

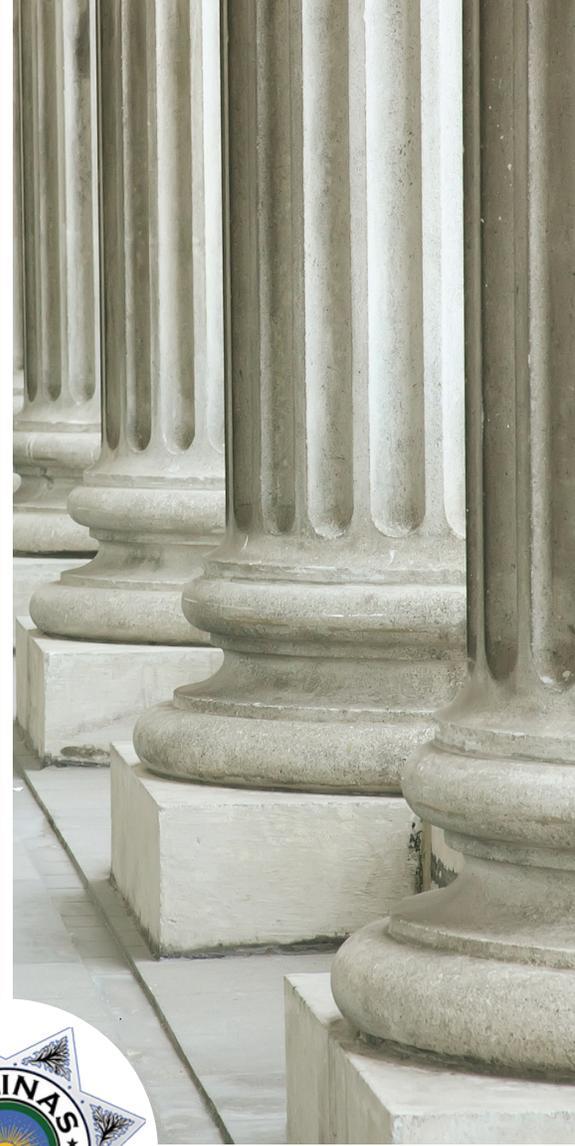
Recomendaciones sobre el control policial comunitario de avanzada en el departamento policial de Salinas

Roberto Santos

Rick Gregory

Leocadio Cordero

Gerald Richard



COPS
Community Oriented Policing Services
U.S. Department of Justice

IIR
Institute for Intergovernmental Research

Recomendaciones sobre el control policial comunitario de avanzada en el departamento policial de Salinas

La Oficina del Departamento de justicia de servicios comunitarios orientados hacia la comunidad (Oficina COPS) emitió una *Evaluación del Departamento policial de Salinas* el 22 de marzo de 2016. Este informe traducido incluye el resumen ejecutivo y las conclusiones y recomendaciones. Para leer el informe completo en inglés, visite <http://ric-zai-inc.com/ric.php?page=detail&id=COPS-W0799>.

Resumen ejecutivo

Entre marzo y julio de 2014, los oficiales del Departamento policial de Salinas (California) (SPD, por sus siglas en inglés) fueron parte de cuatro tiroteos donde hubo oficiales involucrados (OIS, por sus siglas en inglés). Los incidentes OIS tuvieron como resultado la muerte de cuatro sospechosos, todos hispanos. Estos incidentes desembocaron en protestas generalizadas contra el SPD. Después de los cuatro incidentes OIS, los miembros de la comunidad comenzaron a protestar, ya que muchos creían que el SPD participaba de controles policiales tendenciosos. También había imputaciones de brutalidad, reclamos que sostenían que el departamento estaba ocultando un uso de la fuerza excesivo e inapropiado, y una falta de confianza hacia el departamento. Las relaciones del SPD con muchos miembros de la comunidad hispana, específicamente con el área East Salinas, se vieron perjudicadas por estos incidentes en donde hubo tiroteos. Como resultado de estas tensiones, el jefe de la policía de Salinas, Kelly McMillin , contactó al Departamento de justicia (DOJ, por sus siglas en inglés), Oficina de servicios comunitarios orientados hacia la comunidad (Oficina COPS), en busca de asistencia a través de la Iniciativa de reforma colaborativa para la asistencia técnica (CRI-TA, por sus siglas en inglés). La Oficina COPS aceptó brindar la asistencia requerida, y el SPD celebró un contrato CRI-TA de manera voluntaria. El siguiente objetivo de proyecto y cuatro objetivos dados a continuación se identificaron y acordaron con la Oficina COPS y el SPD como áreas de enfoque de la evaluación: El objetivo de esta evaluación CRI-TA es mejorar la respuesta y responsabilidad del SPD para con la comunidad, teniendo en cuenta normas nacionales, prácticas prometedoras, investigación existente y expectativas de la comunidad. Los objetivos de esta evaluación son los siguientes:

1. Revisar el uso de las políticas de fuerza, las prácticas, la capacitación, las investigaciones y los procesos relacionados de la agencia.
2. Revisar la confianza y el compromiso de la comunidad, especialmente con las comunidades de color, en todos los niveles del departamento.
3. Evaluar la comunicación entre el personal de mando, los supervisores de nivel medio, los oficiales de línea y los interesados externos.
4. Analizar la respuesta y el uso de recursos para maximizar el impacto en la efectividad y responsabilidad de la policía, y las relaciones entre la policía y la comunidad.

