



Primer Informe Trimestral
del Supervisor Independiente
para el Departamento de
Policía de Oakland

Robert S. Warshaw
Supervisor Independiente

Office of the Independent Monitor
Police Performance Solutions, LLC
P.O. Box 396, Dover, NH 03821-0396

22 de abril del 2010

Índice

Primera Sección

<i>Introducción</i>	2
<i>Metodología para la Evaluación del Cumplimiento</i>	4
<i>Resumen Ejecutivo</i>	6

Segunda Sección

<i>Evaluaciones del Cumplimiento</i>	
Tarea 2: Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de la IAD	9
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	11
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso Informal Proceso de Resolución	12
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	15
Tarea 6: Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	22
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	24
Tarea 16: Apoyo a los Procesos de la IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos	26
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	27
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	28
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza	33
Tarea 25: Investigaciones e Informes sobre el Uso de la Fuerza y Responsabilidad	36
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB)	41
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	43
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	44
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	46
Tarea 35: Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	48
Tarea 37: Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos	49
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	51
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	54
Tarea 42: Programa de capacitación en el campo	61
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	65
Tarea 45: Política de Consistencia Disciplinaria	67

Tercera Sección

<i>Conclusión</i>	71
-------------------	----

Apéndice

<i>Acrónimos</i>	74
------------------	----

Primera Sección

Introducción

Éste es el primer informe trimestral del recién nombrado Supervisor del Acuerdo de Conciliación Convenido (*Negotiated Settlement Agreement*, NSA) para el caso *Delphine Allen, et al., vs. Ciudad de Oakland, et al.* en el Tribunal de Distrito Federal del Distrito Norte de California.

En enero de este año, y bajo la dirección del Juez Thelton E. Henderson, las Partes aceptaron mi nombramiento como Supervisor del Departamento de Policía de Oakland (OPD). Como tal, superviso el proceso de seguimiento que se inició en el 2003 y generó 14 informes de progreso elaborados por el Equipo de Supervisión Independiente (IMT). Para realizar esta labor, he formado un equipo con una experiencia excepcional en aplicación de la ley, investigación, evaluación y asesoramiento. Entre el 8 y el 12 de febrero del 2010, el Equipo de Supervisión en su totalidad realizó su primera visita trimestral de inspección para evaluar el progreso logrado por el Departamento durante el periodo de tres meses comprendido entre el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2009.

A medida que completábamos nuestro análisis, llegamos a apreciar en toda su dimensión el trabajo realizado por el anterior equipo de supervisión. Nuestro trabajo se benefició considerablemente de la alta calidad del trabajo que hizo dicho equipo. Damos nuestro agradecimiento especial a Robin Busch-Wheaton, que se ha unido a nuestro equipo tras haber trabajado ampliamente con el supervisor anterior. Asimismo, damos nuestro agradecimiento a la Oficina del Inspector General (OIG) del OPD por las contribuciones hechas, y a los muchos funcionarios, civiles, supervisores y personal de mando por ayudarnos a comprender mejor el Departamento al realizar nuestro trabajo relacionado con este informe. El nuevo Jefe de Policía de la Ciudad, Anthony Batts, ha demostrado su voluntad y determinación de llevar al Departamento por el buen camino. Sus regulares informaciones actualizadas me han resultado de gran utilidad. Su función influirá claramente en el resultado de este proceso y debería sentar las bases de la actuación policial futura en la Ciudad de Oakland.

Bajo el anterior equipo de supervisión, el OPD logró un progreso significativo en el cumplimiento de las 51 tareas del NSA. El finalizar su permanencia de siete años en el puesto, el anterior supervisor concluyó que el Departamento cumplía en su totalidad 32 de las Tareas requeridas, y cumplía parcialmente otras 16 Tareas. Como resultado de ello, las Partes acordaron reducir a la actual lista de 22 el número de Tareas bajo supervisión “activa”.

