

CIUDAD DE CLEVELAND
FUERZAS DE SEGURIDAD
Cinco años
PLAN DE RECLUTAMIENTO
2017



La Ciudad de Cleveland, la División de Policía de Cleveland, la Comisión de Policía de la Comunidad de Cleveland (Community Police Commission, CPC), el Departamento de Justicia de Estados Unidos y el equipo de supervisión federal asignado por el tribunal, todos solicitan los comentarios de la comunidad en cuanto a los nuevos planes propuestos de CDP para tres áreas separadas pero que se relacionan entre sí: (1) policía orientada a la comunidad y solución de problemas (community and problem-oriented policing, CPOP); (2) asignación de personal y (3) reclutamiento y contratación.

El Decreto de consentimiento entre los Estados Unidos y la Ciudad de Cleveland requiere, entre otras cosas, que la División de Policía de Cleveland (Cleveland Division of Police, CDP):

- “[D]esarrolle e implemente un modelo policial orientado a los problemas y a la comunidad integrada para promover y fortalecer las sociedades dentro de la comunidad, involucrarse con la comunidad de manera constructiva para garantizar la solución de problemas en colaboración y aumentar la confianza de la comunidad” (párrafo 27) (el “plan policial orientado a los problemas y a la comunidad” o “CPOP”);
- “[D]esarrolle un Plan de dotación de personal eficaz e integral que sea consistente con su misión, incluyendo un departamento de policía orientado a los problemas y a la comunidad y que permita que la CDP” cumpla con varios requisitos específicos (párrafos 319-321) (el “plan de dotación de personal”);
- “[D]esarrolle un plan de reclutamiento estratégico que incluya metas, objetivos y pasos de acción claros con el fin de atraer a candidatos calificados que provengan de un amplio sector de la comunidad” (párrafo 302) (el “plan de reclutamiento y contratación”).

Anteriormente en el proceso de reforma, la División, la Ciudad y CDP convocaron a una serie de foros comunitarios y sesiones de escucha sobre muchos de estos problemas. En consecuencia, la CDP se puso a trabajar en la creación de planes en cada una de estas áreas consistentes con los requisitos del Decreto de consentimiento y los valores de la comunidad.

Ahora hemos llegado al punto en el que es momento de recibir los comentarios de la comunidad sobre cada uno de estos planes relacionados. Los participantes del Decreto de consentimiento están dirigidos a trabajar juntos para solicitar y recibir comentarios sobre estas políticas de la comunidad de Cleveland.

Las políticas todavía no son finales. En lugar de ello, reflejan los esfuerzos a la fecha de la CDP y crean planes que cumplan con el Decreto de consentimiento. **Ni el Tribunal, el Supervisor, la Ciudad, ni el Departamento de Justicia han confirmado o aprobado las políticas.** Eso ocurrirá solo después del proceso de participación comunitaria. De hecho, **es probable que estas políticas cambien aún más a medida que se incorporen los comentarios de la comunidad directamente** y que se hagan los cambios adicionales.

El desarrollo de las políticas está bastante avanzado. Como resultado, los comentarios de la comunidad son oportunos y necesarios.

Carta del Director.....	4
Introducción.....	7
Información general del Departamento:	
División de Policía	8
División de Bomberos	12
Servicios Médicos de Emergencia	13
Metas y objetivos de reclutamiento.....	14

De: Michael M. McGrath, Director de Seguridad Pública
A: Departamento de Justicia, la Comunidad y todas las Divisiones
Asunto: Reclutamiento de Seguridad Pública

Atraer un grupo diverso de personal de seguridad pública calificado se ha convertido en un verdadero desafío. La policía en particular “está sufriendo de graves tasas de deserción debido a la sobreexposición de la violencia policial en los medios y un aumento de la violencia contra los agentes en respuesta a esos incidentes”.¹ Si fallamos en desarrollar una iniciativa más proactiva y sostenida, los desafíos que enfrentaremos durante los próximos cinco años serán irrazonablemente difíciles.

