



Comité Revisora Independiente de Fort Hood  
Resumen de Medidas

“Adicionalmente tenemos que eliminar comportamientos dañinos que pueda minar nuestra presteza. No hay lugar en nuestro Ejército para acoso sexual, asalto sexual, violencia doméstica, el extremismo ni el racismo.”

— **Honorable (HON) Christine E. Wormuth, Secretaria del Ejército de los Estados Unidos**

“Al priorizar a las personas, el Ejército indica que invertir recursos en nuestra iniciativa de personas es la manera más efectiva para lograr nuestra misión continua – desplegar, pelear y ganar las guerras de nuestra nación como parte de la fuerza conjunta al proporcionar un preparado, rápido y sosteniendo dominio de la tierra por las fuerzas armadas a lo largo del espectro entero del conflicto.”

— **General (GEN) James C. McConville, El Cuadragésimo Jefe de Estado Mayor del Ejército de los Estados Unidos**

“Personas Primero: Percepción del Jefe de Estado Mayor del Ejército de los Estados Unidos”

“Estoy comprometido a trabajar con la Secretaria Wormuth para abordar estas tendencias negativas en todas las instalaciones del ejército y de sus unidades. El informe del FHIRC mostro un colapso de confianza entre los lideres del ejército, sus soldados y civiles. El Ejército debe trabajar fuertemente para asegurar que esto nunca vuelva ocurrir.”

— **Honorable (HON) Camarillo, Vicesecretario del Ejército de los Estados Unidos**

“Esto es un esfuerzo ascendente para construir equipos unidos, auto corregibles en donde los soldados se elevan el uno al otro a unos estándares mucho más altos. En donde no tengan miedo en tomar un papel activo para prevenir la mala conducta especialmente un acoso u asalto sexual, discriminación y otros asuntos que puedan hacerle daño al desempeño del equipo.”

— **Sargento Mayor del Ejército (SMA) Michael Grinston**

“Grandes esperanzas de Grinston’s: El SMA dice que él junto al Ejército deben de cambiar la cultura del servicio”

## Tabla de Contenidos

Introducción.....	4
Antecedentes.....	4
Metodología.....	5
Terminología.....	7
Cambios.....	8

## Apéndices

Apéndice A: Hallazgos del FHIRC .....	10
Apéndice B: Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC.....	11
Apéndice C: Lista de publicaciones modificadas del Ejército.....	43
Apéndice D: Cronología de eventos y acciones.....	44
Apéndice E: Recomendaciones relacionadas del DoD IRC / Directrices del OSD..	45
Apéndice F: Lista de Acrónimos.....	49

## **Introducción**

El Ejército de los Estados Unidos se comprometió a la examinación completa de su cultura, ambiente, reglamentos, y estándares con el objetivo de ponerle fin al acoso sexual y al asalto sexual a lo largo del Ejército después de la trágica muerte de la soldado del ejército Vanessa Guillen en abril 2020. Este esfuerzo que incluyó apoyar a las iniciativas tempranas emprendidas por liderazgo local de la base de Fort Hood para abordar el ambiente del comando y problemas de cultura que refleja desafíos aún más grandes a lo largo de todo el Ejército. Un reviso independiente hecho por un equipo de expertos corrobora muchas de estas iniciativas e identifica medidas adicionales necesarias para enfrentar las causas subyacentes de estos problemas a lo largo del Ejército. Los hallazgos fueron publicados en un reporte del Comité Revisor Independiente de Fort Hood (FHIRC). Este documento resume las medidas tomadas por el Ejército para enfrentar e implementar los hallazgos y las recomendaciones incluidas en el reporte del FHIRC.

## **Antecedentes**

En julio de 2020, el secretario del Ejército (SA), Ryan McCarthy, nombró al Comité de Revisión Independiente de Fort Hood para “realizar una evaluación integral del clima y la cultura del comando de Fort Hood y su impacto, si lo hubiere, en la seguridad, el bienestar y la preparación de nuestros soldados”. y Unidades.” En diciembre de 2020, el Secretario del Ejército McCarthy estableció el Grupo de trabajo People First (PFTF) para abordar los nueve hallazgos y las 70 recomendaciones identificadas en el Informe FHIRC, que se publicó el 8 de diciembre de 2020. Simultáneamente, durante la primavera del 2021, el Departamento de Defensa (DoD) levantó un Comité Revisor Independiente (IRC por sus siglas en inglés) para revisar el asalto y el acoso sexual a lo largo de todos los servicios militares. El DoD IRC proporcionó los hallazgos y recomendaciones en julio 2021. Posteriormente el DoD estableció una guía de implementación que estipula orientación e indica a todos los servicios militares abordando las recomendaciones del DoD IRC. El Ejército continuará analizando y dará seguimiento a los esfuerzos de implementación de las dos recomendaciones.

Otras medidas significantes incluyen la Reforma de Justicia Militar dirigida para el año fiscal 2022 de la Autorización de la Defensa Nacional (FY 2022; NDAA por sus siglas en inglés). Múltiples cambios efectuados por el Congreso incluyen la fundación de la Oficina de Fiscalía para Juicios Especiales (OSTC por sus siglas en inglés) y cambios al Manual para Tribunales Militares de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. Estos cambios remueven casos de acoso sexual de la cadena del mando militar y asignan el caso a una cadena legal independiente que le informa directamente a la secretaria del Ejército. Estos cambios emprenderán problemas legales identificadas por el FHIRC.

## Medidas y Metodología

Liderado por un general y junto con oficiales, suboficiales de alto rango y civiles, la PFTF está compuesta de profesionales de experiencias que se apoyan mutuamente que son esenciales para definir problemas e identificar y priorizar soluciones a nivel del departamento. La PFTF informa a través de un equipo de liderazgo trilateral consta del Jefe Suplente de Estado Mayor (DCS)-G1, un Ejecutivo de Servicio Civil de alto rango, y un Sargento Mayor apuntado; este liderazgo trilateral le informa a el Vicejefe de Estado del Ejército y al Subsecretario del Ejército.

Antes de publicar el reporte del DoD IRC, la PFTF inicio una serie de equipos operacionales de planificación para revisar las recomendaciones e identificar medidas para implementarlas. El personal de la PFTF estableció y dirigió a lo largo de todo el Ejército equipos de trabajo multifuncional con profesionales entrenados para abordar violencia sexual, salud del comportamiento, violencia doméstica, abuso de sustancias, racismo/extremismo y la respuesta y prevención del suicidio. Juntos con el comando del Ejército geográficamente dispersada desde Alemania hasta Hawái, este grupo diverso del Ejército revisó las recomendaciones e identifico medidas o brechas en las políticas que requieran un cambio o medidas adicionales para poder ponerlas en marcha.

La PFTF llevó a cabo una cumbre de Primero las Personas en marzo 2021 para proveerle a los Líderes del Ejército de Rango Superior (ASLs) con un conocimiento de la situación actual de la confianza entre líderes y subalternos, las percibidas causas del comportamiento dañino y las soluciones recomendadas a través de la perspectiva de los líderes y oficiales subalternos. La cumbre reunió alrededor de 100 soldados y oficiales subalternos en la Academia Militar de los Estados Unidos (USMA por sus siglas en inglés) con el objetivo de abordar los comportamientos dañinos de acoso y asalto sexual, suicidio, y el extremismo y racismo; culminando con una discusión final con el oficial superior cumpliendo la labor de Subsecretario del Ejército, el Vicejefe de Estado Mayor del Ejército, y el Sargento Mayor del Ejército. Cada soldado fue asignado a un grupo pequeño enfocado en un comportamiento dañino. Con el grupo los soldados llevaron a cabo sesiones para escuchar que fueron dirigidas por un moderador, análisis de causa, y sesiones de resolución de problemas. Los hallazgos ayudaron a la PFTF en adaptar las políticas del Ejército, procedimientos y programas para crear equipos diversos, adaptables y cohesivo que sostenga la presteza del Ejército.

Para ayudar unidades militares con mejorar su ambiente organizacional como se identificó en varios hallazgos de la FHIRC, la PFTF fundó el concepto del Equipo de Cohesión y Evaluación (CAT). El Equipo compuesto de líderes con alta experiencia y expertos en la materia que le proporciona a la Brigada y sus comandantes con una evaluación de la confianza de la unidad militar y la unión a través de medidas de evaluación, datos de sondeos, entrevistas y observaciones del Ejército. Estas evaluaciones demuestran ser una herramienta valiosa para comandantes también

encuestas breves son regularmente presentadas a líderes del Ejército de rango superior.

El FFHIRC concluyó que el programa de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual/Agresión del Ejército (SHARP, por sus siglas en inglés) tenía fallas estructurales. Para identificar los principales cambios estructurales óptimos recomendados para los programas SHARP a nivel de instalación, la Secretaria del Ejército, Christine Wormuth, aprobó la realización de una prueba piloto de una Dirección de Fusión de atención multidisciplinaria centrada en las víctimas. El piloto eleva la supervisión del programa SHARP desde el nivel de Comandante de Batallón y Brigada hasta el de Comandante Superior de Instalación para aumentar la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia de la respuesta al coordinar los servicios médicos, de investigación, legales y de apoyo a través de una sola dirección. Los pilotos se establecen en Fort Riley, Fort Sill, Fort Bragg, Fort Irwin, Aberdeen Proving Ground y Schofield Barracks. Se ha establecido un piloto virtual con la 99.<sup>a</sup> División de Preparación en Fort Dix, NJ.

Además de Army FHIRC, el IRC de 90 días de OSD sobre agresión sexual dirigió los esfuerzos de análisis y reestructuración como parte de la recomendación aprobada publicada en septiembre de 2021. las fallas estructurales del programa. Las acciones de contratación de la Fase I y la Fase II se presentaron al Vicejefe de Estado Mayor del Ejército GEN Randy George y al Subsecretario del Ejército Gabe Camarillo para su decisión en abril de 2023. La evaluación del Piloto de la Dirección de Fusión con personal en abril de 2023 se utilizará para informar La recomendación 4.1c del IRC que ordenó a todos los Servicios que consideraran la ubicación conjunta de entidades adicionales de apoyo a las víctimas, como el Programa de defensa familiar. ARD también está codificando varias políticas, procesos y cambios estructurales de SHARP en la nueva regulación SHARP del Ejército, que se publicará en el año fiscal 2023.

Líderes superiores del Ejército iniciaron una transformación completa del Comando de Investigación Criminal del Departamento del Ejército (DACID por sus siglas en inglés) basada en los hallazgos y las recomendaciones del FHIRC. Estos cambios incluyeron contratar a un civil del cuadro ejecutivo superior para liderar la DACID mientras se transforma para mejorar la exactitud y la calidad de las investigaciones de asalto sexual. Al final del FY 2027 la DACID añadirá 683 empleados civiles al transformar su estructura a 60% empleados civiles y 40% de empleados militares. Los cambios mejoraron y crearon efectividad a los recursos, aumenta la capacidad y aptitud de la investigación, el apoyo investigativo, la experiencia de los agentes y una colaboración con las agencias de cuerpos policiales locales para producir investigaciones más comprensivas y profesionales.

La PFTF creó un borrador o produjo contribuciones a numerosos memorándums, órdenes u otras publicaciones para documentar a nivel del Departamento del Ejército un mando para que las unidades militares y a sus respectivos líderes para puedan implementar las recomendaciones del FHIRC.

COMPO 2 y 3 implementará las recomendaciones del FHIRC según las indicaciones en los cambios a las directivas y a los reglamentos del Ejército. La lista de publicaciones principales que fueron creadas o modificadas están enumeradas en el Apéndice C.

A raíz del informe FHIRC, el Ejército dedicó personal en todos los componentes para componer un marco para abordar la prevención de comportamientos dañinos. El PFTF, junto con representantes de toda la fuerza, dirigió el esfuerzo para desarrollar tareas operativas clave en el Plan de Campaña del Ejército que abordará de manera integral la prevención y los factores que contribuyen al daño. El 8 de marzo de 2023, la secretaria del Ejército, Christine Wormuth, dirigió la realineación de los programas y políticas de prevención al G-9, el nuevo líder del Estado Mayor del Ejército para la prevención. Además, se asignó a TRADOC como proponente de la modernización de la fuerza, ASA (M&RA) como líder de la secretaría y G-3/5/7 como integrador de prevención. La realineación de la prevención tiene por objeto promover un cambio cultural de la respuesta a la prevención al garantizar que nuestros programas y actividades contribuyan a la prevención, la gobernanza, la gestión de programas y la integración. Al hacerlo, los comandantes y líderes de todas las instalaciones tendrán a su disposición los recursos apropiados para mejorar la calidad de vida de sus soldados, con el objetivo de prevenir comportamientos dañinos antes de que ocurran.

Es importante destacar que el esfuerzo de implementación de la FHIRC no fue únicamente un impulso descendiente por la Oficina Central del Departamento del Ejército (HQDA) sino que también fueron varias acciones e iniciativas encabezadas por líderes de instalaciones militares y a nivel de comando, especialmente aquellos de Fort Hood. El Centro de Primero las Personas en Fort Hood es un ejemplo excepcional; soldados realizan entrenamiento de inmersión que visualiza y contextualiza los tipos de comportamiento nocivos y las señales de advertencia que muchos soldados deben de reconocer para poder avisarle a otros de la necesidad de asistencia. Este entrenamiento mejora la cohesión de nuestros equipos y contribuye de una manera positiva al ambiente y a la cultura de la organización.

### **Recomendaciones del Comité Revisora Independiente del DoD**

El análisis del FHIRC incluye varios hallazgos y recomendaciones para el Ejército con relación a las investigaciones criminales, la prevención criminal y la falta de protocolos para soldados que no se mencionan en el reporte del DoD IRC. Ambos reportes abordan el acoso sexual, el asalto sexual y estipula recomendaciones. La mayoría de estas recomendaciones, aunque un poco distintas en ciertos aspectos estaban alineadas. Las mismas están detallada por recomendación en Apéndice B. El Ejército ha hecho esfuerzos en estos casos para implementar ambas recomendaciones del FHIRC y las del DoD IRC.

### **Terminología**

Apéndice B detalla las 70 recomendaciones del FHIRC y las medidas adoptadas para cada una. Las medidas esta categorizada como ***implementada, transferida o sustituidas***.

Este reporte utiliza el término “implementada” para significar que el líder superior del Ejército cumplió con las decisiones requeridas y aprobó una solución de optima de dotación de recursos para cumplir con la intención de la recomendación del FHIRC. No todas las soluciones implementadas fueron completadas, por ejemplo, las decisiones de dotaciones de recurso personal hechas en el FY 2022 son a través del Análisis del Concepto Total del Ejército (TAA) puede que no sean documentadas y completadas hasta un año posterior. El Ejército implementó 56 de las 70 recomendaciones del FHIRC. Una lista de las recomendaciones del DoD IRC y el mando del DoD relacionado con las recomendaciones sustituidas y transferidas del FHIRC están localizadas en Apéndice E.

Este reporte utiliza el término “transferir” para designar que la recomendación “transferida” o trasladada de la lista de recomendaciones del FHIRC al cronograma de seguimiento del DoD IRC en lo relacionado a la recomendación correspondiente del IRC. Esta categoría incluye las recomendaciones del FHIRC que serán implementadas adjunto con una recomendación correspondiente IRC, pero de acuerdo con el cronograma del DoD. En la mayoría de los casos una medida adicional será requerida para implementar la recomendación del FHIRC adjunto con la recomendación correspondiente al cronograma del DoD IRC.

Este reporte utiliza el término “sustituidas” para significar que una recomendación del DoD IRC difiere con la recomendación dl FHIRC resultando en la inhabilidad para implementar ambas recomendaciones, la recomendación del FHIRC y la recomendación del IRC. En estos casos el Ejército implementará el mando y el consejo a favor de la recomendación del DoD IRC. Cabe señalar que las recomendaciones abordar problemas similares relacionadas a la estructura organizacional del programa de SHARP, pero con recomendaciones de soluciones distintas. Cuatro de las recomendaciones del FHIRC quedan sustituidas con la recomendación del DoD IRC y será implementada a través de la solución recomendad por el DoD IRC.

### **Cambio Duradero**

La metodología para implementar las recomendaciones del FHIRC brindo orientación y consejo para medidas inmediatas a través de órdenes, recursos de entrenamiento y mensajes de líderes claves. Adicionalmente, Directivas y Regulaciones del Ejército fueron actualizadas o publicadas para asegurar cambios duraderos. Entendemos que no es una sola decisión, acción o política que evitará asalto y acoso sexual ni encontrar todos los soldados desaparecidos dentro de las primeras 24 horas. Sin embargo, el Ejército está comprometido para erradicar el acoso y asalto sexual de las tropas.



El líder de prevención del personal de la HQDA (estado mayor del departamento del ejército) fue encargado a través un Orden Ejecutiva (EXORD) del Plan de Campaña del Ejército (ACP) para llevar a cabo una revisión anual de las recomendaciones del FHIRC para asegurar que las políticas, regulaciones, directivas y otras publicaciones sean aplicadas. El líder de prevención trabajará con las partes interesadas para asegurar una implementación continua y cuando sea apropiado, medir resultados para la eficacia.

Cambios a las políticas son estructurados al establecer una nueva Regulación del Ejército para el programa de SHARP que será publicado alrededor del primer trimestre del FY 2023. Una nueva Regulación del Ejército adicional sobre la prevención criminal está en estado de borrador. Siete Directivas del Ejército fueron asignadas para modificar políticas y acciones directas. Cambios a la fuerza laboral se aprobaron permanentemente a través de la Actualización de Diseño de Fuerza (FDU) en el proceso del Análisis del Concepto Total del Ejército (TAA). Recomendación al entrenamiento de SHARP se incorporaron en los entrenamientos anuales para todos los soldados. La iniciativa del CAT fue aprobada por el Subsecretario del Ejército como un concepto imperecedero y recientemente fue formalmente transferido al Comando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército (TRADOC) para la realización.

En el futuro, el Ejército estableció dos objetivos en el Plan de Campaña del Ejército para abordar los comportamientos dañinos y el clima de mando. Estos objetivos se medirán activamente junto con otros que garanticen que nuestro Ejército esté entrenado y listo para pelear y ganar las guerras de nuestra nación. El 8 de marzo de 2023, la Secretaria del Ejército, Christine Wormuth, firmó un memorando en el que designaba a HQDA G-9 como líder del personal de HQDA para Prevención, HQDA G-3/5/7 como Integrador de Prevención, TRADOC como Proponente de Modernización de la Fuerza de Prevención y ASA (M&RA) como líder de la Secretaría para la Prevención. El Líder de Prevención deberá informar anualmente a los líderes superiores del Ejército sobre la implementación de FHIRC y otros temas de "Personas". Si las evaluaciones posteriores indican que una recomendación de FHIRC no está logrando los resultados deseados, el Ejército tomará las medidas necesarias para ajustar o tomará medidas posteriores que pueden reemplazar una recomendación de FHIRC.