Iniciativa de reforma colaborativa

La Oficina COPS creó el CRI-TA en respuesta a los pedidos de asistencia hechos por las agencias de orden público para tratar temas de cumplimiento de la ley significativos y para ayudar a construir confianza en sus comunidades. La participación en esta iniciativa es un compromiso a largo plazo, voluntario solicitado por el SPD y la Oficina COPS.¹

Métodos

Durante el curso de esta evaluación, el equipo central evaluador revisó y analizó cientos de documentos, políticas del SPD, documentos de capacitación, informes, minutas de reunión de personal y manuales. El equipo realizó cuatro visitas al lugar que permitieron que los miembros se encuentren con personal del SPD y miembros de la comunidad, observen operaciones del SPD y recojan datos. El equipo llevó a cabo dos sesiones en las que escuchó a los miembros de la comunidad de Salinas, grupos de enfoque múltiple y tuvo entrevistas individuales con miembros de la comunidad, personal del SPD y líderes de la ciudad. Las entrevistas fueron semiformales con preguntas específicas utilizadas para ganar la máxima información y comprensión mientras que a la vez se permitía que surgieran temas apropiados para realizar preguntas y llegar a comprender bien al departamento de policía y la comunidad de Salinas.

El presente resumen ejecutivo brinda una reseña general de cada capítulo con las conclusiones y recomendaciones claves del equipo de evaluación central.

Temas claves

Uso de la fuerza

La evaluación del uso de la fuerza (UOF, por sus siglas en inglés) del SPD llevada a cabo por el equipo de evaluación brinda un análisis y recomendaciones para las políticas, los procedimientos y las prácticas de UOF. Incluye una evaluación de las políticas de UOF del SPD, un análisis descriptivo de cinco años de los informes investigativos de UOF, y un análisis profundo de una muestra aleatoria de 47 investigaciones de UOF. Este esfuerzo permitió que el equipo brinde una revisión general de UOF del SPD y es la base para las conclusiones y recomendaciones del equipo. El equipo de evaluación examinó las políticas y los procedimientos de UOF dentro de lo que se incluye el aspecto investigativo de UOF desde enero de 2010 hasta agosto de 2015. Se centraron no solo en el contenido de la política sino también en el modo que las políticas se alinearon con las mejores y emergentes prácticas, jurisprudencia y procedimientos internos del SPD. A través de entrevistas, observaciones y revisiones de documentos, el equipo analizó cómo el SPD implementó las políticas de UOF, también se analizó la observancia general de las políticas y los mecanismos de responsabilidad específica. Se revisaron procedimientos de entrada de quejas e investigación y el proceso de investigación interna del SPD. Este examen incluyó selección aleatoria y análisis de informes de uso de la fuerza generados por los oficiales para determinar el cumplimiento de la política, evaluar el proceso de revisión y determinar cómo los oficiales fueron responsables de las violaciones a la política.

1. Para mayor información sobre la Iniciativa de reforma colaborativa para el proceso de asistencia técnica, remítase a la hoja de datos "Iniciativa de reforma colaborativa para la asistencia técnica," Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad del Departamento, octubre 2015, http://cops.usdoj.gov/pdf/technical_assistance.pdf

Tiroteos en los que hubo oficiales involucrados

La revisión y evaluación del equipo de investigaciones del SPD de OIS incluyeron tres de los últimos cuatro OIS (todos ocurrieron durante el año 2014).² El examen incluyó una revisión de los informes del caso de las investigaciones para determinar el cumplimiento de las políticas y los procedimientos del departamento como así también la aplicación de las prácticas de investigación estándares. El equipo no solo revisó el proceso investigativo sino también las acciones de los oficiales involucrados en los incidentes de OIS. El examen de estos tres OIS incluyó revisiones de los audios disponibles de las entrevistas de testigos, dentro de lo que se incluye entrevistas de los oficiales involucrados en los incidentes. Además, el equipo realizó entrevistas de los investigadores que llevaron a cabo las investigaciones de OIS y adquirió comprensión de la respuesta y el proceso de investigación.

Colaboración comunitaria

El estado de relación del SPD con la comunidad y la percepción comunitaria y confianza del SPD se evaluaron a través de diferentes entrevistas, reuniones, y observaciones y revisión de datos. Mientras el equipo examinó a fondo las relaciones y buscó evaluar el tipo de interacción entre la comunidad de Salinas y el departamento de policía, se identificaron cuatro temas de preocupación repetidos y definidos:

1. Filosofía ineficaz del SPD del compromiso comunitario
2. Falta de transparencia del SPD de las operaciones
3. Esfuerzos proactivos insuficientes para comprometer a la comunidad
4. Problemas con los tratamientos y la comprensión y el respeto por muchos miembros de la comunidad hispana

El OIS que tuvo como resultado la muerte de cuatro hombres hispanos que perjudicó la relación entre el SPD y muchas personas de la comunidad hispana. Algo que agrava la división es la falta de una filosofía general del SPD de colaboración y compromiso comunitario. La relación también se tornó tensa debido a recursos y personal del SPD reducido durante la crisis económica. La evaluación identificó varios grupos comunitarios y organizaciones comerciales que desean y esperan colaborar con el SPD. La falta de una estrategia de colaboración comunitaria formal ha obstaculizado la colaboración con estos grupos y ha llevado a falta de comunicación, confianza disminuida, y oportunidades perdidas por crear sociedades reales y significativas. La falta de una estrategia de colaboración comunitaria ha creado una percepción dentro de la comunidad de Salinas de que al SPD le falta transparencia. La falta de mecanismos y estrategias formales para compartir información o participar a la comunidad fue un tema que prevaleció manifestado por un número de miembros de la comunidad. El SPD enmarca los esfuerzos entre la comunidad y el control policial a través de sus políticas, y aún así muchos miembros del departamento sintieron que la política de control policial fue simplemente reaccionar a los delitos y la crisis. La fuerte creencia de muchos de los miembros del SPD que entrevistó el equipo fue que el departamento necesitaba mejorar su compromiso comunitario aprovechando las habilidades de muchos de los empleados dedicados y dispuestos del SPD. La falta de participación en el compromiso comunitario en todos los rangos y los empleados civiles y jurados parece limitar la habilidad del SPD para construir relaciones y ganar apoyo y confianza comunitaria.