A media que vemos hacia el futuro, varias prioridades están claras. Primero, la División de Policía de Cleveland tiene un acuerdo con el Departamento de Justicia para cumplir con los mandatos articulados en el Decreto de consentimiento. Esto incluye, entre otras cosas, estrategias dirigidas a atraer a los agentes que poseen habilidades de pensamiento estratégico y solución de problemas, madurez emocional, habilidades interpersonales y la capacidad de colaborar con una sección representativa de la comunidad. Nuestro plan es aumentar los niveles de asignación de persona, por medio de los cuales los agentes pueden interactuar de manera positiva con la comunidad y abordar los problemas de la comunidad. Cuando se cuenta con un tiempo adecuado en el itinerario de un agente, él/ella puede encontrar el equilibrio al participar en la policía orientada a la comunidad y solución de problemas sin socavar la capacidad de la división para responder a las llamadas de solicitud de servicio. El propuesto aumento en la asignación de personal debe facilitar nuestros esfuerzos para apoyar todos los conceptos relacionados con la policía comunitaria.

Segundo, nuestras fuerzas de seguridad pública no reflejan actualmente la demografía de nuestra comunidad. Durante los últimos años a través de la nación, existe un consenso de que nuestras fuerzas de seguridad pública deben reflejar la comunidad a la que atienden y emplear a aquellos que entienden y respetan el tipo de comunidad en la que trabajan.²

En tercer lugar, actualmente tenemos un déficit en cada una de nuestras divisiones. Las proyecciones de jubilación solo para la policía muestran un aumento en el número de personas que se jubilarán durante los próximos cinco años. Más de 40% de la División tiene más de veinte años en el trabajo y la jubilación está disponible después de veinticinco años. Estas realidades, junto con el desgaste normal, revelaron la necesidad de contratar aproximadamente 93 policías, 18 bomberos y 70 EMT solo en 2017.

Este plan representa un paso importante para avanzar. Sin embargo, aquellos que participaron en la redacción de este plan y quienes están asignados al Equipo de reclutamiento, no pueden alcanzar solos nuestros objetivos de contratación. Al igual que con la policía comunitaria, el reclutamiento es responsabilidad de todos los miembros de la CDP. ¡Necesitamos la ayuda de todos! Nuestros objetivos son:

- aumentar los niveles de asignación de personal para implementar nuestro plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas de manera efectiva.
- atraer y contratar un grupo diverso de candidatos calificados de una amplia sección representativa de la comunidad.
- crear y mantener sociedades con los participantes de la comunidad para mejorar los esfuerzos de reclutamiento.

¹ Bloomberg, febrero de 2017

² Contratación para el Agente para el cumplimiento de la ley del Siglo XXI <https://ric-zai-inc.com/Publications/cops-w0831-pub.pdf>

Quiero agradecer al director asistente Barry Withers quien fue el autor inicial y gerente de proyecto para el desarrollo del plan de reclutamiento. Él continuará en su función a medida que implementamos el plan. Dé su máximo apoyo al Equipo de Reclutamiento de Seguridad Pública a medida que empezamos a implementar las estrategias para alcanzar cada uno de nuestros objetivos.

Esta página se dejó en blanco intencionalmente

INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de la ciudad de Cleveland es implementar un plan de reclutamiento que garantice que atraeremos a los mejores candidatos de una sección representativa de la comunidad para reflejar la diversa composición de nuestra ciudad y asignar personal de manera adecuada a nuestras divisiones para proporcionar el mejor servicio a nuestros ciudadanos. Para lograr esto, debemos reclutar no solo a personas calificadas, sino a aquellos que demuestren un entendimiento y familiaridad con los vecindarios que son únicos de Cleveland.

Hemos elegido a un equipo altamente calificado y diverso como líder para ejecutar estas tareas. El Equipo de Reclutamiento de Seguridad Pública (Public Safety Recruitment Team, PSRT) consta de un sargento de policía que se desempeña como el Oficial a cargo (Officer in Charge, OIC), dos agentes de policía, un bombero y un técnico de emergencias médicas. De conformidad con el “Kit de herramientas de reclutamiento para agencias de orden público” desarrollado por la Asociación Internacional de Jefes de Policía (International Association of Chiefs of Police, IACP), “...los buenos reclutadores por lo general comparten algunas habilidades, capacidades y características importantes: son buenos oradores públicos, administradores de tiempo, planificadores y escritores. Son creativos, mantienen una apariencia profesional y se desempeñan, en servicio y fuera de servicio, de manera que se refleje positivamente en el departamento... Están dispuestos y disponibles para trabajar por las noches y los fines de semana y para viajar fuera de la ciudad para los eventos de reclutamiento”. La literatura de reclutamiento también recomienda que la población objetivo de la agencia esté representada en su equipo de reclutamiento.³