Por último, les corresponde a los líderes para asegurar que todas estas medidas perduren y se sigan realizando dentro de sus unidades militares. El Ejército ha efectuado muchos cambios positivos a sus políticas, procedimientos y estructuras, pero los líderes del Ejército deben cumplir estos cambios dentro de sus propios comportamientos. Los líderes deben de considerar los hallazgos y las recomendaciones del reporte de FHIRC como un documento fundacional para instituir y mantener una cultura y un ambiente organizacional positivo. Los líderes deben evaluar constantemente a sus unidades y hacer ajustes para seguir considerando Primero a las Personas.

## Apéndice A – Lista de hallazgos del FHIRC

1 **Hallazgo #1:** La implementación del programa SHARP de Fort Hood ha sido ineficaz ya  
2 que su ambiente de comando falló en inculcar los valores fundamentales del programa  
3 SHARP en las unidades debajo del nivel de la brigada

4

5 **Hallazgo #2:** Fuerte evidencia indica que incidentes de asalto y acoso sexual que se  
6 reportan son considerablemente menos de la verdadera cifra de incidentes que  
7 suceden en Fort Hood.

8

9 **Hallazgo #3:** El programa SHARP del Ejército presenta fallas estructurales.

10

11 **Hallazgo #4:** La oficina Comando de Investigación Criminal del Ejército de los Estados  
12 Unidos (CID) de Fort Hood posee varias ineficiencias que negativamente impactan la  
13 realización de la misión.

14

15 **Hallazgo #5:** Los mecanismos del proceso de adjudicación del Ejército que involucran  
16 acoso o asalto sexual degrada la confianza en el programa SHARP.

17

18 **Hallazgo #6:** Las relaciones públicas y el manejo de incidentes de Fort Hood tiene  
19 deficiencias.

20

21 **Hallazgo #7:** No había un procedimiento establecido para los supervisores en caso de  
22 fallar denunciar las situaciones que requieran acciones apropiadas dentro de las  
23 primeras 24 horas que se consideran críticas.

24

25 **Hallazgo #8:** El entorno criminal de los municipios y de las ciudades cercanas a Fort  
26 Hood son proporcionales o están por debajo de otras regiones de tamaño similar; sin  
27 embargo, hay problemas de delincuencia sin resolver en Fort Hood ya que la  
28 instalación militar está en una postura totalmente reactiva.

29

30 **Hallazgo #9:** El ambiente y la cultura de comando de Fort Hood se mostraron  
31 permisivos del acoso y asalto sexual.

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **1. Recomendación: El programa SHARP del Ejército de los Estados Unidos en**  
2 **Fort Hood debería tener una estructura similar a la estructura del Juicio de**  
3 **Servicios de Defensa (TDS) del Ejército de los Estados Unidos, el del Centro de**  
4 **Listeza Para el Combate (CRC) del Ejército de los Estados Unidos y del Director**  
5 **de la Seguridad del Ejército, en tanto que cada una de estas está estructurada**  
6 **para apoyar al mando mientras trabajan fuera de la cadena de mando. Para**  
7 **asegurar objetividad e imparcialidad el programa SHARP debe operar**  
8 **independientemente de los mandos locales y de sus asesores legales**  
9

10 **Medida Puesta en Marcha:** Memorándum firmado por el G-1 del Ejército el 3 de junio  
11 del 2022 para recopilar las recomendaciones substituidas por el DoD IRC, el Ejército  
12 seguirá las directrices del DoD para la estructura del programa en lugar de implementar  
13 las recomendaciones del FHIRC. Esta recomendación fue substituida por unas  
14 instrucciones Nivel 1– Línea de Esfuerzo 4 – apoyo y cuidado de la víctima, mandatada  
15 por la Oficina del Secretario de Defensa (OSD).  
16

17 **2. Recomendación: A pesar de que el ambiente interior de la unidad militar**  
18 **relacionado al asalto sexual y al acoso sexual debe permanecer dentro de la**  
19 **autoridad del comandante de la unidad, la supervisión del programa SHARP no**  
20 **debería. El Ejército debe asignar a un comandante superior de SHARP del nivel**  
21 **del pentágono de rango general de brigada (O-7) o más alto que trabaje en**  
22 **coordinación con Directiva de Resiliencia del Ejército (ARD) y que se reporte**  
23 **directamente a el Vicedirector de Estado Mayor del Ejército.**  
24

25 **Medidas Puesta en Marcha:** Memorándum firmado por el G-1 del Ejército el 3 de junio  
26 del 2022 para recopilar las recomendaciones substituidas por el DoD IRC, el Ejército  
27 seguirá las directrices del DoD para la estructura del programa de liderazgo en lugar de  
28 implementar las recomendaciones del FHIRC. Esta recomendación fue substituida por  
29 unas instrucciones Nivel 1– Línea de Esfuerzo 4 – apoyo y cuidado de la víctima,  
30 mandatada por la OSD.  
31

32 **3. Recomendación: La base militar Fort Hood debe tener una reforzada Oficina**  
33 **del Programa SHARP que esté completamente dotada de personal, entrenada,**  
34 **financiada y dirigida por un Servicio Ejecutivo Superior (SES) o un Líder de**  
35 **Rango Superior (SL) civil que se reporte y que lo evalúe el comandante superior**  
36 **de SHARP del nivel del pentágono.**  
37

38 **Medidas Puesta en Marcha:** Memorándum firmado por el G-1 del Ejército el 3 de junio  
39 del 2022 para recopilar las recomendaciones substituidas por el DoD IRC, el Ejército  
40 seguirá las directrices del DoD para la instalación de líderes SHARP en lugar de  
41 implementar las recomendaciones del FHIRC. Esta recomendación fue substituida por  
42 unas instrucciones Nivel 1– Línea de Esfuerzo 4 – apoyo y cuidado de la víctima,  
43 mandatada por la OSD.  
44

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **4. Recomendación: El Director del Programa (DP) local de la SHARP debe ser un**  
2 **SES o un SL civil que este a un nivel en donde el comando de la instalación**  
3 **militar este incapaz de supervisar.**

4  
5 **Medidas Puesta en Marcha:** Memorándum firmado por el G-1 del Ejército el 3 de junio  
6 del 2022 para recopilar las recomendaciones substituidas por el DoD IRC, el Ejército  
7 seguirá las directrices del DoD para la instalación líderes SHARP en lugar de  
8 implementar las recomendaciones del FHIRC. Esta recomendación fue substituida por  
9 unas instrucciones Nivel 1– Línea de Esfuerzo 4 – apoyo y cuidado de la víctima,  
10 mandatada por la OSD.

11  
12 **5. Recomendación: Todo los Coordinadores de Respuesta a Asalto Sexual**  
13 **(SARCs) al nivel de la brigada y principales Defensores de Víctimas (VAs) deben**  
14 **reportarse y deben ser evaluado por un Director del Programa (PM) SHARP de la**  
15 **instalación militar. SARCs a nivel de la brigada son responsable de manejar cada**  
16 **denuncia de SHARP inmediatamente después del inicio de la denuncia hasta que**  
17 **se obtenga una resolución.**

18  
19 **Transferida al cronograma del IRC (4.1a y CC2):** Esta recomendación se encargó al  
20 G1 (ARD) para incluir la evaluación de la capacidad de despliegue civil si todos los  
21 SARC y VA a nivel de brigada son solo civiles. El modelo de reestructuración y análisis  
22 de dotación dirigido por el IRC está actualmente en curso. Esta recomendación se  
23 transfirió debido a su estrecha asociación con la guía OSD para IRC 4.1b.

24  
25 **6. Recomendación: A nivel de la instalación militar debería existir un cuadro de**  
26 **trabajadores SARCs y VAs de tiempo completo, compuesto de una mezcla**  
27 **hibrida de empleados civiles y militares en ves de la estructura actual de SARCs**  
28 **y Vas de deber colateral. Esta estructura tiene el beneficio adicional de aliviar las**  
29 **cargas de los deberes colaterales dentro de las instalaciones militares. El FHIRC**  
30 **está plenamente consciente de los riesgos de contratar empleados civiles en**  
31 **estas posiciones y no recomienda que se haga esta medida. SARCs y VAs civiles**  
32 **deben tener acuerdos de movilidad para asegurar la compatibilidad con los**  
33 **requisitos de despliegue de las unidades militares.**

34  
35 **Transferida al cronograma del IRC:** Esta recomendación se le encargó al G1 (ARD)  
36 que incluyera la evaluación de convertir a todos los Coordinadores de Respuesta a la  
37 Agresión Sexual (SARC) y Defensores de Víctimas (VA) a nivel de brigada solo en  
38 civiles, con una escala profesional correspondiente. El modelo de reestructuración y  
39 análisis de dotación dirigido por el IRC está actualmente en curso. Esta recomendación  
40 se transfirió debido a su estrecha asociación con la guía OSD para un escalafón  
41 profesional en IRC 4.1b.

42  
43 **7. Recomendación: Todos los SARCs y los líderes VAs que estén apoyando a la**  
44 **brigada o nivel equivalente de la brigada debe ser empleados civiles al grado de**  
45 **GS que será decidido después de una evaluación comprensiva basado en el nivel**  
46 **de responsabilidad. El Ejército debe considerar dar un sendero para escala**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 profesional a puestos del programa SHARP y así proveerle al empleado una  
2 planificación de sucesión y el desarrollo de la experiencia. Con una escala  
3 profesional empleados podrán recibir ascensos para el próximo grado después  
4 de exitosamente completar el nivel GS especificada por el periodo de un año. Por  
5 ejemplo, dependiendo del puesto (VA o SARC) la escala profesional puede  
6 abarcar los grados GS9-GS11; GS-11-GS13, o GS12-GS14. GS12-GS14.

7  
8 **Transferida al cronograma del IRC:** Esta recomendación fue asignada al G1(ARD)  
9 que incluye la evaluación de hacer a todos los SARCs y Vas a nivel de la brigada  
10 solamente empleados civiles con una escala profesional correspondiente. Los  
11 resultados del análisis de personal mandatado por la IRC y el modelo de reestructura  
12 informará la decisión del Subsecretario para aceptar o modificar esta recomendación  
13 del FHIRC para el 31 de diciembre 2022. Esta recomendación fue transferida debido a  
14 su asociación cercana con las directrices de la OSD para una escala profesional del  
15 IRC 4.1b.

16  
17 **8. Recomendación: Fortalecer y centralizar todas las funciones de SHARP,**  
18 **governanzas y personal debajo de Oficina de Manejo del programa SHARP**  
19 **dentro de la instalación militar.**

20  
21 **Transferida al cronograma del IRC (4.1a y CC2):** El Ejército implementará las  
22 recomendaciones número 5, 8, y 9 del FHIRC abordando las recomendaciones en una  
23 nueva Regulación del Ejército para el programa SHARP que será publicada en el  
24 primer trimestre FY 2023. La Regulación del Ejército hará los cambios duraderos y será  
25 informada y dirigida por la ARDs estudio continuo de la mano de obra del SHARP, así  
26 como la recomendación 4.1a y la CC2.

27  
28 **9. Recomendación: Socios del cuadro de SHARP se reportarán al SHARP PM no**  
29 **al comandante de la unidad militar.**

30  
31 **Transferida al cronograma del IRC:** El Ejército implementará las recomendaciones  
32 número 5, 8, y 9 del FHIRC abordando las recomendaciones en una nueva Regulación  
33 del Ejército para el programa SHARP que será publicada en el primer trimestre FY  
34 2023. La Regulación del Ejército hará los cambios duraderos y será informada y  
35 dirigida por la ARDs estudio continuo de la mano de obra del SHARP, así como la  
36 recomendación 4.1a y la CC2.

37  
38 **10. Recomendación: Dentro de este cuadro profesionales militares de SHARP**  
39 **(SARCs y Vas) deben ser seleccionados, entrenados y asignados para trabajar al**  
40 **nivel del Departamento del Ejército y así asegurará que sean nombrados,**  
41 **acreditados, entrenados y listos para realizar sus deberes al llegar.**

42  
43 **Transferida al cronograma del IRC:** Esta recomendación fue asignada al G1(ARD)  
44 para asegurar que la evaluación de la reestructura de la SHARP incluya SHARP  
45 militares profesionales seleccionados, entrenados y asignados para trabajar al nivel del  
46 Departamento del Ejército La G1 ARD POAM proyecta que el análisis de personal se

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 termine para el 30 de septiembre de 2022 y el reporte para el Subsecretario del Ejército  
2 se haga para el 31 de diciembre del 2022. Esta recomendación fue transferida debido a  
3 su asociación cercana con las directrices de la OSC para el IRC 4.1b.

4  
5 **11. Recomendación: Establecer SHARP como un Identificador de Cualificaciones**  
6 **Especiales (SQI) y completamente financiar el programa con el fin de: (i) permitir**  
7 **el desarrollo interdisciplinario de los profesionales militares SHARP a lo largo de**  
8 **las Especialidades Militares (MOS), (ii) apoyar a los mejores del servicio militar**  
9 **aspirar para convertirse en profesionales militares SHARP, (iii) recompensar**  
10 **estos profesionales por su servicio y (iv) preservar el conocimiento institucional**  
11 **a través del desarrollo militar.**

12  
13 **Transferida al cronograma del IRC:** Esta recomendación fue asignada al G1(ARD)  
14 para evaluar la fundación de un SQI dentro de las MOS SHARP. Resultados de este  
15 análisis informará la decisión del Subsecretario para aceptar o rechazar la  
16 recomendación del FHIRC y se le informará al Subsecretario del Ejército para el 31 de  
17 diciembre del 2022. Esta recomendación fue transferida debido a su asociación  
18 cercana con las directrices de la OSC para el estudio de MOS en el IRC 4.1b.

19  
20 **12. Recomendación: Socios del cuadro de SHARP deben ser responsable por la**  
21 **admisión inicial al tanto de que ningún soldado que reporte un incidente de**  
22 **asalto o acoso sexual debe reportarse a personal militar. Sin embargo, cualquier**  
23 **soldado con deseo de reportarle el incidente a un personal militar, por ejemplo,**  
24 **por causa de una circunstancia única puede reportar el incidente.**

25  
26 **Medidas Puesta en Marcha:** Directiva del Ejército 2022-13 (Reformas para Combatir  
27 Acoso Sexual y Asalto Sexual en el Ejército) fue emitido el 20 de septiembre del 2022  
28 La directiva requiere que comandantes militares publiquen los nombres y la información  
29 de contacto de todos los SARCs y VAs (militares y civiles) localmente en la instalación  
30 al igual que la Línea de Ayuda 24/7 SHARP y la Línea de Ayuda de Seguridad del DoD  
31 para maximizar las opciones disponibles para que las víctimas puedan denunciar.  
32 Adicionalmente, el Ejército está creando un plan piloto para la Directiva Fusionada,  
33 utilizando personal de guarnición, arrendatarios, SARCs y VAs de misión bajo de la  
34 supervisión del encargado de la Fusión Directiva/Líder SARC con la ayuda del  
35 subdirector/supervisor SARC para proveer un proceso alternativo al procedimiento de  
36 denunciar casos de acoso o asalto sexual fuera de la cadena de mando. Mientras esta  
37 opción siempre estuvo disponible la Fusión Directiva produce una manera fácil y  
38 conveniente de denunciar. Víctimas y sobrevivientes tienen la opción para denunciar  
39 dentro de su comando militar, el SARC y VA de la unidad militar, o a través de la  
40 Fusión Directiva y la persona puede escoger la opción dentro de su nivel de  
41 comodidad. La Doble Estructura Supervisora aumenta la independencia de los  
42 profesionales SHARP ejerciendo la defensa de las víctimas y aun así respondiendo a  
43 los comandantes de la unidad que ellos apoyan.

44  
45 **13. Recomendación: Investigaciones de acoso sexual deben ser manejados por**  
46 **un Oficial Investigador 15-6 de una brigada diferente de la del sujeto o**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **equivalente a una brigada y que estén entrenados por un asesor legal y trabajen**  
2 **cercanamente al asesor legal para poder hacer una investigación exhausta.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** La Directiva del Ejército 2021-16 fue emitida en mayo del  
5 2021 que requiere que la Regulación del Ejército (AR) 15-6 oficiales investigativos sean  
6 designados de una brigada militar diferente de la del sujeto. Directivas del Ejército son  
7 guías para una implementación duradera de la recomendación. Adicionalmente, la  
8 dirección para la recomendación 1.2 del IRC establecerá investigadores entrenados e  
9 independiente para alegatos de acoso sexual a no más tardar del FY 2024.

10  
11 **14. Recomendación: La Junta de Revisión de Acoso Sexual debe establecer**  
12 **objetivos específicos y mensurables para el programa SHARP. a. La prevención y**  
13 **reducción de los incidentes b. Oportunas investigaciones c. Oportunas**  
14 **adjudicaciones d. conocimiento del SHARP e. Completar entrenamientos y**  
15 **resultados de las pruebas de conocimiento f. Puntualidad con el monitoreo de los**  
16 **casos desde el inicio hasta la solución e identificar atrasos y obstáculos**  
17 **diseñado en los sistemas g. Actualizaciones de las víctimas y de su satisfacción.**

18  
19 **Transferida al cronograma del IRC:** El G-1 del Ejército firmó un memorándum el 25  
20 de agosto del 2022 aprobando esta recomendación mientras se transfiere al  
21 cronograma del IRC en base de la recomendación 3.1 y la recomendación 4.4d de la  
22 IRC. La OSD proporcionara estas medidas de evaluación en el FY 2028 y el FY 2030.  
23 ARD está actualmente abordando algunos, pero no todos los componentes del FHIRC  
24 numero 14 a través de la emisión de claras directrices de la Junta de Revisión de  
25 Acoso Sexual al ámbito y conducir Juntas de Revisión cada trimestre. ARD recopilará  
26 esta directriz en su próxima regulación SHARP que será publicado alrededor de  
27 diciembre 2022.

28  
29 **15. Recomendación: Comandantes de las unidades militares deben ser**  
30 **requeridas a tomar acciones apropiadas y como mínimo involucrar partidos**  
31 **neutrales para facilitar grupos de discusiones dentro de sus unidades militares**  
32 **para poder identificar causas cuando sea que su Sondeo de Defensa del**  
33 **Ambiente Organizacional (DEOCS) indica un estatus amarillo (necesita cuidado)**  
34 **en cualquier componente relacionado con factores SHARP del ambiente**  
35 **organizacional.**

36  
37 **Medidas Puesta en Marcha:** HQDA EXORD 237-21 (FRAGO 2) emite directrices e  
38 indica que los comandos militares asesoren y reporten la implementación de la  
39 recomendación número 15. Todos los comandos militares respondieron con el estatus  
40 de implementado con el Anexo A de la Orden Parcial (FRAGO). El G-1 del Ejército  
41 firmo una aprobación al memorando el 1 de agosto del 2022 confirmando que esta  
42 recomendación ya fue implementada. El líder de prevención del HQDA llevará a cabo  
43 una evaluación anual para asegurar que la recomendación siga implementada. El CAT  
44 será un partido neutral para facilitar la retroacción del ambiente organizacional y para  
45 ayudar a unidades militares desarrollar soluciones de larga duración.

