

# Departamento de Seguridad Pública

## Vistas de Transición

Pedro Janer  
Secretario



1 de diciembre de 2020

# Base Legal

- La Ley 20-2017, conocida como "Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico", crea el DSP para reorganizar, reformar, modernizar y fortalecer los instrumentos de seguridad pública a nivel estatal para incrementar su capacidad, eficiencia y efectividad.
- La creación de este Departamento integra los poderes bajo un solo oficial, su Secretario. La misión del DSP es proteger, investigar y prevenir actividades delictivas o situaciones de emergencias en Puerto Rico y trabajar de forma integrada con la seguridad pública. Con éstas 7 agencias de gobierno bajo una sola estructura para una mejor utilización de los recursos fiscales y el capital humano, reuniendo el esfuerzo, trabajo y colaboración en un solo componente de seguridad pública logrando un servicio y respuesta más ágil, eficaz y en menor tiempo.

# Misión

- Fomentar y lograr que el Departamento de Seguridad Pública y sus negociados provean servicios de calidad y excelencia. Las funciones del Departamento, se realizan encaminadas a identificar, prevenir, regular y fiscalizar lo concerniente a la seguridad del pueblo de Puerto Rico. Coordinar los esfuerzos de todos los negociados adscritos a los fines de proteger, investigar y prevenir actividades delictivas o situaciones de emergencias en Puerto Rico y trabajar de forma integrada con los organismos de Seguridad Nacional de Estados Unidos.

# Estructura organizacional

- El Departamento de Seguridad Pública cuenta con siete (7) Negociados.\*

\*Se hace la salvedad de que, conforme lo dispone la Ley Núm. 135-2020, el Negociado de Ciencias Forenses se separará del Departamento de Seguridad Pública, y pasará a ser el Instituto de Ciencias Forenses, efectivo al 1 de diciembre de 2020.

# Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR)

- Este Negociado tiene el deber y obligación de proteger a las personas y a la propiedad, mantener y conservar el orden público, observar y procurar la más absoluta protección de los derechos civiles del ciudadano, prevenir, descubrir, investigar y perseguir el delito y, dentro de la esfera de sus atribuciones, compeler obediencia a las leyes, ordenanzas municipales, y reglamentos que conforme a éstas se promulguen.

## Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico (NCBPR)

- Este Negociado tiene entre sus deberes y obligaciones prevenir y combatir fuegos, salvar vidas, garantizar a los ciudadanos en general una protección adecuada contra incendios, así como determinar, una vez ocurrido el siniestro, el origen y las causas del incendio.

## Negociado del Cuerpo de Emergencias Medicas (NCEM)

- Este Negociado es responsable de garantizarle a la ciudadanía en general un servicio de óptima calidad cuando de forma no prevista necesiten primeros auxilios, cuidado médico pre hospitalario y transporte a una facilidad médica hospitalaria adecuada para preservar su salud o disminuir un daño o incapacidad permanente que pueda surgir como consecuencia de una enfermedad o accidente.

## Negociado del Sistema de Emergencias 9-1-1 (NSE 9-1-1)

- Dirige y administra la prestación del servicio de atención de llamadas del público al 9-1-1, y la distribución de dichas llamadas a los proveedores de servicios de emergencias que sean requeridos para su eficaz atención.

# Negociado de Ciencias Forenses (NCF)

- El Negociado tiene el deber y obligación de realizar investigaciones científicas y tecnológicas con el objetivo de determinar la causa, manera y circunstancias de la muerte de cualquier persona cuyo deceso no sea atribuido a causas naturales. También hará cualesquiera otras investigaciones científicas y tecnológicas necesarias para apoyar a los otros negociados en el esclarecimiento y procesamiento de eventos delictivos.

# Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (NMEAD)

- El Negociado tiene el deber y obligación de proteger a las personas en situaciones de emergencias o desastres y, a esos efectos, provee, de la forma más rápida y efectiva, la asistencia necesaria para la protección antes, durante y después de éstos, salvaguardando vida y propiedad. De igual manera, gestiona la más pronta recuperación y estabilización de los servicios necesarios a los ciudadanos, industrias, negocios y actividades gubernamentales.