La Sargento Charmin J. Leon ha sido elegida como OIC. La sargento Leon tiene una maestría en Administración Pública del Baruch College de la Ciudad de New York, es una oradora pública experta, facilitadora de planes de estudio para escuelas intermedias y secundarias para unir la brecha entre la comunidad y las agencias de orden público y co-escritora de varias subvenciones federales que dan servicio a las poblaciones jóvenes de la ciudad.⁴ El Agente Felton Collier completó más de 60 horas en Eastern Michigan University en comunicación y más recientemente trabajó como Oficial de capacitación en el campo en el Quinto Distrito. Él es un veterano del Cuerpo de Marineros de los Estados Unidos donde también se desempeñó como un reclutador exitoso. La agente Marie Clark es una veterana de diez años de la División de Policía, su último trabajo fue como Detective en el Primer Distrito en donde se desempeñó con éxito como testigo del estado y documentó profesionalmente informes investigativos. Clark ha completado más de 80 horas para obtener una licenciatura en Orden Público de Cuyahoga Community College. El Teniente Thomas Pryor se ha desempeñado en la División de Bomberos durante 28 años trabajando más recientemente en la unidad de información estadística y de personal, supervisando el proceso de contratación. El Teniente Thomas trabaja más allá de su horario programado para el reclutamiento y capacitación, asistiendo a eventos por las tardes y fines de semana. Por último, pero no menos importante, el sargento Desmond Anderson de la División de Servicios Médicos de Emergencia, quien tiene 19 años de servicio ha sido elegido por su

³ Actualización de mejores prácticas de retención y reclutamiento POST; publicada en 2001, revisada en 2006

⁴ Facilitador de: 1. *Ley y su comunidad: Qué hacer cuándo lo detiene la policía (Law and Your Community: What to do When Stopped by the Police)* y 2. *Estrategias juveniles: vigilando el cerebro adolescente (Youth Strategies: Policing the Teen Brain)* de Lisa Thureau, Esq.; *Estrategias para la juventud; Conectando policías y niños (Strategies for Youth; Connecting Cops and Kids)* basado en Boston, Massachusetts.

capacidad para conectarse de manera positiva con los miembros de la comunidad con su naturaleza atractiva y contagiosa. Él es un paramédico certificado e instructor.

Este plan está diseñado para ser un documento viviente que cambiará a medida que cambie nuestro entorno. Se espera que se hagan muchos ajustes a los objetivos y estrategias de la Ciudad a medida que avanzamos y a medida que se completen las evaluaciones sobre las políticas y actividades de reclutamiento.

El plan de reclutamiento de la ciudad de Cleveland incorpora tres (3) objetivos programáticos diseñados para atraer candidatos calificados para las Divisiones de Policía, Bomberos y Servicios Médicos de Emergencia. Estos son los siguientes y se abordarán en las páginas siguientes:

1. Aumentar los niveles de asignación de personal para implementar nuestro plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas (CPOP).
2. Atraer y contratar un grupo diverso de candidatos calificados de una amplia sección representativa de la comunidad.
3. Crear y mantener sociedades con los participantes de la comunidad para mejorar los esfuerzos de reclutamiento.⁵

Declaración de la misión de la División de Policía

“La misión de la División de Policía de Cleveland es fungir como guardianes de la comunidad de Cleveland. Guiados por la Constitución, debemos cumplir la ley, mantener el orden y proteger las vidas, propiedades y derechos de todas las personas. Debemos llevar a cabo nuestras tareas respetando la vida humana y asociándonos con los miembros de la comunidad a través del profesionalismo, respeto, integridad, dedicación y excelencia en la vigilancia policial”.

La División de Policía de Cleveland atiende a una población aproximada de 400,000. A partir del 12 de febrero de 2018, la División tiene 1534 agentes juramentados, de los cuales 115 están en la academia. El presupuesto de 2018 para los agentes es de 1601, dejando 67 vacantes.