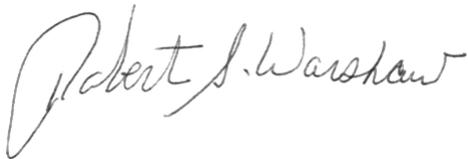
El enfoque adoptado por nuestro equipo difiere en cierta medida del que tenía el anterior supervisor. En cada uno de sus informes el IMT sólo revisó un subconjunto de Tareas. La meta que tenemos para este informe, y para los futuros, es evaluar el cumplimiento de las 22 Tareas restantes. Aunque es posible que en futuros informes prestemos especial atención a determinados aspectos del Acuerdo, prevemos que cada trimestre revisaremos regularmente el cumplimiento de todas las Tareas restantes.

El cambio de supervisión no se limita a una simple sustitución de personal. Ofrece más que una simple oportunidad de “ir marcando” pasos o tareas secundarias adicionales a medida que se realizan. Presenta la oportunidad de considerar estas reformas desde una perspectiva más amplia, como parte del compromiso adquirido por el Departamento de Policía de Oakland con una actuación policial de alta calidad, justa y eficiente.

Asimismo, deseo dar mi reconocimiento a la función de los abogados de los demandantes en esta cuestión: el Sr. James Chanin y el Sr. John Burris. Aunque se considera que éste es un proceso de confrontación, tengo confianza en el compromiso de estas personas por lograr una reforma adecuada y significativa, así como velar igualmente por los intereses que más convengan a la comunidad de Oakland y a los hombres y mujeres del Departamento de Policía de Oakland.

Nuestra función como equipo supervisor no se limita simplemente a repasar las cuestiones concretas del acuerdo NSA. A medida que progresems a partir del trabajo realizado por el supervisor anterior, involucraremos al OPD para que examine de forma crítica sus políticas, procedimientos y operaciones, para considerar cómo integrar las reformas requeridas por el NSA al sistema. Trabajaremos con el Departamento para examinar la funcionalidad de los sistemas de gestión de datos, no solamente su utilidad actual. Colaboraremos con el Departamento para fortalecer el desarrollo de sus políticas, capacitación y desarrollo de personal para preservar el progreso que el Departamento logre bajo el NSA. Retaremos a la dirección del OPD a que piense de una forma más abierta y creativa. Nada de lo dicho sugiere que vayamos a salirnos de las recomendaciones acordadas por las Partes, sino más bien que lo que deseamos es ayudar al OPD a comprender el valor de estas recomendaciones más allá de los límites del proceso de cumplimiento. Éste es el octavo año en que el Departamento se somete a una supervisión independiente y, hasta la fecha, el progreso acumulado sigue siendo una insuficiencia que tiene que superarse de forma rápida y profesional.

La supervisión independiente de este acuerdo NSA es un proceso complejo que implica cuestiones complejas. Los servicios policiales que se ofrecen a una comunidad —y contar al mismo tiempo con la confianza pública— son quizá las funciones más esenciales y sagradas de la administración pública. Durante el transcurso de nuestras responsabilidades, intentaremos siempre por todos los medios cumplir nuestra misión en consonancia con estos principios.



Supervisor

Metodología para la Evaluación del Cumplimiento

El cuerpo de este informe se compone de nuestras evaluaciones de cumplimiento con los requisitos individuales de las 22 Tareas activas del NSA. A cada requisito le sigue una información sobre la situación del requisito bajo el anterior monitor, un debate sobre nuestras evaluaciones y la situación actual del cumplimiento, una nota que sintetiza el cumplimiento de la Fase 1 y la Fase 2 (ver abajo), y los pasos siguientes que tenemos planeados para cada área.

La principal responsabilidad del Supervisor es determinar con regularidad la situación del Departamento de Policía de Oakland con respecto al cumplimiento con los requisitos de las 22 Tareas activas. Nuestra experiencia en las supervisiones anteriores refleja nuestro compromiso con la recopilación y el análisis de los datos y con la interpretación razonable de los requisitos indicados en el acuerdo subyacente, o NSA.

