

Reimaginar la vigilancia policial

Plan Maestro del Departamento de Policía de
Boulder

Ciudad de Boulder, Colorado
Julio del 2022 | RECLUTAMIENTO

TABLA DE CONTENIDO

CARTA DE LA JEFE	4
CAPÍTULO I: RESUMEN EJECUTIVO	6
Introducción	6
Lo que significa 'reimaginar' la vigilancia	6
El Medio Ambiente	7
Participación comunitaria	8
Estrategias	8
Presupuesto	13
CAPÍTULO II: ANTECEDENTES	14
Actual Departamento de Policía Misión Visión y Valores	14
Metas y Logros del Plan Maestro de Policía 2013	14
Servicios Básicos del Departamento de Policía	16
Estructura Organizacional	17
Descripción general de la financiación actual	18
Ambiente – Factores que Influyen en el Futuro del Departamento	23
Reimaginar el proceso policial	34
CAPÍTULO III: VALORES, ÁREAS DE ENFOQUE Y ESTRATEGIAS	35
Reimaginar declaraciones de valores policiales y áreas de enfoque	35
Descripción general de las estrategias policiales de Reimaginar	36
Estrategias	42
Necesidades de Capital	78
CAPÍTULO IV: FINANCIACIÓN E IMPLEMENTACIÓN	80
Plan de Financiamiento	80
Planificación de la implementación	86

TABLA DE FIGURAS

Figura 1: Gobernanza holística	5
Figura 2: Descripción general de la estrategia de reimaginar la vigilancia	10
Figura 3: Estructura organizativa de BPD	17
Figura 4: Ciudades de referencia: presupuesto del departamento de policía como porcentaje del presupuesto de la ciudad	19
Figura 5: Ciudades de referencia: presupuesto per cápita del Departamento de Policía	19
Figura 6: Ciudades de referencia: monto gastado en capacitación por oficial	21
Figura 7: Departamento de Policía de Boulder por dotación de personal y función 2020-2022	22
Figura 8: Incidentes atendidos	24
Figura 9: Incidentes de Propiedad	25
Figura 10: Incidentes violentos	26
Figura 11: Incidentes de Tránsito	27
Figura 12: Ciudades de referencia: llamadas de servicio por cada 1000 residentes	28
Figura 13: Crimen violento local, estatal y nacional	30
Figura 14: Delitos contra la propiedad local, estatal y nacional	31
Figura 15: Robo de vehículos automotores a nivel local, estatal y nacional	31
Figura 16: Descripción general de la estrategia	38
Figura 17: Empleados del Departamento de Policía de Boulder por Género	46
Figura 18: Ciudad de Boulder y Departamento de Policía de Boulder por Raza/Etnia	47
Figura 19: Modelo policial estratificado	49
Figura 20: Modelo de toma de decisiones críticas	52
Figura 21: Quejas por uso de la fuerza	53
Figura 22: Categorías de uso de la fuerza de BPD antes y después del entrenamiento ICAT	53
Figura 23: Uso promedio mensual de la fuerza del BPD antes y después de la implementación de ICAT	53
Figura 24: Ciudades de referencia: incidentes de fuerza letal	54
Figura 25: Menciones BPD	62
Figura 26: Tasas de Robo de Vehículos Motorizados 2013-2021	73
Reimaginar la vigilancia policial	80
Figura 28: Reimaginar las solicitudes de presupuesto propuestas para el plan policial para el año	85

CARTA DE LA JEFE

Enfoque filosófico para reducir el daño a la comunidad: gobernanza holística

Para abordar de manera efectiva los problemas de seguridad pública, la policía de Boulder debe trabajar con todos en la ciudad para reducir agravios a la comunidad. Esto supone asociarse con nuestra comunidad y aprovechar la experiencia y los recursos de todos los departamentos de la ciudad. Un modelo de gobierno holístico de seguridad pública produce resultados que son más efectivos, éticos y equitativos que dependen únicamente de la aplicación de la ley para abordar el



crimen y la victimización.

Una gobernanza holística enfrenta el hecho de que “los problemas que se espera que el gobierno aborde no están claramente organizado a lo largo de las líneas funcionales en las que el propio gobierno está estructurado”. Un modelo de seguridad pública de gobernanza holística ofrece un enfoque nuevo y más impactante para la reforma policial, por tres razones.

En primer lugar, una gobernanza holística redefine el papel que juega la policía. Los oficiales sirven como embajadores del gobierno local, en lugar de agentes estrictos en el cumplimiento de la ley. Investigan problemas comúnmente reportados y ayudan a la comunidad a encontrar soluciones sostenibles a problemas de larga data. La policía continúa haciendo cumplir la ley, responde a las llamadas y arresta a los infractores. Sin embargo, la necesidad de una intervención directa se reduce a medida que disminuyen las llamadas de servicio. Menor cantidad de arrestos en nuestras comunidades más vulnerables reducen las disparidades étnicas y raciales en todas las instancias de justicia penal.

En segundo lugar, una gobernanza holística reduce la delincuencia, maximizando el impacto de los recursos existentes de la ciudad. Ayuda a identificar soluciones de no cumplimiento para los problemas de seguridad más apremiantes de nuestra comunidad. Enfatiza la prevención en lugar de las medidas reactivas.

En tercer lugar, una gobernanza holística prioriza la seguridad de nuestros residentes y oficiales. Cuando permitimos que el crimen persista, tanto residentes como oficiales se encuentran en peligro. La investigación indica que las lesiones de los oficiales se concentran de manera desproporcionada en los mismos lugares donde los residentes soportan niveles más altos de victimización. Pedir a los oficiales que respondan continuamente a problemas recurrentes, sin un plan para abordar las condiciones subyacentes, es inaceptable.

Los principios básicos de una gobernanza holística abordan las desigualdades y las inquietudes planteadas por los activistas de la justicia social, al tiempo que respaldan los esfuerzos para mejorar los resultados de bienestar y seguridad de los oficiales. La ciudad ya ha comenzado a adoptar una gobernanza holística en áreas que incluyen la falta de vivienda y los desafíos en *University Hill*. La alineación continua con este modelo público permitirá a la ciudad reinventar el futuro de la policía de manera radical.

Figura 1: Gobernanza holística



CAPÍTULO I: RESUMEN EJECUTIVO

Introducción

El Departamento de Policía de Boulder (por sus siglas al inglés, Boulder Police Department, BPD) actualmente está actualizando su plan maestro, el cual delinearé una nueva visión para la policía en Boulder. Todos los planes maestros se desarrollan de acuerdo con el [Marco de Sustentabilidad, Equidad y Resiliencia Comunitaria de la ciudad](#), así como con el [Plan Integral del Valle de Boulder](#) (por sus siglas al inglés, Boulder Valley Comprehensive Plan, BVCP). Revisado por última vez en el 2013, el plan maestro se está actualizando para reflejar las tendencias actuales y emergentes que incluyen cambios en las expectativas de la comunidad, volumen y tipo de llamadas de servicio e innovaciones en la vigilancia. El plan incluye las estrategias necesarias para lograr esta visión de manera gradual, con implementación entre los próximos tres a 10 años.

Qué significa 'reimaginar' la vigilancia policial

Pensar en las características de un reimaginar la vigilancia policial está bien expresado en el nuevo borrador "Evaluación e informe sobre los hallazgos en las mejores prácticas nacionales de vigilancia", actualmente bajo revisión por parte del estado de Colorado.

"El asesinato de George Floyd, conllevó a una acertada revisión a nivel nacional y, en muchos casos, a un reimaginar y reingeniería de la vigilancia. Se promulgaron varias reformas en las jurisdicciones de todo el país. Los esfuerzos iniciales se enfocaron principalmente en aumentar la equidad en el sistema. Este esfuerzo no fue necesariamente un ataque a la policía en sí, ni un intento generalizado de devaluar el trabajo de aquellos departamentos y oficiales que han trabajado asiduamente para mejorar continuamente la forma en que llevan a cabo sus deberes juramentados. Fue más bien, un claro reconocimiento de que se necesitaba hacer más en el área de la equidad y que había una oportunidad única para hacerlo.

En los dos años desde el terrible suceso en Minneapolis, ha habido una creciente comprensión de que cualquier práctica que no considere y equilibre por completo la necesidad de equidad y la confianza que generará dicha equidad, con la necesidad de una verdadera seguridad pública, tiene el potencial de generar un daño no intencional, pero de gran impacto a la comunidad. Con los recientes aumentos históricos de delitos violentos y una creciente abstención de garantías, donde las comunidades han estado preocupadas con conducta policial, e igualmente consternadas por su seguridad y la seguridad de sus familias y vecinos.

Las reformas de Colorado han reconocido lo imperativo de tal consideración y equilibrio y, de hecho, este informe es una consecuencia de dicho reconocimiento. Las áreas de estudio solicitadas por Colorado son aquellas que, si se reforman de acuerdo con las mejores prácticas, producirían un sistema que no solo es más justo, transparente y receptivo a las necesidades de la comunidad, sino que, al final, brindará un mejor servicio y procurará una comunidad más segura a aquellos a quienes sirve. Estas áreas también reconocen que el ecosistema de relaciones entre la policía y la comunidad no puede florecer sin una inquietud por hacer que los policías sean todo lo que la comunidad necesita que sean. Debido a esto, cada área en este informe reconoce la necesidad de promover el bienestar de los oficiales y hacerlos más receptivos y dispuestos a

participar. Además, este informe también reconoce la necesidad de que los departamentos recluten, retengan y promuevan a aquellos que realmente comparten las metas y la visión de su comunidad y su departamento, y que representan demográficamente a las comunidades a las que sirven.

La suma de nuestro trabajo gira en torno a la relación entre la policía y la comunidad, y las formas en que esta relación puede tornarse más inclusiva bajo una misión común de seguridad pública. Desde la época de *Sir Robert Peel*, la actuación policial se ha basado teóricamente en los preceptos fundamentales de que “la policía es el público y el público es la policía” y que “la capacidad que tiene la policía para desempeñar sus funciones depende de la aprobación pública de las acciones policiales”.¹

El entorno

El contexto ambiental del plan está influenciado por una variedad de factores:

Comunidad

- **Tendencias delictivas locales/estatales/nacionales:** la encuesta anual *Benchmark Cities* muestra que en el 2021 Boulder obtuvo el cuarto número más alto en llamadas de servicio por cada 1,000 residentes, y el número más alto en el 2020, en comparación con otras 30 ciudades medianas. En Boulder, los delitos violentos tienen una tendencia ascendente para igualar el estado, y los delitos contra la propiedad son aproximadamente el doble de la tasa de delitos contra la propiedad a nivel nacional.
- **Reasignación:** como parte de la conversación nacional sobre el papel de la policía y la equidad racial, se han planteado algunas preguntas sobre si los presupuestos policiales deben reducirse o eliminarse para financiar otros servicios comunitarios. En asociación con el Departamento de Vivienda y Servicios Humanos de la ciudad, BPD ha implementado respuestas no tradicionales a llamadas que no son principalmente criminales. Ambos departamentos apoyan firmemente una mayor inversión en la red de seguridad social y la necesidad de mejores servicios comunitarios "ascendentes", como el acceso al tratamiento de salud mental. Sin embargo, hasta la fecha, la evidencia de otras ciudades no indica claramente los vínculos entre las reducciones en los presupuestos policiales y los resultados comunitarios positivos, y muchas ciudades consideraron insostenibles los presupuestos policiales reducidos.

Organización de la ciudad

- **Carga de trabajo:** los incidentes de respuesta policial en general se han reducido debido a las reducciones en los incidentes proactivos y de tráfico que requieren menos agentes y tiempo para despejarse. A pesar de la disminución del número de incidentes, el aumento de los delitos contra la propiedad y los delitos violentos han aumentado el tiempo promedio de los oficiales por incidente y han aumentado la cantidad promedio de oficiales necesarios para manejar un incidente.
- **Dotación de personal:** a nivel nacional, los departamentos enfrentan importantes desafíos

¹ IntegrAssure y National Policing Institute, Borrador de informe, "Evaluación e informe sobre los resultados de las mejores prácticas nacionales", 24 de junio del 2022

para reclutar y retener oficiales, y Boulder no es una excepción. Las altas tasas de rotación y la dificultad para llenar las vacantes han resultado en una baja cantidad de personal, lo que hace que el tiempo de los oficiales sea escaso. Además, la capacidad departamental limitada y el aumento de la demanda de servicios afectan la moral y el bienestar de los oficiales, restringen la capacidad de los oficiales para trabajar con la comunidad en la resolución proactiva de problemas y podrían afectar la eficacia del servicio. Varias estrategias en el plan requieren capacitación de oficiales, y hasta que se puedan contratar más oficiales, el departamento deberá equilibrar cuidadosamente el personal en servicio y el tiempo para la capacitación.

- **Equidad racial:** la ciudad de Boulder ha adoptado un [Plan de Equidad Racial](#), con la Jefe de la Policía de Boulder, Maris Herold, como parte de la Coalición Guía para ese esfuerzo. El trabajo de equidad racial de la ciudad está integrado con el plan maestro del departamento de policía, así como con todos los planes de la ciudad.

Compromiso de la comunidad

Las cuatro ventanas de participación captaron comentarios sobre diferentes elementos de la creación y el contenido del plan. El compromiso fue diseñado para captar una variedad de perspectivas y necesidades, apoyar formatos de participación inclusivos, incorporar competencia cultural y lingüística, incluir datos cualitativos y cuantitativos e incluyó una encuesta comunitaria estadísticamente válida.

La primera ventana de participación se centró en las esperanzas, los valores y las preocupaciones de la comunidad por la seguridad de la comunidad y el BPD, y se utilizó para desarrollar declaraciones preliminares de valores de seguridad pública y áreas de enfoque que juntas funcionan como el marco para guiar el plan.

- I. **Asociación con la comunidad**
- II. **Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía**
- III. **Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen**
- IV. **Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables**
- V. **Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad**
- VI. **Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas**

Estas áreas de enfoque se reafirmaron en la Ventana de participación II, y cada una de las estrategias y tácticas del plan está asociada con una o más áreas de enfoque.

La ventana de participación III fue una oportunidad para proporcionar información y responder preguntas de ventanas anteriores sobre cómo funciona el departamento y los cambios que ya están en marcha. La Ventana de Compromiso IV está siendo facilitada por un consultor externo, el Instituto Nacional de Policía, para obtener comentarios completos sobre el borrador del plan Reimaginar la Policía.

Estrategias

La Figura 2 proporciona una descripción general resumida de las estrategias de Reimaginar las

estrategias policiales descritas con más detalle más adelante en este plan. Cada estrategia está asociada con una o más áreas de enfoque. Las estrategias también se identifican como nuevas o en curso. Al considerar el papel de las estrategias en curso en un plan en desarrollo, es importante señalar que en el 2020 la Ciudad de Boulder contrató a una nueva jefe de Policía quien venía con experiencia en reforma policial. Relativamente temprano en su mandato, la Jefe Herold propuso y comenzó a implementar un plan de acción de reforma en Boulder, ya que se alienta a los departamentos de la ciudad a mejorar los servicios a medida que surjan oportunidades en lugar de esperar a que se complete el próximo plan maestro. Por lo tanto, algunas estrategias se identifican como nuevas si se implementaron en el momento del plan de reforma reciente. Algunas estrategias en curso son esfuerzos que el departamento ha implementado previamente, que es importante continuar o desarrollar para alcanzar las metas de la comunidad.

DRAFT

Figura 2: Descripción general de la estrategia de reimaginar la vigilancia

#	Nuevo/En curso	Estrategia	Áreas de enfoque
1		Colaborar en respuestas alternativas a los problemas de la comunidad	
1.a	En curso/Nuevo	Respuestas no tradicionales	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
1.b	En curso	Contexto urbano más amplio para asociaciones de apoyo social	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
2	Nuevo	Reclutar y retener una fuerza laboral diversa Iniciativa 30x30	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
3		Adoptar modelos policiales que sean mejores prácticas, enfatizando modelos basados en evidencia	
3.a	Nuevo	Vigilancia estratificada	Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
3.b	Nuevo	Modelo de integración de comunicaciones, evaluación y tácticas (ICAT)	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
3.c	Nuevo	Acreditación de la Comisión de Acreditación de Agencias de Aplicación de la Ley (CALEA)	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

			Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
4	Nuevo	Dotación de personal para la resolución de problemas comunitarios	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
5	Nuevo	Transparencia en los datos de detención, arresto y uso de la fuerza	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
6		Mejora continua y revisión independiente en denuncias/uso de la fuerza	
6.a	En curso	Investigaciones sobre el uso de la fuerza	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
6.b	Nuevo	Panel de Supervisión de la Policía	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Asociación con la comunidad
7		Capacitación y compromiso para la vigilancia policial futura	
7.a	Nuevo	Reestructurar para implementar la Unidad de Capacitación	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
7.b	En curso	Administrar capacitaciones de equidad racial	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
7.c	Nuevo	Capacitación de Ejecutivos, Comandos y Supervisores	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

7.d	Nuevo	Policía de Boulder/Academia POST de la Policía de CU	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
7.e	Nuevo	ABLE: Espectador activo para la aplicación de la ley (por sus siglas al inglés, Active Bystandership for Law Enforcement, ABLE)	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
7.f	Nuevo	Capacitación en disturbios civiles	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
7.g	Nuevo	Participación comunitaria con capacitación policial	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Asociación con la comunidad
7 h	Nuevo	Capacitación en Justicia Procesal	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
8		Información y divulgación	
8.a	Nuevo	Portal de datos públicos	Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
8.b	En curso	Participación de la comunidad	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Asociación con la comunidad Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9		Mejorar el servicio a través de la tecnología	
9.a	En curso	Sistemas de aeronaves no tripuladas	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9.b	En curso	Cámaras corporales	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

			Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
9.c	En curso	Robots	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9.d	Nuevo	Necesidades tecnológicas futuras previstas	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
9.e	Nuevo	Próxima generación 911	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
10	En curso	Bienestar de los empleados	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
11	En curso	Respondiendo al Cambio Climático	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
12	Nuevo	Asociaciones para aprovechar los recursos externos	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
13	Nuevo	Crear el espacio adecuado para hacer el trabajo	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Presupuesto

Los costos estimados de financiar completamente la implementación del borrador del plan Reimagine Vicing incluyen \$1,77 millones en gastos únicos y \$3,89 millones en costos continuos adicionales escalonados durante un período de cinco años. Algunas estrategias y tácticas no requieren financiación adicional para BPD. El departamento de policía está financiado exclusivamente por el fondo general de la ciudad, excepto por algunos fondos de subvención limitados. Como tal, el plan maestro debe basarse en los ingresos del fondo general, a menos que la ciudad apruebe un suplemento fiscal específico.

CAPITULO II: ANTECEDENTES

Actual Misión, Visión y Valores del Departamento de Policía

Misión

- Asociación con la comunidad para brindar servicio y seguridad

Visión

- El Departamento de Policía de Boulder se esfuerza por ser una agencia de aplicación de la ley de primer nivel y un modelo de excelencia en la vigilancia mediante la creación de asociaciones, la creación de confianza, la reducción del crimen y la mejora de la calidad de vida de nuestra comunidad.

Valoramos

- Confianza pública
- Responsabilidad ante la ley
- Los derechos de todas las personas
- Coraje y honor desinteresado
- Integridad personal y organizacional
- Excelente servicio
- Respeto por nuestra comunidad y por los demás
- Nuestros empleados y su servicio a nuestra comunidad

El departamento ha establecido un proceso que incorpora los aportes obtenidos durante el proceso de planificación maestra de los miembros del departamento y la comunidad para revisar los valores y las declaraciones de visión y misión del departamento.

Metas y Logros del Plan Maestro de Policía 2013

El Plan Maestro del Departamento de Policía de Boulder se actualizó por última vez en el 2013, y el consejo lo adoptó a principios del 2014. En el 2013, el presupuesto del departamento era de \$31,7 millones y empleaba a 173 oficiales juramentados y 104 empleados civiles. En comparación, el presupuesto del departamento para 2022 es de \$40,4 millones y hay 190 oficiales juramentados y 99 empleados civiles. Aproximadamente, el 84 por ciento del presupuesto del departamento es gasto de personal, específicamente salarios y beneficios.

Logros desde el Plan Maestro del 2013:

Nuevo Sistema de Radio de Seguridad Pública

Se implementó un nuevo sistema de radio troncalizado digital de \$6 millones para la policía, los bomberos y los Servicios Médicos de Emergencia (por sus siglas al inglés, Emergency Medical Services, EMS), que ha brindado una mejora significativa en la seguridad de la comunidad y de los oficiales. El Plan Maestro del 2013 identificó la necesidad de reemplazar gran parte del sistema de radio existente de la policía, bomberos y EMS de la ciudad. El sistema era antiguo y la calidad y la fiabilidad de la radio estaban disminuyendo rápidamente. El departamento de policía pagó gran

parte de los costos de operación y mantenimiento del fondo operativo general del departamento. El departamento de policía, el departamento de bomberos y el departamento de instalaciones de la ciudad colaboraron en el desarrollo de un sistema de radio completamente nuevo. Se destinó financiación de la tasa de Cultura y Seguridad Comunitaria para sustituir el sistema de radio por un nuevo sistema de última generación. El departamento de policía comenzó a usar el nuevo sistema en febrero del 2022.

Vigilancia comunitaria

Una de las principales iniciativas fue refinar la vigilancia policial comunitaria en Boulder. El departamento también deseaba evaluar el Equipo de Impacto de Vecindario, y aplicar las lecciones aprendidas para abordar la seguridad pública en el futuro. El resultado fue la creación del [Programa de Área de Vigilancia Vecinal del departamento](#), que ahora asigna oficiales a vecindarios específicos en Boulder con el objetivo de colaborar con los miembros de la comunidad y las empresas en temas de seguridad pública. Además, el Equipo de Impacto en el Vecindario se ha ampliado para trabajar en partes de la comunidad tradicionalmente desatendidas con el objetivo de generar confianza en las comunidades que pueden ser reacias a llamar a la policía.

Respuesta alternativa a las llamadas de servicio

Para administrar mejor las llamadas de servicio, el departamento se comprometió a explorar otras opciones para manejar las llamadas que no son de emergencia y que no requieren la respuesta de un oficial, así como a reducir las llamadas de falsa alarma.

- El departamento ha aumentado sus capacidades de informes en línea, brindando a los miembros de la comunidad la opción de completar informes menores de manera que deja a oficiales de policía disponibles para llamadas que requieran una respuesta más inmediata en persona.
- En el 2016, el consejo aprobó la ordenanza 8123, creando el programa de reducción de falsas alarmas. Este programa requiere que todas las alarmas en Boulder estén registradas con la intención de reducir la respuesta policial a las falsas alarmas. Esta ordenanza ha reducido la respuesta de los oficiales a las llamadas de falsa alarma en un 48 % en comparación con el 2014.
- Se estableció el [Equipo de Alcance para Personas sin Hogar](#) como un enfoque de no fuerza para ayudar a los miembros de la comunidad que se encuentran sin hogar. Estos oficiales conectan a las personas con servicios y beneficios con el objetivo de hacer la transición a una vivienda.
- Se estableció un equipo de respuesta conjunta para problemas de salud del comportamiento: La respuesta conjunta está en su segunda generación con el Equipo de respuesta a la intervención en caso de crisis (por sus siglas al inglés, Crisis Intervention Response Team, [CIRT](#)) administrado por la ciudad que reemplaza al Equipo de Diversión temprana y compromiso de BPD/*Mental Health Partners* (por sus siglas al inglés, Early Diversion, Get Engaged, EDGE). Este equipo empareja a un profesional de salud mental con oficiales que responden a llamadas que involucran componentes de salud conductual.

Mejoras tecnológicas:

- Se adquirió e implementó un Sistema de Gestión de Registros. El nuevo sistema se puso en

marcha en el 2017 e incluye la capacidad de captar datos relacionados con las paradas y gestionar los informes que se envían en línea.

- Se implementaron cámaras corporales para todo el personal comisionado y personal comisionado limitado. Las cámaras corporales y la recopilación de datos de parada ahora son requeridas en todo el estado con la aprobación de SB20-217. Debido a que el BPD fue la primera agencia de aplicación de la ley en el condado en comprar cámaras corporales en el 2015 y una de las tres únicas agencias en todo el estado en recopilar datos de detención, ya cumple con dos de los aspectos más costosos y desafiantes de SB20-217.
- Implementó un programa de Sistema de aeronaves no tripuladas (drone) de última generación.

Dotación de personal y recursos de personal:

- Se creó un equipo de capacitación de un sargento y cuatro oficiales para mejorar la capacitación dentro del departamento.
- Se agregó un comandante para administrar responsabilidades adicionales como Protección Animal, Cumplimiento de Códigos y Cumplimiento de Marihuana.

Los cambios en la ley, la tecnología y las expectativas del público impulsan cambios en la vigilancia que a menudo no se prevén en el proceso de planificación maestra. Por ejemplo, las cámaras corporales y las plataformas de aviones no tripulados no estaban en el horizonte cuando se adoptó el último plan maestro del departamento.

Servicios básicos del Departamento de Policía

Centro 911

El Centro 911 es conocido en la industria como un Punto de Respuesta de Seguridad Pública (por sus siglas al inglés, Public Safety Answering Point, PSAP). El Departamento de Policía de Boulder opera el PSAP de la ciudad las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año para todos los servicios médicos, de policía y de bomberos de la ciudad de Boulder². Además, el centro de BPD brinda servicios de despacho para los guardabosques de espacios abiertos y parques de montaña de la ciudad, el programa [CIRT \(Equipo de respuesta de intervención en crisis\)](#) y varios sistemas de alerta de emergencia comunitarios, como alerta de emergencia inalámbrica, Everbridge (911 inverso) Text2-911 y sirenas de emergencia. El PSAP es el vínculo vital entre la comunidad y los servicios de seguridad pública de todo tipo.

