

NUEVA ERA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

UNA GUÍA PARA UNA POLICIA
COMUNITARIA JUSTA, SEGURA Y EFICAZ



CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA DE POLICÍA Y EN EL TRABAJO

La capacitación es la piedra fundamental a partir de la cual los departamentos de policía garantizan que los oficiales llevarán a cabo una acción policial justa, segura y efectiva. Este punto se enfatiza en el Informe final de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI (en lo sucesivo el Informe de la fuerza especial del presidente) donde se observa: “Nuestra nación se ha vuelto más pluralista y el alcance de las responsabilidades de las fuerzas de seguridad se ha ampliado, por este motivo, la necesidad de una capacitación amplia y más eficaz [para la policía] se ha vuelto crítica”.¹

Para servir bien a las comunidades, los oficiales deben mantenerse actualizados en las mejores prácticas y desarrollar continuamente sus habilidades. Sin embargo, no existen normas universales para la capacitación policial; cada estado y jurisdicción tiene distintos requisitos. Los departamentos que desean practicar una acción policial comunitaria, sin embargo, deben enfatizar los valores de justicia, equidad, justicia procesal, legitimidad, transparencia y responsabilidad en todas las capacitaciones. Estos valores, así como la capacitación sobre tácticas de disminución de la escalada de violencia y la respuesta ante las crisis ayudarán a desarrollar oficiales con una mentalidad de protección orientada hacia el servicio a las comunidades, en lugar de una mentalidad guerrera que los coloca en el lado opuesto de sus comunidades.

MEJORES PRÁCTICAS RECOMENDADAS

Para asegurarse de que los oficiales comprenden y cumplen los requisitos departamentales y están capacitados para adherirse a los valores centrados en la comunidad, los departamentos deben:

- 11.1** Garantizar que el reclutamiento básico y la capacitación en el trabajo comprendan una amplia variedad de habilidades, incluida la intervención en situaciones de crisis, disminución de la escalada de violencia, competencia cultural y liderazgo.

- 11.2** Priorizar el desarrollo y la implementación de una rigurosa capacitación en el trabajo.

- 11.3** Involucrar directamente a los miembros de la comunidad en el desarrollo de iniciativas de capacitación y en los planes de estudio.

- 11.4** Utilizar técnicas contemporáneas de educación para adultos en los programas de capacitación.

- 11.5** Seleccionar cuidadosamente a los fto e instructores..

- 11.6** Desarrollar programas consolidados para capacitar a los oficiales para su trabajo como FTO.

- 11.7** Considerar al servicio de un FTO un paso importante en la carrera profesional que influye en las decisiones relacionadas con la promoción del personal.

11.8 Mantener registros completos, precisos y actualizados de los planes de estudio, los materiales de capacitación y la asistencia.

11.9 Revisar, auditar y evaluar programas de capacitación periódicamente.

PRÁCTICAS DE CAPACITACIÓN ESTÁNDAR

Todos los oficiales de policía deben completar con éxito extensos programas de capacitación en la escuela de policía y en el campo de acción. En el país, existen más de 600 escuelas para los organismos de seguridad que entrenan a nuevos reclutas en más de 18,000 organismos de seguridad.² Casi la mitad de esas escuelas de policía se encuentran en instituciones educativas, tales como colegios, universidades y escuelas técnicas y vocacionales.³

Muchos departamentos de policía envían a los reclutas a esas escuelas de policía y algunos (en jurisdicciones más grandes) cuentan con sus propias escuelas de policía. Ambos tipos son efectivos, si satisfacen las necesidades departamentales y brindan una capacitación de alta calidad. Las escuelas de policía estatales y regionales, sin embargo, solo pueden brindar una instrucción básica que cubre los requisitos mínimos de los departamentos a los que asisten. A diferencia de las escuelas internas, las escuelas de policía estatales y regionales no personalizan la capacitación en relación con los departamentos en los cuales podrán llegar a trabajar los reclutas o las comunidades donde, eventualmente, prestarán servicio.