Para lograrlo, el Equipo de Supervisión visita a Oakland cada trimestre para colaborar con el la Oficina del Inspector General (OIG) y otros miembros del personal del Departamento —en el Departamento, en la calle o en la oficina que ocupamos al acudir a la Ciudad. Asimismo, el Equipo se sirve de las visitas para recolectar y evaluar materiales, preparar el trabajo que se realizará entre las visitas y suministrar a las Partes y al Juzgado información sobre el progreso cuando se organicen reuniones o audiencias para tal fin. Asimismo, los miembros del Equipo de Supervisión entrevistan a participantes clave en el proceso de cumplimiento y observan las prácticas del Departamento. Durante el proceso, revisamos las políticas y procedimientos del Departamento y recolectamos y analizamos la información utilizando los correspondientes procedimientos analíticos y de toma de muestras. Se comunicarán trimestralmente al Juzgado y a las Partes los resultados del examen de cumplimiento.

Nuestro equipo determinará el cumplimiento a través del examen de las políticas y la puesta en marcha de las prácticas que sean relevantes a cada una de las Tareas activas. En primer lugar, el cumplimiento se mide determinando si una política o conjunto de procedimientos del Departamento se ha establecido en consonancia con todos los requisitos. Una vez que se haya determinado que la política establecida es adecuada, determinaremos si dicha política se ha puesto efectivamente en práctica.

En función a este proceso, reportaremos el grado de cumplimiento con los requisitos en dos niveles. En primer lugar, reportaremos si se ha cumplido la política. El cumplimiento con los requisitos de las políticas se conoce como **Cumplimiento de Fase 1**, y éste se logra cuando se han promulgado las políticas adecuadas y se ha instruido a los miembros o empleados correspondientes del Departamento en su contenido. En segundo lugar, reportaremos hasta qué punto se han puesto en práctica las políticas requeridas. El cumplimiento del nivel de la puesta en práctica se reporta como **Cumplimiento de Fase 2**. En general, para lograr el cumplimiento total se requiere lograr el cumplimiento de Fase 1 y de Fase 2; es decir, se debe adoptar una política adecuada, recibir capacitación en la misma y ponerse en marcha.

Nuestras conclusiones sobre el cumplimiento de Fase 1 y de Fase 2 se englobarán en las

categorías siguientes:

- **En Cumplimiento:** Se reporta cuando se cumplen los requisitos de la política (Fase 1) o cuando se logra la puesta en marcha eficiente de un requisito (Fase 2).
- **Cumplimiento Parcial:** Se reporta cuando se logra el cumplimiento de al menos uno de los requisitos (pero no todos) de una Tarea, lo que muestra un progreso hacia el cumplimiento total. Las Tareas permanecerán en cumplimiento parcial mientras el Supervisor considere que se está produciendo un progreso continuo encaminado a lograr un cumplimiento importante o total.
- **En Incumplimiento:** Esta categoría se reserva a los casos en que no se haya logrado un cumplimiento parcial y no se ha haya logrado ningún progreso.

Muchos requisitos secundarios de las 22 Tareas activas requieren el análisis de muchos ejemplos de actividad, casos u observaciones. En estas circunstancias, nuestro análisis se basa en la revisión de todos los casos o datos, o, cuando corresponda, en muestras de la población válidas para su tratamiento estadístico. Para llegar a conclusiones que se fundamenten en análisis de casos se deberá cumplir una norma esencial. Las dos Partes han aceptado estas normas de cumplimiento, que van del 85% al 95% y a una norma Sí/No.

Esta metodología respalda una revisión bien fundada y rigurosa del cumplimiento del Departamento con los requisitos de las 22 Tareas activas. Reconocemos no obstante que el alto grado de exigencia que tiene esta metodología podría impedir su aplicación a todos los elementos de todas las revisiones. Habrá circunstancias en que no podremos determinar totalmente la situación de cumplimiento de un requisito concreto a causa de la falta de información, datos incompletos u otras razones que nos impidan llevar a cabo nuestro trabajo en su totalidad y de manera coherente con la elaboración de los informes dentro de los plazos. En tales circunstancias, optaremos por no comprometer nuestra metodología forzando una conclusión sobre los grados de cumplimiento analizados. En lugar de ello, reportaremos el hallazgo como “**Aplazado**”. Al incluirse este tipo de hallazgo no se pretende dar una imagen negativa del Departamento ni dar a entender que el progreso alcanzado es insuficiente. La finalidad es asegurar que el proceso sea gobernado por la objetividad de los datos y que se realice de forma imparcial sin excepciones. Asimismo, se espera que en el próximo informe se determine una evaluación de cumplimiento más completa en el área en cuestión.