46

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **16. Recomendación: Tiene que haber un énfasis del comando militar en**  
2 **entrenamiento SHARP para demostrar su importancia. Comandantes de las**  
3 **unidades militares deben asegurar de tener tiempo asignado para el**  
4 **entrenamiento SHARP y para la evaluación para la presteza de SHARP.**

5  
6 **Medidas Puesta en Marcha:** El Ejército ordenó la academia SHARP a actualizar  
7 materiales de entrenamiento anual en FRAGO 2 a la HQDA EXORD 237-21. La  
8 academia SHARP actualizó materiales en mayo del 2022 enfocándose en los niveles  
9 más alto del entrenamiento SHARP y en asegurar que las unidades militares tengan  
10 tiempo asignado para el entrenamiento y la evaluación del programa SHARP. El  
11 entrenamiento aborda la confidencialidad de denunciar y el impacto a la cohesión,  
12 confianza y de la presteza. Se espera que paquetes de ayuda para el entrenamiento  
13 anual se publiquen en conjunto con la nueva regulación SHARP del Ejército en o antes  
14 del primer trimestre del FY 2023. El líder de prevención de la HQDA llevará a cabo una  
15 evaluación anual para asegurar que esta recomendación permanezca implementada.  
16

17 **17. Recomendación: El SHARP PM debe ser responsable por evaluar la presteza**  
18 **de las unidades militares en cuanto al conocimiento de SHARP y de la posición**  
19 **cultural, con los comandantes responsable de ejercer la evaluación. La Oficina**  
20 **del Programa SHARP de la instalación militar que empleen socios del cuadro**  
21 **SHARP se responsabilizarán por el desarrollo y del adiestramiento del**  
22 **entrenamiento a las unidades militares de la instalación. Cuando sea adecuado la**  
23 **Oficina del Programa SHARP debe monitorear las evaluaciones y las medidas**  
24 **correctivas recomendadas.**

25  
26 **Transferida al cronograma del IRC:** Esta recomendación será informada y se basará  
27 con la ARDs estudio a la fuerza laboral del SHARP y también con la recomendación  
28 4.1a de la IRC y de la CC2. EL líder de prevención de la HQDA llevará a cabo una  
29 evaluación anual para asegurar que esta recomendación sea implementada y que se  
30 mantenga implementada.  
31

32 **18. Recomendación: Especifico a Fort Hood, el entrenamiento 360 del SHARP**  
33 **actualmente centrada en un edificio independiente proporciona entrenamiento**  
34 **altamente cautivadores y efectivos particularmente para intervención de colegas**  
35 **y de prevención de incidentes y se debería utilizar a la máxima medida posible.**  
36 **Unidades militares que no le sacan provecho de este entrenamiento están**  
37 **perdiendo una oportunidad excelente para impactar a sus soldados de una**  
38 **manera positiva en el conocimiento y de los principios del programa SHARP.**

39  
40 **Medidas Puesta en Marcha:** El Ejército ordenó a los mandos militares a evaluar la  
41 implementación del entrenamiento técnicas de intervención 360 del SHARP del  
42 paquete de apoyo producidas por la academia SHARP del Ejército en la FRAGO 2 a  
43 HQDA EXORD 237-21. El G-1 del Ejército aprobó la recomendación y fue  
44 implementada el 6 de julio del 2022. El líder de prevención de la HQDA llevará a cabo  
45 una evaluación anual para asegurar que esta recomendación permanezca  
46 implementada.



## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1  
2 **19. Recomendación: Aumentar en el enfoque en temas de SHARP en**  
3 **componentes dentro de las evaluaciones de todos los oficiales y de los**  
4 **suboficiales para hacer que el tema de SHARP se haga material y sustancial**  
5 **dentro de las evaluaciones en lugar de que sea un simple bloque de verificación.**  
6

7 **Transferida al cronograma del IRC:** Se le asigno al G1 a aumentar el enfoque en  
8 temas de SHARP en componentes del Informe Evaluativo de Oficial (OER) e Informe  
9 Evaluativo de Suboficial (NCOER) con material y lenguaje sustancial. El suspenso del  
10 DoD e el 30 de septiembre del 2024. Esta recomendación fue transferida debido a su  
11 asociación cercana con las directrices de la OSD sobre las evaluaciones en IRC 3.5b.  
12

13 **20. Recomendación: El Inspector General del Ejército y el Departamento del**  
14 **Ejército de Servicios Administrativos debe cambiar los umbrales de los estatus**  
15 **del verde, amarillo y rojo para los factores del ambiente SHARP y así aumentar**  
16 **las expectativas de las organizaciones. Un estatus rojo debe comenzar en 60% de**  
17 **respuestas favorable y ajustar todos los niveles por encima de la misma.**  
18

19 **Medidas Puesta en Marcha:** El Inspector General no utiliza códigos de color para los  
20 límites de los hallazgos. Sin embargo, la escuela de IG reviso su entrenamiento y  
21 educación con respecto de cómo describe porcentajes para reportar problemas de  
22 sensibilidad intensificados y hacer cambios al guía de inspección del IG del Ejército  
23 para crear un cambio duradero. El G-1 del Ejército aprobó la recomendación que se  
24 realizó el 6 de julio del 2022.  
25

26 **21. Recomendación: El Ejército debe conducir una auditoria de cumplimiento, de**  
27 **los últimos cinco años, a la Oficina del Auditor de Guerra General (OTJAG) de**  
28 **Fort Hood con el Memorándum de Entendimiento (MOU) con fecha de junio 5,**  
29 **entre el Comando del CID del Ejército y la OTJAG estableciendo un periodo de 14**  
30 **días para proveer una causa probable y/o un informe final de opinión. La**  
31 **auditoría deberá determinar si estas opiniones son oportunas, identificar las**  
32 **causas de cualquier atraso y requerir ajustes apropiados para facilitar**  
33 **cumplimiento.**  
34

35 **Medidas Puesta en Marcha:** Esta recomendación fue considerado satisfecho por el  
36 memo con fecha del 13 de mayo del 2022 de la secretaria del Ejército. El memo señaló  
37 que la oficina del Auditor de Guerra y la oficina CID de Fort Hood están estableciendo  
38 procesos mejorados para el manejo y monitoreo de Causa Probable (PC) opina. Más a  
39 fondo, la OTJAG incluirá el procedimiento de opinión como un elemento de inspección  
40 de articulo 6 y sincronizará con el CID en su reporte anual para Congreso en el estatus  
41 de las alegadas ofensas relacionadas con sexo para identificar aún más atrasos si hay  
42 excesivas causas probables y ajustar políticas para mejorar la puntualidad. Por último,  
43 el CID, la OTAG y la Oficina del Mariscal General Preboste ahora están tomando una  
44 mirada integral al procedimiento de opinión de PC más allá de su cronología. La  
45 evaluación abarca requisitos legales y regulatorios, el uso administrativo de las  
46 determinaciones de PC y las mejores prácticas de otras agencias policíacas. La OTJAG

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 promulgó directrices adicionales en el procedimiento de opinión de PC en el  
2 Memorandum de Acuerdo entre la OTJAG, CID y la OSTC firmadas en agosto del 2022  
3 creando un periodo de 7 días para dar una respuesta a PC o no PC solicitudes de  
4 consulta por un agente especial de la CID dentro de 7 días calendarios de recibir la  
5 solicitud.  
6

7 **22. Recomendación: La desconfianza penetrante del procedimiento de SHARP y**  
8 **la falta de la confianza de los soldados en la habilidad de sus líderes para**  
9 **efectivamente abordar denuncias de acoso o asalto sexual exige una revisión**  
10 **externa del procedimiento. La Oficina del Programa de Respuesta y Prevención a**  
11 **Acoso y Asalto Sexual (SHARP PO) mediante consultas con asesores legales**  
12 **debe revisar la disposición de casos corroborados de acoso y asalto sexual**  
13 **semestralmente para consistencia y denunciar tales a todos los comandantes**  
14 **que reciban servicios por esa oficina de servicio, hasta e incluyendo la Autoridad**  
15 **Convocante del Consejo Superior de Guerra (GCMCA) para cada comando.**  
16 **Casos no confirmados deberán ser enviados a un comandante de nivel superior**  
17 **para una revisión secundaria y una decisión final.**  
18

19 **Medidas Puesta en Marcha:** La nueva regulación SHARP del Ejército establece un  
20 requisito reglamentario para llevar a cabo juntas para revisar acciones e inacciones de  
21 asalto y acoso sexual por todas las agencias participantes. Estas juntas revisarán el  
22 cumplimiento de investigaciones completadas de acoso sexual con la cronología  
23 requerida, la tendencias, características e inclinaciones de los casos. También el  
24 Comité Revisora de Asalto Sexual (SARB) mensualmente revisará cualquier denuncia  
25 libre de asalto sexual que ocurra en la instalación militar. Esto incluye revisar casos y  
26 procedimientos para mejorar el proceso, sistema de responsabilidad y la disponibilidad  
27 para que las víctimas reciban servicios de calidad. Adicionalmente, la Directiva del  
28 Ejército 2022-23 publicada septiembre 2022 requiere un investigador fuera de la  
29 brigada asignada del sujeto que sea un investigador independiente para casos de  
30 acoso sexual con un análisis adicional disponible resumido en AR 600-20, párrafo 7-8.  
31 Fiscales especiales de víctimas trabajando para el Consejo de Ensayo del Programa de  
32 Asistencia (TCAP) revisaran todos los casos e investigaciones de víctimas especiales.  
33 El FY 2022 NDAA legislo reformas de justicia militar incluyendo la transferencia de las  
34 disposiciones de autoridades de comandantes a abogados militares certificados como  
35 abogados litigantes especiales para asegurar la imparcialidad de asalto sexual u otros  
36 delitos abarcados. El cambio de la legislación será vigente el 27 de diciembre del 2023.  
37 El Subsecretario firmó el memo de aprobación considerando esta recomendación  
38 implementada el 14 de octubre del 2022.  
39

40 **23. Recomendación: El Ejército deberá coordinar con el DoD acerca de la**  
41 **implementación de Sección 549 de la NDAA del 2020 titulado “Aviso a víctimas**  
42 **de alegado asalto sexual con tramite de acción administrative adicional**  
43 **siguiendo la determinación de no referir a juicio por Tribuna Militar”.**  
44

45 **Medidas Puesta en Marcha:** La Directiva del Ejército 2021-16 fue emitida en mayo del  
46 2021 y requiere que los comandantes de la brigada proveen notificación de esta.

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 Adicionalmente, el 30 de agosto del 2021 la OTJAG emitió directrices de políticas  
2 adicionales que describe que información relacionada a acciones administrativas se  
3 puedan lanzar. El auditor de guerra general reemitió directrices de políticas en el 2022  
4 para incorporar requisitos de notificación adicionales como fue requerido por la Sección  
5 549 del FY 20 NDAA modificado por la Sección 545 del FY 2022 NDAA. La próxima  
6 regulación SHARP, directrices de política, y recientes cambios reglamentarios hacen  
7 esto un cambio duradero.

8  
9 **24. Recomendación: El Ejército debe examinar los niveles de personal y**  
10 **designaciones oportunas de Consejo Especial de Victima (SVC) en Fort Hood y**  
11 **asesorar el impacto en investigaciones del CID ya que cualquier atraso en la**  
12 **designación de un SVC puede poner un parón a una investigación.**

13  
14 **Medidas Puesta en Marcha:** El SVC del Ejército recibió 30 autorizaciones de SVC en  
15 el FY 2021 y unos 17 SVC adicionales para el FY 2022 como parte del TAA. Todos los  
16 47 puestos están aprobados y está documentada en el Servicios Legales del Ejército  
17 de los Estados Unidos (USALSA's) Cuadro de Distribución y Subsidio (TDA) y  
18 distribuido o en todas las instalaciones militares. 30 de los 47 puestos están cubiertos a  
19 partir de septiembre 2022 y los 17 que faltan se esperan ocupar en el verano 2023  
20 durante la temporada de los Traslados Permanentes (PCS). La aprobación de los  
21 puestos en el TAA es una solución duradera al problema de personal.

22  
23 **25. Recomendación: El Ejército deberá requerir que la Oficina de Gestión de**  
24 **Programas SHARP siga y monitoree el envejeciente ciclo de vida de cada caso de**  
25 **asalto o acoso sexual y que prepare un reporte semi anual de la misma.**

26  
27 **Medidas Puesta en Marcha:** La Directiva del Ejército 2022-13 (Reformas para  
28 Combatir Acoso Sexual/Asalto Sexual en el Ejército) fue emitido el 20 de septiembre  
29 del 2022. La Directiva del Ejército ordena el líder SARC de la instalación a prepare  
30 semi anualmente un reporte escrito que identifique y solucione atascos o demoras en  
31 casos individuales para el comandante de rango superior. La Directiva del Ejército  
32 asegura que estos cambios sean duraderos. El líder de prevención de la HQDA  
33 preparara anualmente una evaluación para asegurar que esta recomendación se  
34 mantenga implementada.

35  
36 **26. Recomendación: Asignar responsabilidad a nivel ejecutivo para seguir con**  
37 **exactitud el tiempo transcurrido para la adjudicación completa de una denuncia**  
38 **de acoso sexual desde la investigación hasta la disposición final.**

39  
40 **Medidas Puesta en Marcha:** La oficina del programa SHARP G-1 enfatizó el intento  
41 de la recomendación número 26 de la FHIRC mediante la clarificada emisión de la  
42 directrices SARB al campo. Adicionalmente, la oficina del programa SHARP G-1  
43 coordinó con la academia SHARP para asegurar que los comandantes de rango  
44 superior entiendan sus responsabilidades de nivel ejecutivo asociado con las acciones  
45 de SARB incluyendo la gestión de los casos. Finalmente, el G-1 estructuró esta  
46 responsabilidad de nivel ejecutivo de los comandantes de rango superior dentro de una

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 nueva y consolidada regulación SHARP para hacer estas directrices duraderas. Todos  
2 los SARCs de tiempo completo están entrenado en el procedimiento de la SARB  
3 durante el curso de residencia de seis semanas SARC/VA curso de carrera. El G-1 del  
4 Ejército firmo un memorándum considerando esta recomendación implementada el 18  
5 de agosto del 2022.

6  
7 **27. Recomendación: El Ejército deberá asegurar que una violación de**  
8 **confidencialidad por cualquier persona involucrada con respeto a filtrar o**  
9 **publicar un reporte SHARP en el proceso sea un delito punitivo.**

10  
11 **Medidas Puesta en Marcha:** La PFTF ordenó a la academia de SHARP a actualizar  
12 los materiales de entrenamiento anual en el FRAGO 2 a la HQDA EXORD 237-21. La  
13 academia SHARP actualizó los materiales en Mayo 2022, destacando que una  
14 violación de confidencialidad en acciones relacionadas con SHARP sea punible bajo  
15 del Código de Justicia Militar (UCMJ). La academia SHARP llevará a cabo revisiones  
16 del entrenamiento y actualizaran material anualmente para asegurar que siga la  
17 legislación más actual, DoD y las directrices del Ejército en el acoso y asalto sexual.

18  
19 **28. Recomendación: Reforzar la educación del liderazgo en el manejo de las**  
20 **Ordenes de Restricción Militar (MPO) y la gestión de las expectativas del**  
21 **demandante. Comandantes deberán hacer todo esfuerzo para asegurar que el**  
22 **sujeto y el demandante eviten el contacto con uno al otro en la mayor medida**  
23 **posible.**

24  
25 **Medidas Puesta en Marcha:** La Directiva del Ejército 2021-16 fue emitida en mayo del  
26 22021 reforzando la política del Ejército en las responsabilidades de las comandantes  
27 relacionadas con MPO, quien debe ser informado del MPO y la recomendación para  
28 que las víctimas busquen una orden de protección civil. La Directiva del Ejército  
29 asegura que los cambios sean duraderos.

30  
31 **29. Recomendación: La naturaleza del caso y los resultados de todas las**  
32 **acciones disciplinarias de SHARP deben ser publicadas por mínimo de semi**  
33 **anualmente sin identificar el sujeto, víctima o unidad militar con el fin de disuadir**  
34 **futuras conductas y engendrar confianza en el proceso de respuesta SHARP.**

35  
36 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la asesoría del comandante a lo largo del  
37 Ejército por la EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en el  
38 EXORD 237-21 ordenando la implementación de la evaluación a lo largo del Ejército.  
39 Todos los mandos de los Comandos del Ejército (ACOMs)/Comandos del Componente  
40 del Servicio del Ejército (ASCCs) confirmaron que esta recomendación se implementó  
41 a lo largo del Ejército. El líder de prevención de la HQDA llevará a cabo una evaluación  
42 anual para asegurar que esta recomendación permanezca implementada.

43  
44 **30. Recomendación: Públicamente divulgar condenas de tribunales militares**  
45 **acerca de delitos SHARP.**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la asesoría del comandante a lo largo del  
2 Ejército por la EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en el  
3 EXORD 237-21 ordenando la implementación de la evaluación a lo largo del Ejército.  
4 La Directiva del Ejército (emitida 20SEPT22) declara “comandantes publicará la  
5 naturaleza y los resultados judiciales y no-judiciales y o las acciones administrativas  
6 tomadas en contra del infractor (incluyendo letras de reprimenda) y divulgar esta  
7 información a las tropas por medio de boletines informativos, tableros u otros métodos  
8 de comunicación de la unidad militar”. Todos los ACOMs/ASCCs confirmaron que esta  
9 recomendación fue implementada a lo largo del Ejército. El líder de prevención de la  
10 HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar que esta recomendación  
11 permanezca implementada.

12  
13 **31. Recomendación: Asegurar que las divulgaciones requeridas se les  
14 proporcione a los denunciantes, particularmente la resolución final de su reporte  
15 SHARP y que contenga la máxima divulgación posible permitido por la ley.**

16  
17 **Medidas Puesta en Marcha:** En adición a los requisitos en la AR 600-20, párrafo 7-8 y  
18 párrafo 7-5t, para que comandantes de brigada puedan proveer actualizaciones del  
19 estatus a ambos el demandante nombrado y la víctima en el progreso de la  
20 investigación, el 10 U.S.C. 806b requiere que el comandante les proporcione ciertas  
21 notificaciones a las víctimas de un delito sexual tal como se define en 10 U.S.C.  
22 1044e(h). Este nuevo requisito es enseñado a oficiales del Ejército con rango superior  
23 en o seleccionados para el mando (instalación, equipo de combate de la brigada, y  
24 comandantes de batallón) y a esos comandantes asumiendo autoridad convocatoria de  
25 tribunal militar especial en el Curso de Orientación Legal para Oficial Superior (SOLO).

26  
27 **32. Recomendación: Educar a los soldados en todos los niveles, incluyendo a  
28 líderes y a auditores de guerra de estadísticas disponible que demuestren el bajo  
29 índice de denuncias de asalto sexual falsos, denuncias en general y la lógica  
30 defectuosa en la creencia de que los soldados son altamente incentivados por  
31 presentar denuncias falsas de SHARP.**

32  
33 **Medidas Puesta en Marcha:** El Ejército ordenó a la academia SHARP a actualizar los  
34 materiales de entrenamiento anual en el FRAGO 2 a la HQDA EXORD 237-21. La  
35 academia SHARP actualizó los materiales en mayo del 2022, enfatizándose en los  
36 bajos incidentes de denuncias falsas. Se espera que el paquete de apoyo del  
37 entrenamiento anual se publique en combinación con la nueva regulación SHARP del  
38 Ejército. La academia SHARP llevará a cabo revisiones del entrenamiento y  
39 actualizarán material anualmente para asegurar que siga la legislación más actual, DoD  
40 y las directrices del Ejército en el acoso y asalto sexual.