# Negociado de Investigaciones Especiales (NIE)

- Establece los acuerdos colaborativos interagenciales que precisa la lucha contra el crimen e identifica posibles áreas de vulnerabilidad. Realiza investigaciones que requieren alto grado de peritaje, entre estos: secuestros o muertes de funcionarios públicos, sobornos, destrucción a la propiedad pública, apropiación ilegal de fondos públicos, falsificación de documentos públicos, corrupción gubernamental y violación de derechos civiles. Además, investiga actividades criminales organizadas como: tráfico y posesión de narcóticos y drogas legales controladas e ilegales; tráfico ilegal de armas de fuego; financiamiento de la actividad criminal y lavado de dinero.



# Creación e Integración del DSP

Apoyo a estructura operacional y administrativa

# Creación e Integración de Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

- Se promulga la Estructura Organizacional y Orden Administrativa que define al DSP, la cual tiene como fin establecer y determinar su organización funcional y la de sus componentes y Negociados, según dispone la Ley 20-2017, supra. Define los componentes operacionales y administrativos, y la organización departamental. El mismo se realiza con el fin de ser más eficiente en la utilización de recursos para identificar, prevenir, regular y fiscalizar todos los asuntos relativos a la seguridad del pueblo de Puerto Rico.

# Creación e Integración de Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

- El 15 de febrero de 2019 la Oficina de Gerencia y Presupuesto en lo sucesivo OGP, aprobó la estructura organizacional para este Departamento mediante la comunicación DSP 461- 2018 -1. Conforme a la estructura aprobada, se autorizó la creación de las Oficinas de Asesoramiento y Gerencia y cuatro (4) Secretarías Auxiliares las cuales recogen todas las funciones operacionales y administrativas asignadas al DSP documento que se incluye.

# Creación e Integración de Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

- Los esfuerzos de integración del DSP han estado dirigidos a diseñar y aprobar las estructuras del nuevo Departamento, y establecer las etapas de la integración administrativa. En consecuencia, los presupuestos para los AF 2018-2019, y 2019-2020, se mantuvieron separados en los negociados, y la integración fiscal se logra para el AF 2020-2021, procurando que no se afectaran los servicios que brinda cada Negociado.
- Avanzamos a la próxima etapa de la integración: el personal y los procesos administrativos. El Presupuesto AF 2021 incluye el del personal back-office integrado al Departamento creado como agencia 045 en el Departamento Hacienda.

# Transferencias al DSP

Concepto	Transferencias de Negociados							Presupuesto
	NPPR	NCBPR	NCEM	NIE	NMEAD	911	NCF	DSP
Nomina y Costos Relacionados ( Puestos Back Office)	\$ 13,275	\$ 1,244	\$ 900	\$ 1,387	\$ 674	\$ 2,392	\$ 1,205	\$ 21,077
Servicios Profesionales	\$ 100	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 100
Mejoras Permanente	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,132
Compra de Equipo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2,374
<b>Total de Presupuesto AF 2021</b>	<b>\$ 13,375</b>	<b>\$ 1,244</b>	<b>\$ 900</b>	<b>\$ 1,387</b>	<b>\$ 674</b>	<b>\$ 2,392</b>	<b>\$ 1,205</b>	<b>\$ 24,683</b>



# **Roles y responsabilidades de los principales componentes del DSP**

Componentes administrativos

# Oficina de Asesoramiento Legal

- Integrar y servir de enlace con los componentes en todos los asuntos legales.
- Asesorar y representar al Secretario del DSP y sus componentes.
- Asistir en el análisis legal, preparación y redacción de documentos legales.
- Establecer, desarrollar y monitorear el proceso de contratación.
- Facilitar la implementación de la política pública gubernamental.
- Coordinar con el Departamento de Justicia para la representación legal en querellas y demandas en contra de la agencia.
- Entre otras.