⁵ Acuerdo conciliatorio de junio de 2015 entre los Estados Unidos de América y la ciudad de Cleveland

Clasificación	N.º	Hombre	Mujer	Caucásico	Afroamericano	Hispano	Otro	Presupuestado
Comisario	1	1	0		1			1
Subcomisario	4	3	1	1	2	1		4
Comandante	10	8	2	7	3			12
Comisionado de tráfico	1	1	0	1				1
Capitán	16	14	2	15		1		18
Teniente	56	50	6	50	5	1		57
Sargento	197	160	37	141	42	12	2	213
Agente de patrulla	1134	976	158	740	264	112	18	1304
Academia	115	92	23	79	25	11	0	250
Total	1534	1305	229	1034	342	138	20	1601
Porcentaje		85%	15%	67%	22%	9%	2%	
Comunidad		48%	52%	37%	53%	9%	2%	

En el censo de 2010, la población de Cleveland era de 396,815. Hombres: 190,285 y mujeres: 206,530

La tabla anterior proporciona cifras e información demográfica de los agentes actuales y los que están en la Academia. También proporciona la información demográfica de la comunidad de Cleveland. Actualmente, las mujeres y los afroamericanos están poco representados en la División de Policía en comparación con nuestra comunidad.

Las metas y objetivos descritos deben ayudar a acercar estos porcentajes a la información demográfica de la comunidad.

Necesidades de asignación de personal proyectadas:

Durante los últimos cinco años, la División de Policía ha contratado y separado (H/S) a la siguiente cantidad de agentes.

Año	2017	2016	2015	2014	2013
	H/S	H/S	H/S	H/S	H/S
	72/84	56/104	92/85	109/111	63/73
N.º separados	84	104	85	111	73
N.º deserción	10	13	27	17	26
% de sep=drpt	11.90	23.21	31.76	15.31	35.61

Clase	Inició	Se graduó	Empezó	Finalizó
129	61	40	01/10/2012	29/03/2013
130*	24	19	15/04/2013	07/06/2013
131	49	44	25/11/2013	23/05/2014
132	48	36	03/03/2014	29/08/2014
133	63	44	07/07/2014	05/01/2015
134	40	32	13/04/2015	16/10/2015
135	55	42	14/12/2015	17/06/2016
136	56	46	21/09/2016	21/04/2017
137*	20	19	06/03/2017	12/05/17
138	52	45	09/08/2017	5/3/2018
139*	3	3	16/01/2018	5/3/2018
140	72		05/02/2018	

*Clases laterales

El decreto de consentimiento de la División de Policía de Cleveland solicita la implementación de la política de policía orientada a la solución de problemas y a la comunidad en toda la División. Eso se conoce ahora como el plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas. A medida que se revise ese plan, esos cambios se verán reflejados aquí. Eso, además del informe completo de asignación de personal, aumentará las cifras presupuestadas para los siguientes puestos durante los próximos 4 años:

Clasificación	2017	2018	2019	2020
Capitanes	1	2	2	
Tenientes	2	5	4	
Sargentos	10	22	22	5
Agentes de patrulla	70	69	69	13

En 2017, el Mayor Frank Jackson se comprometió a contratar 250 agentes durante el siguiente año y medio. Con este fin, la División instituyó un comité estratégico de contratación para agilizar el proceso de solicitud, identificar cualquier barrera innecesaria que se pueda eliminar o disminuir y coordinar los esfuerzos de los tres departamentos involucrados: Recursos Humanos, Servicio Civil y Seguridad Pública. La coordinación de los diferentes departamentos de la ciudad ha permitido reducir el plazo de contratación, planificando mejor entre las investigaciones de antecedentes y evaluaciones psicológicas y médicas después de la oferta al garantizar que los procesos estén alineados. Nuestro tiempo de procesamiento de candidatos ha pasado de nueve meses a cinco aproximadamente.

Durante el último año, el PSRT ha creado y participado en eventos de reclutamiento en Ohio, Michigan, Pennsylvania, Florida y California. En un momento en el que las solicitudes para agentes de la policía ha disminuido significativamente en toda la nación⁶, la coordinación de los departamentos junto con un equipo de reclutamiento de tiempo completo nos ha permitido no

⁶ <http://abcnews.go.com/US/story?id=96570&page=1>, julio de 2017

solo cumplir con, sino exceder el tamaño normal de nuestra clase de aproximadamente 50 candidatos. La última clase que empezó el 5 de febrero de 2018 tenía un total de 72 candidatos.