41  
42 **33. Recomendación: El CID de Fort Hood deberá establecer y seguir el progreso  
43 de metas medibles y específicas, objetivos, y medidas de evaluación para sus  
44 operaciones con relación a: Investigaciones puntuales; b. Supresión de crímenes  
45 de droga; c. Reducción de crímenes; d. Actividades de investigaciones conjuntas**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **e investigaciones de cuerpos especiales; e. Dotación de personal; f.**  
2 **Entrenamiento.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** CID inicio la Directiva Estratégica y una ejecución de la  
5 ley CID herramienta de evaluación estandarizada de la industria Estadísticas de  
6 Computadoras (COMPSTAT) toma decisiones basadas en datos de investigación que  
7 son medibles y apoya a metas de investigación, objetivos y medidas de evaluación  
8 relacionados a la resolución de crimines. El COMPSTAT de la CID fue inspirado según  
9 los del Departamento de Policía de Nueva York y del Departamento de Policía de Los  
10 Ángeles, pero diseñado especialmente para el uso del CID. Este mecanismo de  
11 monitoreo es especialmente diseñado para optimizar la calidad de las investigaciones  
12 del CID y de las operaciones por medio de un proceso basado en datos que influencia  
13 y refina mecanismos de vigilancia existentes, resalta tendencias de crímenes y sus  
14 amenazas, evalúa la postura de capacidad (personal, entrenamiento, equipar), alocar  
15 recursos rápidamente, y promueve la responsabilidad de 360 grados. En adición, CID  
16 estableció la Directiva de Investigaciones y Operaciones (IOD) en las oficinas centrales  
17 del CID, que lleva responsabilidad centralizada para la supervisión de investigaciones  
18 la cual ha llevado a una estandarización elevada del proceso investigativo a lo largo de  
19 la organización y una devoción aún más fuerte a la política y requisitos reglamentarios.  
20 La IOD trabaja directamente con líderes de la Oficina Operacional y equipos de  
21 COMPSTAT para identificar investigaciones con problemas, áreas que necesitan  
22 mejora y cambiar recursos investigativos a áreas que requieran asistencia inmediata.

23  
24 Adicionalmente, CID compró Potencia Inteligencia de Negocios (PowerBI) que le ha  
25 brindado a los agentes y analistas del CID inteligencia accionable en tiempo real y data  
26 para identificar áreas de enfoque y los lugares de amenazas criminales. Agentes  
27 especiales y analistas están usando esta información para ubicar sospechosos y áreas  
28 de actividad criminal y así reducir amenazas criminales a los soldados, sus familias y  
29 valores del Ejército. El liderazgo del CID, IOD y equipos de COMPSTAT están  
30 utilizando PowerBI para seguir el progreso de metas específicos y medibles, objetivos,  
31 y medidas de evaluación que pertenecen a investigaciones puntuales, operaciones  
32 antinarcóticos, y esfuerzos de la reducción de crímenes. La creación del COMPSTAT y  
33 la utilización de PowerBI como estándares de la industria ha aumentado riguroso y  
34 puntuales investigaciones de muerte y a identificar, monitorear y determinar personas  
35 de alto riesgo, lugares y actividades que contribuyen a las muertes y proveerles esa  
36 información a las entidades apropiadas facilitándolos tomar decisiones informadas.

37  
38 **34. Recomendación: El mando de la CID deberá evaluar su modelo de dotación**  
39 **personal y protocolos del movimiento del personal para oficinas de alta**  
40 **intensidad/alta rotación como Fort Hood, que cubre Cuerpos de Ejércitos y**  
41 **Puestos Divisionarios para asegurar que estén dotado de personal al nivel donde**  
42 **estén capaces de trabajar: a. Casos complicados en la instalación militar; b.**  
43 **Investigaciones conjuntas para casos complicados fuera de la instalación militar;**  
44 **c. Supresión proactiva de crimines en combinación con Directiva de Servicios de**  
45 **Emergencias (DES) y comandantes, especialmente narcoactividad; d.**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **Competentemente y efectivamente trata el gran volumen de casos de muerte e**  
2 **crimen sexual.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** Memorándum del 7 de julio del 2021, USACIDC, tema: el  
5 Subsecretario del Ejército indica, Comando de Investigación Criminal del Ejército de los  
6 Estados Unidos (USACIDC) Reestructura Fase 1 de Crecimiento, TDA Documentación  
7 Solicitud de Aprobación- este memorándum documenta 99 puestos civiles como lo  
8 indicó el Subsecretario del Ejército. Este personal constituye los cambios iniciales en el  
9 esfuerzo de reestructura ordenado por la secretaria del Ejército para abordar el modelo  
10 de personal del USACID. Todas las decisiones hechas a nivel de la HQDA fueron  
11 tomadas para permitir que esta recomendación esté en un enfoque gradual a través del  
12 FY 2026. Para abordar inmediatamente el déficit investigativo el Director del CID Ford  
13 publicó sus directrices estratégicas para maximizar jurisdicción y la influencia de la  
14 autoridad de los agentes de la CID para que puedan investigar apropiadamente  
15 crimines en donde exista un nexo fuerte del Ejército. Esta directriz establece la  
16 prioridad del CID a prevenir las muertes, lesiones corporales graves, delitos sexuales y  
17 el robo o destrucción de recursos, oportuna y rigurosamente investigar incidentes  
18 criminales y educar a los ASLs, comandantes y fiscales con información relevante que  
19 puedan utilizar para tomar decisión para proteger mejor a la fuerza total del Ejército.  
20 Para abordar los protocolos del movimiento del personal el director Ford comenzó la  
21 reestructura del CID de un batallón de Policía Militar (MP) enfocado en combate y  
22 unidades de grupo MP a un enfoque estandarizado de la industria policial la estructura  
23 de la Oficina Operacional (FO), dirigió coordinación en curso con el Comando de  
24 Recursos Humanos (HRC) de la HQDA para reducir el remplazo de agentes e  
25 investigadores militares, aumentar la cantidad de agentes especiales con experiencia y  
26 certificados en los cuerpos militares y en las instalaciones militares divisional, revisar  
27 funciones y las responsabilidades para corresponder con experiencia y trayectoria y  
28 también simplificar las políticas y los procedimientos para gestionar el riesgo en vez  
29 eludirlo. Adicionalmente, le secretaria del Ejército ordenó la transición del CID de ser  
30 primordialmente empleado de cuadro de agentes especiales militares a un mandato  
31 inicial de un índice de 60/40 (agentes civiles a agentes militares). Esta transición era  
32 necesario ya que los agentes especiales civiles poseen detenciones y ordenes de  
33 allanamiento autoridades extendidas sobre sujetos civiles cometiendo crímenes en  
34 contra de valores del Ejército fuera de las instalaciones militares. También, agentes  
35 civiles pueden permanecer en las instalaciones militares por periodos de tiempos más  
36 largos que los agentes militares la cual le da una ventaja a el desarrollo y el  
37 fortalecimiento de las relaciones y a la colaboración con cuerpos policiales locales.  
38 Estas acciones aumentan aún más a la cooperación y a las investigaciones conjuntas  
39 en donde exista un nexo fuerte con el Ejército.

40  
41 **35. Recomendación: El USACIDC debe mejorar la disponibilidad a nivel del**  
42 **destacamento de los recursos electrónicos forenses, habilidad, licencias de**  
43 **programas y equipo relacionado con la recuperación y explotación de la**  
44 **evidencia electrónica de los teléfonos celulares y los portátiles para que los**  
45 **casos urgentes se puedan resolver inmediatamente y que los delitos sexuales e**  
46 **investigaciones de muerte se completen de una manera rápida.**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1  
2 **Medidas Puesta en Marcha:** El Director del CID, Director Ford ordenó la  
3 transformación de la unidad de cibercrimen del CID a una Directiva Cibernética (CYD)  
4 la cual ha optimizado la efectividad y la eficiencia de la fuerza laboral de los  
5 Investigadores Forenses Digitales (DFE), aumentó el conocimiento digital a lo largo de  
6 la organización y procuro herramientas investigativas cibernéticas estandarizados para  
7 el CID. La CYD reorganizó todos los DFEs que trabajan para la CYD para un  
8 centralizado y estandarizado manejo, entrenamiento, certificación y la provisión de  
9 equipos. La CYD distribuyó recursos DFE a la división más grande y a oficinas del CID  
10 de los cuerpos militares para abordar la necesidad de investigaciones digitales en  
11 desarrollo y que pueda aumentar o redistribuir recursos de DFEs para prioridades  
12 emergentes. El CID también aprobó la compra de tecnología Silo la cual empodera a  
13 los agentes y analista a realizar investigaciones seguras y anónimamente a lo largo del  
14 abierto, profundo y red de internet oscura. Por medios de navegador aislado, manejo  
15 de atribución, mejoras al flujo laboral, colección/preservación de data y entrenamiento  
16 de técnicas, agentes y analistas son rigurosos, eficiente y cumplen con las mejores  
17 prácticas y de las políticas de investigaciones digitales.

18  
19 **36. Recomendación: El CID deberá recibir su propio experto del monitoreo de los**  
20 **teléfonos celulares, licencias de programas/software y equipos.**

21  
22 **Medidas Puesta en Marcha:** Esta recomendación fue evaluada como implementada  
23 en octubre del 2021. El monitoreo a tiempo real de los teléfonos celulares solamente  
24 puede ser proporcionado a cuerpos policiales por el proveedor telefónico bajo  
25 circunstancias emergentes/urgente. EL CID adquirió el programa Cell Hawk para el  
26 análisis de la información de los teléfonos celulares en situaciones donde una orden  
27 judicial es obtenida. Esta capacidad se ha dado a todos los FOs dentro de la CID. Cell  
28 Hawk es el estándar industrial para recuperar y explotar lo electrónico de toda la  
29 información digital almacenada en o usada en los teléfonos celulares y utilizar la  
30 información obtenida en investigaciones criminales.

31  
32 **37. Recomendación: El USACIDC deberá asegurar que en las instalaciones**  
33 **militares más grandes y ocupadas la oficina del CID tenga el personal apropiado**  
34 **de agentes especiales para poder manejar investigaciones complicadas y**  
35 **aconsejar agentes especiales aprendices. a. No debe de haber menos de un**  
36 **índice de 50/50 de aprendices a agentes especiales acreditados; y 30% de estos**  
37 **agentes especiales deben tener más de 5 años de experiencia y 20% de estos**  
38 **agentes deben tener más de 8 años de experiencia. b. El USACIDC y el director**  
39 **del personal del Ejército deberá evaluar si esto requiere un aumento en los**  
40 **números de agentes especiales civiles del CID (1811 investigadores de crímenes**  
41 **civiles) para la continuidad y la efectividad en manejar casos complicados. c. El**  
42 **CID debe estudiar si la asignación de su personal debe ser redistribuida cada dos**  
43 **años para asegurar que el personal del CID en los destacamentos cubriendo los**  
44 **cuerpos y las instalaciones militares divisional están completamente capaz de**  
45 **descargar todos los objetivos del USACIDC enumerados en la AR 195-2.**

46



## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHRC

1 **Medidas Puesta en Marcha:** Memorándum del 7 de julio del 2021, USACIDC, tema: el  
2 subsecretario del Ejército indica, USACIDC Restructura Fase 1 de Crecimiento, TDA  
3 Documentación Solicitud de Aprobación- este memorándum documenta 99 puestos  
4 civiles como lo indico el subsecretario del Ejército. Este personal le pertenecerán a el  
5 USACIDC y esto constituye los cambios iniciales del esfuerzo de restructura ordenado  
6 por la secretaria del Ejército. Todas las decisiones del HQDA fueron tomadas para  
7 permitir que esta recomendación este en una etapa de implementación a través del FY  
8 2026. El USACID ajustó su modelo de dotación de personal para reubicar y  
9 apropiadamente parar a los agentes para evitar el remplazo excesivo. Como fase 1 el  
10 USACID aumento la dotación de personal en Fort Hood, Fort Bragg, y Fort Carson.  
11 Evaluaciones intensivas codificaran el punto de referencia de medir la efectividad para  
12 informar restructuras adicionales. El USACID continuará sus esfuerzos de rediseñar  
13 para aumentar el índice de agentes civiles para apoyar la continuidad y aumentar la  
14 habilidad con un enfoque gradual a través del FY 2026 priorizando las localizaciones en  
15 base de la tasa de criminalidad. Hay HQDA Equipos de Planificación Operacional  
16 (OPTs) en desarrollo con el CID para obtener financiamiento y desarrollar soluciones  
17 de recursos para poder mantener ritmo con los requisitos de contratación de agentes  
18 con experiencia en las oficinas del CID en las instalaciones militares más grandes y  
19 ocupadas. Contrataciones en curso de Agente Especial a Cargo/Asistente del Agente  
20 Especial a Cargo/Agente Residente a Cargo (SAC/ASAC/RAC) para cubrir todas las  
21 posiciones requeridas primero en las oficinas más grandes del CID luego a las oficinas  
22 medianas del CID y después las oficinas pequeñas del CID. La directiva de mover a  
23 agentes con experiencias ejerciendo funciones de personal o de apoyo a batallones MP  
24 y de grupos MP a funciones investigativos dentro de las oficinas del CID.  
25 Coordinaciones en desarrollo con la Agencia Civil de Recursos Humanos (CHRA) y la  
26 HQDA para mover de servicio competitivo a un servicio esperado y expandir el  
27 reclutamiento de jubilados y contratar Cuerpos Policiales (LE) profesionales  
28 acreditados y con experiencia. La iniciación y el comienzo del uso de COMPSTAT,  
29 PowerBI e inspecciones de IG para verificar la dotación de personal apropiada y el  
30 liderazgo en las oficinas del CID y validar exhaustos y puntales investigaciones del CID.  
31 Debido al movimiento rutinario de las unidades militares, reorganizaciones de  
32 instalaciones militares y decisión en conjunto todas las oficinas del CID estimó que  
33 estudios de la labor personal debería ser regularmente y que incluya a todas las  
34 oficinas del CID a nivel mundial para asegurar la eficacia y el uso eficaz de los recursos  
35 del CID y del Ejército. Mas, el CID estimo que las instalaciones de Comando de  
36 Adiestramiento y Doctrina del Ejército (TRADOC) son de tamaño similar y requisitos de  
37 personal como los puestos divisionales deberían ser incluida en cualquier evaluación  
38 de personal y sus capacidades.

39  
40 **38. Recomendación: El CID de Fort Hood deberá establecer MOUs**  
41 **inmediatamente y considerar integrar agentes especial con cuerpos policiales**  
42 **locales interesados especialmente con el Departamento de Policía de Killeen**  
43 **(KPD) para facilitar: a. Notificación rápida y seguimiento de soldados sujetos y**  
44 **víctimas; b. Llevar a cabo investigaciones conjuntas implicando crímenes de**  
45 **soldado y con casos de interés mutua; c. Desarrollo de una colaboración**  
46 **verdadera con cuerpos policiales; d. Mejorar los canales/métodos de**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **comunicación del día a día; e. Intercambio de información de crimen, reportes**  
2 **investigativos, inteligencia criminal y el análisis criminal; f. identificar**  
3 **establecimientos/negocios, vecindarios y áreas afuera de las bases militares que**  
4 **son de alto riesgo para los soldados.**

5  
6 **Medidas Puesta en Marcha:** Aprobado por la evaluación de comandante a lo largo del  
7 Ejército octubre 2021 para la prevención criminal EXORD 264-21 ordenando a los  
8 mandos militares a revisar MOUs con cuerpos policiales locales. La Directiva  
9 Estratégica del director a el CID y a la ejecución operacional por el SAC/ASAC/RAC  
10 está desarrollando relaciones y colaboraciones relevantes y duraderas con DES, local,  
11 del estado y agencias de policías federales, el fiscal del distrito, y con oficinas de  
12 fiscales de los Estados Unidos. Esta directiva y cambio a la mentalidad de los cuerpos  
13 policiales está permitiendo a los agentes del CID a trabajar afuera de los límites de su  
14 instalación y agresivamente investigar actores criminales que ataquen a soldados  
15 dentro y fuera de las instalaciones militares. En junio del 2021 el gobernador de Texas  
16 firmo la legislación nombrando a agentes del CID y de la Oficina de Investigaciones  
17 Especiales de la Fuerza Aérea (AFOSI) como investigadores especiales penales;  
18 facilitando acceso a documentos previamente inalcanzables; agentes ahora interactúan  
19 regularmente con detectives del KPD y tienen acceso sin restricción al KPD. MOUs  
20 están aplicadas con todos los LE locales. Agentes del CID está maximizando su  
21 autoridad y jurisdicción adentro y fuera de la instalación militar y llevando a cabo  
22 investigaciones conjuntas apropiadamente con LE civiles para investigar y rastrear  
23 soldados y criminales civiles en donde haya un interés del Ejército. Un Agente Especial  
24 a Cargo (SAC) con puesto de GS-15 se incorporó en la FO del CID en Fort Hood el 25  
25 de marzo del 2022. Oficiales de Enlace (LNOs) están en marcha para ambos el KPD y  
26 el Departamento de Alguaciles de Bell County. SAC/ASAC/RAC's recién contratados  
27 están liderando el desarrollo de relaciones con socios civiles de LE y con agentes del  
28 CID está expandiendo sus comunicaciones diarias y desarrollando relaciones con  
29 socios dentro de las agencias de LE locales y aumentando la cantidad de  
30 investigaciones conjuntas a lo largo del CID. Oficiales del CID está maximizando  
31 oportunidades para comunicaciones de rutina con la instalación DES, comandantes y  
32 otros interesados compartiendo información cuando apropiado para que SLs puedan  
33 tomar decisiones informadas y proactivas para proteger a la fuerza militar.  
34 Adicionalmente, el empoderamiento del SAC/ASAC/RACs está permitiendo a los  
35 agentes a compartir información, reportes investigativos y cuando es apropiado  
36 compartir la inteligencia criminal con asociados de los policías federales, locales y del  
37 estado. Además, para apoyar el análisis de los crimines el uso del PowerBI le brinda a  
38 los agentes y analistas del CID inteligencia procesable y data en tiempo real para poder  
39 identificar áreas de enfoque y ubicaciones de amenazas criminales. Los agentes están  
40 utilizando esta información para ubicar a sospechosos y lugares de actividad criminal y  
41 así reducir las amenazas criminales hacia los soldados, sus familias y a los valores del  
42 Ejército. El líder de prevención de la HQDA también llevará a cabo una evaluación  
43 anualmente para asegurar que esta recomendación permanezca implementada.  
44 **39. Recomendación: El CID de Fort Hood, DES y los comandantes de las**  
45 **unidades militares deberán participar periódicamente en viajes compartidos con**  
46 **policía y los alguaciles locales para establecer un entendimiento mayor de las**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **dinámicas del crimen afuera de Fort Hood y de lugares de alto riesgo para**  
2 **soldados.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** La prevención criminal EXORD 264-21 ordeno la  
5 reconstrucción de relaciones con agencias de LE locales. En abril del 2022, la Oficina  
6 del Preboste Mariscal General (OPMG) evaluó como implementada sobre concurrencia  
7 de AMC al Comando Manejo de Instalaciones (IMCOM). El líder de prevención de la  
8 HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar que esta recomendación  
9 permanezca implementada. La regulación de la prevención de crimen en la dotación de  
10 personal (El Herramienta de Manejo de Deberes TMT #RJQ6) enfatiza la necesidad de  
11 que los LE militares mantengan una coordinación continua y enlace con LC civiles  
12 locales para establecer un mejor conocimiento de las dinámicas de crimen afuera de  
13 las bases militares. La Directiva Estratégica del director del CID empodera y guía a los  
14 agentes del CID a enfrentar con y desarrollar relaciones duraderas con asociados de  
15 los policías federales, policías locales y del estado. Investigaciones conjuntas con  
16 asociados civiles de los LE especialmente afuera de las bases militares han aumentado  
17 considerablemente debido a esta directiva y viajes compartidos han comenzado con LE  
18 siempre y cuando sean adecuados. Cuando exista un nexo con el Ejército operaciones  
19 antidrogas conjuntas ahora están llevándose a cabo con frecuencia rutinaria en varios  
20 lugares a través de los Estados Unidos. El liderazgo del CID empodera, anima y  
21 agentes del CID observados ahora están llevando a cabo viajes compartidos u otras  
22 actividades conjuntas con LE locales que anteriormente no solía ocurrir. Finalmente,  
23 se seleccionaron a varios agentes especiales CID de Fort Hood para que tengan  
24 acceso 24/7 al KPD y esos agentes están llevando a cabo comunicados diariamente  
25 con el KPD para asegurar un constante intercambio de información e  
26 investigaciones/operaciones conjuntas se están realizando.