Operaciones de patrullaje

El departamento de policía opera tres turnos principales de oficiales de patrullaje que brindan servicio las 24 horas para responder a llamadas de servicio de emergencia y que no son de emergencia. Los oficiales de patrulla se asignan a distritos geográficos para brindar servicios y crear asociaciones para abordar el crimen y los problemas relacionados con el crimen, lo que comúnmente se conoce como una filosofía policial orientada a la comunidad o basada en la comunidad. La estructura del departamento está evolucionando para abordar mejor el crimen y los problemas relacionados con el crimen, con el objetivo de volverse más proactivo y menos

²El Departamento de Policía de la Universidad de Colorado opera su propio PSAP para el recinto de Boulder. BPD envía servicios de protección contra incendios y animales para la universidad.

reactivo.

Investigaciones

La Oficina de Detectives del departamento es responsable de la investigación de delitos graves, como asesinatos, robos, agresión sexual, robos, robos de automóviles, violencia doméstica, abuso de niños y ancianos, e incendio premeditado. Los detectives también son asignados como miembros de la Fuerza Especial de Drogas del Condado de Boulder y del Laboratorio Forense de Delitos Informáticos del Condado de Boulder. El grupo de trabajo de drogas se enfoca en la distribución de narcóticos y la investigación de sobredosis fatales por drogas. Los investigadores certificados en delitos informáticos investigan los delitos relacionados con la informática y brindan análisis forenses de los teléfonos celulares y las computadoras que se utilizan en delitos graves, como la pornografía infantil, los homicidios y las agresiones sexuales. La demanda de análisis forenses de teléfonos celulares ha crecido enormemente ya que los teléfonos celulares contienen amplia evidencia en casi todos los delitos.

La estructura del departamento está evolucionando para integrar mejor las divisiones y unidades en un enfoque unificado para abordar el crimen y los problemas relacionados con el crimen, con el objetivo de volverse más proactivo y menos reactivo.

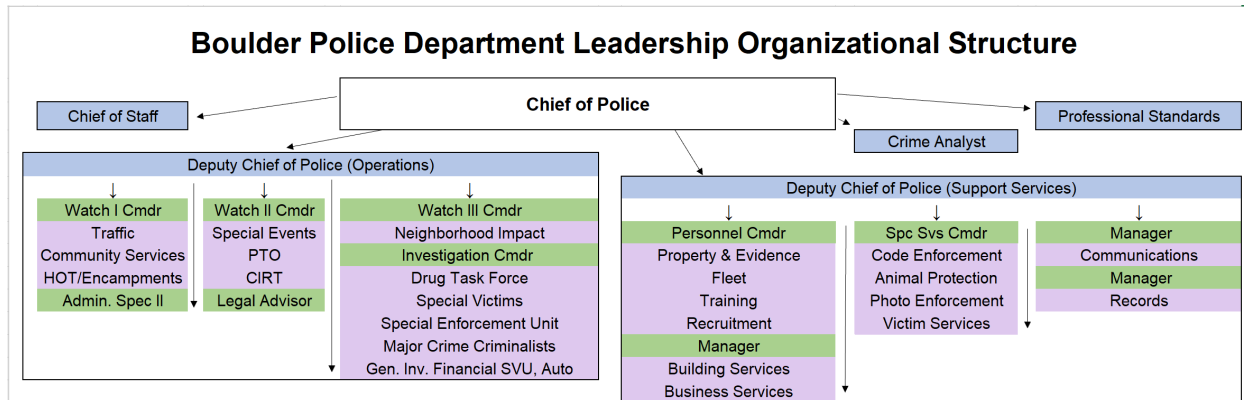
Estructura organizativa

El departamento de policía se divide en tres divisiones:

- **Administración:** la Jefe de Policía, el Jefe de Gabinete, dos sub-jefes de Policía, la Unidad de Normas Profesionales y el Oficial de Información Pública.
- **Operaciones:** la División de Operaciones está encabezada por un sub-jefe y consta de Patrulla, Tráfico, Eventos especiales, SWAT, Investigaciones y el Asesor legal de la policía. La mayoría de los oficiales comisionados están asignados a la División de Operaciones.
- **Servicios de apoyo y personal:** la División de servicios de personal y apoyo está encabezada por un sub-jefe y consta de Protección animal, Cumplimiento de códigos, Registros, Capacitación, Comunicaciones (Despacho de policía y bomberos), Propiedad y evidencia, Personal, Mantenimiento y Finanzas.

Las divisiones de Operaciones y Personal y Servicios de apoyo se reorganizaron a fines del 2021, con Protección Animal, Cumplimiento de Códigos y Cumplimiento de Fotografías pasando a Personal y Servicios de Apoyo. El personal del comando también se dedicó a trabajar en la acreditación de CALEA, como se describe en secciones posteriores de este plan.

Figura 3: Estructura organizativa de BPD



El equipo ejecutivo está revisando la estructura de rango comisionado del departamento. Actualmente, BPD tiene los siguientes rangos comisionados (y números autorizados):

- Oficial/Detective (156)
- Sargento (25)
- Comandante (6)
- Sub-jefe de policía (2)
- Jefe de Estado Mayor (1 suboficial)
- Jefe de policía (1)

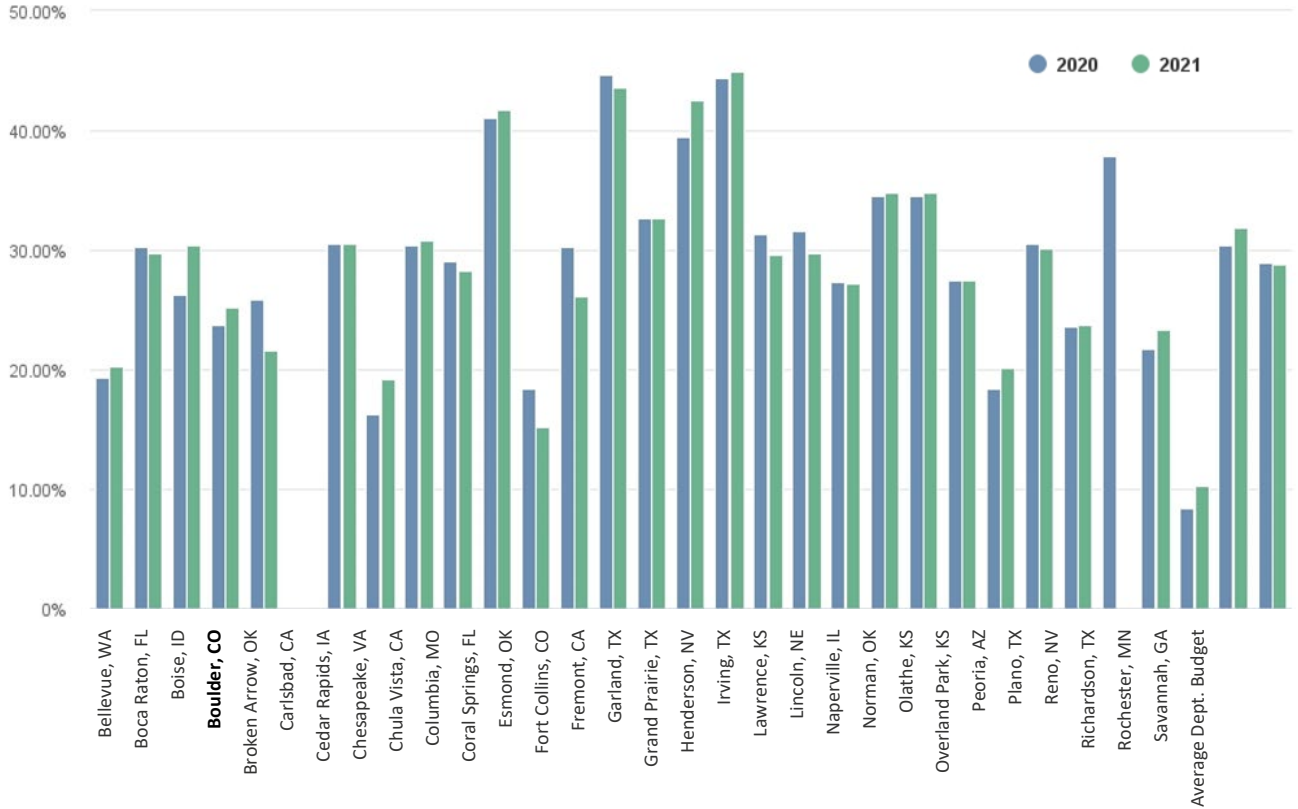
Esta estructura existe desde 1998, cuando el departamento era más pequeño. A medida que el departamento creció y las demandas de servicio cambiaron, se identificó la necesidad de un rango de teniente entre sargento y comandante. Debido a la compresión salarial entre sargentos y comandantes, la implementación de un rango de teniente tendrá implicaciones presupuestarias e impactos salariales en los rangos.

Descripción general de la financiación actual

El presupuesto aprobado para 2022 para el Departamento de Policía de Boulder es de \$4,406,484 e incluye 288,9 puestos equivalentes a tiempo completo (por sus siglas al inglés, Full-Time Equivalent, FTE). Si bien se financia a ese nivel, en un momento dado es probable que el departamento tenga vacantes. El departamento está autorizado para 190 puestos de oficiales de policía (esto incluye todos los rangos) y 98,9 empleados no comisionados. El presupuesto del departamento está financiado casi exclusivamente por el Fondo General de la ciudad, lo que significa que la misma cantidad de recursos que respaldan las operaciones policíacas también se utilizan para financiar otros servicios de la ciudad. Menos del 1% del presupuesto del departamento proviene del Fondo de Capital Gubernamental, que está vinculado al Fondo General. Aproximadamente el 1,6% del presupuesto del 2022 se financió con subvenciones estatales o federales. La financiación de las subvenciones varía mucho de un año a otro. El presupuesto de BPD representa aproximadamente el 25% del Fondo General de la Ciudad de Boulder. En el 2020, los presupuestos del departamento de policía para [las ciudades de referencia](#) representaron un

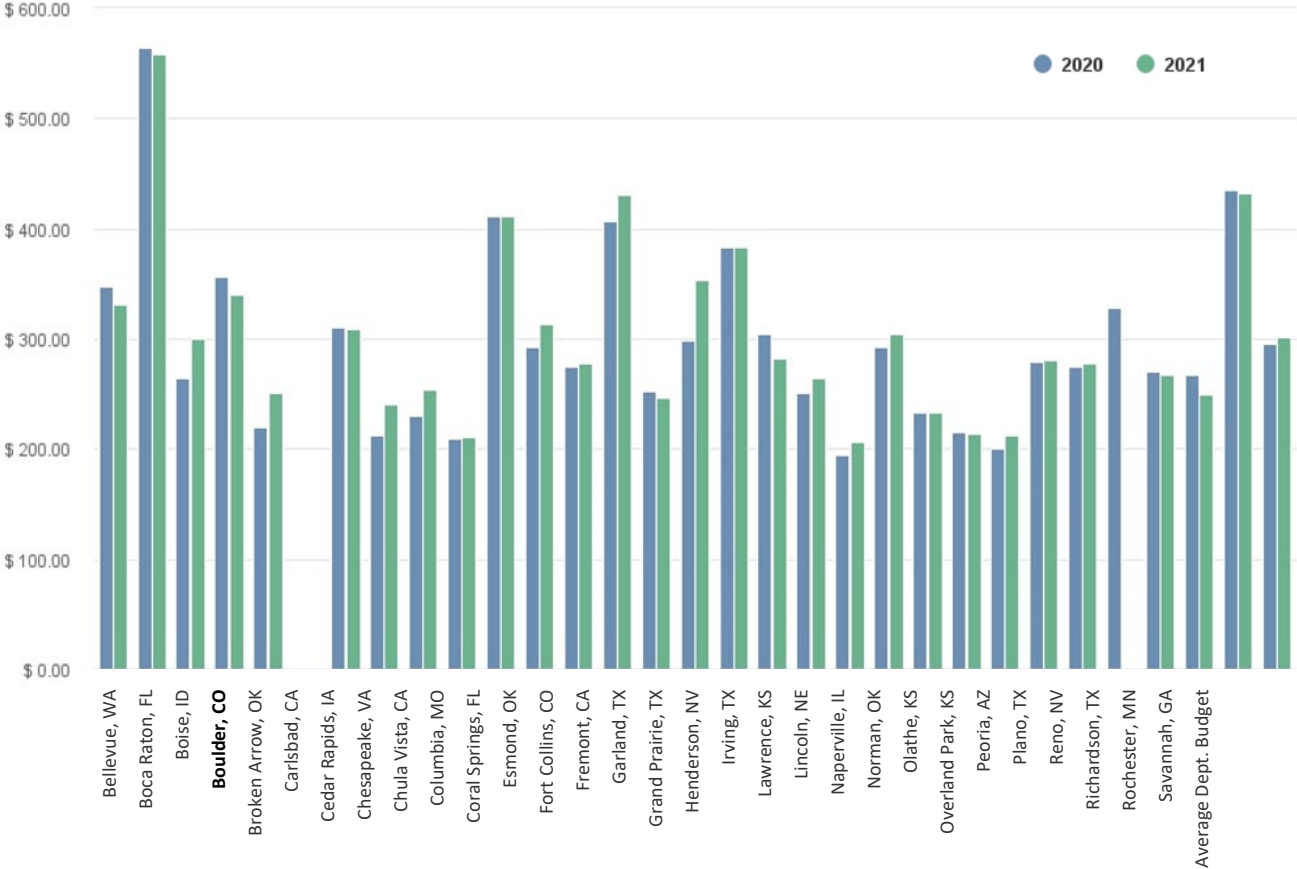
promedio del 28,5% de los presupuestos de sus ciudades.

Figura 4: Ciudades de referencia: presupuesto del departamento de policía como porcentaje del presupuesto de la ciudad



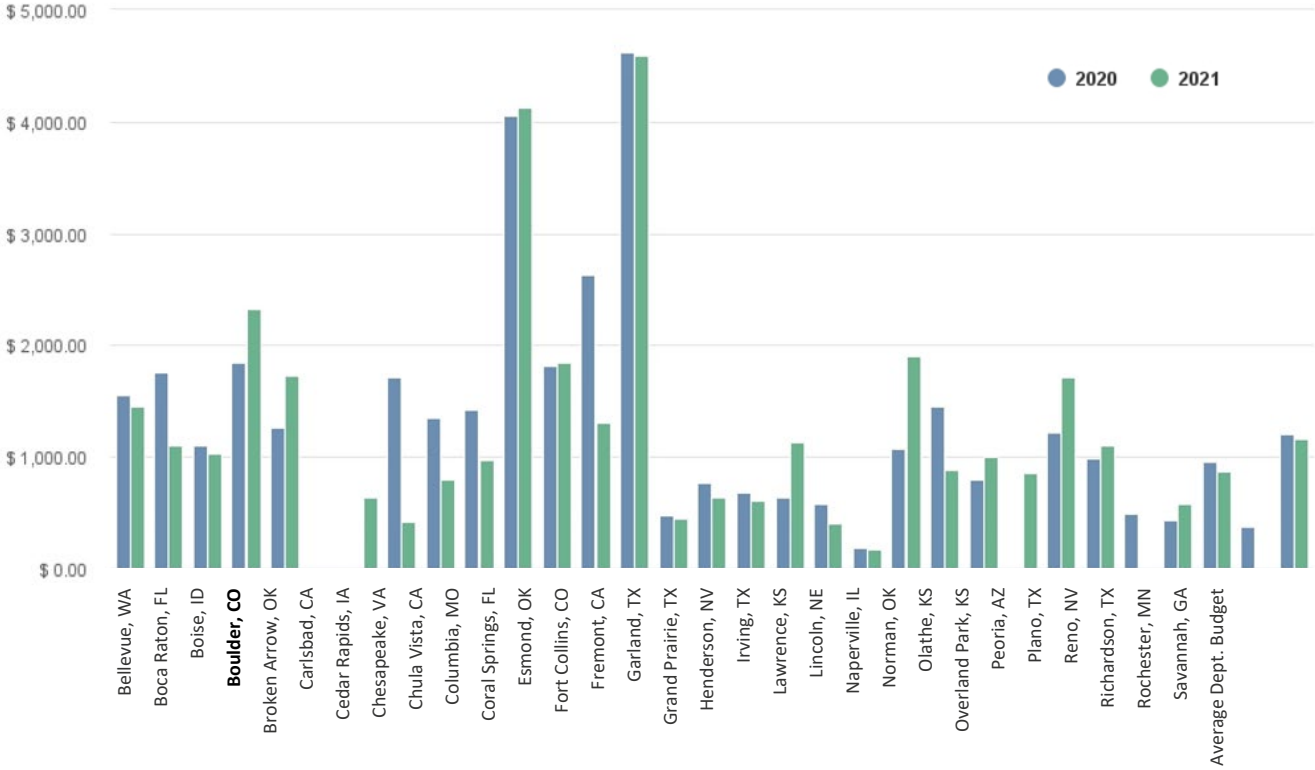
Los datos de referencia sobre el presupuesto del departamento de policía por residente se muestran a continuación, con el presupuesto per cápita del departamento de Boulder en \$340 por residente y el promedio de las ciudades de referencia en \$301 por residente.

Figura 5: Ciudades de referencia: presupuesto per cápita del Departamento de Policía



Los datos de referencia para los dólares del departamento gastados en capacitación por oficial se muestran a continuación. En el 2021, Boulder gastó un promedio de \$2327 en capacitación por oficial, mientras que las ciudades de referencia gastaron un promedio de \$1156 por oficial.

Figura 6: Ciudades de referencia: monto gastado en capacitación por oficial



Los siguientes gráficos representan varios aspectos del presupuesto del departamento durante los últimos tres años, incluidos los números de personal equivalente a tiempo completo (FTE).

Figura 7: Departamento de Policía de Boulder por dotación de personal y función 2020-2022



Las categorías policiales de los gráficos circulares anteriores incluyen:

- **Patrullaje de oficiales:** oficiales de policía comisionados, generalmente 'en la calle'.
- **Oficial/no patrullaje:** oficiales comisionados que normalmente no están en la calle, como detectives, narcóticos y la unidad de capacitación.
- **Programas directos de no oficiales:** otros programas realizados por empleados no comisionados, como Protección de animales, Cumplimiento de códigos, Cumplimiento de fotografías, Servicios para víctimas.
- **Centro de Comunicaciones de Policía y Bomberos:** despacho para llamadas al 911.
- **Programas de apoyo departamental:** registros policiales, propiedad y evidencia, tecnología, criminalistas, análisis de delitos, instalaciones, flota, personal, servicios comerciales/subvenciones y administración.

Los aumentos en los costos de equipo y mantenimiento han superado los aumentos presupuestarios en los últimos cinco años. Como resultado, el departamento ha tenido que utilizar el dinero de los puestos vacantes para compensar los costos de los equipos. Las futuras estrategias presupuestarias deben tener en cuenta estos aumentos a medida que el departamento se acerque a contar con todo el personal.

Ambiente – Factores que Influyen el Futuro del Departamento

Análisis de carga de trabajo y dotación de personal

Uno de los aspectos más críticos del Plan Maestro del departamento es determinar necesidades de personal de oficiales ahora y en el futuro. El departamento realizó su último análisis de dotación de personal y despliegue en el 2012, como preparación para el Plan Maestro de 2013.

Para actualizar esta información, BPD contrató al Dr. Troy Payne para realizar un análisis de la carga de trabajo y del personal centrado en la sección de patrullaje del departamento. El análisis del Dr. Payne cubrió el período de 2013 al 2020, con algunos datos del 2021.

El informe encuentra que la carga de trabajo de BPD ha cambiado sustancialmente entre el 2013 y el 2020 hacia más delitos contra la propiedad y delitos violentos y menos paradas de tráfico. Los incidentes de delitos contra la propiedad han aumentado en un 40 % durante este período, mientras que los incidentes de delitos violentos han aumentado en un 60 %. Sin embargo, el número total de incidentes ha disminuido. A pesar de una disminución general de la cantidad de incidentes, el cambio en la naturaleza de la carga de trabajo ha aumentado el tiempo promedio de los oficiales por incidente y ha aumentado la cantidad promedio de oficiales necesarios para manejar un incidente. Este cambio se puede explicar en parte al observar los datos sobre los tipos de incidentes a los que BPD ha respondido a lo largo del tiempo, cómo han cambiado esos tipos en los últimos años y las diferentes necesidades de recursos que requiere cada tipo de incidente.

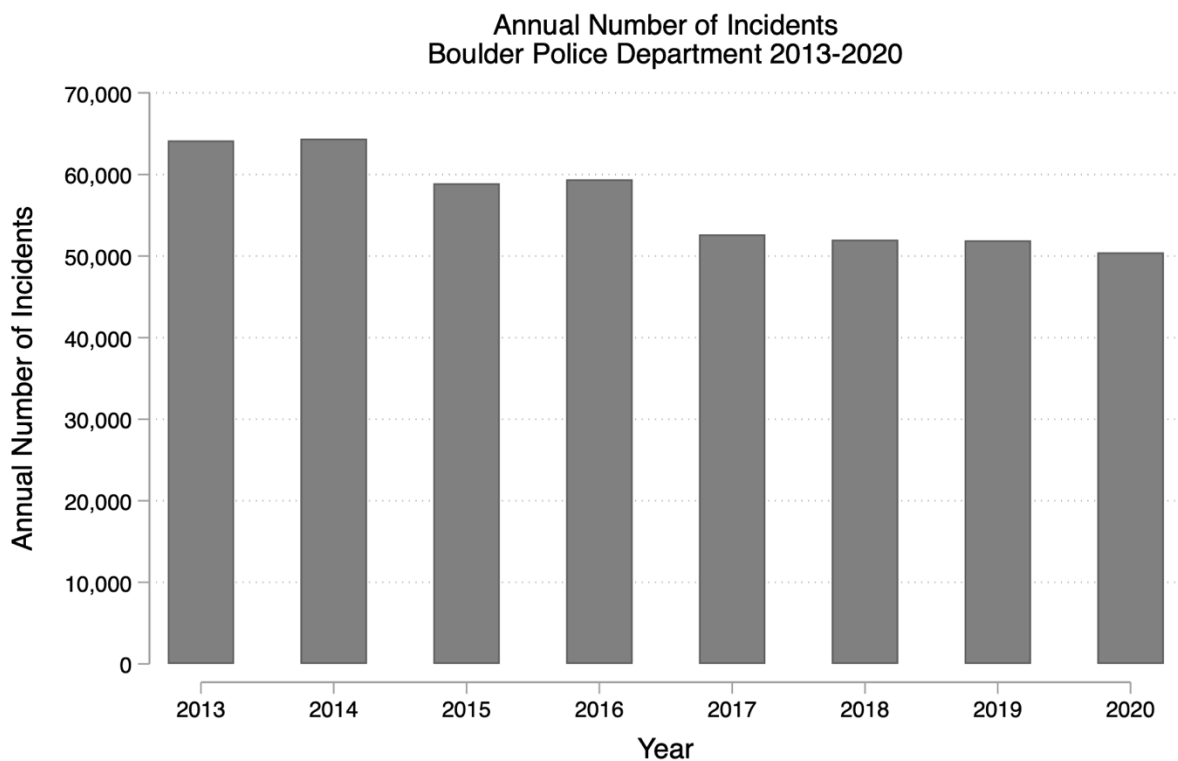
El Departamento de Policía de Boulder atendió³ un promedio de 56,738 incidentes por año 2013-2020, incluidos incidentes proactivos y reactivos. El número total de incidentes fue mayor en el 2014 con 64,399 incidentes y menor en el 2020 con 50,441 incidentes ese año. En general, ha

³“Revisado” significa que al menos una unidad juramentada fue registrada por despacho como que llegó al lugar del incidente.

habido una disminución del 21,4 % en la cantidad anual de incidentes a los que BPD responde cada año durante el período 2013-2020. Esta disminución general enmascara aumentos en algunas categorías de incidentes, mientras que otras disminuyeron, como se analiza a continuación.

Entre el 2013 y el 2020, hubo un marcado cambio en la actividad de incidentes proactivos a incidentes reactivos. Los incidentes proactivos incluyen paradas de tráfico, contactos con peatones, patrullaje a pie y otras actividades iniciadas por oficiales. En el 2013, casi la mitad de la carga de trabajo de BPD (46,8 %) fue proactiva. Para el 2020, solo el 25,7 % de los incidentes de BPD fueron proactivos. Los incidentes reactivos, aquellos en los que los miembros de la comunidad han solicitado el servicio, aumentaron de la mitad (47,9 %) a más de dos tercios (70,5 %) de los incidentes durante el mismo período. Las colisiones de tráfico y las interrupciones del 911 se han mantenido como una proporción relativamente estable de la carga de trabajo del BPD, excepto por la reducción de las colisiones en el 2020, presumiblemente por la reducción del tráfico vehicular debido a las políticas de mitigación de COVID-19.

