

La auditoría de un vistazo



Operaciones y dotación de personal de la policía

JUNIO DE 2022

SOBRE LA AUDITORÍA |

El Departamento de Policía de Denver y sus más de 1,400 oficiales de policía uniformados se esfuerzan en mantener la seguridad de la población a través de la prevención del delito y de estrategias para la reducción de la delincuencia.

Las fuerzas del orden a nivel nacional atraviesan dificultades para contratar y retener a los oficiales de policía. Esto se debe en parte a que hay un mayor escrutinio de las fuerzas del orden y una percepción negativa del público tras sucesos como el asesinato de George Floyd por la policía de Minneapolis en 2020.

La falta de personal pone en aprietos a las agencias policiales, pues reduce la disponibilidad de los oficiales para responder a las llamadas realizadas al 911 y perjudica su bienestar. También limita el tiempo que los oficiales pueden pasar en la comunidad para restaurar la confianza y las relaciones con las personas para las que trabajan.

En el reporte

HALLAZGO: El Departamento de Policía de Denver carece de políticas integrales y estratégicas, así como de una guía documentada, para garantizar que las operaciones sean eficaces

- Descubrimos que el Departamento de Policía de Denver no tenía un plan estratégico detallado e integral. Tampoco disponía de otros planes integrales y centrados en los esfuerzos de vigilancia comunitaria o de reclutamiento.
- Sin una orientación estratégica general y unos mejores esfuerzos de reclutamiento y retención de los oficiales, el departamento de policía seguirá con poco personal, lo que podría poner en riesgo la seguridad, la salud y el bienestar de los oficiales, así como la seguridad de los miembros de la comunidad.
- Concretamente, el departamento carece de una estrategia holística para la vigilancia comunitaria, que promueve estrategias específicas para generar confianza de forma proactiva en una comunidad y para abordar problemas de seguridad pública como la delincuencia en los vecindarios.
- Al carecer de una estrategia integral para la vigilancia comunitaria, los esfuerzos del departamento permanecerán aislados y será más difícil para la policía de Denver reparar las relaciones con las personas para las que trabajan.
- Un estudio de 2022 sobre las mejores prácticas policiales dice que los departamentos de policía deben reforzar y reparar las relaciones con sus comunidades, creando un “presencia percibida”, antes de que puedan abordar las condiciones que impactan el modo en que el público percibe la seguridad y el crimen.
- Por otra parte, sin un programa integral de reclutamiento, el departamento de policía no puede evaluar con precisión los avances realizados para alcanzar las metas a largo plazo o determinar si efectivamente está aumentando las solicitudes de trabajo para los puestos vacantes.
- El departamento también necesita actualizar su modelo de dotación de personal, que estaba basado en datos de más de una década de antigüedad y no se alineaba con las mejores prácticas. De acuerdo con las mejores prácticas, los modelos de dotación de personal deben basarse en las cargas actuales de trabajo de los oficiales.
- El análisis obsoleto de dotación de personal se basa en datos obtenidos entre el 2008 y el 2012, por lo que no considera las necesidades o los recursos actuales, como reflejar que la población de Denver creció un 19% entre 2010 y 2020.

HALLAZGO: El Departamento de Policía de Denver no tiene estrategias para comprender y abordar la baja retención del personal

- La rotación entre los oficiales uniformados ha aumentado desde 2020, especialmente entre los altos mandos policiales.

Timothy M. O'Brien, Contador Público Certificado | Auditor de Denver

Para obtener una copia de este reporte, visite denverauditor.org o llame a la Oficina del Auditor al (720) 913-5000.