# Oficina de Asuntos Federales

- Liderar los esfuerzos para obtener fondos federales.
- Monitorear, controlar y maximizar el uso de fondos federales.
- Asesorar sobre alternativas de financiamiento y oportunidades para el desarrollo de proyectos nuevos / existentes.
- Desarrollar estructuras de gestión local, políticas, regulaciones y cumplimiento.
- Integrar la Oficina de Asuntos de Seguridad Pública al DSP.

# Oficina de Responsabilidad Profesional

- Desarrollar y monitorear el proceso de investigación que determina las acciones correctivas o aclaratorias correspondientes.
- Asegure el cumplimiento de un alto nivel de profesionalismo.
- Mantener niveles de integridad ética y salud organizacional.

# Oficina de Monitoria y Cumplimiento

- Establecer controles internos.
- Realizar análisis para monitorear el progreso de los programas y proyectos.
- Asegurar el cumplimiento de las pautas federales establecidas y el cumplimiento de los requisitos de los programas federales.
- Asesorar sobre la importancia del cumplimiento y la normativa.
- Participar en inspecciones, evaluaciones administrativas u operacionales.

# Oficina de Prensa y Comunicaciones

- Desarrollar comunicados de prensa y coordinación de conferencias de prensa.
- Propagar declaraciones oficiales, artículos, circulares y folletos en los medios.
- Integrar todos los aspectos relacionados con las unidades de Prensa y Asuntos Públicos.
- Desarrollar e implementar la política de divulgación de información.
- Actualizar los diferentes medios de información electrónica de DSP.

# Oficina de Seguridad Interna

- Dirigir y controlar todos los problemas de seguridad de las instalaciones y estructuras del DSP.
- Diseñar e implementar planes de seguridad y emergencia para mantener el orden, proteger a los empleados, visitantes y propiedad.
- Coordinar con las Oficinas los asuntos de seguridad interna de las instalaciones.

# Centro de Capacitación y Desarrollo en Seguridad Pública

- Centralizar las operaciones de capacitación para maximizar los recursos.
- Apoyar el cumplimiento del Acuerdo de Reforma Policial, y entre otras iniciativas.
- Desarrollar y promover acuerdos educativos.

# Oficina de Gerencia de Proyectos

- Gestión de proyectos,
- Liderar proyectos especiales y estratégicos asignados por el Secretario, tanto para el establecimiento de políticas públicas como para el cumplimiento de la responsabilidad delegada por ley al Departamento.
- Desarrollar planes de trabajo en respuesta a metas y objetivos.
- Gestionar recursos para alcanzar los objetivos de los proyectos.

# Junta de Evaluación Médica

- Asesorar a la Oficina del Secretario sobre la salud del Capital Humano del DSP y las Oficinas.
- Evaluar y recomendar asuntos de discapacidad física de los empleados.
- Constará de seis (6) profesionales y personal médico especializado.

# Oficina de Asuntos Legislativos y Municipales

- Análisis de proyectos legislativos u ordenanzas municipales sometidas a consideración del Secretario.
- Gestionar y atender asuntos de otras entidades.
- Asesora a funcionarios sobre asuntos legislativos y municipales, aplicación de leyes y procedimientos.
- Administrar la información requerida por los miembros de la Asamblea Legislativa o los Alcaldes, en respuesta a las funciones inherentes de sus cargos.
- Coordinar toda gestión entre DSP, Asamblea Legislativa y los Municipios.



# Otros componentes del DSP

Secretaría Auxiliar de Gerencia y Administración

# Secretaría Auxiliar de Gerencia y Administración

- Entre sus funciones y responsabilidades, se encuentra el integrar bajo el Departamento todos los aspectos o unidades de trabajo de gerencia o administrativas que al presente ubican en los Negociados; gerencia y administra las operaciones relacionadas con los Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Nómina; ofrece apoyo gerencial y administrativo; mantiene un control de toda acción encaminada a la gerencia y administración del presupuesto, los asuntos fiscales, de compras, propiedad, flota vehicular, entre otros.

