

# Cómo acortar la división del idioma:

## Prácticas prometedoras para la aplicación de la ley

FEBRERO 2009

CENTRO DE INMIGRACIÓN Y JUSTICIA



Susan Shah • Rodolfo Estrada



**COPS**

COMMUNITY ORIENTED POLICING SERVICES  
U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE

## DEL DIRECTOR DE VERA

La agencias de criminalística tienen que garantizar la seguridad pública a pesar de los cambios en las circunstancias locales. El creciente flujo de nuevos inmigrantes en comunidades a lo largo de los Estados Unidos ha cambiado constantemente- y por momentos de manera desafiante- cómo la policía está al servicio y protege a las comunidades. Hoy en día, en muchas partes del país, los oficiales para la aplicación de la ley interactúan casi todos los días con personas que no hablan o entienden bien el Inglés.

Algunas veces, la mejor respuesta al desafío es la innovación. Cuando yo era el comisionado de probation de la ciudad de Nueva York, creamos una nueva manera para que las personas con probation de bajo riesgo se reportaran con los oficiales de supervisión: a través de cabinas de reporte, similares a un cajero automático. Para satisfacer las necesidades de las personas en probation de diversos orígenes, las cabinas realizan las transacciones en inglés, español, ruso y chino.

En otros momentos, es sensato observar lo que funciona en otro lado. La buena noticia es que muchas agencias han creado programas que hacen efectiva la comunicación con personas que no hablan Inglés. Para este informe, la Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad del Departamento de Justicia de Estados Unidos, se asoció con el Instituto de Justicia Vera para evaluar las prácticas que las agencias policiales utilizan a lo largo de todo el país para superar las barreras del idioma. Aquí, enfatizamos las más prometedoras al describir los esfuerzos de seis departamentos de policía de diversas jurisdicciones.

Espero que los líderes de la aplicación de la ley tomen las ideas presentadas aquí, adaptándolas a las realidades locales, y asumiendo los beneficios de una mejor comunicación y de comunidades más seguras.



Michael P. Jacobson  
Director, Instituto de Justicia Vera

## > Resumen ejecutivo

Los oficiales de aplicación de la ley tienen que comunicarse con las personas para las cuales están al servicio para realizar sus trabajos de manera segura y efectiva. Esta comunicación se ha tornado un desafío debido a la demografía tan cambiante de los Estados Unidos. Las personas que no hablan o no entienden inglés, y por lo tanto que no pueden comunicarse fácilmente con la policía pueden no reportar un delito, asistir a los oficiales en investigaciones delictivas, o asociarse con una agencia para avanzar en la vigilancia de la comunidad.

Muchas agencias a lo largo de Estados Unidos ya han desarrollado prácticas que pueden servir ya sea como soluciones modelo o para esparcir ideas para las innovaciones. Para identificar y diseminar estos nuevos modelos, la Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad del Departamento de Justicia de Estados Unidos (la Oficina COPS, por sus siglas en inglés) se asoció con el Instituto de Justicia Vera para conducir la evaluación nacional de las mejores prácticas para superar las barreras del idioma en temas policiales. Este informe analiza las prácticas más prometedoras.

El personal de Vera investigó los esfuerzos de hoy en día en este campo al revisar los programas de casi 200 agencias en todo el mundo. Al utilizar entrevistas telefónicas y visitas al lugar, acortaron la búsqueda a las prácticas de seis agencias. Las agencias varían en el tamaño del personal, las circunstancias locales y las poblaciones para las cuales están al servicio. Las soluciones que desarrollaron varían desde enviar oficiales a México como parte de un programa de aprendizaje del idioma hasta utilizar civiles voluntarios como intérpretes.

A medida que las agencias de aplicación de la ley se enfrentan con desafíos para satisfacer las comunidades de habla no inglesa, pueden observar las agencias que aquí se muestran para buscar ejemplos de programas que hayan cruzado la barrera del idioma de manera exitosa. Incluso si una agencia no puede recrear uno de los programas descritos aquí, podría aplicar el principio detrás de él, como por ejemplo, buscar voluntarios. Este informe también brinda recursos prácticos, como descripciones de empleos de muestra, que las agencias pueden utilizar cuando crean sus propios programas.

# Contenidos

- 6 Introducción
- 8 #1: Identificar claramente la necesidad
- 9 #2: Crear en base a lo que ya existe
- 10 #3: Maximizar los recursos
- 12 #4: Impulsar las asociaciones
- 13 #5: Listar voluntarios
- 15 #6: Mejorar las habilidades del personal
- 15 #7: Hacer que el programa sea permanente
- 17 #8: Utilizar información para manejar el programa
- 18 Conclusión
- 19 Apéndice I: Documentos de muestra
- 60 Apéndice II: Agencias evaluadas y recursos

*“Se requiere innovación para que las sociedades sean exitosas y para resolver los problemas-dos elementos para el control de la comunidad. En ningún otro lado esto es más aparente que en las estrategias innovadoras que las agencias a lo largo de toda la nación utilizan para comunicarse con nuestra población nacional tan diversa. Sin una comunicación efectiva, la aplicación de la ley no puede estar al servicio ni proteger al público. A medida que el número de individuos no competentes con en inglés continúe creciendo en este país, un creciente número de agencias de aplicación de la ley está modificando las estrategias policiales probadas, verdaderas y examinadas para estar al servicio de aquellos que no hablan inglés. Algunas están incluso sentando precedentes al crear nuevos programas para superar las barreras del idioma. Estas prácticas prometedoras necesitan ser compartidas para que las agencias policiales puedan continuar con la implementación de vigilancias efectivas y asegurar la seguridad pública.”*

Carl R. Peed

Director de la Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad (2001–2009)

Departamento de Justicia de Estados Unidos.

## Sinopsis de jurisdicciones

### Boise, Idaho

Boise, la ciudad más grande de Idaho, recibe entre 100 y 150 nuevos refugiados cada mes. La mayoría de los refugiados de Boise son LEP\* y muchos no están familiarizados con la aduana y las normas estadounidenses, incluidas las prácticas delictivas y las policiales. Los refugiados de Boise provienen principalmente de países de África, la antigua Unión Soviética, Europa del Este y del Medio Este y hablan una variedad de idiomas tales como árabe, bantú, farsi, ruso y somalí. Alrededor del 9 por ciento de la población de Boise habla un idioma que no es el inglés en la casa y el 3 por ciento son LEP.

### Las Vegas, Nevada

Las Vegas, la ciudad más grande de Nevada, es un destino turístico internacional conocido por sus casinos y hoteles. Estas industrias han creado muchos empleos en los sectores de servicio y la construcción, y los inmigrantes, en su mayoría provenientes de México, han sido atraídos por una inmensidad de empleos. Alrededor del 33 por ciento de la población de Las Vegas habla un idioma distinto al inglés en la casa y el 16 por ciento son LEP.

### Lexington, Kentucky

Lexington, hace tiempo cuna de criadores y corredores, es la segunda mayor ciudad de Kentucky. Lexington ha visto un incremento en el número de inmigrantes de habla hispana. Muchos son de la ciudad de Morelia en Michoacán, México. Los inmigrantes trabajan en varias industrias de servicios y haciendas de tabaco, y granjas con caballos. Alrededor del 10 por ciento de la población de Lexington habla otro idioma que no es el inglés en la casa y el 5 por ciento son LEP.

### Nashville, Tennessee

Nashville, Tennessee, es conocida como el centro de la música country. Como una de las mayores ciudades del sur de Estados Unidos, Nashville atrae compañías nacionales e internacionales. Los empleos son en el sector de servicio y estas compañías han atraído un gran número de inmigrantes principalmente de México y Latinoamérica. Alrededor del 13 por ciento de la población de Nashville habla un idioma distinto al inglés en la casa y el 6 por ciento son LEP.

### Ciudad de Oklahoma, Oklahoma

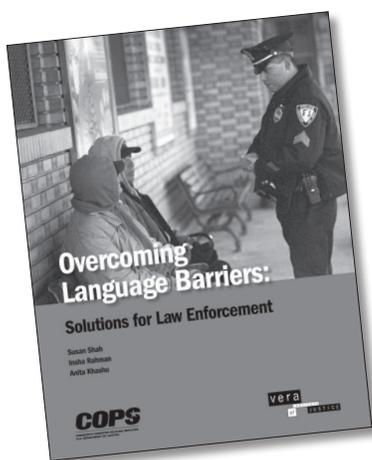
La Ciudad de Oklahoma es la mayor ciudad del estado, con una población metropolitana de aproximadamente 1,2 millones. Alrededor del 14 por ciento de la población de la ciudad es latina, incluyendo un gran número de inmigrantes de México. Muchos son atraídos para trabajar en plantas procesadoras de pollos y granjas de ganado. Aproximadamente el 17 por ciento de los residentes de la Ciudad de Oklahoma hablan un idioma diferentes al inglés en la casa y el 8 por ciento son LEP.

### Storm Lake, Iowa

Storm Lake, Iowa, es una pequeña ciudad en la parte oeste del estado, a mitad de camino entre Des Moines, Iowa y Omaha, Nebraska. La ciudad ha atraído inmigrantes con empleos en la plantas procesadoras de carne y embalaje. Los refugiados laosianos también han sido restablecidos en la ciudad. Con un gran número de latinos y asiáticos, Storm Lake es la ciudad más diversa de Iowa. Aproximadamente el 27 por ciento de los residentes de Storm Lake hablan un idioma diferente al inglés en la casa y el 18 por ciento son LEP.

Fuente: Buró de Censo de Estados Unidos, The American Community Survey, Selected Characteristics in the United States: 2006, [www.census.gov/acs/](http://www.census.gov/acs/)

\*LEP significa personas con un manejo limitado del inglés; el individuo tiene una limitada habilidad para leer, hablar o entender el inglés (LEP, por sus siglas en inglés).



Este informe del 2007 está disponible en internet: [www.vera.org](http://www.vera.org)

## Con respecto a la traducción de la justicia

El proyecto de asistencia técnica de traducción de justicia del Instituto de Justicia Vera responde a la necesidad entre los practicantes de la justicia delictiva de estrategias que puedan acortar la brecha entre la policía y la personas con un manejo limitado del inglés. El traducir la justicia brinda entrenamiento a medida, servicios de consultoría e investigación acerca de las prácticas promisorias para las agencias de aplicación de la ley que están al servicio de jurisdicciones cada vez más multilingües. Los servicios del proyecto incluyen análisis de la información demográfica, investigación cualitativa mediante el uso de entrevistas y grupos de enfoque, y planeamiento estratégico con accionistas para identificar y desarrollar enfoques efectivos.

La traducción de la justicia se ha asociado con las agencias de aplicación de la ley de Estados Unidos para desarrollar políticas que estén al servicio de comunidades con manejo limitado del inglés. También ha juntado al personal de agencias de justicia para discutir el uso de la tecnología para acortar la brecha del idioma y desarrollar recursos clave, como por ejemplo glosarios sobre la justicia delictiva. Vea Apéndice II para obtener información acerca de publicaciones de Vera y otros recursos.

# Introducción

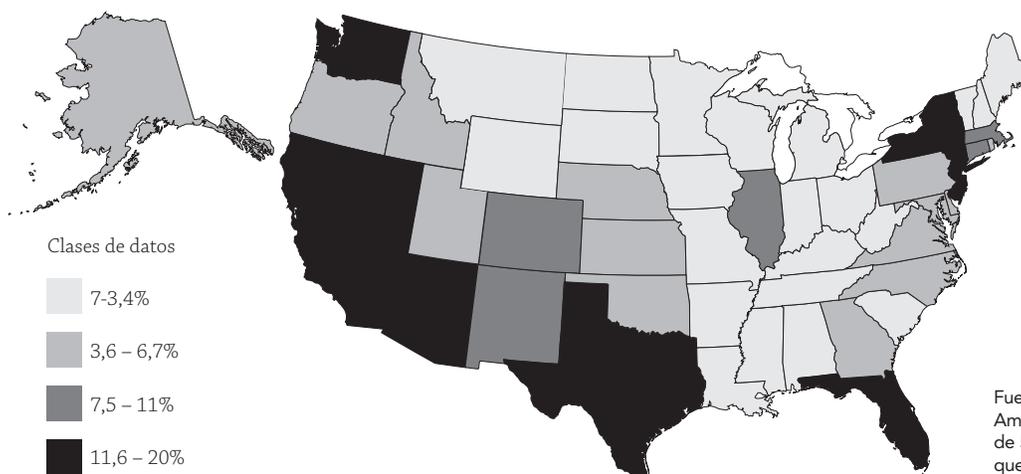
LOA DATOS DEL CENSO DE ESTADOS UNIDOS DEL 2006 muestran que alrededor del 20 por ciento de los estadounidenses hablan otro idioma que no es el inglés en la casa. Alrededor del 9 por ciento pueden ser descriptos como limitados con el inglés (LEP)-tienen una habilidad limitada para leer, escribir, hablar o entender inglés.<sup>1</sup> Los individuos LEP pueden ser inmigrantes o personas nacidas en Estados Unidos. Con un gran número de individuos LEP que viven en Estados Unidos, la mayoría de las agencias de aplicación de la ley a lo largo de la nación tienen ahora un contacto diario con personas que no hablan inglés.<sup>2</sup> Muchos oficiales de aplicación de la ley encuentran estas interacciones frustrantes porque no tienen las herramientas o los recursos para comunicarse de manera efectiva.

La comunicación es esencial para el desarrollo de asociaciones que hacen de la vigilancia de la comunidad una estrategia efectiva para asegurar la seguridad pública. Los programas de vigilancia, en los cuales los oficiales de aplicación de la ley se asocian con los miembros de la comunidad para identificar y resolver problemas, no pueden funcionar bien cuando los oficiales y residentes no pueden entenderse entre sí. Sin diálogo, la policía no puede conducir investigaciones de manera efectiva, construir la confianza de la comunidad o asegurar que las víctimas reporten un delito. Si la policía no obtiene una descripción precisa de los problemas, sus respuestas pueden no ser exitosas o ser contraproducentes.

En 2008, la Oficina de Servicios Policiales Orientada hacia la Comunidad del Departamento de Justicia de Estados Unidos (la Oficina COPS) se asoció con el Instituto de Justicia Vera para tener una visión abarcativa de cómo las agencias de aplicación de la ley abordan las barreras del idioma en la vigilancia. El personal de Vera solicitó información de más de 750 agencias de aplicación de la ley y evaluó alrededor de 200 prácticas de agencias, y seleccionó 25 agencias para hacer un seguimiento más profundo. De éstas, el personal de Vera redujo el grupo a seis agencias que se incluyen en este informe. Los gráficos y las tablas resumen los hallazgos clave de 200 agencias y una lista de todas las agencias se muestra en el Apéndice II.

Las prácticas prometedoras—prácticas que han demostrado ser efectivas—son útiles para la aplicación de la ley porque muchas agencias de justicia delictiva no tienen el tiempo o los recursos para desarrollar programas que podrían no funcionar. Al implementar una práctica que fue exitosa en otra jurisdicción, las

- 1 El Buró de Censo de Estados Unidos, The American Community Survey, Selected Characteristics in the United States: 2006. [www.census.gov/acs](http://www.census.gov/acs)
- 2 La evaluación del Instituto de Justicia Vera para este informe descubrió que más del 70 por ciento de las agencias para la aplicación de la ley estuvieron en contacto con individuos LEP diariamente.



**Porcentaje de individuos de 5 años de edad y mayores que son limitados con el inglés, 2006.**

Fuente: Buró de Censo de Estados Unidos, The American Community Survey, Porcentaje de personas de 5 años de edad y mayores que hablan inglés menos que "Muy Bien": 2006, [www.census.gov/acs](http://www.census.gov/acs)

agencias pueden reducir la prueba y error, al ayudarlos a abordar las barreras del idioma de manera efectiva. Este informe analiza una amplia gama de soluciones prácticas y creativas que el personal de Vera ha visto como prácticas prometedoras porque han sido exitosas para superar las barreras del idioma en sus respectivas jurisdicciones. Con algunas adaptaciones, muchas de estas prácticas pueden ser aplicadas en otros lados. Vea Apéndice II para obtener sitios de internet y artículos acerca de prácticas prometedoras.

Este informe está organizado en ocho secciones. Cada sección comienza identificando una práctica prometedora y luego describe cómo los programas de las diferentes agencias policiales ilustran dicha práctica. Por ejemplo, bajo la Práctica Prometedora #3, “Maximizar Recursos”, los lectores encontrarán que el Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma evalúa las habilidades del idioma de los oficiales y luego les asigna a tareas que tengan que ver con sus habilidades. Algunos programas de agencias aparecerán en más de una sección porque diferentes aspectos del programa son buenos ejemplos de más de una práctica prometedora.

Las ocho prácticas prometedoras son

1. *Identificar claramente la necesidad*
2. *Crear en base a lo que ya existe*
3. *Maximizar los recursos*
4. *Impulsar las asociaciones*
5. *Listar voluntarios*
6. *Mejorar las habilidades del personal*
7. *Hacer que el programa sea permanente*
8. *Utilizar información para manejar el programa*



Oficial al Servicio de la Comunidad (derecho),  
Departamento de Policía de Storm Lake

## Acerca de las agencias

Agencias y Líderes de Agencias Locales	Tamaño de la Jurisdicción	Oficiales de Jura y Personal Civil	Idiomas Primarios Encontrados	Resumen de Prácticas Prometedoras
 Departamento de la Policía de Boise <b>Jefe Michael Masterson</b>	Boise, Idaho 198.783	361	Español Bosnio Somalí	Un programa de intérpretes civiles dirigido por la División de Extensión de la Comunidad. Comenzó en 2008.
 Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas <b>Sheriff Douglas Gillespie</b>	Condado de Clark, Nevada 1.758.155	4.929	Español	Un programa de intérpretes civiles albergado en la División del Servicio de Patrullas. Comenzó en 2003.
 División Policial de Lexington <b>Jefe Ronnie Bastin</b>	Lexington-Condado de Fayette, Kentucky 259.050	741	Español	Un programa de instrucción e inmersión en el idioma español llevado a cabo en la Sección de Entrenamiento. Comenzó en 2000.
 Departamento Policial Metropolitano de Nashville <b>Jefe Ronal Serpas</b>	Nashville, Tennessee 533.298	1.830	Español	El programa El Protector en dos precintos (comenzó en 2004); voluntarios capellanes bilingües (2006); y un programa de intérpretes voluntarios (2005).
 Departamento de Policía Metropolitana de Oklahoma <b>Jefe William Citty</b>	Ciudad de Oklahoma, Oklahoma 533.724	1.269	Español	Unidad Bilingüe Especializada compuesta por oficiales de diferentes áreas de la agencia. Comenzó en 2003.
 Departamento de la Policía de Storm Lake <b>Director Mark Prosser</b>	Storm Lake, Iowa 10.076*	26	Español Lao	Programa de Oficiales Bilingües al Servicio de la Comunidad. Comenzó en 1994.

\*Ciudad de Storm Lake, [www.stormlake.org](http://www.stormlake.org)

Fuentes: Buró de Censo de Estados Unidos, The American Community Survey, Porcentaje de personas de 5 años de edad y mayores que hablan inglés menos que “Muy Bien” : 2006; Buró de Censo de Estados Unidos, The American Community Survey, Selected Characteristics in the United States: 2006, [www.census.gov/acs](http://www.census.gov/acs)

Más información con respecto a las seis agencias, incluida información de contacto, puede encontrarse en el Apéndice II.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #1

### *Identificar claramente la necesidad*

**DESARROLLAR UN PROGRAMA** antes de que una necesidad sea claramente identificada puede llevar a una inversión innecesaria de tiempo y recursos. Un enfoque más práctico identifica primero las necesidades de la comunidad y luego trabaja para abordarlas. En Iowa, el Departamento de la Policía de Storm Lake participó en una evaluación de las necesidades a lo largo de la ciudad antes de desarrollar dos nuevas posiciones para el personal que ofrecieron servicios en diferentes idiomas. En Tennessee, el Departamento de Policía Metropolitana de Nashville (Metro Nashville) identificó un aumento en la demanda de servicios de la población latina de la ciudad antes de agregar miembros del personal que hablen español a un programa ya existente de consejería que ha brindado servicios sólo en inglés.

#### STORM LAKE



- Utilizar la evaluación a lo largo de la ciudad para identificar las necesidades de los residentes de servicios en sus propios idiomas; desarrollar dos nuevas posiciones para abordar dichas necesidades.

Storm Lake, Iowa, una pequeña ciudad de 10.000, experimentó aumentos tanto en su población inmigrante laosiana como latina a principios de 1990. Para identificar los desafíos asociados con la demografía cambiante, la ciudad juntó todas sus agencias, incluidas el departamento de policía para conducir una evaluación formal de las necesidades. La evaluación identificó los servicios brindados en los idiomas nativos de las personas como prioridad.

Antes de que otra agencia gubernamental respondiera a los hallazgos de la evaluación, el Departamento de Policía de Storm Lake desarrolló dos posiciones civiles para los Oficiales al Servicio de la Comunidad, una dedicada a brindar servicios en lao, la otra para brindar servicios en español.

#### NASHVILLE



- Abordar una necesidad al expandir un programa existente para satisfacer las necesidades de las nuevas comunidades.

Como en muchas otras comunidades, los miembros del clero local juegan un rol importante en y alrededor de Nashville, Tennessee. El programa del capellán del Departamento de Policía Metropolitana de Nashville ha entrenado a los miembros del clero que brindan notificaciones de muerte y consejería de consuelo a las familias necesitadas. Inicialmente, el departamento confió en un miembro de la capilla, un oficial de jura que hablaba sólo inglés. Después de reconocer el serio problema al dar novedades traumáticas a residentes hispano parlantes, el departamento identificó la necesidad de tener capellanes que hablen español. Comenzó a reclutar y entrenar voluntarios de miembros del clero que hablen español para desarrollar dichas tareas. Ahora, el departamento tiene un grupo de miembros del clero que brinda este servicio.

#### Acceso al Idioma y la Ley

El abordar las barreras del idioma no sólo hace que la aplicación de la ley sea más exitosa, sino que también alinea a las agencias con la ley federal. Bajo el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U S C, § 2000d et seq.) y la Orden Ejecutiva 13166, todas las agencias que reciben fondos federales deben brindar acceso real a personas con un nivel limitado de inglés. El no realizarlo puede constituir una discriminación según el origen nacional. Para información adicional relacionada al acceso del idioma y la ley, vea la sección de recursos en el Apéndice II.

*“El pan y la manteca de la vigilancia es la información. Debemos poder comunicarnos.”*

Jefe Ronal Serpas  
Departamento de Policía  
Metropolitana de Nashville

## PRÁCTICA PROMETEDORA #2

### Crear en base a lo que ya existe

**LAS AGENCIAS QUE TRABAJAN PARA SUPERAR** las barreras del idioma no necesitan recrear la rueda; pueden tomar lo que funciona en otro lado y ajustarlo a las necesidades locales. Las agencias para la aplicación de la ley en Lexington, Kentucky; Boise, Idaho; y Las Vegas, Nevada, observaron prácticas prometedoras en otros lugares para desarrollar soluciones que puedan funcionar en sus jurisdicciones.

#### LEXINGTON



- Creada sobre prácticas prometedoras ya existentes al observar más allá del área de vigilancia para buscar una guía sobre cómo estructurar su programa de entrenamiento para el idioma.

La División Policial de Lexington desarrolló su Programa Avanzado del Idioma-un programa basado en la inmersión en dos partes, México y Estados Unidos-para brindar instrucción en el idioma español a los oficiales y personal civil. Desde que comenzó el programa en 2000, el número de personal que habla español en el departamento ha aumentado de dos a más de 100.

Algunas agencias ofrecen instrucción del idioma en Estados Unidos y algunos menos ofrecen instrucción de inmersión en un país de habla hispana, pero la División Policial de Lexington desarrolló un modelo que combina los dos tipos. Para crearlo, la Sección de Entrenamiento de la agencia consultó con el Instituto Kentucky para Estudios Internacionales, un consorcio de colegas y universidades basado en Murray Statu Universito que se especializa en la educación internacional. Esa organización ha aprendido que los estudiantes necesitan practicar sus habilidades con el idioma por un año antes de beneficiarse completamente de un programa de inmersión en el extranjero.

#### BOISE



- Creada sobre prácticas prometedoras al buscar recursos de otras áreas-locales y nacionales- para desarrollar procedimientos que aseguren el óptimo uso de los servicios de interpretación.

La ciudad de Boise es hogar de cuatro agencias de restablecimiento de refugiados. El servicio social y las agencias gubernamentales, incluyendo la policía, deben adaptarse rápidamente a los cambios en la población de la ciudad. Para complicar este tema, los refugiados de Boise hablan varios idiomas, dentro de los que se incluye el bosnio y somalí. Aunque el Departamento de Policía de Boise siempre ha llegado a sus refugiados, no contaba con una manera directa para comunicarse con ellos. Para abordar esta necesidad, el personal del Departamento de la División Externa de la Comunidad observó otras entidades privadas y gubernamentales, como hospitales, en busca de ejemplos de maneras de superar la brecha del idioma. Un enfoque común era utilizar intérpretes civiles pagos a los cuales los oficiales pudieran llamar para una interpretación en persona o telefónica.

#### Trabajar con intérpretes

Cada vez más y más agencias para la aplicación de la ley están utilizando intérpretes telefónicos o en persona para permitir la comunicación con las personas para las cuales están al servicio. Para utilizar intérpretes de manera exitosa, las agencias deben estar al tanto de lo siguiente:

- El ser bilingüe no significa que pueda interpretar. Los intérpretes deben estar entrenados en diferentes métodos de interpretación y terminología.
- Los intérpretes deben de estar instruidos para ese rol en la conversación- para ser el conductor para las partes. Los intérpretes no deben incluir sus propias visiones.
- Los intérpretes no deben editar, agregar, sacar o modificar lo que se dice.
- Los intérpretes deben preguntar para obtener clarificación si no entendieron lo que se dijo.
- Los intérpretes deben entender las reglas éticas que aplican a la interpretación, en especial con respecto a cómo evitar o abordar conflictos de interés.

Cuando el departamento de policía trató de utilizar por primera vez a los intérpretes en persona, aprendió rápidamente que los oficiales necesitaban una guía acerca de cómo acceder a sus servicios. Para desarrollar una orden especial para cuándo y cómo los oficiales deben acceder a un intérprete, Boise utilizó una política modelo del Grupo de Trabajo de Interagencias Federal en Manejo Limitado de Inglés. Ese modelo de política y recursos similares están disponibles en [www.lep.gov/resources/resources.html](http://www.lep.gov/resources/resources.html).