27  
28 **40. Recomendación: El CID y DES deberá proporcionarles a interesados y al**  
29 **comandante de Fort Hood con información e inteligencia regularmente para**  
30 **apoyar la utilización de todas las herramientas disponibles para que el mando**  
31 **militar pueda reducir crímenes tales como la eliminación de estupefacientes,**  
32 **clasificar establecimientos/negocios de alto crimen como lugares prohibidos, la**  
33 **identificación y la difusión de actividades de alto riesgo y lugares afuera de las**  
34 **bases militares, la salud de las barracas militares y chequeos del bienestar, y**  
35 **enfoques de operaciones de LE ocurriendo en la instalación militar.**

36  
37 **Medidas Puesta en Marcha:** Aprobado por la evaluación de comandante a lo largo del  
38 Ejército octubre 2021 para la prevención criminal EXORD 264-21 orden de  
39 implementación. El CID modernizo el Centro de Operaciones de Inteligencia Criminal  
40 (CIOC) y ordeno la compra de PowerBI permitiéndole al CIOC a convertirse en entidad  
41 del Ejército que primordialmente es responsable de todos los análisis de inteligencia  
42 criminal y de productos que proporcionen oportunidades para mitigar amenazas  
43 criminales en todo el Ejército. El CID y el CIOC trabajan cercanamente con el DES y les  
44 proporcionan a los comandantes de instalación y de guarnición, SMCs y ASLs con  
45 información procesable en tiempo real de tendencias criminales relacionadas a  
46 personas desaparecidas, suicidio, homicidio, asalto sexual, y delitos relacionados con

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 estupefacientes para el esfuerzo de la reducción de delincuencia que incluyen marcar  
2 establecimientos/negocios con indicios altos de crímenes como lugares prohibidos para  
3 los soldados. El CYD y al Unidad Principal de Delito Informático (MCU) gestionan  
4 investigaciones proactivas en delitos sexuales contra niños y a la explotación sexual  
5 con el Centro Nacional de Niños Desaparecidos y Abusados y brindar educación e  
6 información a los valores del Ejército de los Estados Unidos como a los ASL,  
7 comandantes de misión de alto rango, alojamiento militar, etc. Para mitigar víctimas y  
8 responsabilizar a los autores del crimen. El director Ford simplificó el proceso de  
9 aprobación para el uso de Equipo Especializado para Escuchar (TLE) y operaciones de  
10 la eliminación de drogas que ha aumentado drásticamente el uso de TLE y en adición  
11 se implementó por completo las investigaciones proactivas de drogas. El líder de  
12 prevención de la HQDA llevará a cabo evaluaciones anuales para asegurar que esta  
13 recomendación permanezca implementada. Esta recomendación también se aborda en  
14 la regulación de la prevención de crimen que está en dotación de personal (TMT #  
15 RJQ6).

16

17 **41. Recomendación: EL CID deberá investigar a fondo todas las sobredosis de**  
18 **soldados para determinar la fuente de las drogas, el alcance y la naturaleza de**  
19 **los soldados y el involucramiento en las drogas de sus conocidos.**

20

21 **Medidas Puesta en Marcha:** En abril del 2021 la CID publicó ALCID 003-21  
22 (Memorándums utilizados por el CID para distribuir información a todo el personal de la  
23 CID) que requiere que el CID investigue a fondo todas las sobredosis de soldados en la  
24 base militar en un intento de determinar la fuente de las drogas, el alcance y la  
25 naturaleza de los soldados y el involucramiento en las drogas ilegales de sus  
26 conocidos. El CID inició la Directiva Estratégica del director y ha hecho varios cambios  
27 a la política incluyendo; requiriéndole a los agentes a maximizar su jurisdicción, llevar a  
28 cabo investigaciones conjuntas en todos los ámbitos del CID en las acusaciones  
29 criminales en donde exista un nexo fuerte con el Ejército y llevar a cabo investigaciones  
30 de todas las investigaciones de sobredosis, suicidio y muerte en donde esté  
31 involucrado un soldado sin importar de que el incidente haya ocurrido dentro o afuera  
32 de la instalación militar. El CID contrató a un civil gerente del programa de droga en la  
33 oficina central (HQ) del CID IOD y supervisor agente especial y fiscal anterior de la  
34 administración de Control de Drogas (DEA) que está utilizando sus décadas de  
35 experiencia para entrenar, educar y supervisar el programa de la supresión de  
36 estupefacientes del CID. Cambios a esta política del CID para maximizar la jurisdicción  
37 y el uso de TLE ya ha aumentado significativamente las cantidades de investigaciones  
38 proactivas de drogas estén completamente establecidas.

39

40 **42. Recomendación: El CID deberá investigar a fondo todos los casos de muerte**  
41 **incluyendo suicidios dentro y fuera de las bases militares para determinar si**  
42 **personas de alto riesgo, lugares o actividades aportaron a la muerte para**  
43 **informar responsablemente a los comandantes y permitir la formulación de**  
44 **estrategias de mitigación.**

45

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **Medidas Puesta en Marcha:** En abril del 2021 la CID publicó ALCID 003-21 que  
2 requiere que cuando agentes del CID estén llevando a cabo investigaciones de posible  
3 suicidio dentro o fuera de la base militar intenten determinar porque la persona se  
4 suicidio y que identifique comportamientos u problemas de alto riesgo y cualquier lugar,  
5 persona o actividad relacionad para poder informarle al comándate de estos hechos y  
6 tendencia para por permitir la formulación de estrategias de mitigación. Estos cambios  
7 a la política y acciones afectan soldado de servicio activo y soldados compo 2/3 bajo  
8 estatus del Título 10 . En la AR 638-8 en la junta de revisión de incidentes fatales (que  
9 incluye el comandante local de la actividad CID) requiere la investigación de todos los  
10 casos de muerte y que todas las lecciones aprendidas (en casos de suicidio) se le  
11 envíen al oficial preventivo de suicidio del Ejército. Comandantes de rango superior  
12 también abordan esta recomendación a través de sus juntas Ayuntamiento Listo y  
13 Resiliente del Comandante (CR2C) (Guía técnico 362, implementación del Consejo  
14 Listo y Resiliente del Comandante publicado en marzo del 2021). El CR2C inicia y  
15 desarrolla a lo largo de toda la instalación militar procedimientos para la  
16 implementación de la promoción de salud, reducción de riesgo y esfuerzos de  
17 prevención suicida para maximizar la presteza, resiliencia y la calidad de vida en  
18 general. Medidas tomadas del CID: a. Iniciar la Directiva Estratégica del director e hizo  
19 varios CID cambios a la política para maximizar la jurisdicción, remover la mentalidad  
20 de lista de verificación, requerir investigaciones conjuntas cuando sea apropiadas,  
21 investigar todas las muertes de soldados, el abuso sexual/de menores/domésticos,  
22 delincuencias de estupefacientes dentro en el ámbito del CID dentro y fuera de la base  
23 militar, gestionar riesgos en vez de eludirlo, quitar la resistencia del límite de la  
24 instalación y maximizar autoridades de agentes civiles y militares. B. Inicio del equipo  
25 de casos sin resolver en la HQ CID para abordar las investigaciones más complicadas  
26 sin resolver e inicio a la IOD con autoridad y supervisión de investigaciones mundial del  
27 CID. El CID también está trabajando cercanamente con Servicio de Investigación  
28 Criminal Naval (NCIS), Oficina de Investigaciones Especiales (OSI) y la Oficina Federal  
29 de Investigación (FBI) para desarrollar el equipo de casos sin resolver y traerlo al  
30 estándar de la industria. C. La creación de COMPSTAT y la utilización de PowerBI  
31 como estándares de la industria para mejorar las investigaciones a fondo,  
32 investigaciones puntuales y para identificar, monitorear y determinar personas, lugares  
33 y actividades de alto riesgo contribuyendo a las muertes y proveerles esa información a  
34 las entidades apropiadas facilitándolas a tomar decisiones informadas.

35  
36 **43. Recomendación: Establecer unos protocolos fijos a lo largo de todo el**  
37 **Ejército para situaciones donde ocurra una omisión de una denuncia para las**  
38 **primeras 24 horas para asegurar una respuesta consistente y robusta en la**  
39 **unidad militar y a nivel de MP cuando la ausencia de un soldado pueda ser**  
40 **involuntariamente.**

41  
42 **Medidas Puesta en Marcha:** La Directiva del Ejército 2020-16, Determinación y el  
43 Reporte de una persona ausente, ausencia desconocida, ausente sin permiso y  
44 soldados de estado de servicio o paraderos desconocidos firmado en noviembre del  
45 2020 ofrece directrices de clasificar soldados de servicio activo y soldados Compo 2/3  
46 en estatus de Titulo 10.

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1  
2 **44. Recomendación: Entrenar y equipar suboficiales (NCOs) con el criterio,**  
3 **conocimiento y las destrezas necesarias para desarrollar y evaluar hechos que**  
4 **los puedan ayudar más a identificar claramente y reconocer circunstancias**  
5 **sospechosas en situaciones en donde un soldado falla de reportar su estatus.**  
6

7 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021  
8 validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica  
9 el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en el EXORD 237-21  
10 ordenando a todo el Ejército la implementación de la evaluación. El Curso de Desarrollo  
11 para Líderes de Escuadrón (SLDC) la cual es parte de la iniciativa del Sargento Mayor  
12 del Ejército (SMA) llamado Este es mi Escuadrón/Equipo (TIMS) que proporciona una  
13 solución duradera para esta recomendación. Este curso actualmente reside en el  
14 Departamento Listo y Resiliente del Ejército en 32 instalaciones militares  
15 (implementado el 16 de septiembre del 2022). El SLDC combina doctrina del Ejército  
16 con habilidades apoyadas por estudios para la aplicación del liderazgo eficaz dentro del  
17 escuadrón. El objetivo en general de este curso es proporcionarles a los líderes de  
18 escuadrones con habilidades basadas en evidencia y estrategias para el liderazgo  
19 eficaz para que puedan aplicarlo en una variedad de situaciones. El líder de prevención  
20 del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar que esta recomendación  
21 permanezca implementada.  
22

23 **45. Recomendación: A través del entrenamiento, el énfasis del mando militar y la**  
24 **ejecución estricta asegura que el liderazgo de las unidades militares y los NCOs**  
25 **conozcan suficientemente a sus soldados para posicionarlos a asegurar la salud**  
26 **y la seguridad de una manera eficaz. a. Mantener libros de líderes actualizados**  
27 **con información de sus soldados; b. llevar a cabo verificaciones regulares de**  
28 **salud y de bienestar; c. Monitorear y estar en alerta para preocupaciones de**  
29 **estilo de vida que sean de alto riesgo y lidiar con ellos; d. Recibir e informar a**  
30 **sus soldados con información del CID/DES acerca de crímenes y de**  
31 **lugares/actividades de alto riesgo.**  
32

33 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021  
34 validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica  
35 el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en el EXORD 237-21  
36 ordenando a todo el Ejército a la implementación de la evaluación. El líder de  
37 prevención del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar que esta  
38 recomendación permanezca implementada. La iniciativa del SMA TIMS cumple con la  
39 intención de esta recomendación. Específicamente el equipo de TIMS está  
40 desarrollando un piloto llamado la Herramienta de Participación de Líder (LET) que es  
41 una herramienta para reportar y monitorear que los líderes pueden utilizar para  
42 monitorear la presencia en sus barracas (parte b. de esta recomendación). El SLDC  
43 mencionado en el FHIRC número 44 también ayuda abordar las otras áreas de esta  
44 recomendación.  
45

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **46. Recomendación: Asegurar que las verificaciones de contabilidad de los**  
2 **soldados de las unidades militares son estrictamente aplicadas y documentadas**  
3 **según la ordenes generales y la política del Ejército y sus regulaciones.**

4  
5 **Medidas Puesta en Marcha:** La directiva del Ejército 2020-16 Determinación y el  
6 Reporte de una persona ausente, ausencia desconocida, ausente sin permiso y  
7 soldados de estado de servicio o paraderos desconocidos firmado el 17 de noviembre  
8 del 2020 . La Directiva del Ejército requiere que los comandantes de las unidades  
9 militares reporten el estatus del soldado a oficiales de LE locales del Ejército dentro de  
10 3 horas de descubrir la ausencia de un soldado y dentro de 8 horas a familiares. La AR  
11 600-8-6 establece requisitos para comandantes que reporten a la presteza del soldado  
12 cada 24 horas.

13  
14 **47. Recomendación: Establecer protocolos estrictos para que MPs respondan**  
15 **eficazmente cuando sean contactados por las unidades militares de un posible**  
16 **escenario de un soldado desaparecido para que no el lapso del tiempo de 24**  
17 **horas no sea el único criterio que inicie una respuesta de MP.**

18  
19 **Medidas Puesta en Marcha:** La directiva del Ejército 2020-16 Determinación y el  
20 Reporte de una persona ausente, ausencia desconocida, ausente sin permiso y  
21 soldados de estado de servicio o paraderos desconocidos firmado el 17 de noviembre  
22 del 2020 establece líneas de tiempos fundamentales para el aviso a las autoridades  
23 dentro de 3 horas y a familiares dentro de las primeras 8 horas. La Oficina del Mariscal  
24 Preboste (PMO) / DES solicitara un intento de localización de agencias LE locales y  
25 entra toda información relevante en el archivo de personas desaparecidas en la base  
26 de datos de NCIS. La PMO también entregara un Informe de Cuerpos Policiales (LER)  
27 y un Estar Atento (BOLO) en el Sistema para Reporte y Seguimiento de los Cuerpos  
28 Policiales del Ejército (ALERTS). Si un soldado no es encontrado dentro de las  
29 primeras 48 horas la directiva también provee un listado crítico para agencias  
30 responsable cuando la ausencia de un soldado es determinada ser una ausencia de  
31 manera involuntaria.

32  
33 **48. Recomendación: Establecer un cuerpo gobernante de prevención criminal**  
34 **mensual de todos los interesados de Fort Hood en general con la misión de la**  
35 **protección de la fuerza militares y aumentar la salud pública, la seguridad por**  
36 **medios del manejo de riesgos y a la reducción dirigida de los incidentes**  
37 **criminales dentro de la instalación militar de las siguientes maneras; a.**  
38 **Estableciendo metas específicas, medibles y compartida y medidas apropiadas**  
39 **para el éxito; b. Utilizar análisis de crímenes sofisticados para identificar**  
40 **tendencias, lugares de peligro, alto crimen, o unidades apartes; c. Establecer**  
41 **acciones e iniciativas de mitigación; d. Identificar la contabilidad de los soldados**  
42 **para lograr metas y objetivos; e. Informar los mandos militares interesados de lo**  
43 **toda la información que afectan sus unidades militares; f. Proveer productos**  
44 **analíticos y reportes de las dinámicas criminales afuera de la base militar**  
45 **involucrando a soldados a identificar iniciativas y estrategias para interactuar**  
46 **con LE fuera de la base militar para mitigar los riegos de crímenes a soldado fuer**

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **de la base militar; g. Idear estrategias proactivas específicas para disminuir**  
2 **delitos de estupefacientes.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** El CID adopto e implemento la metodología COMPSTAT  
5 de la NYPD para generar estadísticas de crimen para cumplir con la intención de esta  
6 recomendación. Este proceso asegura que las expectativas de las oficinas del DACID a  
7 emparejar el recurso dado, producir un conocimiento común de la amenaza, establece  
8 puntos de referencias para medidas utilizadas para evaluar la eficacia y la efectividad,  
9 permite una acción correctiva inmediata cuando una tendencia de deficiencia es  
10 identificada y el empleo de inmediato de las mejores prácticas cuando se identifiquen.  
11 Esta recomendación recibió comentario de ACOMs/ASCCs indicando que la  
12 recomendación fue implementada en todo el Ejército. El Director del DACID y del  
13 Preboste Mariscal General coinciden que esta recomendación fue implementada. El  
14 DCS-G1 firmo un memorándum considerando esta recomendación como implementada  
15 el 20 de octubre del 2022.

16  
17 **49. Recomendación: Considerar incrustar empleados de tiempo completo del CID**  
18 **y/o DES con asociados de LE locales para facilitar la notificación rápida y**  
19 **decisiones en caso de problemas de conjunto jurisdiccionales en donde se**  
20 **involucren a soldados de Fort Hood.**

21  
22 **Medidas Puesta en Marcha:** La DES de Fort Hood incrusto a un LNO en ambas el  
23 KPD y en la oficina de alguaciles de Bell County. El CID tiene a dos agentes  
24 acreditados con acceso completo al HQ de KPD que participa en COMPSTAT y de  
25 juntas de sincronización de detectives. La conversión de las contrataciones parcial a  
26 tiempo completo de la DES está en desarrollo. Analistas de plazo 2x (GS 1805s) están  
27 trabajando en la sección de inteligencia policiaca de DES. Este es ahora una IMCOM  
28 Preboste Mariscal/Protección de la Fuerza Militar (PMP) aprobó en el modelado QLIPR  
29 y está a la espera de la aprobación del (IDR)/IMCOM. DES MOU están con los LE  
30 locales para permitir un compartir de inteligencia/información rápida. El CID MOU con  
31 agentes incrustados en la Oficina del Alguacil de Bell County (BCSO) dentro de la  
32 unidad de crimen organizada de Bell County. Validado por la evaluación del  
33 comandante a lo largo de todo el Ejército en octubre 2021 para la prevención criminal  
34 EXORD 264-21. El líder de prevención de la HQDA llevará a cabo evaluaciones  
35 anuales para asegurar que esta recomendación permanezca implementada.