Después de la graduación, los oficiales nuevos continúan su capacitación con un oficial de mayor rango, a menudo denominado oficial de capacitación en campo (FTO). Los FTO brindan una capacitación intensiva en el lugar de trabajo y realizan evaluaciones de desempeño diarias; la meta consiste en enseñar a los nuevos oficiales cómo realizar su trabajo, incluyendo cómo interactuar con miembros de la comunidad, el cumplimiento de las políticas y procedimientos del departamento y, en general, a llevar a cabo la misión del departamento.

Los oficiales nuevos se benefician cuando los FTO se seleccionan a base de sus historiales de desempeño y su destreza como mentores. Desafortunadamente, no siempre la capacitación brinda a los nuevos oficiales las aptitudes que necesitan para tener éxito. Algunos deben aprender políticas específicas del departamento por su cuenta, especialmente, cuando la capacitación en campo se centra en redactar informes y otras habilidades administrativas (que son importantes, pero no tienen una gran influencia en la acción policial en la comunidad).

Luego de completar una capacitación en campo, los oficiales deben cumplir con los requisitos para una educación profesional permanente, en el trabajo y continua. Todos los estados cuentan con las comisiones de Estándares y capacitación para oficiales de paz (POST), que establecen los requisitos mínimos de capacitación para los oficiales y los certifican como “oficiales de paz”.

Para mantener la certificación, la mayoría de las comisiones exige que los oficiales completen al menos algunos cursos de educación continua. Esos requisitos pueden variar mucho según el estado y el departamento. Algunos estados, como Illinois, requieren de capacitación en justicia procesal y competencia cultural cada tres años, mientras que otros dejan este tipo de capacitación a los departamentos individuales.⁴ Del mismo modo, algunos estados exigen que los oficiales certifiquen regularmente su competencia en herramientas no letales, como el gas pimienta, mientras otros exigen una certificación regular solo para herramientas letales, como armas de fuego.

MEJORES PRÁCTICAS DE LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA DE POLICÍA Y EN EL TRABAJO

La capacitación es la piedra fundamental a partir de la cual los departamentos enseñan prácticas y tácticas a los miembros de la policía de manera justa, segura y efectiva que refleja y afirma el compromiso con los valores de la comunidad. Cuando se centra en las mejores prácticas para reducir los daños, tanto físicos como psicológicos y se mantienen las relaciones con la comunidad intactas, la capacitación es el modo más efectivo y directo de moldear a los oficiales que protegen al público y velan por la seguridad pública. Para asegurarse de que los oficiales comprenden y cumplen los requisitos departamentales y están capacitados para adherirse a los valores centrados en la comunidad, los departamentos deben:

RECOMENDACIÓN 11.1

GARANTIZAR QUE EL RECLUTAMIENTO BÁSICO Y LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO COMPRENDAN UNA AMPLIA VARIEDAD DE HABILIDADES, INCLUIDA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIÓN DE CRISIS, DISMINUCIÓN DE LA ESCALADA DE VIOLENCIA, COMPETENCIA CULTURAL Y LIDERAZGO.

A medida que los departamentos adoptan enfoques a la acción policial centrados en la comunidad, todos los miembros de los departamentos deben recibir capacitación en principios de resolución de problemas, servicios en casos de trauma y a las víctimas, tecnología e investigación analítica y competencia lingüística y cultural.⁵ Al igual que en otras profesiones, la acción policial se ve afectada por los cambios externos, ya sean los desarrollos de nuevas tecnologías, los cambios en la ley y la política, una mejora en las tácticas y prácticas de acción policial, los cambios en las normas culturales o los problemas sociales emergentes.

Los Estados Unidos están experimentando una crisis de salud y las tasas de muertes por suicidio y sobredosis de drogas continúan creciendo. Por estas razones, todos los oficiales necesitan capacitación para saber cómo responder ante una crisis. Aproximadamente el 25 por ciento de las personas con discapacidades mentales tiene un historial de arrestos policiales.⁶ Y las personas con discapacidades mentales no tratadas tienen 16 veces más posibilidades de resultar muertas durante un encuentro con la policía que la población general.⁷ (Para obtener más información, consulte el Capítulo 5).