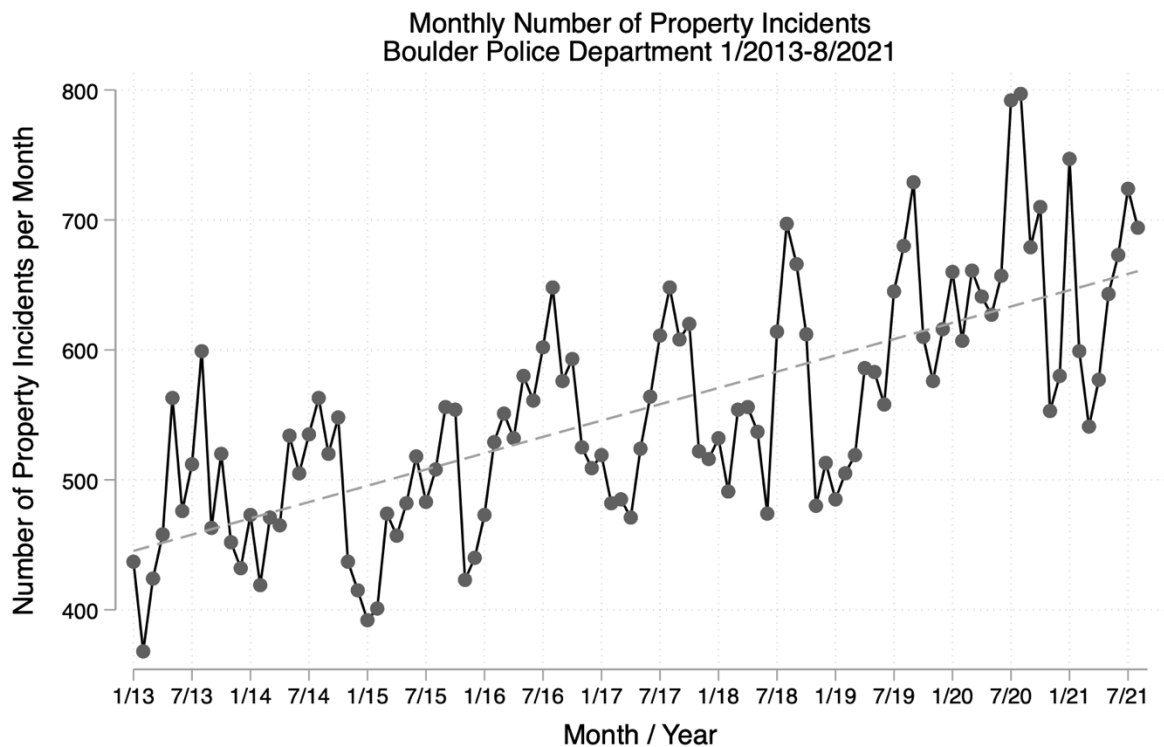
Figura 8: Incidentes atendidos



Si bien el volumen general ha disminuido, algunos tipos de incidentes han aumentado. Los incidentes de delitos contra la propiedad han aumentado de 5,700 en el 2013 a casi 8,000 en el 2020, un aumento del 40 %. La mitad de este cambio provino de un aumento en los incidentes de allanamiento en curso, que aumentó de casi 900 en el 2013 a casi 2,500 en el 2020. Gran parte del

resto del aumento provino de incidentes sospechosos en curso, que aumentaron de 730 en el 2013 a 1,200 en el 2020. El número de incidentes de propiedad muestra un aumento leve durante el período 2013-2020. Un fuerte componente estacional es claro cuando se grafica el número mensual de incidentes (ver Figura 9), y la tendencia de aumento general parece ser similar para los primeros meses del 2021.

Figura 9: Incidentes de propiedad



Los incidentes violentos también aumentaron entre el 2013 y el 2020, de 1,700 a 2,750, un aumento del 60 %. Este aumento fue generalizado, con un aumento del 16 % en agresiones ⁴, un aumento del 34 % en disturbios domésticos ⁵, un aumento del 100 % en incidentes de acoso ⁶, un aumento del 525 % en amenazas ⁷(desde cifras muy pequeñas en el 2013), un aumento del 34 %

⁴Sumando los incidentes en progreso, recién ocurridos y fríos, los asaltos aumentaron a 398 en el 2020 de 341 en el 2013. Hubo 373 incidentes de asalto en el 2019.

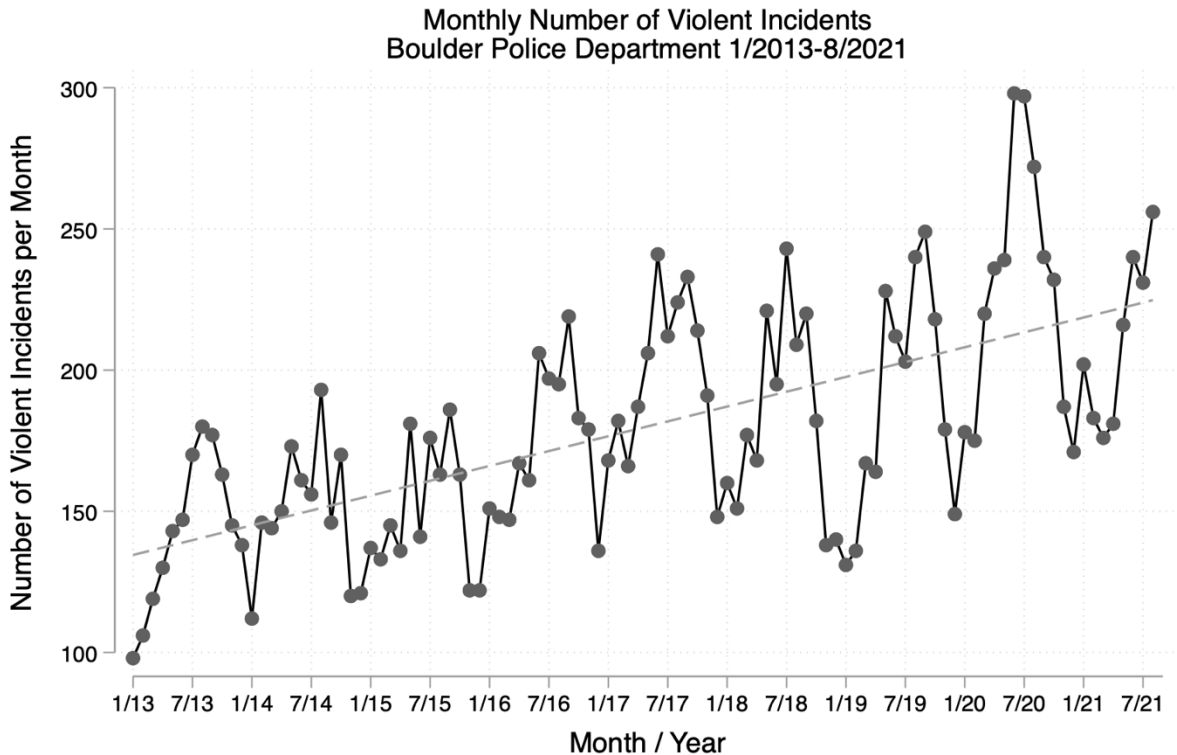
⁵Sumando los incidentes en curso, recién ocurridos y fríos, los disturbios domésticos aumentaron a 706 en el 2020 desde 527 en el 2013. Hubo 636 incidentes de disturbios domésticos en el 2019.

⁶Sumando los incidentes en curso, recién ocurridos y fríos, el registró un aumento a 1,089 en el 2020 de 544 en el 2013. Hubo 804 incidentes de acoso en el 2019.

⁷Sumando los incidentes en progreso, recién ocurridos y fríos, los incidentes de acoso aumentaron a 100 en el 2020, de 16 en el 2013. Hubo 166 incidentes de acoso en el 2019.

en disparos escuchados⁸, y un aumento del 98% en incidentes con armas⁹. Al igual que el aumento de los incidentes contra la propiedad, este aumento de los incidentes violentos ha sido relativamente leve durante el período 2013-2020. Además, al igual que los incidentes de propiedad, hay un fuerte componente estacional en la tendencia, y la tendencia general ha continuado hasta el 2021.

Figura 10: Incidentes violentos



Los datos de incidentes policiales examinados en el informe son más inclusivos que lo que las agencias informan al programa de Reporte Uniforme de Delitos (por sus siglas al inglés, Uniform Crime Reporting, UCR) de la Oficina Federal de Investigaciones (por sus siglas al inglés, Federal Bureau of Investigation, FBI) que puede ser más familiar para algunos lectores. Se observan cambios similares en los datos resumidos informados al programa Informes Uniformes de Delitos del FBI.¹⁰ además: NIBRS (Sistema Nacional de Informes Basados en Incidentes) los delitos contra la

⁸Sumando los incidentes en curso, recién ocurridos y fríos, los disparos escuchados aumentaron a 129 en el 2020 de 96 en el 2013. Hubo 124 incidentes de disparos escuchados en el 2019.

⁹Sumando los incidentes en curso, recién ocurridos y fríos, las armas aumentaron a 131 en el 2020, de 66 en el 2013. Hubo 95 incidentes con armas en el 2019.

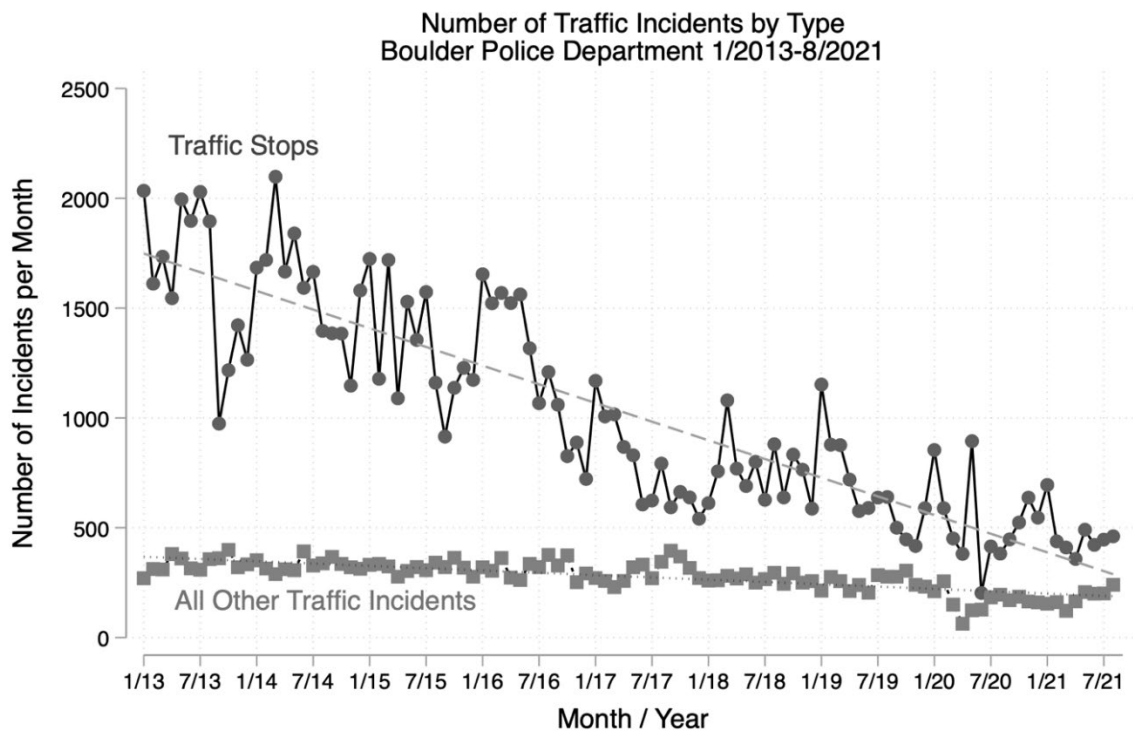
¹⁰Datos UCR proporcionados por Explorador de datos sobre delitos del FBI en <https://crime-data-explorer.fr.cloud.gov/pages/explorer/crime/crime-trend>, consultados el 23 de octubre del 2021.

propiedad aumentaron un 36 %¹¹ entre 2013-2020. Los delitos violentos de NIBRS aumentaron un 57 %¹² durante el mismo período.

A medida que aumentaron estos incidentes reactivos, los contactos proactivos con el público disminuyeron. Entre el 2013 y el 2020, la cantidad de incidentes proactivos no relacionados con el tráfico se redujo en más del 59 %, de más de 8,000 en el 2013 a 3,200 en el 2020. Tanto los eventos iniciados por oficiales como los contactos con peatones han disminuido. Los incidentes de tráfico también han disminuido, y casi toda la disminución proviene de las paradas de tráfico (de casi 20,000 incidentes en el 2013, a 6,300 en el 2020).

Al igual que los cambios en la propiedad y los incidentes de delitos violentos, el cambio en los incidentes de tránsito es constante durante los años 2013-2020. La Figura 11 muestra la cantidad mensual de incidentes de detención de tránsito y todos los demás incidentes de tránsito, incluidas colisiones, conducción bajo la influencia (por sus siglas al inglés, Driving Under the Influence, DUI) y otros incidentes en los que respondió una unidad jurada de BPD.

Figura 11: Incidentes de Tránsito



Como el tipo de incidentes en la carga de trabajo de BPD ha cambiado con el tiempo, el tiempo

¹¹Los delitos contra la propiedad (delitos NIBRS resumidos) aumentaron de 2949 en 2013 a 4019 en 2020. Hubo 3316 delitos contra la propiedad informados a NIBRS en 2019.

¹²Los delitos violentos (delitos NIBRS resumidos) aumentaron de 218 en 2013 a 343 en 2020. Se informaron 277 delitos violentos a NIBRS en 2019.

promedio que el oficial dedica a cada incidente también ha cambiado. La cantidad promedio de minutos-oficial por incidente aumentó de 37,8 minutos en el 2013, a 46,5 minutos en el 2020, y 45,2 minutos en el 2021. El porcentaje de incidentes con más de un oficial en la escena aumentó del 26 % en el 2013, a un 35 % en el 2020.

Los cambios en los tipos de incidentes a lo largo del tiempo discutidos en la sección anterior ayudan a explicar por qué los oficiales de BPD pasan más tiempo en cada incidente en promedio y por qué es más probable que lleguen varios oficiales a los incidentes. En general, los tipos de incidentes que han aumentado desde el 2013 consumen más tiempo en promedio y es más probable que involucren a varios oficiales que los tipos de incidentes que han disminuido. En el análisis de la carga de trabajo, no parece que existan fuertes impactos únicamente para el 2020.

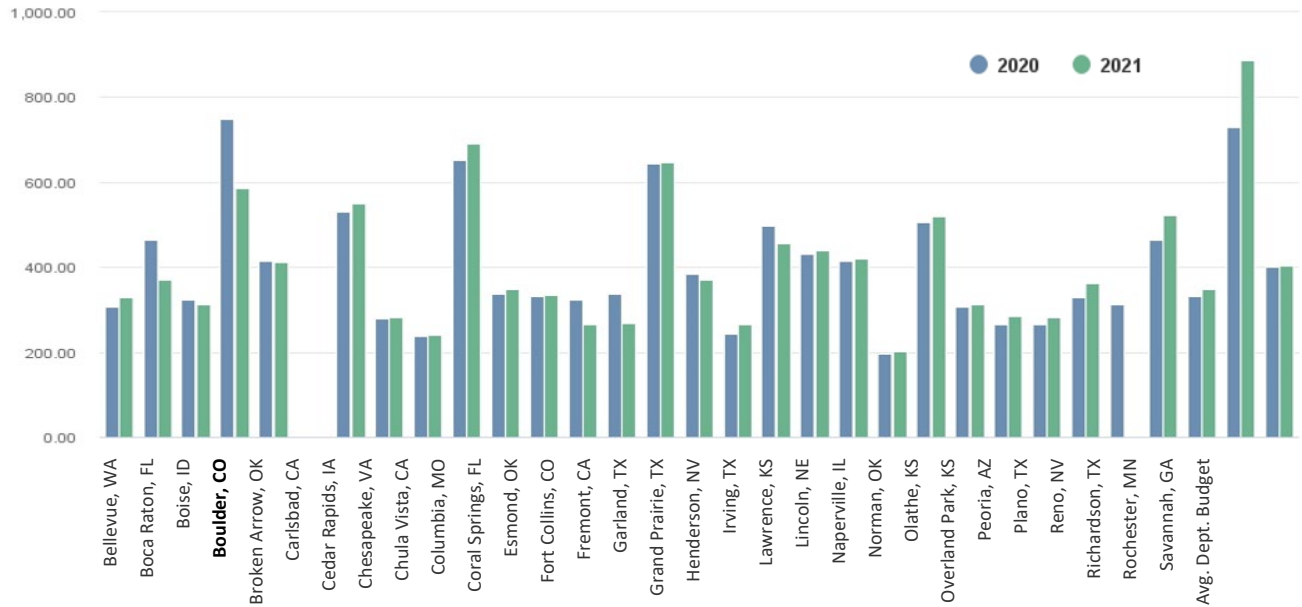
Los incidentes generales han disminuido debido a las reducciones en los incidentes proactivos y los incidentes de tráfico, con una reducción de más del 50 % entre el 2013 y el 2020. Al igual que con el número total de incidentes, estos cambios en la carga de trabajo son constantes durante varios años y no parecen estar limitados hasta el 2020. Este cambio de composición tiene un impacto en la cantidad de oficiales necesarios y la naturaleza del trabajo que realizan. Los incidentes violentos y de propiedad tardan más en solucionarse que los incidentes de tráfico y proactivos, en promedio. Tanto los incidentes de propiedad como los violentos tienen muchas más probabilidades de involucrar a más de un oficial que los incidentes de tráfico.

El informe completo puede encontrarse aquí:
<https://bouldercolorado.gov/media/8564/download?inline>

La Encuesta Anual de Ciudades de Referencia¹³ muestra que Boulder tuvo el cuarto número más elevado de llamadas de servicio por cada 1,000 residentes en el 2021, y el número más elevado en el 2020, en comparación con otras 30 ciudades medianas. Solo Savannah, GA, Grand Prairie, TX y Columbia, MO tuvieron más llamadas por cada 1,000 habitantes que Boulder en el 2021. Las llamadas de servicio per cápita de Boulder son notablemente más altas que las de Fort Collins, que es el único otro miembro de Benchmark en Colorado.

Figura 12: Ciudades de referencia: Llamadas de servicio por cada 1,000 residentes

¹³ *Benchmark Cities* consta de treinta ciudades de tamaño medio. Cada año, la organización Benchmark completa una encuesta exhaustiva entre los departamentos de policía participantes y publica los resultados. Consulte <https://www.opkansas.org/city-services/police-fire-safety/police-special-services/benchmark-cities-survey/> BPD ha sido miembro de Benchmark Cities durante más de veinte años.



Las recomendaciones del Análisis de la carga de trabajo y dotación de personal del Dr. Payne se incluyen en la sección de Estrategias de este plan.

Tendencias delictivas locales, estatales y nacionales

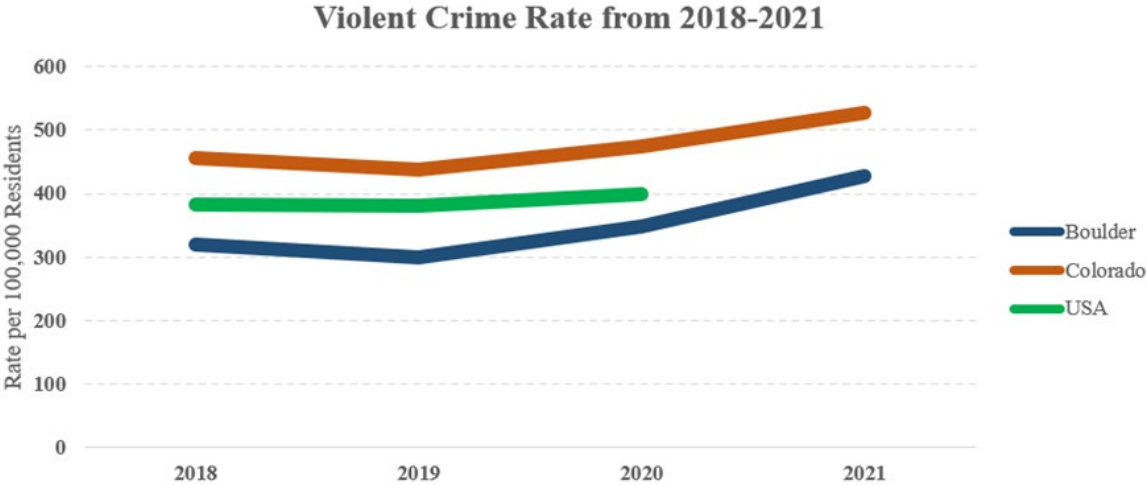
El crimen en Boulder Colorado ha aumentado en los últimos años, y vale la pena considerarlo en el contexto de las tendencias delictivas estatales y nacionales. Debido a que las estimaciones de delitos para el 2021 aún no están disponibles para todo Estados Unidos, las comparaciones que se presentan aquí son para el 2018-2021 en Boulder, 2018-2021 en Colorado, y para el 2018-2020 en Estados Unidos. Estas tasas de criminalidad por cada 100,000 residentes se calcularon con datos disponibles públicamente a través del Departamento de Seguridad Pública de Colorado para estimaciones locales y estatales, y del FBI para estimaciones nacionales. Los tres tipos de comparaciones que se hacen son para delitos violentos (como asesinatos, delitos sexuales, robos), delitos contra la propiedad (como robos, hurtos, fraude) y robo de vehículos motorizados.

Los delitos violentos, los delitos contra la propiedad y el robo de vehículos motorizados experimentaron aumentos sustanciales en las tasas en el 2020 y el 2021 tanto en Boulder como en Colorado. La tasa de delincuencia nacional del 2019 al 2020 aumentó en delitos violentos y robo de vehículos motorizados, pero disminuyó en la tasa de delitos contra la propiedad. Los delitos violentos en Boulder, aunque históricamente están por debajo del promedio nacional, tienen una tendencia al alza similar a la del estado de Colorado. La tasa de delitos contra la propiedad en Boulder es aproximadamente el doble a la tasa de delitos contra la propiedad a nivel nacional, y es sustancialmente más alta a la tasa de delitos contra la propiedad del estado. La tasa de robo de vehículos motorizados también es sustancialmente mayor en Colorado y en Boulder que a nivel nacional.

Existen muchas explicaciones posibles de por qué el crimen ha aumentado en Boulder en los últimos años. Si bien el Departamento de Policía de Boulder está comprometido a abordar las

amenazas a la seguridad pública y participa en esfuerzos de resolución de problemas con numerosos socios comunitarios, puede tomar tiempo comprender completamente el alcance de los problemas relevantes a nivel nacional que también afectan a Boulder, como la pandemia COVID-19, cambios en los estándares de las cárceles, disturbios civiles, falta de centros de tratamiento de salud mental y propagación de estimulantes y opioides adictivos y mortales

Figura 13: Crimen violento local, estatal y nacional



DRAFT

Figura 14: Delitos contra la propiedad local, estatal y nacional

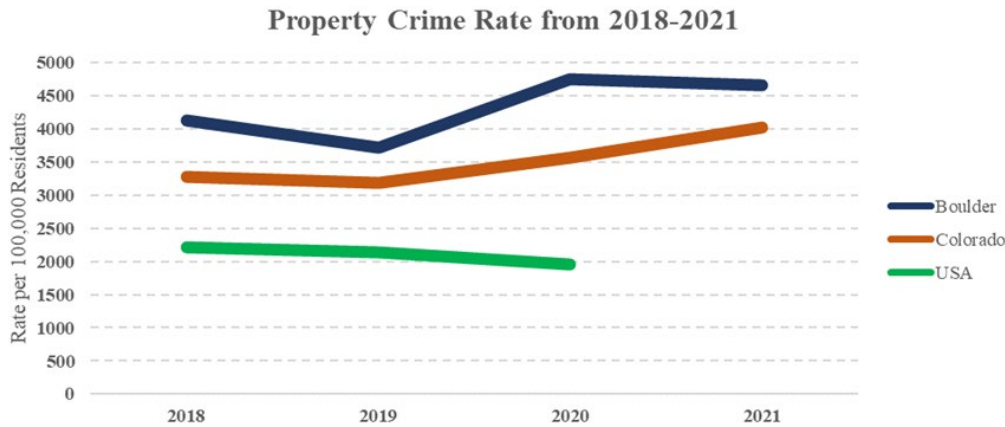
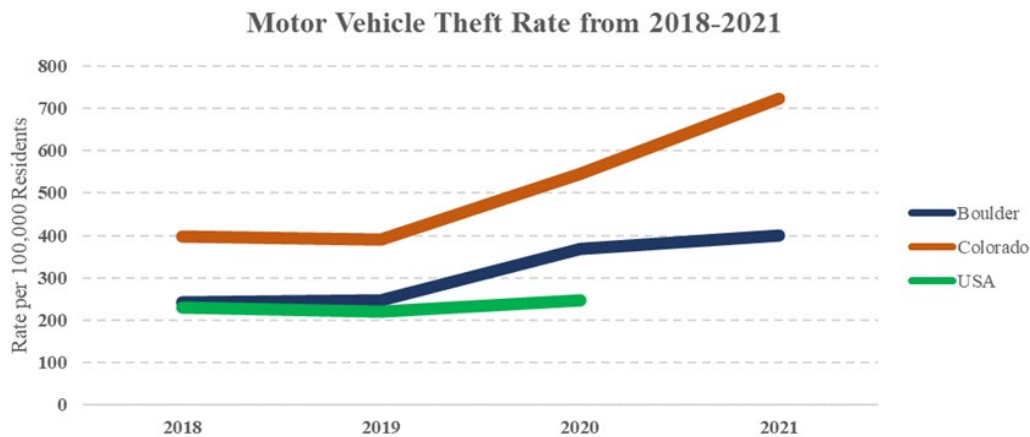


Figura 15: Robo de vehículos automotores a nivel local, estatal y nacional



Reforma policial, preocupaciones nacionales y preguntas sobre la reasignación y el presupuesto del Departamento de Policía

En los últimos años, se han planteado amplias discusiones y preocupaciones sobre la vigilancia policial en todo el país después de muchos incidentes trágicos, incluido el asesinato de George Floyd en Minneapolis, en el 2020. Los miembros de la comunidad en todo el país y aquí en Boulder han hecho preguntas sobre el papel y las prácticas de la policía, la necesidad de una mayor transparencia y rendición de cuentas, y los tipos de problemas comunitarios a los que debería responder la policía. Podría decirse que hay muchas inconsistencias al comparar el alcance de las responsabilidades de la policía, para qué están capacitados los oficiales y el tipo de apoyo que necesitan las personas cuando hacen una llamada de servicio. Estas realidades han llevado a los departamentos de todo el país a buscar soluciones de respuesta creativa para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad. Además, hay muchos factores 'cuesta arriba' que influyen en la delincuencia que son de naturaleza compleja y evolucionan rápidamente, y esos desafíos se analizan más detalladamente en la Estrategia 1 del plan. Estas conversaciones valen la pena y continuarán.