Nuestra metodología de evaluación del cumplimiento dirige el trabajo del Equipo de Supervisión y está detrás de los hallazgos presentados en este informe. Esperamos plenamente que esta metodología gobierne nuestro trabajo a lo largo de toda nuestra permanencia en este proyecto. Toda consideración sobre la revisión o cambios de esta metodología se presentará a las Partes y al Juzgado.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que las diferencias metodológicas que hay entre nuestro Equipo y el anterior supervisor tienen implicaciones importantes en los resultados de los análisis;

en base a las mismas, es imprudente hacer comparaciones directas inmediatas sobre los grados generales de cumplimiento. Al no haber hecho nosotros ninguna comparación entre los dos resúmenes de resultados, sugerimos a los lectores de este informe que evalúen nuestros hallazgos sin tener en cuenta las evaluaciones anteriores. Las diferencias que hay en los hallazgos generales pueden así suponer no solamente diferencias en nuestras valoraciones independientes, sino también diferencias importantes en nuestras metodologías de evaluación.

Resumen Ejecutivo

Éste es el primer informe del recién nombrado Equipo de Supervisión para el caso *Delphine Allen, et al., vs. Ciudad de Oakland, et al.* Este Resumen Ejecutivo no pretende reproducir el cuerpo entero del informe. Por el contrario, resalta los hallazgos, tendencias, modelos o preocupaciones más relevantes materializados como resultado de nuestra evaluación.

Entre el 8 y el 12 de febrero de 2010, el Equipo de Supervisión realizó su primera visita de inspección. En ese momento, nos reunimos con varios funcionarios del Departamento, incluyendo al Jefe de Policía y al Asistente de Jefe de Policía y a cada uno de los tres Jefes Alternos; así como algunos funcionarios de la Oficina del Inspector General (OIG), Departamento de Operaciones en el Campo (BFO), el Departamento de Investigaciones (BOI), el Departamento de Servicios (BOS), la División de Asuntos Internos (IAD), y la División de Capacitación; oficiales, gerentes, supervisores y comandantes del OPD, incluyendo sargentos, tenientes y capitanes. Asimismo, consultamos a los Abogados de los Demandantes, al Administrador Municipal y a la Procuraduría Municipal (OCA). Durante nuestra primera visita de inspección, y a partir de ese momento, asistimos a las reuniones y demostraciones técnicas del Departamento; revisamos las políticas del Departamento; realizamos entrevistas e hicimos observaciones en el campo; y analizamos los documentos y archivos del OPD, incluyendo las investigaciones de mala conducta, los informes de uso de la fuerzas, los informes policiales, los formularios de datos sobre paradas vehiculares y otras documentaciones.

Como se indicó en la Introducción, reportamos el grado de cumplimiento con los requisitos de las Tareas del NSA en dos niveles. El cumplimiento con los requisitos de las políticas y capacitaciones se conoce como “Cumplimiento de Fase 1”. El anterior supervisor concluyó que el Departamento había cumplido los requisitos de la Fase 1. Nuestro resultado coincide con éste. No obstante, volveremos a revisar las cuestiones de la Fase 1 si se da la circunstancia de que el Departamento revise o haga cambios importantes en las políticas relativos a los aspectos tratados por el Acuerdo.

El cumplimiento del nivel de implementación, o de prácticas reales, se reporta como “Cumplimiento de Fase 2”. Para lograr el cumplimiento total se requiere lograr el cumplimiento de Fase 1 y de Fase 2. Por último, cuando no haya información suficiente u otras exigencias razonables, podremos aplazar una determinación reportando el hallazgo como “Aplazado”. En base a nuestra revisión, concluimos que el Departamento logró el cumplimiento de Fase 1 de todas las 22 Tareas activas (100%). Concluimos que el Departamento logró el cumplimiento de Fase 1 y de Fase 2 (cumplimiento total) de diez (45%) de las 22 Tareas activas. Concluimos que el Departamento logró un cumplimiento parcial de seis Tareas (27%), y aplazamos nuestra conclusión sobre una Tarea (5%). Concluimos que el Departamento incumplió cinco Tareas (23%).