36  
37 **50. Recomendación: Encargar un sondeo para identificar localizaciones**  
38 **estratégicas para instalar Circuito Cerrado de Televisión (CCTV) y lectores de**  
39 **matrículas en la instalación militar para: a. Disuadir crimines al alertar a los**  
40 **visitantes, trabajadores y habitantes de Fort Hood que ciertos movimientos y**  
41 **acciones están bajo la vigilancia y cobertura de CCTV; b. Resolver crímenes**  
42 **identificando movimientos de vehículos y de sospechosos de una manera rápida;**  
43 **c. Ayudar a los investigadores criminales en investigaciones difíciles**  
44 **estableciendo cronogramas críticos de personas y de los movimientos de los**  
45 **vehículos; d. Facilitar detenciones de crímenes a tiempo real en circunstancias**



## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **urgentes; e. Proveer inteligencia de tiempo real a administradores de crisis**  
2 **durante tales situaciones.**

3  
4 **Medidas Puesta en Marcha:** El Ejército ordenó un sondeo (en FARGO 1 al EXORD de  
5 la HQDA 264-21) en coordinación con el AMC y el IMCOM y personal geoespacial de la  
6 G-9 desarrollaron una plataforma del internet basado en la web para que instalaciones  
7 militares puedan cargar sus puntos estratégicos (con la excepción de las localizaciones  
8 de las barracas). Este sondeo fue completado en mayo del 2022 y la data fue captada  
9 en JARVISS para que los mandos militares puedan accionarlas. El líder de prevención  
10 de la HQDA llevará a cabo evaluaciones anuales para asegurar que esta  
11 recomendación permanezca implementada.

12  
13 **51. Recomendación: Establecer un programa de conocimiento con el tema de la**  
14 **evitación de la vulnerabilidad particularmente en el tema de asalto sexual y de las**  
15 **actividades de alto riesgo fuera de la base militar.**

16  
17 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021  
18 validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica  
19 el EXORD 237-21, esta es una de las recomendaciones incluidas en EXORD 237-21  
20 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación. El líder de prevención del  
21 HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar de que esta recomendación  
22 permanezca implementada.

23  
24 **52. Recomendación: Facilitar el procedimiento de la Junta del Control**  
25 **Disciplinario de las Fuerzas Armadas (AFDCB) de Fort Hood para que puedan**  
26 **tomar decisiones de una manera efectiva y rápida para abordar**  
27 **establecimientos/negocios de alto riesgo fuera de la base militar.**

28  
29 **Medidas Puesta en Marcha:** La AFDCB de Fort Hood se reinició el 27 de enero del  
30 2021 y se reúnen trimestralmente (al menos de que una situación manda a una reunión  
31 de emergencia). Para esto se necesitará la contribución de LE, del Programa de  
32 Defensa Familiar (FAP), Asesoramiento Jurídico y de otros para poder identificar áreas  
33 de alto riesgo, presentar la evidencia/datos a la junta y así determinar un plan de acción  
34 recomendado para mejorar la seguridad. En mayo del 2021 una reunión de emergencia  
35 de AFDCB convocada afuera de su ciclo trimestral, rápidamente emitió una carta de  
36 emergencia de lugares prohibidos luego de una balacera que ocurrió afuera de la base  
37 militar. La mira de la AFDCB expandió de ser principalmente de bares y clubs  
38 nocturnos/discotecas a incluir complejo de apartamentos, instalaciones de almacenaje,  
39 y a otras instalaciones alquiladas facilidades que afectan la seguridad y la calidad de  
40 vida de los soldados y sus familiares. Cuerpo del Ejército III y la política carta 7  
41 (establecimientos prohibidos) de Fort Hood Texas (FHTX) aumento de 4  
42 establecimientos prohibidos (FEB21) a 9 establecimientos (SEPT22). La AFDCB ha  
43 demostrado una manera eficaz para influenciar a los dueños de los establecimientos a  
44 mejorar la seguridad en sus establecimientos; desde mayo del 2021, 3 negocios  
45 mejoraron sus condiciones y fueron removidas de la lista de los establecimientos fuera  
46 de la base militar que están prohibidos. Esta recomendación fue validada por la

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército en octubre 2021 en  
2 cumplimiento de EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en el  
3 EXORD 237-21 que ordena a todo el Ejército a implementar la evaluación. Las  
4 directrices esta incluidas en la AR 600-20 como un requisito duradero.

5  
6 **53. Recomendación: Por medios de un enlace eficaz y a través de sofisticados**  
7 **análisis de crímenes, la DES y el CID deberán trabajar con LE locales para**  
8 **identificar establecimientos y viviendas de alto riesgo. Estas áreas rápidamente**  
9 **deberán ser declaradas prohibidas por el comandante. Este tema debe su un**  
10 **punto regular en la agenda del equipo trabajador del crimen.**

11  
12 **Medidas Puesta en Marcha:** El CID establece un enfoque de jurisdicción maximizada,  
13 esfuerzos de enlace y el aumento al enfoque de operaciones proactivas. El enfoque del  
14 CID en desarrollar y mejorar las relaciones con LE locales, estatales y autoridades  
15 federales incluyen la participación de numerosos equipos especiales que también  
16 aumenta el conocimiento de lugares con alto indicio de crimen. Estas relaciones con  
17 fiscales estatales y federales junto con relaciones con LE brinda varias vías para  
18 abordar la amenaza creadas por establecimientos y áreas de preocupación criminal  
19 que impacten al Ejército. El director de la DACID y el preboste mariscal general  
20 coinciden que esta recomendación fue implementada. El DCS-G1 firmó un  
21 memorándum marcando esta recomendación como implementada el 20 de octubre del  
22 2022.

23  
24 **54. Recomendación: Los reportes criminales del DES y del CID deben enfocarse**  
25 **en las dinámicas del crimen dentro y fuera de la base militar ya que una gran**  
26 **cantidad de soldados viven fuera de la base militar.**

27 **Medidas Puesta en Marcha:** El EXORD 264-21 ordenó al DES y al CID a  
28 proporcionarles a los comandantes de rango superior un informe trimestral de las  
29 estadísticas y del análisis de crímenes dentro y fuera de la base militar para determinar  
30 las tendencias y las dinámicas asociadas que involucren a soldados para identificar  
31 estrategias para mitigar los riesgos del crimen. Esta recomendación fue incluida en el  
32 EXORD 237-21 ordenando a todo el Ejército la implementación de la evaluación.  
33 Comentarios de ACOMs/ASCCs indico que esta recomendación fue implementada en  
34 todo el Ejército. El CID se ocupará por completo de la capacidad de generar  
35 estadísticas de crimen a los FO del DACID al final de FY 2022. Esta capacidad es  
36 comparable con las estadísticas generadas por parte del COMPSTAT de NYPD. Las  
37 estadísticas se utilizarán en informes a SMCs y a comandantes de guarnición con la  
38 colaboración del DES. Utilizando estas estadísticas, la información en los archivos de  
39 los casos abiertos y cerrados del CID, la inteligencia de la red de fuentes del CID y con  
40 la inteligencia de agencias colegas de LE a nivel nacional y local la CID creara  
41 productos analíticos específicos enfocados en amenazas de crímenes especiales para  
42 poder señalar oportunidades para operaciones proactivas de LE, campañas de  
43 conocimiento de crimen y acciones de comandantes para poder mitigar las amenazas  
44 del crimen dentro y fuera de las instalaciones con personal/facilidades/equipo de la  
45 USAREC/ACC. Esto deberá incluir relaciones que faciliten el reporte de crímenes a  
46 personal/familiares/facilidades/equipo con nexos al USAREC/ACC. El director de la

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 DACID y el preboste mariscal general condicen que esta recomendación fue  
2 implementada. El DCS-G1 firmo un memorándum marcando esta recomendación como  
3 implementada el 20 de octubre del 2022.

4

5 **55. Recomendación: El DES y el CID debe publicar estadísticas de crimen de**  
6 **lugares fuera de la base militar y de lugares con alto indicio criminal a la**  
7 **población general de Fort Hood para facilitar el conocimiento situacional.**

8

9 **Medidas Puesta en Marcha:** El EXORD 264-21 ordenó al DES y al CID a  
10 proporcionarles a los comandantes de rango superior un informe trimestral de las  
11 estadísticas y del análisis de crímenes dentro y fuera de la base militar para determinar  
12 las tendencias y las dinámicas asociadas que involucren a soldados para identificar  
13 estrategias para mitigar los riesgos del crimen. El CID creará un reporte anual del  
14 crimen enfocado en las categorías mayores del crimen y trabajará con la OPMG para  
15 asegurar que estadísticas relevantes a crímenes no delictivos estén incluidas.  
16 Adicionalmente el CID proyecta publicar las estadísticas estilo COMPSTAT del NYPD  
17 mensualmente en las instalaciones locales. Estos reportes abordaran por completo la  
18 intención de mejorar el conocimiento situacional del crimen fuera de la base militar. El  
19 director de la DACID y el preboste mariscal general condicen que esta recomendación  
20 fue implementada. El DCS-G1 firmo un memorándum marcando esta recomendación  
21 como implementada el 20 de octubre del 2022.

22

23 **56. Recomendación: El Ejército deberá examinar desde el reclutamiento a lo largo**  
24 **del ciclo de vida de un soldado como el Ejército puede mejor desarrollar la**  
25 **persona entera. Este desarrollo debe ser iterativo a lo largo de la carrera del**  
26 **soldado y no puede ser relegado a una presentación de PowerPoint superficial.**  
27 **La misma requiere una consideración comprensiva y una implementación**  
28 **prudente.**

29

30 **Medidas Puesta en Marcha:** El G-1 del Ejército aprobó la implementación en todo el  
31 Ejército en abril 2022. La PFTF revisó un sinnúmero de nuevas y amplio alcance de  
32 soluciones que han sido implementadas para abordar el desarrollo holístico a lo largo  
33 del ciclo de vida de un soldado. Muchos diversos pero complementarios esfuerzos a lo  
34 largo del Ejército están cumpliendo este desarrollo necesario para soldados a través de  
35 la educación militar profesional en TRADOC y los programas de las unidades militares  
36 del Comando de Fuerzas de los Estados Unidos (FORSCOM). El líder de prevención  
37 del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar de que esta  
38 recomendación permanezca implementada.

39

40 **57. Recomendación: Definir el soldado del siglo XXI como un soldado que valora**  
41 **el respeto, la inclusión y sabe cómo llevar esos valores en sus interacciones del**  
42 **día a día.**

43

44 **Medidas Puesta en Marcha:** El G-1 del Ejército aprobó la implementación en abril  
45 2022 después de revisar acciones en lo largo de todo el Ejército incluyendo Equipos  
46 Especiales del Manejo de Talento del Ejército Programas de Evaluaciones del Mando y

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 Programas de Evaluaciones para Sargento Mayores; TRADOC's actualizó los  
2 programas de enseñanza para todos los alistados en el servicio, la educación  
3 profesional de los oficiales y también material de curso adicional para la diversidad,  
4 equidad e inclusión. Estos programas actualizados son revisados anualmente para  
5 asegurar una implementación duradera.  
6

7 **58. Recomendación: Liderazgo del mando militar en todos los niveles deben**  
8 **concebir estrategias e iniciativas para reestablecer y enfatizar el papel de los**  
9 **NCOs y oficiales subalternos en el conocimiento y la conexión con sus soldados**  
10 **a nivel de la unidad militar en maneras que pueda facilitar el respeto por la salud,**  
11 **seguridad y el bienestar de todos los miembros de la unidad militar y del Ejército.**  
12

13 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021  
14 validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica  
15 el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en EXORD 237-21  
16 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación. La misión y la intención del  
17 EXORD 237-21 es: Misión: No más tardar del 25 de septiembre del 2021,  
18 comandantes, mandos del Ejército, Servicio del Ejército Comando Componente y  
19 Unidades de Reportes Directos (DRU) evaluarán la implementación de 18  
20 recomendaciones del FHIRC dentro de sus mandos incluyendo en instalaciones donde  
21 ejercen supervisión de comandantes subalternos indicado en la AR 600-20. Intención:  
22 3.a.2 mandos militares evaluarán el estatus de la implementación de estas 18  
23 recomendaciones correspondientes y reportar el estatus de la implementación de cada  
24 recomendación y/o impedimentos que tengan evitando la implementación y tomarán  
25 medidas necesarias para poder abordar el impedimento. La Oficina del Jefe de la  
26 Reserva del Ejército (OCAR) y el Jefe del Departamento de la Guardia Nacional  
27 (CNGB) evaluarán la implementación dentro de sus organizaciones correspondiente y  
28 apropiadamente. El sinnúmero de iniciativas/programas (La aplicación  
29 MySquad/MiEscuadrón etc.) relacionado con la campaña del SMAs “Este Es Mi  
30 Escuadrón” proporcionan una solución a esta recomendación. El líder de prevención  
31 del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar de que esta  
32 recomendación permanezca implementada.  
33

34 **59. Recomendación: Establecer y mantener una cultura y un ambiente de**  
35 **igualdad de oportunidad con cero tolerancias para el asalto y acoso sexuales.**  
36

37 **Medidas Puesta en Marcha:** La directrices y acciones asociadas con la Campaña de  
38 la Planificación de Objetivos del Ejército 3 (construir ambientes positivos de mandos) y  
39 4 (reducir/prevenir comportamientos dañinos) abordan esta recomendación y apoyará  
40 cambios duraderos para mantener la atención de los líderes del Ejército de rango  
41 superior a transformar la cultura y el ambiente del Ejército. Acciones específicas dentro  
42 de la campaña objetivos 3 y 4 incluyen: proporcionar comentarios en tiempo real a las  
43 unidades militares acerca de la cohesión del equipo y el ambiente organizacional.  
44 Extender educación legal a los equipos de mando del Ejército en el nivel de escalón  
45 militar. Desarrollar evaluaciones de líderes para apoyar la percatación del ambiente  
46 organizacional su conocimiento y de sus habilidades. Revisar y ejecutar programas de

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 asesoramiento de calidad a nivel del escalón militar. Desarrollar e implementar  
2 mecanismos para integrar y sinérgicas extensiones de diversidad y metas con las  
3 estrategias del reclutamiento del Ejército para mejorar la participación de los líderes en  
4 adquirir el mejor talento de diversos historiales. Continuar a desarrollar e implementar  
5 procedimientos que reconozcan el valor de diversidad en el desarrollo y la retención de  
6 soldados y empleados civiles de la Secretaría del Ejército de alto desempeño. Revisar  
7 todas las políticas, procedimientos y programas del Ejército para posibles inclinaciones.  
8 Desarrollar herramientas prácticas para evaluar un ambiente equitativa e inclusiva a  
9 través de varios métodos de comentarios. Estudiar los requisitos e imperativos  
10 transformantes de la Oportunidad de Empleo Equitativo (EEO) para el avance de  
11 diversidad, equidad, inclusión y la accesibilidad. Desarrollar entrenamientos y  
12 programas de educación de Diversidad, Equidad, Inclusión, y Accesibilidad (DEIA) para  
13 cada etapa de la carrera del soldado y del empleado civil de la Secretaría del Ejército  
14 desde el precomisionado el ingreso mitad de la carrera y a ejecutivo superior.  
15 Proporcionar entrenamientos comprensivos de diversidad, equidad e inclusión también  
16 asesores de diversidad y programas. Estructurar y contratar a la Fuerza Laboral de  
17 Prevención (PWF) en el escalón militar en cumplimiento con las directrices del DoD.  
18 Crear la OSTC. El G-1 del Ejército firmo el memorándum de aprobación marcando esta  
19 recomendación como implementada el 11 de agosto del 2022.

20

### 21 **60. Recomendación: Ejercer liderazgo intrusivo en estas áreas por medio de** 22 **interacciones constantes y directas.**

23

24 **Medidas Puesta en Marcha:** El G-1 del Ejército aprobó la implementación en abril  
25 2022 después de revisar acciones en lo largo de todo el Ejército incluyendo: El cursado  
26 del Proyecto Athena de TRADOC reforzando el modelo de liderazgo del Ejército (de  
27 Publicación de Doctrina del Ejército ADP 6-22) a lo largo de la Educación Militar  
28 Profesional (PME). Se actualizo el Manual de Campaña (FM) 6-22 tema Desarrollando  
29 Líderes proporcionando directrices específicas en el involucramiento de los líderes  
30 persistentes. Varias iniciativas de unidades militares también están abordando esta  
31 recomendación como las iniciativas de la XVIII Cuerpos Aerotransportado (ABN) del  
32 Ejército, la Guía de Cohesión Águila (101ª ABN), chequeos mensuales del bienestar en  
33 1ª División de Infantería, etc. También se refuerza en cursos de Pre-comando y en los  
34 nominativos mensuales del SM cumbre de solución.

35

### 36 **61. Recomendación: Ordenar y obligar el uso del DEOCS sondeo de ambiente** 37 **organizacional para identificar y tomar acciones en temas identificados como** 38 **amarillo o rojo.**

39

40 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021  
41 validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica  
42 el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en EXORD 237-21  
43 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación. Líderes están implementando  
44 esta recomendación realizando requeridos informes de salida DEOCs y desarrollando  
45 planes de acción para abordar/arreglar asuntos específicos señalado por los sondeos.  
46 Un ejemplo de esta implementación es el esfuerzo Equipos de Ensueño de la 10ª

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 División de Montaña (MTN DIV), la integración de equipos de Igualdad de  
2 Oportunidades (EO) en equipos Tigres (equipos provisionales especializados)  
3 establecidos como una prioridad duradera. Equipos de ensueño son grupos focales de  
4 líderes innovadores que evalúan y monitorean el progreso de los planes de acción de  
5 los comandantes. Esta es parte del Comandante General (CG) de la 10ª MTN DIV plan  
6 de como los comandantes pueden solicitar comentarios. Nota: La Oficina de las  
7 Analíticas de las Personas eliminaron el umbral del color en el 2022.