El Informe de la fuerza especial del presidente recomienda que las comisiones de POST incluyan técnicas de intervención en caso de crisis en la capacitación básica de los reclutas y oficiales en servicio.⁸ También recomienda incluir la distensión, que les enseña a los oficiales cómo disminuir la escalada de violencia, en el plan de estudios básico a lo largo de toda la capacitación de la escuela de policía.⁹

Para interactuar efectivamente con todos los miembros de la comunidad, los oficiales también deben demostrar aptitudes culturales, la habilidad de conectarse con las personas más allá de sus antecedentes, en un modo que respete y responda a sus creencias, prácticas y necesidades culturales y lingüísticas. Todas las personas tienen un pasado y experiencias que les son propias y que los han moldeado para llegar a ser quienes son y la manera en que se relacionan con el mundo que los rodea. Por ese motivo, los oficiales deben recibir capacitación para comprender las costumbres sociales y las formas de comunicación de los miembros de la comunidad. Los miembros de la comunidad deben trabajar con sus departamentos para desarrollar y brindar capacitación sobre competencias

culturales que representen a todos los grupos de la comunidad, como se detalla con más profundidad a continuación. La capacitación de líderes también es esencial. La capacitación en liderazgo en forma continua y destinada a todo el personal a lo largo de sus carreras fortalecerá sus aptitudes de liderazgo, les enseñará conductas positivas y aumentará el compromiso con los estándares de la comunidad.¹⁰ Promover una cultura comunitaria y de servicios públicos depende del compromiso de las autoridades departamentales con esos valores. Por esa razón, los departamentos deben brindar una capacitación en liderazgo de nivel ejecutivo a los supervisores, desde sargentos hasta jefes. (Para obtener más información, consulte el Capítulo 9).

RECOMENDACIÓN 11.2

PRIORIZAR EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA RIGUROSA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.

Las aptitudes caducan y muchos oficiales carecen de oportunidades de repasar temas que estudiaron como cadetes y nuevos reclutas. Con esto en mente, los departamentos centrados en la comunidad priorizan el desarrollo e implementación de una capacitación de alta calidad en el trabajo para garantizar que los oficiales sirvan a sus comunidades de acuerdo con las mejores prácticas en vigor. Así como los médicos, abogados, docentes y otros profesionales deben continuar con su educación, los oficiales de policía necesitan y merecen oportunidades de refrescar viejas destrezas, adquirir nuevas y recibir instrucción sobre temas emergentes.

En consonancia con esto, las autoridades departamentales con más experiencia identifican las metas y los objetivos de capacitación específicos y los desarrollan con los aportes internos y externos del departamento. Esto permite que los oficiales de todos los niveles, desde oficiales de patrulla hasta detectives y supervisores, compartan los desafíos que enfrentan y que los miembros de la comunidad expliquen sus necesidades y qué esperan de la policía.

Un autoanálisis crítico que los departamentos utilizan cuando analizan el uso de la fuerza, los registros e incautaciones, los encuentros en respuesta a una crisis, las investigaciones por conducta indebida y las denuncias de los miembros de la comunidad, así como otros incidentes significativos, también deberían informar el desarrollo de las prioridades y metas de la capacitación. Si, recientemente, un departamento tuvo oficiales heridos o altas tasas de incidencia en el uso de la fuerza relacionadas con persecuciones a pie, entonces, la capacitación debe buscar enfatizar una sólida toma de decisiones, tácticas de persecución seguras y de disminución de la escalada de violencia.

RECOMENDACIÓN 11.3

INVOLUCRAR DIRECTAMENTE A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y EN LOS PLANES DE ESTUDIO.