El Departamento de Policía de Boulder contrató a la Jefa Maris Herold en el 2020, que tiene

experiencia en reforma policial, y el departamento tiene muchas políticas implementadas o en desarrollo para abordar las preocupaciones planteadas en las discusiones de reforma. Algunos se detallan más adelante en las estrategias de este plan. Otros se han hecho previamente parte de la trama del departamento. Por ejemplo, BPD ha adoptado políticas de uso de la fuerza que están estrechamente alineadas con [8cantwait](#) y otras prácticas modelo.

Durante la participación pública para el plan Reimaginar la vigilancia policial, algunos miembros de la comunidad hicieron preguntas sobre el movimiento "*Defund Police*" (Definancien a la policía) y la posible reasignación de fondos del Departamento de Policía a otras necesidades de la comunidad en áreas como salud, vivienda y servicios humanos. El personal revisó el concepto de reasignación y no recomienda esa opción en el plan Reimaginar la vigilancia policial del Departamento de Policía de Boulder por las siguientes razones, aunque la ciudad ciertamente apoya y está trabajando en estrategias de intervención no policial.

- Hasta la fecha, la evidencia de otras ciudades que han reducido los presupuestos policiales no indica vínculos claros con resultados comunitarios positivos. En muchos casos, los presupuestos de los departamentos de policía se han restablecido o aumentado ya que las ciudades encontraron insostenibles los presupuestos reducidos. Ejemplos incluyen:
 - *Austin, TX*: la ciudad recortó \$150 millones del presupuesto del departamento de policía en el 2020. Debido a la legislación estatal firmada en el 2021, que penaliza a las ciudades que financiaron sus presupuestos policiales en niveles inferiores a los últimos dos años, la reducción de fondos se revirtió en el 2021 con el departamento presupuesto alcanzando un récord de \$442 millones.
 - *Los Ángeles, CA* – Los Ángeles también redujo el presupuesto del Departamento de Policía de Los Ángeles (LAPD) en \$150 millones, en el 2020. Algunas de las reducciones se tomaron del presupuesto de horas extra del departamento. LAPD acumuló \$47 millones en horas extra durante el año fiscal 2020/2021 sin fuente de financiamiento. Se anticipa que el pago por "horas extra acumuladas" le costará a la ciudad significativamente más cuando se pague en el futuro, ya que debe reembolsarse a las tasas de pago actuales de los oficiales en comparación con las tasas de pago cuando se trabajaron las horas extra. Se aprobó un aumento de \$115 millones para LAPD para el año fiscal 2022-2023, con fondos adicionales reservados en el "saldo no asignado" de la ciudad en caso de que LAPD pueda contratar más oficiales de lo previsto.
 - *Minneapolis, MN* – El presupuesto del Departamento de Policía de Minneapolis ahora es de aproximadamente \$196 millones, aproximadamente \$3 millones más que a principios del 2020. En noviembre del 2021, los votantes de Minneapolis rechazaron una medida electoral que habría reemplazado al departamento de policía con una agencia de seguridad pública.
 - *Berkeley, CA*: en el 2020, Berkeley congeló 23 puestos vacantes en su departamento de policía como parte de una congelación de contrataciones por pandemia en toda la ciudad, así como el inicio de su proceso de reimaginar la vigilancia. La ciudad acumuló importantes gastos de horas extra de la policía, aunque los altos gastos de horas extra son parte de un patrón de varios años para

la ciudad y la relación con los puestos congelados no está clara. En el proceso presupuestario más reciente, esos 23 puestos fueron financiados para contratación. Además, la ciudad incluyó más fondos en su presupuesto para una unidad de respuesta no policial y un aumento del 4 % para las agencias comunitarias que brindan servicios como salud, vivienda, personas sin hogar, etc.

- Para comparar las prácticas de ciudades adicionales cercanas al tamaño de Boulder, el personal se comunicó con Benchmark Cities ¹⁴ para saber si habían reasignado los fondos policiales. De las seis Benchmark Cities que respondieron a la pregunta de la encuesta sobre este tema, ninguna informó haber desfinanciado o reasignado sus presupuestos policiales.
- El Departamento de Policía de Boulder apoya una fuerte inversión por parte de la ciudad y sus socios en apoyo social para mejorar el bienestar de los miembros de la comunidad con la esperanza de reducir los episodios de crisis o los delitos que requieren la intervención policial. La Ciudad de Boulder es relativamente única entre los municipios de su tamaño en el apoyo a un Departamento de Vivienda y Servicios Humanos (por sus siglas en inglés, Housing and Human Services, HHS) sólido, financiado con aproximadamente \$25 millones anuales, que ofrece servicios directos y apoya a una amplia gama de organizaciones comunitarias que brindan servicios de salud, vivienda y otros. servicios esenciales. HHS y BPD también se asocian en respuestas alternativas a la aplicación como se describe más adelante en este plan. Sin embargo, la mayoría de los mecanismos para financiar y regular los servicios de la red de seguridad social solicitados por la comunidad se encuentran fuera del ámbito de la ciudad. Por ejemplo, mientras que la ciudad apoya los servicios comunitarios de salud mental directamente y a través de fondos sin fines de lucro, los problemas más críticos de la escasez de mano de obra, la financiación de seguros/Medicaid y las barreras reglamentarias, etc. van mucho más allá del alcance del control de la ciudad. El financiamiento, la regulación y la infraestructura de los servicios humanos y de salud se controlan a nivel de condado, estatal y federal.
- BPD aborda la vigilancia desde una perspectiva de resolución de problemas comunitarios, y el análisis de la dotación de personal del departamento y la respuesta a las llamadas indica que actualmente carece de personal adecuado para trabajar con la comunidad de manera proactiva en la resolución de problemas. Reducir el presupuesto del departamento lo colocaría en una posición aún más reactiva, lo que no es efectivo para las metas expresadas por los miembros de la comunidad con respecto a todo, desde el crimen hasta asociarse con la comunidad y servir como socio en la equidad racial. En este plan se incluye más información sobre la vigilancia policial para la resolución de problemas y la carga de trabajo del departamento y el análisis de la dotación de personal.

“Garantizar la respuesta correcta, papel de la policía” es un área de enfoque de Reimaginar la

¹⁴ Benchmark Cities consta de treinta ciudades de tamaño medio. Cada año, la organización Benchmark completa una encuesta exhaustiva entre los departamentos de policía participantes y publica los resultados. Consulte <https://www.opkansas.org/city-services/police-fire-safety/police-special-services/benchmark-cities-survey/> El Departamento de Policía de Boulder ha sido miembro de Benchmark Cities durante más de veinte años.

vigilancia policial, incluida en las estrategias a lo largo de este plan.

Reimaginar el proceso policial

El proyecto Reimaginar la vigilancia policial incluyó cuatro ventanas de participación, cada una con un alcance diferente para consultar a la comunidad, incluido el personal del departamento, e informar esta actualización del plan maestro. Vale la pena señalar que este tema fue difícil de discutir para algunos miembros de nuestra comunidad. Crear espacios emocionalmente seguros y valientes; mostrando un compromiso de escuchar todas las ideas, incluso aquellas que puedan parecer radicales; y validar las experiencias vividas fueron las principales prioridades en todas las ventanas de participación. La ciudad agradece a cada una de las personas que se tomaron el tiempo y, en algunos casos, reunieron el coraje para ayudar a crear una nueva visión de la policía.

- **Ventana de participación I (del 8 de junio al 3 de agosto del 2021):** Esperanzas, valores e inquietudes: ventana amplia de generación de ideas utilizada para desarrollar el primer borrador de las declaraciones de valores de la comunidad en torno a la seguridad y el papel de la policía en la seguridad; así como borradores de áreas de enfoque para incluir en el Plan Reimaginar la vigilancia policial. Consulte el Informe resumido de la Ventana I aquí .
- **Periodo de participación II (del 1 al 17 de octubre del 2021):** Revisión de valores preliminares y áreas de enfoque: Breve punto de verificación para "tomar el pulso" sobre cuánto resuenan las declaraciones de valores preliminares y las áreas de enfoque con los miembros de la comunidad. Vea la información de comentarios de la Ventana II aquí .
- **Periodo de participación III (diciembre del 2021 - julio del 2022) – Aprendiendo juntos:** Oportunidad de proporcionar información y responder preguntas de periodos anteriores sobre cómo funciona el departamento de policía, así como los cambios que ya estaban en marcha. Consulte la información de la Ventana III, incluidos los enlaces a los documentos "explicativos" de Aprendiendo Juntos y las discusiones en los ayuntamientos de los Jefes de policía aquí .
- **Ventana de participación IV (finales de julio/principios de agosto – septiembre del 2022):** Comentarios sobre el borrador del plan de vigilancia policial: una variedad de oportunidades, facilitadas por un consultor externo, para que los miembros de la comunidad comenten sobre el borrador del plan; estas oportunidades incluyeron una encuesta comunitaria aleatoria y estadísticamente válida.

Si bien la Ventana IV es la última ventana importante de participación comunitaria del proyecto, las personas tendrán una oportunidad más para comentar sobre un plan revisado en una reunión del Subcomité Reimaginar el proceso policial, actualmente planificada para octubre del 2022. Además, todos los planes maestros en la ciudad debe ser adoptada por el Concejo Municipal con oportunidades para recibir comentarios durante ese proceso.

CAPÍTULO III: VALORES, ÁREAS DE ENFOQUE Y ESTRATEGIAS

Reimaginar declaraciones de los valores policiales y áreas de enfoque

Como resultado de las ventanas de participación I y II, se desarrollaron las siguientes Declaraciones de valores y áreas de enfoque como marco guía para el Plan Reimaginar la vigilancia policial para el Departamento de Policía de Boulder.

Declaraciones valiosas

Nos sentimos seguros en nuestra comunidad cuando:

- Todos somos libres de disfrutar de los espacios públicos y privados sin temor a sufrir daños;
- Las leyes se aplican equitativamente;
- La policía responde de manera profesional y respetuosa cuando los necesitamos, pero tenemos recursos alternativos y creativos para abordar problemas que no son adecuados para la vigilancia;
- Demostramos que somos una comunidad compasiva que apoya las necesidades básicas y el derecho a estar libre de delitos para todos los miembros de la comunidad;
- El comportamiento delictivo se enfrenta con medidas de rendición de cuentas que son justas y justas dentro de la policía y otros sistemas, con oportunidades para que las personas reciban apoyo en los problemas subyacentes;
- Los oficiales son parte de las comunidades a las que sirven, construyen relaciones y comprenden y abordan los problemas antes de tener que intensificar la aplicación de la ley y recurrir a la fuerza.

Áreas de enfoque

Se desarrollaron seis áreas de enfoque. Cada uno incluye subtemas de interés para guiar las estrategias del plan según lo identificado en la participación de la comunidad.

I. Asociación con la comunidad

- Construir relaciones positivas con los miembros de la comunidad y los vecindarios fuera de las emergencias
- Asociaciones proactivas y resolutivas
- Comunicación bidireccional y educación para ayudar a la comunidad y al departamento a comprender las necesidades, los desafíos y los éxitos de cada uno

II. Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

- Relaciones con otras organizaciones/recursos alternativos para garantizar las respuestas más adecuadas a los campamentos, la salud mental y otros problemas sociales
- Evaluación de beneficios/desafíos para reasignar fondos o funciones del departamento
- Asegurar una capacitación que apoye al personal del departamento para responder a una variedad de miembros y situaciones de la comunidad

III. Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen

- Estrategias para prevenir el crimen en la comunidad y al mismo tiempo ser coherente con los valores compartidos.
- Promover el concepto de no hacer daño
- Capacidad de respuesta cuando se producen delitos o situaciones peligrosas.

IV. Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

- Diversidad en el trabajo
- Capacitación sobre antirracismo/sesgo, así como trabajo con poblaciones vulnerables
- Asociación/comunicación con comunidades/organizaciones que representan a poblaciones históricamente excluidas para mejorar el acceso, la comunicación con el departamento y sus servicios

V. Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

- Bienestar del oficial/personal
- Definición de lo que el departamento considera un “candidato de calidad”
- Reclutamiento/retención de candidatos de calidad
- Aumentar/mantener la moral

VI. Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

- Uso de la fuerza
- Quejas
- Estadísticas delictivas
- Interacciones con poblaciones diversas

Descripción general de las estrategias para Reimaginar la vigilancia policial

La Figura 16 proporciona una descripción general resumida de las estrategias de Reimaginar las estrategias de vigilancia policial descritas con más detalle más adelante en este plan. Cada estrategia está asociada con una o más áreas de enfoque. Las estrategias también se identifican como nuevas o en curso. Al considerar el papel de las estrategias en curso en un plan en desarrollo, es importante señalar que en 2020 la Ciudad de Boulder contrató a una nueva jefe de Policía que venía con experiencia en reforma policial. Relativamente temprano en su mandato, la jefa Herold propuso y comenzó a implementar un plan de acción de reforma en Boulder, ya que se alienta a los departamentos de la ciudad a mejorar los servicios a medida que surjan oportunidades en lugar de esperar a que se complete el próximo plan maestro, que puede demorar dos años o más. Por lo tanto, algunas estrategias se identifican como nuevas si pueden haber sido implementadas en el momento del plan de reforma reciente. Algunas estrategias en curso son esfuerzos que el departamento ha implementado previamente, que es importante continuar o desarrollar para lograr los objetivos de la comunidad. El proceso del plan maestro ha brindado una oportunidad ideal para explorar si estos esfuerzos de reforma se alinean con la visión de la comunidad para el futuro de la policía en Boulder y de qué manera.

DRAFT

Figura 16: Descripción general de la estrategia

#	Nuevo/En curso	Estrategia	Áreas de enfoque)
1		Colaborar en respuestas alternativas a los problemas de la comunidad	
1.a	En curso / Nuevo	Respuestas no tradicionales	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
1.b	En curso	Contexto urbano más amplio para asociaciones de apoyo social	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
2	Nuevo	Reclutar y retener una fuerza laboral diversa Iniciativa 30x30	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
3		Adoptar modelos policiales que sean mejores prácticas, enfatizando modelos basados en evidencia	
3.a	Nuevo	Vigilancia estratificada	Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
3.b	Nuevo	Modelo de integración de comunicaciones, evaluación y tácticas (ICAT)	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
3.c	Nuevo	Acreditación de la Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley (CALEA)	Asociación con la comunidad Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

			Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
4	Nuevo	Dotación de personal para la resolución de problemas comunitarios	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
5	Nuevo	Transparencia en los datos de detención, arresto y uso de la fuerza	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
6		Mejora continua y revisión independiente en denuncias/uso de la fuerza	
6.a	En curso	Investigaciones sobre el uso de la fuerza	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
6.b	Nuevo	Panel de Supervisión de la Policía	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Asociación con la comunidad
7		Capacitación y compromiso para la vigilancia policial futura	
7.a	Nuevo	Reestructurar para implementar la Unidad de Capacitación	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
7.b	En curso	Administrar capacitaciones de equidad racial	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
7.c	Nuevo	Capacitación de Ejecutivos, Comandos y Supervisores	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

7.d	Nuevo	Policía de Boulder/Academia POST de la Policía de CU	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
7.e	Nuevo	ABLE: Espectador activo para la aplicación de la ley	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
7.f	Nuevo	Capacitación en disturbios civiles	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
7.g	Nuevo	Participación comunitaria con capacitación policial	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Asociación con la comunidad
7 h	Nuevo	Capacitación en Justicia Procesal	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
8		Información y divulgación	
8.a	Nuevo	Portal de datos públicos	Asociación con la comunidad Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas
8.b	En curso	Participación de la comunidad	Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables Asociación con la comunidad Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9		Mejorar el servicio a través de la tecnología	
9.a	En curso	Sistemas de aeronaves no tripuladas	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9.b	En curso	Cámaras corporales	Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

9.c	En curso	Robots	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
9.d	Nuevo	Necesidades tecnológicas futuras previstas	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
9.e	Nuevo	Próxima generación 911	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
10	En curso	Bienestar de los empleados	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad
11	En curso	Respondiendo al Cambio Climático	Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
12	Nuevo	Asociaciones para aprovechar los recursos externos	Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen
13	Nuevo	Crear el espacio adecuado para hacer el trabajo	Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

DRAFT

Estrategias

La siguiente sección describe estrategias para el plan Reimaginar la vigilancia policial, algunas de las cuales están en curso y otras anticipadas. Cada estrategia está vinculada a los valores para el mantenimiento del orden en Boulder y asociada con una o más áreas de enfoque del plan como se identifica en la descripción de la estrategia. Muchas estrategias incluyen una o más tácticas distintas.

Estrategia 1: Colaborando en respuestas alternativas a los problemas de la comunidad

1.a. Respuestas no tradicionales

Áreas de enfoque: **Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía**
Asociación con la comunidad
Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

La respuesta policial puede ayudar a abordar los disturbios y la delincuencia en el momento, pero no aborda los problemas sistémicos que impulsan los comportamientos delictivos. Otros factores 'cuesta arriba' contribuyen a los factores estresantes de la sociedad, como la falta de capacidad para el tratamiento de la salud mental y el abuso de sustancias, el trauma infantil, el acceso a la vivienda, el racismo institucional, los problemas ambientales y la escasez de recursos. Muchos de estos factores son síntomas de otros problemas, lo que los hace difíciles de definir. Estos problemas carecen de límites geográficos; las soluciones intentadas pueden crear inadvertidamente más problemas, y las necesidades están cambiando rápidamente. Si bien el departamento ha adoptado algunas estrategias alternativas para manejar estas llamadas, los problemas sistémicos 'cuesta arriba' son difíciles de abordar solo para cualquier departamento o ciudad. Otros enfoques alternativos están limitados por restricciones legales que el departamento de policía no controla. Por ejemplo, las leyes de arresto obligatorio por violencia doméstica impiden enviar consejeros o trabajadores sociales a las llamadas de violencia doméstica en lugar de oficiales de policía.

BPD ha sido progresivo en el lanzamiento de respuestas no tradicionales a algunas llamadas de servicio. No todas las situaciones de seguridad pública requieren la presencia de un oficial como intervención principal, y la baja cantidad de personal en el departamento hace que el tiempo de los oficiales sea escaso. El tiempo del oficial se prioriza para situaciones de emergencia: por ejemplo, un delito en curso, cuando hay un sospechoso presente o cuando se necesita un arresto. "Informes fríos" es un término que se utiliza para describir una situación en la que no se necesitan respuestas críticas urgentes, como cuando ocurrió un delito en el pasado o no existe una amenaza activa y, por lo tanto, puede abordarse a través de otros medios especializados.

Ejemplos actuales de respuestas no tradicionales, a menudo en colaboración con otros departamentos, a problemas de la comunidad son:

- El [Equipo de co-respuesta de CIRT](#) para problemas de salud conductual,
- Cumplimiento de fotos (*Photo Enforcement*) para la aplicación de infracciones de velocidad y semáforos en rojo,

- Especialistas en informes de accidentes que investigan accidentes de tránsito,
- Protección animal,
- Cumplimiento de códigos,
- El [enfoque del Equipo de extensión para personas sin hogar \(Equipo HOT\) para la comunidad sin hogar](#),
- Un equipo de toda la ciudad enfocado en los campamentos,
- y la ampliación de los informes sobre delitos en línea.

El programa de respuesta conjunta de CIRT se encuentra en su segundo año y se ha convertido en parte de la respuesta central del departamento a las llamadas de servicio relacionadas con la salud del comportamiento. Para mejorar el programa, una meta a corto plazo es aumentar la cantidad de tiempo que un equipo médico/oficial está disponible como una sola unidad de respuesta. En la actualidad, principalmente debido a las limitaciones de personal de los oficiales, los médicos de CIRT responden por separado de los oficiales a la escena de las llamadas de salud conductual. El modelo ideal es tener médicos y oficiales emparejados durante las horas de trabajo de CIRT y ser la primera respuesta a las llamadas de salud conductual. Este modelo será una prioridad a medida que el departamento se acerque a su personal autorizado completo.

El departamento se compromete a asociarse con otros departamentos de la ciudad, así como con organizaciones comunitarias, para desarrollar y apoyar programas que ayuden a las personas a evitar el sistema de justicia penal. BPD busca anclar estas evaluaciones de programas en un conjunto claro de objetivos comunitarios, guiados por programas basados en evidencia.

“No intente garantizar la capacitación, use profesionales que ESTÉN capacitados en salud mental y abuso de sustancias, pruebe el modelo Denver STAR”

- Equipo de liderazgo negro/afroamericano de la NAACP

“La salud mental es el problema más importante, es importante que los expertos de salud mental acompañen a la policía”

- Experiencia vivida en el grupo asesor de personas sin hogar

En el siguiente paso para promover el trabajo de la BPD en esta área estratégica, el departamento ahora está trabajando con los departamentos de Vivienda y Servicios Humanos (HHS) y Bomberos y Rescate de la ciudad para desarrollar conceptos piloto para programas de respuesta alternativos adicionales que no involucren a la policía, incluidos un programa similar a [CAHOOTS](#) en Eugene, Oregon y [STAR](#) en Denver. El próximo control con el Ayuntamiento sobre el proyecto está programado para octubre de 2022.

1.b. Contexto urbano más amplio para asociaciones de apoyo social

Además de los programas específicos descritos anteriormente, el departamento de policía se asocia con el HHS y otras organizaciones comunitarias para defender la necesidad de intervenciones "ascendentes" que eviten la participación en el sistema de justicia penal.

HHS apoya muchos programas preventivos en la comunidad y continúa iniciando nuevos programas para alinearse con las recomendaciones de inversión upstream de los grupos de defensa. Por ejemplo, el HHS está buscando un programa piloto de ingresos garantizados a través de la financiación de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense (por sus siglas al inglés, American Rescue Plan Act, ARPA) en consonancia con la [Hoja de ruta para explorar nuevos modelos de financiación de la seguridad pública del Center for Policing Equity](#).

En el contexto actual, como no hay seguridad laboral, economía, etc., para todas las personas, sabemos que hay contextos peligrosos, donde se cree que debe intervenir la policía, pero si se solucionan las injusticias; la policía... tendría funciones de convivencia y acompañamiento a la comunidad, en lugar de su función punitiva. Creo que la seguridad no debe depender de la policía. Me gustaría que haya un enfoque en la seguridad humana, la justicia social y ambiental, y que la policía tenga un rol a favor de la equidad y no castigue a las personas que el sistema ha dejado marginadas y sin opciones de vida”.

- Encuesta de *Be Heard Boulder*, mujer, española, hispana/latinx, centro de Boulder

Estrategia 2: Contratar y retener una fuerza laboral diversa

Áreas de enfoque: **Asociación con la comunidad**

Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

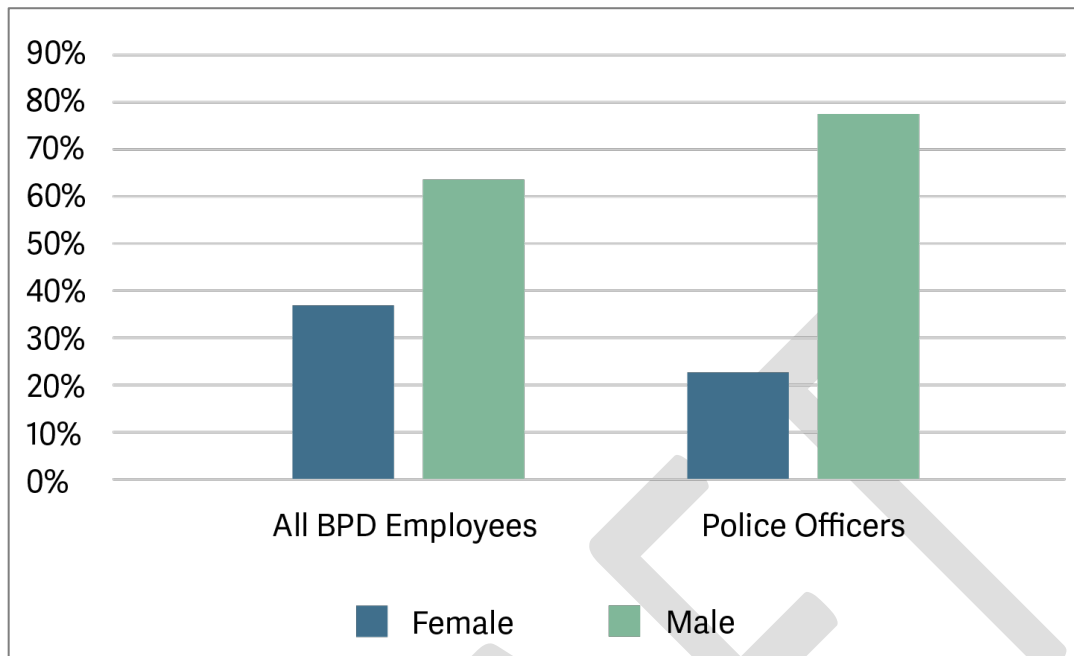
BPD se esfuerza por tener una fuerza laboral diversa y de calidad para servir a la comunidad. [La investigación de Princeton](#) sugiere que aumentar la diversidad en general dentro de los departamentos de policía puede aumentar la competencia cultural y disminuir el maltrato policial de las comunidades minoritarias. Además de los impactos positivos en la comunidad, una fuerza policial diversa puede respaldar un entorno más inclusivo para el personal y, por lo tanto, contribuir al bienestar y la moral de los empleados.