Tarea	Fase 1: Política y Capacitación	Fase 2: Puesta en práctica			Aplazado
	En Cumplimiento	En Cumplimiento	Cumplimiento Parcial	En Incumplimiento	
Tarea 2: Normas y Cumplimiento Oportuno de las Investigaciones de la IAD	√	√			
Tarea 3: Pruebas de Integridad de la IAD	√		√		
Tarea 4: Sistema de Control de Quejas de la IAD y Proceso de Resolución Informal de Quejas	√	√			
Tarea 5: Procedimientos de Quejas de la IAD	√		√		
Tarea 6: Rehusarse a Aceptar o Remitir las Quejas de los Ciudadanos	√	√			
Tarea 7: Métodos para Recibir Quejas de los Ciudadanos	√			√	
Tarea 16: Apoyo a los Procesos de la IAD – Responsabilidad de los Supervisores/Directivos	√			√	
Tarea 18: Aprobación de Arresto in situ por el Supervisor	√	√			
Tarea 20: Alcance del Control para Supervisores	√		√		
Tarea 24: Política de Informes sobre el Uso de la Fuerza	√		√		
Tarea 25: Investigaciones e Informes sobre el Uso de la Fuerza y Responsabilidad	√		√		
Tarea 26: Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (UFRB)	√		√		
Tarea 30: Junta de Evaluación de Disparos de Armas de Fuego	√	√			
Tarea 33: Elaboración de Informes de Mala Conducta	√			√	
Tarea 34: Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones	√			√	
Tarea 35: Informes de Uso de la Fuerza - Identificación de Testigos	√	√			
Tarea 37: Investigaciones Internas - Represalias contra Testigos	√	√			
Tarea 40: Sistema de Evaluación del Personal (PAS) - Propósito	√	√			
Tarea 41: Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)	√	√			
Tarea 42: Programa de Capacitación en el Campo	√				√
Tarea 43: Capacitación Académica y Práctica	√	√			
Tarea 45: Política de Consistencia Disciplinaria	√			√	
<i>Total Tareas</i>	22	10	6	5	1

Durante el proceso de preparación de este informe, el Equipo de Supervisión identificó una serie de aspectos importantes que consideramos esenciales para el progreso del Departamento de

Policía de Oakland. Estos aspectos se describen más detalladamente al final del informe pero se resumen a continuación:

- a. El Departamento necesita hacer lo que sea necesario para poder cumplir los requisitos de cumplimiento del NSA e incorporar lo que el Departamento necesita para su propia inversión en actividades policiales de calidad.
- b. Hay cuestiones esenciales de gestión de datos a través del Departamento. Las bases de datos que son fundamentales para la gestión y mantenimiento de archivos del Departamento son mantenidas, en algunos casos, por una o dos personas dedicadas y competentes. Hay pocas o ninguna medida de prevención de contingencias para abordar problemas con los datos en caso de que esas personas no estuvieran disponibles. El Departamento necesita integrar la gestión de estos sistemas.
- c. Asimismo, el enfoque del Departamento a la gestión de datos significa, en algunos casos, que los datos no se limpian, revisan o prueban para detectar errores con regularidad, y por lo tanto podrían no ser confiables.
- d. Los requisitos relativos a la recolección de datos sobre “paradas” son componentes esenciales del NSA. Todavía no existe un protocolo adecuado para su recolección y evaluación, lo que casi anula su valor para el Departamento y para la Ciudad de Oakland en general.
- e. Aunque se cumplieran los requisitos de las Normas y Capacitación de Oficiales de Policía (POST) de California, el Departamento depende demasiado de la capacitación en línea y en pasar lista, lo que no se evalúa y puede suponer una exposición inadecuada a cuestiones complejas y preparación insuficiente para el aumento de contribuciones o promociones en el Departamento.
- f. Nuestra revisión de las quejas de mala conducta e investigaciones del uso de la fuerza sugiere que el proceso de cumplimiento del NSA puede haber derivado en preocupaciones exageradas de aspectos relativamente menores, que son después ampliamente documentados. Al mismo tiempo, la investigación de incidentes que justifican investigaciones más amplias carece en ocasiones de suficientes detalles. El Departamento necesita reconsiderar estas prioridades a la luz de principios sólidos de la actividad policial y no simplemente con prácticas de elaboración de informes encaminadas a cumplir los requisitos correspondientes.