Al avanzar, esperamos trabajar con la Agencia de Servicios de Soporte para crear una forma en la que documentaremos las razones por las que los reclutas empiezan la Academia y no terminan. Entendemos que no todos los reclutas que empiezan la Academia terminarán. En realidad, debemos esperar algún porcentaje de deserción de la Academia y es necesario cuando una persona se da cuenta que una carrera específica de la policía no es para él/ella. Es parte del proceso de evaluación continuo para asegurarnos de que solo los reclutas más calificados completen la capacitación y continúen a la fuerza. Evaluar estos datos ayudará a determinar si es necesario realizar un ajuste a nuestro plan de reclutamiento. También hemos proporcionado datos de separación a nuestro analista para dar seguimiento a quienes ya se han separado de manera que podamos recopilar datos empíricos respecto a su decisión de irse, ya sea que haya sido el pago, los beneficios, el equilibrio trabajo-vida, etc. y obtener retroalimentación sobre cualquier mejora sugerida.

El PSRT recopilará datos de Servicio Civil sobre la cantidad de personas que llenan las tarjetas de interés, quienes en definitiva y finalmente envían su solicitud, candidatos por origen étnico, edad y sexo para evaluar el éxito de los esfuerzos de reclutamiento al mejorar la composición y diversidad de las fuerzas de seguridad y la calidad de los candidatos y empleados permanentes eventuales.

Supervisión, medición y evaluación del plan: el Director de Seguridad Pública llevará a cabo una revisión anual de datos obtenidos a través del alcance de las partes interesadas, el informe anual de PSRT, la información estadística recopilada por NEOGOV y el asesor de pruebas para determinar si la estrategia de reclutamiento ha dado como resultado la atracción de suficientes candidatos para asignar personal a CDP en los niveles necesarios para CPOP. Los datos podrían sugerir que hay cambios necesarios en el plan de reclutamiento. El Director de Seguridad Pública determinará el alcance y la naturaleza de la evaluación. La primera revisión anual ocurrirá después de un año completo de operación, después de enero de 2018 e incluirá cualquier sugerencia de cambios a este plan y cualquier política, práctica o procedimiento relacionado.

Administración del plan la administración e implementación de este plan será responsabilidad de la Sargento Leon, el OIC del PSRT. La Sargento Leon no reportará directamente al director asistente Barry Withers. Ella participará en las reuniones de personal quincenales que llevará a cabo el Director de Seguridad inmediatamente en el momento de recibir la aprobación del Plan de reclutamiento. El Comisario de Policía, el Jefe de Bomberos y el Comisionado de EMS asisten a la reunión de personal del Director de Seguridad, así como otros miembros del personal de Seguridad Pública. La asistencia e información recibida del OIC proporcionarán la plataforma para una supervisión regular. Cada miembro del equipo proporcionará informes de actividad semanales a la Sargento Leon. Finalmente, un informe anual de actividades de reclutamiento y resultados se completará en marzo de cada año a partir de marzo de 2018.

Declaración de la misión de la División de Bomberos

“Servir a la ciudad de Cleveland con el más alto nivel de calidad y profesionalismo a través de un compromiso dinámico para evitar y mitigar las situaciones de emergencia en las que la vida y la propiedad están en riesgo”.

EN CONSTRUCCIÓN

Declaración de la misión de la División de Servicios Médicos de Emergencia

“Tenemos el compromiso de mejorar la calidad de vida en la ciudad de Cleveland al mantener los más altos estándares éticos y profesionales de atención prehospitalaria, tratando a nuestros pacientes con dignidad y respeto, y cuidando a cada paciente como si fuera un miembro de nuestra propia familia”.

EN CONSTRUCCIÓN

Metas y objetivos de reclutamiento:

La División de Policía de Cleveland ha establecido las siguientes metas de reclutamiento y objetivos específicos y pasos de acción necesarios para cumplir con esas metas.

METAS:

- I. Aumentar los niveles de asignación de personal para implementar nuestro plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas (CPOP).**
- II. Atraer y contratar un grupo diverso de candidatos calificados de una amplia sección representativa de la comunidad.**
- III. Crear y mantener sociedades con los participantes de la comunidad para mejorar los esfuerzos de reclutamiento.**

- I. Aumentar los niveles para apoyar de manera eficaz nuestro plan de asignación de personal y coordinar nuestros esfuerzos con el plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas (CPOP).**

El Acuerdo de conciliación requiere que la División de policía de Cleveland lleve a cabo un estudio exhaustivo de personal para evaluar el número apropiado de personal jurado y civil requerido para realizar las funciones necesarias para que la División cumpla con su misión.⁷ Eso junto con el plan de CPOP que cambia la manera en la que nuestras secciones de patrullaje abordan y completan sus tareas, requiere la necesidad de personal adicional. El mayor cambio que ocurrirá a nivel de los agentes de patrulla es que los agentes en patrulla deben involucrarse en las actividades de CPOP al menos durante 20% del día. Estos agentes están asignados a uno de los cinco distritos de policía que forman más de 70% del personal de CDP. Esto se explicará con más detalle bajo nuestra tercera meta de crear y mantener sociedades con los participantes de la comunidad para mejorar los esfuerzos de reclutamiento.