2. El cuarto OIS fue investigado por el Condado de Monterey, California, Oficina del fiscal de distrito a pedido del SPD y estuvo disponible para esta evaluación.

Comunicaciones internas y externas

La evaluación de las comunicaciones internas y externas del SPD incluyó evaluaciones directas de las operaciones, comunicaciones y entrevistas internas del SPD con los miembros del SPD y las partes interesadas externas. El equipo también examinó y analizó documentos y sistemas utilizados por el SPD como vehículos para compartir comunicación e información. Tres tipos de temas diferentes surgieron de la revisión de datos y la evaluación:

1. Al SPD le falta comunicación general efectiva entre los rangos y la cadena de mando hacia arriba y abajo.
2. Al SPD le falta comunicación entre los miembros del personal civil y jurado.
3. El SPD no tiene un proceso o una estrategia de comunicación sistemática con las partes interesadas externas.

Asignación de recursos

La evaluación de la efectividad general y la asignación de recursos del SPD se centraron en cómo está configurado el SPD, las estrategias de disminución de delitos y la efectividad general en las relaciones entre la policía y la comunidad. Un área de preocupación que se descubrió durante la evaluación y se registró en el informe fueron las limitaciones del SPD para producir datos y análisis relacionado en tiempo y confiables. La falta de datos y análisis limitaron la evaluación. Además de la revisión de documentos y datos, el equipo entrevistó más de 100 miembros del SPD (dentro de lo que se incluye personal civil) y más de 175 miembros de la comunidad y se participó en 17 recorridos con oficiales/supervisores. 6. La perspectiva "de control policial justo e imparcial" refleja una nueva manera de pensar en el tema de control policial parcial. Se basó en la ciencia de la parcialidad, que establece que el control policial de parcialidades no es, como algunos sostienen, debido a racismo generalizado en el control policial. De hecho, la ciencia dice que aún los seres humanos bien intencionados (que incluyen los oficiales) manifiestan parcialidades que puede impactar en sus percepciones y comportamiento.

Mientras se observó que el SPD tiene reducciones de personal experimentados, la evaluación también reveló una falta de estrategias de control policial comunitario y disminución de delitos. Surgieron los siguientes tres temas generales:

1. El SPD experimentó una disminución tanto en el personal civil como jurado.
2. El SPD es principalmente un departamento reactivo que se enfoca especialmente en responder a las llamadas de servicio.
3. Al SPD le falta capacidad de análisis de delitos y datos.

Capacitación

La evaluación del programa de capacitación del SPD se centró en los programas de capacitación en servicio y campo y en la revisión de la parte del programa de capacitación de cumplimiento de la ley en el nivel de reclutamiento. El enfoque está en evaluar estos programas de capacitación relacionados con el uso de la fuerza; sin embargo, al examinar estos programas, el equipo examinó la gestión y función general del programa de capacitación del SPD.

La evaluación de la capacitación del SPD incluyó entrevistas con el personal del Departamento de capacitación, los Oficiales de capacitación de campo (FTO, por sus siglas en inglés) y aprendices. El equipo revisó las políticas, los documentos de capacitación, los lineamientos de capacitación y los informes de evaluación de capacitación del programa FTO del SPD. También entrevistaron a los coordinadores de la clase de capacitación de reclutamiento y observaron la capacitación de reclutamiento.

Conclusión

En el 2014, los oficiales del SPD estuvieron involucrados en cuatro incidentes diferentes de OIS, que resultaron en la muerte de cuatro hombres hispanos. Los incidentes mostraron y exacerbaron una falta de confianza y apoyo por el SPD por muchos en su comunidad. Los alegatos de brutalidad y parcialidades de la policía y los reclamos de encubrimiento de la mala conducta de la policía siguieron a los OIS, señalando al jefe de la policía del SPD que solicite la asistencia del DOJ en la forma de esta evaluación CRI-TA. Además, el SPD tiene importantes reducciones fiscales y de personal experimentado desde FY 2009–2010 que ha dejado al departamento en la posición de brindar servicios de la policía reactivos predominantemente. Legislación reciente aumentará el presupuesto del SPD y ayudará a que el SPD trate futuros requerimientos de personal y otros recursos necesarios. Sin embargo, se debe tratar la falta de estrategias de control policial generales, dentro de lo que se incluye disminución de delitos, control policial comunitario y colaboración comunitaria. Las mejoras a las políticas y las prácticas relacionadas con el uso de la fuerza, las investigaciones y las comunicaciones internas y externas mejoran la capacidad de cumplir del departamento. La colaboración comunitaria será esencial para la disminución con éxito de los delitos del SPD mientras se construyen sociedades y se vuelve a ganar confianza comunitaria.

Las conclusiones y recomendaciones que se encuentran en este informe no solo le brindan al SPD una comprensión de las brechas y áreas que necesitan mejoras sino que también sugieren mejores prácticas, procedimientos y políticas aceptadas para ayudar al departamento y la comunidad. El éxito del SPD para abordar estas conclusiones y resultados e implementar recomendaciones depende del equipo de liderazgo del SPD. Se necesita un esfuerzo enfocado para volver a ganar la confianza y el apoyo de la comunidad como así también el apoyo de los miembros dedicados del SPD.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusión 1

Las políticas 300 (Uso de la fuerza), 308 (Control de dispositivos y técnicas) y 309 (Dispositivo de energía conducida) del SPD son demasiado amplias en la descripción de los lineamientos de responsabilidad, supervisión y toma de decisiones de uso de la fuerza.

Recomendación 1.1

En términos generales, el SPD debe revisar las políticas 300, 308 y 309 para que sean más específicas y estén más en línea con las mejores prácticas de control policial. Al hacerlo, el SPD debe considerar todas las recomendaciones dadas a continuación para esta conclusión.