# Principales logros de la Secretaría Auxiliar de Gerencia y Administración

- Revisión y aprobación de diagrama organizacional del Departamento.
- Orden Administrativa; promulgando la estructura organizacional, administrativa y operacional del DSP.
- Integración de personal del Área de Gerencia y Administración, en la fase de dirección.
- Integración de la nómina de los Negociados a la cuenta del DSP en Hacienda.
- Integración de los presupuestos a la cuenta del DSP en Hacienda.
- Se instrumentó la compra de nuevas flotas vehiculares para todos los Negociados.
- Se instrumentó la compra de uniformes y equipo para los Negociados.



# Intercambio de Información estatal/federal

“Fusion Center”

# Fusion Center

- El Departamento cuenta con oficinas que mantienen una estrecha colaboración con agencias federales de Ley y Orden, como es el caso del “Fusion Center”; el cual facilita el intercambio de información entre agencias estatales y federales; maximiza la capacidad de detectar, detener y responder a las actividades delictivas y terroristas; y recibe, recopila, analiza y disemina información de varios tipos; entre otras funciones.
- Dicho centro, forma parte de una red de 80 Centros de Fusión a nivel nacional, los cuales han sido creados como respuesta a los ataques terroristas del 9/11.



# Otros retos que enfrenta la Integración

Estructura de Retribución de Puestos de Confianza

# Estructura de retribución de puestos de confianza

- La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) del Gobierno de Puerto Rico aprueba la primera asignación de clases del servicio de confianza para el DSP.
- La inmediata implementación del nuevo Plan, ha generado un reto administrativo y operacional toda vez que los Planes desarrollados para el personal del Servicio de Confianza y de Carrera del Gobierno Central aún, no contienen la Retribución que ha de adoptarse, para la adecuada administración de los puestos comprendidos y cubiertos por la estructura organizacional del DSP. Sin embargo, en coordinación con la OATRH logramos obtener la aprobación de la estructura retributiva de los puestos adoptados de confianza, y quedan aún sin una fecha proyectada la aprobación de la escala para los puestos adoptados en el servicio de carrera. No obstante, pudimos lograr la aprobación de una escala retributiva mejorada para los patólogos forenses y los sicólogos del NPPR. Estas dos gestiones se hicieron necesarias para lograr la retención del personal profesional.

## Cont. estructura de retribución de puestos de confianza

- La estructura retributiva desarrollada para el Plan de Retribución de Confianza para el DSP, tiene como propósito establecer los parámetros del valor relativo que tiene el trabajo descrito en las clases, en términos de lo que se debe pagar por éste dentro de la organización, asignar las clases en consideración a la naturaleza, complejidad y dificultad de las funciones; el grado de responsabilidad y autoridad de los puestos incluidos en cada clase.
- Se ha presentado a la OATRH la solicitud de la creación para aprobación de una estructura salarial para el personal y las clases adoptadas por el DSP y así continuar con los esfuerzos de la consolidación de las operaciones en cumplimiento con las disposiciones de nuestra Ley Orgánica, Ley Núm.20-2017, según enmendada. En función a dicho objetivo, la Gobernadora Wanda Vázquez Garced autorizó que se hiciera disponible al DSP la escala retributiva recomendada para el Gobierno de Puerto Rico.

## Cont. estructura de retribución de puestos de confianza

- La adopción de las clases ha sido crítica para las actividades de implementación para el DSP.
- A los fines de garantizar la continuidad de las operaciones administrativas en el DSP, es crítico que se conceda y se promulgue la Estructura Salarial a ser aplicada.