## LAS VEGAS



- Creada sobre prácticas prometedoras al buscar políticas en recursos humanos en otras áreas; estructuró el programa de intérpretes civiles basado en los salarios existentes y en modelos de equipo.

El Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas (Las Vegas Metro) utiliza personal civil para que funcionen como intérpretes para los oficiales que interactúan con hispano hablantes. El Programa de Servicios de Intérpretes Hispánicos, que se encuentra en la División de Servicios de Patrullas, fue originalmente fundado a través del programa federal Byrne Grant, que brinda el capital inicial para prometedores programas. Una vez que el departamento decidió que este programa sea permanente, buscó formalizar los procedimientos de contratación y salarios para coincidir con sus otras políticas de recursos humanos. Al realizarlo, la agencia observó modelos de personal y salario aceptados nacionalmente para los intérpretes civiles. Después de encontrar pocos modelos entre las agencias policiales, el departamento observó los tribunales y el sector privado para obtener una guía a medida que creaba un paquete formal de salarios y beneficios para el programa permanente. Para leer las descripciones del empleo que Las Vegas Metro desarrolló y un memo relacionado con recursos humanos, vea el Apéndice I.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #3

### Maximizar los recursos

**AL ENCONTRARSE CON PERSONAL Y PRESUPUESTOS LIMITADOS**, varias de las agencias evaluadas repensaron el uso de los recursos para maximizar su habilidad para superar las barreras del idioma. El Departamento de Policía de Storm Lake se volcó a los civiles con habilidades ya existentes en el idioma para llenar nuevas posiciones de personal. Las Vegas Metro facilitó a los oficiales el acceso a sus intérpretes al brindarles intérpretes con radios de despacho y automóviles policiales para permitirles responder a los llamados de los oficiales más rápidamente. El Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma desarrolló un sistema de ranking para evaluar las habilidades del personal bilingüe con el idioma y para asignar estratégicamente a los oficiales con niveles más altos de fluidez.



Programas de Servicios de Intérpretes Hispánicos intérprete con oficial, Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas

## STORM LAKE



- Maximizar los recursos al crear posiciones civiles para llenar un espacio, al reconocer que emplear oficiales bilingües sería mucho más difícil.

Respondiendo a las necesidades de los residentes de la ciudad que hablan lao y español, Storm Lake desarrolló dos posiciones de personal del Oficial al Servicio de la Comunidad para brindar servicios de interpretación y traducción. El departamento eligió desarrollar posiciones civiles porque era más simple crear posiciones sin jura que tratar de emplear oficiales con jura bilingües en un ambiente en el cual emplear a oficiales bilingües es de extrema dificultad. Los civiles que ya hablaban los idiomas que el departamento necesitaba eran más fáciles de reunir, emplear y entrenar.

## LAS VEGAS

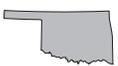


- Maximizar los recursos al hacer que los intérpretes del grupo sean más accesibles y eficientes, y al mejorar la supervisión del programa.

Mientras que el Programa de Servicios de Intérpretes Hispanos de Las Vegas Metro era exitoso al brindar servicios del idioma a los oficiales en las oficinas principales y en áreas circundantes, tenía dificultad para brindar comandos en las partes norte y oeste de la ciudad. Para maximizar la inversión en el programa, el departamento hizo que los intérpretes fueran accesibles para toda la agencia, 24 horas al día, los 7 días de la semana al darle a cada intérprete una radio de llamada y un automóvil de policía sin distintivo. Esto hizo posible que ellos pudieran trasladarse rápidamente a todas las partes de la ciudad.

De igual manera, el departamento inicialmente creó todas las posiciones del programa de intérpretes como la de miembros civiles de tiempo parcial. Las posiciones de tiempo parcial eran menos costosas para la agencia y también le permitía a los intérpretes estar conectados con la comunidad de manera más fácil a través de otros empleos y asociaciones. Sin embargo, a medida que el programa crecía, la agencia decidió crear tres posiciones de gestión de tiempo completo para que los gerentes pudieran supervisar a los intérpretes de tiempo parcial y manejar las tareas de supervisión como programar, recolectar datos y reportar a la parte de gestión sénior.

## CIUDAD DE OKLAHOMA



- Maximizar recursos con una nueva unidad que nivele el nivel del idioma de los oficiales bilingües, permitiendo que los oficiales con mayores habilidades sean utilizados en las comunicaciones de alto nivel.

El Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma creó una nueva Unidad Bilingüe para mejorar el proceso de designar a oficiales bilingües a llamadas de asistencia y para asegurar que los oficiales bilingües estuvieran bien entrenados y calificados para interpretar. La nueva unidad fue modelada después de otras unidades especializadas para la aplicación de la ley, como las unidades SWAT, probando la habilidad con el idioma de cada oficial utilizando los exámenes del American Council on the Teaching of Foreign Language antes de asignarlos. Los oficiales bilingües fueron nivelados por su manejo del idioma para que los más elevados estuvieran a cargo del manejo de las comunicaciones que requieren de una mayor fluidez, como por ejemplo interrogatorios; los oficiales listados por debajo manejarían las comunicaciones necesarias pero con un perfil más bajo.



Oficiales al Servicio de la Comunidad  
Departamento de policía de Storm Lake

*“El noventa por ciento de la vigilancia tiene que ver con la resolución de los problemas. La comunicación es vital.”*

Sub-Jefe Gary Schofield  
Departamento de Policía  
Metropolitana de Las Vegas



Personal de la Unidad Bilingüe,  
Departamento de Policía de la Ciudad  
de Oklahoma

Este sistema no sólo ha liberado a los oficiales más fluidos para las tareas de mayor nivel que tuvieran que ver con sus habilidades, sino que también brinda un incentivo para los oficiales con menor fluidez de mejorar sus habilidades con el idioma. Los miembros de despacho y comando son notificados del ranking de cada oficial dentro de la Unidad Bilingüe para asegurar que los oficiales sean utilizados de manera apropiada. La explicación de los procedimientos operativos estándares de la unidad se encuentra disponible en el Apéndice I.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #4

### Impulsar las asociaciones

**LAS AGENCIAS DE APLICACIÓN DE LA LEY** pueden suplementar los recursos limitados al impulsar sociedades con miembros de comunidades sin fines de lucro, comerciales, académicas y de servicio social. Las agencias aquí resaltadas desarrollan y sostienen sus programas mediante sociedades para una gama de recursos, tales como teléfonos celulares gratuitos para un programa de intérpretes en Nashville, ayuda con la verificación de antecedentes y con el reclutamiento de intérpretes en Boise, y una instrucción cultural y para mejorar el idioma en Lexington.

#### NASHVILLE



> Creó una sociedad con empresas locales para brindar productos gratuitos y servicios para un programa de intérpretes voluntarios.

Para suplementar al grupo bilingüe del departamento, el Departamento de Policía Metropolitana de Nashville formó una relación con una compañía local de telefonía celular que donó teléfonos celulares y tiempo de uso para un programa que enlista a los voluntarios de la comunidad como intérpretes. Cada voluntario está de guardia 2 días al mes, brindando interpretación a través del teléfono celular y según sea necesario para los oficiales en el campo. Todo el programa requiere fondos mínimos provenientes de la agencia porque los intérpretes son voluntarios y los teléfonos celulares son donados. El arreglo también beneficia a la compañía de teléfonos celulares que ha recibido una cobertura positiva por parte de los medios debido a sus donaciones. Esta sociedad también ha sido bien recibida por oficiales y voluntarios para los cuales la compañía funciona ahora como anfitriona de eventos para honrar a los intérpretes voluntarios del departamento.

*El Programa de Capellán Bilingüe tiene el propósito de mostrar “corazón y compasión para todas las personas. Todas las personas reciben el mismo tipo de servicio con cuidado y preocupación.”*

Capellán James Duke  
Departamento de Policía  
Metropolitana de Nashville

## BOISE



- Se asocia con agencias para refugiados para aprender con respecto a las necesidades del idioma y reclutar intérpretes; se unió con una universidad para crear un sitio web que funciona como una pizarra de trabajo para los intérpretes.

La sociedad de larga data del Departamento de Policía de Boise con las agencias de restablecimiento de refugiados de la ciudad ha mejorado su habilidad para llegar a las poblaciones multilingües. El departamento trabaja con estas agencias para encontrar qué idiomas hablan los refugiados recientemente asentados. Aún más, las agencias suministran a la policía nombres de candidatos promisorios para el programa de intérpretes del departamento policial.

El departamento también se ha asociado con la Universidad del Estado de Boise para crear un sitio web central (<http://www.boiseinterpreters.com>) que conecta a los intérpretes con empleos en toda la ciudad.

## LEXINGTON



- Creado en base a la experiencia de una institución académica para mejorar sus programas para el aprendizaje del idioma; se asocia con otra agencia para la aplicación de la ley para brindar herramientas en el entrenamiento cultural para los oficiales.

La División de Policía de Lexington se ha asociado con una institución local de aprendizaje-Murray State University, que alberga el Kentucky Institute for International Studies-así como también con dos agencias para la aplicación de la ley en México-el Departamento de Policía de la Ciudad de Morelia y la Oficina de Seguridad Pública del Estado de Michoacán-para su Programa de Idioma Avanzado (ALP, según sus siglas en inglés). Las instituciones académicas desarrollaron un curricular de idioma español de la agencia basado en Estados Unidos. Las agencias mexicanas para la aplicación de la ley llevaron a cabo un programa de inmersión en español para los oficiales estadounidenses de 5 semanas. Los oficiales mexicanos llevaron a sus compañeros estadounidenses con ellos durante sus viajes para facilitar su observación de las prácticas de vigilancia locales.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #5

### Listar voluntarios

**LAS AGENCIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY** de mayores recursos se tornaron hacia los voluntarios, que en general, habían necesitado habilidades tanto en el idioma como culturales para expandir los servicios que brindan. El Departamento Policial de Boise, utiliza voluntarios como intérpretes, y el Departamento de Policía Metropolitana de Nashville lista voluntarios como asesores en temas policiales y de la comunidad.



Oficial de División de Extensión de la Comunidad, Departamento de Policía de Boise



Oficiales ALP aprendiendo español, División de la Policía de Lexington

*El programa es intenso porque “una vez por semana durante el almuerzo no va a hacer que finalice.”*

Prof. Fred de Rosset  
Instituto Kentucky para  
Estudios Internacionales

## BOISE



- Listó voluntarios para satisfacer la demanda inmediata de intérpretes; adaptó el programa de intérpretes voluntarios para crear un nuevo programa utilizando intérpretes pagos.

Antes de crear el programa de intérpretes pagos, el personal de la División Exterior de la Comunidad del Departamento de Policía de Boise reclutó voluntarios para funcionar como intérpretes. Los voluntarios se ubicaron en una lista de recursos que el personal utilizó para concordar los pedidos de los oficiales para la interpretación con los intérpretes. Para aprovechar los recursos existentes de la comunidad, la policía reclutó voluntarios que trabajaban en hospitales locales, empresas y sin fines de lucro que hablaban los idiomas necesarios. Al trabajar con voluntarios, el personal comenzó con procedimientos-como buscar llamados por servicios en un idioma en particular- que luego formalizarían en un programa de intérpretes pagos. Asimismo, los contactos que el personal realizaba al reclutar voluntarios demostró ser útil para reclutar intérpretes pagos. Al listar voluntarios mientras que un programa formal de intérpretes se estaba desarrollando, el departamento podía abordar inmediatamente las necesidades del idioma-y posteriormente, utilizar esas experiencias con voluntarios para informar su programa de intérpretes pagos.

## NASHVILLE



- Enlista voluntarios de la comunidad para aconsejar y dirigir su Programa Exterior Latino.

El programa El Protector del Departamento de Policía Metropolitana de Nashville, basado en dos precintos con poblaciones latinas significativas, fue adaptado de un programa estadual para el patrullamiento de autopistas en California y en el Estado de Washington que buscaba reducir la muertes de tránsito en la comunidad latina. Los oficiales bilingües de El Protector no sólo permitían a los residentes reportar un delito en su propio idioma sino que también podían tener contacto con los residentes latinos en tópicos tales como seguridad de tránsito y violencia doméstica.

Cuando Nashville adaptó el programa, incluyó una tabla de consejería para los voluntarios de la comunidad para asegurar que el programa fuera responsable para con las necesidades de la comunidad. La tabla guía el programa y aborda oportunidades y desafíos. Se le de gran importancia a su aporte; más recientemente, se hizo un esfuerzo para renombrar al programa El Protector con un nuevo logo. Los voluntarios deben aplicar para ser considerados en dicha tabla y son investigados para asegurarse de que están bien calificados. El proceso de aplicación ayuda a identificar a los miembros de dicho grupo que quieren dedicar su tiempo y energía al programa. Vea Apéndice I para la aplicación de miembros del grupo El Protector.

## Estrategias Básicas

Las siguientes estrategias básicas eran comunes para muchas de las agencias que el personal de Vera revisó, incluyendo las seis agencias que se muestran en este informe. Incluso si una agencia no puede implementar uno de los programas descritos aquí, estas estrategias pueden permitir que las agencias ayuden de mejor manera a las personas que no hablan o entienden bien inglés.

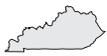
- Desarrollar una política escrita formal para ayudar a los individuos LEP.
- Utilizar intérpretes telefónicos.
- Reclutar oficiales bilingües o personal civil.
- Ofrecer incentivos para el personal bilingüe incluyendo una paga bilingüe.
- Brindar oportunidades para que los oficiales aprendan Español.
- Traducir documentos vitales, como los derechos Miranda.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #6

### Mejorar las habilidades del personal

A MEDIDA QUE CREAN programas para superar las barreras del idioma, sumado a mejorar la comunicación entre la policía y las comunidades, las agencias pueden buscar cultivar y construir las habilidades del personal. La División Policial de Lexington utiliza sus programas de inmersión para aumentar la competitividad cultural de los oficiales. El Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma brinda oportunidades adicionales para el aprendizaje del idioma para los miembros de la Unidad Bilingüe.

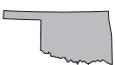
#### LEXINGTON



- Creó un programa de inmersión al idioma que también sirve como una oportunidad para desarrollar la competitividad cultural de los oficiales-su entendimiento de las normas y cultura mexicana.

El Programa de Idioma Avanzado de la División de Policía de Lexington utiliza la instrucción del idioma con base en Estados Unidos y un programa de inmersión en la parte central de México para desarrollar las habilidades del idioma español de los oficiales. El componente de inmersión, que envía a los oficiales a México durante 5 semanas, desarrolla su concientización cultural así como también sus habilidades con el idioma. Cuando vuelven a Lexington, los oficiales tienen un mejor entendimiento de las expectativas de los inmigrantes mexicanos con respecto a cómo interactuar con la aplicación de la ley.

#### CIUDAD DE OKLAHOMA



- Brinda oportunidades al personal para mantener y desarrollar las habilidades del idioma.

El Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma ha brindado oportunidades al personal bilingüe para recibir entrenamiento a medida en el idioma. Las reuniones mensuales incluyen juegos de roles en español e instrucción en terminología para la aplicación de la ley.

## PRÁCTICA PROMETEDORA #7

### Hacer que el programa sea permanente

CUANDO UN PROGRAMA EFECTIVO se institucionaliza dentro de una agencia, no sólo puede crecer sino que también probablemente pueda sobrevivir a recortes en el presupuesto o a cambios en el liderazgo. Las Vegas Metro, Ciudad de Oklahoma y Metro Nashville han tomado varios pasos para asegurar que sus programas duren más tiempo que las subvenciones, las clases de cadete o los oficiales individuales.



Oficiales ALP en México, Policía de la División de Lexington

#### Español para la Aplicación de la Ley: Entrenamiento Online

Un creciente número de agencias para la aplicación de la ley están utilizando la instrucción del idioma online, que tiene un costo menor que enviar oficiales a clases y puede acomodar las agendas tan variadas de los estudiantes y sus necesidades de aprendizaje. Diversos proveedores online han desarrollado la instrucción del español específicamente para el personal de aplicación de la ley. Esta instrucción en general se centra en el desarrollo de las habilidades del vocabulario y de audición. Algunos de los sitios web que brindan instrucción online para la aplicación de la ley se listan aquí debajo:

- [www.Spanishonpatrol.com](http://www.Spanishonpatrol.com)
- [www.workplaceSpanish.com](http://www.workplaceSpanish.com)
- [www.123teachme.com/learn\\_Spanish/police\\_vocabulary](http://www.123teachme.com/learn_Spanish/police_vocabulary)

Las agencias para la aplicación de la ley deben examinar exhaustivamente los programas online para asegurarse de que sean de alta calidad y para complementar los programas ya existentes de la agencia. Estos proveedores no son recomendados por el instituto Vera o por la oficina COPS

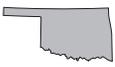
## LAS VEGAS



- > Institucionalizó un recurso confiable y efectivo del idioma para el personal de la agencia al destinar una porción de los fondos de la agencia al programa.

Aunque el Programa de Servicios de Intérpretes Hispánicos de Las Vegas Metro inicialmente fue fundado con fondos provenientes de una subvención federal, su continuo éxito llevó a que el sheriff priorice su inclusión en el presupuesto una vez que la subvención terminó. Al financiar el programa a través del presupuesto de la agencia, los gerentes del programa han podido formalizar la contratación, las designaciones de personas y las responsabilidades de los intérpretes. Aún más, el personal de la agencia ha comenzado a confiar en los intérpretes para su asistencia durante encuentros críticos.

## CIUDAD DE OKLAHOMA



- > Entrenamiento incorporado en el idioma a la academia, destinar tiempo para el aprendizaje del idioma con los pares, con horas para entrenamiento táctico.

Para institucionalizar el compromiso de la agencia para mejorar el acceso a servicios en español, el Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma hizo que el entrenamiento del idioma sea una parte importante de su esfuerzo de entrenamiento general. Los nuevos reclutados en la academia reciben 70 horas de instrucción en español, casi el doble de lo que recibían unos años atrás. La instrucción aumentada del español ha fortificado una cultura amplia de la agencia del aprendizaje del idioma español.

## NASHVILLE



- > Demostró un compromiso de toda la agencia para un programa exterior latino al cambiar los materiales del programa.

Podría ser más sencillo institucionalizar un programa que sea visto como un esfuerzo de toda la agencia. El programa El Protector del Departamento de Policía Metro de Nashville fue presentado originalmente como una iniciativa de un sólo oficial. El consejo de asesoría del programa, sin embargo, sugirió renombrarlo como un programa dirigido por todo el departamento policial. En respuesta a esto, la agencia seleccionó un nuevo logo para el programa al realizar un concurso entre los estudiantes locales de secundario. La agencia también cambió los materiales escritos del programa para que sea más claro que El Protector pertenecía a toda la agencia y no a sólo un oficial.



Los oficiales de El Protector, Departamento de Policía Metropolitana de Nashville

*“No podemos buscar y elegir a nuestros clientes. Esto es lo que tenemos que hacer para brindar asistencia a la comunidad.”*

Detective Marvin Rivera  
Departamento de Policía  
Metropolitana de Nashville

## PRÁCTICA PROMETEDORA #8

# Utilizar información para manejar el programa

**LAS AGENCIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY** pueden evaluar programas y marcar áreas a mejorar al coleccionar y analizar datos. Tanto Las Vegas Metro como los Departamentos de Policía de la Ciudad de Oklahoma han utilizado información para entender cómo están funcionando los programas y para identificar las necesidades importantes del idioma. En Lexington, la policía investigó a los miembros de la comunidad para evaluar su satisfacción con su programa del idioma.

### LAS VEGAS Y CIUDAD DE OKLAHOMA



➤ Seguimiento y análisis de datos para identificar las necesidades del servicio y la habilidad de sus programas para satisfacerlas.

Los intérpretes que son parte del Programa de Servicios de Intérpretes Hispánicos de Las Vegas Metro mantienen un registro diario de sus actividades, que incluyen el número de pedidos de servicios de interpretación que deben responder antes de que estén nuevamente disponibles. Estos números pueden ser una señal para los supervisores de que los intérpretes tal vez no puedan llegar tan rápidamente para los oficiales que necesitan ayuda. Los datos también han sido utilizados para planificar la expansión del programa. Al realizar un seguimiento de los pedidos, la agencia podía ver que los oficiales frecuentemente utilizaban intérpretes libres para el servicio cuando los intérpretes propios de la agencia no estaban disponibles. Esto llevó a que la agencia concluyera que el invertir en su propio programa sería una solución más efectiva a nivel costos que pagar a intérpretes externos.

De igual manera, la Unidad Bilingüe del Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma documenta su actividad en registros mensuales, informando los idiomas cubiertos y el tiempo en el cual se interpreta. Vea Apéndice I para el formulario del Reporte de Actividades de la Unidad Bilingüe de la Ciudad de Oklahoma. Tanto Las Vegas Metro como el Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma han utilizado datos para documentar la necesidad de sus programas y para asegurar o sostener la financiación.

### LEXINGTON



➤ Utiliza datos de una investigación de la comunidad para evaluar el éxito del programa.

La División de Policía de Lexington evaluó el éxito de su Programa Avanzado del Idioma al incluir preguntas específicas al programa en una encuesta de satisfacción de la comunidad. Entre otros hallazgos, la encuesta reveló una correlación entre los oficiales que hablaban español y un incremento en las llamadas para la asistencia en español.

*“El hecho de tener oficiales que hablen algo de español abre la puerta a una mayor comunicación. Existe la sensación de que la política del departamento ha ganado confianza y que no posee confianza ciega.”*

Lindsay Mattingly  
Centro Cardinal Valley en  
Lexington, Kentucky

<b>¿Su agencia está utilizando prácticas prometedoras?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
¿Están sus programas abordando una necesidad claramente identificada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está el programa construido en base a prácticas existentes en el campo de la vigilancia o más allá?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está maximizando el uso de recursos-por ejemplo, el uso de personal tanto con personal jurado como civiles para abordar los desafíos del idioma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está impulsando la experiencia de la comunidad y las asociaciones para aumentar el alcance del programa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está listando voluntarios de la comunidad para asegurar que su programa está abordando las necesidades de la comunidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El programa de su agencia, mejora las habilidades del personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se encuentra el programa institucionalizado dentro de su agencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está utilizando la información para manejar el uso del programa, los éxitos y personal desafíos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Conclusión

Este informe brinda un perfil con respecto a diferentes enfoques llevados a cabo por un diverso grupo de agencias para la aplicación de la ley para superar de manera exitosa las barreras del idioma con las comunidades para las cuales trabajan. No todas las agencias tienen los recursos o el personal para implementar estas prácticas. Sin embargo, todas las agencias tienen la habilidad de pensar con respecto a cómo las barreras del idioma afectan su trabajo y el desarrollo de soluciones locales. Los programas descritos aquí están ayudando a la aplicación de la ley en estas jurisdicciones para que realicen sus trabajos de manera más efectiva. Al encontrar formas similares para superar las barreras del idioma, las agencias para la aplicación de la ley en toda la nación pueden acercarse a un objetivo común: mejorar la seguridad pública.

## APÉNDICE I:

### DOCUMENTOS DE MUESTRA

Documentos de muestra. Esta sección contiene documentos de muestra de la agencia y recursos tales como procedimientos operativos y descripciones de trabajos. También incluye una lista de los documentos de cumplimiento de la ley que son traducidos con mayor frecuencia y las agencias que los han traducido.

- 20 División de Policía de Lexington, Orden General
- 25 Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma, Unidad Bilingüe Procedimientos Operativos Estándares (Extracto y Glosario)
- 33 Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma, Unidad Bilingüe Informe de Actividad
- 35 Departamento de Policía de Storm Lake, Evaluación y Clasificación de Empleos de Oficiales al Servicio de la Comunidad
- 37 Departamento de Policía de Storm Lake, Descripción de Empleos de Oficiales al Servicio de la Comunidad
- 39 Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas, Descripción del Trabajo del Intérprete
- 41 Departamento de de Policía Metropolitana de Las Vegas, Descripción del Trabajo del Supervisor del Intérprete
- 44 Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas, Descripción de una Clase de Nuevas Series: Memo del Intérprete
- 49 Departamento de Policía Metropolitana de Las Vegas, Código de Responsabilidad Profesional del Intérprete Español
- 52 Departamento de Policía Metropolitana de Nashville, Aplicación para el Directorio del Consejo El Protector
- 53 Advertencia Miranda, Inglés/Español
- 54 Documentos Traducidos Comúnmente

 <p>Lexington Fayette Urban County Division of Police <b>GENERAL ORDER</b> Lexington, Kentucky</p>	<p>Date of Issue <b>05/19/08</b></p>	<p>Page <b>1 of 5</b></p>	<p>Number <b>G.O. 08-01</b></p>
<p><b>SUBJECT MANAGING COMMUNICATION BARRIERS</b></p>		<p><b>RESCINDS T.B. 3/B T.B. 90</b></p>	
<p>CALEA STANDARDS</p>		<p>BY AUTHORITY OF <i>Ronnie Bastin</i></p>	
<p><b>I. PURPOSE</b></p> <p>The purpose of this General Order is to recognize the importance of effective and accurate communication with all people in the community we serve. Communication barriers can impede effective and accurate communication in many ways and may inhibit or prohibit individuals with limited English proficiency (LEP), those who are deaf or hard of hearing, and those who are blind or vision impaired from accessing and/or understanding their rights, obligations, and available services. Limited ability to communicate with LEP, deaf/hard of hearing, or blind/sight impaired victims, witnesses, alleged perpetrators, and members of the public can present safety, evidentiary, and ethical challenges for all division personnel.</p> <p><b>II. POLICY</b></p> <p>It shall be the policy of the Division of Police to take reasonable steps to provide timely, meaningful access to LEP, deaf/hard of hearing, and blind/vision impaired members of our community to all services and programs provided by the division. Personnel will provide, or ensure that assistance is obtained in providing, communication services free of charge to LEP, deaf/hard of hearing, and blind/vision impaired members of the public when obvious communication barriers exist and/or if the individual requests communication assistance.</p> <p><b>III. DEFINITIONS</b></p> <p>A. <b>Primary Language</b> – An individual’s native tongue or the language in which and individual most effectively communicates.</p> <p>B. <b>Limited English Proficiency</b> – Designates individuals whose primary language is not English and who have a limited ability to read, write, speak, or understand English. LEP individuals may be competent in certain forms of communication (e.g. speaking) while LEP in other forms (e.g. reading or writing).</p> <p>C. <b>Bilingual</b> – The ability to use two languages proficiently.</p> <p>D. <b>Bilingual Officer</b>- For Division purposes, an Officer who has demonstrated proficiency in a second language and therefore receives specialist pay compensation to provide language assistance.</p> <p>E. <b>Communication Aids</b>- auxiliary aid and services which are used to communicate with people who are deaf or hard of hearing. These include the use of gestures, visual aids, a TTY (teletypewriter) or TDD (telecommunications device for deaf people), pen and paper, or the use of a qualified oral interpreter, for those who speech or lip read, or a qualified sign language interpreter, for those whose primary language is sign language.</p> <p><b>IV. PROCEDURE</b></p> <p>A. Requesting Interpretation Services for LEP individuals.</p> <p>1. Personnel in need of interpretation services will;</p>			

- a. Attempt to identify the LEP individual's primary language or language of preference through the use of the Language Line Services Language Identification Card or by contacting the Language Line for assistance. All employees of the Division have access to the Language Line Services.
- b. To access the Language Line when face to face with a LEP individual;
  1. Dial either the emergency or routine number, as the situation determines, which is found on the Language Line Quick Reference Card.
  2. Advise the operator of:
    - (a) The language needed,
    - (b) The Client ID number, which is #948011
    - (c) The organization name, and
    - (d) Your personal code.
      - (i) #3621, Chief's staff, Internal Affairs, Community Services
      - (ii) #150, Administration
      - (iii) #3700, Investigations
      - (iv) #3600, Patrol
      - (v) #3666, Traffic
      - (vi) #3685, Training
  3. If the language is not known, then the service will initiate a language identification process. In most cases, an interpreter is available within 25 seconds.
  4. The operator may place you on hold while connecting to an interpreter.
  5. When the interpreter joins the conversation, personnel should provide any special instructions and explain the communication method he/she will be using: passing the handset back and forth, using a speakerphone, using an extension handset, etc. Avoid slang, jargon, acronyms or technical terms that may not interpret well into other languages and cultures, and may require more time to interpret.
  6. When the call is complete, advise the interpreter by stating "End of call".
- c. When receiving a telephone call from an LEP individual;
  1. Place him/her on hold, and dial the Language Line.
  2. Provide the necessary information
  3. Advise the Language Line service that you need to initiate the language identification process, if you cannot determine the language needed.
  4. Add the LEP individual onto the line and wait for the Interpreter conferencing.