El Informe de la fuerza especial del presidente urge a los departamentos a que trabajen directamente con las comunidades para garantizar que los programas de capacitación sean efectivos y estén alineados con los valores comunitarios; muchos departamentos ya lo han hecho.¹¹ En 2014, el Departamento de policía de Seattle desarrolló una capacitación sobre acción policial libre de prejuicios con la Comisión Policial Comunitaria de la ciudad, una organización que representa a las diferentes comunidades y trabaja para lograr una acción policial justa y equitativa. Durante la capacitación, una comisión representativa explicó cómo es una comunidad con una acción policial libre de prejuicios y cómo, en el pasado, las percepciones de una acción policial basada en prejuicios afectaron las relaciones en la comunidad.¹²

Los departamentos de Atlanta, Los Ángeles, Washington, D. C. y Nueva York, mientras tanto, han establecido grupos de trabajo con representantes de la comunidad para garantizar que las políticas, la capacitación y las prácticas satisfagan las necesidades de la comunidad y correspondan con los valores comunitarios.¹³ Los programas de capacitación también deben obtener información de la comunidad en general e incorporar oradores invitados locales, tales como víctimas de delitos, proveedores de servicios de salud mental, defensores del cambio social y otros miembros de la comunidad. Otras instituciones educativas, como las facultades de derecho y medicina, también están preparadas para desarrollar y brindar capacitación sobre temas específicos.

RECOMENDACIÓN 11.4

UTILIZAR TÉCNICAS CONTEMPORÁNEAS DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Los expertos en educación han demostrado que los adultos aprenden más a través de las experiencias del mundo real que adquiriendo conocimientos en forma pasiva.¹⁴ Como es debido, está emergiendo un consenso en nombre de la capacitación relacionada con el cumplimiento de la ley que (1) está dirigida a una capacitación a través de la experiencia, la reflexión y el debate; (2) prepara a los oficiales para la aplicación de sus habilidades en el mundo real (*por ejemplo*, cuando interactúan con miembros de las comunidades); e (3) incorpora diferentes estilos de aprendizaje.¹⁵

El campo del cumplimiento de la ley está preparado en forma exclusiva para brindar una capacitación realista basada en el escenario. Los instructores pueden enseñar a los oficiales de policía cómo responder a los encuentros de la vida real a través del juego de roles o mediante filmaciones con una cámara adherida al cuerpo u otro tipo de vídeo. También se puede solicitar que los oficiales analicen escenarios realistas y decidan si el desempeño de un oficial cumple con las políticas departamentales y las leyes vigentes. Los expertos recomiendan que la capacitación en el uso de la fuerza incluya escenarios discretos preparados durante el período de capacitación, de modo que los oficiales puedan aplicar las habilidades adquiridas a problemas del mundo real.¹⁶

RECOMENDACIÓN 11.5

SELECCIONAR CUIDADOSAMENTE A LOS FTO E INSTRUCTORES.

Los departamentos que brindan capacitación interna deben establecer criterios específicos y basados en el desempeño para seleccionar a los instructores. Los FTO deben ser oficiales veteranos que se encuentren actualizados con la capacitación interna (*por ejemplo*, acción policial imparcial y disminución de la escalada de violencia) y mostrar en su desempeño un compromiso con la acción policial comunitaria. Estos FTO están mejor equipados para brindar a los nuevos oficiales orientación sobre las mejores prácticas y percepciones en las comunidades en las que trabajan.

Los departamentos deben elegir a los instructores basándose en un criterio similar y observar quién podría ser el mejor instructor para materias específicas. Como se comentó en el Capítulo 2, los departamentos deben seleccionar cuidadosamente a los instructores que desarrollan e imparten el material en temas especialmente sensibles, tales como la parcialidad implícita y la competencia cultural y quién trabajará con miembros de comunidades marginadas o diversas para desarrollar y brindar la capacitación.

Los oficiales con un historial de conducta indebida, que hayan recibido quejas múltiples de miembros de la comunidad, o que hayan quedado sujetos a juicios por conducta indebida no se consideran FTO o instructores apropiados.

RECOMENDACIÓN 11.6

DESARROLLAR PROGRAMAS CONSOLIDADOS PARA CAPACITAR A LOS OFICIALES PARA SU TRABAJO COMO FTO.