Tercera Sección

Conclusión: Aspectos Críticos

Durante el transcurso de nuestro trabajo, revisamos una gran cantidad de materiales, observamos las prácticas del Departamento y entrevistamos a una amplia variedad de miembros del personal al evaluar el cumplimiento con las Tareas activas restantes. Durante el proceso, los miembros del Equipo a menudo identifican aspectos que son fundamentales para el progreso hacia el cumplimiento pero que pueden no ser reconocidos completamente, al estar el Departamento centrado en cumplir los criterios explícitos que se describen en las Tareas o sub-tareas activas. A continuación se abordan aspectos que creemos que son importantes para el progreso del Departamento pero que es posible que no sean a primera vista evidentes en las revisiones descritas arriba. Esperamos abordar estos aspectos con las Partes del Acuerdo en este caso.

- A. El primer aspecto se repetirá desde los primeros párrafos de este informe porque es fundamental para el trabajo del Equipo de Supervisión y supone un cambio con respecto a los procesos de revisión anteriores. La renovación de la supervisión no debe considerarse un cambio de personal. Los años de experiencia de que ha dispuesto el OPD para hacer progresos y la naturaleza de la experiencia del Equipo de Supervisión deberían considerarse en la actualidad como activos. Como tales, todos nosotros deberíamos reconocer el valor que tiene pasar de una posición considerada como impulsada desde fuera del Departamento a otra en que el propio interés del Departamento en una actividad policial de calidad se ve reflejada en los progresos que hace. Esto ya no se puede considerar un proceso “impulsado por el supervisor”. Debe convertirse en un proceso impulsado por el OPD. La meta en hacer progresos no debe limitarse a satisfacer los requisitos técnicos del cumplimiento, sino debe reflejar el compromiso del propio Departamento por ofrecer un servicio de calidad. Este Equipo de Supervisión, con sus años de experiencia y conocimientos específicos en abordar los aspectos encontrados en el Acuerdo, está excepcionalmente calificado para ayudar en esta transición.

- B. Un segundo aspecto tiene que ver más directamente con la práctica administrativa del Departamento. La gestión del Departamento seguirá creciendo más dependiendo de la recolección, almacenamiento y uso de la información. Aun sin tener en cuenta la recolección de datos más general para cuestiones de personal, las bases de datos fundamentales del Departamento contienen información sobre investigaciones, Asuntos Internos y el Sistema de Evaluación del Personal (PAS). Aunque es posible que estas bases de datos hayan adquirido relevancia bajo el NSA, no hay duda de que tienen un enorme beneficio para el Departamento incluso fuera de este contexto. Las bases de datos funcionan correctamente y se han beneficiado de un sólido Departamento de Tecnología de la Información. Aunque parece que las personas que gestionan estos sistemas hacen un trabajo excelente, los sistemas siguen siendo vulnerables por lo mucho que dependen de

estas personas. Lo que es cierto para el sistema PAS también lo es para otros sistemas. En caso de que la persona que conoce detalladamente el sistema no estuviera disponible, el sistema mismo estaría en peligro de no poder utilizarse por la necesidad de los conocimientos técnicos no compartidos. El Departamento necesita abordar este asunto en las áreas de capacitación, personal y políticas.