# Otros proyectos ejecutados desde el DSP

Civilización

# Civilización

- Esta iniciativa está contemplada en el Plan Fiscal. Consiste en el reclutamiento de personal civil para que realicen tareas administrativas que en este momento están siendo realizadas por miembros del NPPR. A la par que se realiza el reclutamiento, el personal de la uniformada regresa a realizar las tareas para las que fueron reclutados y adiestrados, aumentando la cantidad de personal del sistema de rango brindando seguridad a nuestro pueblo.

# Civilización

- Luego de múltiples intentos fallidos de adelantar esta iniciativa por los procesos de movilidad y reclutamiento interno el DSP tomó el liderato de la iniciativa logrando juramentar los primeros 83 nuevos empleados al día de hoy. Sin embargo, es pertinente mencionar que ha sido difícil lograr el reclutamiento por lo bajo de los salarios y las responsabilidades definidas en el plan de clasificación del gobierno, tales como mecánicos automotrices, técnico automotriz, analistas de infraestructura de telecomunicaciones, técnico de sistemas de comunicaciones, programadores de sistemas de computadoras, entre otros.
- Según establecido en la página 182 de Plan Fiscal Certificado del 27 de mayo de 2020, la fecha límite para esta actividad es el mes de junio de 2024. Para esta fecha se tiene que haber logrado el reclutamiento de 900 civiles y el traslado del mismo número de oficiales de rango a sus funciones.

# Academias del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

- Desde el año 2016 no se realizaba una Academia en el NCBPR, esto a pesar del alto número de sobre 400 desvinculaciones que habían sufrido. Esta situación ha mermado significativamente la capacidad de respuesta del Negociado.
- Luego de varios años intentando que la Junta de Supervisión Fiscal autorizara el reclutamiento y asignara fondos para ello, este año se consiguió la correspondiente asignación de fondos y una partida presupuestaria de \$3,000,000 para el reclutamiento de 160 Bomberos.
- Como parte del plan de trabajo del NCBPR se encuentra el reclutar personal para este rango mediante convocatoria externa la cual tuvo vigencia del 20 de agosto de 2020 hasta el 9 de septiembre de 2020. Se registraron un total de 317 solicitudes, las cuales están bajo evaluación para formular el Registro de Elegibles.

## Reclutamiento de paramédicos y técnicos de emergencias médicas

- Como parte del plan de trabajo del NCEM se encuentra en proceso de reclutamiento de: 22 Despachadores, 137 Técnicos de Emergencias Médicas Paramédicos y 21 Técnico de Emergencias Médicas Básicos.

# Reclutamiento de agentes para el NIE

## Academia NIE/NPPR

- Durante el mes de junio 2020 se abrió convocatoria para ocho (8) plazas de Agente Investigador Especial y tres (3) plazas de Inspectores, todas en San Juan.
- Una vez se culmine el proceso, el personal seleccionado comenzará lo que será la primera Academia del NIE. Nos encontramos en proceso de preparación y evaluación del currículo en coordinación con la Academia de la Policía de Puerto Rico. La meta es contar con unos agentes especializados que tengan todos los entrenamientos necesarios para realizar las funciones ministeriales que tiene el NIE.

## Reclutamiento de personal científico y administrativo en el NCF

- Durante el pasado año fiscal, el DSP nombró 59 nuevos empleados permanentes; de modo que se pudieran agilizar sus funciones periciales y administrativas.
- El DSP ha establecido líneas de procesos directos como parte de la integración de las oficinas administrativas (para Adquisiciones, Legal, Comunicaciones, Recursos Humanos y Finanzas), y las migró al software del sistema estandarizado para funciones clave de back-office, lo que facilitaría aún más la transición a operaciones de back-office centralizadas a partir del año fiscal 2021. A partir de FY2021, el presupuesto de DSP refleja y financia un personal administrativo centralizado para apoyar a todos.
- Todos estos adelantos migrarán a la nueva estructura creada en virtud de la Ley 135-2020.