Recomendación 1.2

El SPD debe incorporar una matriz o un cuadro de decisiones en la política de UOF.

Recomendación 1.3

El SPD debe capacitar oficiales para que articulen de manera clara y precisa las razones de cualquier tipo de UOF por escrito y tras un enfrentamiento.

Recomendación 1.4

El SPD debe actualizar y revisar las políticas 300, 308 y 309 para describir el nivel de fuerza apropiado para aplicar en diversas circunstancias.

Recomendación 1.5

El SPD debe incluir y enfatizar la importancia del freno a la escalada en las políticas de UOF.

Recomendación 1.6

Se debe gestionar una capacitación de freno a la escalada específica, por lo menos, anualmente.

Recomendación 1.7

Para mantener la transparencia con la comunidad después de un incidente de UOF, las políticas de UOF deben establecer claramente qué tipo de información se dará a conocer al público, cuándo y en qué situación de conformidad con la ley estadual aplicable.

Recomendación 1.8

El SPD debe publicar todas las políticas de UOF en línea para promover la transparencia.

Recomendación 1.9

El SPD debe actualizar y aprobar las políticas relacionadas con el UOF anualmente y de conformidad con las mejores prácticas comúnmente aceptadas.

Conclusión 2

Los oficiales del SPD no reciben capacitación regular, sistemática sobre las políticas del departamento relacionadas con el UOF según son gestionadas por la política del departamento.

Recomendación 2.1

El SPD debe desarrollar un módulo de capacitación para incluir instrucción anual sobre todas las políticas relacionadas con el UOF.

Conclusión 3

Si bien el SPD provee oficiales con capacitación en diferentes temas, las áreas de contenido relacionadas con el UOF y las técnicas de freno a la escalada no están identificadas específicamente en el programa.

Recomendación 3.1

El SPD debe llevar a cabo una revisión del programa de todos los planes de clase en donde los contenidos relacionados con el UOF y las técnicas de freno a la escalada se puedan incluir en los planes actuales.

Conclusión 4

La política 306 (Uso de esposas y restricciones) no establece cada cuánto se debe realizar la capacitación.

Recomendación 4.1

El SPD debe establecer en la política 306 que se dará capacitación sobre la política y el uso adecuado de las esposas y restricciones, como mínimo, una vez al año.

Conclusión 5

En la política 308 (Control de dispositivos y técnicas), lo que se dice sobre la capacitación, el perfeccionamiento y la capacitación correctiva es demasiado ambiguo.

Recomendación 5.1

La política del SPD debe ordenar una capacitación anual sobre el uso adecuado de todos los dispositivos de control.

Conclusión 6

La capacitación que actualmente se describe en la política 309 (Dispositivo de energía conducida) debe ser obligatoria y más general.

Recomendación 6.1

Para reflejar que la capacitación es obligatoria, el SPD debe cambiar la palabra “debería” por “debe” ya que pertenece al momento en que se da la capacitación.

Recomendación 6.2

Las siguientes áreas se deben incluir en el sector “capacitación” de la política Herramientas de control electrónico (ECW, por sus siglas en inglés): capacitación de escenario y basada en el juicio, desventajas en el uso de armas de electrochoque de contacto directo, competencia y retención de armas, riesgo de asfixia postural, y justificación de cada ciclo (cinco segundos), como así también capacitación de comandantes y supervisores ya que pertenece a la investigación del uso de ECW.

Conclusión 7

El SPD no se atiene a la política 309 ya que se refiere a realizar auditorías de descarga de datos o brindar estadísticas e información de ECW al público.

Recomendación 7.1

El SPD debe atenerse a su propia política 309 llevando a cabo las auditorías de implementación de ECW.

Recomendación 7.2

El SPD debe incluir texto específico en la política 309 que establezca con qué frecuencia se deben realizar las auditorías de ECW.

Recomendación 7.3

El SPD debe atenerse a su propia política 309 y dar a conocer al público información de UOF de ECW.

Recomendación 7.4

El SPD debe incluir texto específico en la política 309 acerca de con qué frecuencia la información ECW se debe dar a conocer al público.

Conclusión 8

La política 309 no describe cómo se deben evaluar correctamente los ECW.

Recomendación 8.1

El SPD debe incluir la importancia, el propósito y los requisitos de una correcta evaluación de ECW en la política 309.

Conclusión 9

El SPD no se atiene a la política 309 y no completa las descargas de memoria integrada de ECW.

Recomendación 9.1

El SPD debe atenerse y cumplir su propia política perteneciente a descargar una memoria integrada de ECW.

Conclusión 10

Los oficiales del SPD no advierten constantemente a los sujetos sobre el uso de ECW antes de la implementación.

Recomendación 10.1

El SPD debe atenerse y cumplir su propia política perteneciente a advertir a los sujetos antes de implementar una ECW.

Conclusión 11

Los oficiales del SPD no captan sistemáticamente la cantidad de descarga eléctrica (por ej. ciclos) utilizada en los sujetos.

Recomendación 11.1

Los oficiales del SPD deben informar y el supervisor que investiga el UOF debe confirmar cómo varios ciclos de cinco segundos de carga eléctrica se administraron en los sujetos.

Conclusión 12

Las políticas relacionadas con el UOF del SPD están divididas en tres políticas distintas e independientes.

Recomendación 12.1

El SPD debe combinar las tres políticas en una.

Conclusión 13

El SPD no realiza análisis de UOF para identificar tendencias y patrones.

Recomendación 13.1

El SPD debe recolectar, rastrear y analizar los datos de uso de la fuerza para identificar tendencias y patrones, mensual, trimestral y anualmente.

Conclusión 14

El SPD no tiene un sistema de advertencia/intervención temprana de oficiales.