Para instituir de manera eficaz el CPOP, la mayoría de las decisiones de solución de problemas se harán a nivel de calle por parte de los agentes y los supervisores de primera línea, los Sargentos.⁸ El tiempo adicional necesario para abordar de manera efectiva estos problemas con frecuencia se usará durante el tiempo 'discrecional' de los agentes. 'Discrecional' se refiere al tiempo que un agente pasa mientras está en servicio en actividades que no sean responder llamadas de servicio.

Objetivos:

1. Para mantener un Equipo de Reclutamiento de Seguridad Pública (Public Safety Recruitment Team, PSRT) que pueden responder de manera adecuada a las consultas respecto al empleo dentro de las Divisiones de Policía, Bomberos y EMS y llevar a

⁷ Informe de asignación de personal de la División de Policía de Cleveland, página 5

⁸ Plan de Policía orientado a la solución de problemas y a la comunidad de Cleveland, página 7

cabo los requisitos del decreto de consentimiento, incorporando los principios de la Policía orientada a la solución de problemas y a la comunidad en sus mensajes de reclutamiento.

En respuesta al requisito de nuestro decreto de consentimiento para un plan de reclutamiento que establecerá e identificará claramente los objetivos de los esfuerzos de reclutamiento de la CDP y las tareas de los agentes y el personal que están implementando el plan, la Ciudad aprovechó la oportunidad para crear un equipo dedicado para llevar a cabo este mandato, extendiendo también este servicio a otras Divisiones de seguridad pública de Bomberos y EMS.

Pasos de acción:

- a) Los miembros del equipo recibirán capacitación relacionada con las técnicas de reclutamiento, el proceso de contratación para las tres divisiones, tener conocimiento sobre los salarios, beneficios, requisitos del trabajo y la ley de empleo en relación con los prejuicios y anti-discriminación durante los primeros tres meses en el equipo.

- Lectura obligatoria de cada miembro del equipo: Contratación para los Agentes del Orden Público del Siglo XXI (Hiring for the 21st Century Law Enforcement Officer), Avance de la Diversidad en el Cumplimiento de la Ley (Advancing Diversity in Law Enforcement), Kit de Herramientas de Reclutamiento de COPS (COPS Recruitment Toolkit), el decreto de consentimiento y otra literatura requerida por el OIC.

Los miembros del PSRT leerán y se familiarizarán con los principios de la literatura anterior. El OIC ha incorporado algunas de las actividades sugeridas en estos documentos en este plan. Consulte las notas al pie de página.

- El Secretario de Servicio Civil, el Director de Recursos Humanos y otras personas nombradas y personal de la unidad de personal de cada una de las divisiones garantizarán que el equipo reciba entre 2 y 5 horas de capacitación, instruyéndolos sobre los requisitos de la solicitud y los procesos completos de contratación.

Como se indicó en la introducción, el PSRT ha sido seleccionado y está formado por los miembros de cada una de las tres Divisiones de Seguridad Pública. Durante el último año, el Equipo se ha reunido con el personal de todas las Divisiones y se le ha guiado sobre los requisitos del proceso de contratación y empleo de cada uno.

El PSRT ha asistido a dos conferencias de reclutamiento para agencias de orden público; una en Miami en mayo de 2017 y OIC y un miembro diferente asistió a una conferencia en San Diego en diciembre de 2017 en donde también presentaron un taller denominado “Entendiendo y aceptando las diferencias culturales en sus estrategias de reclutamiento”. Aquí ellos destacaron su alcance a múltiples agencias que atienden a las poblaciones

poco representadas, el cual documentaremos bajo la meta de atraer candidatos de una extensa sección representativa de la comunidad.

La asistencia a las conferencias que mejoren la base de conocimientos de los reclutadores alrededor del reclutamiento y proporcionan una oportunidad para compartir las mejores prácticas se seguirá presupuestando y se buscará la asistencia en un mínimo de una conferencia por año.