PASE A LA SIGUIENTE PÁGINA →



- Nuestra encuesta descubrió que el estado de ánimo entre los oficiales uniformados iba desde "regular" a "bajo". Recibimos más de 130 respuestas por escrito que explicaban las razones por las que tienen la moral baja. Muchos señalaron causas como el agotamiento, un liderazgo deficiente y la reducida plantilla. También los oficiales se sentían infravalorados.
- Los oficiales de policía no están recopilando los puntos de datos necesarios para informarse sobre las razones por las que los oficiales dejan el departamento. Tampoco evalúan de forma efectiva la información que tienen.
- Abordar la baja retención implica mejorar la diversidad entre los oficiales y la cultura policial, pero el departamento de policía carece de objetivos específicos para garantizar que sus funcionarios reflejen la diversidad de Denver.
- Si bien la raza y el origen étnico de los 700 oficiales de patrulla de Denver reflejan en gran medida a los residentes de Denver, existen disparidades de género. Las mujeres representan la mitad de la población de la ciudad, pero constituyen menos del 19% de los oficiales de patrulla.
- Las mujeres oficiales también están renunciando a sus puestos a un ritmo desproporcionado, lo que perpetúa aún más las inequidades de género en el departamento.
- Los funcionarios del departamento han expresado su deseo de aumentar la diversidad, reconociendo que "las mujeres y los oficiales de color no ven viable tener una trayectoria profesional con ellos o un acceso a oportunidades".
- La diversificación del Departamento de Policía de Denver podría ayudar a mejorar la percepción pública de las fuerzas del orden a través de una mejora en la representación de las poblaciones históricamente marginadas y la reparación de la confianza con la comunidad.

HALLAZGO: El Departamento de Policía de Denver debe mejorar el acceso de los oficiales a los servicios de terapia física y salud mental

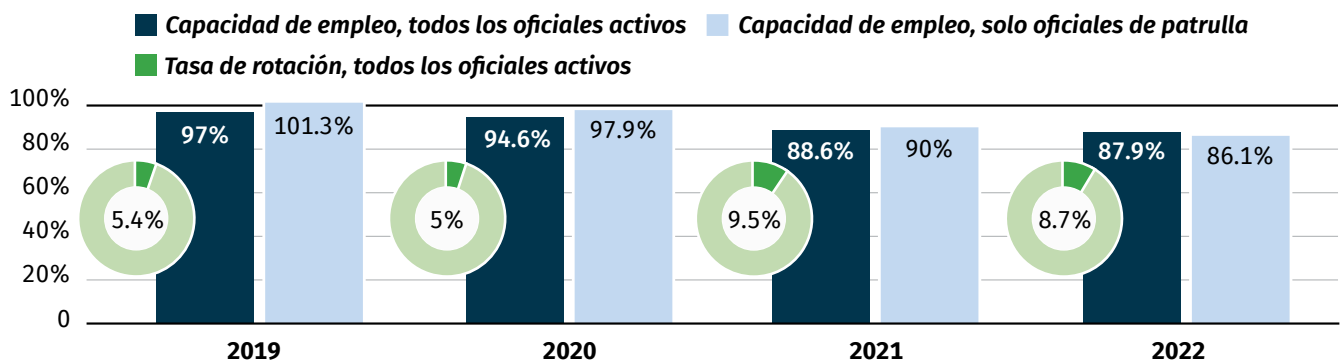
- Por lo general, los departamentos de seguridad pública y de la policía de Denver hacen un buen trabajo con los programas de bienestar que ofrecen a sus empleados.
- Sin embargo, los programas de terapia física y salud mental podrían ampliarse para que los policías puedan acceder a ellos con mayor facilidad. El uso de los servicios internos de terapia física por parte de los empleados ha demostrado ser más efectivo y menos costoso que cuando utilizan proveedores externos.
- Denver podría hacer un mejor trabajo cuando comunica los beneficios de los programas de bienestar, tanto a los oficiales de policía y al personal existente como a los posibles candidatos.

HALLAZGO: El Departamento de Policía de Denver sigue unos procesos inconsistentes para monitorear el tiempo que trabajan los oficiales

- El departamento de policía monitorea cuántas horas trabajan sus oficiales para asegurarse de que no excedan el máximo tiempo permitido en un periodo determinado. Sin embargo, descubrimos que estos procesos no están documentados y, por lo tanto, se aplican de forma inconsistente cuando el personal revisa si los oficiales trabajaron más de 64 horas a la semana.
- De acuerdo con nuestro análisis de una muestra estadística, estimamos que entre un 23% y un 60% de las tarjetas de tiempo semanales del departamento de policía para registrar las horas de entrada y salida desde enero de 2018 a mediados de octubre de 2022 no cumplían con los requisitos de tiempo trabajado.

Tasas de rotación del Departamento de Policía de Denver y capacidad del personal, 2019-2022

La "capacidad del personal" se refiere al porcentaje de oficiales que el departamento contrató respecto a cuántos oficiales podía tener según el presupuesto de la ciudad de ese año.



Fuente: Análisis de la Oficina del Auditor con los datos proporcionados por el Departamento de Policía de Denver.

