



**SUPERINTENDENCIA AUXILIAR EN RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**

**PLAN ESTRATÉGICO AÑOS 2011-2016**

| Meta Estratégica  | Objetivo Estratégico   | Análisis Estratégico             |   |                                     | Breve resumen de cómo los objetivos identificados para la meta podrán asegurar su cumplimiento | Factores externos que pueden afectar la consecución del objetivo |
|---|--|----------------------------------|---|-------------------------------------|--|--|
|   |  | Legislación Vigente              | Tecnología Requerida  | Recursos Humanos                    |  |  |
| 1. Proyectamos establecer que todas las querellas se envíen al SARP dentro de un plazo de veinticuatro(24) horas, exceptuando las circunstancias excepcionales  | Mantener un registro actualizado permanente.   | Reglamento                       | Sistema computarizado: Laptop, printer portátiles, servidor primario para mantener la data general de la Superintendencia en Responsabilidad Profesional. | Personal de Divisiones y/o Regiones | La Supervisión diaria, permitirá corregir inmediatamente                                       | Fallas en el Sistema Tecnológico                                 |
| 2. Desarrollar y poner en práctica un programa de información al ciudadano, para que estos puedan presentar querellas sobre el desempeño de cualquier miembro de la fuerza. Este programa deberá comprender la distribución de formatos de quejas, hojas informativas, carteles, y anuncios del servicio público que detallen el proceso de una querrela ciudadana. | Ofrecer al ciudadano un sistema accesible de presentación de querellas contra los miembros de la fuerza. | Ley de la Policía de Puerto Rico | Imprenta ,medios de comunicación  | Personal SAPIC                      | Monitoria constante de exposición pública  | Por veda electoral   |

| Meta Estratégica   | Objetivo Estratégico  | Análisis Estratégico                  |                       |  | Breve resumen de cómo los objetivos identificados para la meta podrán asegurar su cumplimiento | Factores externos que pueden afectar la consecución del objetivo    |
|--|---|---------------------------------------|-----------------------|--|--|---|
|  |   | Legislación Vigente                   | Tecnología Requerida  | Recursos Humanos                           |  |   |
| 3. Crear un sistema centralizado de numeración y rastreo para todas las querellas. Una vez que se reciba una querella se le asignara rápidamente un identificador numérico único, el cual deberá ser provisto al demandante. Se recopilara información veraz y confiable, sobre el estado legal de todas las querellas, desde la recepción hasta la disposición final. | Establecer un Sistema Centralizado  | Reglamentación en proceso de revisión | Sistema Computarizado | División de Tecnología                     | Monitoria Diaria del Sistema   | Otorgación de permisos requeridos al Licitador                      |
| 4. Re adiestrar y capacitar, anualmente a nuestros Investigadores en las nuevas Técnicas de Investigación  | Establecer que los procedimientos y adiestramiento exhaustivo abarquen, todos los aspectos de las investigaciones administrativas y criminales, incluyendo el manejo y la supervisión adecuada de los procesos investigativos. Establecer procedimientos de investigación donde entre los factores a considerar y evaluar este presente la credibilidad de un querellante o un testigo. Durante la investigación e interrogación de los miembros de la fuerza querellados y otros testigo. Identificar la indisciplina. En acuerdo con la ley pertinente, los oficiales investigadores de la Policía de Puerto Rico deban garantizar que todos los agentes implicados en el lugar de los hechos de un incidente rindan su declaración en relación con el incidente. Que se adiestre a todo el personal de SARP en El Colegio de Justicia Criminal. Se espera por las nuevas políticas para este adiestramiento. | Ley de la Policía De Puerto Rico      |                       | Colegio Universitario de Justicia Criminal | Coordinación y establecimiento de Itinerarios de Adiestramientos                               | Recursos Disponibles del Colegio Universitario de Justicia Criminal |

| Meta Estratégica   | Objetivo Estratégico  | Análisis Estratégico  |   |   | Breve resumen de cómo los objetivos identificados para la meta podrán asegurar su cumplimiento  | Factores externos que pueden afectar la consecución del objetivo |
|--|---|---|---|---|---|--|
|  |   | Legislación Vigente   | Tecnología Requerida  | Recursos Humanos                              |   |  |
|  | (Com.SARP-NVDHS-1-020) 5/1/12<br>No obstante a partir del 30 de junio de 2012, se comenzara con adiestramiento para los investigadores de Entrevista e Interrogatorio y Detección de Engaño.  |   |   |   |   |  |
| 5. Desarrollar y poner en práctica requisitos escritos para los puestos de investigador dentro del SARP, lo cual comprende el historial de querellas, disciplina y experiencia investigativa del aspirante.  | Que todo el personal posea los requisitos indispensables de disciplina y experiencia Investigativa  | Existe Política Pública al respecto en la Orden General 2010-14. En la misma establece los criterios de selección para el reclutamiento, productividad y normas de conductas para todo el personal que sea integrante de la SARP.<br><br>REGLAMENTACIÓN EN PROCESO DE REVISIÓN. | Personal de las Divisiones de Investigaciones Administrativas | Evaluación de Los Expedientes Administrativos |   | Cambio de Política Pública                                       |
| 6. Establecer un período de servicio de hasta tres años para los agentes y supervisores del SARP para realizar investigaciones.  | Reasignar a un miembro de la fuerza a un nuevo período de servicio solamente si el agente se ha desempeñado satisfactoriamente basándose en una apropiada revisión anual de desempeño.  | Reglamentación  |   |   | Se realizara una revisión Anual de desempeño.   | Cambio de Política Publica                                       |
| 7. El sistema de identificación anticipada recogerá y registrara un conjunto de datos mínimo para desarrollar de manera competente un perfil de riesgo para cada agente. Deberá incluir, los incidentes incluidos en la base de datos información de identificación apropiados para cada agente involucrado (por ejemplo, nombre, número de placa, turno y | Identificar potenciales patrones de comportamiento de riesgo, incluyendo todos los usos de la fuerza, historial de querellas, disciplina, historial de adiestramiento, procesos judiciales que involucren disputas domésticas, recomendaciones y condecoraciones. |   | Sistema Computarizado   |   | A medida que se identifiquen los patrones de comportamiento y se trabaje con los miembros identificados, se podrán corregir los mismos. |  |