Los oficiales con más experiencia que hayan demostrado éxito en el campo pueden no saber cómo ser mentores o FTO efectivos. Los programas de FTO eficaces incluyen una instrucción rigurosa y detallada sobre cómo llevar adelante la capacitación para los FTO, de modo que se corresponda con los valores y las necesidades del departamento y la comunidad. Por ejemplo, el Departamento de policía de San José, California, pionero en la capacitación efectiva en campo, requiere que los candidatos a FTO pasen por una capacitación de 40 horas antes de asumir el rol docente.¹⁷ Esta instrucción cubre 30 diferentes áreas de aptitudes, entre ellas, comunicación, orientación y evaluación.

RECOMENDACIÓN 11.7

CONSIDERAR EL SERVICIO DE UN FTO UN PASO IMPORTANTE EN LA CARRERA PROFESIONAL QUE INFLUYE EN LAS DECISIONES RELACIONADAS CON LA PROMOCION DEL PERSONAL.

En algunos departamentos, los únicos beneficios de ser un FTO son un pequeño aumento en el salario y acceso a horas extras pagas, beneficios que no atraen a los candidatos que reflejan los valores del departamento. Por este motivo, los oficiales con más experiencia pueden considerar las tareas del FTO como “un camino sin beneficios”, y puede dar como resultado un grupo de postulantes a FTO de baja calidad.¹⁸ Debido a que los programas para FTO son la primera oportunidad que las autoridades departamentales tienen para inculcar valores centrales en los nuevos oficiales, y para apartar a los que no están bien preparados para el trabajo, los FTO deben ser de la mejor calidad y tener un fuerte compromiso con los valores de la comunidad. Las oportunidades para progresar en la carrera son métodos confiables de atraer a un grupo de candidatos competitivos.

RECOMENDACIÓN 11.8

MANTENER REGISTROS COMPLETOS, PRECISOS Y ACTUALIZADOS DE LOS PLANES DE ESTUDIO, LOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN Y LA ASISTENCIA.

Muchos departamentos de policía no llevan registros precisos o completos de los planes de estudio, los cursos o la asistencia.¹⁹ Para garantizar que todos los miembros de los departamentos hayan recibido la capacitación necesaria, los departamentos deben llevar y conservar registros de asistencia.

No hacerlo aumenta la posibilidad de que los oficiales o sus compañeros no cuenten con las destrezas o conocimientos necesarios; que los supervisores realicen una selección de personal basada en información errónea; y que los

departamentos no puedan responsabilizar a los oficiales que no cumplan con los estándares de desempeño o no sigan las políticas departamentales. Es más, los registros completos, actualizados y precisos permiten que las comunidades responsabilicen a los departamentos por una capacitación insuficiente o desactualizada.

RECOMENDACIÓN 11.9

REVISAR, AUDITAR Y EVALUAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PERIÓDICAMENTE.

La capacitación garantiza que los oficiales cuenten con el conocimiento, las destrezas y las actitudes que necesitan para realizar su tarea en forma equitativa y segura, pero puede ser costosa y debería realizarse de un modo efectivo con respecto a los costos. Las autoridades departamentales deben establecer esquemas detallados de capacitación y planes logísticos para maximizar la relación costo-beneficio. La capacitación en persona puede ser costosa porque los departamentos necesitan oficiales que puedan actuar como instructores, así como sustitutos para relevar a los oficiales que se encuentren temporariamente cumpliendo su turno en campo.

Debido a que las mejores prácticas en acción policial están en constante evolución y avance, los departamentos deberían revisar periódicamente los planes de estudio para garantizar que les aporten nuevos conocimientos en la profesión y que reflejen las necesidades cambiantes de la comunidad, además de garantizar que no enseñan prácticas pasadas de moda o que no están en consonancia con las necesidades de la comunidad.

Aun así, son relativamente pocos los departamentos que evalúan formalmente sus programas de capacitación. Todas las iniciativas de capacitación deben evaluarse a través de evaluaciones escritas a los participantes; los puntajes asignados a los exámenes durante la capacitación, el desempeño del oficial después de la capacitación (y si refleja los principios y las destrezas planeadas), y las tendencias en el desempeño acumulado en todo el departamento a través del tiempo. Es más, las autoridades departamentales deben tomar en cuenta los comentarios de la comunidad acerca de los servicios de acción policial.