Con un 22 % de mujeres oficiales, BPD ha superado constantemente el promedio nacional del 12 % de mujeres oficiales. BPD se ha comprometido con la meta de la [Iniciativa 30X30](#) de un 30 % de mujeres policías para 2030. Las investigaciones sugieren que las mujeres usan menos fuerza, se nombran en menos denuncias y realizan menos arrestos discrecionales de miembros de la

comunidad que no son blancos. Sin embargo, reclutar mujeres para la policía sigue siendo un desafío en todo el país.

DRAFT

Figura 1 7: Empleados del Departamento de Policía de Boulder por género



BPD refleja en gran medida la diversidad de la ciudad de Boulder. BPD tiene un porcentaje más alto de empleados hispanos/latinos(a) y negros/afroamericanos, y un porcentaje ligeramente más bajo de empleados asiáticos/isleños del Pacífico en comparación con los datos del censo de la ciudad. El siete por ciento de los empleados actuales de BPD son bilingües y el departamento busca expandir ese porcentaje.

Como se describe más detalladamente en la estrategia 3.c., el departamento también busca la acreditación de la Comisión de Acreditación para Agencias de Cumplimiento de la Ley (CALEA), que incluye requisitos para eliminar las barreras que impiden que las personas sean tratadas de manera justa para fines laborales y la expectativa de que el personal juramentado en la agencia será

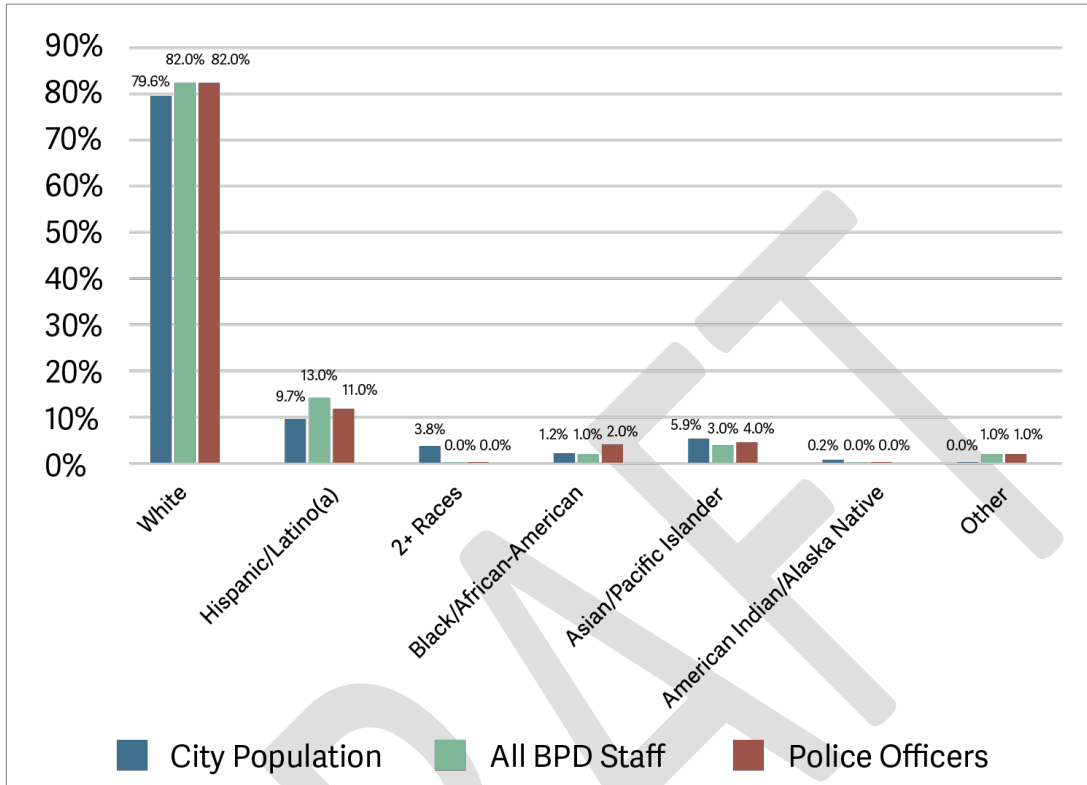
“Tuvimos un(a) oficial que hablaba español que nos hizo sentir que podíamos hacer preguntas. Explicó que Boulder es una ciudad santuario. Las personas se sintieron más cómodas porque hablaba español”.

-Equipo de Liderazgo Latinx



representativa de la fuerza laboral disponible en la comunidad de servicio, en relación con su composición étnica y de género.

Figura 18: Ciudad de Boulder y Departamento de Policía de Boulder por Raza/Etnicidad



**Actualmente, los datos policiales no están disponibles para la categoría de "dos o más razas".*

Entre julio del 2020 y diciembre del 2021, el 25 % de los 44 nuevos agentes de policía contratados han sido mujeres. Las nuevas contrataciones identificaron su raza/origen étnico de la siguiente manera:

- Blanco – 30
- Negro/ afroamericano – 2
- Hispano/Latino(a) – 10
- Asiático/Isleño del Pacífico – 2

BPD también está priorizando una fuerza laboral diversa y de calidad a través de requisitos educativos para los oficiales de policía. Las investigaciones indican que los oficiales con niveles más altos de educación tienen menos probabilidades de usar la fuerza o estar involucrados en acciones disciplinarias. A diferencia de la mayoría de los departamentos del país, los requisitos de contratación de BPD enfatizan la experiencia universitaria. Para los oficiales de policía de nivel de entrada, el departamento requiere 60 horas de crédito universitario o un compromiso de servicio militar activo de los Estados Unidos cumplido con una descarga honorable, o tres años de experiencia como oficial de policía acorde con el trabajo de la policía municipal. La promoción a sargento o superior requiere un título de cuatro años.

BPD busca candidatos para el personal de calidad que exhiban otras características para beneficiar a la organización y la comunidad, como solucionadores de problemas capaces, responsables, que tengan habilidades de servicio al cliente y no tengan miedo de desafiar el status quo.

“Lograr la equidad racial. Me gustaría ver más oficiales que sean personas de color. Volver a tener confianza para que se sienta cómodo comunicarse cuando se necesita ayuda. Más compromiso. Lo que vemos que sucede en otras ciudades con la policía da miedo”.

Participante, Foro Comunitario de Reimaginar la vigilancia policial, 2021

El departamento de policía está explorando nuevas vías de reclutamiento para lograr sus objetivos de diversidad. El departamento ha lanzado una campaña de reclutamiento en las redes sociales que presenta testimonios en video de empleados actuales en una variedad de puestos de personal. Sin embargo, el reclutamiento persona a persona sigue siendo una de las estrategias más efectivas. BPD también está renovando su equipo de contratación para incluir tanto a empleados comisionados como no comisionados. El departamento ha trabajado en estrecha colaboración con los líderes de la comunidad Latinx para reclutar empleados Latinx y espera replicar este modelo con otros grupos diversos.

BPD ha iniciado un proceso de contratación lateral enfocado en reclutar oficiales que tengan por lo menos dos años de experiencia en otros departamentos de Colorado. La contratación de oficiales experimentados reduce el tiempo que lleva capacitar al nuevo personal en casi seis meses, lo que aporta más eficacia al equipo. Actualmente, se ofrecen bonos de contratación para nuevos oficiales con estas calificaciones. También se ofrecen bonos a los empleados que reclutan candidatos exitosos.

Estrategia 3: Adoptar modelos policiales que sean mejores prácticas, enfatizando modelos basados en evidencia.

3.a. Vigilancia estratificada

Áreas de enfoque: **asociación con la comunidad**

Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen

Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

BPD ha adoptado recientemente la [Modelo policial estratificado](#) como un enfoque de todo el departamento para la reducción del crimen. La Vigilancia Estratificada es un modelo estratégico basado en evidencia para abordar y reducir el crimen. Todos los oficiales de la BPD han sido capacitados en métodos para desarrollar objetivos de reducción de la delincuencia, abordar problemas de delincuencia y desorden inmediatos, a corto y largo plazo e implementar una estructura de rendición de cuentas.

“No quiero sentir que las personas están listas y dispuestas a hacer lo que quieran porque saben que se saldrán con la suya”.

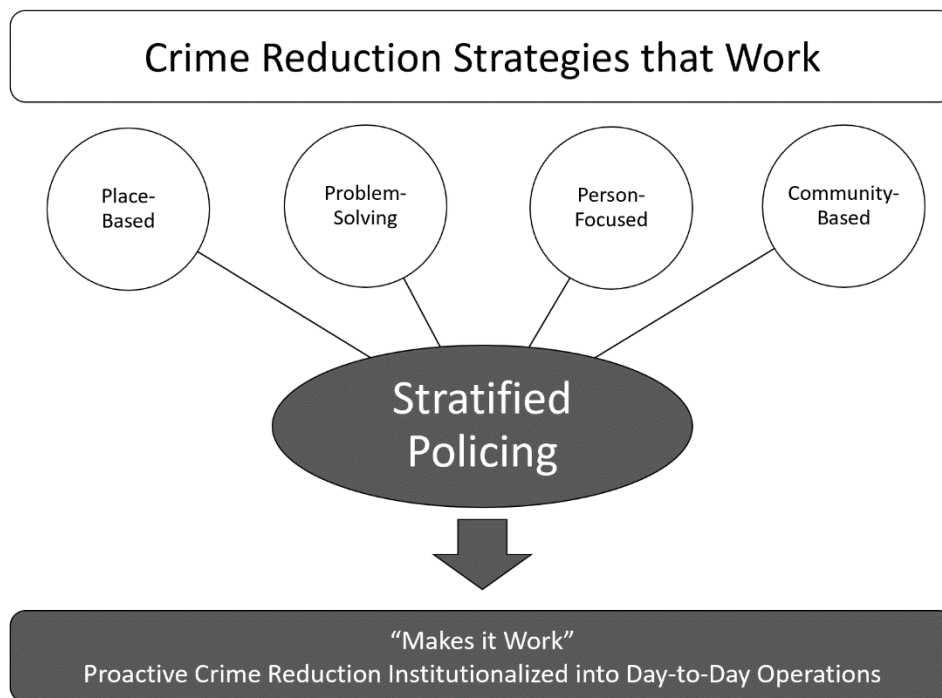
**Encuesta de *Be Heard*
Boulder, hombre blanco, sin vivienda**

Vigilancia estratificada incluye capacitación sobre estrategias policiales proactivas efectivas y proporciona la base y la estructura de Vigilancia estratificada, tales como:

- Naturaleza de los problemas que enfrenta la policía
- Entender el crimen y los delincuentes
- Barreras para implementar la reducción proactiva del crimen en los departamentos de policía
- Estructura de la reunión de rendición de cuentas
- Desarrollo y evaluación de metas de reducción del crimen
- Reducción inmediata de delitos: Incidentes significativos
- Reducción de la delincuencia a corto plazo: incidentes repetidos y patrones delictivos
- Reducción del crimen a largo plazo al abordar las ubicaciones problemáticas y las áreas problemáticas

El modelo policial estratificado redefine la reducción exitosa del crimen al mirar más allá del arresto hacia soluciones más permanentes que involucran a socios de la comunidad y otras partes interesadas del gobierno. Los objetivos de la Vigilancia estratificada son abordar los patrones de delitos pequeños y las ubicaciones problemáticas a través de la resolución de problemas antes de que se intensifiquen y, en última instancia, reducir la delincuencia y el desorden. Esto se logra en parte al comprometerse con las partes interesadas de la comunidad (como proveedores de servicios o dueños de negocios) en áreas de la ciudad con altos volúmenes de delincuencia y colaborando en soluciones localizadas. Este enfoque hará que el departamento sea más proactivo y menos reactivo. El modelo define claramente quién es responsable de los problemas de delincuencia en función del alcance del problema y quién es responsable de la respuesta. A medida que se lleve a cabo la implementación, el departamento reevaluará los cinco distritos de patrullaje actuales para alinearse mejor con la responsabilidad del personal de comando para las áreas y ubicaciones geográficas problemáticas, que es un inquilino principal de Vigilancia estratificada.

Figura 19: Modelo policial estratificado



La capacitación en todo el departamento se llevó a cabo a principios del 2022. Después de la implementación, seguirá un período de valoración y evaluación de seis meses. Los oficiales recién contratados recibirán capacitación en el Modelo Estratificado como parte de la academia interna.

A medida que el departamento establezca vigilancia estratificada como su estrategia policial, será necesario establecer una línea de base estratégica. Esto requiere encontrar respuestas a preguntas clave que incluyen:

- ¿Cuáles son los resultados deseados y cómo se lograrán?
- ¿Qué estructuras deben existir para implementar con éxito las mejores prácticas y cuáles deben cambiarse o eliminarse?
- ¿Cómo garantiza la fidelidad del diseño y maximiza el impacto según lo previsto?
- ¿La participación de quién es fundamental para lograr el éxito y qué papel deben desempeñar?
- ¿Cómo se llevará a cabo la resolución de problemas y cómo se incorporarán las correcciones?
- ¿Cómo se identificará el éxito y ante quién se rendirá cuentas si una iniciativa fracasa?

Las respuestas a estas preguntas determinarán en última instancia no solo cómo las partes interesadas emprenden colectivamente el esfuerzo de implementar las mejores prácticas de la profesión, sino que también informarán la esencia del siguiente paso crítico en el desarrollo de una estrategia sólida de seguridad pública.

3.b. Modelo de integración de comunicaciones, evaluación y tácticas (por sus siglas al inglés, Integrating Communications, Assessment, and Tactics, ICAT) para decisiones sobre el uso de la fuerza

Áreas de enfoque: [modelado de transparencia y rendición de cuentas](#)

Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

En los años posteriores a la publicación del [Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía \(PERF \)](#) 30 Principios Rectores y la [Asociación Internacional de Jefes de Policía \(IACP \)](#) Política de Consenso Nacional, muchas agencias policiales en todo el país han examinado críticamente su uso de la fuerza y las políticas relacionadas. Tanto la Conferencia Nacional de Estado Legislaturas y Centro de Ciencias de la Facultad de Derecho de Duke y Justicia hacen un seguimiento de los cambios legislativos que exigen los esfuerzos de reforma policial, incluidos los cambios en las políticas de uso de la fuerza en algunas jurisdicciones. Recientemente, se han enfatizado particularmente seis cambios dentro de las políticas de uso de la fuerza, que incluyen:

1. Requerir que los oficiales intervengan y reporte mandatorio por la mala conducta de un oficial,
2. Restringir el uso de estrangulamientos y demás restricciones de cuello,
3. Restringir el uso de órdenes sin aviso y redadas de la policía,
4. Requerir el uso de tácticas de desescalada durante encuentros con los ciudadanos,
5. Cambiar del uso de fuerza continuo a un modelo de toma de decisiones (ICAT) y
6. Documentar apuntadas con armas de fuego

Las políticas de BPD incorporaron muchos de estos principios durante años. La excepción es el uso continuo de la fuerza.

En el 2021, BPD adoptó ICAT como un nuevo enfoque de marco de capacitación unificado para el uso de la fuerza y se alejó del uso continuo de la fuerza. ICAT es un programa de formación policial para difundir incidentes críticos con tácticas comprobadas de desescalada.

El ciclo ICAT de toma de decisiones críticas se ve a través de la lente de la santidad de la vida humana y considera la ética, los valores y la proporcionalidad de la policía.

ICAT se enfoca en los oficiales que intentan evitar el punto en el que sus vidas o las vidas de otros se ponen en peligro, y los oficiales no tienen más remedio que usar la fuerza letal. Específicamente, la atención se centra en incidentes con un sujeto en crisis que está desarmado o está armado con un arma que no sea un arma de fuego. De los incidentes de disparos fatales en los que intervienen agentes, el 40 % involucra a un sujeto en esta circunstancia.

Fases del modelo:

- **Recopilar de información.** El oficial recopila información relevante de las personas que



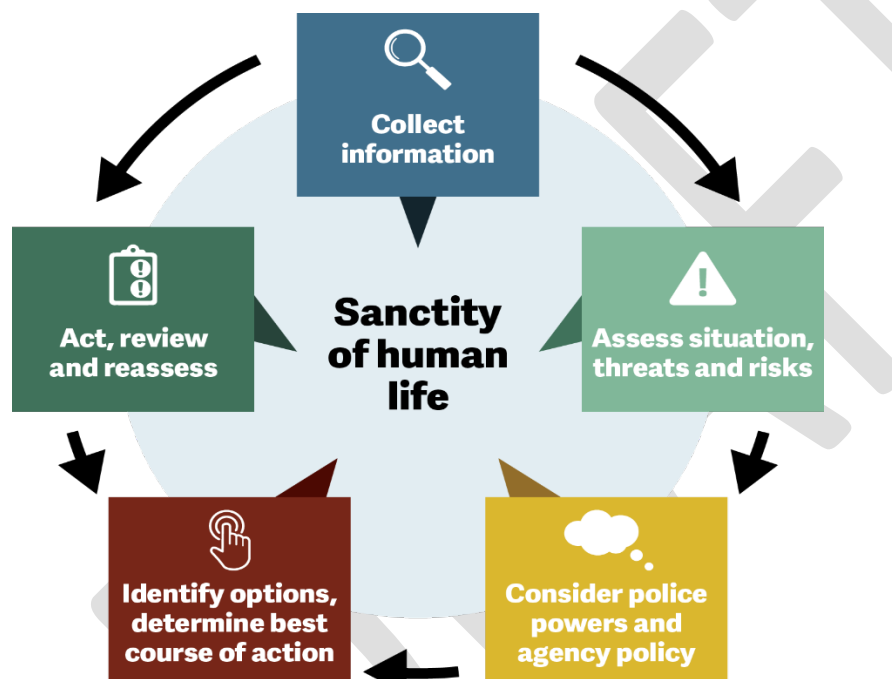
**“Avanzar el uso de TICAT.
Ha habido mejoras, pero
deberíamos hacerlo mejor”.**

**- Estudiante de Centennial
Middle School, Growing Up
Boulder/ MAYAMOTION
Compromiso de sanación**

llaman, testigos, posibles sujetos de fuerza, observaciones en la escena y cualquier otra fuente.

- **Evaluar la situación, amenazas y riesgos.** El oficial evalúa esta información mientras considera el peligro para el público y/o el oficial.
- **Considerar los poderes policiales y políticas de la agencia.** El oficial revisa la autoridad legal y la política del departamento aplicable.
- **Identificar las opciones y determinar el mejor curso de acción.** Esto puede incluir recopilar más información, comunicación, reposicionamiento táctico y/o tomar medidas decisivas. Estos se consideran con el objetivo de la proporcionalidad.
- **Actuar, revisar y reevaluar.** Las acciones del oficial pueden tener el efecto deseado, pero si no, el oficial puede volver a recopilar información y moverse nuevamente por el modelo.

Figura 20: Modelo de Toma de Decisiones Críticas



El 16 de noviembre del 2020, BPD revisó su política anterior de uso de la fuerza para enfatizar ICAT y la información sobre esta estrategia está disponible públicamente. La política revisada enfatiza la santidad de la vida humana y el concepto de no hacer daño como elemento central en las decisiones sobre el uso de la fuerza. Este programa fue facilitado a 175 oficiales del Departamento de Policía de Boulder durante el cuarto trimestre del 2020. La capacitación incluye aprendizaje tanto en el aula como en escenarios prácticos como un modelo independiente. ICAT también está integrado en las políticas de BPD y otros programas de capacitación que se llevan a cabo durante todo el año para continuar reforzando los principios del programa.

Figura 21: Quejas por uso de fuerza



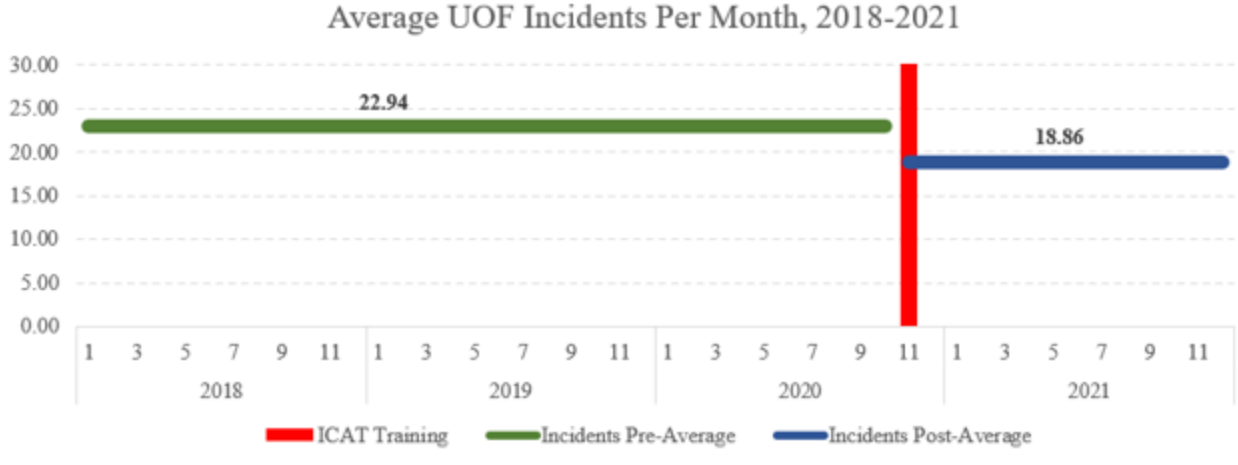
A continuación, se muestra una comparación entre las categorías de uso de la fuerza por parte de los agentes del Departamento de Policía de Boulder antes y después de su exposición a los conceptos del modelo ICAT.

Figura 22: Categorías de uso de la fuerza de BPD antes y después del entrenamiento ICAT

Use of Force Data			
	Pre ICAT (2020)	Post ICAT (2021)	Change (%)
Firearm used to gain compliance	341	198	- 42% ↓
Less Lethal to gain compliance	20	14	- 30% ↓
TASER Dart Deployment	12	15	+ 25% ↑
TASER Drive Stun	7	1	- 86% ↓
Leg Restraint Device	77	15	- 81% ↓
Grounding Techniques	128	90	- 30% ↓

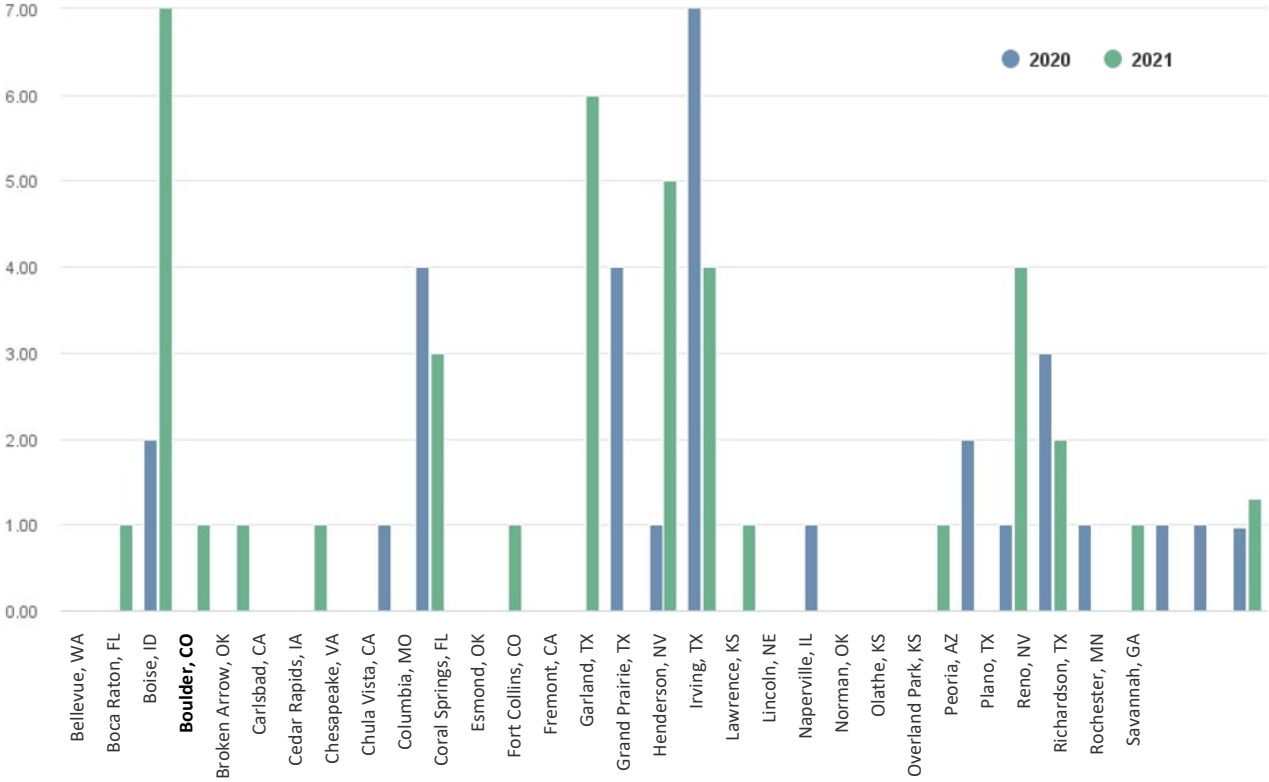
Los estudios basados en datos demostraron que el uso del sistema ICAT condujo a cambios en el comportamiento del uso de la fuerza. (Informe de Engel, Cosaro, Isaza y McManus, 2020.) El siguiente gráfico compara el número promedio mensual de incidentes de BPD en los que se usó cierto nivel de fuerza antes y después de la implementación de ICAT.