| Meta Estratégica   | Objetivo Estratégico   | Análisis Estratégico                   |                      |  | Breve resumen de cómo los objetivos identificados para la meta podrán asegurar su cumplimiento | Factores externos que pueden afectar la consecución del objetivo |
|--|--|--|----------------------|--|--|--|
|  |  | Legislación Vigente                    | Tecnología Requerida | Recursos Humanos   |  |  |
| supervisor) y ciudadano (por ejemplo, raza, origen étnico o nacionalidad, si se encuentran disponibles).   |  |  |                      |  |  |  |
| 8. Establecer un protocolo para realizar auditorías que serían utilizadas por cada agente o supervisor asignado a realizar auditorías. El protocolo deberá establecer un horario regular y fijo para garantizar que tales auditorías sucedan con la frecuencia necesaria y cubrir la totalidad de las unidades, y Regiones | Se mantendrá el Manual de Inspección para realizar auditorías tanto al personal como para inspeccionar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la Agencia tanto administrativos como operacionales. Cada auditoría realizada por la Policía De Puerto Rico, debería ser documentada en un informe que provea la metodología, fuentes de información, análisis, conclusiones y recomendaciones que consideren cualquier deficiencia identificada o área que requiere mejoras. |  |                      | Reclutar Diez (10) oficiales para la División de Inspección. |  |  |
| 9. Someter informe al Superintendente de la Policía De Puerto Rico sobre el resultado de cada auditoría y examinar si existe una constancia a través de toda la Policía De Puerto Rico.  | Se proveerá los informes a cada comandante de precinto o de unidad especializada, revisara todos los informes de auditorías relacionados con los empleados bajo sus órdenes y en caso de ser apropiado, tomar medidas correctivas, disciplinarias o no disciplinarias.   | Reglamentación en proceso de revisión. |                      |  |  |  |
|  | Para identificar e investigar a los agentes  |  |                      |  |  |  |

| Meta Estratégica  | Objetivo Estratégico  | Análisis Estratégico |  |   | Breve resumen de cómo los objetivos identificados para la meta podrán asegurar su cumplimiento | Factores externos que pueden afectar la consecución del objetivo |
|---|---|----------------------|--|---|--|--|
|   |   | Legislación Vigente  | Tecnología Requerida                       | Recursos Humanos                          |  |  |
| 10. Desarrollar y poner en práctica un plan para organizar y realizar controles de integridad regulares. Llamadas: "operaciones encubiertas" "auditorias encubiertas"   | que se involucran en comportamientos de riesgo, incluyendo: detenciones, registros e incautaciones ilegales (incluyendo arrestos ilegales), usos excesivos de la fuerza, comportamiento potencialmente criminal u otros patrones de mala conducta. Estas operaciones también deberían procurar identificar a los agentes que obstaculizan la presentación de querellas o no informen incidentes de mala conducta o querellas. La PPR debería utilizar el sistema de información de identificación anticipada, y otra información relevante. Las auditorias encubiertas se realizaran cada año fiscal. |                      | Vía de reclutamiento de personal y equipo. | Vía de reclutamiento de personal y equipo |  |  |
| 11. Desarrollar un plan para rastrear todas las actividades relacionadas con los agentes que participen en una unidad especializada o misión encubierta, incluyendo las investigaciones sobre acciones de aplicación de la ley, querellas e indisciplina. <b>El Negociado De Asuntos Interno desarrollara el Protocolo de "Integrity Test</b> | Permitirles a los supervisores determinar si los miembros de la fuerza implicados, pueden seguir formando parte de una unidad especializada o misión encubierta. El SARP deberá notificar a los agentes al mando de las unidades especializadas o misiones encubiertas de cualquier querella recibida relacionada con el comportamiento de un agente de una unidad especializada o misión encubierta.   |                      | Vía de reclutamiento de personal y equipo  | Vía de reclutamiento de personal y equipo |  |  |

**COR. JOSÉ L. RAMÍREZ RAMOS 1-14358**

**SUPERINTENDENTE AUXILIAR EN RESPONSABILIDAD PROFESIONAL**

**FECHA:** \_\_\_\_\_