8  
9 **62. Recomendación: El Ejército de los Estados Unidos deberá aumentar sus**  
10 **expectativas utilizando el sondeo del ambiente organizacional DEOCS de una**  
11 **manera más eficaz al revisar las categorías identificadas como categoría de color**  
12 **rojo para que las condiciones de esa categoría comiencen en 60% de respuestas**  
13 **favorables y ajustar por consiguiente las otras condiciones de colores.**

14  
15 **Medidas Puesta en Marcha:** El G-1 del Ejército aprobó la implementación en abril  
16 2022 después de revisar acciones en lo largo de todo el Ejército incluyendo entregar  
17 actualizaciones al AR 600-20 en marzo 2022, e iniciar programas pilotos para  
18 incorporar una Condición Esencial para la Misión (MEC) y Sesión Informativa Trimestral  
19 de Entrenamiento y Personas (QPTB) rutinarias la cual crea la conexión con la data del  
20 ambiente a informes de presteza rutinarias y promover el diálogo sobre la importancia  
21 de ambientes de comandos positivos. Adicionalmente, el DEOCS está a favor de  
22 reemplazar sus umbrales de rojo/ámbar/verdes con puntuaciones de factores en alertas  
23 en febrero 2022.

24  
25 **63. Recomendación: Establecer un mando militar enfocado en el liderazgo en el**  
26 **tema de prevención criminal e impulsar iniciativas para mejorar la salud y la**  
27 **seguridad de los soldados, civiles del Ejército y de sus dependientes.**

28  
29 **Medidas Puesta en Marcha:** Implementado en todo el Ejército en octubre 2021.  
30 Directrices ordenadas a través de la prevención criminal EXORD 264-21 para acciones  
31 ACOM/ASCC/DRU. La futura publicación del Grupo Consultivo de Prevención  
32 Integrada (IPAG) guía (TMT#PMXB) y la regulación de la prevención del crimen (TMT  
33 #RJQ6) proporcionaran una solución duradera de esta recomendación. El líder de  
34 prevención del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar de que esta  
35 recomendación permanezca implementada.

36  
37 **64. Recomendación: El comandante de la instalación militar debe liderar y dirigir**  
38 **el procedimiento del SARB y utilizar el procedimiento como una herramienta para**  
39 **apoyar el programa SHARP. Implementado en todo el Ejército en octubre 2021.**

40  
41 **Medidas Puesta en Marcha:** Reforzar las directrices que son requeridas en la AR 600-  
42 20 y validado por la evaluación del comandante a lo largo de todo el Ejército como lo  
43 indica el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones incluidas en EXORD  
44 237-21 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación. El líder de prevención  
45 del HQDA llevará a cabo una evaluación anual para asegurar de que esta  
46 recomendación permanezca implementada. La regulación actualizada de SHARP que

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 está proyectado a ser publicado en el primer trimestre del FY 2023 declara que el  
2 Comandante de Rango Superior (SC) presidirá el SARB cumpliendo con la intención de  
3 esta recomendación.  
4

5 **65. Recomendación: Asegurarse de que los líderes de las unidades militares**  
6 **utilicen las herramientas existentes para verificar la moral y el bienestar de los**  
7 **soldados y de ser necesario establecer maneras nuevas para la verificación. a.**  
8 **Grupos focales; b. Sondeos de ambiente organizacional; c. Caminar por las**  
9 **áreas; d. Contar con la información de los NCOs; e. Monitorear crimen, incidentes**  
10 **relacionados con el asalto y acoso sexual de sus respectivas unidades;**  
11 **Implementado en todo el Ejército en octubre 2021.**  
12

13 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la evaluación del comandante a lo largo de  
14 todo el Ejército como lo indica el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones  
15 incluidas en EXORD 237-21 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación.  
16 La misión y la intención del EXORD es: Misión: No más tardar del 25 de septiembre del  
17 2021, comandantes, mandos del Ejército, Servicio del Ejército Comando Componente y  
18 DRU evaluarán la implementación de 18 del FHIRC dentro de sus mandos incluyendo  
19 en instalaciones donde ejercen supervisión de comandantes subalternos indicado en la  
20 AR 600-20. Intención: 3.a.2 mandos militares evaluarán el estatus de la implementación  
21 de estas 18 recomendaciones correspondiente y reportar el estatus de la  
22 implementación de cada recomendación y/o impedimentos que tengan evitando la  
23 implementación y tomarán medidas necesarias para poder abordar el impedimento. La  
24 OCAR y el CNGB evaluarán la implementación dentro de sus organizaciones  
25 correspondiente y apropiadamente. Comentarios del ACOMs/ASCCs indica que esta  
26 recomendación fue implementada en todo el Ejército.  
27

28 **66. Recomendación: El Cuerpo del Ejército III y al Oficina de Asuntos Públicos**  
29 **necesitan un incremento de capacidad y un equipo de relaciones públicas del**  
30 **manejo de crisis.**  
31

32 **Medidas Puesta en Marcha:** Una Oficina de Asuntos Públicos FDU fue aprobado que  
33 transfiere el personal de relaciones públicas de los Equipo de Combate de la Brigada  
34 (BCT) al cuerpo del Ejército y a los escalones militares para cumplir con los requisitos  
35 de los comandantes y eficientemente cumplir como un incremento de capacidad de  
36 relaciones públicas. En total 70 plazas en COMPO 1 y 32 plazas en COMPO 2 fueron  
37 realineada del nivel de la brigada al cuerpo del Ejército y al nivel de la división del  
38 Ejército proporcionando la fuerza laboral para poder cumplir completamente con los  
39 requisitos de asuntos públicos del Ejército 2030 y adecuadamente proveer los recursos  
40 necesarios para los equipos de relaciones públicas del manejo de crisis a nivel del  
41 cuerpo del Ejército y al nivel de las organizaciones de la división del Ejército. El diseño  
42 de la fuerza militar será implementado en el FY 2024 para el Ejército Regular (RA) y en  
43 el FY 2024-2026 para la Guardia Nacional del Ejército (ARNG). El G-1 del Ejército  
44 aprobó la recomendación como implementada en el 6 de julio del 2022.  
45

## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 **67. Recomendación: El Cuerpo del Ejército III y Fort Hood deberá responder**  
2 **rápida y objetivamente, para informar al público y ayudar a formar la percepción**  
3 **pública. Implementada en todo el Ejército en octubre 2021.**

4  
5 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la evaluación del comandante a lo largo de  
6 todo el Ejército como lo indica el EXORD 237-21. Esta es una de las 18  
7 recomendaciones incluidas en EXORD 237-21 ordenando a todo el Ejército a  
8 implementar la evaluación. La misión y la intención del EXORD es: Misión: No más  
9 tardar del 25 de septiembre del 2021, comandantes, mandos del Ejército, Servicio del  
10 Ejército Comando Componente y DRU evaluarán la implementación de 18  
11 recomendaciones del FHIRC dentro de sus mandos incluyendo en instalaciones donde  
12 ejercen supervisión de comandantes subalternos indicado en la AR 600-20. Intención:  
13 3.a.2 mandos militares evaluarán el estatus de la implementación de estas 18  
14 recomendaciones correspondientes y reportar el estatus de la implementación de cada  
15 recomendación y/o impedimentos que tengan evitando la implementación y tomarán  
16 medidas necesarias para poder abordar el impedimento. La Oficina del Jefe de la  
17 Reserva del Ejército (OCAR) y el Jefe del Departamento de la Guardia Nacional  
18 (CNGB) evaluarán la implementación dentro de sus organizaciones correspondiente y  
19 apropiadamente. Comentarios del ACOMs/ASCCs indica que esta recomendación fue  
20 implementada en todo el Ejército. El FDU subalterno fue aprobado el 14 de junio del  
21 2022 y será implementado en el FY 2024 para RA y en el FY 2024-2026 para ARNG. El  
22 Oficial de Asuntos Públicos (PAO) FDU subalterno traslado BCT Asuntos Públicos (PA)  
23 personal (empleados y equipo seleccionados) a cuerpo del Ejército y a escalones de  
24 división del Ejército para cumplir con los requisitos del comandante para asuntos  
25 públicos, información visual y actividades de emergentes ventajas informáticas. Era una  
26 actualización de diseño de crecimiento nulo. El RA utilizará todos los pagadores de  
27 facturas internas de PAO disponibles (70 plazas realineados en total) mientras que el  
28 ARNG devolvió 26 y el USAR devolvió 4 espacios para sus cuentas COMPO. El FDU  
29 subalterno impacto 15 Cuadros de Organización y Equipo (TOEs) distintos (Equipo de  
30 Combate Armado de Brigada/ABCT, Equipo de Combate de la Brigada Stryker/SCBT,  
31 Equipo de Combate de la Brigada de Infantería/IBCT, Brigada de Apoyo  
32 Contratada/CSB, Brigada de Señal Táctico del Teatro de Operaciones/TTSB, división  
33 del Ejército y cuerpo del Ejército) alcanzando 66 unidades militares.

34  
35 **68. Recomendación: Utilizar un portavoz entrenado como el principal medio de**  
36 **comunicación con el público en vez de depender en los comandantes y LE.**  
37 **Implementado en todo el Ejército en octubre 2021.**

38  
39 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la evaluación del comandante a lo largo de  
40 todo el Ejército como lo indica el EXORD 237-21. Esta es una de las recomendaciones  
41 incluidas en EXORD 237-21 ordenando a todo el Ejército a implementar la evaluación.  
42 Comentarios del ACOMs/ASCCs indica que esta recomendación fue implementada en  
43 todo el Ejército. El líder de prevención del HQDA llevará a cabo una evaluación anual  
44 para asegurar de que esta recomendación permanezca implementada. La AR 360-1 (El  
45 Programa de Asuntos Públicos del Ejército) párrafo 2-4 b. (3) declara que todos los  
46 cuerpos, divisiones y brigadas del Ejército o comandantes equivalentes deberá “asignar



## Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC

1 a un portavoz que publique información acerca de su comando. PA es una función  
2 inherentemente gubernamental que requiere que el portavoz oficial sea militar, DoD o  
3 un empleado civil del Ejército”. Adicionalmente, la Oficina del Jefe de Asuntos Públicos  
4 (OCPA) guía de comunicación destaque la necesidad de tener un plan de  
5 comunicación claro, que lo practique/ensaye cuando declare “Ten un plan de crisis.  
6 Considera eventos de crisis que requieran comunicación rápida y receptivo con el  
7 público. Ten unas capacidades audio visuales, un área designada para las juntas y  
8 para la comunicación con el público y cualquier logística relacionada. Practica tu plan.  
9 Cualquier evento de entrenamiento del Ejército debería poner a prueba al personal,  
10 procedimientos y equipos en un entorno realístico. Planes de comunicaciones de crisis  
11 y entrenamiento de portavoces no son diferentes.”

12

### 13 **69. Recomendación: Cultivar relaciones holísticas duraderas con organizaciones** 14 **de la comunidad.**

15

16 **Medidas Puesta en Marcha:** Validado por la evaluación del comandante a lo largo de  
17 todo el Ejército como lo indica el EXORD 237-21 con la consiguiente directiva emitido  
18 en el FRAGO número 2. Implementado en todo el Ejército en mayo 2022. El borrador  
19 del IPAG guía (TMT #PMXB) declara la necesidad para que comandantes “Participen  
20 con miembros de la comunidad y con partidos interesados” primordialmente como un  
21 componente de un programa/concepto de prevención. El AR 360-1 (El Programa de  
22 Asuntos Públicos del Ejército) párrafo 7-36 adicionalmente destaca la importancia de  
23 relaciones positivas con organizaciones de la comunidad. El Curso de Comandantes  
24 Superiores y el Curso de Pre-comando del BDE también aborda esta recomendación a  
25 través de su currículo. El líder de prevención del HQDA llevará a cabo una evaluación  
26 anual para asegurar de que esta recomendación permanezca implementada.

27

### 28 **70. Recomendación: Esforzarse al máximo en mantener informada a la** 29 **comunidad de Fort Hood.**

30

31 **Medidas Puesta en Marcha:** Esta recomendación fue validada por la evaluación del  
32 comandante a lo largo de todo el Ejército como lo indica el EXORD 237-21. La misión y  
33 la intención del EXORD 237-21 es: Misión: No más tardar del 25 de septiembre del  
34 2021, comandantes, mandos del Ejército, Servicio del Ejército Comando Componente y  
35 Unidades de Reportes Directos (DRU) evaluarán la implementación de 18  
36 recomendaciones del FHIRC dentro de sus mandos incluyendo en instalaciones donde  
37 ejercen supervisión de comandantes subalternos indicado en la AR 600-20. Intención:  
38 3.a.2 mandos militares evaluaran el estatus de la implementación de estas 18  
39 recomendaciones correspondientes y reportar el estatus de la implementación de cada  
40 recomendación y/o impedimentos que tengan evitando la implementación y tomaran  
41 medidas necesarias para poder abordar el impedimento. La Oficina del Jefe de la  
42 Reserva del Ejército (OCAR) y el Jefe del Departamento de la Guardia Nacional  
43 (CNGB) evaluaran la implementación dentro de sus organizaciones correspondiente y  
44 apropiadamente. Con respecto a Fort Hood, esfuerzos en curso reflejan que los líderes  
45 de Fort Hood se involucran con la comunidad en juntas mensuales y a través de un  
46 plan deliberado de relaciones con la comunidad. Unidades militares de FHTX están

## **Apéndice B – Medidas tomadas para abordar las recomendaciones de FHIRC**

1 asociados con escuelas locales, cámaras de comercios, líderes de negocios entre otros  
2 líderes influyentes de la comunidad con el objetivo de presentarle a la comunidad  
3 puntos de discusiones críticos del Ejército/Fort Hood. Un boletín informativo le informa  
4 a la comunidad local de operaciones, simulacros, competencias, despliegues, entre  
5 otras actualizaciones importantes. El Cuerpo Armado III equipo de Asuntos Públicos  
6 ejecuta una rueda de prensa trimestralmente facilitando una conversación transparente  
7 entre los comandantes (de una estrella o más) de Fort Hood con los medios de  
8 comunicación locales y regionales. Estos esfuerzos continuaran con el propósito de  
9 informar nuestras comunidades, mostrar transparencia, y continuar de desarrollar  
10 relaciones críticas para la gestión de reputación y en los tiempos de crisis.

## **Apéndice C – Lista de publicaciones del Ejército modificadas de acuerdo con los hallazgos del FHIRC**

- 1 Reglamentación SHARP, que se publicara en o antes de diciembre 2022
- 2 Directiva del Ejército 2020-16 (Constatación y la denuncia de desaparecido, ausencias
- 3 desconocidas, ausente sin permiso y Soldados de estado de servicio o paraderos
- 4 desconocido)
- 5 Directiva del Ejército 2021-16 (Acciones inmediatas para mejorar el programa de
- 6 Respuesta y Prevención a Acoso y Asalto Sexual)
- 7 Directiva del Ejército 2021-30 (Servicios de Respuesta y Prevención a Acoso y Asalto
- 8 Sexual para los trabajadores civiles del Departamento del Ejército)
- 9 Directiva del Ejército 2021-34 (Director, Comando de Investigación Criminal del Ejército
- 10 de los Estados Unidos autoridades y responsabilidades)
- 11 Directiva del Ejército 2022-04 (En servicio de resolución y denuncia de asalto sexual)
- 12 Directiva del Ejército 2022-08 (Comando de Investigación Criminal del Ejército de los
- 13 Estados Unidos responsabilidades y funciones)
- 14 Directiva del Ejército 2022-10 (Seguros al reportar para víctimas de asalto sexual)
- 15 Orden General del Ejército 2022-09 (Designación y traspaso del Mando de
- 16 Investigación Criminal del Ejército de los Estados Unidos)
- 17 Orden General del Ejército 2022-10 (La Institución de la Oficina del Consejo para
- 18 Juicios Especiales del Ejército de los Estado Unidos)
- 19 Distribución de Todas Las Actividades del Ejercito (ALARACT) 027/2022 (Instrucciones
- 20 adicionales para el programa de Respuesta y Prevención a Acoso y Asalto Sexual:
- 21 Transferencias aceleradas, incentivos de estabilizaciones de 24-meses para
- 22 coordinadores de la respuesta de asalto sexual, defensores de víctimas y para personal
- 23 de SHARP)

## Apéndice D – FHIRC Cronología

- \_\_\_\_\_ 22ABR2020- Asesinato de Vanessa Guillen
  
- \_\_\_\_\_ 10JUL2020- Secretario del Ejército anuncia una revisión independiente de Fort Hood
- \_\_\_\_\_ 31AGTO2020- Miembros de la FHIRC llegan a Fort Hood
  
- \_\_\_\_\_ 6NOV2020- La FHIRC completa su reporte
  
- \_\_\_\_\_ 8DIC2020- El reporte de la FHIRC fue editado y hecho publico
  
- \_\_\_\_\_ MAR2021- FHIRC estatus 5/70 a lo largo del Ejército
- \_\_\_\_\_ 15-19MAR2021- Cumbre en la academia militar West Point
  
- \_\_\_\_\_ 7MAY2021- El estado de la FHIRC se le actualiza al congreso
- \_\_\_\_\_ 13MAY2021- Nombramiento de la Secretaria del Ejército Wormuth APQ
  
- \_\_\_\_\_ JUN2021- FHIRC estatus 6/70 a lo largo del Ejército
- \_\_\_\_\_ 22JUN2021- Testimonias de la Secretaria Wormuth
- \_\_\_\_\_ 2JUL2021- Reporte del DoD IRC
  
- \_\_\_\_\_ SEPT2021- FHIRC estatus 21/70 a lo largo del Ejército
- \_\_\_\_\_ 22SEPT2021- Hoja de ruta del DoD IRC
- \_\_\_\_\_ 5OCT2021- Comparecencia de nombramiento del Subsecretario Camarillo y APQ
  
- \_\_\_\_\_ DIC2021- FHIRC estatus 31/70 a lo largo del Ejército
  
- \_\_\_\_\_ MAR2022- FHIRC estatus 32/70 a lo largo del Ejército
  
- \_\_\_\_\_ 27ABR2022- Testimonio del Teniente General Brito
  
- \_\_\_\_\_ JUN2022- FHIRC estatus 43/70 a lo largo del Ejército
  
- \_\_\_\_\_ AUG2022- FHIRC estatus 63/70 a lo largo del Ejército (49 implementada, 10 transferida a recomendaciones del DoD IRC)
- \_\_\_\_\_ 20SEPT2022- Directiva del Ejército 2022-13 se publica; FHIRC estatus 65/70 a lo largo del Ejército (51 implementada, 10 transferida al cronograma del DoD IRC, 4 substituida por las recomendaciones del DoD IRC)
- \_\_\_\_\_ 21OCT2022- FHIRC estatus 70/70 (56 implementada, 10 transferida al cronograma del DoD IRC, 4 substituida por las recomendaciones del DoD IRC)

## Appendix E – DoD guidance on related DoD IRC recommendations

### 1 **Recomendación del DoD IRC 4.1.a directriz:**

2 Subsecretario de Defensa para Personal y la Resiliencia (USD (P&R) ordena a los  
3 secretarios de los departamentos militares y al jefe de la Oficina de la Guardia Nacional  
4 (NGB) a completar un estudio de la fuerza laboral dentro de un año de su encargo para  
5 realinear la estructura de denuncia del programa de Prevención y Respuesta a Acoso  
6 Sexual (SAPR) a lo largo de la jerarquía del comando para proporcionar un óptima  
7 asistencia de víctimas y oportunidades de denuncias para militares, apoyo experto al  
8 comando y a la supervisión e independencia para apropiadamente ejecutar la misión de  
9 SAPR. El estudio deberá abordar y proporcionar un modelo de fuerza laboral,  
10 soluciones e identificar cualquier impedimento legal que aborden los siguientes  
11 requisitos:

12 a. Establecer una estructura de denuncia independiente para los SARCs, SAPR, VAs  
13 donde el SARC primordial de la instalación militar, identificado por cada servicio militar  
14 responsable por esa instalación, se reporte solamente a-y esta supervisado  
15 operacionalmente por- el comandante de la instalación militar, comandante superior de  
16 misión, o para la Guardia Nacional, el primer general dentro de su cadena de mando.  
17 La supervisión del SARC primordial y la organización adjunto SAPR no podrá ser  
18 delegado excepto por el suplente o vicecomandante del comandante de la  
19 instalación/comandante superior de misión/General de la Guardia Nacional.