Figura 23: Uso promedio mensual de la fuerza del BPD antes y después de la implementación de ICAT



BPD tuvo un solo uso de fuerza letal por parte de un oficial en el 2021, y ninguno en el 2020. La encuesta de *Benchmark Cities* sobre incidentes de uso de fuerza letal para el 2020 y el 2021 compara incidentes de uso de fuerza letal en 30 ciudades medianas.

Figura 24: Ciudades de referencia: incidentes de fuerza letal



3.c. Acreditación de la Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley (por sus siglas al inglés, Accreditation for Law Enforcement Agencies, CALEA)

Áreas de enfoque: **Asociación con la comunidad**

Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

BPD se ha comprometido a completar el [proceso de acreditación de CALEA](#) para septiembre de 2023. CALEA es un modelo de gestión para las agencias policiales que promueve el uso eficiente de los recursos y mejora la prestación de servicios comunitarios al garantizar que un departamento siga los estándares reconocidos a nivel nacional en múltiples áreas, que incluyen:

- Reclutamiento, selección y promoción de empleados.
- Gestión de investigaciones internas y penales
- Apoyo a víctimas y testigos
- Compromiso con poblaciones juveniles y en riesgo
- Uso de la autoridad y la fuerza

La acreditación toma en cuenta los preceptos de la policía orientada a la comunidad. Crea un foro en el que las agencias policiales y los miembros de la comunidad trabajan juntos para prevenir y controlar los desafíos que enfrenta la policía y proporciona una dirección clara sobre las expectativas de la comunidad.

CALEA proporciona consistencia en las políticas y procedimientos que se alinean con las mejores prácticas nacionales en la vigilancia. La acreditación es otro proyecto importante que BPD busca reformar y modernizar para servir mejor a la comunidad en el contexto de los valores comunitarios.

A lo largo de los estándares de CALEA, existe un compromiso con la justicia procesal, la vigilancia ética, la confianza y el compromiso de la comunidad, la transparencia en la prestación de servicios, la cultura organizacional adecuada, la equidad en los sistemas y procesos, y la coherencia en lo que los residentes deben esperar de su departamento de policía.

“La policía sirve como nuestros representantes de seguridad. Incluso si no son, y no deberían ser, los únicos responsables de la seguridad de la comunidad, ven y escuchan nuestras inquietudes cotidianas. Son los que están disponibles 24/7 para responder a las necesidades de la comunidad. Su respuesta y capacidad para trabajar en colaboración con otras entidades es lo que crea vecindarios seguros”.

- Encuesta de *Be Heard Boulder* a mujer, blanca, sur de Boulder

- El proceso de acreditación incluye comentarios de la comunidad a través de sesiones de participación pública administradas por evaluadores de CALEA, que culminan con una audiencia realizada por la Comisión de Acreditación de CALEA para determinar el estado de la agencia como entidad de seguridad pública acreditada.
- Proporciona una herramienta para la medición y revisión continuas del desempeño frente a los objetivos establecidos. Los datos que cumplen con los estándares de acreditación se pueden usar para informar las decisiones de política de BPD y se pueden compartir con los miembros de la comunidad y las partes interesadas.

Estrategia 4: Dotación de personal para la resolución de problemas comunitarios

Áreas de enfoque: **Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía**

Asociación con la comunidad

Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen

La investigación muestra consistentemente que es poco probable que una postura puramente reactiva por parte de un departamento de policía aborde los problemas de delincuencia. Resolver problemas delictivos requiere un análisis técnicamente sofisticado basado en las experiencias cotidianas de los oficiales de nivel de línea, combinado con personal de mando y oficiales de nivel de línea dispuestos a probar nuevas estrategias y tácticas para identificar y resolver problemas de seguridad pública.

La vigilancia proactiva y orientada a los problemas se trata de trabajar con las partes interesadas involucradas para reducir la delincuencia y prevenir daños mediante la utilización de estrategias de reducción de daños que incluyen el análisis de problemas de personas y lugares de alto riesgo al tiempo que se consideran los prejuicios raciales y étnicos en la vigilancia. Este enfoque, en su forma más pura, se remonta a dos de [los principios de Sir Robert Peel](#): "la policía es el público y el público es la policía" y "la misión básica por la que existe la policía es prevenir el crimen y el desorden". La policía puede responder a los delitos, investigar y arrestar a los delincuentes, pero la prevención del delito requiere relaciones de trabajo estrechas con la comunidad que se centren en bloquear las oportunidades para que ocurran delitos. La delincuencia está concentrada, tanto espacial como temporalmente, y la mayoría de los delitos son cometidos por un pequeño número de delincuentes. Se necesita un análisis intensivo de los patrones delictivos, la ubicación de los problemas, las áreas problemáticas y los delincuentes problemáticos para guiar adecuadamente los esfuerzos de resolución de problemas. (Ver también la sección sobre Vigilancia Estratificada).

La implementación de soluciones a largo plazo en asociación con las partes interesadas de la comunidad requerirá una combinación de empleados civiles y jurados dedicados a la tarea. Se necesitan oficiales adicionales si BPD desea mantener o aumentar sus esfuerzos de resolución de problemas y ser menos reactivo. Actualmente, aproximadamente el 74 % del tiempo de los agentes de

Regla de los 60

A través de su investigación en todo el país, la Asociación Internacional de Administración de Ciudades/Condados (ICMA) ha desarrollado pautas para las mejores prácticas, conocidas colectivamente como la Regla de los 60. En general, la ICMA ha encontrado que la guía de la Regla de los 60 equilibra bien muchas preocupaciones. Las pautas de la Regla de los 60 tienen dos partes:

1. El 60% de todos los oficiales juramentados deben estar asignados a patrullar y responder a incidentes de rutina.
2. El 60% del tiempo del oficial de patrulla debe dedicarse a responder a las demandas de servicio de la comunidad.

En promedio, se ha descubierto que las pautas de la Regla de los 60 son efectivas para proporcionar suficiente cobertura para manejar las cargas de trabajo sin sobrecargar innecesariamente a los departamentos. La Regla de los 60 es un punto de referencia que debe usarse para guiar las decisiones de dotación de personal. Estas son pautas generales y se esperan desviaciones. No es el caso que el 60% de cada turno de cada oficial se limite a responder a las solicitudes de los ciudadanos, incluso cuando la dotación de personal se base en ese objetivo.

la BPD se dedica a actividades reactivas, lo que supera con creces el umbral del 60 % del marco común de mejores prácticas, conocido como la [Regla de los 60](#), para la dotación de personal policial.

Después de examinar la dotación de personal actual y la carga de trabajo histórica de BPD (consulte la sección Análisis de la dotación de personal y la carga de trabajo anteriormente en este plan), el Dr. Payne ofreció las siguientes recomendaciones utilizando la [Regla de 60](#):

- BPD debe agregar de ocho a catorce oficiales a su dotación autorizada y agregar esos puestos a las Vigilancia II y III (turno de tarde y turno de noche).¹⁵
- Los puestos de patrulla vacantes deben cubrirse y la BPD debe centrarse en el reclutamiento y la retención de oficiales.
- BPD debe continuar mejorando sus capacidades de resolución de problemas para abordar el aumento de la delincuencia.

“Abordar el crimen es el rol más importante. La mejor manera de hacerlo es a través de la vigilancia comunitaria donde los oficiales están fuera de sus vehículos y subestaciones, visibles y participando de manera positiva con la comunidad. Contrata a personas con habilidades innatas para las personas, ya que estas no se pueden enseñar”.- Encuestada de Be Heard Boulder, mujer, blanca, centro de Boulder

¹⁵Si bien el informe abordó la necesidad de oficiales adicionales, no abordó la necesidad de supervisores, oficiales de comando o personal de apoyo adicionales a medida que crece el departamento. Para mantener el nivel de control adecuado, se necesita un sargento por cada seis o siete oficiales.

- Es posible que BPD no pueda mantener sus unidades especializadas actuales¹⁶ y debería considerar disolver algunas unidades si no se puede aumentar el personal juramentado actual.

A medida que el departamento continúe experimentando rotación junto con el crecimiento proyectado, habrá más oportunidades de promoción y asignaciones especializadas. Para aumentar la transparencia e involucrar mejor a la comunidad, el departamento incorporará a los miembros de la comunidad en los procesos de promoción y selección para ciertos puestos especializados.

Estrategia 5: Transparencia en los datos de detención, arresto y uso de la fuerza

Áreas de enfoque: [Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas](#)

Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen

[Repositorio de Remedios contra el Racismo del Instituto Estructural del Otro y Pertenencia \(*Estructural del Othering & Belonging Institute*\)](#) en Berkeley, recomienda rastrear la raza y otras disparidades en el uso de la fuerza por parte de los oficiales y desarrollar estrategias para eliminar las disparidades evitables.¹⁷

BPD inició la recopilación de datos de tráfico y paradas de peatones en el 2017 en respuesta a las recomendaciones de un estudio externo en el 2016. En marzo del 2019, el Concejo Municipal de Boulder adoptó la ordenanza 8430 que estableció una supervisión policial independiente con una Oficina del Monitor Independiente y una Policía civil. Panel de Supervisión, en respuesta a un controvertido incidente relacionado con la exhibición de un arma de fuego.

Como parte del desarrollo del plan maestro del 2022 del departamento, Reimaginar la vigilancia policial, BPD se comprometió a encargar una evaluación académica independiente de las acciones de cumplimiento (por ejemplo, detenciones, arrestos, uso de la fuerza) durante el período anterior de cuatro años.

El análisis solicitado incluye:

- Analizar los datos recopilados durante todas las paradas de peatones y tráfico iniciadas por BPD desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- Comparar los datos de tráfico y paradas de peatones con los puntos de referencia

¹⁶Las unidades especializadas incluyen la Unidad de Tráfico, la Unidad del Centro Comercial *Pearl Street*, la Unidad de Impacto Vecinal, etc.

¹⁷El Repositorio de Remedios contra el Racismo Estructural cita numerosas fuentes para sus recomendaciones, incluido el [Informe Ferguson del Departamento de Justicia](#) para esta recomendación específica.

apropiados.

- Analizar los datos de arresto y uso de la fuerza de BPD de las interacciones con el público desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del 2021.
- Comparar los datos de uso de la fuerza con los datos de arresto.
- Comparar los datos de tráfico y detención de peatones y el uso de datos de fuerza a lo largo del tiempo para identificar tendencias y patrones a largo plazo.
- Proporcionar un análisis estadístico de las acciones de cumplimiento posteriores a la detención (por ejemplo, advertencias, arrestos, citaciones).
- Proporcionar a los ejecutivos y legisladores de BPD, la información necesaria para identificar áreas potencialmente problemáticas en los patrones de cumplimiento y reenfoque la capacitación, las políticas y la supervisión en consecuencia.
- Analizar los factores que contribuyen al uso de la fuerza por parte de los agentes del BPD.
- Determinar si existen disparidades en las tasas de uso de la fuerza experimentadas por diferentes grupos raciales y/o étnicos (es decir, representación en arrestos o población de sospechosos de delitos en lugar de solo comparaciones con la población residencial general).
- Evaluar si la raza, el origen étnico o el género de las personas están relacionados con el nivel de fuerza utilizado por la policía, teniendo en cuenta la resistencia y otros factores individuales, situacionales y ambientales relevantes (es decir, nivel de resistencia, presencia de un arma, tasa de delincuencia en el vecindario, etc.).
- Brindar a BPD recomendaciones específicas para abordar cualquier patrón identificado de disparidades raciales/étnicas en las acciones de cumplimiento basadas en los hallazgos de análisis metodológica y estadísticamente rigurosos.
- Proporcionar a BPD recomendaciones para reducir los patrones identificados o las disparidades raciales/étnicas, incluidas las mejoras en la política, la capacitación o la recopilación de datos en el futuro.

Con base en los análisis solicitados anteriormente, la empresa de investigación seleccionada preparará un informe escrito final que documente los hallazgos de todos los análisis estadísticos, la interpretación de esos análisis y proporcione una serie de recomendaciones que guiarán al departamento en el futuro.

BPD se compromete a proporcionar información transparente sobre el uso de la fuerza, las detenciones de tráfico/peatones y cualquier disparidad racial o de otro tipo de forma continua en un tablero comunitario como parte de la implementación del plan Reimagine Vigilancia.

Recopilación de datos/Requisitos de la ley estatal

La legislación estatal aprobada en el 2021 requiere que todas las agencias de aplicación de la ley de Colorado recopilen e informen ciertos datos demográficos y de uso de la fuerza de los contactos policiales a la División de Justicia Criminal del estado. BPD ha recopilado gran parte de la información requerida desde el 2018. El departamento ha implementado un tablero interno para recopilar la información requerida por la ley estatal y datos adicionales beneficiosos para el departamento. Con base en estos datos, el estado emite un informe anual para todas las jurisdicciones de Colorado y esta información se puede usar eventualmente para realizar un seguimiento del progreso, los esfuerzos de evaluación comparativa y el análisis comparativo. Una

vez que esté operativo, estos datos se recopilarán y almacenarán en el nuevo Sistema de gestión de registros de Axon.

Estrategia 6: Mejora continua y revisión independiente en denuncias/uso de la fuerza

6.a. Investigaciones sobre el uso de la fuerza

Áreas de enfoque: [Modelado de transparencia y rendición de cuentas](#)

Los oficiales tienen poderes y autoridad significativos para mantener la seguridad pública y, como tal, todos los incidentes de uso de la fuerza se auditan para garantizar que sean responsables de desempeñar sus funciones con integridad y ser un modelo de buen comportamiento. La política del departamento requiere una investigación en la escena por parte de un supervisor por cualquier uso de la fuerza que resulte en lesiones, quejas de lesiones o cuando se haya usado un arma menos letal en otra persona. El disparo intencional de un arma de fuego contra cualquier persona requiere una investigación independiente por parte del [Equipo de Incidentes Críticos del Condado de Boulder \(BCCIT\)](#). El BCCIT también investiga cualquier acción policial que resulte en la muerte o lesiones corporales graves (a menos que ocurra en una jurisdicción fuera del condado de Boulder). Todos los usos de la fuerza son revisados por la cadena de mando del oficial y la Unidad de Normas Profesionales.

La [Ordenanza de Supervisión de la Policía](#) requiere que el departamento notifique al monitor independiente sobre incidentes críticos específicos a los que responderá el monitor:

- Todas las muertes bajo custodia;
- Cualquier descarga intencional de un arma de fuego por parte de un oficial contra una persona;
- Cualquier disparo no intencional de un arma de fuego, mientras esté o no esté de servicio, independientemente de las lesiones a los sospechosos, oficiales o terceros;
- Uso de fuerza letal en un animal doméstico en defensa propia o defensa de otros; y
- Cualquier disturbio civil (ya sea planificado o espontáneo).

-
- **“Creo que la rendición de cuentas puede verse socavada cuando los colegas investigan a los colegas. Las investigaciones requieren la percepción de legitimidad. Los resultados de las investigaciones que se perciben como legítimos elevan la confianza de la comunidad y de los miembros individuales del departamento de policía y aumenta la reputación del departamento...”**
 - **- Encuestado de *Be Heard Boulder*, hombre, hispano/latinx, centro de Boulder**

El departamento de policía y la oficina del monitor independiente han establecido un memorando de entendimiento con respecto a la notificación, la respuesta y los deberes del monitor en estas situaciones.

6.b. Panel de Supervisión de la Policía

Áreas de enfoque: [Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas](#)

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
 Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables
 Asociarse con la comunidad

El Panel de Supervisión de la Policía es una entidad independiente respaldada por la Oficina del Monitor Independiente de la Policía y se creó para aumentar la participación de la comunidad en la supervisión de la policía y para garantizar que las comunidades históricamente excluidas tengan voz en la supervisión de la policía. Su función es la de revisar las investigaciones de quejas internas completadas, hacer recomendaciones sobre la disposición y la disciplina para esas quejas, y hacer recomendaciones de políticas y capacitación al departamento. El panel también puede identificar los análisis que le gustaría que realice el monitor. Los miembros del panel brindan una función de supervisión al brindar retroalimentación regular al monitor y la ciudad con respecto al trabajo de la oficina del monitor. El monitor ayuda al panel proporcionando resúmenes de quejas e investigaciones de quejas, datos sobre estadísticas mensuales, análisis de tendencias policiales locales y acceso a las mejores prácticas nacionales. El monitor también organiza y facilita la formación de los miembros del panel.

El propósito del panel es:

- Crear y acatar las normas y procedimientos para aceptar y revisar las denuncias ciudadanas
- Fomentar el cambio sistémico a través de una relación cooperativa, justa y responsable con el departamento
- Después de una consideración apropiada, hacer recomendaciones y dar seguimiento a su implementación en el departamento
- Es responsable ante todo ante la comunidad y establecerá confianza a través de la transparencia y la comunicación activa.

El trabajo de este panel ofrece la oportunidad de una representación más amplia y aportes de la comunidad sobre asuntos disciplinarios. Un comité del panel compuesto por no menos de tres miembros del panel lleva a cabo las revisiones completas del expediente del caso. Antes de seleccionar un archivo de caso para revisión, todo el panel recibe un resumen de cada caso que incluye una sinopsis de la denuncia y la investigación. En las reuniones mensuales regulares del panel, los miembros del panel votan sobre cada caso para determinar en qué casos realizarán una revisión completa del expediente del caso. Luego, los miembros del panel se ofrecen como voluntarios para las revisiones de casos que les gustaría que se les asignara revisar.

Durante la discusión de revisión, los miembros del comité examinan colectivamente la evidencia y la política relevante y deciden su recomendación a la Jefe de Policía sobre la disposición del caso (sostener, exonerar, no sostener, infundado). Si sostienen la(s) acusación(es), el comité aplica la matriz disciplinaria del BPD¹⁸ para determinar una recomendación. El comité comunica sus recomendaciones y cualquier observación adicional al monitor, quien luego redacta una carta de

¹⁸La matriz disciplinaria del Departamento de Policía de Boulder se encuentra en el sitio web del departamento bajo [la Orden General 120, Apéndice B](#).

hallazgos a la Jefe de Policía basada en las conclusiones y recomendaciones del panel. Luego, el monitor transmite la carta de hallazgos al BPD en nombre del comité de revisión. La Jefe usa la carta de decisión para informar su determinación final sobre la disposición de los casos disciplinarios. El Panel de Supervisión de la Policía también está autorizado para brindar recomendaciones de políticas y capacitación al departamento de policía. Las recomendaciones de capacitación y políticas del panel pueden basarse en revisiones de casos individuales o en respuesta a un patrón, tendencia o análisis de datos identificados.

La Unidad de Normas Profesionales del departamento también realiza un seguimiento de todos los elogios recibidos de los miembros del público.

Figura 25: Elogios de BPD

Commendations		
	2020	2021
Number of individual officers who received recognition by community members	150	151
Number of commendations for actions of department members as a whole (no specific officer identified)	41	16

Estrategia 7: Capacitación y Compromiso para la Vigilancia Futura

7.a. Reestructurar para implementar la Unidad de Capacitación

Áreas de enfoque: **Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables**

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

Capacitar a los oficiales en las mejores prácticas policiales es esencial para la reforma policial. El departamento se reestructuró en el 2021 para dotar de personal a un equipo de capacitación de cuatro oficiales, un sargento y un coordinador para capacitar mejor a los oficiales y al departamento. Anteriormente, la unidad de capacitación estaba compuesta por un sargento y un asistente administrativo, y la unidad coordinaba principalmente la capacitación. Con un equipo de seis personas dedicadas a la función de capacitación, la capacitación se ha vuelto más sólida y ha disminuido el impacto en la dotación diaria de personal. Además de cumplir con la capacitación anual requerida en conducción, armas de fuego y control de arresto/tácticas defensivas, todos los miembros comisionados han sido capacitados en el modelo ICAT de desescalada/uso de la fuerza y el modelo policial estratificado.

El programa de capacitación de campo del departamento, conocido como programa de capacitación de oficiales de policía (PTO, por sus siglas en inglés), se basa en evidencia y está estructurado en torno a prácticas de aprendizaje para adultos. El modelo PTO se considera una mejor práctica nacional y está reemplazando lentamente al programa más tradicional de Oficial de Capacitación de Campo Modelo de San José.

7.b. Administrar capacitaciones de equidad racial

Area de enfoque: **Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables**

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

El Departamento de Policía de Boulder tiene un papel importante en el avance del Plan de Equidad Racial de la ciudad. El objetivo 1 del plan tiene como objetivo normalizar y poner en práctica la comprensión del racismo institucional y estructural entre las personas que trabajan para la ciudad de Boulder o la representan. La ciudad ofrece actualmente tres de estas capacitaciones:

- Avanzar la equidad racial: papel que juega el gobierno
- Instrumento de Equidad Racial: Introducción y Mejores Prácticas
- Prejuicios y microagresión

Estas capacitaciones brindan oportunidades para que el personal participe en conversaciones significativas sobre la raza; establecer un lenguaje claro de expectativas de equidad racial e implementarlo en manuales, alcances de trabajo, solicitudes de propuestas (RFP) y contratos; aumenta la comprensión y la capacidad del personal y los líderes de la ciudad y la acción para promover y lograr la equidad racial; e identificar y comenzar a eliminar prejuicios y desarrollar nuevas políticas departamentales para promover la equidad racial y cambiar los hábitos, procesos y toma de decisiones departamentales.

Dado que la seguridad pública se logra en gran medida a través de las interacciones interpersonales, una parte importante del departamento ha recibido una versión personalizada del curso de capacitación sobre prejuicios y microagresiones de la ciudad, y el BPD, en asociación con los embajadores de equidad racial asignados por la ciudad, continuará administrando el programa a todos en el Departamento.¹⁹

¹⁹Las opiniones sobre el éxito de la capacitación sobre sesgos implícitos dependen de los objetivos de la capacitación y de cómo se lleva a cabo. La investigación en otras disciplinas que examinan el entrenamiento de sesgo implícito en los cambios de comportamiento revela una evaluación mixta de su impacto. Un metanálisis reciente concluyó que muchos procedimientos para cambiar el sesgo implícito pueden no alterar consistentemente el sesgo explícito, pero algunos de estos procedimientos fueron más efectivos que otros. Otra investigación ha sugerido consecuencias no deseadas del entrenamiento de sesgo implícito, lo que resulta en la normalización o aumentos en la expresión del sesgo.^{cv}

Sigue existiendo una necesidad crítica de evaluaciones de investigación empíricas de capacitación policial sobre sesgos implícitos. Solo se ha realizado un estudio que evaluó la capacitación sobre sesgos implícitos de la Policía Justa e Imparcial implementada por el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York (NYPD, por sus siglas en

7.c. Capacitación de Ejecutivos, Comandos y Supervisores

Áreas de enfoque: **Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad**

Identificar, adoptar e implementar las mejores prácticas en el mantenimiento del orden requiere que los supervisores, el mando y los líderes ejecutivos estén capacitados con los más altos estándares contemporáneos. El departamento está comprometido a enviar a sus líderes a una capacitación de primer nivel, como el Instituto de Alta Dirección de Policía (por sus siglas al inglés, Senior Management Institute for Police ,SMIP) del Foro de Investigación Ejecutiva de la Policía (por sus siglas al inglés, Police Executive Research Forum ,PERF), la Academia Nacional del FBI (por sus siglas al inglés, FBI's National Academy , FBINA) y la Escuela de Personal y Comando de Policía de la Universidad Northwestern. A nivel local, el curso de Desarrollo de Liderazgo en Seguridad Pública de la Facultad de Negocios Daniels de la Universidad de Denver (DU) está disponible para supervisores de primera línea, mando y rangos ejecutivos. Históricamente, el departamento no ha tenido un presupuesto dedicado a este nivel de capacitación. El presupuesto del departamento del 2021 fue el primero en tener una partida para capacitación ejecutiva.

SMIP proporciona a los altos ejecutivos de la policía una formación intensiva en los últimos conceptos y prácticas de gestión utilizados en las empresas y el gobierno. También presenta debates sobre los problemas más desafiantes que enfrentan los ejecutivos encargados de hacer cumplir la ley en la actualidad.

Un curso exigente de tres semanas, SMIP reúne a profesores de las mejores universidades, directores ejecutivos policiales exitosos y expertos en la materia del sector privado. Está diseñado para ejecutivos policiales de nivel medio a superior que, en última instancia, dirigirán agencias en los Estados Unidos y otros países participantes. El plan de estudios de SMIP aborda los problemas

inglés) para examinar su impacto en las actitudes y el comportamiento de la policía. Usando un diseño de ensayo de control aleatorio modificado, los investigadores encontraron que la entrega de capacitación se correlacionó con aumentos en el conocimiento informado por los oficiales sobre el sesgo implícito y cambios modestos en las actitudes de los oficiales. Por ejemplo, el 70 por ciento de los participantes informaron una mejor comprensión del sesgo implícito, mientras que más de dos tercios aprendieron nuevas estrategias que anticiparon aplicar a su trabajo. A pesar de estos hallazgos positivos de conocimiento y actitud, el estudio del NYPD no encontró cambios estadísticamente significativos en las disparidades raciales o étnicas reportadas en paradas, cacheos, registros, uso de la fuerza, arrestos, citaciones o quejas ciudadanas después de que se implementó la capacitación.