- b) El OIC desarrollará para la aprobación del Director de Seguridad Pública, una política de reclutamiento final dentro de 90 días de la aprobación del Supervisor del Plan de reclutamiento. (Borrador inicial: Apéndice B)
 - c) La Ciudad también revisará la factibilidad de absorber las tareas de investigación de fondo en el Equipo de reclutamiento, junto con la asignación de personal adicional necesaria para mejorar la calidad y eficacia.⁹
2. Nuestros cálculos sugieren que necesitamos reclutar al menos 1,000 candidatos para cada ciclo de pruebas en 2018 para obtener una clase de 50 o más reclutas para cada una de las cinco clases de la academia programadas para 2018/2019. Esto es necesario para compensar el número de candidatos que se salen o son eliminados del proceso. Además, este número aumentado de agentes es necesario para implementar el nivel de compromiso necesario para apoyar de manera eficaz el CPOP.

A través de los Estados Unidos, los departamentos están enfrentando una reducción drástica en el número de personas que presentan solicitud para el puesto de agente de patrulla. De la misma manera, la CDP debe cultivar activamente a nuestros candidatos.

Pasos de acción:

- a) Crear y llevar a cabo sesiones informativas que expliquen nuestro proceso de contratación y que les proporcionen recursos adicionales para ayudarlos a presentar su solicitud.
 - Durante el período de solicitudes en noviembre/diciembre de 2017, el PSRT llevó a cabo sesiones informativas en cuatro centros recreativos en toda la ciudad. Estas sesiones tuvieron buena asistencia y hemos empezado las sesiones informativas para el período actual de solicitudes también.

El PSRT llevará a cabo un total de no menos de quince sesiones informativas en 2018/2019.

⁹ Switzer, 2006; Lim et al., 2009, California POST Survey

- b) Capacitar agentes adicionales sobre el proceso de contratación para complementar al PSRT en los eventos, promover anuncios de contratación por medio de contactos de la comunidad y otras actividades para mejorar nuestro alcance de reclutamiento/contratación.
 - El Comisario ha aprobado al OIC del PSRT para que se ponga en contacto con aquellos agentes que respondieron al anuncio inicial del establecimiento de un equipo de reclutamiento para solicitar su ayuda durante este aumento de contratación para 2018/2019.
 - Llevaremos a cabo una capacitación para los agentes que respondan a la solicitud para asegurarse de que están bien enterados del proceso de contratación y los plazos.
 - Estos agentes ayudarán al asistir a gimnasios abiertos en sus respectivos distritos para invitar a las personas a presentar su solicitud para la división.
 - Estos agentes también acudirán a los eventos cuando los miembros del PSRT no puedan por tener exceso de trabajo, vacaciones, etc.
- c) Emplear la ayuda de los agentes a través de la división al informarles sobre el proceso de contratación (lo cual ha cambiado dramáticamente desde que ellos pasaron por este) en las votaciones a través de los cinco distritos y tres turnos, así como programar con unidades especializadas como en el aeropuerto, Unidad de Policía Comunitaria, S.W.A.T., etc. Esto requerirá la asistencia de aquellos agentes adicionales que hemos capacitado sobre el proceso de contratación.

II. Atraer y contratar un grupo diverso de candidatos calificados de una amplia sección representativa de la comunidad.

Objetivos:

1. Reducir la gran brecha en puntos de porcentaje entre el desglose demográfico de la División de las minorías y mujeres y la de la comunidad de Cleveland en 5% para el final de 2019 o los próximos cuatro niveles iniciales y dos clases laterales.

Aunque las mujeres representan el 52% (206,530) de la ciudad de Cleveland, la representación femenina en la División de Policía es solo de 15% (220). Aunque las minorías dentro de la División de Policía representan al 33% (493) de la ciudad de Cleveland, la representación de las minorías forma el 53% (210,311) de la ciudad de Cleveland. Necesitaríamos contratar y retener aproximadamente 75 mujeres y 75 personas de minorías para cumplir con este objetivo para el final de 2019. Todos los esfuerzos realizados por la ciudad de Cleveland, el personal de comando y PSRT se llevan a cabo con el objetivo de expresar a la comunidad que el Departamento de Seguridad Pública da la bienvenida a los candidatos de todos los diferentes segmentos de nuestra comunidad.