Recomendación 14.1

El SPD debe comprar y usar software que brinde un modo de llevar a cabo el análisis y que tiene un sistema de advertencia/intervención temprana que brinda alertas de UOF.

Conclusión 15

El SPD no tiene un proceso adecuado para identificar las necesidades de capacitación de UOF, las necesidades de una política y el cumplimiento de la política y los procedimientos.

Recomendación 15.1

El SPD debe establecer una junta examinadora de UOF formal compuesta por el líder de UOF/instructor de armas de fuego, un comandante y un sargento/coordinador de capacitación para revisar las investigaciones de incidentes de UOF.

Recomendación 15.2

El SPD debe desarrollar un proceso formal para asegurar que el personal que necesita una capacitación de UOF correctiva la recibe.

Conclusión 16

Los oficiales usan o registran de manera inconsistente sus intentos por ponerle un freno a la escalada a las situaciones.

Recomendación 16.1

En todos los incidentes de UOF, el SPD debe revisar los pasos y las acciones que se tomaron para ponerle un freno a la escalada o por qué el freno a la escalada no fue apropiado o factible como se describe en el informe.

Conclusión 17

El SPD usa "electrochoques/golpes de distracción" en los sujetos cuando tal vez no sea necesario o los oficiales no están documentando con precisión el uso de la fuerza ya que pertenece a "electrochoques/golpes de distracción".

Recomendación 17.1

El SPD debe limitar la práctica de uso de golpes de mano cerrada o puño de los oficiales en el rostro del sujeto.

Recomendación 17.2

El SPD debe mejorar la documentación de las técnicas de uso de distracción de los oficiales en el rostro del sujeto.

Recomendación 17.3

El SPD debe re enfatizar la importancia del nivel adecuado de fuerza basado en el nivel de resistencia durante la capacitación de UOF.

Conclusión 18

El SPD no sigue su propia política o práctica para el uso de declaraciones escritas o grabaciones de sospechosos y testigos de incidentes de UOF.

Recomendación 18.1

Cuando es posible, el SPD debe incluir grabaciones de audio de sospechosos, testigos y oficiales como parte de la investigación de UOF.

Conclusión 19

El supervisor que investiga el incidente de UOF no reúne sistemáticamente todos los hechos de los oficiales.

Recomendación 19.1

Los supervisores del SPD deben entrevistar a todos los oficiales que estuvieron involucrados o estuvieron en la escena durante el incidente de UOF o indicar por qué no se entrevistó a los oficiales.

Conclusión 20

Los supervisores del SPD no identifican a todos los posibles testigos de los incidentes de UOF para incluirlos en su investigación tal como lo requiere la política.

Recomendación 20.1

El SPD debe incorporar el uso de declaraciones escritas o grabadas de la víctima o los testigos como parte de la investigación.

Conclusión 21

El SPD no fotografía sistemáticamente sujetos de UOF.

Recomendación 21.1

El SPD debe tomar fotografías de todos los individuos sujetos de UOF o indicar por qué no se obtuvieron las fotografías.

Conclusión 22

El SPD no fotografía sistemáticamente la escena donde ocurrió el incidente de UOF.

Recomendación 22.1

El SPD debe tomar fotografías de todas las escenas en donde se utilizó UOF o indicar por qué no se obtuvieron las fotografías.

Conclusión 23

Las investigaciones de los supervisores del UOF de los oficiales no son uniformes.

Recomendación 23.1

Todos los supervisores del SPD reciben capacitación anual sobre cómo investigar a fondo el UOF de los oficiales.

Recomendación 23.2

Los supervisores del SPD deben ser consistentes al recolectar factores para determinar si se aplicó fuerza razonable, utilizando un formato de reporte y un proceso investigativo estandarizados.

Recomendación 23.3

El supervisor de investigación del SPD debe ser más preciso y directo al entrevistar al oficial sobre el UOF.

Recomendación 23.4

El supervisor de investigación del SPD debe entrevistar a todos los oficiales que estuvieron involucrados o fueron testigos del incidente de UOF.

Recomendación 23.5

El SPD debe desarrollar una guía para que los supervisores usen en la investigación de uso de la fuerza.

Conclusión 24

El SPD no tiene una práctica o política que requiera que todos los OIS o las muertes bajo custodia las investigue una agencia externa.

Recomendación 24.1

El SPD debe adoptar la práctica de tener una agencia independiente externa para que investigue los OIS y las muertes bajo custodia.

Conclusión 25

El SPD actualmente está evaluando las ECW de manera incorrecta.

Recomendación 25.1

El SPD debe cambiar la evaluación actual de las ECW para que concuerde más con las recomendaciones de TASER International.

Conclusión 26

El SPD está limitado en su habilidad para usar menos armas letales.

Recomendación 26.1

El SPD debe capacitar y proveerles a los supervisores de primera línea (sargentos) menos escopetas letales.

Conclusión 27

Las investigaciones administrativas (por ej. las investigaciones de asuntos internos) de los OIS no se completaron a término.

Recomendación 27.1

El SPD debe establecer un cronograma de 30 días para todas las revisiones administrativas (por ej. investigaciones de asuntos internos) que se llevaron a cabo después de que un incidente OIS haya sido revisado y juzgado por la Oficina del fiscal de distrito del Condado de Monterey.

Recomendación 27.2

El SPD debe crear un proceso formal para los incidentes OIS para que se les realice una revisión administrativa (por ej. investigación de asuntos internos).

Conclusión 28

El SPD no atiende a la política 310 vinculada a las investigaciones administrativas completadas y relacionadas con los incidentes de UOF revisados por la junta examinadora de UOF.

Recomendación 28.1

El SPD debe atender a su propia política 310.6 (C) 6 y debe haber llevado a cabo las investigaciones administrativas relacionadas con el UOF revisadas por la junta examinadora de UOF.