La capacitación no debe hacerse exclusivamente en centros de entrenamiento o polígonos de tiro, los instructores pueden capacitar a los oficiales en puestos de patrullaje también. El Departamento del alguacil del condado de Los Ángeles (LASD), por ejemplo, diseñó un programa móvil que brinda a los oficiales capacitación para actualizarlos sobre tácticas en sus comisarías locales.²⁰ El entonces controlador del LASD elogió el debut del programa diciendo:

En cada ocasión [de capacitación], ha participado una gran cantidad de subjefes. Durante una visita de varios días [del equipo de capacitación] a la [Comisaría de] Century, por ejemplo, 86 subjefes recibieron capacitación y ninguno tuvo que dejar sus deberes de patrullaje por más de una hora. Como los oficiales vienen directamente a la capacitación de sus deberes de patrullaje, el ambiente de la comisaría es particularmente propicio para una capacitación seria.²¹

Las lecciones aprendidas en las comisarías se llevaron de vuelta al centro de capacitación. El programa también reveló algunos vacíos en la capacitación en áreas que van desde la parcialidad implícita de género hasta la seguridad en encuentros con tiradores activos. Estas observaciones ayudaron al LASD a evaluar, y mejorar, sus prácticas y procedimientos de capacitación.

CAPÍTULO 11

- 1 The President’s Task Force on 21st Century Policing, Final Report of the President’s Task Force on 21st Century Policing 3 (2015) (Informe de la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI, Informe final sobre la fuerza especial del presidente sobre la acción policial en el siglo XXI 3 (2015)), https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf.
- 2 Brian A. Reaves, U.S. Dep’t of Justice, State and Local Law Enforcement Training Academies, 2013, 1 (2016) (Brian A Reaves, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Escuelas de capacitación de policía estatales y locales, 2013, 1 (2016)), <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/slleta13.pdf>.
- 3 Id. en 2.
- 4 Ill. Police Training Act, 50 Ill. Comp. Est. 705/7 (2018) ((Ley de capacitación policial de Illinois, 50 Leyes compiladas de Illinois 705/7 (2018)), <http://www.ilga.gov/legislation/ilcs/ilcs3.asp?ActID=731&ChapterID=11>.
- 5 Consulte id.
- 6 Consulte James D. Livingston, Contact Between Police and People with Mental Disorders: A Review of Rates, 67 Psychiatric Servs 851 (2016) (James D. Livingston, Contacto entre la policía y las personas con trastornos mentales: Una revisión de las tasas, 67 Psychiatric Services 851 (2016)), <https://ps.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/appi.ps.201500312>.
- 7 Office of Research & Pub. Affairs, Doris A. Fuller et al., Overlooked in the Undercounted: The Role of Mental Illness in Fatal Law Enforcement Encounters 12 (2015) (Oficina de Investigación y Asuntos Públicos, Doris A. Fuller y otros, Ignorado por falta de registro: El papel de la enfermedad mental en los encuentros fatales con las fuerzas de seguridad 12 (2015)), <http://www.treatmentadvocacycenter.org/storage/documents/overlooked-in-the-undercounted.pdf>.
- 8 President’s Task Force Report (Informe de la fuerza especial del presidente), nota 1 más arriba, en 4, 56.
- 9 Id. en 56-57.
- 10 Id. en 3, 54.
- 11 Id. en 3-4.
- 12 Consulte Seattle Police Dep’t Search & Seizure and Bias Free Policing at 78 (2014) (Departamento de policía de Seattle, Registros e incautaciones y Acción policial libre de prejuicios en 78 (2014)), http://www.seattle.gov/Documents/Departments/Community-PoliceCommission/Complete_Terry_Bias_ISDM_submitted_9-2.pdf.
- 13 Consulte James E. Copple & Patricia M. Dunn, U.S. Dep’t of Justice, Community Oriented Policing Services, Gender, Sexuality and 21st Century Policing: Protecting the Rights of the LGBTQ+ Community 22–23 (2017) (James E. Copple y Patricia M. Dunn, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Servicios de acción policial orientados a la comunidad, género, sexualidad y acción policial en el siglo XXI: Proteger los derechos de la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer (LGBTQ+) 22-23 (2017)), <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0837-pub.pdf>.
- 14 Consulte Malcolm S. Knowles, The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy 44 (1970) (Malcolm S. Knowles, La práctica moderna de la educación para adultos: De la pedagogía a la andragogía 44 (1970)) (“A medida que las personas crecen y se desarrollan acumulan una reserva creciente de experiencia que se convierte en una fuente cada vez más rica de aprendizaje...”). Consulte, por ejemplo, Police Executive Research Forum, Critical Issues in Policing Series: Re-Engineering Training on Police Use of Force 4 (2015) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Problemas esenciales en la serie de la acción policial: Reforma de la capacitación en el uso de la fuerza por parte de la policía 4 (2015)), <http://www.policeforum.org/assets/reengineeringtraining1.pdf>.
- 15 Consulte, por ejemplo, Judith P. Andersen et al., Highly Realistic Scenario-Based Training Simulates the Psychophysiology of Real World Use of Force Encounters: Implications for Improved Police Officer Performance, 5 J.L. Enforcement, no. 41, 3 (2016) (Judith P. Andersen y otros, La capacitación altamente realista basada en un escenario simula la psicofisiología del uso de la fuerza en encuentros en el mundo real: Implicancias para un mejor desempeño del oficial de policía, 5 Journal of Law Enforcement no. 4 1,3 (2016)), https://www.researchgate.net/publication/299425632_Highly_Realistic_Scenario_Based_Training_Simulates_the_Psychophysiology_of_Real_World_Use_of_Force_Encounters_Implications_for_Improved_Police_Officer_Performance; Judith P. Andersen & Harri Gustafsberg, A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled

Trial, 6 SAGE Open No. 2 1, 9-12 (2016), (Judith P. Andersen y Harri Gustafsberg, Un método de capacitación para mejorar la toma de decisiones en el uso de la fuerza policial: Un ensayo aleatorio controlado 6 SAGE Open No. 2 1, 9-12 (2016)), <http://journals.sage-pub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016638708>; consulte, en forma general, Michael L. Birzer, The Theory of Andragogy Applied to Police Training, 26 Policing: Int'l J. Police Strategies & Mgmt. 29 (2003), (Michael L. Birzer, La teoría de la andragogía aplicada a la capacitación policial, 26 Policing: International Journal of Police Strategies and Management 29 (2003)), https://www.researchgate.net/publication/242020962_The_theory_of_andragogy_applied_to_police_training.

- 16 Consulte Police Executive. Forum, Guiding Principles on Use of Force 9 (2016) (Foro de Investigación Ejecutivo Policial, Principios rectores sobre el uso de la fuerza 9 (2016)), <http://www.policeforum.org/assets/30%20guiding%20principles.pdf>.
- 17 Consulte, en forma general Michael S. McCampbell, U.S. Dep't of Justice, Nat'l Inst. of Justice, Field Training for Police Officers: The State of the Art (1987) (Michael S. McCampbell, Departamento de Justicia de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Justicia, Capacitación en campo para los oficiales de policía: La vanguardia (1987)), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/105574.pdf> (donde se describe el "modelo San José" para la capacitación en campo de oficiales).
- 18 U.S. Dep't of Justice Civil Rights Div. & U.S Attorney's Office N. Dist. of Ill., Investigation of the Chicago Police Department 98 (2017), (Departamento de Justicia de los Estados Unidos, División de Derechos Civiles y Oficina del Procurador de los Estados Unidos, Distrito Norte de Illinois, Investigación del Departamento de policía de Chicago 98, (2017)), <https://www.justice.gov/opa/file/925846/download> ("[S]er un FTO no es considerado por el Departamento de policía de Chicago (CPD) como un puesto prestigioso porque, a diferencia de otros departamentos en los cuales ser un FTO significa una oportunidad de promoción, los FTO del CPD no reciben esebeneficio. Como lo describió un oficial de capacitación supervisor, ser un FTO "es un camino sinbeneficios.")
- 19 Consulte, por ejemplo, Consent Decree, United States v. Police Dep't of Baltimore City, No. 1:17-cv-00099-JKB, párrafo 300 (D. Md. Jan. 12, 2017) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra Departamento de policía de la ciudad de Baltimore, No. cv-00099- JKB, párrafo 300 (Distrito de Maryland, 12 de enero de 2017)), http://www.mdd.uscourts.gov/sites/mdd/files/ConsentDecree_1.pdf (donde se ordena queel Departamento de Policía de Baltimore "desarrolle e