Resumiendo esta falta de investigación relacionada con la capacitación sobre prejuicios implícitos basada en el estudio del NYPD, el Consejo de Justicia Criminal concluyó: (1) se necesita investigación adicional para determinar si las capacitaciones sobre prejuicios implícitos que difieren en contenido y dosis pueden producir mejores resultados, y (2) reducir la frecuencia de las detenciones policiales discrecionales puede ser más probable que reduzca la vigilancia policial sesgada que ofrecer capacitación sobre sesgos implícitos. La necesidad de más investigación es clara, pero es importante señalar que las recomendaciones de la CCJ no consideraron el potencial el impacto positivo que la formación sobre sesgos implícitos puede tener para cambiar la cultura policial. Como señalaron los autores del estudio del Departamento de Policía de Nueva York, si las disparidades raciales y étnicas en los resultados policiales son producto de factores distintos al sesgo implícito, es posible que este tipo de capacitación tenga poco impacto en las disparidades, aunque aumenta el conocimiento general y la comprensión del sesgo implícito debe seguir siendo un objetivo importante de las agencias policiales. (De la Evaluación e informe sobre los resultados de las mejores prácticas policiales nacionales-Instituto Nacional de Policía)

que exigen la atención de los líderes con visión de futuro de hoy.

La Academia Nacional del FBI es un curso de estudio profesional para gerentes policiales de EE. UU. e internacionales nominados por los Jefes de sus agencias debido a sus cualidades de liderazgo demostradas. El programa de 10 semanas, que ofrece cursos en teoría de la inteligencia, terrorismo y mentalidad terrorista, ciencias administrativas, leyes, ciencias del comportamiento, comunicación policial y ciencias forenses, sirve para mejorar la administración de justicia en los departamentos y agencias de policía en el país y en el extranjero y para elevar los estándares, el conocimiento y la cooperación en todo el mundo.

Los líderes y gerentes de las agencias policiales estatales, locales, del condado, tribales, militares, federales e internacionales asisten a la Academia Nacional del FBI. La participación es solo por invitación, a través de un proceso de nominación. Los participantes provienen de todos los estados y territorios de los EE. UU. y de países socios internacionales.

7.d. Policía de Boulder/Academia POST de la Policía de CU

Áreas de enfoque: [Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas](#)

[Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía](#)

[Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad](#)

BPD y el Departamento de Policía de la Universidad de Colorado se encuentran en las etapas de planificación para una academia de capacitación certificada combinada de Colorado POST (Estándares y capacitación para oficiales de policía). Actualmente, las vacantes en las academias son escasas, lo que a menudo requiere que BPD divida las clases de contratación entre las academias. Ambos departamentos desean mejorar la capacitación básica que reciben los nuevos oficiales y pasar a las mejores prácticas policiales basadas en evidencia. Al ser coanfitriones de la academia, los oficiales podrían recibir capacitación más avanzada, como [CIT \(Crisis Intervention Training \) de 40 horas](#), ICAT, [Active Bystandership for Law Enforcement \(ABLE \)](#) y cursos similares como parte de su capacitación inicial. Además del plan de estudios POST, la ciudad puede trabajar dentro de este programa para desarrollar y agregar capacitación específica para la comunidad para avanzar en otras metas de la ciudad, como las establecidas en el Plan de Equidad Racial.

La universidad está explorando la posibilidad de otorgar un título de asociado al finalizar la academia POST. Esto podría facilitar el reclutamiento y expandir la diversidad al incorporar el requisito de educación del departamento como parte del proceso de capacitación inicial que paga el departamento.

BPD se esfuerza por capacitar a los oficiales de patrulla en CIT, un curso de capacitación de 40 horas sobre cómo responder a las personas que luchan con problemas de salud conductual. El departamento ha experimentado una rotación significativa de oficiales de policía en los últimos años, con más del 40 por ciento contratado en los últimos cuatro años. Como resultado, pocos oficiales de patrulla actuales están capacitados en CIT. El departamento está renovando sus esfuerzos para aumentar la cantidad de funcionarios capacitados en CIT durante los próximos años, incluida la implementación de una subvención para llevar a cabo una posible capacitación CIT “interna” para superar la escasez regional de oportunidades de capacitación CIT.

“La capacitación de los oficiales de policía para abordar los problemas de la comunidad, como la falta de vivienda, la salud mental y el abuso de sustancias, parece ser muy importante...”

**- Encuestada de *Be Heard*
Boulder, mujer, blanca, Gunbarrel**

7.e. ABLE: Espectador activo para la aplicación de la ley

Áreas de enfoque: Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía
Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

El espectador activo para la aplicación de la ley (por sus siglas al inglés, Active Bystandership for Law Enforcement, ABLE) es un proyecto del Centro de Innovaciones en Seguridad Comunitaria de la Facultad de Derecho de Georgetown y es una asociación entre el centro y el bufete de abogados mundial *Sheppard Mullin*. Los objetivos de ABLE son:

- Prevenir la mala conducta;
- Evite errores policiales; y
- Promover la salud y el bienestar de los oficiales.

ABLE es tanto educación como formación. Si bien los oficiales saben que tienen el deber legal de intervenir, a pocos se les ha enseñado cómo intervenir con éxito. El programa ABLE se desarrolló en base a otros programas exitosos de asistencia presencial basados en evidencia en los campos de la aviación comercial y la medicina.

Una vez que ABLE esté completamente implementado en el departamento, el analista jefe de datos de BPD llevará a cabo un estudio para determinar la eficacia del programa.

7.f. Capacitación en disturbios civiles

Áreas de enfoque: Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Una futura meta de capacitación es actualizar el enfoque y la capacitación del departamento sobre disturbios civiles para garantizar el cumplimiento de las mejores prácticas nacionales. El departamento busca traer un experto nacional en respuesta a disturbios civiles y brindar

capacitación a todos los oficiales. Cada año se lleva a cabo una capacitación de actualización sobre la respuesta a disturbios y disturbios civiles, pero ha pasado algún tiempo desde que el departamento recibió capacitación de un experto de primer nivel.

7.g. Participación comunitaria con capacitación policial

Áreas de enfoque: **Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad**

Asociación con la comunidad

El departamento planea implementar un programa para proporcionar a la comunidad planes de estudios y lecciones de capacitación y obtener aportes de los miembros de la comunidad para una capacitación importante del departamento, como la nueva academia BPD POST propuesta. El Departamento de Policía de Austin, TX, estableció un programa similar y encontró que mejoró su relación con la comunidad.

“Mayor conciencia policial sobre las necesidades especiales y capacitación para ayudarlos a trabajar y ser conscientes de cómo son las ‘necesidades especiales’”.

**Padre de participante
EXPAND**

**- Growing Up
Builder/MAYAMOTION**

7.h. Capacitación en Justicia Procesal

Áreas de enfoque: **Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables**

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

Otro objetivo de capacitación del departamento es proporcionar a todos los miembros una capacitación basada en evidencia y mejores prácticas sobre justicia procesal y brindarles las herramientas para incorporar la justicia procesal en el trabajo policial diario. Cuando las comunidades no confían en la policía y creen que los agentes las tratan injustamente, es menos probable que trabajen en colaboración con las fuerzas del orden. Una amplia investigación ha demostrado que la confianza en la aplicación de la ley, relacionada con las percepciones de las personas sobre la legitimidad de la

“La policía a menudo afecta nuestra seguridad en formas que van en contra de nuestra integridad o seguridad física... ¿Cómo puede la policía ser preventiva en actos de discriminación?”

Comentarios escritos por el equipo de liderazgo negro/afroamericano de la NAAC

policía, tiene un impacto significativo en la seguridad pública.²⁰

Estrategia 8: Información y divulgación

8.a. Portal de datos públicos

Áreas de enfoque: **Asociación con la comunidad**

Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen

Modelado de Transparencia y Rendición de Cuentas

El departamento necesita la participación de la comunidad para reducir el crimen y resolver los problemas relacionados con el crimen. Para facilitar mejor esta asociación, BPD lanzó un panel de datos de delitos públicos. El panel proporciona información actualizada sobre delitos denunciados y se puede encontrar en <https://bouldercolorado.gov/crime-dashboard>. El tablero incluye datos geográficos sobre las llamadas de servicio a lo largo del tiempo, así como el tipo de delitos a los que responde BDP, lo que puede ayudar a la comunidad y al BPD a estar más informados sobre las necesidades de seguridad pública en diferentes áreas de la ciudad. En el futuro, el departamento buscará formas nuevas e innovadoras de informar a la comunidad sobre las tendencias delictivas, el impacto de la delincuencia y las formas en que los residentes pueden reducir y, en algunos casos, prevenir que ocurran delitos. Parte de este objetivo es incluir datos sobre el uso de la fuerza y las detenciones de peatones/tráfico en el portal de datos públicos.

“Transparencia y responsabilidad... los datos de detención deberán enviarse al estado para su publicación, pero asumamos la responsabilidad de publicar y explicar esto a nivel departamental”.

**Reunión interna del comité policial
Reimaginar BPD**

8.b. Participación de la comunidad

Áreas de enfoque: **Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables**

Asociación con la comunidad

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Un resultado deseado del proceso de planificación maestra es identificar nuevas oportunidades para que el departamento se involucre con la comunidad a la que sirve. El departamento ya está involucrado en muchos esfuerzos que incluyen:

- Cabildos mensuales de la Jefe
- Salida Nocturna Nacional (*National Night Out*)
- Equipos de vigilancia vecinal

²⁰ IntegrAssure y National Policing Institute, Borrador de informe, "Evaluación e informe sobre los resultados de las mejores prácticas nacionales", 24 de junio de 2022

- Panel de Diálogo y Compromiso de la Jefe
- Enlaces de fraternidad y hermandad del equipo de impacto en el vecindario
- Eventos de Puertas abiertas en el Departamento de Policía
- Programa Café con un policía
- Equipo de extensión para personas sin hogar
- Asociación de Vecinos del Hill/Grupo de Trabajo
- Grupo Asesor de Uso de Sustancias (SUAG)

Las nuevas opciones de divulgación y participación identificadas incluyen el desarrollo de enlaces vecinales dedicados a través del programa del Área de Vigilancia Vecinal existente del departamento que colaboran con miembros de la comunidad y empresas en temas de seguridad pública. Además, el Equipo de Impacto en el Vecindario se ha ampliado para trabajar en partes de la comunidad tradicionalmente desatendidas con el objetivo de generar confianza en las comunidades que pueden ser reacias a llamar a la policía. Esto promoverá la participación a nivel de vecindario y facilitará que los miembros del departamento celebren reuniones en los vecindarios ²¹. Desde 2017, la ciudad ha trabajado con socios locales para crear un programa de enlace policial LGBTQ+ para mantenerse actualizado con los miembros de la comunidad que tienen inquietudes específicas de LGBTQ+. El departamento también busca ampliar las relaciones de enlace con comunidades específicas, como las comunidades latinx y negra/afroamericana. Un resultado deseado es aumentar la fluidez en

“Creación de una División Comunitaria. Este grupo debe trabajar directamente con el oficial de enlace del vecindario quien dará orientación a los jóvenes de forma continua. Esto ayudaría a desarrollar la confianza y la relación con dicho oficial de enlace con la comunidad. También sería un modelo a seguir amigable, pero fuerte y justo para inspirar a los jóvenes a convertirse en profesionales de la aplicación de la ley. Muchos destacaron: ¿Qué pasó con la percepción amable que inspiró a la generación de nuestros padres a querer ser policías o bomberos?”

- Equipo de Liderazgo Latinx

²¹ En ciudades grandes como Seattle (WA), los vecindarios experimentan y perciben el crimen de manera diferente. Para vigilar con éxito una diversidad de vecindarios, los departamentos de policía deben tener en cuenta estas diferencias. El Departamento de Policía de Seattle (SPD) ha establecido Planes de Vigilancia Microcomunitaria (MCP) para ayudar en este esfuerzo. Los MCP consisten en instantáneas de vecindarios individuales que combinan datos criminales, como tasas de delitos y arrestos, con comentarios de encuestas de seguridad pública enviadas por residentes de la comunidad. Estas instantáneas sirven como un recurso tanto para los oficiales de policía como para los residentes para comprender las tendencias policiales hiperlocales de manera más holística. El SPD analiza continuamente los datos de los MCP para realizar un seguimiento del progreso en el tratamiento de los delitos penales y el sentimiento de seguridad pública local. Los planes también ayudan a la policía a dirigir los servicios que abordan las necesidades individuales de cada vecindario dentro de la ciudad. (Evaluación e informe sobre los resultados de las mejores prácticas policiales nacionales).

español dentro del departamento a través de la colaboración con la comunidad Latinx.

BPD se asocia con otros departamentos en iniciativas de toda la ciudad para comprender mejor y abordar las necesidades de una variedad de poblaciones. Por ejemplo, BPD es parte del proyecto [Lifelong Boulder de toda la ciudad](#) para garantizar que la comunidad sea amigable para los adultos mayores y las personas de todas las edades.

El departamento también está explorando formas de medir la satisfacción de la comunidad a través de la investigación de la correlación entre el tiempo que los oficiales dedican a abordar las inquietudes de los miembros de la comunidad y su percepción de la justicia procesal.²² Otra vía para medir la satisfacción de la comunidad es mediante el desarrollo y la implementación de una aplicación de satisfacción del cliente que se puede proporcionar a los miembros de la comunidad luego de una interacción con los oficiales.

El departamento está explorando otros enfoques innovadores para comprometerse con la comunidad. Un ejemplo que se está considerando es un informe comunitario después de arrestos violentos. En el 2022, el Departamento de Policía de Los Ángeles (por sus siglas al inglés, Los Angeles Police Department, LAPD) adoptó una iniciativa informal para generar confianza entre los oficiales involucrados en incidentes de arrestos violentos y los miembros de la comunidad que los presencian. El concepto de la iniciativa es simple: después de que se completa un arresto que involucre violencia policial o uso de la fuerza, un oficial de LAPD permanece en el lugar para hablar con los testigos del arresto sobre lo que sucedió durante el incidente. El oficial puede, por ejemplo, responder preguntas, discutir las acciones de los oficiales que respondieron y explicar los protocolos departamentales que los oficiales estaban siguiendo para llevar a cabo el arresto. Aunque existen limitaciones sobre lo que se puede compartir, el oficial puede, no obstante, poder explicar las políticas, las prácticas y la conducta del oficial de una manera que pueda ayudar a desmitificar sus acciones y abordar las preocupaciones sobre cómo manejaron su respuesta. Esta iniciativa permanece en sus primeras etapas a partir de la publicación de este informe²³ y aún no ha sido formalizada por LAPD. Sin embargo, sigue siendo un ejemplo digno de mención de cómo el intercambio proactivo de información por parte de la policía puede ayudar a disipar la preocupación de la comunidad en el campo y en un momento y lugar cerca de donde ocurren los incidentes.

Otra oportunidad de compromiso estará presente cuando el departamento vuelva a desarrollar sus declaraciones de misión y visión. El departamento planea contratar a un facilitador para reunir a la comunidad y al departamento para revisar estas declaraciones fundamentales del propósito y enfoque del departamento.

Estrategia 9: Mejorar el servicio a través de la tecnología

El departamento ha ampliado el uso de tecnología como drones de interior y robótica cuando corresponde para resolver de manera segura situaciones volátiles y sigue comprometido con la

²²La justicia procesal habla de la idea de procesos justos y de cómo la percepción de justicia de una persona se ve fuertemente afectada por la calidad de sus experiencias y no solo por el resultado final de estas experiencias.

²³ IntegrAssure y National Policing Institute, Borrador de informe, "Evaluación e informe sobre los resultados de las mejores prácticas nacionales", 24 de junio del 2022

adopción de tecnologías de vanguardia para mejorar la prestación de servicios.

9.a. Sistemas de aeronaves no tripuladas (por sus siglas al inglés, Unmanned Aircraft Systems, UAS)

Áreas de enfoque: **Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen**
Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

El Departamento de Policía de Boulder se ha convertido en líder en sistemas de aeronaves no tripuladas (UAS) utilizados para la seguridad pública. La unidad UAS realizó su primera misión el 20 de junio del 2017 y ha llevado a cabo 183 misiones hasta el 30 de marzo del 2022. Una misión puede incluir múltiples vuelos. Las plataformas UAS se han utilizado en una variedad de misiones, incluida la búsqueda de personas desaparecidas, búsqueda de personas buscadas, búsquedas aéreas en edificios interiores (lo que reduce en gran medida las posibilidades de un encuentro inesperado/violento con un sospechoso), proporcionando 'supervisión' durante incidentes críticos como el motín de Hill en marzo del 2021, y el tiroteo masivo de King Soopers el 22 de marzo del 2021, y el mapeo y fotografía de la escena del crimen. Las capacidades de los drones incluyen cámaras infrarrojas que son extremadamente valiosas cuando se busca a personas desaparecidas o buscadas y brindan mapeo de firmas de calor para incendios de grandes estructuras. Las capacidades aéreas del departamento se utilizaron mucho durante y después del incendio del complejo de apartamentos de Whittier.

El departamento actualmente no tiene un presupuesto dedicado a este programa. A medida que la tecnología mejora y la utilización continúa creciendo, es esencial que el programa esté debidamente financiado a través de un presupuesto dedicado. Los costos de reemplazo para el inventario actual y el equipo periférico son de aproximadamente \$180,000.

Todos los pilotos del departamento están certificados por la Administración Federal de Aviación (FAA) y deben estar al día en el uso legal de drones según la cuarta enmienda, la jurisprudencia penal y civil y la política del departamento. El oficial caído de BPD, Eric Talley, fue piloto y miembro fundador del equipo UAS.

Usos futuros de UAS:

Las plataformas UAS, comúnmente conocidas como drones, se utilizan cada vez más en nuevas formas para aplicaciones de seguridad pública. El programa Dron como primera respuesta (*Drone as First Responder*) del Departamento de Policía de Chula Vista, CA, lanza un dron desde la estación de policía sobre delitos en curso, accidentes de tránsito, incendios e informes de personas peligrosas. El piloto del dron está vinculado al centro de llamadas del 911 y monitorea la llamada al 911 en tiempo real. El UAS generalmente llega a la escena antes que los oficiales y proporciona una transmisión de video en tiempo real de la escena a los teléfonos celulares y computadoras móviles de los oficiales que respondieron. Chula Vista descubrió que el despliegue rápido de un dron en las

“Better use of technology can improve efficiencies, and the environment for staff and community members. Take some busy work off staff so they are more available to the public.”

- Internal BPD Reimagine Policing committee meeting

llamadas de armas ha ayudado a reducir muchas situaciones al determinar rápidamente con qué tipo de arma, de haber alguna, está armada la persona y su ubicación exacta. La información visual en tiempo real es invaluable para producir un resultado más seguro en llamadas de alto riesgo. Chula Vista es uno de los diez equipos UAS actualmente autorizados como parte del Proyecto Piloto de Integración (IPP) de la FAA. El IPP fue una iniciativa federal diseñada para ayudar a integrar drones en el Espacio Aéreo Nacional (NAS).

El programa de Chula Vista puede servir como modelo futuro; sin embargo, requiere pilotos de UAS de tiempo completo para los que BPD no cuenta actualmente.

9.b. Cámaras corporales

Áreas de enfoque: **modelado de transparencia y rendición de cuentas**

Servir como socio de confianza en equidad racial, apoyo a poblaciones vulnerables

Muchos departamentos de todo el país están implementando el uso de cámaras corporales en los oficiales bajo la premisa de que la presencia de cámaras corporales puede alentar a los oficiales y miembros de la comunidad a mantener un estándar más alto de civismo en las interacciones monitoreadas. Esto promueve los objetivos del departamento de mejorar las interacciones policiales, aumentar la transparencia y la rendición de cuentas, y aumentar la confianza de la comunidad. Si bien el costo inicial de esta tecnología y los costos continuos de almacenamiento y administración de datos de video son altos, podría haber ahorros de costos asociados con la reducción de casos en general y el tiempo que lleva resolver los casos. Además, las cámaras corporales pueden ser una herramienta útil para abordar la mala conducta policial, proteger a las víctimas de mala conducta, resolver situaciones en las que hay versiones contradictorias y reducir las disparidades raciales en la seguridad pública.

El Departamento de Policía de Boulder ha sido líder en esta área, ya que operó sistemas de cámaras en los automóviles desde el 2010 y adoptó cámaras corporales para todos los oficiales de patrulla en el 2014. La ley estatal ahora requiere la publicación de videos de cámaras corporales en ciertas circunstancias. A medida que las leyes y las expectativas del público con respecto a la publicación de videos policiales continúan cambiando, el departamento deberá planificar y adaptarse a la forma en que esos cambios afectan las operaciones comerciales. El video publicado a los medios de comunicación y al público debe ser redactado para la identificación personal y la información médica. Este proceso es costoso, requiere mucho tiempo y requiere personal capacitado para la tarea.

La investigación sobre la adopción generalizada y creciente de cámaras corporales, así como las realidades de costo-beneficio, ha producido resultados mixtos sobre su efectividad para reducir la cantidad de quejas, informes de uso de la fuerza, arrestos/citaciones y tiempo necesario para resolver quejas/ casos. Algunos informes también citan preocupaciones sobre la privacidad, el aumento de la vigilancia, quién tiene acceso a los datos y el potencial de manipulación de datos que produce esta estrategia. No obstante, los cambios recientes en la ley estatal de Colorado requieren que todos los departamentos de policía equipen a los agentes con cámaras corporales antes del 1 de julio del 2023.

9.c. Robots

Áreas de enfoque: **Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen**
 Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Además de manejar de manera segura las bombas sospechosas y los objetos sospechosos, los robots son muy efectivos cuando se trata de sujetos armados con barricadas. El uso de robots en estas situaciones volátiles mejora en gran medida las posibilidades de un resultado exitoso donde ni el sospechoso ni los oficiales resultan heridos. Esta tecnología puede salvar vidas. Los ejemplos de Boulder incluyen:

Una llamada de violencia doméstica en la que un sospechoso estaba armado con una pistola y atrincherado en una residencia. La víctima había escapado pero el sospechoso permaneció en la casa que tenía pasillos estrechos, puertas y esquinas estrechas. El HD2 (pequeño robot) localizó al sospechoso y se utilizó para agarrar la mano del sospechoso. Esto le impidió alcanzar un revólver cargado en el suelo. El equipo de entrada SWAT lo arrestó y aseguró sin más incidentes.

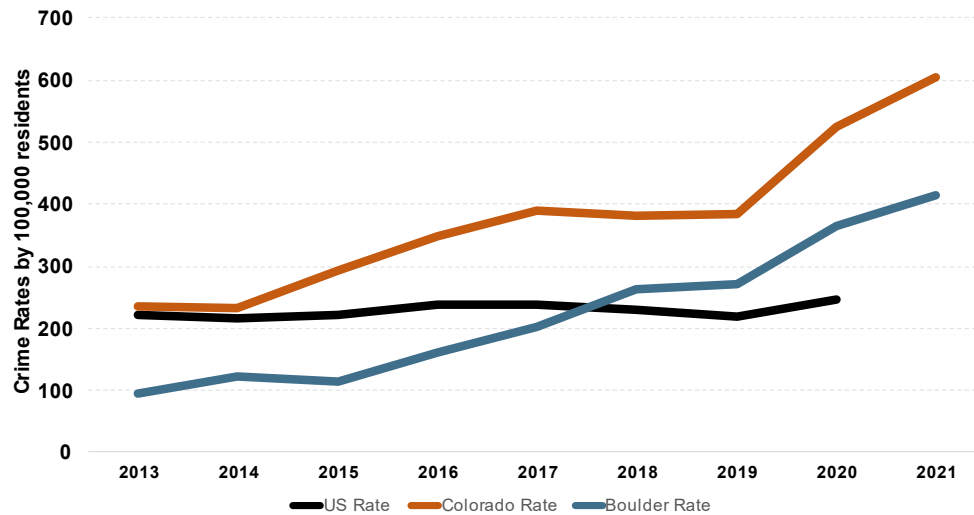
Una persona en crisis se atrincheró en un garaje tras amenazar con armas de fuego a los propietarios. Estaba escondido debajo de cortinas, lonas y mantas. El robot F6B pudo obtener un video claro del sospechoso que emergía del área que tenía un par de tijeras en sus manos, pero no armas de fuego. El equipo de entrada se estaba preparando para entrar al garaje buscándolo. Esto se transmitió al perímetro y condujo a la entrega negociada del individuo sin daños.

9.d. Necesidades tecnológicas futuras previstas

Áreas de enfoque: **Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen**

La tecnología automatizada, como los lectores de matrículas, tienen un papel cada vez mayor en la seguridad pública. Colorado y Boulder están experimentando aumentos significativos en los delitos contra la propiedad, como el robo de vehículos motorizados. Las redes mejoradas de lectura de matrículas (ALPR) son eficaces para combatir el robo de automóviles y pueden generar más recuperaciones de automóviles robados y la detención de sospechosos. Actualmente, el departamento tiene solo tres sistemas ALPR. Una cobertura geográfica más amplia de ALPR permitirá a los oficiales rastrear autos robados y acercarse a los sospechosos de manera más segura, lo que reducirá los riesgos para el público que representa un auto en fuga y aumentará las posibilidades de recuperación.