- C. Relacionado con el material anterior, nos preocupa que la gestión de las bases de datos pueda también tener otros problemas de más difícil detección. Debido a que las bases de datos, como la base de datos de la IAD, las mantienen las unidades correspondientes del Departamento, es difícil asegurar la calidad de los datos que hay disponibles. Es posible que las bases de datos no se “limpien” ni actualicen de forma adecuada. El Departamento necesita revisar sus procedimientos de las bases de datos en todas estas unidades, prestando especial atención a los procedimientos de control de calidad cuando se descentralice la gestión de estos sistemas.
- D. Otra área que requiere atención es la recolección de datos de “paradas”. Los requisitos para mantener los datos de paradas fueron una parte importante de las preocupaciones originales que ocasionaron el NSA. En este punto, el mayor obstáculo del OPD tiene que ver con la capacidad de identificar el número de formularios de datos de parada que se hayan completado. Sin una tasa base, no es posible determinar si las paradas se están documentando correctamente. El OPD debe darse cuenta de que es esencial contar con un sistema confiable de recolección de datos —así como de unas directrices claras para recolectar y analizar los datos de paradas— tanto para la gestión del Departamento como para crear confianza en el público.
- E. Asimismo, el asunto descrito anteriormente sugiere el valor de considerar el asunto de la capacitación en general. Tal como se requiere, los esfuerzos de capacitación del OPD están dirigidos por normas estatales, que definen los requisitos mínimos de la capacitación previa y durante el servicio. Sin embargo, las complejidades del Acuerdo que guían esta Supervisión van más allá de cualquier conjunto de directrices mínimas. Estas circunstancias sugieren que se podría ganar mucho al considerar que tan completa es la capacitación existente. El OPD ha aprovechado las oportunidades que ofrece el pasar lista y la capacitación en línea. Estos métodos y otros similares pueden ser eficientes y eficaces, pero también deben revisarse periódicamente para asegurar que satisfacen las necesidades de la agencia. La complejidad de la actividad policial moderna, complicada aún más por los requisitos de supervisión, supone una gran dificultad en la capacitación que reciben los oficiales para realizar sus trabajo diario y de avanzar y contribuir de manera importante a lo largo de sus carreras. Asegurar una capacitación de la más alta calidad puede también ayudar a asegurar que el trabajo hecho de acuerdo con los requisitos del Acuerdo de Conciliación Negociado contribuye al Departamento de la mejor manera posible.

- F. Por último, hay otro aspecto que, al igual que la capacitación, se relaciona tanto con los aspectos prácticos como con las preguntas más importantes sobre la perspectiva dentro del Departamento. Al evaluar el cumplimiento en este informe, los miembros del Equipo de Supervisión revisaron detenidamente una gran variedad de quejas e investigaciones internas y externas. La documentación de estos casos ha sido en ocasiones desigual. Hemos percibido una tendencia en la que aspectos relativamente menores, como las preguntas de cortesía, se documentan ampliamente y con muchos detalles. Por otro lado, lo que parecen ser acusaciones más graves se documentan en ocasiones de forma más escasa. Este hallazgo sugiere que podrían perderse oportunidades de aprender lecciones esenciales del proceso de revisión y quejas debido a la exclusión de detalles importantes. Por supuesto, es posible que esta desigualdad en la gravedad y la atención prestada sea un elemento de la minuciosidad externa relacionado con el NSA. Esto sería desafortunado, ya que sería lo opuesto a las metas del Supervisor y del Departamento con el común interés por una actividad policial de calidad.

Los aspectos indicados anteriormente contienen elementos que varían desde preocupaciones operativas hasta cuestiones relacionadas con el modo en que un departamento de policía hace progresos bajo el proceso de una supervisión. El Departamento de Policía de Oakland es un departamento de policía grande y prestigioso que enfrenta una amplia variedad de asuntos complicados mientras busca ofrecer sus servicios a la diversa comunidad de Oakland. El progreso logrado en satisfacer los requisitos de cumplimiento hasta este punto es una prueba evidente de que el Departamento puede resolver sus problemas operativos cuando éstos requieran un cambio importante. Las cuestiones más amplias que surgen de los seis aspectos tratados anteriormente son más complejas. Sin embargo, al finalizar nuestra primera visita de inspección, tenemos la esperanza de que la buena posición en que se encuentra el OPD les permita superar la consideración de las restantes Tareas como “impuestas desde fuera”, y, por el contrario, las adopten como si fueran sus propias directrices para ofrecer una actividad policial de calidad.