# Implementación de Sistemas Integrados y Automatizados de Tiempo y Asistencia

- Implementación de un sistema automatizado de tiempo y asistencia en todos los Negociados del DSP y en el “Back-office”.
- Esta iniciativa es medular para garantizar la sana administración y gerencia de todos los componentes del DSP. Situaciones presentadas en diferentes agencias del Gobierno de Puerto Rico dejan claramente establecido que la implementación de esta iniciativa unida a una buena supervisión garantizará ahorros y minimizará los pagos indebidos a empleados y ex empleados.
- Unificación de los “Tenants” de los Negociados y el DSP, para lograr comunicación mas eficiente, directa y ágil entre todos los components del DSP.

- Al día de hoy, todo el personal administrativo del DSP, el NMEAD, NIE y NSE 9-1-1, están integrados en el sistema de tiempo y asistencia de KRONOS.
- Se iniciaron conversaciones con el Departamento de Hacienda para conectar el sistema con RHUM.
- Los Negociados que estarán entrando en otra próxima fase entre diciembre 2020 y enero 2021 serían: el NCF, NCEM y el NCBPR.
- Con relación al NPPR la implementación de tiempo y asistencia se está realizando en conformidad con el Acuerdo de Reforma Sostenible. Ya se logró la implementación efectiva de un plan piloto en el precinto de Puerto Nuevo.



# Proyectos medulares del DSP

- consolidación del back office;
- reclutamientos;
- implementación de sistemas automatizados de tiempo y asistencia;
- inversiones de fondos CAPEX
- Integración de Reglamentación Uniforme

# Consolidación del back office

- a. Determinar dónde ubicará la sede del DSP.
  - i. Al momento se han visitado varias alternativas, siendo la ideal el Centro Gubernamental Minillas. Luego de evaluar las demás alternativas viables la única que cuenta con el espacio, ubicación y seguridad necesaria es Minillas.
  - ii. En esas facilidades estarían ubicadas tanto las oficinas administrativas del DSP, como las oficinas centrales de los Negociados, el Centro de Fusión y el Centro de Operaciones de Emergencia (COE).

# Consolidación del back office

- b. Completar la estructura de puestos con su escala retributiva y culminar de operacionalizar la parte administrativa “back office” del DSP.
  - i. El reto principal que hemos encontrado con este proceso es la falta de una escala retributiva que nos permita realizar las transacciones de personal necesarias. El proceso esta completado y espera de OATRH para continuar.

# Consolidación del back office

- c. Completar el establecimiento de procesos uniformes para reclutamiento, compras, finanzas, contratación y tecnología.
  - i. Una de las metas principales es lograr un sistema de compras unificado para todo el DSP y comenzar a reportar ahorros en este renglón para el mes de junio de 2021.
  - ii. Al día de hoy desde el DSP se manejan las compras de la mayoría de los Negociados logrando eficiencia en el proceso. Evidencia de esto es la cantidad de compras significativas que han podido realizar los Negociados durante este año.
  - iii. El DSP ha establecido líneas de procesos directos como parte de la integración y migró todas las oficinas al software del sistema estandarizado (PRIFAS) para funciones clave de back-office (por ejemplo, contabilidad, finanzas, adquisiciones), lo que facilitaría aún más la transición a operaciones de back-office centralizadas a partir del año fiscal 2021. A partir de FY21, el presupuesto de DSP refleja y financia un personal administrativo centralizado para apoyar a todos.

# Reclutamientos

- El Plan Fiscal 2020 destaca la necesidad de impulsar cambios reales en los procesos y la eficiencia de la oficina administrativa, depender de programas de incentivos de jubilación para reducir el personal de primera línea tiene el potencial de impactar negativamente los niveles de servicio. La crisis actual de COVID-19 ha requerido que el área de Recursos Humanos de DSP haya innovado en el proceso de reclutamiento, demostrando la eficiencia del DSP. Uno de los proyectos medulares del DSP es lograr el reclutamiento necesario para la optimización de todos los Negociados.