Conclusión 29

Los registros de la escena de delitos OIS no se realizaron correctamente.

Recomendación 29.1

El SPD debe brindar capacitación sobre la responsabilidad de las personas para mantener el registro de la escena de delitos.

Conclusión 30

Al SPD le falta una estrategia y filosofía de control policial colaborativo comunitario general, unificado.

Recomendación 30.1

El SPD debe desarrollar una estrategia de control policial colaborativo comunitario.

Recomendación 30.2

El SPD debe identificar e implementar una capacitación para todo el personal de control policial comunitario.

Conclusión 31

El SPD ha roto la relación con algunos miembros de la comunidad, especialmente en el área de East Salinas.

Recomendación 31.1

El SPD debe, como parte de la rutina, encontrarse y participar a la comunidad hispana a través de las organizaciones formales que existen en Salinas.

Recomendación 31.2

El SPD debe desarrollar un enfoque organizativo para institucionalizar un sistema de responsabilidad para comprometerse con grupos comunitarios, organizaciones formales y líderes comunitarios regularmente.

Recomendación 31.3

El SPD debe abordar la necesidad de oficiales que hablen español. El SPD debe tomar los pasos específicos para aumentar el número de oficiales que hablen español dentro de los próximos tres años a través de capacitación, contratación y reclutamiento en español.

Recomendación 31.4

El SPD debe implementar un programa de capacitación de cumplimiento de la ley en español tanto para los miembros jurados como para los que no lo son.

Conclusión 32

El SPD no está capacitando a sus miembros regularmente sobre parcialidades implícitas, conciencia cultural y justicia procesal.

Recomendación 32.1

El SPD debe proveer a los miembros jurados una capacitación en justicia procesal que incluya los cuatro pilares dados a continuación: justicia, imparcialidad, voz y transparencia.

Recomendación 32.2

El SPD debe brindar capacitación como la capacitación de Control policial justo e imparcial para todos los miembros del departamento, dentro de lo que se incluye personal civil.

Conclusión 33

El Comité de Asesoría Comunitaria de la Policía (PCAC, por sus siglas en inglés) no se utiliza para asistir al SPD con el desarrollo y mantenimiento de una relación de trabajo positiva y diálogo abierto con la comunidad hispana.

Recomendación 33.1

El SPD y los líderes de la ciudad deben asegurar que el PCAC está facultado por un representante de toda la comunidad, dentro de lo que se incluye East Salinas, y que están teniendo lugar reuniones habituales del SPD, PCAC y las partes interesadas pertenecientes a la colaboración entre la policía y la comunidad.

Conclusión 34

El SPD no tiene un grupo o comité de asesoría de diversidad basado en los residentes.

Recomendación 34.1

El jefe de la policía debe crear un Comité Asesor en Diversidad Comunitaria para asistir al SPD a desarrollar estrategias para mejorar las relaciones y la confianza entre la comunidad y la policía.

Recomendación 34.2

El SPD debe buscar el aporte del Comité Asesor en Diversidad Comunitaria en el desarrollo de su plan estratégico, esfuerzos de reclutamiento y contratación y esfuerzos de divulgación comunitaria permanente.

Conclusión 35

El SPD no ofrece academias de policía de residentes en español para los miembros de la comunidad que no hablen inglés.

Recomendación 35.1

El SPD debe ofrecer academias de policía de residentes en español además de brindar la academia en inglés actual.

Conclusión 36

El SPD no utiliza completamente a sus empleados para comunicarle al público los procedimientos, las políticas y los programas del departamento.

Recomendación 36.1

El SPD debe brindar lineamientos y expectativas para los miembros del SPD, permitiéndoles participar de manera rutinaria y responsable con los miembros de la comunidad e identificar las necesidades comunitarias.

Conclusión 37

El SPD debe expandir el uso de los medios sociales como la herramienta para comunicarse con la comunidad y otras partes interesadas externas.

Recomendación 37.1

El SPD debe buscar emplear un Oficial de información pública (PIO, por sus siglas en inglés) de tiempo completo que dedique parte de su tiempo a gestionar los esfuerzos de los medios sociales del departamento.

Recomendación 37.2

El SPD debe compartir los logros de sus empleados, dentro de lo que se incluye el reconocimiento y las distinciones de los empleados, con la comunidad, diferentes grupos comunitarios y organizaciones que utilizan diferentes formas de medios sociales.

Recomendación 37.3

Para mejorar la transparencia, el SPD debe comenzar a publicar información sobre delitos y seguridad pública actualizada en la página Web y a través de los medios sociales para que esté accesible para toda la comunidad de Salinas.

Conclusión 38

El SPD no tiene una interacción importante con los programas basados en la comunidad que están representados en la junta de la Alianza Comunitaria para Seguridad y Paz (CASP, por sus siglas en inglés).

Recomendación 38.1

El SPD debe expandir su participación asignando tanto miembros civiles como oficiales de policía para participar e interactuar con los programas CASP aplicables.

Conclusión 39

La participación del SPD y las sociedades con la comunidad basada en la fe y las organizaciones de fe es superficial.

Recomendación 39.1

Tras consultarles a los líderes de fe y los miembros de la comunidad basada en la fe, el jefe de la policía, el personal ejecutivo y otros miembros dentro de la organización necesitan desarrollar una estrategia que establezca una colaboración departamental con instituciones basadas en la fe.

Conclusión 40

La comunicación interna es inconsistente y, en algunos casos, inexistente.

Recomendación 40.1

Las reuniones de personal del SPD se deben realizar mensualmente y las minutas o los resúmenes de las reuniones se deben compartir con todos los miembros del SPD según sea apropiado.

Recomendación 40.2

El SPD debe desarrollar un grupo focal de empleados que representen cada unidad y división dentro del departamento para encontrarse mensualmente con el jefe de la policía y el personal ejecutivo.