20 b. Diseñar una estructura de supervisión para apoyar la ejecución apropiada de la  
21 misión de SAPR a través de varias jerarquías y escalones de comando militar  
22 incluyendo Comandos Mayores, Oficinas Centrales del Servicio Militar, y Secretarías de  
23 Departamento adecuados o viables.

24 c. Indicar y definir las responsabilidades del SARC primordial para supervisar todos los  
25 demás SARCs y SAPR VAs en la instalación independiente de su servicio. Para bases  
26 militares conjuntas el servicio de apoyo identificara el SARC primordial servicios de  
27 apoyo ofrecerán personal SAPR para apoyar la organización SAPR de la base  
28 conjunta. Comandos combatientes ejerciendo control operacional sobre las fuerzas  
29 expedicionarias establecerán planes apropiados para asegurar que las fuerzas de  
30 despliegue apoyen una estructura apropiada para apoyar comandantes de del teatro de  
31 operaciones a proporcionar servicios SAPR a través del área(s) de operación  
32 identificadas.

33 d. Requiere que todos los SARCs y SAPR VA se programen por el SARC primordial a  
34 apoyar brigadas específicas o unidades de tamaños de brigadas en donde se  
35 familiarizarían con la misión de esas unidades y proporcionen defensa a todas las  
36 víctimas elegibles independiente de su servicio, Guardia Nacional o reservistas,  
37 dependientes, o empleados civiles.

38 e. Otros parámetros y requisitos especificados en el documento acompañante del  
39 estudio de la fuerza laboral.

## Appendix E – DoD guidance on related DoD IRC recommendations

### 1 Directriz de las Recomendaciones 4.1.b y C2:

- 2 Subsecretario de Defensa para Personal y la Resiliencia (USD (P&R) ordena a los  
3 secretarios de los departamentos militares y al jefe de la NGB incluyendo en el  
4 ordenado estudio de fuerza laboral indicada anteriormente un plan y una estrategia de  
5 ejecución para la meta de eliminar la asignación de la función del SARC o del SAPR  
6 VA como un deber colateral – excepciones de casos especificados – para el 30 de  
7 septiembre del 2024 en los departamentos militares y para el 30 de septiembre del  
8 2026 para la Guardia Nacional, con una implementación complete de la fuerza laboral  
9 del servicio para el 30 de septiembre del 2027. El estudio deberá abordar y  
10 proporcionar un modelo de la fuerza laboral y soluciones e identificar impedimentos  
11 legales abordando los siguientes requisitos:
- 12 a. Evaluar la carga de trabajo y las responsabilidades diarias de la actual fuerza laboral  
13 SAPR utilizando auditorios documentales u otros métodos necesarios para identificar  
14 una estructura apropiada para la dotación de personal para la transición de SARCs,  
15 SAPR VAs, y directores de programa SAPR a personal de tiempo completo.
- 16 b. Las localizaciones especificadas en donde deber colateral de SAPR VAs son  
17 permitidos (barcos, submarinos e instalaciones/unidades aisladas), al igual que un plan  
18 para asegurar los deberes colaterales identificadas de SAPR VAs permanezcan  
19 completamente competente, adquieran experiencia ejecutando la misión SAPR,  
20 manteniendo su conocimiento y destreza del trabajo y regularmente demostrar la  
21 capacidad de proporcionar un servicio de respuestas a un nivel alto de aptitud de  
22 acuerdo con los estándares de desempeño establecidos por el departamento.
- 23 c. Un plan para aumento en instancias en donde hayan puesto vacantes o personal en  
24 vacaciones. In instancias de aumento, ordena a personal recientemente asignados  
25 declarará explícitamente que el deber de SARC o SAPR VA será su deber primordial y  
26 de tiempo completo.
- 27 d. Un análisis, a la medida permitida por la política y la ley, y una revisión de la actual  
28 estructura de categorías de la administración pública para la mejora del reclutamiento y  
29 de la retención de personal cualificado SAPR, asignando como mínimo a GS-13 o al  
30 equivalente para directores de programa SAPR o SARCs en funciones de supervisión  
31 un mínimo a GS-10 o equivalente para SAPR VAs.
- 32 e. Un plan para regularmente abordar el autocuidado, el bienestar y prevenir  
33 agotamiento dentro de la fuerza laboral del SAPR.
- 34 f. El desarrollo de Especialidades Militares o código de especialidad u otro tipo de  
35 designador de la serie de trabajo para personal militar y una directriz de trayectoria  
36 profesional para personal ejerciendo el deber de SARC, SAPR VA, directores de  
37 programa SAPR; identificar el punto apropiado para personal militar puedan entrenar  
38 interdisciplinariamente en el campo profesional SAPR (por ejemplo, personal alistado  
39 debajo del grado de E-6 y oficiales debajo del grado de O-2 no será permitidos a

## Appendix E – DoD guidance on related DoD IRC recommendations

1 entrenar interdisciplinariamente o estar asignado a ejercer deberes de SAPR); y crear  
2 escalas profesionales asociadas para identificar oportunidades de promoción y del  
3 progreso para personal militar y civiles ejerciendo estos deberes.

4 g. Otros parámetros y requisitos especificados en el documento acompañante del  
5 estudio de la fuerza laboral.

### 6 **Directriz de la Recomendación 3.5b:**

7 Artículo 1: Subsecretario de Defensa para Personal y la Resiliencia (USD (P&R) ordena  
8 a los secretarios de los departamentos militares y al jefe de la NGB a actualizar sus  
9 políticas actuales de las evaluaciones de desempeño para oficiales y NCOs incluyendo  
10 una sección de narrativa comprensiva relacionada con el ambiente de la unidad del  
11 soldado y el manejo de los casos de acoso y asalto sexual. Las políticas deberán  
12 enumerar directrices transparentes para poder clasificar desempeño en este tema e  
13 incluir las siguientes cuando apliquen:

14 Ambiente Organizacional para comandantes:

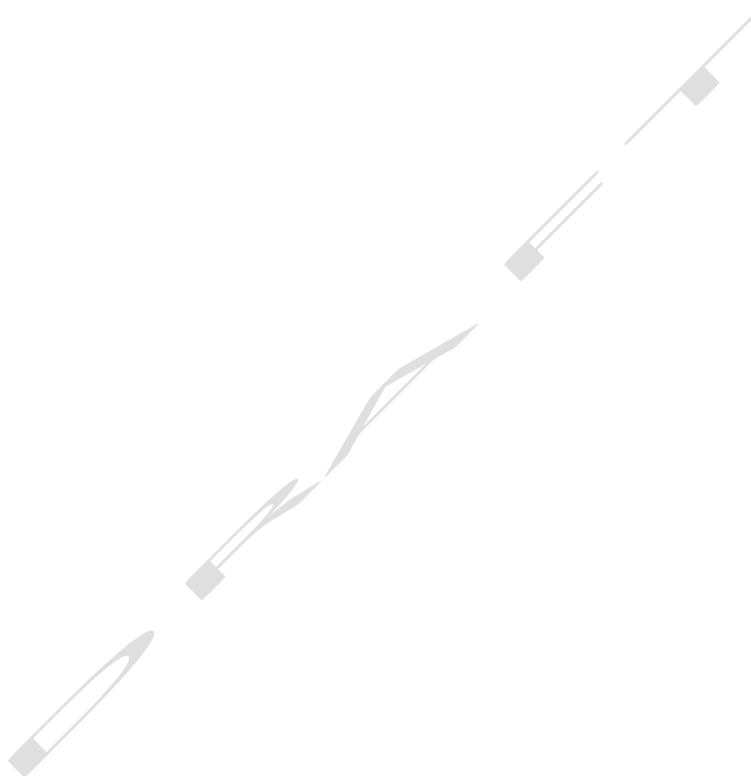
- 15 ○ Evidencia de que cada comandante de cada comando militar haya gestionado  
16 dentro de 120 días después de asumir el mando y por mínimo anualmente a partir  
17 de entonces mientras retenga el mando, un sondeo del ambiente organizacional del  
18 comando o de la unidad dentro del objetivo de promover un saludable ambiente  
19 organizacional incluyendo la prevención y responder al asalto sexual como lo  
20 requiere la sección 572 del FY 2013 NDAA.
- 21
- 22 ○ Evidencia de que el comandante haya fomentado un ambiente organizacional en  
23 donde (1) él/ella correctamente haya gestionado y evaluado justamente alegaciones  
24 de asalto sexual que fueron llevados a su atención; y (2) él/ella haya tomado pasos  
25 para asegurar que las víctimas de actividad criminal incluyendo asalto sexual  
26 pudieron denunciar la actividad criminal sin miedo de una represalia, incluyendo el  
27 ostracismo y la presión de grupo de otros miembros del comando como lo requiere  
28 la sección 508 del FY 2015 NDAA.
- 29
- 30 ○ Evidencia de que el comandante haya brindado los resultados del sondeo anual del  
31 ambiente organizacional y un plan de remedio a su supervisor de inmediato como lo  
32 requiere la Directiva de mayo 6 del 2013 del Secretario Defensa (SecDef),  
33 “Prevención y Respuesta de Asalto Sexual.”

34 Ambiente Organizacional para comandantes y supervisores:

- 35 ○ Evidencia de que supervisores monitorearon la recepción de los resultados del  
36 sondeo anual del ambiente organizacional y que condujeron la revisión apropiada  
37 para la evaluación del ambiente organizacional con el objetivo de mejorar el  
38 conocimiento del ambiente organizacional del comando subordinado y asegurara  
39 que los comandantes se responsabilicen como lo requiere la Directiva de mayo 6

## Appendix E – DoD guidance on related DoD IRC recommendations

- 1 del 2013 del Secretario Defensa (SecDef), “Prevención y Respuesta de Asalto
- 2 Sexual.”
- 3
- 4 ○ Evidencia de que supervisores proporcionen comentarios apropiados y/o tomaron
- 5 las medidas de rendiciones de cuentas apropiadas con el comandante subordinado
- 6 después de revisar los resultados del sondeo de ambiente organizacional.
- 7 Evidencia de un oficial y NCO gestionando casos de acoso y asalto sexual.
- 8 Evidencia de otros comentarios y rendiciones de cuentas apropiadas desarrolladas
- 9 para apoyar la implementación de la recomendación 3.5.a.





## **Apéndice F – Lista de Acrónimos y Términos Abreviados**

- 1 ABCT- Equipo de Combate Armado de Brigada
- 2 ACP- Plan de Campaña del Ejército
- 3 ACOM- Comando del Ejército
- 4 AD- Directiva del Ejército
- 5 ADP- Publicación de Doctrina del Ejército
- 6 AFDCB- Junta de Control Disciplinario de las Fuerzas Armadas
- 7 AIPS- Estrategia de Prevención Integrada del Ejército
- 8 ALCID- Memorándums utilizados por el CID para distribuir información a todo el personal de la CID
- 9
- 10 ALERTS- Sistema para Reporte y Seguimiento de los Cuerpos Policiales del Ejército
- 11 AR- Regulación del Ejército
- 12 ARD- Directiva de Resiliencia del Ejército
- 13 ARNG- Guardia Nacional del Ejército
- 14 ASAC- Asistente del Agente Especial a Cargo
- 15 ASCC- Comando del Componente del Servicio del Ejército
- 16 ASLs- Líderes del Ejército de Rango Superior
- 17 BCSO- Oficina del Alguacil de Bell County
- 18 BOLO: Estar Atento
- 19 CAT- Equipo de Cohesión y Evaluación
- 20 CC2- Recomendación de Ejes Transversales 2
- 21 CCTV- Circuito Cerrado de Televisión
- 22 CG- Comandante General
- 23 CHRA- Agencia Civil de Recursos Humanos
- 24 CID- Comando de Investigación Criminal del Ejército de los Estados Unidos
- 25 CIOC- Centro de Operaciones de Inteligencia Criminal
- 26 CNGB- Jefe del Departamento de la Guardia Nacional
- 27 COMPSTAT- Estadísticas de Computadoras
- 28 CR2C- Consejo Listo y Resiliente del Comandante
- 29 CRC- Centro de Listeza Para el Combate

## Apéndice F – Lista de Acrónimos y Términos Abreviados

- 1 CSB- Brigada de Apoyo Contratada
- 2 CYD- Directiva Cibernética
- 3 DACID- División de Investigación Criminal del Departamento del Ejército
- 4 DCS- Jefe Suplente de Estado Mayor
- 5 DEA- Administración de Control de Drogas
- 6 DEIA- Diversidad, Equidad, Inclusión, y Accesibilidad
- 7 DEOCS- Sondeo de Defensa del Ambiente Organizacional
- 8 DES- Directiva de Servicios de Emergencias
- 9 DFE- Investigador Forense Digital
- 10 DoD- Departamento de Defensa
- 11 DRU- Unidad de Reporte Directa
- 12 EEO- Oportunidad de Empleo Equitativo
- 13 EO- Igualdad de Oportunidades
- 14 EXORD- Orden Ejecutiva
- 15 FBI- Oficina Federal de Investigación
- 16 FDU- Actualización de Diseño de Fuerza
- 17 FHIRC- Comité Revisora Independiente de Fort Hood
- 18 FHTX- Fort Hood Texas
- 19 FO- Oficina Operacional; Oficina Regional
- 20 FOA- Agencia de Oficina Operacional
- 21 FORSCOM- Comando de Fuerzas de EE.UU.
- 22 FRAGO- Orden Parcial
- 23 FY- Año Fiscal
- 24 GCMCA- Autoridad Convocante del Consejo Superior de Guerra
- 25 HQDA- Oficina Central del Departamento del Ejército
- 26 HRC- Comando de Recursos Humanos
- 27 IBCT- Equipo de Combate de la Brigada de Infantería
- 28 IG- Inspector General

## Apéndice F – Lista de Acrónimos y Términos Abreviados

- 1 IMCOM- Comando Manejo de Instalaciones
- 2 IOD- Directiva de Investigaciones y Operaciones
- 3 IPAG- Grupo Consultivo de Prevención Integrada
- 4 IRC- Comité Revisora Independiente
- 5 KPD- Departamento de Policía de Killeen
- 6 LE- Cuerpos Policiales
- 7 LER- Informe de Cuerpos Policiales
- 8 LET- Herramienta de Participación de Líder
- 9 LNO- Oficial de Enlace
- 10 MCU- Unidad Principal de Delito Informático
- 11 MEC- Condición Esencial para la Misión
- 12 MOS- Especialidad Militar
- 13 MOU- Memorándum de Entendimiento
- 14 MP- Policía Militar
- 15 MPO- Orden de Restricción Militar
- 16 NCIC- Centro Informático de Crimen Nacional
- 17 NCIS- Servicio de Investigación Criminal Naval
- 18 NCO- Suboficial
- 19 NCOER- Informe Evaluativo de Suboficial
- 20 NDAA- Autorización de la Defensa Nacional
- 21 NGB- Oficina de la Guardia Nacional
- 22 NYPD- Departamento de Policía de Nueva York
- 23 OCAR- Oficina del Jefe de la Reserva del Ejército
- 24 OCPA- Oficina del Jefe de Asuntos Públicos
- 25 OER- Informe Evaluativo de Oficial
- 26 OSD- Oficina del secretario de Defensa
- 27 OSI- Oficina de Investigaciones Especiales
- 28 OTJAG- Oficina del Auditor de Guerra General

## Apéndice F – Lista de Acrónimos y Términos Abreviados

- 1 PA- Asuntos Públicos
- 2 PAO- Oficial de Asuntos Públicos
- 3 PC- Causa Probable
- 4 PCC- Curso de Pre-comando
- 5 PFTF- Fuerza Operativa Primero las Personas
- 6 PM- Director del Programa
- 7 PME- Educación Militar Profesional
- 8 PMO- Oficina del Mariscal Preboste
- 9 PowerBI- Potencia Inteligencia de Negocios
- 10 PWF- Fuerza Laboral de Prevención
- 11 QPTB- Sesión Informativa Trimestral de Entrenamiento y Personas
- 12 RA- Ejército Regular
- 13 RAC- Agente Residente a Cargo
- 14 SA- Secretaria del Ejército (EE.UU.)
- 15 SAC- Agente Especial a Cargo
- 16 SAPR- Prevención y Respuesta a Acoso Sexual
- 17 SARB- Comité Revisora de Asalto Sexual
- 18 SARC- Coordinador de Respuesta a Asalto Sexual
- 19 SBCT- Equipo de Combate de la Brigada Stryker
- 20 SC- Comandante de Rango Superior
- 21 SecDef- Secretario de Defensa de EE.UU.
- 22 SES- Servicio Ejecutivo Superior
- 23 SH/SA- Acoso Sexual/Asalto Sexual
- 24 SHARP- Respuesta y Prevención a Acoso y Asalto Sexual
- 25 SHARP PO- Oficina del Programa de Respuesta y Prevención a Acoso y Asalto Sexual
- 26 SMA- Sargento Mayor del Ejército
- 27 SLDC- Curso de Desarrollo para Líderes de Escuadrón
- 28 SOLO- Curso de Orientación Legal para Oficial Superior

## **Apéndice F – Lista de Acrónimos y Términos Abreviados**

- 1 SQI- Identificador de Cualificaciones Especiales
- 2 SVC- Consejo Especial de Víctima
- 3 TAA- Análisis del Concepto Total del Ejército
- 4 TCAP- Consejo de Ensayo del Programa de Asistencia
- 5 TDA- Cuadro de Distribución y Subsidio
- 6 TDS- Juicio de Servicios de Defensa
- 7 TIMS- Este Es Mi Escuadrón/Equipo
- 8 TLE- Equipo Especializado para Escuchar
- 9 TMT- Herramienta de Manejo de Deberes
- 10 TOE- Cuadro de Organización y Equipo
- 11 TRADOC- Comando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército
- 12 TTSB- Brigada de Señal Táctico del Teatro de Operaciones
- 13 UCMJ- Código de Justicia Militar
- 14 USACIDC- Comando de Investigación Criminal del Ejército (EE.UU.)
- 15 USALSA- Servicio Legal del Ejército de los Estados Unidos
- 16 USAR- Reserva del Ejército de los Estados Unidos
- 17 USD (P&R)- Subsecretario de Defensa para Personal y la Resiliencia
- 18 USMA- Academia Militar de los Estados Unidos
- 19 VA- Defensor de Víctimas