# Inversiones de Fondos CAPEX 2021

- La inversión en la compra de equipos es necesaria para mantener los servicios que brindan todos los componentes administrativos y operacionales del DSP.
- Se ha ayudado a transformar y modernizar los equipos con los que cuentan los Negociados.

# Algunos de los logros del DSP

- Back Office – se conformó el Plan de Consolidación del Back Office; el cual detalla los pasos a seguir con la expectativa de cumplimiento, para que las oficinas neurálgicas para la integración completen los procesos necesarios. Una vez establecido el Back Office, la consolidación de los Negociados estará en su fase final de integración.
- Julio 2018 – se formuló el Inventario de Fondos Federales de todos los Negociados, adicionalmente se detallaron los Informes de Auditoría sin contestar y las designaciones de “High Risk”.

# Algunos de los logros del DSP

- 30 abril 2019 – el Departamento sometió un Plan de Implementación que detalla e integra las medidas fiscales establecidas por cada uno de los Negociados para darle cumplimiento al Plan Fiscal y su Plan de Consolidación de oficinas administrativas; en los cuales se establecen las medidas necesarias para implementar los cambios requeridos por los Procesos de Integración de Oficinas.

# Algunos de los logros del DSP

- En lo que concierne a la tecnología e informática, el Departamento ha completado proyectos para dotar a los Negociados de equipo e infraestructura de tecnología que permiten la interconexión de data y voz; inversión que sobrepasa los \$4,673,358.24.
- Para enfrentar los retos que ha conllevado la pandemia del Covid-19, el Departamento también ha comenzado a implementar un ambicioso plan para sustituir las computadoras “desktop” del personal del back office, para proveerles computadoras laptop conectadas a un “dock station” con monitores; de modo que se facilite el tele-trabajo durante situaciones de emergencia y no se vean interrumpido los servicios que provee el Departamento y el apoyo que reciben cada uno de los Negociados adscritos; con una inversión de \$2,128,000.

# Algunos de los logros del DSP

- Se ha identificado personal que tuviese el conocimiento preciso y la experiencia adecuada para conciliar los programas de consolidación de manera más efectiva y eficiente.
- Se reestablecieron las relaciones con las dependencias de Ley y Orden a nivel Federal, logrando integrar sus recursos a nuestro esquema de trabajo.
- Promovimos más y mejores herramientas para los Negociados, destacando las mejores prácticas.
- Se logró el Good Standing con el gobierno federal del NIE y el NCF, garantizando el acceso, que había sido restringido, a fondos federales de ambos Negociados.

# Algunos de los logros del DSP

- Se logró detener el éxodo masivo de policías, logrando dos aumentos salariales del 15% (\$69 millones); el seguro social (\$37 millones); y seguro por incapacidad.
- Se reactivó el proceso de reclutamiento en el NPPR (tanto civiles como del Sistema de Rango).
- Se han pagado sobre \$266,000,000 por concepto de deudas contraídas en años anteriores a los miembros del NPPR.
- Se reemplazaron los chalecos anti-balas, armas de fuego y otros equipos del NPPR.

# Algunos de los logros del DSP

- Se logró dos aumentos salariales para el NCBPR (\$3 millones anuales)
- Se renovó la flota vehicular de la mayoría de los Negociados.
- Compra de camiones para el NCBPR (\$4 millones)
- Compra de ambulancias y equipo para el NCEM (\$2 millones)
- Reclutamiento de 40 paramédicos (\$1 millón)
- Se adquirieron uniformes para el NCBPR, NCF, NCEM, NSE 9-1-1
- Se actualizaron los sistemas operativos del NSE 9-1-1
- Se adquirieron 748 radios de comunicación para el NPPR.
- Se adquirieron los equipos SCBA, de respiración para todos los bomberos.