Recomendación 40.3

El personal ejecutivo y el jefe de la policía del SPD deben establecer reuniones trimestrales con todo el personal civil del SPD poniendo énfasis en desarrollar una relación inclusiva.

Recomendación 40.4

El SPD debe desarrollar un sistema uniforme para permitir la comunicación con los miembros del departamento en todos los niveles de la organización.

Recomendación 40.5

El SPD debe desarrollar un boletín electrónico que se aloje en la intranet del departamento y hacer que esté disponible a través del sistema de correo electrónico.

Conclusión 41

Los comandantes del SPD no se reúnen ni comunican regular o sistemáticamente.

Recomendación 41.1

La comunicación entre todos los comandantes y los subjefes puede ocurrir formalmente una vez por semana.

Conclusión 42

En ocasiones, los miembros del SPD reciben información sobre las actividades del departamento a través de los medios locales y diferentes cuentas de medios sociales departamentales.

Recomendación 42.1

El personal ejecutivo y jefe de la policía del SPD deben informar a los miembros del SPD sobre los nuevos programas, procesos y cambios en un modo organizado y en término.

Conclusión 43

El SPD y la Asociación de Oficiales de la Policía de Salinas (SPOA, por sus siglas en inglés) no se comunican de manera eficaz.

Recomendación 43.1

En reuniones trimestrales con la SPOA, el jefe de la policía y el personal ejecutivo deben identificar cuestiones e inquietudes que afectan a los oficiales del SPD como así también al departamento y seguir resolviendo esas cuestiones e inquietudes dentro de un periodo de tiempo razonable.

Conclusión 44

El SPD no tiene un proceso formal para comunicarse con diferentes organizaciones o grupos comunitarios externos.

Recomendación 44.1

El jefe de la policía debe compartir más información con el PCAC, que es otra salida para las comunicaciones mejoradas con la comunidad tanto para la información positiva como negativa.

Recomendación 44.2

El jefe debe informar a las partes interesadas externas sobre los cambios del SPD a las operaciones del departamento, en especial cuándo estos cambios impactan los programas y servicios, antes de anunciar los planes en los medios.

Conclusión 45

El SPD actualmente sigue un modelo de personal mínimo para el despliegue de recursos de patrulla.

Recomendación 45.1

El SPD debe actualizar el modelo de personal usando diferentes fuentes de datos contemporáneas, dentro de lo que se incluye llamadas por servicios, informes de delitos, y aportes de oficiales y supervisores y de la comunidad.

Conclusión 46

El SPD no asigna oficiales a la misma área geográfica para un periodo de tiempo extendido.

Recomendación 46.1

El SPD debe seguir un enfoque de manejo de datos al desarrollar un nuevo modelo para el despliegue de recursos de patrulla enfatizando tareas geográficas de mayor duración para los oficiales.

Recomendación 46.2

Después de haber implementado el nuevo modelo de personal con énfasis en las tareas geográficas de los oficiales por periodos extendidos, el SPD debe evaluar la efectividad del nuevo modelo y revisar los impactos en los esfuerzos de disminución de delitos.

Conclusión 47

El SPD no tiene una capacidad de análisis de delitos adecuada.

Recomendación 47.1

El SPD debe contratar al menos un analista de delitos experimentado de tiempo completo.

Recomendación 47.2

El SPD debe asegurar que está maximizando el uso de recursos disponibles, como ser la membresía del departamento en Western States Information Network® (WSIN).

Conclusión 48

El SPD no tiene un proceso de rendición de cuentas sistemático, formal que se enfoque en la prevención de delitos, disminución de delitos, evaluación del rendimiento y asignación de recursos.

Recomendación 48.1

El jefe de la policía y el personal ejecutivo deben realizar reuniones de rendición de cuentas con regularidad.

Recomendación 48.2

En los esfuerzos por atender a los residentes de Salinas, el SPD debe usar las reuniones de rendición de cuentas para participar a las partes interesadas externas de la región, tales como agencias de orden público, proveedores de servicios sociales y asociaciones comunitarias y otros líderes de la ciudad.

Conclusión 49

No se requiere que los supervisores de patrulla del SPD pasen tiempo en el campo realizando monitoreo, dando soporte o evaluando las operaciones de patrulla.

Recomendación 49.1

El SPD debe solicitar a los supervisores de primer nivel asignados a las operaciones de patrulla que pasen tiempo en el campo evaluando, dando soporte y guiando al personal subordinado.

Recomendación 49.2

Las evaluaciones de rendimiento de los supervisores de patrulla (de primer nivel) del SPD deben incluir categorías relacionadas con trabajo basado en el campo y actividades de patrulla, dentro de lo que se incluye actividades de resolución de problemas en el vecindario e iniciativas de control policial comunitario.

Conclusión 50

El SPD debe aumentar el uso de personal civil.

Recomendación 50.1

El SPD debe considerar aumentar el número de empleados civiles con el fin de cambiar las funciones que no son de la policía y que en la actualidad son manejadas por oficiales de la policía y hasta empleados civiles.

Recomendación 50.2

El SPD debe reevaluar el uso de personal jurado que actúa como técnicos de la escena del delito y considerar utilizar personal civil (o una combinación de personal jurado y civil), especialmente capacitado como técnicos de la escena del delito, para liberar a los oficiales de patrulla y los supervisores de patrulla de la carga.

Conclusión 51

El SPD no tiene un programa de Voluntarios en el Servicio Policial (VIPS, por sus siglas en inglés) departamental y funcional.

Recomendación 51.1

El SPD debe expandir el uso de voluntarios en los tres departamentos del SPD: Departamento de investigaciones, Departamento de operaciones de campo (patrulla) y Departamento administrativo.

Recomendación 51.2

El SPD debe asignar un supervisor para que trabaje con los miembros de la comunidad para desarrollar un programa formal de voluntarios de la comunidad.