5. When the call is complete, advise the interpreter by stating "End of call".

d. Personnel are encouraged to request the assistance of a bilingual officer when available to ensure accurate and effective communication.

e. Personnel are encouraged to use the Language Line Services if a bilingual officer is unavailable, or any time they are in immediate need of assistance, such as with incoming phone calls from LEP individuals.

f. When exigent circumstances exist, personnel are to use the most reliable interpreter available. Personnel should be mindful that using friends, family members or bystanders to interpret could result in a breach of confidentiality, a conflict of interest, or inadequate or inaccurate interpretation. Personnel should attempt to avoid using minor children for use as interpreters.

g. Once exigency has passed, personnel should utilize bilingual officers, the Language Line Services or other available interpreters for communication with LEP individuals.

B. Requesting Interpretation Services for Individuals who are Deaf or Hard of Hearing.

1. Personnel will attempt to identify the individual's preferred method of communication through writing. Personnel may be advised that the individual can speech- or lip- read, or that a sign language interpreter is needed. Every attempt should be made to communicate in the requested method; however, if there is another equally effective way of communicating, given the circumstances, length, complexity, and importance of the communication, then personnel may choose to attempt an alternate method. Officers may use the Kentucky Commission on the Deaf and Hard of Hearing Visor Card when attempting to communicate with deaf/hard of hearing or LEP individuals during a traffic stop.
2. When exigent circumstances exist, personnel are to use the most reliable interpreter available. Personnel should be mindful that using friends, family members or bystanders to interpret could result in a breach of confidentiality, a conflict of interest, or inadequate or inaccurate interpretation. Personnel should attempt to avoid using minor children for use as interpreters.
3. Once exigency has passed, personnel should utilize bilingual officers, the Language Line Services or other available interpreters for communication with LEP individuals.
4. If an oral interpreter or sign language interpreter is requested, personnel should attempt to obtain information as to which language is used ( the most common are American Sign Language or Signed English), prior to determining if an interpreter is available.

C. Communicating with Individuals who are Blind or Visually Impaired.

1. Individuals who are blind or visually impaired may also present a communication barrier challenge causing ineffective or inaccurate communication.
2. Visual impairment to blindness is on a spectrum. Personnel may encounter individuals who are partially sighted to completely blind. Required or requested services may vary depending on the individual's abilities.
3. When encountering a person who is visually impaired or blind, personnel should
  - a. Identify themselves.
  - b. Make sure that the individual with the sight impairment knows that you are speaking to them. You may touch them lightly on the arm or shoulder if needed to gain their attention.

- c. Tell the individual what you intend to do before you do it, if possible.
- d. Read aloud completely any documents you may refer to during the encounter.
- e. If you are requested to lead an individual with a sight impairment;
  - 1. Allow the individual to grasp your arm just above the elbow.
  - 2. Walk slightly in front of the individual.
  - 3. Stop completely before going up or down stairs or curbs.
  - 4. When entering a doorway, advise the individual which direction the door opens.
  - 5. Never grasp an individual who is blind or vision impaired by the arm to lead them.
  - 6. Offer to assist, but do not insist.
  - 7. Follow the individual's instructions.

D. When a Service Animal is in Use

- 1. Never pat or interfere with the service animal.
- 2. Do not separate the service animal from its owner.
- 3. If it becomes necessary to arrest the individual utilizing the service animal and thus separate him/her from the service animal, then ask the individual who they would like to care for the animal. Contact that person and arrange for the animal to be placed in their care.
- 4. KRS 258.500 advises that "Persons with assistance dogs" as well as the service animals themselves shall not be denied equal "accommodations, transportation, or elevator service". Assistance dogs are exempt from all state and local licensing fees. No person shall willfully or maliciously interfere with an assistance dog or the dog's user.

E. Translated Documents

1. Vital Documents

- a. Documents deemed to be vital documents by the Chief of Police will be translated into languages designated by the Chief of Police.
- b. All translated vital documents will be available to all personnel as well as the general public.

2. Non-vital documents

- a. Requests for translation of non-vital documents must be made to the Chief of Police.

3. Public Notification of Communication Services

- a. At every Division of Police facility public entry point, signage shall be posted in languages designated by the Chief of Police reading that interpreters are available free of charge to any individual requesting or requiring the services.

F. Training

1. All bilingual officers will successfully complete the Advanced Language Program offered by the Division of Police, or demonstrate proficiency through examination, to be considered a bilingual officer and to receive Specialist pay compensation as outlined in the collective bargaining agreement for providing language assistance.
  2. Officers receiving specialist pay shall not refuse to provide language assistance when available and requested.
  3. Bilingual officers should attempt to participate in all offered refresher training provided through the Division of Police.
- G. Tracking of Contact with LEP Individuals or Individuals who are Deaf/ Hard of Hearing or Blind/Vision Impaired
1. All Division of Police facility public entry points will maintain a visitor's sign in log that will track contact with all individuals, including those in need of communication assistance. The visitor log information will be stored electronically for later analysis as directed by the Chief of Police.
  2. If an individual requests or requires communication assistance, this log will also track the type of assistance rendered, e.g. the Language Line, a bilingual officer, translated documents, or other forms of assistance.
  3. Officers will utilize proper radio disposition codes when encountering individuals in need of communication assistance.
  4. Internal Affairs will track all formal and informal complaints involving language barriers by noting such when entering the complaint into the IAPro system.
  5. The Chief of Police will appoint the Language Access Coordinator who is responsible for coordinating all aspects of services offered by the division to LEP individuals or individuals who are deaf/hard of hearing or blind/vision impaired.

**Distribution Code B – All Division Personnel**

**TABLA DE CONTENIDOS DEL PLAN DE OPCIONES DE ACCIONES DE LA UNIDAD BILINGÜE**

100.00 DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

200.00 ORGANIZACIÓN Y PERSONAL

300.00 UTILIZACIÓN Y DESPLIEGUE

310.00 UTILIZACIÓN

320.00 DESPLIEGUE

330.00 LLAMADAS FUERA DE HORARIO DE TRABAJO

400.00 METAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE RENDIMIENTO

500.00 TAREAS DEL PERSONAL, AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES

510.00 SUPERVISOR DE LA UNIDAD BILINGÜE

520.00 TENIENTES DE LA UNIDAD BILINGÜE

530.00 DIRECTOR DE ENTRENAMIENTO

540.00 DIRECTOR DE TESTEO

550.00 MIEMBROS DE LA UNIDAD

600.00 PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

610.00 SUPERVISOR DE LA UNIDAD BILINGÜE

620.00 TENIENTES DE LA UNIDAD BILINGÜE

630.00 MIEMBROS DE LA UNIDAD BILINGÜE

700.00 ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

710.00 ENTRENAMIENTO MENSUAL

720.00 ENTRENAMIENTO DE LA ACADEMIA

800.00 INSPECCIÓN ANUAL

900.00 MANEJO DE LOS REGISTROS Y REGISTRO ESPECIAL

910.00 REGISTROS DE ENTRENAMIENTO

920.00 RETENCIÓN DE REGISTROS

1000.00 RECOLECCIÓN Y PRESERVACIÓN DE EVIDENCIA

1100.00 EQUIPAMIENTO/CONTROL Y OPERACIÓN DE VEHÍCULOS

APÉNDICE Y GLOSARIO

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

### 100.00 DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

La Unidad Bilingüe de la Ciudad de Oklahoma fue formada para poder asistir al departamento para realizar su misión y suministrar sus servicios en situaciones en las cuales se utilizaban idiomas distintos al inglés.

La Unidad Bilingüe realiza esta función al proveer intérpretes y traductores entrenados, al mantener contactos y relaciones con comunidades y con individuos que hablan idiomas diferentes al inglés, y al realizar entrenamiento lingüístico y cultural.

### 200.00 ORGANIZACIÓN Y PERSONAL

El departamento recibe una evaluación periódica para asegurar que está organizado de tal manera que cumple con las necesidades tan cambiantes de la comunidad de la Ciudad de Oklahoma. Esta evaluación puede tener como resultado cambios a lo largo del tiempo para redistribuir los recursos de manera tal de poder abordar óptimamente condiciones y temas contemporáneos. Como resultado, se puede obtener una redistribución de personal o de los recursos de cualquier departamento.

La estructura organizativa del departamento se muestra en un gráfico organizativo que se revé, actualiza y distribuye como una Orden Especial a todo el personal según sea necesario. El gráfico organizativo muestra las líneas formales de autoridad y comunicación dentro del departamento.

La Unidad Bilingüe del Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma entra dentro de la cadena de mandos dentro de la Central de Operaciones. Todos los miembros de la Unidad Bilingüe tienen tareas primarias. El pertenecer a la Unidad Bilingüe es voluntario y se considera como una tarea secundaria, es decir, no hay tareas de tiempo completo para la Unidad Bilingüe. Los miembros de la Unidad Bilingüe pueden provenir de cualquier buró dentro del departamento policial.

### 300.00 UTILIZACIÓN Y DESPLIEGUE

#### 310.00 UTILIZACIÓN

La Unidad Bilingüe será utilizada de diversas maneras.

1. Llamado inmediato para la asistencia de interpretación. Cualquier empleado del departamento policial puede requerir la asistencia de cualquier miembro de la Unidad Bilingüe para interpretar o asistir. Estos pedidos pueden ser realizados de manera informal, o formal a través de la cadena de mandos de la Unidad.
2. Cita programada para la asistencia de interpretación. Cualquier empleado del departamento policial puede solicitar, por adelantado, asistencia de la Unidad Bilingüe para recibir ayuda con una cita pauta de interpretación. Estos pedidos pueden ser hechos de manera informal, o formal a través de la cadena de mandos de la Unidad Bilingüe.
3. Solicitud de la participación en un evento de la comunidad. Cualquier empleado del departamento policial puede solicitar, por adelantado, asistencia de la Unidad Bilingüe para asistirlo con una actividad en un evento de la comunidad. Estos pedidos deben hacerse de manera formal a través de la cadena de mandos de la Unidad Bilingüe.
4. Pedido de asistencia de traducción (idioma escrito). Las traducciones, que hacen referencia al idioma escrito en lugar de al idioma hablado, en general son realizadas por expertos fuera del departamento. Cualquier empleado policial que quiera tener un documento traducido debe enviar dicho pedido al Supervisor de la Unidad Bilingüe.
5. Pedido de entrenamiento lingüístico o cultural. La Unidad Bilingüe está disponible para brindar entrenamiento en el idioma y entrenamiento cultural tanto para los empleados del departamento como para los ciudadanos, siempre que sea para el mejor interés del departamento. Los pedidos para entrenamiento deben ser enviados al Supervisor de la Unidad Bilingüe.

#### 320.00 DESPLIEGUE

Cualquier miembro que esté de guardia en la Unidad Bilingüe puede derivarse a sí mismo a una interpretación o pedir, siempre que su respuesta esté en línea con el plan de opciones de acciones de su unidad de trabajo y si se le ha informado su tarea a su cadena de mandos.

Aún más, lo pedidos de asistencia pueden hacerse directamente al oficial de la Unidad Bilingüe, a través de la Unidad de Comunicaciones, o al Supervisor de la Unidad Bilingüe.

Una vez desplegada, el miembro de la Unidad deberá evaluar el pedido y determinar si está al alcance de su experiencia. El miembro deberá luego tomar la decisión de:

1. Realizar la tarea;
2. Solicitar asistencia de un miembro de la unidad con más experiencia;
3. Referir la tarea al Supervisor de la Unidad Bilingüe para poder reasignarlo.

En el caso de que la Unidad Bilingüe sea requerida para asistencia fuera de la jurisdicción, el miembro de la Unidad Bilingüe que reciba el pedido deberá utilizar su cadena de mandos para obtener el permiso del Comandante de Guardia para poder cumplir con este pedido.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

### **330.00 LLAMADAS FUERA DE HORARIO DE TRABAJO**

Si el pedido de asistencia ocurre y no hay ningún miembro de la Unidad Bilingüe de guardia disponible para ayudar, el Supervisor de la Unidad Bilingüe deberá ser contactado para una posible llamada a un miembro de la Unidad que no esté de guardia.

El Supervisor de la Unidad Bilingüe deberá evaluar la situación, determinar si se debe activar a un miembro de la Unidad que no esté de guardia, y si ese es el caso, notificar al miembro de la tarea. Luego, las comunicaciones se notificarán de la activación de dicho miembro.

### **400.00 METAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE RENDIMIENTO**

Los objetivos de la Unidad Bilingüe del Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma son la de asistir al departamento para realizar su misión y suministrar sus servicios en situaciones en las cuales se utilizan idiomas distintos al Inglés. Es nuestro objetivo completar esta tarea de la manera más eficaz y efectiva posible. Al hacerlo, nos comprometeremos con la excelencia y el suministrar nuestras responsabilidades de manera profesional y amable mientras hacemos uso al máximo de los recursos disponibles.

La Unidad Bilingüe tratará de mantenerse al tanto de las nuevas y más actuales tecnologías e información para poder mantener una unidad bien entrenada y diversa con la habilidad de responder a las situaciones más demandantes que surjan dentro de la comunidad.

### **500.00 TAREAS DEL PERSONAL, AUTORIDAD Y RESPONSABILIDADES**

#### **510.00 SUPERVISOR DE LA UNIDAD BILINGÜE**

Las tareas del Supervisor de la Unidad Bilingüe incluirán, pero no estarán limitadas a las siguientes:

1. Dirigir la operación diaria de la Unidad Bilingüe;
2. Servir como coordinador y programador de las tareas;
3. Actuar como intermediario del Departamento, cuando es necesario, a las comunidades e individuos con un segundo idioma;
4. Planear las tareas de la Unidad Bilingüe junto con otras agencias;
5. Recoger y mantener la información de las tareas;
6. Revisar registros e informes para que sean precisos y completos;
7. Ensamblar estadísticas de la actividad de la Unidad Bilingüe;
8. Mantener un inventario para la Unidad Bilingüe;
9. Coordinar actividades de Tenientes de la Unidad Bilingüe.

#### **520.00 TENIENTES DE LA UNIDAD BILINGÜE**

Los líderes de equipo (Tenientes) realizarán las siguientes tareas:

1. Mantener el registro actualizado de miembros, equipamiento y entrenamiento;
2. Brindar supervisión a los miembros de la Unidad Bilingüe cuando están con una tarea de la Unidad Bilingüe;
3. Asistir al Supervisor de la Unidad Bilingüe según sea necesario;
4. Asistir con el entrenamiento de los Miembros de la Unidad Bilingüe;
5. Obtener la documentación y los informes apropiados.

#### **530.00 DIRECTOR DE ENTRENAMIENTO**

El Supervisor de la Unidad Bilingüe deberá asignar a un miembro para que sea el Director de Entrenamiento.

Este oficial, junto con el Supervisor de la Unidad, será responsable de las agendas de entrenamiento mensuales así como también de cualquier escuela de entrenamiento programada cultural o lingüística.

#### **540.00 DIRECTOR DE TESTEO**

El Supervisor de la Unidad Bilingüe deberá asignar a un miembro para que sea el Director de Testeo. Esta posición no podrá ser ocupada por el mismo individuo que sea designado como Director de Entrenamiento.

El Director de Testeo, junto con el Supervisor de la Unidad, será responsable de los exámenes mensuales y anuales de todos los miembros de la Unidad Bilingüe, así como también de asistir al Director de Entrenamiento con los procedimientos de testeo durante las escuelas de idioma programadas.

### 550.00 MIEMBROS DE LA UNIDAD

Las tareas de los miembros de la Unidad Bilingüe incluirán, pero no estarán limitadas a:

1. Realizar todas las tareas asignadas a él/ella, y completar de manera exitosa la tarea. Esto incluye responder a llamadas tanto estando de guardia como fuera de ella;
2. Completar cualquier informe que sea necesario;
3. Mantener un archivo actualizado de la actividad de la Unidad Bilingüe realizada por dicho oficial;
4. Continuar tratando de aumentar su nivel de habilidades y los niveles de habilidades de sus compañeros de la Unidad.

### 600.00 PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La Unidad Bilingüe del Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma es una unidad voluntaria y las tareas de los oficiales de la Unidad Bilingüe son aparte de las tareas regulares del oficial. Los postulantes que quieran ser considerados disponibles para la Unidad Bilingüe deberán cumplir con los siguientes requisitos y pasar por los siguientes procedimientos.

### 610.00 SUPERVISOR DE LA UNIDAD BILINGÜE

El Jefe de la Policía o la persona que él designe, elige al Supervisor de la Unidad Bilingüe. La selección se realiza basándose en la experiencia de trabajo, las habilidades interpersonales y la reputación general como gerente. Competitividad en el segundo idioma se valora pero no es un requerimiento.

### 620.00 TENIENTES DE LA UNIDAD BILINGÜE

El Supervisor de la Unidad Bilingüe, luego de consultar con la cadena de mandos de la Unidad y con los tenientes de la Unidad Bilingüe, deberá seleccionar a los tenientes apropiados para actuar como líderes de equipo y co-supervisores. Competitividad en el segundo idioma se valora pero no es un requerimiento.

### 630.00 MIEMBROS DE LA UNIDAD BILINGÜE

- A. Debe tener buena relación con el Departamento;
- B. No debe de estar en ningún tipo de probation disciplinaria;
- C. Suministrar documentación de entrenamiento especial, habilidades o experiencia;
- D. Suministrar el pedido al Comando de la Unidad Bilingüe a través de la cadena de mandos de la división; y
- E. Con la aprobación del Supervisor de la División y el Comando de la Unidad Bilingüe, el Teniente de la Unidad Bilingüe de la División seleccionará miembros potenciales de la Unidad Bilingüe para dar el examen ACTFL-OPI O SIPI.

Los postulantes exitosos que obtengan un puntaje Intermedio o por encima en el examen ACTFLO SLIPI serán admitidos como miembros de prueba de la Unidad Bilingüe por un período de un año.

Después de completar el año de rendimiento exitoso en la Unidad Bilingüe, se la dará al oficial el estado ya completo de no probation.

### 700.00 ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

La Unidad Bilingüe brindará entrenamiento, según sea necesario, a los miembros de la Unidad Bilingüe y a otros empleados del departamento.

El entrenamiento será brindado por diversas razones:

1. Para asegurar que las habilidades de los miembros de la Unidad no se deterioren con el tiempo;
2. Para elevar el nivel de las habilidades de los miembros de la Unidad;
3. Para introducir a otros empleados del departamento en temas lingüísticos y culturales;
4. Para entrenar a otros oficiales del departamento para que sean miembros calificados de la Unidad Bilingüe.

### 710.00 ENTRENAMIENTO MENSUAL

La Unidad Bilingüe deberá entrenar el primer miércoles de cada mes salvo en enero. Este entrenamiento continuo se realiza para aumentar y mantener las habilidades consistentes con la variedad de la misión. Se requiere el entrenamiento para poder crear una Unidad altamente especializada capaz de trabajar con precisión en todas las situaciones. Todos los miembros de la Unidad Bilingüe precisan realizar el entrenamiento mensual salvo que lo apruebe la autoridad apropiada.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

### 720.00 ENTRENAMIENTO DE LA ACADEMIA

Los inscriptos de cada academia reciben clases tanto de concientización cultural como español. La Unidad Bilingüe tiene la tarea de brindar instrucción en estas dos áreas.

### 800.00 INSPECCIÓN ANUAL

La Unidad Bilingüe cooperará con la Unidad de Inspecciones de Personal, cuando se realicen las inspecciones de la Unidad. El propósito de la Inspección de Personal es la de comparar las expectativas formales del departamento con el rendimiento real de la Unidad.

### 900.00 MANEJO DE LOS REGISTROS Y REGISTRO ESPECIAL

Cuando un miembro de la Unidad Bilingüe utilice su habilidad con el idioma para interpretar a otro oficial, él/ella se asegurará de que su participación y que la información interpretada se registren en un reporte policial de ser necesario. Este reporte será el reporte inicial del oficial o un reporte suplementario realizado por un miembro de la Unidad Bilingüe. Todos los reportes suplementarios realizados serán revisados y luego procesados en la Unidad de Registros.

### 910.00 REGISTROS DE ENTRENAMIENTO

Los registros de entrenamiento se completarán y los mantendrá el Director de Entrenamiento. Las copias se brindarán al Centro de Entrenamiento para obtener el crédito de CLEET cuando sea posible.

### 920.00 RETENCIÓN DE REGISTROS

La Unidad Bilingüe se adherirá a los Estatutos del Estado de Oklahoma y a la Política de Retención de Registros de la Ciudad de Oklahoma con respecto a la retención de registros.

### 1000.00 RECOLECCIÓN Y PRESERVACIÓN DE EVIDENCIA

Los miembros de la Unidad Bilingüe pueden localizar una propiedad o evidencia durante el curso de sus tareas. Durante dichas situaciones, los miembros documentarán la recuperación de dicho elemento, lo preservarán y/o recolectarán, y lo suministrarán al procedimiento aplicable. Se realizará un informe.

### 1100.00 EQUIPAMIENTO/CONTROL Y OPERACIÓN DE VEHÍCULOS

La Unidad Bilingüe del Departamento de Policía de la Ciudad de Oklahoma utiliza una amplia variedad de equipamiento especializado para poder realizar su interpretación, entrenamiento y tareas de relaciones públicas. El manejo de la propiedad incluye el cuidado y mantenimiento de equipamiento existente, el mantenimiento preciso de los registros y la procuración de equipamiento nuevo que actualiza y reemplaza al equipamiento de hoy en día que ya no puede ser utilizado.

### APÉNDICE Y GLOSARIO

Los oficiales de la Unidad Bilingüe de la Ciudad de Oklahoma utilizan los siguientes términos en el curso de sus tareas. El conocimiento de estos conceptos es muy valioso para cualquier empleado que quiera utilizar las habilidades de los miembros de la Unidad Bilingüe, o para su propio entendimiento del segundo idioma y de los temas culturales.

#### ACTFL

Consejo Estadounidense de Profesores de Idioma Extranjero (American Council of Teachers of Foreign Language). Esta organización nacional ha desarrollado exámenes objetivos, estandarizados de idiomas hablados, los exámenes ACTFL. Este es el examen que el Departamento utiliza para determinar el nivel de habilidades de los miembros de la Unidad Bilingüe. Cada miembro de la Unidad Bilingüe recibe el puntaje ACTFL OPI, lo cual es una excelente descripción y ranking de su habilidad para hablar y entender el idioma meta. Los detectives y otros individuos que necesiten entrevistas formales o complejas deberán tratar de utilizar un miembro de la Unidad Bilingüe con un puntaje Avanzado o Superior en el ACTFL.

#### ACTFL OPI

La Entrevista Oral del ACTFL es la herramienta específica que el Departamento utiliza para probar a los miembros de la Unidad Bilingüe. Mide sólo la habilidad oral para la conversación, sin requerimiento de lectura, escritura o vocabulario.

#### NIVEL AVANZADO

Este es el nivel siguiente al superior de dominio en la escala ACTFL. Los que hablan este nivel no lo hacen tan bien o no entienden el idioma como si fuera su lengua nativa, pero igualmente tienen un alto nivel de habilidad.

# DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA

## UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

### LENGUAJE DE SEÑAS ESTADOUNIDENSE

El Lenguaje de Señas Estadounidense, o ASL (según sus siglas en Inglés), es uno de los lenguajes de señas hablado por muchos individuos sordos. (Vea también, VEA Señas.) Aún cuando el ASL no es un idioma hablado, es correcto y de uso común para que los oficiales puedan referirse a los individuos Sordos y a las personas que realizan las señas como si estuvieran “hablando” ASL.

ASL no está basado en el inglés, pero es un idioma separado con su propia gramática, uso y expresiones. No es un idioma universal, pero sí es específico para las personas que viven en América del Norte. No todas las personas sordas hablan ASL. Todos los miembros del Lenguaje de Señas de la Unidad Bilingüe hablan algún nivel de ASL.

### CERTIFICADO

Mientras es común para las personas hablar de Intérpretes Certificados, en realidad existen muy pocas agencias de certificación en los Estados Unidos. En Oklahoma, sólo los Intérpretes Médicos y los Intérpretes ASL pueden certificarse. Todas las otras agencias e industrias, como por ejemplo las del gobierno, educación y aplicación de la ley, desarrollan sus propios estándares dentro de cada lugar para el uso de un segundo idioma. Es incorrecto llamar a cualquiera de estos individuos, incluido cualquier oficial de la policía, un intérprete “certificado”, salvo que hayan realizado el proceso de Interpretación Médica o la Certificación de Interpretación ASL.