Figura 26: Tasas de Robo de Vehículos Motorizados 2013-2021



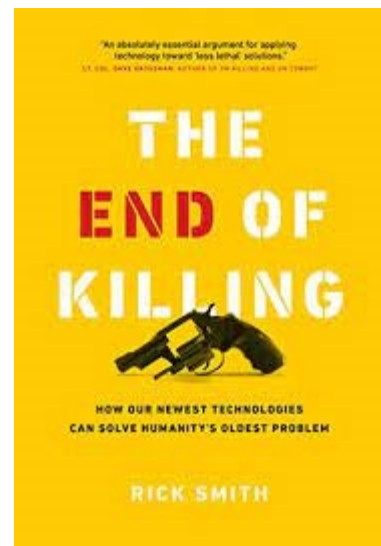
El departamento es un socio líder de Axon Technologies en la implementación y evaluación de la próxima generación de opciones menos letales para la policía. Uno de los objetivos de Axon es hacer obsoleta la bala en la vigilancia civil mediante el desarrollo de tecnología que sea tan efectiva como las armas de fuego pero sin causar lesiones graves o la muerte. Rick Smith, el fundador de Taser (ahora Axon), ha llamado a este esfuerzo El fin de matanzas (*The End of Killing*).

9.e. Próxima generación 911

Áreas de enfoque: **Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía**

BPD y Comunicaciones de incendios se puso en marcha con Alertas inalámbricas de emergencia (por sus siglas al inglés, Wireless Emergency Alerts, WEA) y el Sistema Integrado de Alerta y Alerta Pública (por sus siglas al inglés, Integrated Public Alert and Warning System, IPAWS) a principios del 2022. Estos mensajes notifican a todos los teléfonos celulares habilitados en un área geográfica específica con sonidos y texto, similar a las Alertas Amber y avisos de emergencia del Servicio Meteorológico Nacional, sin requerir que los usuarios opten por participar o suscribirse al servicio. La capacidad de enviar mensajes directamente con estas advertencias aumenta la conciencia situacional de la comunidad y la preparación pública para responder a situaciones de emergencia y mitiga la necesidad del departamento de hacer contacto directo durante las evacuaciones y las órdenes de quedarse en casa. Los mensajes de WEA para inundaciones e incendios forestales se han traducido al español.

El 911 de próxima generación continúa evolucionando a medida que avanza la tecnología inalámbrica. Boulder Police and Fire Communications tiene capacidad Text-2-911. La transmisión de video del teléfono celular al 911 está en el horizonte. Es difícil anticipar qué



plataformas de comunicación existirán en la próxima década y cómo impactarán e interactuarán con el sistema 911. Los cambios tecnológicos también afectan la capacitación que reciben los despachadores actuales y las habilidades que se requieren para los despachadores del futuro.

Estrategia 10: Bienestar de los empleados

Áreas de enfoque: [Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad](#)

Los departamentos de todo el país enfrentan importantes desafíos para reclutar y retener oficiales, y Boulder no es una excepción. En particular, la ciudad enfrenta altos costos de vida y desafíos comunitarios que están fuera de escala para el tamaño de la ciudad²⁴, lo que impone una carga adicional al personal existente para satisfacer las necesidades locales. Estas circunstancias pueden hacer de Boulder una opción menos atractiva para los posibles candidatos que busquen ciudades más asequibles con una variedad y un volumen diferentes de necesidades comunitarias.

También es importante reconocer el trauma psicológico y las altas exigencias que conlleva el trabajo. En su línea de trabajo, los oficiales enfrentan diariamente situaciones de angustia y trauma, y su exposición puede tener impactos en el bienestar físico y mental. La esperanza de vida media de los agentes de policía es casi 22 años inferior a la de la población general. La edad promedio para el primer ataque cardíaco de un oficial es 49 años, frente a los 65 años de la población general. Las investigaciones han demostrado que más policías mueren por suicidio que por lesiones fatales en el cumplimiento del deber. Los oficiales de policía tienen un mayor riesgo de suicidio que cualquier otra profesión y las tasas de trastorno de estrés postraumático (TEPT) y depresión son cinco veces más altas que las de la población civil.

“¿Qué puede hacer la ciudad para mejorar la moral de los policías y asegurarse de que se sientan valorados? Esto debe incluir un salario suficiente para que los oficiales puedan vivir en la ciudad de Boulder y sentirse conectados con la comunidad. La retroalimentación positiva también es esencial”.

- Encuestado por *Be Heard Boulder*, al inglés, mujer, dos o más razas, centro de Boulder

La pandemia de COVID-19 agregó factores estresantes para el personal del departamento. Los oficiales y la mayoría de los suboficiales continuaron trabajando con el público y en las instalaciones, mientras que muchos otros empleados de la ciudad trabajaron desde casa. La naturaleza del trabajo de seguridad pública deja pocas opciones para trabajar de forma remota. Como otros sectores laborales, el departamento no fue ajeno a la 'gran dimisión'. BPD perdió a 59 oficiales debido a jubilaciones y renuncias durante el 2020 y el 2021. La escasez de personal y el

²⁴La encuesta anual de Benchmark Cities muestra que Boulder tuvo el cuarto número más alto de llamadas de servicio por cada 1000 residentes en 2021 y el número más alto en 2020, en comparación con otras 30 ciudades medianas. La tasa de delitos contra la propiedad en Boulder es aproximadamente el doble de la tasa de delitos contra la propiedad a nivel nacional y sustancialmente más alta que la tasa de delitos contra la propiedad del estado.

estrés de trabajar durante la pandemia han afectado la moral y el bienestar de los empleados. El departamento también experimentó la muerte de los oficiales Eric Talley y Ashley Haarmann en el 2021, lo que agregó estrés y trauma y desafió su capacidad de recuperación.

Los oficiales de policía en servicio con enfermedades mentales no tratadas pueden representar una amenaza para la seguridad pública porque los factores estresantes mentales adicionales pueden limitar la capacidad de un oficial para resolver problemas y pensar críticamente bajo presión. Además, la cultura de los departamentos de policía debe superar el estigma de la salud mental. Dado que un número cada vez mayor de llamadas responde a casos de enfermedades mentales en miembros de la comunidad, es importante que los oficiales tengan conocimientos sobre salud mental y estén equipados para abordar sus propias necesidades psicológicas.

El departamento está comprometido a mantener, mejorar y legitimar la necesidad del bienestar de los empleados, especialmente la salud mental. El departamento ha tenido un Programa de Asistencia al Empleado durante décadas. Desde el Plan Maestro del 2013, el departamento ha agregado un Equipo de apoyo entre pares. El equipo brinda apoyo a quienes experimentan estrés generado por el papel de la policía en la actualidad. El equipo es asesorado y apoyado por un profesional licenciado en psicología. Los equipos de apoyo de pares para los socorristas tienen privilegio de confidencialidad según la ley de Colorado. El departamento también agregó un programa de Capellán de Policía en el 2020. La utilización de estos programas ha aumentado con el tiempo y se utilizaron mucho después del tiroteo masivo de King Soopers. El equipo de apoyo entre pares deberá asistir a una capacitación avanzada y capacitar a nuevos miembros, lo que requerirá financiamiento adicional para el programa.

El departamento planea lanzar un programa integral de bienestar cardíaco en el futuro para brindar detección temprana de riesgos cardíacos y de accidente cerebrovascular y mejorar el bienestar físico y nutricional.

El presupuesto de bienestar del departamento ha estado subfinanciado y no se ha mantenido al día con la demanda. Actualmente, solo se presupuestan \$155 por empleado para el bienestar.

Estrategia 11: Respondiendo al Cambio Climático

Áreas de enfoque: **Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía**

Como lo demuestran los eventos recientes, las comunidades afectadas por eventos extremos, como incendios forestales e inundaciones, confían en el departamento de policía para garantizar su seguridad durante los eventos que requieren evacuación. Boulder tiene un perfil de riesgo elevado de inundaciones catastróficas repentinas e incendios forestales impulsados por el viento debido a su geografía. La temporada de incendios forestales es ahora todo el año. A medida que aumentan la gravedad y la frecuencia de estos eventos, el departamento necesita enfocar su planificación, capacitación y recursos en una capacidad de respuesta mejorada. BPD trabajará más de cerca con Boulder Fire Rescue, Transporte, Oficina de Manejo de Emergencias y agencias asociadas en advertencias y notificaciones, rutas de evacuación planificadas previamente y técnicas de evacuación.

Además de calibrar las respuestas regionales coordinadas a los desastres naturales, el departamento de policía se compromete a apoyar los objetivos de acción climática de Boulder al

reducir los efectos climáticos de los vehículos a base de combustible de carbono optando por una flotilla más eficiente y limpia. La autonomía de los vehículos eléctricos enchufables y los tiempos de recarga continúan mejorando. Actualmente no existe un vehículo eléctrico enchufable apto para patrullaje estándar. Los vehículos de patrullaje de BPD generalmente funcionan durante más de un turno por día, lo que no permite suficiente tiempo de recarga. Sin embargo, existen oportunidades para comenzar a reemplazar algunos vehículos que no son de patrullaje con vehículos eléctricos enchufables, y Ford está desarrollando un paquete de vehículos policiales totalmente eléctricos. El departamento ha comenzado a reemplazar los vehículos de patrullaje con híbridos de gasolina/eléctricos. En los próximos diez años, se harán planes para la conversión a una flotilla totalmente eléctrica. Esto requerirá cambios de infraestructura e inversiones que deben considerarse con el plan del departamento para abordar las necesidades de espacio físico.

Estrategia 12: Asociaciones para aprovechar los recursos externos

Áreas de enfoque: **Proveer Liderazgo en la Prevención/Reducción del Crimen**

El departamento ha mantenido relaciones duraderas con nuestros socios federales encargados de hacer cumplir la ley. Por ejemplo, al mes siguiente del bombardeo del maratón de Boston, el FBI brindó asistencia técnica y personal para la carrera de 10K *Bolder Boulder* del 2013. Su asistencia ha continuado y ha ayudado a mantener seguro uno de los principales eventos de Boulder.

BPD ha establecido relaciones de trabajo formales e informales con el FBI, el Servicio de Alguaciles de los Estados Unidos, la Agencia de Control de Drogas, el Servicio Secreto de los Estados Unidos, el Servicio de Inspección Postal de los Estados Unidos y el Departamento de Seguridad Nacional. Estos acuerdos permiten compartir información y proporcionan recursos y personal adicionales. A menudo, quienes cometen delitos en Boulder huyen de la jurisdicción y, en algunos casos, intentan abandonar el país. Las agencias federales como el FBI y los alguaciles de EE. UU. tienen unidades dedicadas a localizar y arrestar a fugitivos peligrosos.

El terrorismo doméstico, especialmente las amenazas de los extremistas políticos, ha aumentado en todo el condado y Boulder no es inmune a ello.

Las asociaciones locales-federales a través del modelo de grupo de trabajo proporcionan:

- **Mayor conocimiento a través de la capacitación.** Las agencias federales brindan capacitación en muchas áreas, incluido el análisis de comportamiento, entrevistas e interrogatorios, técnicas avanzadas de inteligencia, lucha contra el terrorismo, trata de personas, explotación infantil, tráfico de narcóticos y cuestiones de seguridad nacional.
- **Mayor transparencia y conciencia situacional.** Los miembros de los grupos de trabajo locales/federales tienen acceso a reuniones regulares del equipo y conocimiento de la situación de patrones y amenazas en otras áreas.
- **Mayor oportunidad de acceso a información sensible.** Un oficial del grupo de trabajo integrado en BPD tiene acceso directo a la información de inteligencia sin pasar primero por los canales del FBI.
- **Mayor cantidad de recursos.** Los socios federales proporcionan recursos adicionales. Por ejemplo, recursos humanos, como un lingüista; recursos materiales equipo especializado; y asistencia de laboratorio.
- **Las asociaciones formalizadas brindan acceso oportuno de alto nivel a información**

confidencial. Tanto el Fiscal de los Estados Unidos para el Distrito de Colorado como el Fiscal de Distrito del Condado de Boulder han reconocido la importancia de las asociaciones federales para responder rápidamente a incidentes en Boulder, como el tiroteo masivo de King Soopers y la detención de Matthew Harris, un sospechoso potencialmente violento de California, quien envió un correo electrónico a aproximadamente 35 personas, dirigiéndolas a una unidad de Google que contenía un "manifiesto" de 803 páginas titulado "sentencias de muerte". Además, como agencia de tamaño mediano, la BPD no tiene recursos departamentales para igualar los recursos obtenidos al asociarse con el FBI y otras agencias federales.

El estado de Boulder como ciudad santuario permanece vigente independientemente de cualquier acuerdo de asociación federal. El enfoque de estas relaciones ha sido, y siempre será, abordar los delitos graves y violentos, no el estatus migratorio o las actividades protegidas por la primera enmienda.

Un caso particular

Ashley Mead, residente de Boulder, y su pequeña hija fueron reportadas como desaparecidas el 14 de febrero del 2017. Lamentablemente, Ashley fue encontrada muerta en Okmulgee, OK. Adam Densmore, el padre del hijo de Ashley, fue arrestado en Oklahoma y la niña fue encontrada con él, ilesa. La investigación abarcó cinco estados con evidencia recuperada de tres estados. Este caso destacó el beneficio de la cooperación local, estatal y federal. Debido a la relación del departamento con la oficina local del FBI, los activos federales estuvieron rápidamente disponibles para procesar las escenas del crimen fuera del estado, preservando evidencia valiosa. El FBI también ayudó con el procesamiento de laboratorio y la transferencia segura de pruebas. Adam Dinsmore fue declarado culpable de asesinato en primer grado y condenado a cadena perpetua más doce años de prisión por matar a Ashley Mead.

Necesidades de capital

Estrategia 13: Crear el espacio adecuado para hacer el trabajo

Áreas de enfoque: Reclutamiento y apoyo a una fuerza de trabajo profesional con integridad

Garantizar una respuesta correcta, papel de la policía

Tener instalaciones adecuadas y disponibles respaldan la capacidad del departamento para ser un empleador atractivo y garantizar un servicio y respuesta efectiva para la comunidad. La necesidad de espacio físico adicional para las operaciones y el personal policial se identificó en el desarrollo del Plan Maestro del Departamento de Policía del 2013. Un análisis de las necesidades de espacio realizado en el 2014 encontró que el Edificio de Seguridad Pública estaba operando más allá de su

capacidad funcional y tenía un tamaño insuficiente según los estándares existentes. El estudio determinó la necesidad de un espacio adicional de 25,000 a 30,000 pies cuadrados y por lo menos 150 espacios de estacionamiento más para satisfacer las necesidades de ese momento y considerar el crecimiento proyectado del 5% anual. Estas limitaciones físicas afectan la capacidad del departamento para expandir los programas y capacitaciones en las instalaciones.

BPD está trabajando con el Arquitecto jefe de Instalaciones de la ciudad en la posibilidad de integrar las necesidades de espacio del departamento con el Plan Maestro de Instalaciones de toda la ciudad. El Edificio de Seguridad Pública alberga una moderna gama de armas de fuego de interior que también es utilizada por los guardaparques de Espacios abiertos y parques de montaña (*Open Space & Mountain Parks*). El espacio para el campo de tiro de armas de fuego en el condado de Boulder es muy limitado, lo que llevó al departamento a invertir en un campo de tiro bajo techo. El campo de tiro interior también es un componente clave para que el departamento albergue su propia academia POST. La necesidad de un campo de tiro interior puede afectar la capacidad de BPD para reubicar completamente todas las operaciones bajo un mismo techo. El Edificio de Seguridad Pública es propiedad de la ciudad, lo cual contribuye a la cartera de bienes raíces de la ciudad para aprovechar la compra de instalaciones adicionales. El crecimiento futuro del departamento necesario para adaptarse al Plan Subcomunitario de East Boulder también debe tenerse en cuenta en el análisis de necesidades de espacio del departamento.

Este será un análisis continuo durante los próximos años a causa de a la complejidad de los factores involucrados.

CAPÍTULO IV: FINANCIAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN

Necesidades de Financiamiento

Los costos estimados de financiar completamente la implementación del borrador del plan Reimaginar la vigilancia policial incluyen \$1,77 millones en gastos únicos y \$3,89 millones en costos continuos adicionales escalonados durante un período de cinco años. El departamento de policía está financiado exclusivamente por el fondo general de la ciudad, excepto por algunos fondos de subvención limitados. Como tal, el plan maestro debe basarse en los ingresos del fondo general, a menos que la ciudad apruebe un suplemento fiscal específico. A continuación, se presentan tablas que muestran los tiempos de implementación estimados para cada estrategia y los costos asociados. Algunas estrategias y tácticas no requieren fondos adicionales para el departamento.

Figura 27: Descripción general del cronograma y presupuesto de implementación de la estrategia Reimaginar la vigilancia policial

Estrategia #	Estrategia	Cronograma de implementación	Requisitos de presupuesto
1	Colaborar en respuestas alternativas a los problemas de la comunidad		
1.a	Respuestas no tradicionales	En curso, con una nueva opción de respuesta alternativa potencialmente implementada 4. ° trimestre de 2022 a 2. ° trimestre de 2023	Por determinarse, la nueva respuesta alternativa afectará los presupuestos de otros departamentos
1.b	Contexto urbano más amplio para asociaciones de apoyo social	En curso	
2	Reclutar y retener una fuerza laboral diversa	En curso; el objetivo del departamento es contratar 24 oficiales por año hasta lograr la dotación total de personal	Financiamiento para el personal autorizado incluido en el presupuesto actual
3	Adoptar modelos policiales que sean mejores prácticas, enfatizando modelos basados en evidencia		

3.a	Vigilancia estratificada	Oficiales actuales capacitados a partir del segundo trimestre del 2022, los nuevos oficiales reciben capacitación en la Mini Academia	En el presupuesto de 2022
3.b	de integración de comunicaciones, evaluación y tácticas (ICAT)	Oficiales actuales capacitados a partir del primer trimestre del 2022, los nuevos oficiales reciben capacitación durante la Mini Academia, todos los oficiales recibirán capacitación de actualización continua	No requiere presupuesto adicional
3.c	Acreditación de la Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley (CALEA)	En progreso con finalización estimada en el tercer trimestre del 2023	
4	Dotación de personal para la resolución de problemas comunitarios	En curso; El objetivo de BPD es contratar 24 oficiales de policía por año hasta lograr la dotación total de personal; comenzar a contratar a los 8-14 oficiales adicionales recomendados en 2024-2027; plan para el rango de teniente en 2023, implementar en el 2024	Consulte la hoja de cálculo del presupuesto a continuación
5	Transparencia en los datos de detención, arresto y uso de la fuerza	en marcha; contrato adjudicado a la Universidad de Cincinnati en mayo de 2020 con fecha de finalización en el primer trimestre de 2023	En el presupuesto de 2022
6	Mejora continua y revisión independiente en denuncias/uso de la fuerza	En curso	

6.a	Investigaciones sobre el uso de la fuerza	En curso	
6.b	Panel de Supervisión de la Policía	En curso	
7	Capacitación y compromiso para la vigilancia policial futura		
7.a	Reestructurar para implementar la Unidad de Capacitación	Terminado	
7.b	Administrar capacitaciones de equidad racial	El 58% de los empleados han sido capacitados, el personal restante estará capacitado para el 3.er trimestre de 2022	
7.c	Ejecutivos, Comandos y Supervisores	Dos oficiales de nivel de mando que asistieron al Instituto Superior de Gestión de la Policía en julio del 2022 y continuarán en los años siguientes	\$45,000 /año en costos de capacitación (\$30,000 actualmente en el presupuesto)
7.d	Policía de Boulder/Academia POST de la Policía de CU	Primera clase anticipada 3er trimestre del 2023	Est. \$170,000 = \$120,000 salarios anuales para director y asistente + \$50,000 costos iniciales únicos; \$25,000 / año en costos corrientes
7.e	ABLE: Espectador activo para la aplicación de la ley	3er / 4to trimestre del 2022- Formar a los formadores; 1er trimestre del 2023 comienza la capacitación de oficiales, de forma continua	
7.f	Capacitación en disturbios civiles	Inicio 3er trimestre del 2023	Estimado, \$10,000
7.g	Participación de la	Por determinar	

	comunidad en la formación policial		
7 h	Capacitación en Justicia Procesal	Por determinar	
8	Información y divulgación		
8.a	Portal de datos públicos	En su lugar y operativo	
8.b	Participación de la comunidad	En progreso	\$10,000 a \$15,000 para el facilitador del trabajo comunitario/BPD sobre misión/visión
9	Mejorar el servicio a través de la tecnología		
9.a	Sistemas de aeronaves no tripuladas	Investigación sobre la próxima generación de casos de uso en curso	Costos de reemplazo de UAS en el presupuesto base
9.b	Cámaras corporales	Financiado y en su lugar	
9c	Robots	En curso	\$360,000 para reemplazar 1 robot; \$163,000 por año en financiamiento de reemplazo
9.d	Necesidades tecnológicas futuras previstas	Solicitud de presupuesto 2023 para sistema de cámaras <i>Flock</i> .	\$113,500 anuales
9.e	Próxima generación del 911	911 en vivo, anticipado del 2023 al 2024	Desconocido. Los gastos relacionados con el sistema del 911 generalmente son pagados por la Autoridad Regional de Teléfonos de Emergencia de Boulder
10	Bienestar de los empleados	Continuación de los programas de apoyo de	Aumento de \$10,000 para

		pares, EAP y capellanes, examen cardíaco Sigma Tactical Health en el 3er trimestre del 2022	capacitación avanzada de apoyo entre pares.
11	Respondiendo al Cambio Climático	Por determinar	Estimado, \$200,000 para infraestructura de carga de vehículos eléctricos
12	Asociaciones para aprovechar los recursos externos	En progreso	
13	Crear el espacio adecuado para hacer el trabajo	Requiere proceso de mejora de capital, coordinación con el plan maestro de instalaciones de toda la ciudad, 2-5 años de desarrollo y financiamiento	Estimado, \$60M-\$90M

Figura 28: Solicitudes de presupuesto propuestas por año para el plan de reimaginar la vigilancia

Police Department Master Plan - New Costs						
OFFICER AND SERGEANTS						
STRATEGIC FOCUS AREA		Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
	Number of New Officers	0	4	4	4	2
	Number of New Sergeants	0	1	1	0	0
	Officer Salary & Benefits	\$ -	395,653	407,522	419,748	216,170
	Sergeant Salary & Benefits	\$ -	148,164	152,609	0	0
	Projected Annual Increase		3%	3%	3%	3%
	Total Officer and Sergeant Salary and Benefits	\$ -	543,817	560,131	419,748	216,170
	New-Officer Costs (academy, equip, etc)					
	One-time	\$ -	85,593	88,161	90,806	46,765
	Ongoing	\$ -	0	15,044	15,495	15,960
	Total New Officer Costs	\$ -	85,593	103,204	106,300	62,725
	Vehicles					
	Total of 6 new vehicles -5 Ofrs*, 1 SGT		2	2	2	0
	One-time	\$ -	150,146	157,653	165,536	-
	Ongoing	\$ -	-	39,249	41,211	43,272
	Total Vehicle Costs	\$ -	150,146	196,902	206,747	43,272
	*3 Ofrs per car					
4	Total Officer and Sergeant Costs	\$ -	779,556	860,238	732,796	322,167
RESTRUCTURE						
STRATEGIC FOCUS AREA		Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
	# of New Lieutenants	0	2	2	2	0
	New Lieutenants Salary & Benefits	\$ -	399,583	411,570	423,918	-
	Vehicles					
	Total Lieutenant Cars and Commander Cars		Cmd	Lt	Lt	Lt
		2	1	1	1	0
	One-time	\$ 142,996	75,073	78,827	82,768	-
	Ongoing	\$ -	37,380	19,625	20,606	21,636
	Total Vehicle Costs	\$ 142,996	112,453	98,451	103,374	21,636
4	Total New Lieutenant Costs	\$ 142,996	512,036	510,022	527,291	21,636
COMPACTION						
STRATEGIC FOCUS AREA		Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
	Increase DC to Pay grade 19 & Current Compa Ratio	\$ 44,418				
	Increase CMDR to Pay grade 19 & Current Compa Rat	\$ 113,159				
4	Total Increase to Fix Compaction	\$ 157,577	0	0	0	0
OTHER ONGOING						
STRATEGIC FOCUS AREA		Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
7.c	Increases to Departmentwide Training	\$ 53,204				
7.f	Civil Disturbance Training	\$ 10,000				
7.d	New CoB/CU Academy Director and Assistant FTEs		120,000			
7.d	New CoB/CU Academy Ongoing Costs		25,000			
7.d	New CoB/CU Academy Start-up Costs		50,000			
8	Redevelop Mission & Vision Facilitation	\$ 15,000				
9.c	Robot CIP	\$ 360,000				
9.c	Robot Ongoing Replacement-All Inventory	\$ 163,000				
9.d	FLOCK	\$ 82,500				
9.d	Fleet 3	\$ 31,000				
	Total Other Ongoing Costs	\$ 339,704	145,000	0	0	0
	Total Other One-time Costs	\$ 360,000	50,000	0	0	0

Police Department Master Plan - New Costs

INFRASTRUCTURE COSTS						
STRATEGIC FOCUS AREA		Year 1	Year 2	Year 3	Year 4	Year 5
11	Install Electric Vehicle Charging Units for PD Fleet	\$ -	200,000			
13	New Facility Beyond 2027 \$60M-\$90M					
Total New Costs		\$ 1,000,277	1,686,592	1,370,259	1,260,087	343,803
New One-time		\$ 502,996	560,812	324,640	339,109	46,765
New Ongoing		\$ 497,281	1,125,780	1,045,619	920,978	297,038

Planificación de la implementación

ESTA SECCIÓN ES UN MARCADOR PARA LOS PRÓXIMOS PASOS EN LA PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DESPUÉS DE RECIBIR LA OPINIÓN DEL PÚBLICO SOBRE EL BORRADOR DEL PLAN DURANTE LA VENTANA DE PARTICIPACIÓN IV.