Conclusión 52

El Departamento de investigaciones del SPD está dividido entre dos sargentos principalmente según prioridad y disponibilidad, y no por diferentes tipos de delitos.

Recomendación 52.1

El SPD debe realinear el Departamento de Investigaciones para dividir el trabajo en delitos contra las personas y delitos contra la propiedad.

Recomendación 52.2

El SPD debe asignar detectives específicos a la unidad de homicidios, que reporten a los sargentos de delitos contra las personas, liberando a otros detectives menos experimentados de las investigaciones complejas.

Conclusión 53

El SPD no tiene una revisión de casos investigativos o responsabilidad sistemática.

Recomendación 53.1

El Departamento de investigaciones del SPD debe establecer reuniones semanales para la revisión de casos.

Recomendación 53.2

Los detectives deben tener soporte de los casos y soporte de análisis de los delitos que brinden un análisis de enlace básico, una armonización de casos y un análisis temporal.

Conclusión 54

Al SPD le falta un enfoque de disminución de delitos general.

Recomendación 54.1

El SPD debe desarrollar e implementar un enfoque de disminución de delitos general que incluya estrategias de disminución de delitos basadas en evidencia, sociedades comunitarias, resolución de problemas y responsabilidad (por ej. Control policial estratificado).

Recomendación 54.2

La estrategia de disminución de delitos del SPD debe incluir medidas de rendimiento específicas y cuantificables con un reporte regular de los logros de objetivos y el progreso de estrategias general.

Conclusión 55

El SPD no tiene un proceso uniforme para rastrear o revisar los planes de las clases de capacitación o las personas que asisten a la capacitación.

Recomendación 55.1

El SPD debe crear y establecer un proceso de responsabilidad para rastrear y guardar de manera sistemática todos los planes de las clases de capacitación y rastrear la asistencia de los individuos.

Recomendación 55.2

El SPD debe implementar la inspección y auditoría de sus registros de capacitación.

Recomendación 55.3

El SPD debe comprar software de registros de capacitación adecuado. Es importante que la capacitación se rastree de manera precisa para asegurar que todos los requisitos de capacitación se completan correctamente.

Conclusión 56

La Capacitación de la política 208 del SPD indica que la Unidad de capacitación desarrollará y mantendrá un plan de capacitación.

Recomendación 56.1

El SPD debe seguir la política 208 y desarrollar un plan de capacitación que, como mínimo, aborde los cambios a la ley, capacitación ordenada por el estado y capacitación sobre temas importantes. Además, el plan de capacitación del SPD debe incluir capacitación importante para el personal civil del SPD.

Recomendación 56.2

El plan de capacitación del SPD debe ser anualmente desarrollado por el comité de capacitación y debe ser compartido por todo el departamento. El SPD debe incorporar socios comunitarios o PCAC, o ambos, en el desarrollo del plan de capacitación.

Conclusión 57

El SPD no se atiene a la política de la agencia 208.5, "Evaluación de las necesidades de capacitación".

Recomendación 57.1

El comité de capacitación del SPD, bajo el lineamiento del sargento de la Unidad de capacitación, debe llevar a cabo la evaluación de las necesidades de capacitación de conformidad con la política 208.5 y obtener el aporte y la aprobación del personal ejecutivo. La evaluación de las necesidades de capacitación se debe usar como la base del plan de capacitación anual del SPD.

Conclusión 58

El SPD no se atiene a la política 208.6 (Comité de capacitación) y no estableció un comité de capacitación funcional.

Recomendación 58.1

El SPD debe establecer un comité de capacitación de conformidad con la política 208.6, y además de los miembros jurados, el SPD debe agregar un miembro civil del SPD y un miembro apropiado de uno de los grupos públicos mencionados anteriormente.

Recomendación 58.2

El comité de capacitación del SPD debe revisar todos los incidentes de UOF para propósitos relacionados con la capacitación.

Conclusión 59

El programa de los FTO del SPD brinda capacitación sobre UOF pero no incorpora capacitación de control policial comunitario en sus objetivos.

Recomendación 59.1

El programa de los FTO debe infundir los conceptos de control policial comunitario a través de los objetivos de capacitación.

Recomendación 59.2

El SPD debe considerar una transición al programa PTO, que es un programa de aprendizaje para los oficiales basado en los problemas, en el programa FTO o modificar el programa FTO existente para incorporar elementos del programa PTO.

Conclusión 60

El SPD no ha formalizado un programa de capacitación para los nuevos contratados que son oficiales de la policía precertificados (laterales).

Recomendación 60.1

El SPD debe desarrollar un programa FTO apropiado y consistente que incorpore la capacitación de nivel FTO esencial para la nueva contratación de un oficial de la policía experimentado. Especialmente, los elementos de este programa deben ser desarrollados por los que están dentro del departamento actuando como FTO y personal de la unidad de capacitación y personal de nivel de mando.

Conclusión 61

El SPD no provee interacciones de capacitación regular con personas con discapacidades mentales y no se atiene a la política 418 del SPD, "Compromiso de salud mental".

Recomendación 61.1

El SPD debe desarrollar e implementar un programa de capacitación aprobado por POST y entregado anualmente para todo el personal jurado de SPD y el personal civil que trata con la comunidad directamente en lo que respecta a la respuesta y manejo de situaciones que involucran personas con desafíos mentales, aquellos con enfermedades mentales, o personas en crisis.

Recomendación 61.2

El SPD debe aprovechar su relación con la Unidad de salud del comportamiento del condado de Monterey y expandir la capacitación para los supervisores y oficiales de patrulla.

Recomendación 61.3

Los supervisores de patrulla del SPD deben asistir periódicamente a las reuniones mensuales CIT para mejorar las relaciones con el CIT y la Unidad de salud del comportamiento del condado de Monterey.