### INTERPRETACIÓN CONSECUTIVA

La Interpretación Consecutiva se refiere al patrón de parar y seguir utilizado en muchas situaciones de interpretación. El orador dirá una o dos oraciones cortas, luego hará una pausa, y hablará el intérprete, que interpretará las palabras del orador. Este es un nivel superior de interpretación que la Interpretación Resumida, pero menor a la Interpretación Simultánea.

Cuando se utilice la Interpretación Consecutiva, los empleados de la Departamental pueden asistir en gran medida a los miembros de la Unidad Bilingüe al hablar con oraciones simples y cortas, para poder permitirle al intérprete que interprete ideas cortas en lugar de largas y complicadas.

### CORREDOR CULTURAL

La comunicación incluye no sólo el idioma, pero también el entendimiento de las presunciones culturales de las dos partes involucradas. Se espera que los miembros de la Unidad Bilingüe actúen no sólo como intérpretes sino también como Corredores Culturales que asisten a las partes de ambos lados para comprender de manera clara y completa cualquier mal entendido o mala comunicación debido a las diferencias culturales.

Se le pide a los oficiales que utilizan a los miembros de la Unidad Bilingüe que le pregunten al intérprete si existe algún tipo de tema cultural que podría llegar a ayudar o perjudicar la transmisión de sus mensajes.

### IDIOMA DOMINANTE

A pesar del país de origen de cada individuo, historia familiar o historia con el idioma, deben de haber evolucionado en un Idioma Dominante, el idioma con el cual se sienten más cómodos. Cuando la comunicación es de gran importancia, el Idioma Dominante del individuo debe ser utilizado. Determinar el Idioma Dominante de un individuo bilingüe puede ser difícil, y no se deben hacer suposiciones basadas sólo en el idioma nativo del individuo o en el idioma de la casa.

Los derechos Miranda y cualquier declaración obtenida después de dichos derechos siempre tienen que obtenerse en el Idioma Dominante sospechado. Preguntas específicas y focalizadas deben realizarse para determinar el Idioma Dominante, si el siguiente cuestionamiento debe ser aceptado en el tribunal.

### DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE REHABILITACIÓN

La DRS de Oklahoma es la agencia que supervisará los Temas de Sordos y Lenguaje de Señas. Esta agencia realiza exámenes y certifica a los hablantes ASL utilizando los exámenes QUAST y SLIPI.

### GRUPO ÉTNICO

El gobierno federal define cinco Razas (Veo Raza). Las subcategorías de Raza son las Etnias tales como Hispano.

### FLUIDEZ

El describir a una persona como “fluida” o “que es fluida en un idioma” es común pero confuso, ya que es un término inexacto y no definido. El Departamento utiliza los puntajes de ACTFL-OPI y de SLIPI para definir de manera más correcta y exacta el nivel de la habilidad del oficial.

### ESENCIA

Muchas personas que no son del todo competentes en un idioma pueden aún entender porciones del idioma. Esto se conoce como “obtener la esencia” o “comprender la esencia” del idioma. Los individuos que sienten que pueden entender la esencia de lo que se dice, en general, pierden muchas palabras cruciales e ideas que pueden alterar el significado en gran medida.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

Los oficiales deben recordar que es un método inexacto y poco confiable de entendimiento, y por lo tanto poco peso debe darse a la información de dicha declaración obtenida en este nivel.

### ORADOR DE HERENCIA

Un Orador de Herencia es un individuo que fue criado en un ambiente familiar en donde se hablaba un segundo idioma, en contraposición al Orador Nativo, que creció en el país de ese idioma. Muchos miembros de la Unidad Bilingüe son Oradores de Herencia. Estos individuos pueden tener un entendimiento fuerte y natural del idioma pero también puede incorporar muchos errores al habla debido a la falta de tiempo en el país nativo.

El Departamento no depende de los Oradores de Herencia para realizar sus traducciones escritas, ya que una traducción escrita necesita el nivel de habilidad del Orador Nativo.

### HISPANO

El término Hispano es el más utilizado para describir a alguien de Etnia Hispana. Es el preferido, y mucho más preciso que "Español" o "Mexicano." También se utiliza Latino y es correcto de igual manera.

### FRASE IDIOMÁTICA

Una frase idiomática y una formada por palabras que no describe realmente el significado de la frase. "¿Qué pasa?" "Estoy destrozado" y "Claro como una campana" son todos ejemplos de frases idiomáticas, ninguna es clara si se traduce palabra por palabra. Se anima a los oficiales a evitar el uso de las frases idiomáticas cuando se utilizan miembros de la Unidad Bilingüe, ya que son extremadamente difíciles de interpretar.

### INTERMEDIO

El nivel medio de ACTFL-OPI es un nivel intermedio, y es el nivel de ingreso para ser parte de la Unidad Bilingüe. Los oradores en este nivel son más avanzados que los principiantes o Novatos, pero de igual manera luchan con el idioma. En general pueden hacerse entender pero no pueden interpretar o entender ideas complicadas o sutiles.

### INTERPRETACIÓN

La interpretación incluye el idioma hablado (o por señas), mientras que la Traducción incluye el idioma escrito. Si una persona está hablando, está Interpretando, no Traduciendo.

### INTÉRPRETE

Para los idiomas hablados, este es un término general y puede ser aplicado a las personas que hablan varios niveles. Sin embargo, en la Comunidad de Sordos, este es un término específico definido legalmente que implica que el Intérprete es QAST Certificado, neutral, intérprete como tercera persona y no un miembro de la Unidad Bilingüe que habla ASL.

### LEP

Una persona que no habla o lucha con el inglés se define con un individuo con un dominio limitado del inglés (LEP, por sus siglas en inglés). La Unidad Bilingüe primeramente trata con LEPs.

### LATINO

Otro término utilizado junto con Hispano, a pesar de que Latino es algunas veces considerado como un término con una carga más política.

### ORADOR NATIVO

Un Orador Nativo pasó la mayor parte de su infancia en un país en el cual se habla su idioma nativo. Esto contrasta con un Orador de Herencia, que aprendió su segundo idioma en el ambiente del hogar, pero fuera del país que hablaba su idioma de origen.

### NACIONALIDAD

La nacionalidad hace referencia a la residencia permanente legal de un individuo, más que a su raza, etnia o al idioma hablado.

"Español" no es una nacionalidad. Por lo tanto, los oficiales no deben asumir que la nacionalidad de una persona que habla español es mexicana salvo que haya sido especificado. Muchos hispanos en el área de la Ciudad de Oklahoma tienen una nacionalidad de un país que no es México.

### NOVATO

El Novato tiene el nivel más bajo de habilidades ACTFL y describe a un individuo con bajo nivel de funcionamiento.

# DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA

## UNIDAD BILINGÜE PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS ESTÁNDARES

### **QAST**

El examen QAST (Examen de Evaluación de Control de Calidad, QAST por sus siglas en inglés) es el examen que realiza el Servicio de Rehabilitación del Departamento de Oklahoma a Intérpretes ASL profesionales. Es un examen de alto nivel y muy riguroso. En cambio, el Departamento utiliza el examen DRS SLIPI.

### **RAZA**

Existen cinco Razas definidas y utilizadas por el gobierno federal: Blanca, Negra, Afroamericana, Indoamericana o Nativa de Alaska, Asiática y Nativa Hawaiana o Isleña del Pacífico.

Hispano, Mexicano, Vietnamita y términos similares no son razas, son Etnias o Nacionalidades. Miembros de la Unidad Bilingüe deberán describir de manera precisa a los individuos utilizando las tres categorías: Raza, Etnia y Nacionalidad.

### **LENGUAJE DE SIGNOS DE INGLÉS EXACTO (S.E.E SIGN)**

Lenguaje de Signos de Inglés Exacto o S.E.E SIGN (por sus siglas en inglés) es otro lenguaje de señas utilizado por los individuos sordos. No es un idioma separado, pero el inglés por señas es palabra por palabra. Una persona sorda puede hablar S.E.E SIGN, ASL, una combinación de los dos o ninguno de los dos.

### **INTERPRETACIÓN SIMULTÁNEA**

La Interpretación Simultánea es el nivel más alto de interpretación. En este método, el Intérprete habla casi al mismo tiempo que el orador, al interpretar sus palabras al mismo ritmo en el cual son habladas.

### **LUNFARDO**

El Lunfardo representa el uso no convencional de las palabras. En general, el lunfardo es difícil de interpretar y debe de evitarse cuando se utiliza a un miembro de la Unidad Bilingüe.

### **SLIPI**

El examen SLIPI es el que suministran los Servicios de Rehabilitación del Departamento de Oklahoma a cualquier persona que hable ASL. El Departamento utiliza el examen como nivelación.

### **SPANGLISH**

El término Spanglish hace referencia a una mezcla de español e inglés, el resultado normal de hablar un idioma junto con otro. El Spanglish es, en general, un idioma lunfardo y por lo tanto debe ser entendido por los oradores de español de la Unidad Bilingüe, pero en general, no lo hablan.

Debe de recordarse que el Spanglish es, en general, sólo utilizado por los hablantes de español que han pasado algún tiempo en Estados Unidos. Los inmigrantes recién llegados en general no están familiarizados con el Spanglish, y nuevamente, los miembros de la Unidad Bilingüe deben evitar su uso con ellos.

### **INTERPRETACIÓN RESUMIDA**

La Interpretación Resumida sucede cuando un intérprete escucha al orador, y luego resume lo que se dijo a medida que interpreta, en contraposición a una interpretación más precisa dicha palabra por palabra. Este método de interpretación es el más común, y puede ser útil si los oradores entienden que no se dice el significado completo; sólo se interpreta un resumen, dejando fuera muchos detalles e ideas. Si un oficial necesita una declaración formal de un sospechoso o de un testigo no debe confiar en una interpretación resumida.

### **SUPERIOR**

El nivel Superior es el nivel más alto de los cuatro de ACTFL. Implica que el orador puede hablar con un nivel nativo educado.

### **TRADUCCIÓN**

La Traducción se refiere a la parte escrita mientras que la Interpretación hace referencia al habla.

### **INTERPRETACIÓN PALABRA POR PALABRA**

La Interpretación Palabra por Palabra se contrasta con la Interpretación Resumida. Mientras que dos idiomas no pueden ser interpretados de manera literal palabra por palabra, este método de interpretación trata de capturar los significados completos, en lugar de Resumir o acortar ideas. Los miembros de la Unidad Bilingüe deben realizar interpretaciones Palabra por Palabra con los sospechosos importantes o con las declaraciones de un testigo.



# DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA

## UNIDAD BILINGÜE INFORME DE ACTIVIDAD

### Fechas

Esta hoja podría cubrir un día, una semana, un grupo o cualquier período de hasta un mes; cualquiera sea el período apropiado. Complete tantas hojas como sea necesario, y entréguelas en las reuniones mensuales o por correo interno al Supervisor de la Unidad Bilingüe.

### Turno

Ya sea su Turno de Patrullamiento (1,2,3) o su turno de investigaciones, Día, Noche, etc.

### Tarea

Su tarea general: Patrulla SF, Violencia Doméstica, Laboratorio Delictivo, etc.

### Nombre del Oficial y Número de Comisionado

El nombre del oficial, empleado civil o voluntario civil y número de identificación.

### Incidente

#### Ubicación del Evento

Dirección o ubicación del incidente. "Oficina" o "Central" son suficientes para los Detectives.

#### Naturaleza

Naturaleza de la llamada.

#### Número de Caso o Secuencia

Su número de caso, o de lo contrario, si no se obtuvo Número de Caso, Número de Secuencia del Despacho. Las llamadas de teléfono y los contactos casuales de civiles en general no generarán un número de caso o número de secuencia.

### Tiempo

#### Horario de Comienzo

Horario en el cual comenzó la asistencia.

#### Horario de Finalización

El horario en el cual terminó de brindar la asistencia en el segundo idioma.

### Minutos

#### Minutos de las Tareas Habituales

¿Cuántos minutos pasó brindando asistencia como parte de su horario de tarea habitual en su propio Buró?

### Minutos de las Tareas Especiales

Minutos que pasó FUERA DE SUS TAREAS NORMALES al brindar la asistencia.

### Minutos de Horas Extras

Minutos que pasó utilizando Tiempo Extra al brindar asistencia.

### Minutos de Tiempo Complementario

Minutos que pasó utilizando Tiempo Complementario al brindar asistencia.

### Tiempo

#### Inmediato

¿Brindó esta asistencia sin demasiada advertencia anticipada?, o,

#### Programado

¿Se programó esta asistencia con anticipación?

### Buró

#### Investigaciones

¿Este llamado fue principalmente para asistir a la unidad de Investigaciones?

#### Operaciones

¿Este llamado fue principalmente para asistir a la unidad de Operaciones?

### Origen

#### Autoiniciadas

¿Usted mismo inició este incidente?

#### A pedido del Oficial

¿Su pedido vino directamente de un oficial o de un detective?

#### A pedido del Supervisor

¿Este pedido vino de parte de un supervisor?

#### A pedido de Despacho

¿El pedido vino de parte de Despacho?

#### A pedido de la Unidad Bilingüe

¿Este pedido fue programado a través de la Unidad Bilingüe o por el Supervisor de la Unidad Bilingüe?

#### A pedido de un Ciudadano

¿El pedido vino de parte de un ciudadano?

### Se asistió a

#### Propia Unidad

¿Brindó la asistencia principalmente para su Detective de la Unidad o para la División de Patrullamiento?

#### Otra Unidad

¿Se fue para asistir a otra Unidad o División de Patrullamiento? (oficial de Santa Fe asistiendo a Springlake, Detective Larceny ayudando a Robbery, etc.)

#### Otro Buró

¿Dejó su Buró para asistir a un Buró diferente? (Un Oficial de Patrulla ayudando a un detective, un detective ayudando por una llamada de patrullamiento, un Oficial de Patrulla asistiendo en la cárcel, etc.)

#### Otra Agencia

¿Asistió al Condado, OHP, ICE, etc?

### Producción

#### Sólo Verbal

No se realizaron informes, o sólo se completaron FI/ Citaciones.

#### Informes

Se generaron informes por Incidente Delictivo, Informe de Arresto, o Informe de Detective.

#### Entrevistas Grabadas

¿Fue su interpretación grabada, ya sea en audio o video?

### Idioma

Ya sea **E** para Español, **V** para Vietnamita o **A** para ASL

### Modo

#### Hablado

¿Fue esta una tarea sólo hablada?

#### Escrito

¿Leyó/escribió o tradujo un documento escrito?

#### Delitos Mayores Identificados y Cargos

Durante el curso de su asistencia, ¿hubo sospechosos de delitos mayores arrestados o identificados?

#### Comentarios

Ingrese comentarios adicionales, ideas, sugerencias, vocabulario encontrado, diferentes dialectos oídos, etc., en este espacio.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE STORM LAKE, EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN  
DE EMPLEOS OFICIALES AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD

GUIDELINE #: 7.3  
CONCERNING: JOB CLASSIFICATION & ASSIGNMENT  
SUPPLEMENTAL: COMMUNITY SERVICE OFFICER  
EFFECTIVE DATE: 3-15-93

- I. A Police Officer or civilian as assigned by the PSD/Chief of Police will be assigned to the position of Community Service Officer. This officer is not a member of the Patrol Division or the Investigation Division, but is a support service individual under the direction of a supervisor. The Community Service Officer answers to the Shift Supervisor, the Captain, and the PSD/Chief, and supervises no one.
- II. The Community Service Officer is responsible for the following duties and responsibilities:
  - A. Uniformed Civilian
  - B. Crime Prevention/Community Relations Officer
  - C. Vehicle Maintenance Officer
  - D. Street Beat Patrols
  - E. Provide language translation and cultural education
  - F. Receive and document desk reports
  - G. Relief to Office Staff
  - H. Maintain and enforcement of abatement notices on junked vehicles and machinery
  - I. Conduct department tours
  - J. Attend meetings
  - K. Complete Monthly reports
  - L. All other duties as assigned
- III. The Community Service Officer is a uniformed position. The Community Service Officer will not perform patrol functions but may respond to back up other officers. The Community Service Officer is at the disposal of the Street Supervisor and Senior Patrol Officer when requested to assist.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE STORM LAKE, EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN  
DE EMPLEOS OFICIALES AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD

CONTINUATION OF GUIDELINE #7.3

Community Service Officer

Immediate Supervisor: Police Lieutenant

General Responsibilities:

- A) Assume primary interpretation and translation responsibilities for the police department in Spanish, Lao, or both.
- B) Assist the police department in cultural sensitivity and understanding
- C) Provide programs to the public on police department functions and purposes
- D) Assist all other city agencies as assigned
- E) Assist the Crime Prevention Officer with programs and responsibilities
- F) Assist with the responsibilities of the Vehicle Maintenance Officer
- G) Conduct "public relations" street beat patrols of the business community when assigned
- H) Manage and conduct all "vacation checks" on a weekly basis
- I) Assigned some minor desk reports which do not have suspects or where no follow-up is necessary
- J) Fill in for clerical staff during vacations and sick leave
- K) Monitor and issue all abatement notices on junk vehicles and machinery as forwarded by the patrol division and administration
- L) Assist patrol officers at crime scenes, fire scenes, and accident scenes
- M) Patrol the streets of the community and report all criminal activity to a police officer
- N) Complete monthly reports of activities to the Captain
- O) Does all other related work as required

Minimum Requirements:

- A) High school graduate or GED equivalent
- B) College credit preferred
- C) Knowledge and command of the languages: Spanish, Lao or both
- D) Able to speak, read and write the English language clearly
- E) Ability to prepare written reports
- F) Possess or be able to attain a valid Iowa license
- G) Pass an extensive background investigation
- H) Pass a physical agility test
- I) Display report writing ability
- J) Pass a medical physical exam
- K) Successfully complete field training

Salary range: Pay Grade 10

FLSA Status: Non-exempt

Effective: 3/15/93

## OFICIAL DE SERVICIOS COMUNITARIOS

### OBJETIVO GENERAL

Realizar una variedad de tareas culturales junto con servicios de ayuda civil de rutina en apoyo a las actividades de cumplimiento de la ley.

### SUPERVISIÓN RECIBIDA

Trabajos realizados bajo la supervisión del Teniente de servicio de la policía.

### SUPERVISIÓN EJERCIDA

Ninguna.

### RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES ESENCIALES

- Asumir las principales responsabilidades de traducción e interpretación del Departamento de policía ya sea en español, lao o ambos. Asistir al Departamento de policía en lo que respecta a la comprensión y sensibilidad cultural.
- Brindar programas al público sobre las funciones y los objetivos del Departamento de policía.
- Asistir a las demás agencias de la ciudad según fue asignado.
- Asistir al Oficial de prevención de delitos con programas y responsabilidades. Asistir con las responsabilidades del Oficial de mantenimiento de vehículos.
- Realizar patrullamientos callejeros de "relaciones públicas" de la comunidad comercial cuando fuere asignado.
- Administrar y dirigir "cheques vacacionales" semanalmente.
- Asignar informes de escritorio que no tengan sospechoso o en los que no se necesita ningún seguimiento.
- Sustituir al personal administrativo durante las vacaciones y las licencias por enfermedad.
- Asistir a oficiales de patrullamiento en escenas del delito, incendios y accidentes. Patrullar las calles de la comunidad e informar las actividades delictivas a los oficiales de policía.
- Realizar actividades para el Departamento de policía que tengan que ver con el cumplimiento de la ley.
- Completar informes mensuales de actividades para el Capitán.

### RESPONSABILIDADES PERIFÉRICAS

Atender a diferentes empleados y otras comunidades según estuviese asignado.

Realizar trabajo relacionado según estuviese asignado.

### REQUISITOS MÍNIMOS ESPERADOS

Educación y experiencia:

- (A) Haber completado los estudios secundarios u obtenido el Diploma de educación general equivalente.

Conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias:

- (A) Conocimiento y manejo de idiomas. Español, lao o ambos
- (B) Hablar, leer y escribir en inglés de manera clara.
- (C) Poder realizar informes por escrito.
- (D) Aprobar una investigación de antecedentes extensiva.
- (E) Aprobar un examen de habilidad física.
- (F) Demostrar habilidades para escribir informes.
- (G) Aprobar un examen físico médico.
- (H) Completar con éxito la capacitación de campo.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE STORM LAKE DESCRIPCIÓN DE EMPLEOS OFICIALES AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD

### REQUISITOS ESPECIALES

Licencia de conducir válida de Iowa o habilidad para obtener una antes de conseguir el empleo.

### REQUISITOS DESEADOS

Créditos universitarios preferentemente.

### HERRAMIENTAS Y EQUIPOS UTILIZADOS

Computadora personal, dentro de lo que se incluye procesador de textos y software especializado; teléfono máquina de escribir, calculadora, fax, fotocopidora; automóvil y radio de policía, equipo de primeros auxilios, herramientas de cierre vehicular, cámara.

### EXIGENCIAS FÍSICAS

Las exigencias físicas descritas aquí representan a aquellas que debe reunir un empleado para realizar con éxito las funciones esenciales de este trabajo. Se deben realizar acuerdos razonables para permitir que las personas minusválidas realicen las funciones esenciales.

Mientras se realizan las tareas de este trabajo, al empleado en general se le pide que se siente y hable o escuche. Ocasionalmente se le pide al empleado correr; detenerse; caminar; usar las manos para manipular; manejar u operar objetos, herramientas o controles; alcanzar objetos con manos y brazos; trepar o balancearse; detenerse; agacharse, arrodillarse, agazaparse o arrastrarse.

El empleado debe de manera ocasional levantar y/o mover más de 100 libras. Las habilidades de visión específicas requeridas por este trabajo incluyen visión de cerca, de lejos, a color, periférica, percepción de profundidad y habilidad para ajustar el foco.

### AMBIENTE DE TRABAJO

Las características del ambiente de trabajo descritas aquí son representativas de las que reúne el empleado mientras realiza las funciones esenciales de este trabajo. Se deben realizar acuerdos razonables para permitir que las personas minusválidas realicen las funciones esenciales.

Al realizar las tareas de este trabajo, el empleado ocasionalmente trabaja a la intemperie.

El nivel de ruido en el ambiente de trabajo es en general bajo en la oficina a moderadamente ruidoso en el campo.

### LINEAMIENTOS DE SELECCIÓN

Solicitud formal, nivel de educación y experiencia; entrevista oral, verificación de antecedentes, verificación de registros de conducir y verificación de referencias; se pueden requerir además exámenes relacionados al trabajo.

Las tareas mencionadas arriba son simplemente ilustrativas de los diferentes tipos de trabajo que se pueden realizar. La omisión de la declaración específica de tareas no las excluye del puesto si el trabajo es similar, relacionado a una asignación lógica del puesto.

La descripción del trabajo no constituye un acuerdo de trabajo entre el empleador y el empleado y está sujeta a cambios del empleador a medida que las necesidades del empleador y los requisitos del trabajo cambian.

RANGO SALARIAL: \$9,50-\$12,51

ESTADO DE LA LEY DE NORMAS JUSTAS LABORALES (F.L.S.A., por sus siglas en inglés): No exentas.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DEL INTÉRPRETE

### INTÉRPRETE

*Las especificaciones de la clase intentan presentar una lista descriptiva de las tareas realizadas por los empleados de la clase.*

*Las especificaciones **no** intentan reflejar todas las tareas realizadas durante el trabajo.*

### DEFINICIÓN

Los titulares están a cargo de los servicios de interpretación y traducción de diferentes áreas del Departamento; realizan trabajo de oficina relacionado.

### SUPERVISIÓN RECIBIDA Y EJERCIDA

Se recibe supervisión directa del supervisor civil.

### FUNCIONES ESENCIALES

1. Realizar interpretaciones consecutivas en el campo o como parte de una investigación.
2. Transcribir grabaciones de audio.
3. Traducir declaraciones voluntarias y documentación de evidencia; también pueden traducir formularios oficiales y documentos tanto legales como no legales, y correspondencia oficial.
4. Dirigirse a la escena del delito, lugar donde ocurrió el accidente e instalaciones asociadas como centros de detención y hospitales para brindar servicios de interpretación a oficiales uniformados y personal de investigación.
5. Asistir a entrevistas, reuniones e interrogatorios para brindar servicios de interpretación.
6. Utilizar las habilidades bilingües para asistir a los empleados del Departamento y al público ya sea en persona o por teléfono.
7. Utilizar las habilidades bilingües para actuar como nexo ente el Departamento, otras agencias gubernamentales, organizaciones comunitarias y el público en general.
8. Ejemplificar los valores del Departamento.

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DEL INTÉRPRETE

### REQUISITOS

#### **Conocimiento de:**

Inglés conversacional, coloquial e idiomático;

Inglés escrito, dentro de lo que se incluye gramática y puntuación;

Idioma extranjero conversacional, coloquial e idiomático. Idioma extranjero escrito, dentro de lo que se incluye gramática y puntuación;

Prácticas y procedimientos de oficina generales, dentro de lo que se incluye llevar registros.

#### **Habilidad para:**

Leer, escribir y hablar de manera fluida tanto en inglés como en el idioma extranjero;

Aprender la terminología y jerga utilizada en la comunidad a cargo el cumplimiento de la ley;

Realizar interpretaciones consecutivas;

Dirigirse a los lugares donde ocurrió el accidente, escenas del delito y otros sitios para brindar servicios de interpretación;

Traducir documentos y declaraciones escritas;

Transcribir grabaciones de audio;

Demostrar ética profesional al realizar servicios de interpretación y/o traducción;

Producir traducciones impresas haciendo uso de un procesador de textos en la computadora;

Saber usar equipamiento de oficina tales como fax, fotocopidora y teléfono;

Llevar registros;

Comunicarse de manera clara y concisa, tanto en forma oral como escrita;

Establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas con las personas con las que entra en contacto en el transcurso del trabajo;

Mantener la confidencialidad;

Demostrar las características que concuerdan con los valores del Departamento;

Mantener condiciones físicas y mentales apropiadas para realizar tareas asignadas y cumplir con las responsabilidades.

#### **Requisitos de experiencia y capacitación/educación:**

**Experiencia:** Un año de experiencia profesional como intérprete y/o traductor en una agencia comunitaria o gubernamental, o empresa comercial.