implemente un sistema de seguimiento de los datos de la capacitación"); Settlement Agreement, United States v. City of Albuquerque, No. 1:14-cv-1025-RB-SMV, párrafo 153, (D.N.M. Nov. 14, 2014) (Acuerdo de conciliación, Estados Unidos contra la ciudad de Albuquerque, No. 1:14-cv-1025-RB-SMV, párrafo 153, (Distrito de Nuevo México, 14 de noviembre de 2014)), <https://www.cabq.gov/mental-health-response-advisory-committee/documents/court-approved-settlement-agreement-final.pdf> (donde se ordena queel Departamento de policía de Albuquerque "lleve registros completos y precisos sobre la capacitación brindada a oficiales del Departamento de policía de Albuquerque que hayan prestado juramento"); Agreement for the Sustainable Reform of the Puerto Rico Police Department, United States v. Puerto Rico, No. 3:12-cv-02039, párrafo 133–34 (D.P.R. Dec. 21, 2012) (Acuerdo para la reforma sustentable del Departamento de policía de Puerto Rico, Estados Unidos contra Puerto Rico No. 3:12-cv-02039, párrafos 133–34 (Distrito de Puerto Rico, 21 de diciembre de 2012)), <https://www.justice.gov/iso/opa/resources/8492012122115224816769.pdf> (donde se ordena queel Departamento de policía de Puerto Rico "lleve registros electrónicos completos y precisos" sobre la capacitación); Consent Judgment, United States v.City of Detroit, No. 2:03-cv-72258-AC-DRG, párrafo 74, (E.D. Mich. June 12, 2003) (Sentencia por consentimiento, Estados Unidos contra la ciudad de Detroit, No. 2:03-cv-72258-AC-DRG, párrafo 74 (Distrito Este de Michigan, 12 de junio de 2003)), <https://www.clearing-house.net/chDocs/public/PN-MI-0001-0004.pdf> (donde se ordena queel Departamento de policía de Detroit "cree y mantengaregistros individuales de la capacitación para todos los oficiales de detención"); compare con Consent Decree, United States v. Territory of the Virgin Islands, No. 3:08-cv-00158-CVG-RM, párrafo 76 (D.V.I. Mar. 24, 2009) (Decreto de consentimiento, Estados Unidos contra territorio de las Islas Vírgenes, No. 3:08-cv-00158-CVG-RM, párrafo 76 (24 de marzo de 2009)), https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/15/VIPD_CD_03-23-09.pdf (donde se ordena queel Departamento de policía de las Islas Vírgenes "continúe llevando registros adecuados de planes de estudios y otros materiales de capacitación").
- 20 Consulte Merrick J. Bob et al., Police Assessment Res. Ctr., The Los Angeles County Sherriff's Department 16th Semiannual Report 85–86 (2003), (Merrick J. Bob y otros, Centro de Recursos para la Evaluación Policial, 16.º Informe semestral del Departamento del alguacil del condado de Los Ángeles 85-86 (2003)), <http://www.parc.info/s/16th-Semiannual-Report.pdf>.
- 21 Id. en 86.



The Leadership
Conference

The Leadership
Conference
Education Fund