# Algunos de los logros del DSP

- Se adquirieron 4 camiones forestales para el NCB.
- Adquirimos una máquina para autopsias para el NCF y otros equipos para la modernización de los procesos de patología.
- Al hacer el ajuste de la Escala Retributiva de los Patólogos, se logró detener el éxodo de esos profesionales del NCF.
- Se estableció en el NCF un laboratorio Covid-19, para atender a los primeros respondedores y se contempla su ampliación.
- Dotamos a todo el personal de los Negociados con equipo de protección de seguridad personal durante la emergencia del Covid-19.
- Adquirimos equipos de alta tecnología para desinfectar los espacios en todos los Negociados.
- Adquirimos lavadoras para descontaminar los equipos y uniformes de Bomberos.
- Se compraron 4 unidades móvil para uso como base de operaciones en casos de emergencias.

# Retos que enfrenta el DSP

- Creación de la estructura retributiva aplicable a los empleados del DSP.
- Aclaración de roles y responsabilidades en el DSP, incluyendo la designación expresa de la Autoridad Nominadora.
- Culminación de las negociaciones para la nueva sede del DSP, de modo que cuente con el espacio suficiente para el personal y con todos los elementos de seguridad requeridos por el Departamento.
- Aumentar la plantilla administrativa del DSP para mejorar la eficiencia de la consolidación de los Negociados.
- Restructuración del Área Fiscal del DSP, contemplando la integración total de los presupuestos.

# Conclusión

- Como hemos podido destacar, el Departamento ha llegado a ocupar un importante lugar en la ejecución de todos los aspectos organizacionales y administrativos que antes ejecutaban por separado cada uno de los Negociados; resultando en una duplicidad de funciones y un aumento en los gastos operacionales relacionados. Gracias a la integración de los asuntos fiscales del DSP, hemos podido atender deficiencias presupuestarias de algunos Negociados, evitando así un déficit presupuestario que provoque la paralización de servicios y el despido de empleados.

# Cont. conclusión

- El DSP ha logrado una excelente comunicación con la Junta de Supervisión Fiscal, lo que nos ha permitido ser más efectivos y eficientes durante el proceso de consideración presupuestaria. Esta relación, ha generado un ambiente favorable para garantizar las necesidades operacionales de los Negociados.
- Aun con todos los logros obtenidos, reconocemos que el DSP puede optimizar su efectividad adoptando varios cambios a la Ley 20-2017, según enmendada. Entre estos, se encuentra la deficiencia de la Ley en definir la Autoridad Nominadora, establecer claramente la línea de mando del DSP, y aquellas restricciones que limitan la movilidad de los empleados a sus funciones determinadas en el DSP.

# Cont. conclusión

- El DSP es un activo administrativo muy importante y útil que permite la maximización de recursos públicos. Como componente gubernamental, el DSP cobra vida en medio de grandes emergencias que pusieron a prueba la capacidad de respuesta del Gobierno de Puerto Rico, del Gobierno de los Estados Unidos de América, y la resiliencia de cada puertorriqueño que reside en nuestra isla.
- A diferencia de lo que sucedió con la creación del Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security, o DHS, por sus siglas en inglés), el cual se creó en el 2002 tras los ataques terroristas que tuvieron lugar el 11 de septiembre de 2001 (es decir, pasada la emergencia), el DSP cobra vida en medio de una gran emergencia tras la devastación dejada por los huracanes Irma y María en Puerto Rico.
- Asimismo, es importante destacar que al cabo de 18 años desde la creación del DHS por parte del gobierno federal, aún se continúan haciendo ajustes o modificaciones operacionales a dicha estructura. Estamos convencidos de que el DSP se aproxima a lograr la más completa integración de todos los componentes operacionales y el “back office” de todos los negociados adscritos; resultando ello en una gran economía de fondos públicos, según reconocido por la Ley Núm. 20, *supra*, y según contemplan los planes fiscales que han sido aprobados por la Junta de Supervisión Fiscal. En ese sentido, tenemos claro el objetivo que nos ha sido delegado por virtud de Ley y no descansaremos hasta lograrlo.



# Agradecemos la atención brindada.

Quedamos a su disposición para discutir en detalle cualquier asunto de interés.