**Capacitación:** Diploma secundario o Diploma de educación general equivalente (GED).

**Certificado:** Haber obtenido un certificado de interpretación del tribunal del estado como Intérprete certificado o equivalente; esto puede sustituir un año de experiencia profesional como intérprete.

**Licencia:** Licencia de conducir clase "C" válida de Nevada.

#### **Condiciones físicas:**

Estar sentado o parado por largos periodos de tiempo ya sea para trabajar en la oficina o en el campo; conducir por rutas urbanas y rurales para llegar a lugares y poder brindar los servicios de interpretación.

## INTÉRPRETE SUPERVISOR

*Las especificaciones de la clase intentan presentar una lista descriptiva de las tareas realizadas por los empleados de la clase.*

*Las especificaciones **no** intentan reflejar todas las tareas realizadas durante el trabajo.*

### DEFINICIÓN

Los titulares capacitan, controlan y evalúan el trabajo de los Intérpretes; realizan la programación de empleados y llevan a cabo las tareas de traducción más complejas e importantes que tienen un impacto en investigaciones delictivas significativas y/o acusaciones.

### CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS

Este es el supervisor de primera línea en la clase de Intérpretes distinguidos por la ausencia de una planificación del programa y funciones de coordinación generales.

### SUPERVISIÓN RECIBIDA Y EJERCIDA

Recibe supervisión directa del personal de administración asignado.

Ejercita supervisión directa sobre el personal.

### FUNCIONES ESENCIALES

1. Supervisar a los empleados; monitorear, controlar y evaluar el rendimiento; asistir en la contratación de nuevos empleados.
2. Agendar empleados, intérpretes para citas con las unidades de trabajo del Departamento que necesitan del servicio de interpretación durante la entrevista; preparar y enviar informes de sueldos.
3. Evaluar necesidades de capacitación de personal, trabajar junto con los empleados para corregir deficiencias; resolver temas de conducta y rendimiento generales.
4. Asistir en el desarrollo de los objetivos del programa; implementar procedimientos y políticas aprobadas.
5. Preparar diferentes informes y memos sobre operaciones y actividades.
6. Asistir en el monitoreo del inventario.
7. Responder a las preguntas y quejas del público, los empleados y el personal de administración; responder llamadas telefónicas derivadas al supervisor; brindar información y asistencia según sea apropiado.
8. Realizar trabajos de traducción más complejos e importantes.
9. Puede ser que testifique ante el tribunal.
10. Ejemplificar los valores del Departamento.

## REQUISITOS

### Conocimiento de:

Principios de supervisión, capacitación y monitoreo de rendimiento;  
Procedimientos, prácticas de oficina generales y equipamiento de computadoras;  
Principios y prácticas de llevar registros;  
Inglés conversacional, coloquial e idiomático;  
Inglés escrito, dentro de lo que se incluye gramática y puntuación;  
Idioma extranjero conversacional, coloquial e idiomático;  
Idioma extranjero escrito, dentro de lo que se incluye gramática y puntuación.

### Habilidad para:

Monitorear, organizar y controlar el trabajo del personal;  
Identificar las necesidades de capacitación y desarrollar, presentar y evaluar la capacitación;  
Preparar informes claros y concisos;  
Monitorear inventarios;  
Comunicarse de manera clara y concisa, tanto en forma oral como escrita;  
Saber usar equipamientos de oficina tales como fax, fotocopidora, teléfono y computadora;  
Llevar registros;  
Establecer y mantener relaciones de trabajo efectivas con las personas con las que entra en contacto en el transcurso del trabajo;  
Mantener la confidencialidad y asegurar lo mismo de los subordinados;  
Demostrar las características que concuerdan con los valores del Departamento;  
Realizar interpretaciones consecutivas;  
Aprender la terminología, los códigos y la jerga utilizada en la comunidad a cargo el cumplimiento de la ley;  
Dirigirse a los lugares donde ocurrió el accidente, escenas del delito y otros sitios para brindar servicios de interpretación;  
Traducir documentos y declaraciones escritas;  
Mantener condiciones físicas y mentales apropiadas para realizar tareas asignadas.

### Requisitos de experiencia y capacitación/educación

**Experiencia:** Dos años de experiencia profesional como intérprete y/o traductor en una agencia comunitaria o gubernamental, o empresa comercial considerable.

**Capacitación:** Diploma secundario o Diploma de educación general equivalente (GED).

**Certificado:** Haber obtenido un certificado de interpretación del tribunal del estado como Intérprete certificado o equivalente; esto puede sustituir un año de experiencia profesional como intérprete.

**Licencia:** Licencia de conducir clase "C" válida de Nevada.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS  
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DEL SUPERVISOR DEL INTÉRPRETE

CONDICIONES LABORALES

**Condiciones ambientales:**

Ambiente de oficina; trabajo con computadoras; viajes de un lado a otro; condiciones climáticas cambiantes típicamente relacionadas con el trabajo en el campo; vistas, sonidos y olores desagradables asociados con accidentes y escenas del delito.

**Condiciones físicas:**

Estar sentado o parado por largos periodos de tiempo ya sea para trabajar en la oficina o en el campo; conducir por rutas urbanas y rurales para llegar a lugares y poder brindar los servicios de interpretación.

## I. Antecedentes

Durante años, el Departamento ha dirigido el Programa de Servicios de Intérpretes Hispanos (HISP, por sus siglas en inglés) que emplea a 30 Intérpretes hispanos de medio tiempo y a 3 Intérpretes hispanos líderes. Estos empleados de medio tiempo trabajan principalmente en el Municipio y brindan servicios de interpretación y traducción a todas las unidades de trabajo del Departamento. Cuando sea necesario, los intérpretes responderán a accidentes y se dirigirán a la escena del delito, hospitales, cárceles y oficinas comerciales, como así también hogares residenciales. La mayor parte del trabajo se realiza verbalmente pero el Departamento ha notado que cada vez es más necesario el servicio de traducción de alta calidad, especialmente en lo referente a declaraciones voluntarias y registros interrogatorios que forman parte de los casos importantes. Dicho servicio debe cumplir con los rigurosos estándares del tribunal y debe poder resistir desafíos de los abogados de la defensa que tienen acceso a personas muy competentes en los servicios de interpretación y traducción.

Cuando dicho servicio tiene más impacto en las investigaciones delictivas y esfuerzos de la defensa, en general lo realiza un panel de tres Intérpretes hispanos líderes de medio tiempo, que también tienen a su cargo las tareas de capacitación, preparación y revisión del trabajo de los empleados a nivel oficial. Como la carga de trabajo ha ido creciendo de manera continua durante los últimos tres años, la necesidad de tornar estos trabajos de tiempo parcial en supervisores de primera línea de tiempo completo ha sido obvia. Se espera que las posiciones de los supervisores de tiempo completo brinden al Departamento una mayor seguridad en lo que respecta a la responsabilidad, dedicación y cobertura en términos de días y hora cuando se espera que se presenten para trabajar, control de calidad, continuidad de estándares profesionales que un grupo de empleados utiliza, y conservación de pericia. Este es el motivo por el que la Patrulla central desea tornar los tres puestos de medio tiempo como Intérpretes hispanos líderes en trabajos de tiempo completo, cada uno de los cuales supervisará un grupo de 10 Intérpretes hispanos de medio tiempo.

Como la demanda de servicios de interpretación y traducción de varias unidades de LVMPD ha crecido, también lo ha hecho la necesidad de encontrar una persona que tenga una amplia perspectiva y que pueda asegurar uniformidad y consistencia al operar el programa de servicios de idiomas en las siguientes áreas: estándares de contratación, capacitación, y producción, planificación de políticas y presupuesto, conducta significativa del empleado, quejas, reclamos internos y externos, uso de dispositivos de oficina y equipos facilitadores. Estas funciones, **menos** las decisiones técnicas sobre cuán preciso es nuestro trabajo de interpretación, han sido asumidas por el Teniente de la policía cuando en realidad deben asignarse a un supervisor civil para darle al teniente más tiempo para hacer aquello para lo que fue entrenado: responsabilidades de administración de la sección y cumplimiento de la ley.

La Patrulla central ha obtenido fondos preliminares para un puesto de coordinador de programa civil, como así también tres puestos de supervisores de primera línea de tiempo completo para reemplazar un igual número de puestos de medio tiempo. Por lo tanto, se le ha pedido al personal que determine los títulos adecuados de la clase y la escala salarial de estos puestos. Sin embargo, creemos que debemos tomar la oportunidad para establecer la escala salarial del nivel oficial para que la Patrulla central tenga un sostén para realizar la planificación de su presupuesto cómo y cuándo sea necesario para así tornar algunos de los 30 puestos de medio tiempo como Intérpretes en trabajos de tiempo completo.

## II. Metodología

Para un estudio de esta naturaleza, las encuestas salariales son una parte importante. Si bien hay algunas excepciones, las prácticas industriales dicen que cuando existe una clase (por ej.: Sénior LEST, y Supervisor de LEST), las encuestas salariales se realizan sólo a nivel oficial porque es en general donde tienen lugar la competencia del mercado y las contrataciones abiertas. Un impulso extra para que se realice la encuesta a nivel oficial, como se ve en el Apéndice, ha resultado del hecho de las previsiones de la Patrulla central al contratar Intérpretes de tiempo completo en un futuro cercano.

Además, se realizaron comparaciones internas haciendo uso de los nueve factores indemnizables para confirmar la posibilidad de utilizar los datos de dicha encuesta. Luego, se realizaron debates con la administración del Buró de servicios de patrulla y los Intérpretes hispanos líderes titulares para obtener la última información del programa HISP. Se realizaron posteriores consultas con el Buró de administración y PPACE antes de obtener los resultados del estudio y se enviaron recomendaciones a la cadena.

## III. Datos de la encuesta salarial

En el nivel oficial, la encuesta obtuvo datos de 8 personas dentro de 24 vecindarios de tamaño considerable. "Intérprete de tribunal" es un empleo que concuerda con el de "Intérprete/Traductor" ya que no hay diferencia significativa en lo que respecta al conocimiento y las habilidades cuando se comparan ambos y porque es generalmente el mismo grupo de postulantes que se presentan por el empleo publicado por el Departamento y los competidores que abarcan la encuesta.

Los datos de la encuesta a nivel nacional incluyen como salario mínimo \$24.378 y como máximo \$70.366. Empleadores como el Condado de San Bernardino y Salt Lake se conocen por no pagar sueldos altos, mientras que lo opuesto sucede con Las Vegas Norte. También existen empleadores como el Condado de Phoenix y Washoe que generalmente tiene los niveles salariales en el medio de éstos. Los datos promedio de la encuesta en el rango mínimo muestran que el honorario es de \$16,59, que es ligeramente superior a la contraparte de LVMPD N24 que es de \$16,36, versus el honorario por hora de \$15,45 que nosotros pagamos a nuestros Intérpretes hispanos de medio tiempo. Basamos nuestra comparación principalmente en el rango mínimo porque este es típicamente el honorario de contratación y porque unos pocos postulantes pueden tomar una reducción de salario y pensar cuánto estarán cobrando en diez años.

Como muchos puestos de medio tiempo son ocupados por personas que tienen otras fuentes de ingreso, no podemos asumir que el honorario por hora de \$15,45 es competitivo al aplicarlo a puestos de tiempo completo. Si bien los datos de la encuesta indican que N24 puede ser un nivel de honorario competitivo, debemos de todos modos ver si éste es razonable dentro del plan de salarios de civiles de LVMPD.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS  
CREACIÓN DE UNA CLASE DE NUEVAS SERIES: MEMO DEL INTÉRPRETE

#### IV. Comparación de factor indemnizable

La siguiente comparación, basada en factores indemnizables, emplea a LEST como punto de referencia:

Intérprete	Técnico de soporte de cumplimiento de la ley
<p><b>Conocimiento requerido:</b> Un año de experiencia como profesional intérprete/ traductor en un comercio, comunidad, o agencia gubernamental, y diploma de secundario; o Certificado como Intérprete del tribunal de Nevada.</p>	<p><b>Conocimiento requerido:</b> Diploma secundario o equivalente.</p>
<p><b>Supervisión recibida:</b> Supervisión típica de empleados de soporte de oficina. La interpretación no deja demasiado espacio para la discreción personal.</p>	<p><b>Supervisión recibida:</b> Supervisión típica de empleados de soporte de oficina. Ejerce discreción limitada sobre la finalización de tareas de soporte de cumplimiento de la ley y/u oficina.</p>
<p><b>Lineamientos disponibles:</b> Directo. La conducta y el rendimiento laboral están regidos por el Código de responsabilidad profesional para asegurar precisión, totalidad, imparcialidad, confidencialidad, elusión de conflictos de interés, y un alcance de práctica definido.</p>	<p><b>Lineamientos disponibles:</b> Si existiera, el manual operativo para funciones de soporte (por ej. Recuperación de datos haciendo uso de la Guía del Multisistema, ingreso de datos, archivo y recepción) tiende a ser directo y detallado, y deja poco espacio para la interpretación.</p>
<p><b>Complejidad:</b> El enfoque único del trabajo de interpretación indica que las acciones a tomar son discernibles ya que implican muy poca o ninguna opción a tomar. El trabajo es, por lo tanto, controlado rápidamente.</p>	<p><b>Complejidad:</b> Tienen como tarea funciones de soporte de oficina y funciones que tienen que ver con el cumplimiento de la ley. La toma de decisiones implica el reconocimiento de la existencia de, entre otras diferencias, diferentes fuentes de información, transacciones o entradas.</p>
<p><b>Alcance y consecuencia del trabajo:</b> La interpretación de interrogantes y entrevistas permite que el empleado acceda a información altamente confidencial. Otras tareas afectan la precisión o fiabilidad de los siguientes procesos.</p>	<p><b>Alcance y consecuencia del trabajo:</b> El trabajo afecta la precisión y fiabilidad de los siguientes procesos y rara vez es lo suficientemente crítico para desbaratar las investigaciones y las funciones relacionadas con el cumplimiento de la ley.</p>
<p><b>Supervisión ejercida:</b> Ninguna.</p>	<p><b>Supervisión ejercida:</b> Ninguna.</p>
<p><b>Objetivo de los contactos:</b> Obtener y dar información.</p>	<p><b>Objetivo de los contactos:</b> Obtener y dar información.</p>
<p><b>Demandas físicas:</b> Conducir un vehículo del departamento para responder a una llamada de servicio o trabajar dentro de la oficina no requiere ninguna agilidad o destreza especial.</p>	<p><b>Demandas físicas:</b> Trabajar dentro de la oficina no requiere ninguna agilidad o destreza especial.</p>
<p><b>Ambiente laboral:</b> Características mentalmente perturbadoras o desagradables encontradas en escenas del delito o lugares en donde tuvo lugar un accidente.</p>	<p><b>Ambiente laboral:</b> Ambiente de trabajo típico de una oficina con luz, calefacción y ventilación adecuadas.</p>

## DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS CREACIÓN DE UNA CLASE DE NUEVAS SERIES: MEMO DEL INTÉRPRETE

Teniendo en cuenta la comparación citada anteriormente, podemos ver que ambas clases de puestos tienen el mismo nivel bajo los factores más indemnizables. Existen algunas diferencias. El intérprete que cumple con el requisito superior de experiencia de trabajo, tiene acceso a información muy confidencial debido a la interpretación de interrogatorios y entrevistas, y un ámbito laboral menos atrayente. Sin embargo, esta situación se descentraliza por la mayor complejidad del trabajo de muchos puestos LEST ya que el Intérprete tiene como único enfoque el trabajo de interpretación y traducción, y los empleados de LEST tienen una mayor variedad de funciones de soporte de oficina y tareas relacionadas con el cumplimiento de la ley. Además, se espera que tengan mayor flexibilidad y adaptación al pasar de una posición a otra. Como tal, debe existir una paridad en los horarios entre el Intérprete y LEST.

### V. Titularidad y estructura

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, recomendamos que al Intérprete se le pague la misma escala salarial que a LEST, por ej. N24, si tiene puestos de tiempo completo. Siguiendo las convenciones del departamento establecidas por el Estudio Ralph Andersen que permiten que el supervisor directo tenga un 15 por ciento diferencial, recomendamos N30 (\$39.458 – 58.406) para el nivel de supervisión y N36 (\$45.760 – 67.725) para el Coordinador de servicios de interpretación.

<b>Escala salarial</b>	<b>Clase de intérpretes (propuesta)</b>
N24	Intérprete ( <i>si es de tiempo completo</i> )
N30	Intérprete supervisor ( <i>propuesta</i> )
N36	Coordinador de servicios de interpretación ( <i>propuesta</i> )

Tras haber consultado con el Buró de servicios de patrulla, recomendamos el título genérico de “Intérprete” y no el título específico de “Intérprete hispano” debido a la futura y posible necesidad de incluir la interpretación y traducción a un idioma distinto al español.

### VI. Fondos

Entendemos que para 2007-08, la Patrulla central ha obtenido la aprobación de \$112.323 para 3 posiciones en el nivel de supervisión y \$42.364 por un puesto en el nivel de coordinador de programa. Como no se espera que los puestos estén cubiertos antes del último cuatrimestre de 2007-08, y como las nuevas contrataciones en general reciben el rango mínimo de paga, el nivel actual de fondos se espera que alcance para cubrir más que los gastos. Sin embargo, la Patrulla central puede ser que necesite fondos adicionales para 2008-09 acordes a las escalas salariales propuestas.

### VII. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados y análisis arriba mencionados, recomendamos la aprobación de:

- (A) La creación de una nueva clase llamada “Intérprete” formada por un Coordinador de los servicios de interpretación, Intérprete supervisor e Intérprete;
- (B) La creación del puesto de Coordinador de servicios de interpretación con un horario en N36 de ((\$45.760 – 67.725) del plan de honorarios de civiles;
- (C) La creación de tres puestos de tiempo completo como Intérprete supervisor con un honorario en N30 (\$39.458 - 58.406);
- (D) Fijar el rango salarial del Intérprete en N24 (\$34.029 – 50.398) para brindarle una referencia a la Patrulla central para planificar el presupuesto cómo y cuándo la División considere crear en el futuro puestos como Intérprete tiempo completo; y
- (E) Especificaciones de la clase propuesta para las nuevas clases arriba mencionadas.

DEPARTAMENTO DE POLICÍA METROPOLITANA DE LAS VEGAS  
CREACIÓN DE UNA CLASE DE NUEVAS SERIES: MEMO DEL INTÉRPRETE

**APÉNDICE**

**ENCUESTA SALARIAL: INTÉRPRETE**

<b>ENCUESTADO</b>	<b>COMPATIBILIDAD PARA EL TRABAJO</b>	<b>HONORARIO MÍNIMO</b>	<b>HONORARIO MÁXIMO</b>
<b>CONDADOS</b>			
Alameda	sin compatibilidad		
Contra Costa	Traductor	\$ 29.078	\$ 35.344
Orange	sin compatibilidad		
Riverside	sin compatibilidad		
San Diego	sin compatibilidad		
Sacramento	sin compatibilidad		
San Bernardino	Intérprete/Traductor	\$ 24.378	\$ 31.158
Los Ángeles	Intérprete	\$ 36.696	\$ 37.692
Santa Clara	sin compatibilidad		
Clark	sin compatibilidad		
Salt Lake	Intérprete	\$ 25.992	\$ 36.400
Maricopa	Intérprete	\$ 40.872	\$ 70.366
King	sin compatibilidad		
Washoe	Intérprete de tribunales	\$ 36.899	\$ 57.221
<b>CIUDADES</b>			
San José	sin compatibilidad		
Sacramento	sin compatibilidad		
San Diego	sin compatibilidad		
Los Ángeles	sin compatibilidad		
Las Vegas	sin compatibilidad		
Las Vegas Norte	Empleado de tribunales del intérprete	\$ 42.778	\$ 61.172
Phoenix	Intérprete de tribunales	\$ 39.312	\$ 57.637
Henderson	sin compatibilidad		
Salt Lake City	sin compatibilidad		
Seattle	sin compatibilidad		
<b>ACUMULATIVO</b>		<b>\$276.005</b>	<b>\$386.990</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>\$ 34.501</b>	<b>\$ 48.374</b>
		Por hora: \$ 16,59	
<b>Intérprete propuesto, clase nivel oficial, N24</b>		<b>\$ 34.029</b>	<b>\$ 50.398</b>
		<b>Por hora: \$ 16,36</b>	

## PREÁMBULO

El presente Código de Responsabilidad profesional suplementa y no reemplaza las secciones del Manual del Departamento LVMPD que rigen la conducta de los empleados. El Manual del Departamento reemplazará el presente Código si surgiese algún conflicto.

El acceso a los servicios de cumplimiento de la ley provisto por el Departamento de la Policía metropolitana de Las Vegas depende generalmente de la disponibilidad de canales de comunicación. Tanto los contactos de personal como tecnológicos han hecho que estas comunicaciones sean posibles. Sin embargo, los contactos del Departamento con la comunidad hispana, que constituyen el 30 por ciento de la población local, han estado limitados por las barreras idiomáticas. El objetivo del Programa de servicios de intérpretes hispanos (HISP, por sus siglas en inglés) es quitar o disminuir significativamente esta barrera. Esto asegurará que los miembros de la comunidad hispana que tienen un inglés oral limitado, ya sean residentes locales o visitantes, puedan disfrutar de un **MISMO ACCESO** a los servicios de la policía, que de manera directa o indirecta, mejorarán la eficiencia y efectividad del Departamento como un todo.

## REGLA UNO: PRECISIÓN Y TOTALIDAD

*Los intérpretes deben realizar una interpretación consecutiva de manera completa y precisa y/o una traducción a primera vista, sin aclaraciones, a menos que el supervisor otorgue permiso y sin alterar, omitir o agregar información a lo que se dice o escribe.*

### Notas aclaratorias:

- A. Los intérpretes tienen la siguiente obligación primordial: Colocar a las personas que no hablan inglés en una posición de igualdad en comparación con aquellas que comprenden el idioma inglés al quitar o disminuir significativamente las barreras idiomáticas.
- B. Esta obligación se cumple al conservar cada uno de los elementos de información que aparecen en el idioma fuente cuando se transmite en el idioma destino. Si una clienta del sexo femenino dice, "Salí de compras el domingo pasado" en el idioma fuente, el intérprete debe decir "Salí de compras el domingo pasado" en el idioma destino. El intérprete no debe decir, "Ella dijo que salió de compras el domingo pasado".
- C. Al realizar sus tareas y cumplir con sus actividades, **los intérpretes no hablan por sí mismos**. Sólo interpretan idiomas. Si tienen que hablar por sí mismos en ocasiones en las que le solicitan a los clientes que repitan una declaración o hablen más despacio, deben aclarar que están hablando por sí mismos. Si no, se entenderá como que es un pedido de una de las partes (y no del intérprete) para que la otra parte repita una declaración o hable más despacio.
- D. La precisión al interpretar se alcanza cuando los intérpretes aplican sus mejores habilidades y criterios para preservar fielmente el significado de lo que se dice, dentro de lo que se incluye estilo o registro del discurso y énfasis emocional del orador.
- E. No necesariamente se alcanza la precisión por medio de interpretaciones textuales o literales. La interpretación palabra por palabra en muchos casos puede en verdad distorsionar el significado del idioma fuente. Cómo se expresa una declaración está regido por la cultura que crea el vocabulario y las reglas gramaticales relacionadas.
- F. La precisión en la interpretación del idioma incluye que el intérprete corrija un error de interpretación descubierto durante o después de una sesión de interpretación.
- G. Se debe interpretar toda declaración oral, aunque parezca receptivo, obsceno, divagador o incoherente.
- H. Los intérpretes nunca deben agregar sus propias palabras, frases, expresiones o emociones. **Los intérpretes son contratados para interpretar y no explicar**. Cuando explican que lo que sienten es el significado de lo que dicen sus clientes, están agregando información, y distorsionando el significado de las declaraciones de sus clientes. Sin embargo, si surge la necesidad de explicar un problema de interpretación, por ej. un término o una frase que no tiene equivalente directo en el idioma destino, el intérprete debe pedirle al supervisor o a los clientes permiso para brindar una explicación.

## REGLA DOS: IMPARCIALIDAD Y ELUSIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

*Los intérpretes deben ser imparciales y objetivos, y deben abstenerse de conductas que pueden llegar a dar apariencia de parcialidad. Los intérpretes deben revelar cualquier conflicto de interés ya sea real o potencial.*

### Notas aclaratorias:

- A. LVMPD atiende al público. Los intérpretes deben abstenerse de conductas que en general puedan avergonzar al Departamento y de cualquier conducta específica que cuestiona la integridad o imparcialidad del intérprete. Los casos reales de parcialidad avergüenzan al Departamento tanto como los casos que aparentan favoritismo. Brindar mejores o más precisos servicios de interpretación a un cliente frustrará el objetivo final de brindar acceso igualitario a los servicios de la policía.
- B. **Imparcialidad profesional:** los intérpretes deben abstenerse de mostrar actitudes personales verbales o no, prejuicios, emociones u opiniones cuando están interpretando.
- C. Si el intérprete se da cuenta que el cliente que no habla inglés lo ve como parcial, el intérprete debe informarle a su supervisor o al cliente de LVMPD que está asistiendo. Si la precisión de la interpretación realizada en una interrogación se cuestiona en tribunales, existe la posibilidad de que el caso salga del tribunal debido a violaciones del proceso.
- D. Los intérpretes deben mantener una relación profesional entre ellos y los clientes. Los intérpretes no son oficiales del cumplimiento de la ley y no deben actuar y pretender tener esa capacidad, aunque hay veces en que los clientes que no hablan inglés puedan estar confundidos en lo que respecta al rol del intérprete. Al no tener conocimiento sobre la comunidad de habla inglesa y no tener miedo a las autoridades, tales clientes pueden verse tentados a desarrollar una dependencia personal sobre sus intérpretes para obtener información y asistencia personal. Es obligación de los intérpretes desalentar tal dependencia.
- E. Los intérpretes siempre deben revelar los conflictos de interés reales o posibles a su supervisor o cliente de LVMPD al que asisten, quien decidirá si ese intérprete realizará la interpretación.
- F. Las siguientes son circunstancias que se creen que pueden crear conflictos de interés reales o aparentes para los intérpretes; en esos casos los intérpretes no podrán realizar la interpretación o, al menos, deberán comunicar lo sucedido con anterioridad y ver si tienen permiso para proceder:
  1. El intérprete es un amigo, compañero, empleador, empleado, socio comercial o pariente ya sea en la actualidad o no del cliente que no habla inglés o del abogado de la parte sospechosa;
  2. El intérprete ha brindado sus servicios ya sea como parte de la investigación o de la defensa en el caso que involucra al cliente que no habla inglés;
  3. El intérprete anteriormente fue contratado por un estudio jurídico o agencia policial para asistir en la preparación del caso delictivo en cuestión;
  4. El intérprete o su cónyuge o hijo tiene un interés financiero, personal o de custodia sobre el tema; y
  5. El intérprete puede ser, o ya es, el abogado de hecho de la parte que no habla inglés sobre el caso en cuestión u otros temas personales.

## REGLA TRES: CONFIDENCIALIDAD

*Los intérpretes siempre deben mantener confidencialidad de la información de la que son responsables y colocar la información confidencial interpretada/traducida en un lugar seguro.*

### Notas aclaratorias:

- A. Lo que aparece a continuación se brinda además del Manual del Departamento que rige la confidencialidad.
- B. Todas las conversaciones interpretadas en el curso de las interrogaciones, escuchas telefónicas o recolección de información para realizar los informes delictivos son confidenciales.

- C. Los intérpretes deben remitirse al Acuerdo de seguridad de LVMPD por separado que firmaron para ver los requisitos detallados para mantener la confidencialidad.
- D. Los intérpretes no deben debatir, informar u ofrecer una opinión en público sobre un asunto de LVMPD en el que están o estuvieron involucrados, sin importar si hacen uso de la información que conocen por ser intérprete de LVMPD, y sin importar si la información es privilegiada o confidencial.

#### **REGLA CUATRO: ALCANCE DE LA PRÁCTICA**

*Los intérpretes deben limitarse a interpretar o traducir, y no deben dar consejos legales, expresar opiniones personales a personas a las que les están interpretando, o participar de otras actividades que puedan interpretarse como un servicio que no sea interpretar o traducir al brindar los servicios de intérprete.*

##### **Notas aclaratorias:**

- A. Los intérpretes son contratados para *permitir* que las personas que no hablan inglés se comuniquen con el Departamento al interpretar fielmente el idioma fuente en el idioma destino. Su trabajo **NO** consiste en brindar una interpretación de la ley o darle a los clientes que no hablan inglés su conocimiento del sistema de justicia delictiva o LVMPD, ya sea que estén en servicio o no.
- B. Es tarea de los intérpretes informarle a los clientes el alcance de la práctica, cuando su función se malinterpreta. También es su responsabilidad informar al supervisor si el cliente que no habla inglés insiste en que el intérprete interprete más allá de su ámbito de práctica profesional.

#### **REGLA CINCO: USO DEL EQUIPO Y LOS VEHÍCULOS DEL DEPARTAMENTO**

*Los intérpretes deben, en todo momento, manejar el equipamiento y los vehículos del Departamento con cuidado y utilizarlos sólo para tareas oficiales.*

##### **Notas aclaratorias:**

- A. Lo que aparece a continuación se brinda además del Manual del Departamento que rige la propiedad y los vehículos del Departamento.
- B. El equipo del Departamento mencionado de aquí en adelante incluye maquinaria de oficina, muebles, artículos de escritorio, y dispositivos de comunicación proporcionados específicamente a un intérprete o disponibles para uso común de los empleados del Departamento.
- C. La expresión "Tareas oficiales" en general se refiere a los actos que maneja y finaliza una rutina oficial o tarea específica, durante las cuales puede ser que sean o no sean necesarias las interacciones de los empleados del Departamento con los cuerpos externos.
- D. Los intérpretes no deben usar los teléfonos, localizadores, otro equipamiento, o los vehículos del Departamento para tareas que no sean las oficiales.
- E. Sin importar si están conduciendo un vehículo personal, vehículo del Departamento o rentado, en ningún momento los Intérpretes estarán aprobados, autorizados o se les requerirá violar las leyes o regulaciones de tránsito para poder llegar a un destino prescrito o para completar una tarea oficial.



ADVERTENCIA MIRANDA  
INGLÉS/ESPAÑOL

**MIRANDA WARNING**

You have the right to remain silent.

Anything you say can and will be used against you in court.

You have the right to consult with an attorney and have an attorney present during questioning.

If you cannot afford an attorney, one can be provided to you before questioning at no cost.

Do you understand these rights? With these rights in mind, do you wish to speak to me now?

**ADVERTENCIA MIRANDA**

Usted tiene el derecho de permanecer callado sin hacer declaración alguna.

Cualquier declaración que usted haga, podrá usarse en un tribunal como evidencia en su contra.

Usted tiene el derecho de tener presente un abogado para aconsejarle previo a y durante cualquier interrogación.

Si usted no tiene recursos para contratar a un abogado, tiene el derecho de que se le nombre un abogado para aconsejarle sin coste.

¿Usted entiende estos derechos? ¿Con estos derechos en mente, usted desea hablar conmigo ahora?

Fuente: [www.lexisnexis.com/lawenforcement](http://www.lexisnexis.com/lawenforcement)

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Los documentos de la agencia se enumeran debajo de los idiomas traducidos encontrados. La disponibilidad de los documentos aquí enunciados está sujeta a lo informado por el instituto de Justicia de Vera y no ha sido verificada.

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita a detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Nativo de Alaska			Tropas estatales de Alaska					Tropas estatales de Alaska	Tropas estatales de Alaska		
Amharic		Dep. de policía metropolitana, DC				Dep. de la policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC			Dep. de policía metropolitana, DC	
Árabe		Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX			Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	
Bosnio		Dep. de policía de Boise, ID			Dep. de policía de Boise, ID		Dep. de policía de Boise, ID	Dep. de policía de Boise, ID	Dep. de policía de Boise, ID	Dep. de policía de Boise, ID	
Camboiano		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	
Chino		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA		Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
		Dep. de policía de Howard, MD	Dep. de policía de San Francisco, CA			Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Howard, MD	
		Dep. de policía de Lowell, MD				Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía metropolitana, DC			Dep. de policía de Lowell, MA	
		Dep. de policía metropolitana, DC				Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de San Francisco, CA			Dep. de policía metropolitana, DC	
		Dep. de policía de Quincy, MA				Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Seattle, WA			Dep. de policía de Quincy, MA	
		Dep. de policía de San Francisco, CA				Dep. de policía de Seattle, WA				Dep. de policía de Seattle, WA	
		Dep. de policía de Seattle, WA									
Holandés		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	

\* Esta es una muestra de agencias seleccionadas con documentos españoles y no es una lista exhaustiva de todas las agencias evaluadas.

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita al detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Eritreo		Dep. de policía de Seattle, WA				Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA		Dep. de policía de Seattle, WA	
Francés	Dep. de policía de Virginia beach, VA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Virginia Beach, VA		Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA
		Dep. de policía metropolitana, DC				Dep. de policía metropolitana, DC			Dep. de policía de Virginia Beach, VA	Dep. de policía metropolitana, DC	
Alemán		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Fresno, CA					
Griego		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Fresno, CA					
Haitiano criollo		Dep. de policía de Lowell, MA Dep. de policía de Miami, FL	Dep. de policía de Miami, FL Dep. de policía de North Miami Beach, FL		Dep. de policía de Lauderdale, FL	Dep. de policía de Lauderdale, FL Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lauderdale, FL Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lauderdale, FL Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lauderdale, FL Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lauderdale, FL Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fort Lauderdale, FL
Hindi/Urdu		Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA

\* Esta es una muestra de agencias seleccionadas con documentos españoles y no es una lista exhaustiva de todas las agencias evaluadas.

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita al detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Hmong		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
Italiano		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
Japonés		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
Khmer		Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA
Coreano		Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía de Fresno, CA
		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
		Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Houston, TX
		Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA
		Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía metropolitana, DC
Lao	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Elmwood Park, NJ	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA
		Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA	Dep. de policía de Storm Lake, IA

\* Esta es una muestra de agencias seleccionadas con documentos españoles y no es una lista exhaustiva de todas las agencias evaluadas.

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita al detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Oromo		Dep. de policía de Seattle, WA				Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA		Dep. de policía de Seattle, WA	
Polaco	Dep. de policía de Palatine, IL	Dep. de policía de Chicago, IL	Dep. de policía de Chicago, IL		Dep. de policía de Chicago, IL	Dep. de policía de Chicago, IL	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Chicago, IL	
Portugués	Dep. de policía de City of Everett, MA	Dep. de policía de City of Everett, MA	Dep. de policía de City of Everett, MA		Dep. de policía de City of Everett, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de City of Everett, MA	Dep. de policía de City of Everett, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
	Dep. de policía de Milford, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Milford, MA			Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	
		Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Milford, MA				Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Milford, MA	Dep. de policía de Lowell, MA		
Ruso	Dep. de policía de Virginia beach, VA	Dep. de policía de Fresno, CA	Tropas estatales de Alaska	Dep. de policía de Virginia Beach, VA		Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Tropas estatales de Alaska	Tropas estatales de Alaska	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA
		Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA			Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	
		Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA			Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA		
		Dep. de policía de Virginia Beach, VA	Dep. de policía de Virginia Beach, VA			Dep. de policía de Virginia Beach, VA	Dep. de policía de Virginia Beach, VA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Virginia Beach, VA		
Somalí	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Roma, TX		Dep. de policía de St. Paul, MN	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de St. Paul, MN	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Seattle, WA	
		Dep. de policía de St. Paul, MN				Dep. de policía de St. Paul, MN	Dep. de policía de St. Paul, MN	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Roma, TX	Dep. de policía de Paul, MN	Dep. de policía de St. Paul, MN
		Dep. de policía de Lowell, MA				Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Roma, TX	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	

\* Esta es una muestra de agencias seleccionadas con documentos españoles y no es una lista exhaustiva de todas las agencias evaluadas.

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita al detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Español*	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	Dep. de policía de Hartford, CT	
	Policía estadual de Nuevo México	Dep. de policía de Las Vegas Metro, NV	Dep. de policía metropolitana de Las Vegas, NV	Dep. de policía metropolitana de Las Vegas, NV	Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía metropolitana de Las Vegas, NV	Policía estadual de Nuevo México	Dep. de policía metropolitana de Las Vegas, NV	Dep. de policía met. de LV, NV	Dep. de policía met. de LV, NV	
	Dep. de policía de Oceanside, CA	Policía estadual de Nuevo México	Div. de policía de Lexington, KY	Policía estadual de Nuevo México		División de policía de Lexington, KY	Dep. de policía de Nueva York, NY	División de policía de Lexington, KY	División de policía de Lexington, KY	Dep. de policía metropolitana de Nashville, TN	
	Patrulla de autopistas de Oklahoma, OK	Dep. de policía de Nueva York, NY	Policía estadual de Nuevo México	Dep. de policía de Nueva York, NY		Dep. de policía metropolitana de Nashville, TN	Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía metropolitana de Nashville, TN	Policía estadual de Nuevo México	Policía estadual de Nuevo México	
		Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Nueva York, NY	Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK		Policía estadual de Nuevo México	Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK	Policía estadual de Nuevo México	Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía de Nueva York, NY	
		Patrulla de autopistas de Oklahoma, OK	Dep. de policía de Oklahoma City, OK	Dep. de policía de Oklahoma City, OK		Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía de Nueva York, NY	Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Oceanside, CA	
			Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK	Dep. de policía de Oceanside, CA		Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Oklahoma City, OK	Dep. de policía de Oklahoma City, OK	
			Dep. de policía de Oceanside, CA	Dep. de policía de Oceanside, CA		Dep. de policía de Oklahoma City, OK	Dep. de policía de Oklahoma City, OK	Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK	Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK	Patrullas de autopistas de Oklahoma, OK	
Tagalog		Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Los Angeles, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	
		Dep. de policía de Seattle, WA		Dep. de policía de San Francisco, CA		Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	

\* Esta es una muestra de agencias seleccionadas con documentos españoles y no es una lista exhaustiva de todas las agencias evaluadas.

## DOCUMENTOS TRADUCIDOS COMÚNMENTE

Idiomas	Procedimientos de reserva	Llamado para asistencia policial/911	Formularios de consentimiento y renuncia	Procedimientos de visita al detenido	Información de violencia doméstica	Cómo realizar quejas contra la policía	Cómo acceder a servicios de idiomas	Advertencias Miranda	Notificación de derechos	Materiales de alcance	Informes de incidentes delictivos
Vietnamita	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Dep. de policía de Arlington, TX	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del condado de Fairfax, VA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax, VA	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Dep. de policía de Fresno, CA	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Houston, TX	Dep. de policía de Houston, TX	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía metropolitana, DC	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Dep. de policía de Lowell, MA	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de San Francisco, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía metropolitana, DC	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de Santa Ana, CA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Informes de incidentes delictivos
	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Dep. de policía de Seattle, WA	Informes de incidentes delictivos

## APÉNDICE II

### AGENCIAS EVALUADAS Y RECURSOS

Esta sección contiene una lista completa de las agencias evaluadas y las figuras que ilustran algunos de los atributos de esas agencias. Además, contiene recursos adicionales relacionados con el acceso al idioma, dentro de los que se incluye sitios Web y publicaciones útiles.

- 61 Figura 1: Tipo y tamaño de agencias evaluadas
- 61 Figura 2: Frecuencia de contacto con las personas de LEP
- 61 Figura 3: ¿De qué manera las agencias acortan la división del idioma?
- 62 Figura 4: Agencias que ofrecen incentivos de pago bilingües
- 62 Figura 5: Agencias con política LEP
- 62 Figura 6: Agencias que ofrecen capacitación formal sobre el acceso al idioma
- 63 Lista completa de agencias que participaron en la evaluación
- 72 Recursos

Figura 1: Tipo y tamaño de agencias evaluadas

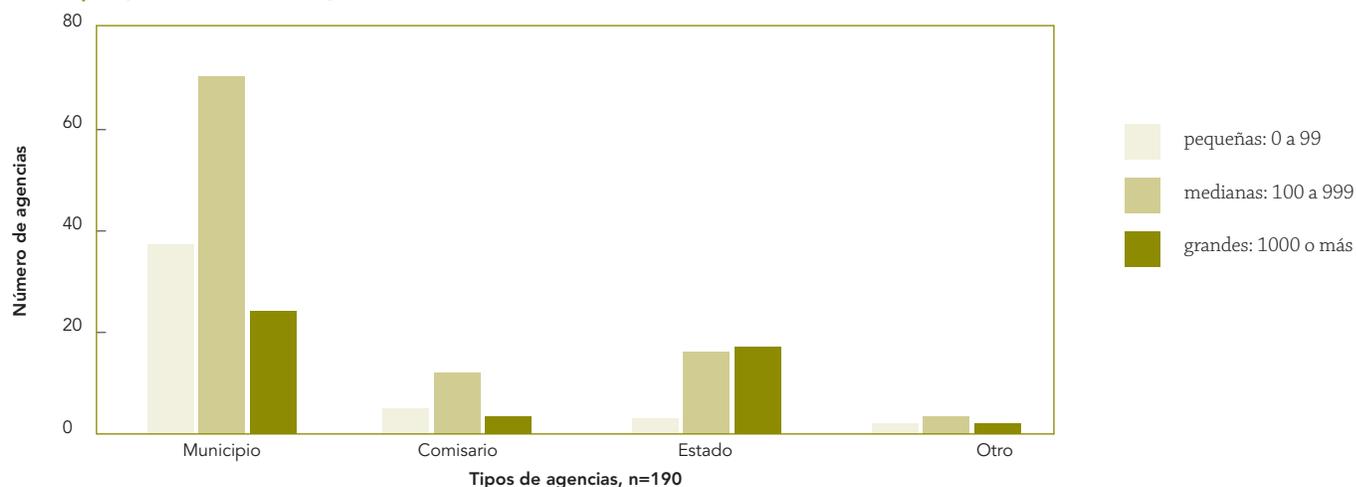


Figura 2: Frecuencia de contacto con las personas de LEP

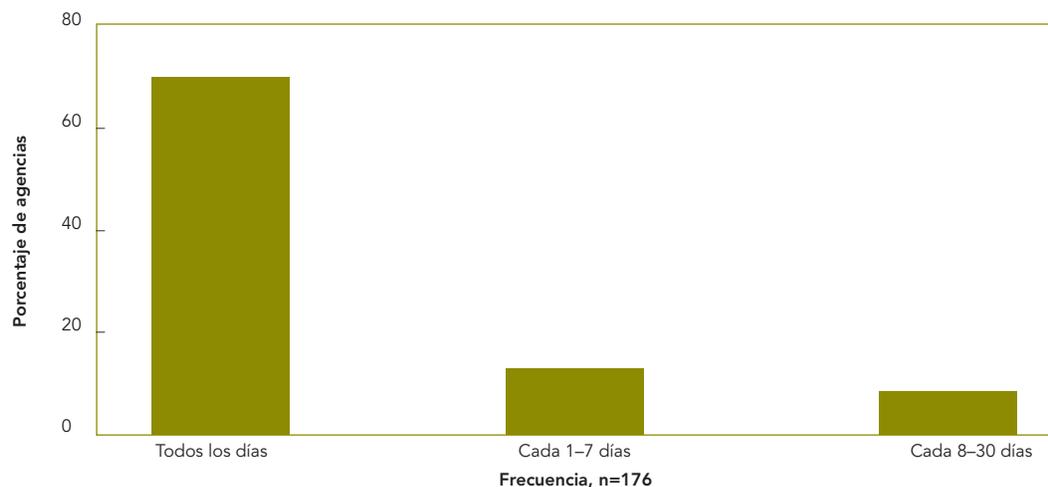
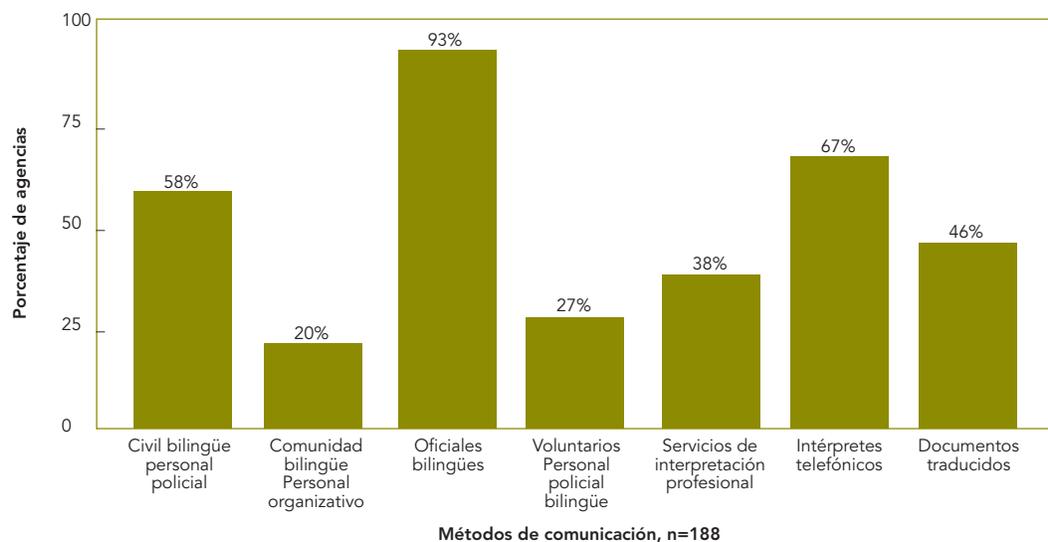


Figura 3: ¿De qué manera las agencias acortan la división del idioma?



## FIGURAS

Figura 4: Agencias que ofrecen incentivos de pago bilingües

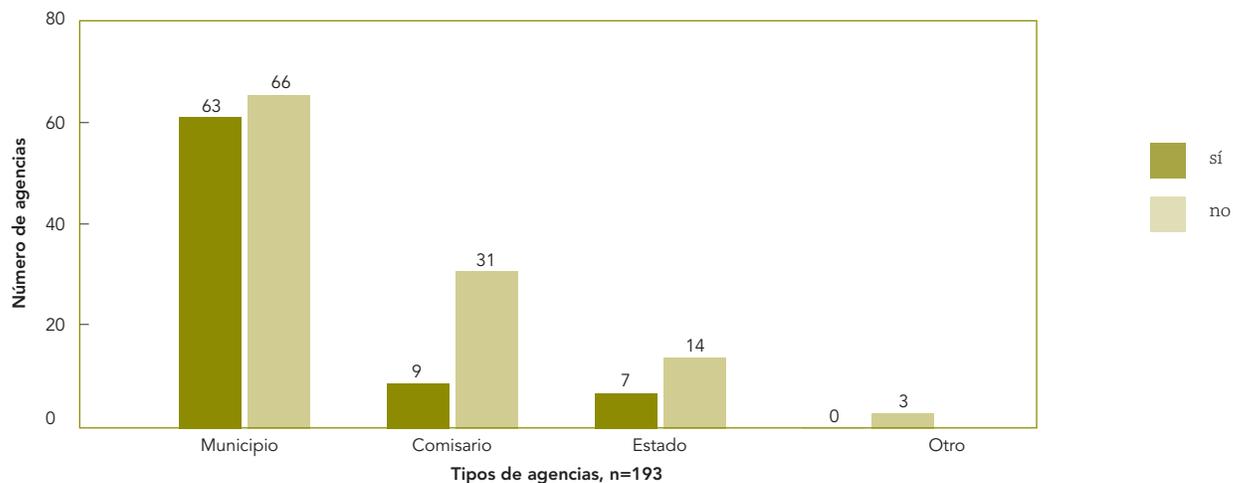


Figure 5: Agencias con política LEP

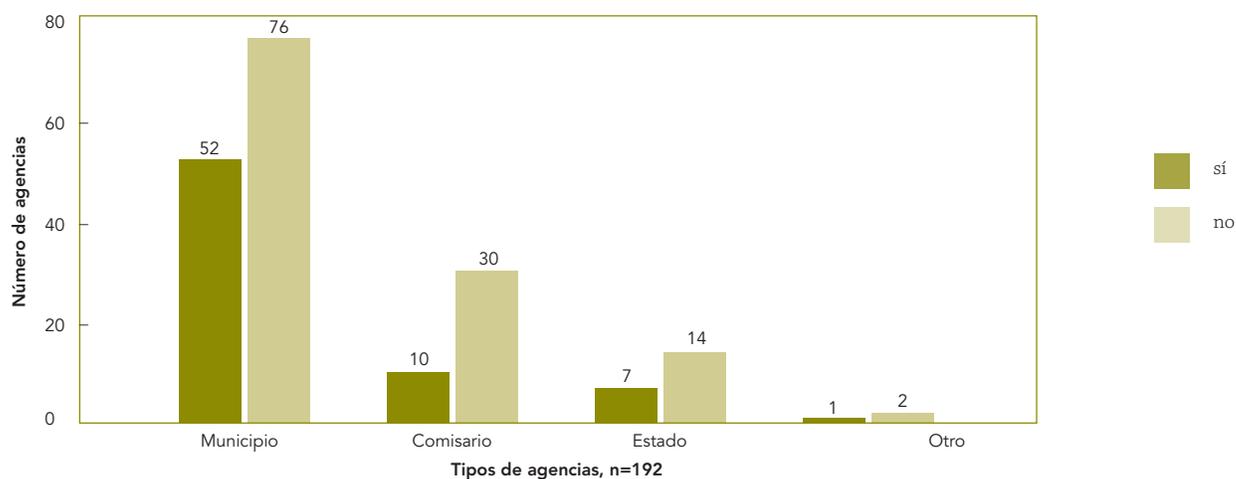
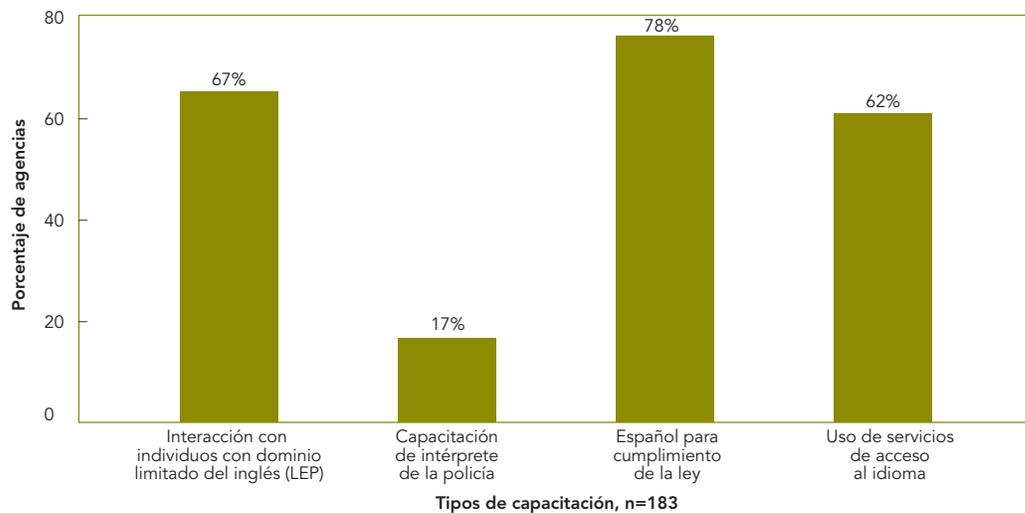


Figura 6: Agencias que ofrecen capacitación formal sobre el acceso al idioma



## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
1	CT	Policía estadual de Connecticut	Middletown	Cumplimiento de la ley estadual	*	1250	Eric Cooke	*	csp.academy.recruitcoordinator@po.state.ct.us	www.ct.gov/dps
1	CT	Dep. de policía de Hartford	Hartford	Cumplimiento de la ley municipal	596	404	Christene Mertes	Oficial, División de control de calidad	mertc00@hartford.gov	www.hartford.gov/police
1	CT	Dep. de policía de Norwich	Norwich	Cumplimiento de la ley municipal	106	85	James Deveny	Sargento de primera clase, Supervisor de la división capacitación	jdeveny@cityofnorwich.org	www.norwichpolice.org
1	DC	Dep. de policía metropolitana	Washington	Cumplimiento de la ley municipal	4707	3938	Enrique Rivera	Director, Oficina de programas de acceso al idioma	enrique.rivera@dc.gov	www.mpd.dc.gov
1	MA	Dep. de policía de City of Everett	Everett	Cumplimiento de la ley municipal	*	99	Steven A. Mezzie	Jefe de la policía	steven.mezzie@ci.everett.ma.us	www.everettpolice.com
1	MA	Dep. de policía de Lowell	Lowell	Cumplimiento de la ley municipal	352	232	Kenneth Lavalée	Superintendente de la policía	klavallee@lowellma.gov	www.Lowellpolice.com
1	MA	Dep. de policía de Milford	Milford	Cumplimiento de la ley municipal	70	45	Thomas O'Loughlin	Jefe de la policía	milfordchief@aol.com	www.milfordpolice.org
1	MA	Dep. de policía de Quincy	Quincy	Cumplimiento de la ley municipal	231	201	Christine Hurton	Oficial de la policía	churton@ci.quincy.ma.us	www.ci.quincy.ma.us
1	MA	Dep. de policía de Waltham	Waltham	Cumplimiento de la ley municipal	157	150	Joseph Guigno Jr.	Sargento	jguino@police.waltham.ma.us	www.city.waltham.ma.us
1	MD	Dep. de policía de del Condado de Howard	Ellicott City	Cumplimiento de la ley municipal	576	408	Michele Denton	Sargento	mdenton@howardcountymd.gov	www.hcpd.org
1	MD	Policía estadual de Maryland	Pikesville	Cumplimiento de la ley estadual	2300	*	Heber E. Watts Jr.	Capitán	hwatts@mdsp.org	www.mdsp.org
1	MD	Policía del Condado de Montgomery	Rockville	Cumplimiento de la ley municipal	*	4100	James A Fenner Jr.	Capitán	James.Fenner@montgomerycounty.gov	www.montgomerycountymd.gov
1	MD	Dep. de policía de Takoma Park	Takoma Park	Cumplimiento de la ley municipal	*	41	Angelina Cannatella	Supervisor de comunicaciones	angelina@takomagov.org	www.tacomaparkmd.gov
1	ME	Policía estadual de Maine	Augusta	Cumplimiento de la ley estadual	500	340	Dale Lancaster	Principal, Director de operaciones	*	www.maine.gov/dps/msp
1	NC	Dep. de policía de Cary	Cary	Cumplimiento de la ley municipal	198	165	Kevin D. Tingen	Sargento	kevin.tingen@townofcary.org	www.townofcary.org
1	NC	Dep. de policía de Charlotte-Mecklenburg	Charlotte	Cumplimiento de la ley municipal	2655	1579	Bryan Miller	Sargento	bmiller@cmpd.org	www.cmpd.org
1	NC	Dep. de policía de Carolina del Norte	Raleigh	Cumplimiento de la ley estadual	*	1800	Jorge Brewer	Director de tropas/enlaces, asuntos hispanos, medios dominantes	jebrewer@ncshp.org	www.ncshp.org
1	NH	Policía estadual de New Hampshire	Concord	Cumplimiento de la ley estadual	600	383	Michael Hambrook	Principal	mhambrook@safety.state.nh.us	www.nh.gov/safety/divisions/nhsp
1	NJ	Dep. de policía de Camden	Camden	Cumplimiento de la ley municipal	*	407	Joseph F. Richardson	Subjefe	*	www.ci.camden.nj.us
1	NJ	Dep. de policía de Elmwood Park	Elmwood Park	Cumplimiento de la ley municipal	65	44	Don Ingrasselino	Jefe de la policía	*	www.elmwoodparknj.us
1	NJ	Dep. de policía de Guttenberg	Guttenberg	Cumplimiento de la ley municipal	61	26	Michael Caliguero	Director de seguridad pública	justiceen@aol.com	*
1	NJ	Sheriff del Condado de Hudson	Jersey City	Oficina del sheriff	*	205	James A. Sharrock	Subcomisario	jsharrock@hcnj.us	www.hudsonsheriff.com

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
1	NJ	Policía estadual de New Jersey, División de patrulla estadual	West Trenton	Cumplimiento de la ley estadual	4500	2900	Wendy Galloway	Principal, Oficial de asuntos comunitarios	lpp3700@gw.njsp.org	www.njsp.org
1	NY	Oficina de sheriffs del Condado de Monroe	Rochester	Oficina del sheriff	1095	983	Samuel A. Farina	Comandante de servicios de personal	sfarina@monroecounty.gov	www.monroecountysheriff.info
1	NY	Dep. de policía del Condado de Nassau	Mineola	Cumplimiento de la ley municipal	4100	2700	Kenneth W. Lack	Suboficial comandante de asuntos de la comunidad	Klack@pdcn.org	www.police.co.nassau.ny.us
1	NY	Policía estadual de Nueva York	Albany	Cumplimiento de la ley estadual	5000	4500	Robert Patnaude	Capitán	rpatnaud@troopers.state.ny.us	www.troopers.state.ny.us
1	NY	Departamento de policía de la ciudad de Nueva York (NYPD)	Nueva York	Cumplimiento de la ley municipal	53893	36147	Keith O'Donnell	Oficial de la policía	*	www.nyc.gov/nypd
1	NY	Dep. de policía de Schenectady	Niskayuna	Cumplimiento de la ley municipal	245	158	Andrea Kordzek	Socio de investigación y políticas	akordzek@schenectadypd.com	www.schenectadypd.com
1	NY	Dep. de policía del Condado de Suffolk	Yaphank	Cumplimiento de la ley municipal	3845	2644	William English	Analista de gestión principal	william.english@suffolkcountyny.gov	www.suffolkpd.org
1	NY	Dep. de policía del Pueblo de Wallkill	Middletown	Cumplimiento de la ley municipal	60	45	Robert C. Hertman	Jefe de la policía	ChiefofPolice@TownofWallkill.com	www.townofwallkill.com
1	NY	Oficina del sheriff del Condado de Wayne	Lyons	Oficina del sheriff	150	50	Alan Graham	Sargento	agraham@co.wayne.ny.us	www.waynecosherriff.org
1	NY	Dep. de policía de Yonkers	Yonkers	Cumplimiento de la ley municipal	*	671	Dawn Gomez	Oficial de la policía	dawn.gomez@yonkersny.gov	www.yonkerspd.com
1	PA	Policía estadual de Pennsylvania	Hershey	Cumplimiento de la ley estadual	6000	4428	Richard J. Kovalik	Teniente	rkovalik@state.pa.us	www.psp.state.pa.us
1	PA	Dep. de policía de Pittsburgh	Pittsburgh	Cumplimiento de la ley municipal	*	851	Regina McDonald	Asistente en jefe	regina.mcdonald@city.pittsburgh.pa.us	www.city.pittsburgh.pa.us
1	RI	Dep. de policía de Newport	Newport	Cumplimiento de la ley municipal	125	87	Bill Pendergast	Gerente de sistemas de computación	wpendergast@cityofnewport.com	www.cityofnewport.com/departments/police/home.ctm
1	RI	Policía estadual de Rhode Island	North Scituate	Cumplimiento de la ley estadual	*	*	Principal Steven G. O'Donnell	Sub superintendente/ jefe de campo	sodonnell@risp.ri.gov	www.risp.ri.gov
1	VA	Dep. de policía de Alexandria	Alexandria	Cumplimiento de la ley municipal	476	323	Cleveland Spruill	Subjefe	cleveland.spruill@alexandriava.gov	www.alexandriava.gov/police
1	VA	Dep. de policía del Condado de Fairfax	Fairfax	Cumplimiento de la ley municipal	2037	1405	Michael Wall	Teniente, Oficina del jefe	Michael.Wall@fairfaxcounty.gov	www.fairfaxcounty.gov/police
1	VA	Dep. de policía de Lynchburg	Lynchburg	Cumplimiento de la ley municipal	*	*	Danny L. Couch	Oficial de la policía III	danny.couch@lynchburgva.gov	www.lynchburgpolice.org
1	VA	Dep. de policía de Newport News	Newport News	Cumplimiento de la ley municipal	587	423	Dawn S. Barber	Asistente de operaciones de administración/ soporte	barberdd@nngov.com	www.nngov.com/police
1	VA	Dep. de policía de Norfolk	Norfolk	Cumplimiento de la ley municipal	768	768	J. Valdez	Oficial de recursos hispanos	juvenal.valdez@norfolk.gov	www.norfolk.gov
1	VA	Oficina del sheriff de Norfolk	Norfolk	Oficina del sheriff	625	450	Vernita Butler	Director de desarrollo de personal	vernita.butler@norfolk.gov	www.norfolksheriffsoffice.com

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/ Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
1	VA	Dep. de policía de Virginia Beach	Virginia Beach	Cumplimiento de la ley municipal	1227	814	Robert L. Christman Jr.	Sargento	rchristm@vb.gov	www.vb.gov/dept/police
1	VA	Dep. de policía de Winchester	Winchester	Cumplimiento de la ley municipal	95	78	Dolores Arce-Kaptain	Oficial de la policía	darce@ci.winchester.va.us	www.winchesterpolice.org/
1	VT	Dep. de policía de Burlington	Burlington	Cumplimiento de la ley municipal	132	100	Walter Decker	Subjefe	wdecker@bpdvt.org	www.bpdvt.org
1	VT	Policía estadual de Vermont	Pittsford	Cumplimiento de la ley estadual	500	325	Ray Keefe	Capitán, División de patrullas	rkeefe@dps.state.vt.us	www.vtsp.org
1	WV	Dep. de policía de West Virginia	Charlestown	Cumplimiento de la ley estadual	1000	700	G. E. McCabe	Teniente	gmcabe@wvsp.state.wv.us	www.wvstatepolice.com
2	AL	Dep. de seguridad pública de Alabama	Montgomery	Cumplimiento de la ley estadual	1427	735	Martha Earnhardt	Director de información pública	martha.earnhardt@dps.alabama.gov	www.dps.alabama.gov
2	AL	Dep. de policía de Hoover	Hoover	Cumplimiento de la ley municipal	215	152	Jehad al-Dakka	Oficial de la policía	aldakkaj@ci.hoover.al.us	www.hooverpd.com
2	FL	Dep. de policía de Cape Coral	Cape Coral	Cumplimiento de la ley municipal	428	281	Julio Schrodel	Cabo	jschrode@capecoral.net	www.capecoral.net
2	FL	Dep. de policía de la ciudad de Fort Lauderdale	Fort Lauderdale	Cumplimiento de la ley municipal	705	461	Junia Jeantilus	Especialista en relaciones comunitarias	JuniaJ@fortlauderdale.gov	www.flpd.org
2	FL	Oficina del sheriff del Condado de Clay	Middleburg	Oficina del sheriff	584	322	Lee Harris	Capitán	LHarris@claysheriff.com	www.claysheriff.com
2	FL	Dep. de policía de Clearwater	Clearwater	Cumplimiento de la ley municipal	448	258	Dewey Williams	Subjefe de la policía	Dewey.Williams@MyClearwater.com	www.clearwaterpolice.org
2	FL	Patrulla de autopistas de Florida	Tallahassee	Cumplimiento de la ley estadual	*	1700	Ronald W. Castleberry	Teniente	roncastelberry@flhsmv.gov	www.flhsmv.gov
2	FL	Dep. de policía de Miami Beach	Miami Beach	Cumplimiento de la ley municipal	*	386	Michael Gruen	Gerente	michaelgruen@miamibeachfl.gov	www.miamibeachfl.gov
2	FL	Dep. de policía de Miami	Miami	Cumplimiento de la ley municipal	1437	1033	Liz Babun-Matos	Asistente especial del jefe de la policía	maria.babun-matos@miami-police.org	www.miamipolice.com
2	FL	Dep. de policía de North Miami Beach	North Miami Beach	Cumplimiento de la ley municipal	175	115	Herbert Tony Sanchez	Sargento	tsanchez@nmbpd.org	www.nmbpd.org
2	FL	Oficina del sheriff del Condado de Pinellas	Largo	Oficina del sheriff	3331	950 / 978	Lorena Bosser	Cabo	lboss@pcsonet.com	www.pcsoweb.com
2	FL	Oficina del sheriff del Condado de Polk	Bartow	Oficina del sheriff	1614	614	Monica Spires	Auditor de empleos	MSpires@polksheiff.org	www.polksheiff.org/
2	FL	Dep. de policía de Sarasota	Sarasota	Cumplimiento de la ley municipal	342	190	Lucius L. Bonner Jr.	Capitán	Lucius.Bonner@sarasotagov.com	www.sarasotagov.com
2	GA	Dep. de policía de Albany	Albany	Cumplimiento de la ley municipal	236	195	Michael Robertson	Capitán	albanypd@dough.ga.us	www.albany.ga.us
2	GA	Oficina del sheriff del Condado de Cherokee	Canton	Oficina del sheriff	389	319	Irene Campbell	Cabo, Gerente de acreditación de cárceles	inruiz@cherokeega.com	www.cherokeega-sheriff.org
2	GA	Dep. de policía de del Condado de Cobb	Marietta	Dep. de policía del Condado	660	599	George B. Hatfield Jr.	Jefe de la policía	george.hatfield@cobbcounty.org	www.cobbpolice.com
2	GA	Dep. de policía de Gainesville	Gainesville	Cumplimiento de la ley municipal	134	103	Frank Hooper	Jefe de la policía	fhooper@gainesville.org	www.gainesvillepd.org
2	GA	Patrulla estadual de Georgia	Atlanta	Cumplimiento de la ley estadual	1030	1020	Nigel Lange	Analista de gerente de proyectos	nlange@gsp.net	www.georgiastatepatrol.com

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
2	IN	Departamento de policía de Elkhart	Elkhart	Cumplimiento de la ley municipal	144	114	Michael J. Posthuma	Teniente	Mike.Posthuma@coel.org	www.elkhartindiana.org
2	IN	Policía estadual de Indiana	Indianápolis	Cumplimiento de la ley estadual	1934	1292	Mike Lepper	Teniente	mlepper@isp.in.gov	www.isp.in.gov
2	KY	Dep. de policía de Florence	Florence	Cumplimiento de la ley municipal	65	61	John McDermond	Comandante administrativo	john.mcdermond@florence-ky.gov	www.florence-ky.gov
2	KY	Policía estadual de Kentucky	Frankfort	Cumplimiento de la ley estadual	1817	1031	Angela Parker	Analista de política interna	angela.parker@ky.gov	www.kentuckystatepolice.org
2	KY	División policial de Lexington	Lexington	Cumplimiento de la ley municipal	741	588	Ronnie Bastin	Jefe de la policía	rbastin@lfucg.com	www.lexingtonpolice.lfucg.com
2	KY	Dep. de policía metropolitana de Louisville	Louisville	Cumplimiento de la ley municipal	1652	1203	Carol Wiseman	Especialista en justicia delictiva	carol.wiseman@louisvilleky.gov	www.louisvilleky.gov/metropolice
2	OH	Dep. de policía de Cincinnati	Cincinnati	Cumplimiento de la ley municipal	1333	1098	Michael Rees	Oficial de la policía/Analista de investigaciones	Michael.Rees@cincinnati-oh.gov	www.cincinnati-oh.gov/cpd/
2	OH	Oficina del sheriff del Condado de Clark	Springfield	Oficina del sheriff	172	135	David A. Rapp	Subjefe	chief@clarkcountyohio.gov	www.clarkcountysheriff.com
2	OH	Dep. de policía de Parma	Parma	Cumplimiento de la ley municipal	150	90	Wayne Schmigel	Oficial ejecutivo	wayne.schmigel@parmajustice.net	www.cityofparmapolice.com
2	OH	Oficina del sheriff del Condado de Summit	Akron	Oficina del sheriff	666	460	Drew Alexander	Sheriff	dalexander@sheriff.summit.oh.net	www.summit.co.summit.oh.us
2	SC	Dep. del sheriff del Condado de Lexington	Lexington	Oficina del sheriff	461	349	David Nieves	Oficial de recursos escolares	niev226@aol.com	www.lexingtonsheriff.com/
2	TN	Dep. de policía de Chattanooga	Chattanooga	Cumplimiento de la ley municipal	630	446	Wilma J. Brooks	Sargento, Asistente del gerente de acreditaciones	brooks_w@mail.chattanooga.gov	www.chattanooga.gov
2	TN	Dep. de policía de Memphis	Memphis	Cumplimiento de la ley municipal	2902	2033	Robbin Campbell	Sargento	Robbin.Campbell@memphistn.gov	www.memphispolice.org
2	TN	Dep. de policía metropolitana de Nashville	Nashville	Cumplimiento de la ley municipal	1300	1225	Rafael Fernandez	Oficial	rafael.fernandez@nashville.gov	www.police.nashville.org
2	TN	Patrulla de autopistas de Tennessee	Nashville	Cumplimiento de la ley estadual	1811	869	Josh Brown	Director de tropas	planning.safety@state.tn.us	www.state.tn.us/safety
3	AZ	Dep. de seguridad pública de Arizona	Phoenix	Cumplimiento de la ley estadual	*	2000	Andres Vasquez	Teniente, Comandante del distrito central	avasquez@azdps.gov	www.azdps.gov
3	AZ	Dep. de policía de Benson	Benson	Cumplimiento de la ley municipal	26	16	Paul Moncada	Comandante	cmdrmoncada@cityofbenenson.com	www.cityofbenenson.com
3	AZ	Dep. de policía de Chandler	Chandler	Cumplimiento de la ley municipal	516	344	Tiffany Anderson	Analista de planeamiento e investigación	tiffany.anderson@chandleraz.gov	www.chandlerpd.com
3	AZ	Dep. de policía de Gilbert	Gilbert	Cumplimiento de la ley municipal	*	228	Ken Fixel	Comandante	kcfixel@msn.com	www.ci.gilbert.az.us/police
3	AZ	Dep. de policía de la Ciudad de City Peoria	Peoria	Cumplimiento de la ley municipal	265	192	Richard Scrivens Jr.	Teniente, Oficina del jefe de la policía	richard.scrivens@peoriaaz.gov	www.peoriaaz.gov
3	AZ	Dep. de policía de Scottsdale	Scottsdale	Cumplimiento de la ley municipal	721	434	Helen Gandara-Zavala	Director del buró de servicios administrativos	hgandara-zavala@scottsdaleaz.gov	www.scottsdalepd.com
3	CA	Oficina del sheriff del Condado de Alameda	Oakland	Oficina del sheriff	1671	1001	William Eskridge	Comandante, División de servicios de gestión	weskridge@acgov.org	www.alamedacountysheriff.org

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
3	CA	Dep. de policía de Anaheim	Anaheim	Cumplimiento de la ley municipal	400	270	Michael A. Aquino	Teniente, Servicios comunitarios	maquino@anaheim.net	www.anaheim.net
3	CA	Patrulla de autopistas de California	West Sacramento	Cumplimiento de la ley estadual	10000	5500	Marco Ruiz	Sargento	mrui@chp.ca.gov	www.chp.ca.gov
3	CA	Dep. de policía de Fairfield	Fairfield	Cumplimiento de la ley municipal	275	126	Mark Schraer	Sargento de la policía	mschraer@ci.fairfield.ca.us	www.ci.fairfield.ca.us/police.htm
3	CA	Dep. de policía de Fremont	Fremont	Cumplimiento de la ley municipal	309	196	Kevin Moran	Sargento	kmoran@ci.remont.ca.us	www.fremont.police.org
3	CA	Dep. de policía de Fresno	Fresno	Cumplimiento de la ley municipal	1406	843	David Newton	Teniente	david.newton@fresno.gov	www.fresno.gov
3	CA	Dep. de policía de Imperial	Imperial	Cumplimiento de la ley municipal	21	19	Miguel Colon Jr.	Jefe de la policía	mcolon@cityofimperial.org	www.imperial-ca.gov
3	CA	Dep. de policía de La Mesa	La Mesa	Cumplimiento de la ley municipal	99	68	Alan Lanning	Jefe de la policía	alanning@ci.la-mesa.ca.us	www.cityoflamesa.com
3	CA	Sheriff del Condado de Los Ángeles	Monterey Park	Oficina del sheriff	15979	9934	Gerald K. Cooper	Teniente	gkcooper@lasd.org	www.lasd.org
3	CA	Dep. de policía de Los Ángeles (LAPD)	Los Ángeles	Cumplimiento de la ley municipal	14875	10466	James H. Cansler	Comandante de la policía	*	www.LAPDonline.org
3	CA	Dep. de policía de Oceanside	Oceanside	Cumplimiento de la ley municipal	368	212	Reginald Grigsby	Capitán de la policía	rgrigsby@ci.oceanside.ca.us	www.oceansidepolice.com
3	CA	Dep. de policía de Pasadena	Pasadena	Cumplimiento de la ley municipal	402	260	John E. Perez	Comandante	jeperez@cityofpasadena.net	www.ci.pasadena.ca.us
3	CA	Dep. de policía de Redondo Beach	Redondo Beach	Cumplimiento de la ley municipal	252	102	James M. Acquarelli	Teniente de la policía	jim.acquarelli@redondo.org	www.redondo.org/police
3	CA	Dep. de policía de Richmond	Richmond	Cumplimiento de la ley municipal	230	160	Chris Magnus	Jefe de la policía	cmagnus@richmondpd.net	www.richmondpd.net
3	CA	Dep. de policía de Salinas	Salinas	Cumplimiento de la ley municipal	252	187	Daniel M. Ortega	Jefe de la policía	danielo@ci.salinas.ca.us	www.salinaspd.com
3	CA	Dep. del sheriff del Condado de San Diego	San Diego	Oficina del sheriff	4039	2427	Robert Ahern	Sheriff asistente	rob.ahern@sdsheriff.org	www.sdsheriff.net
3	CA	Dep. de policía de San Francisco	San Francisco	Cumplimiento de la ley municipal	2700	2374	Mario Gonzales/ Julie Lynch	Capitán/Sargento	*	www.sfgov.org/police
3	CA	Dep. de policía de San Jose	San Jose	Cumplimiento de la ley municipal	1800	1400	Eric Sills	Capitán	eric.sills@sanjoseca.gov	www.sjpd.org
3	CA	Dep. de policía de Santa Ana	Santa Ana	Cumplimiento de la ley municipal	777	403	Anthony Bertagna	Adjunto del jefe de la policía	abertagna@santa-ana.org	www.santa-ana.org
3	CA	Dep. de policía de San Francisco Sur	San Francisco Sur	Cumplimiento de la ley municipal	115	79	Michael Massoni	Capitán	mike.massoni@ssf.net	www.ssf.net/depts/police
3	CA	Dep. del sheriff del Condado de Stanislaus	Modesto	Oficina del sheriff	861	484	Marcus Wirowek	Gerente de recursos humanos	MWirowek@StanislausSheriff.com	www.StanislausSheriff.com
3	CA	Dep. de policía de Tulelake	Tulelake	Cumplimiento de la ley municipal	3	3	Tony M. Ross	Jefe de la policía	tulelake@cot.net	*
3	CA	Dep. de policía de Vacaville	Vacaville	Cumplimiento de la ley municipal	182	114	Nelson Wakimoto	Sargento	nwakimoto@cityofvacaville.com	www.ci.vacaville.ca.us
3	CO	Dep. de policía de Aurora	Aurora	Cumplimiento de la ley municipal	900	640	Paul O'Keefe	Comandante de la sección de capacitación	pokeefe@auroragov.org	www.auroragov.org
3	CO	Dep. de policía de Colorado Springs	Colorado Springs	Cumplimiento de la ley municipal	994	680	Jeff Maxson	Oficial de relaciones comunitarias	maxsonje@ci.colospsgs.co.us	www.springsgov.com
3	CO	Patrulla estadual de Colorado	Lakewood	Cumplimiento de la ley estadual	1004	726	Mark V. Trostel	Coronel	mark.trostel@cdps.state.co.us	www.csp.state.co.us

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/ Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
3	CO	Servicios de seguridad de Englewood	Englewood	Cumplimiento de la ley municipal	175	132	Marjorie Payne	Oficial de cumplimiento del código	mpayne@englewoodgov.org	www.englewoodgov.org
3	CO	Dep. de policía de Longmont	Longmont	Cumplimiento de la ley municipal	*	140	Jesse Buchholte	Detective – Coordinador hispano	jesse.buchholte@ci.longmont.co.us	www.ci.longmont.co.us
3	CO	Dep. de policía de Denver, Universidad de Colorado	Aurora	Cumplimiento de la ley estadual	60	28	Mike Fischer	Sargento de capacitación	mike.fischer@uchsc.edu	www.uchsc.edu/police
3	CO	Dep. de policía de Westminster	Westminster	Cumplimiento de la ley municipal	272	181	Dan Spinder	Coordinador de capacitación	dspinder@ci.westminster.co.us	www.ci.westminster.co.us
3	HI	Dep. de seguridad pública de Hawái	Honolulu	Correcciones del comisario del estado	2300	300	Lori Takao	Oficial de cumplimiento de derechos civiles	lori.a.takao@hawaii.gov	www.state.hi.us/psd
3	HI	Dep. de policía de Honolulu	Honolulu	Cumplimiento de la ley municipal	2711	2134	Bryan Wauke	Asistente en jefe	bwauke@honolulu.gov	www.honolulupd.org
3	LA	Policía estadual de Luisiana	Baton Rouge	Cumplimiento de la ley estadual	1707	1100	Dennis Stewart	Teniente	denis.stewart@pdps.la.gov	www.lsp.org
3	LA	Dep. de policía de New Orleans	New Orleans	Cumplimiento de la ley municipal	1698	1425	Raymond C. Burkart, Jr.	Subjefe	rburkart@cityofno.com	www.nopd.com
3	NM	Dep. del sheriff del Condado de Colfax	Raton	Oficina del sheriff	12	10	Steve Marquez	Subcomisario	smarquezc8@hotmail.com	www.co.colfax.nm.us
3	NM	Dep. de policía de Las Cruces	Las Cruces	Cumplimiento de la ley municipal	265	177	Harry Romero	Jefe	Hromero@las-cruces.org	www.las-cruces.org
3	NM	Dep. de policía de Lordsburg	Lordsburg	Cumplimiento de la ley municipal	14	14	John Mc Donald	Jefe de la policía	mcdonald1@aznexus.net	*
3	NM	Policía estadual de Nuevo México	Santa Fe	Cumplimiento de la ley estadual	*	605	Robert Holguin	Principal	robert.holguin2@state.nm.us	www.nmsp.com
3	NM	Dep. de seguridad pública, División de contratación y capacitación	Santa Fe	Academia de capacitación// Capacitación y estándares del oficial de paz (P.O.S.T.)	21	0	Gilbert Najar	Subdirector	gilbert.najar@state.nm.us	www.dps.nm.org/training
3	NV	Dep. de policía metropolitana de Las Vegas	Las Vegas	Cumplimiento de la ley municipal	4929	3200	Todd Fasulo	Teniente	T4061F@LVMPD.com	www.LVMPD.com
3	NV	Dep. de seguridad pública de Nevada	Ciudad de Carson	Cumplimiento de la ley estadual	1500	900	Scott Swain	Teniente – Oficial ejecutivo	sswain@dps.state.nv.us	www.dps.nv.gov
3	NV	Dep. de policía de Sparks	Sparks	Cumplimiento de la ley municipal	168	116	Brian Allen	Comandante	ballen@cityofsparks.us	*
3	OK	Dep. de policía de la Ciudad de Oklahoma	Ciudad de Oklahoma	Cumplimiento de la ley municipal	1269	1019	Chris Woodruff	Capitán	chris.woodruff@okc.gov	www.okc.gov/police
3	OK	Patrulla de autopistas de Oklahoma	Ciudad de Oklahoma	Cumplimiento de la ley estadual	1320	790	John A. Harris	Principal, Patrulla de autopistas	jharris@dps.state.ok.us	www.oklahomadps.state.ok
3	TX	Dep. de policía de Arlington	Arlington	Cumplimiento de la ley municipal	759	540	James Smith, Jr.	Teniente	James.Smith@arlingtontx.org	www.arlingtonpd.org
3	TX	Dep. de policía de Brownsville	Brownsville	Cumplimiento de la ley municipal	320	236	Joe A. Barrios	Sargento	j.barrios4485@cob.us	www.cob.us/police
3	TX	Dep. de policía de la Ciudad de Lewisville	Lewisville	Cumplimiento de la ley municipal	211	139	Githa Sivaswamy	Analista administrativo	gsivaswamy@cityoflewisville.com	www.cityoflewisville.com

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
3	TX	Dep. de policía de El Paso	El Paso	Cumplimiento de la ley municipal	1757	1349	P. Pacillas	Guardia	pacillasp@elpasotexas.gov	www.eppd.org
3	TX	Dep. de policía de Garland	Garland	Cumplimiento de la ley municipal	466	328	Steve Dye	Asistente del jefe de la policía	dyes@ci.garland.tx.us	www.ci.garland.tx.us
3	TX	Dep. de policía de Grand Prairie	Grand Prairie	Cumplimiento de la ley municipal	350	223	Robert Severance	Sargento	rseverance@gptx.org	www.grandprairiepolice.org
3	TX	Dep. de policía de Houston	Houston	Cumplimiento de la ley municipal	6484	4953	Harold L. Hurtt	Jefe de la policía	harold.hurtt@cityofhouston.net	www.houstontx.gov/police
3	TX	Oficina del sheriff del Condado de Johnson	Cleburne	Oficina del sheriff	240	100	Mike Gilbert	Capitán	*	www.jctxsheriff.org
3	TX	Dep. de policía de Katy	Katy	Cumplimiento de la ley municipal	63	43	Tim Tyler	Capitán	kpd@katypd.com	www.katypd.com
3	TX	Dep. de policía de Laguna Vista	Laguna Vista	Cumplimiento de la ley municipal	7	7	Robert McGinnis	Jefe de la policía	rmcginnis@cityoflagunavista.com	*
3	TX	Dep. de policía de Pasadena	Pasadena	Cumplimiento de la ley municipal	341	261	M.P. Jackson	Asistente del jefe de la policía	mpjackson@ci.pasadena.tx.us	www.ci.pasadena.tx.us
3	TX	Dep. de policía de Port Isabel	Port Isabel	Cumplimiento de la ley municipal	24	19	Joel Ochoa	Jefe de la policía	JOchoa7670@aol.com	*
3	TX	Dep. de policía de Roma	Roma	Cumplimiento de la ley municipal	33	25	Jose H. Garcia	Jefe	jgarcia@cityofroma.net	*
3	TX	Dep. de policía de San Antonio	San Antonio	Cumplimiento de la ley municipal	2700	2200	Carla Zainie	Analista de gestión sénior	carla.zainie@sanantonio.gov	www.sanantonio.gov/sapd
3	TX	Dep. de seguridad pública de Texas, División de patrullas de autopistas	Austin	Cumplimiento de la ley estadual	7900	3480	Luis Gonzalez	Principal, Patrulla de autopistas	luis.gonzalez@txdps.state.tx.us	www.txdps.state.tx.us
3	TX	Policía del Pueblo de South Padre Island	South Padre Island	Cumplimiento de la ley municipal	36	25	Robert Rodriguez	Jefe de la policía	rodriguez@townspi.com	www.spipd.net
3	TX	Dep. de policía de Waco	Waco	Cumplimiento de la ley municipal	375	245	Brent Stroman	Jefe de la policía	*	*
3	UT	Policía de Ogden City	Ogden	Cumplimiento de la ley municipal	206	142	Wayne Tarwater	Asistente en jefe	waynetarwater@ci.odgen.ut.us	www.ogdencity.com
3	UT	Patrulla de autopistas de Utah	Salt Lake City	Cumplimiento de la ley estadual	506	425	Greg Willmore	Teniente	gwillmor@utah.gov	www.highwaypatrol.utah.gov
4	AK	Tropas estadales de Alaska, Dep. de seguridad pública	Anchorage	Cumplimiento de la ley estadual	*	230	Kathy Peterson	Capitán	kat.peterson@alaska.gov	www.dps.state.ak.us
4	IA	Patrulla estadual de Iowa	Des Moines	Cumplimiento de la ley estadual	100	400	Darrel Cox	Principal, Oficial de operaciones	dcox@dps.state.ia.us	www.iowastatepatrol.org
4	IA	Dep. de policía de Storm Lake	Storm Lake	Cumplimiento de la ley municipal	26	18	Mark Prosser	Director de seguridad pública	prosser@stormlake.org	www.stormlake.org
4	IA	Dep. de policía de Des Moines	Des Moines	Cumplimiento de la ley municipal	496	380	James M. O'Donnell	Principal	jmodonnell@dmgov.org	www.dmgov.org
4	ID	Dep. de policía de Boise	Boise	Cumplimiento de la ley municipal	361	286	Shelli Sonnenberg	Oficial	ssonnenberg@cityofboise.org	www.cityofboise.org
4	ID	Capacitación y normas, Oficiales de paz/Policía estadual de Idaho	Meridian	Cumplimiento de la ley estadual	27	7	Jeff Black	Director ejecutivo	jeff.black@post.idaho.gov	www.idaho-post.org
4	ID	Dep. de policía de Pocatello	Pocatello	Cumplimiento de la ley municipal	130	91	Terry Felsman	Teniente	tfelsman@pocatello.us	www.pocatello.us/policedept

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
4	IL	Dep. de policía de Bartonville	Bartonville	Cumplimiento de la ley municipal	34	15	Brian B. Fengel	Jefe de la policía	bfengel@bartonvillepd.com	www.bartonvillepd.com
4	IL	Dep. de policía de Berwyn	Berwyn	Cumplimiento de la ley municipal	166	105	William R. Kushner	Jefe de la policía	wkushner@ci.berwyn.il.us	www.berwyn-il.gov
4	IL	Dep. de policía de Chicago	Chicago	Cumplimiento de la ley municipal	15661	13570	Michael Kapustianyck	Sargento	police@cityofchicago.org	www.cityofchicago.org/police
4	IL	Dep. de policía de Des Plaines	Des Plaines	Cumplimiento de la ley municipal	135	105	Jim Prandini	Jefe	jprandini@desplaines.org	www.desplaines.org
4	IL	Dep. de policía de East Dundee	East Dundee	Cumplimiento de la ley municipal	*	14	B. Michael Blahnik	Teniente	mblahnik@eastdundee.net	www.eastdundee.net
4	IL	Dep. de policía de Galena	Galena	Cumplimiento de la ley municipal	13	10	Jerry Westemeier	Jefe	galenapd@galenalink.com	www.cityofgaleena.org
4	IL	Dep. de policía de Illinois	Springfield	Cumplimiento de la ley estadual	3525	2103	Mark Robertson	Jefe del buró	Mark_Robertson@isp.state.il.us	www.isp.state.il.us
4	IL	Dep. de policía de Mount Prospect	Mt. Prospect	Cumplimiento de la ley municipal	24	86	Michael Semkur	Subjefe	*	www.mountprospect.org
4	IL	Dep. de policía de Naperville	Naperville	Cumplimiento de la ley municipal	350	198	Gregg Waitkus	Comandante	waitkusg@naperville.il.us	www.naperville.il.us
4	IL	Dep. de policía de Palatine	Palatine	Cumplimiento de la ley municipal	139	112	Kurt Schroeder	Comandante	kschroeder@palatine.il.us	www.palatine.il.us
4	IL	Oficina del sheriff del Condado de Peoria	Peoria	Oficina del sheriff	200	60	Joseph Needham	Subjefe	jneedham@co.peoria.il.us	www.peoriacounty.org/sheriff
4	KS	Dep. de policía de Girard	Girard	Cumplimiento de la ley municipal	7	6	Jeff McDonald	Jefe de la policía	lawdog@ckt.net	*
4	KS	Dep. de policía de la Ciudad de Kansas	Kansas City	Cumplimiento de la ley municipal	549	357	Jackie Waters	Oficial	jwaters@kckpd.org	www.kckpd.org
4	KS	Patrulla de autopistas de Kansas	Topeka	Cumplimiento de la ley estadual	900	500	Mark Bruce	Capitán	mbruce@khp.ks.gov	www.kansashighwaypatrol.org
4	KS	Dep. de policía de Salina	Salina	Cumplimiento de la ley municipal	113	83	Michael M. Marshall	Subjefe	mike.marshall@salina.org	www.pd.salina.org
4	MN	Dep. de policía de Blaine	Blaine	Cumplimiento de la ley municipal	78	61	Kerry Fenner	Capitán	kfenner@ci.blaine.mn.us	www.ci.blaine.mn.us
4	MN	Dep. de policía de Brooklyn Park	Brooklyn Park	Cumplimiento de la ley municipal	*	96	Jeff Ankerfelt	Capitán	jeff.ankerkfelt@brooklynpark.org	www.brooklynpark.org
4	MN	Dep. de policía de Minneapolis	Minneapolis	Cumplimiento de la ley municipal	1200	856	Mary Lou Fiala	Supervisor de desarrollo de capacitación	marylou.fiala@ci.minneapolis.mn.us	www.ci.minneapolis.mn.us
4	MN	Dep. de policía de St. Paul	St. Paul	Cumplimiento de la ley municipal	798	602	Amy Brown	Gerente de investigación	amy.brown@ci.stpaul.mn.us	www.ci.stpaul.mn.us
4	MO	Dep. de policía de la Ciudad de Kansas	Kansas City	Cumplimiento de la ley municipal	2114	1421	Dana Dearing	Oficial de la policía/ Oficial de proyectos	ddearing@kcpd.org	www.kcpd.org
4	MO	Patrulla de autopistas del Estado de Missouri	Jefferson City	Cumplimiento de la ley estadual	2250	1100	James F. Keathley	Coronel	mshppied@mshp.dps.mo.gov	www.mshp.dps.missouri.gov
4	MT	Patrulla de autopistas de Montana	Helena	Cumplimiento de la ley estadual	*	*	Amy Sprouse	Subsargento	*	www.doj.mt.gov
4	ND	Patrulla de autopistas de Dakota del Norte	Bismarck	Cumplimiento de la ley estadual	190	140	Mike Gerhart	Oficial de seguridad y educación	mtgerhart@nd.gov	www.nd.gov/ndhp

\* no disponible

## AGENCIAS EVALUADAS

Región COPS	Estado	Agencia	Ciudad/Pueblo	Tipo de agencia	Tamaño (todo el personal)	No. de oficiales jurados	Nombre de contacto	Título	Correo electrónico	Sitio Web de la agencia
4	NE	Patrulla estadual de Nebraska	Lincoln	Cumplimiento de la ley estadual	*	*	Lucinda Dowrling	Supervisor de investigaciones	*	www.nsp.state.ne.us
4	NE	Sheriffs del Condado de Phelps	Holdrege	Oficina del sheriff	17	0	Penny Gregg	Administrador de cárceles	penny@phelpso.org	www.phelpso.org
4	OR	Dep. de policía de Beaverton	Beaverton	Cumplimiento de la ley municipal	197	129	Stan Newland	Capitán	snewland@ci.beaverton.or.us	www.beavertonpolice.org
4	OR	Dep. de policía de Cannon Beach	Cannon Beach	Cumplimiento de la ley municipal	11	8	Gene Halliburton	Jefe de la policía	halliburton@ci.cannon-beach.or.us	www.ci.cannon-beach.or.us
4	OR	Dep. de policía de Central Point	Central Point	Cumplimiento de la ley municipal	59	18	James F. Gilman	Oficial de la policía	jamesg@cp-pd.com	www.cp-pd.com
4	OR	Dep. de policía de Gresham	Gresham	Cumplimiento de la ley municipal	166	126	Bridget Saldares	Analista de gestión de la policía	bridget.saldares@ci.gresham.or.us	www.greshamoregon.gov
4	OR	Dep. de policía de Medford	Medford	Cumplimiento de la ley municipal	160	103	Randy Schoen	Jefe	randys@ci.medford.or.us	www.ci.medford.or.us
4	OR	Dep. de policía de Oregon	Salem	Cumplimiento de la ley estadual	1200	600	Gerald A. Gregg	Capitán, División de patrullas	gerry.gregg@state.or.us	www.oregon.gov/osp
4	OR	Dep. de policía de Toledo	Toledo	Cumplimiento de la ley municipal	*	10	Mark Fandrey	Jefe de la policía	302@cityoftoledo.org	www.cityoftoledo.org
4	WA	Oficina del sheriff del Condado de Pend Oreille	Newport	Oficina del sheriff	45	15	Dar Lin Sanchez	Subjefe de comunicaciones	dsanchez@pendoreille.org	www.pendoreilleco.org
4	WA	Dep. de policía de Seattle	Seattle	Cumplimiento de la ley municipal	1837	1274	Cathy Wenderoth	Consejero estratégico	cathy.wenderoth@seattle.gov	www.cityofseattle.gov/police
4	WA	Patrulla estadual de Washington	Kennewick	Cumplimiento de la ley estadual	2556	1000	Jay Cabezuella	Teniente	jay.cabezuella@wsp.wa.gov	www.wsp.wa.gov
4	WI	Dep. de policía de Waukesha	Waukesha	Oficina del sheriff	338	154	James F. Bzdawka	Analista de cumplimiento de la ley sénior	jbzdawka@waukeshacounty.cov	www.ci.waukesha.wi.us
4	WY	Patrulla de autopistas de Wyoming	Cheyenne	Cumplimiento de la ley estadual	110	207	Troy McDees	Teniente	troy.mcdees@dot.state.wy.us	www.dot.state.wy.us

\* no disponible

## Publicaciones

- Asian American Justice Center and Mexican American Legal and Educational Defense Fund. Language Rights: An Integration Agenda for Immigrant Communities: A Proactive Agenda to Assist Newcomers and English Language Learners. Washington, DC : Asian American Justice Center and Mexican American Legal and Educational Defense Fund, 2007, [www.advancingequality.org/files/Language\\_Rights\\_Briefing\\_Book.pdf](http://www.advancingequality.org/files/Language_Rights_Briefing_Book.pdf).
- Bretschneider, Stuart, Frederick J. Marc-Aurele Jr., and Jiannan Wu. "Best Practices' Research: A Methodical Guide for the Perplexed." *Journal of Public Administration Research and Theory* 15, no. 2 (2005): 307-323.
- Curtis, Natasha. Language Assistance for Law Enforcement. Seattle, WA : National Association of Judiciary Interpreters and Translators, 2006, [www.najit.org/documents/LawEnforcement200609.pdf](http://www.najit.org/documents/LawEnforcement200609.pdf).
- Heivilin, Donna. Best Practices Methodology: A New Approach for Improving Government Operations. Washington, DC: U.S. General Accounting Office, 1995, [www.gao.gov/archive/1995/ns95154.pdf](http://www.gao.gov/archive/1995/ns95154.pdf).
- Kathman, Thomas E. y Time Chesser. "Latino Academy." *The Police Chief* 72, no. 6 (2005), [http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display\\_arch&article\\_id=616&issue\\_id=62005](http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=616&issue_id=62005).
- Khashu, Anita, Robin Busch y Zainab Latif. Building Strong Police-Immigrant Community Relations: Lessons from a New York City Project. New York: Vera Institute of Justice, 2005, [www.vera.org/publication\\_pdf/300\\_564.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/300_564.pdf).
- Khashu, Anita y Cari Almo. Translating Justice: A Guide for New York City's Justice and Public Safety Agencies to Improve Access for Residents with Limited English Proficiency. New York: Vera Institute of Justice, 2005, [www.vera.org/publication\\_pdf/342\\_619.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/342_619.pdf).
- Moy, Jones y Brent Archibald. "Reaching English-as-a- Second-Language Communities: Talking with the Police." *The Police Chief* 72, no. 6 (2005), [http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display\\_arch&article\\_id=614&issue\\_id=62005](http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=614&issue_id=62005).
- Orrick, W. Dwayne. Best Practices Guide: Developing a Police Department Policy-Procedure Manual. Alexandria, VA : International Association of Chiefs of Police, [www.theiacp.org/portals/o/pdfs/publications/bp+policyprocedures.pdf](http://www.theiacp.org/portals/o/pdfs/publications/bp+policyprocedures.pdf).
- Overman, Sam y Kathy Boyd. "Best Practices Research and Post-Bureaucratic Reform." *Journal of Public Administration Research and Theory* 4, no. 1 (1994): 69.
- Rahman, Insha, Joe Hirsch y Susan Shah. Overcoming Language Barriers in the Criminal Justice System: Can Language Assistance Technology Help? New York: Vera Institute of Justice, 2007, [www.vera.org/publication\\_pdf/401\\_779.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/401_779.pdf).
- Roat, Cynthia. How to Choose and Use a Language Agency. Woodland Hills, CA: The California Endowment, 2003, [www.calendow.org/uploadedFiles/how\\_to\\_choose\\_use\\_language\\_agency.pdf](http://www.calendow.org/uploadedFiles/how_to_choose_use_language_agency.pdf).
- Schofield, Regina y Michael Alston. "Accommodating Limited English Proficiency in Law Enforcement." *CALEA Update Magazine* 90 (Feb. 2006), [www.calea.org/Online/newsletter/No90/limitedenglish.htm](http://www.calea.org/Online/newsletter/No90/limitedenglish.htm).
- Shah, Susan, Insha Rahman y Anita Khashu. Overcoming Language Barriers: Solutions for Law Enforcement. New York: Vera Institute of Justice, 2007, [www.vera.org/publication\\_pdf/382\\_735.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/382_735.pdf).
- Shah, Susan, John Welter y Michael A. Aquino. Breaking Through the Language Barrier: Promising Practices from the Field. Fairfax, VA : Commission on Accreditation for Law Enforcement Agencies, 2008, [www.calea.org/online/newsletter/No96/breakingbarriers.htm](http://www.calea.org/online/newsletter/No96/breakingbarriers.htm).

## RECURSOS

- State of Ohio Office of Criminal Justice Services. "I Speak" Language Identification Guide. Columbus, OH : State of Ohio Office of Criminal Justice Services, 2006, [www.ocjs.ohio.gov/Publications/Pocket%20Card.pdf](http://www.ocjs.ohio.gov/Publications/Pocket%20Card.pdf).
- Summit County Sheriff Office and City of Lorain Police Department. Resource Document for Law Enforcement: Interpretation and Translation Services. Updated, [www.co.summit.oh.us/sheriff/LEP.pdf](http://www.co.summit.oh.us/sheriff/LEP.pdf).
- Turner, Richard. "Why We Need Empirical Information on Best Practices." Cross Talk. 2004.
- U.S. Census Bureau, Accessing and Using Language Data from the Census Bureau. Handout from the 2008 Federal Interagency Conference on Limited English Proficiency. Washington, DC : U.S. Census Bureau, 2008, [www.lep.gov/resources/2008\\_Conference\\_Materials/CensusAssessingandUsingLangData.pdf](http://www.lep.gov/resources/2008_Conference_Materials/CensusAssessingandUsingLangData.pdf).
- U.S. Department of Justice, Executive Order 13166 Limited English Proficiency Resource Document: Tips and Tools from the Field. Washington, DC : U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, 2004, [www.lep.gov/resources/tips\\_and\\_tools-9-21-04.htm](http://www.lep.gov/resources/tips_and_tools-9-21-04.htm).
- U.S. Department of Justice, Guidance to Federal Financial Assistance Recipients Regarding Title VI Prohibition Against National Origin Discrimination Affecting Limited English Proficient Persons. Washington, DC: U.S. Department of Justice, 2002, [www.usdoj.gov/crt/cor/lep/DOJFinLEPFRJun182002.pdf](http://www.usdoj.gov/crt/cor/lep/DOJFinLEPFRJun182002.pdf).
- U.S. Department of Justice, Planning Tool: Considerations for Creation of a Language Assistance Policy and Implementation Plan for Addressing Limited English Proficiency in a Department of Corrections. Washington, DC : U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, 2006, [www.lep.gov/LEP\\_Corrections\\_Planning\\_Tools.htm](http://www.lep.gov/LEP_Corrections_Planning_Tools.htm).
- U.S. Department of Justice, Planning Tool: Considerations for Creation of a Language Assistance Policy and Implementation Plan for Addressing Limited English Proficiency in a Law Enforcement Agency. Washington, DC: U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, 2006, [www.lep.gov/Law\\_Enforcement\\_Planning\\_Tool.htm](http://www.lep.gov/Law_Enforcement_Planning_Tool.htm).
- Venkatraman, Bharathi A. "Lost in Translation: Limited English Proficient Populations and the Police." The Police Chief 73, no. 4 (2006), [http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display\\_arch&article\\_id=861&issue\\_id=42006](http://policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=861&issue_id=42006).
- Vera Institute of Justice, Translating Justice: A Spanish Glossary for New York City. New York: Vera Institute of Justice, 2007, [www.vera.org/publication\\_pdf/395\\_783.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/395_783.pdf).
- Vera Institute of Justice, Translating Justice: A Traditional Chinese Glossary for New York City. New York: Vera Institute of Justice, 2007, [www.vera.org/publication\\_pdf/396\\_775.pdf](http://www.vera.org/publication_pdf/396_775.pdf).

## Sitos Web

Federal Interagency Working Group on Limited English Proficiency  
[www.lep.gov](http://www.lep.gov)

Memorandum of Agreement between DOJ and the Town of Mattawa, Washington  
[www.lep.gov/resources/2008\\_Conference\\_Materials/mattawaMOA.pdf](http://www.lep.gov/resources/2008_Conference_Materials/mattawaMOA.pdf)

Migration Policy Institute, Language Portal: A Translation and Interpretation Digital Library  
[www.migrationinformation.org/integration/language\\_portal/](http://www.migrationinformation.org/integration/language_portal/)

National Health Law Program's Online Library of Language Access Resources  
[www.healthlaw.org/library/folder.56882-Language\\_Access\\_Resources](http://www.healthlaw.org/library/folder.56882-Language_Access_Resources)

One Example of a Plan for a Law Enforcement Agency  
[www.ojp.usdoj.gov/about/ocr/pdfs/lep\\_sample.pdf](http://www.ojp.usdoj.gov/about/ocr/pdfs/lep_sample.pdf)

Resolution for the Provision of Interpreter Services, Town of Mattawa, Washington  
[www.lep.gov/resources/2008\\_Conference\\_Materials/MattawaResolution.pdf](http://www.lep.gov/resources/2008_Conference_Materials/MattawaResolution.pdf)

## Patrocinadores

Oficina de Servicios Policiales Orientados hacia la Comunidad, Departamento de Justicia de EE. UU.  
[www.cops.usdoj.gov](http://www.cops.usdoj.gov)

Instituto de Justicia Vera  
[www.vera.org](http://www.vera.org)

**Cita sugerida**

Susan Shah y Rodolfo Estrada. *Acortando la división del idioma: Prácticas prometedoras para la aplicación de la ley*. Nueva York: Instituto de Justicia Vera, 2009. Disponible en [www.vera.org](http://www.vera.org) and [www.cops.usdoj.gov/](http://www.cops.usdoj.gov/).

© Instituto de Justicia Vera, 2009. Todos los derechos reservados.

Este proyecto recibió el apoyo del Grant Number 2007-CK-WX-K019 otorgado por la Oficina de servicios de control orientados hacia la comunidad, Departamento de Justicia de EE. UU. Las opiniones que aparecen en el presente documento pertenecen a los autores y no necesariamente representan la posición oficial o las políticas del Departamento de Justicia de EE. UU. o del Instituto de Justicia Vera. Las referencias a compañías, productos o servicios específicos no se deben considerar como un aval de los autores, del Departamento de Justicia de los EE. UU., o del Instituto de Justicia Vera. Las referencias son ilustraciones que sirven para suplementar el debate de estos temas.

Las referencias de Internet citadas en esta publicación son válidas desde la fecha de publicación del presente documento. Como las URL y los sitios Web cambian constantemente, ni los autores ni la Oficina COPS, ni el Instituto de Justicia Vera pueden dar fe de su validez actual.

Editado por Jill Pope

Diseñado por Jeanne Criscola | Criscola Design

Créditos fotográficos: Las fotografías fueron provistas por las agencias encargadas del cumplimiento de la ley mencionadas en el presente informe.

Queremos agradecer a Diana Araujo, Alex Barnard, Kathy Ho y Michael Motto por su trabajo en el presente informe.

Se encuentran copias disponibles de la Oficina COPS en el Departamento de Justicia de EE. UU., Oficina de servicios policiales orientados hacia la comunidad, 1100 Vermont Avenue, N.W., Washington DC 20530, 800.421.6770. Hay una versión electrónica en la página Web de la Oficina COPS, [www.cops.usdoj.gov](http://www.cops.usdoj.gov), y en la página Web de Vera, [www.vera.org](http://www.vera.org).

Para obtener mayor información sobre el proyecto Traducción de Justicia de Vera o cualquier consejo técnico sobre cómo superar las barreras idiomáticas, visite [www.vera.org/translatingjustice](http://www.vera.org/translatingjustice) o comuníquese con el Centro sobre Inmigración y Justicia de Vera llamando al 212.334.1300.

El Instituto de Justicia Vera es una organización independiente sin fines de lucro que combina experiencia en investigación, proyectos de demostración y asistencia técnica para ayudar a los líderes del gobierno y la sociedad civil a mejorar los sistemas en los cuales se basa la gente en busca de justicia y seguridad.



Departamento de justicia de EE. UU.  
Oficina de servicios policiales orientados hacia la comunidad  
145 N Street, N.E.  
Washington, DC 20530

Para obtener detalles sobre los programas de la Oficina COPS, comuníquese con el Centro de respuesta de la oficina COPS llamando al 800.421.6770. Visite COPS en línea en [www.cops.usdoj.gov](http://www.cops.usdoj.gov).