Pasos de acción:

- a. CDP creará anuncios de video y radio que muestren a agentes mujeres trabajando para CDP, destaquen sus motivaciones para unirse a la fuerza y hablen sobre los beneficios de trabajar en CDP.
 - En la página web de PSRT (carreras de Seguridad Pública de la ciudad de Cleveland:
<http://www.city.cleveland.oh.us/CityofCleveland/Home/Government/CityAgencies/PublicSafety/SafetyRecruitment>), crearemos un botón denominado “Women of CDP”. Trabajaremos con la estación de televisión de la ciudad, TV20 para grabar a agentes mujeres dispuestas a compartir su paso por la División y servir como contactos para los posibles candidatos. Publicaremos esos videos en la página web “Mujeres de la CDP” (Women of CDP) y continuaremos utilizando todos los medios sociales, comerciales y de noticias para ayudar con el reclutamiento e identificación de los candidatos calificados de nuestra comunidad.
 - Durante el último año, por cada período de solicitudes, el jefe o comisionado de la División de contratación junto con uno o más miembros del PSRT completaron una entrevista con Radio One para describir en detalle los requisitos de contratación de su División y enfatizar que se exhorta a las mujeres y minorías a presentar su solicitud.
- b. La CDP se asegurará de incorporar a los agentes de diferentes antecedentes culturales en todos los anuncios que incluyan más de un agente.
- c. Los reclutadores de la CDP programarán horas en salones de belleza y peluquerías en toda la ciudad para proporcionar entrevistas en persona con los posibles candidatos e informarles sobre la profesión en una carrera de seguridad pública. La junta de relaciones comunitarias de la ciudad de Cleveland ha establecido una red de esteticistas y peluqueros que se reúnen regularmente con la ciudad para promover relaciones humanas positivas. Su coordinador ha aceptado trabajar con el Departamento de Seguridad Pública para ayudar con los esfuerzos de reclutamiento comunitarios.
- d. Los reclutadores llevaron a cabo un simposio para reclutar mujeres bomberas en Glenville High School en el vecindario de Collinwood el 11 de mayo de 2017. Los reclutadores también dieron información relacionada con la policía y EMS en el evento. Fue uno de los primeros esfuerzos de la ciudad de Cleveland para motivar a las mujeres a ir a la División de Bomberos. La asistencia de más de 30 mujeres sugiere que hay un interés de parte de las mujeres en las carreras de seguridad pública. Desafortunadamente, ninguna de las asistentes pasó el último proceso de solicitud. El comité de contratación se comunicará con los asistentes para indagar si presentaron una solicitud y si es

así, en qué punto se retiraron o fueron eliminados del proceso. El comité de contrataciones también revisará los estándares para la prueba en sí para determinar si hay barreras innecesarias que deban superar.

- Los reclutadores llevarán a cabo un simposio similar para agentes mujeres para nuestro próximo ciclo de contratación en 2019. Estamos planeando establecer campos de acondicionamiento similares a esos para los agentes de patrulla. La prueba de agilidad física para los bomberos es muy específica y requiere del uso de equipo especial; por lo tanto, la coordinación con la academia de bomberos será necesaria para lograr esta tarea.

2. Utilizar varios vehículos de publicidad para despertar el interés en una carrera de seguridad pública a través de una sección representativa amplia de la comunidad como se evidencia por medio de un número mayor de candidatos de comunidades no tradicionales.

Cleveland está formado de 34 vecindarios. En esos vecindarios, hay muchas nacionalidades representadas. Para alcanzar nuestra meta de contratar personas de una extensa sección representativa de los vecindarios que forman nuestra ciudad, es importante que todas nuestras comunidades reciban el mensaje de que son bienvenidas y necesarias en nuestras fuerzas de seguridad. En ese sentido, entregaremos nuestro mensaje a través de diferentes plataformas que atienden a diferentes audiencias.

Pasos de acción:

- a) Asegurar los anuncios publicitarios en diferentes medios/publicaciones a través del área metropolitana de Cleveland para garantizar una saturación de concientización para las oportunidades de empleo para todas las personas calificadas en el Departamento de Seguridad Pública.
- El director asistente y administrador de subvenciones han coordinado y seguirán coordinando las contrataciones con Radio One, quienes se promocionan como un lugar que “proporciona un micrófono para amplificar la voz de la población afroamericana de Estados Unidos”¹⁰ para resaltar las oportunidades de contratación y empleo a través de los medios digitales, móviles y sociales y vallas publicitarias en el área más grande de Cleveland. Radio One también tiene una de las mayores audiencias en el rango de 18 a 39 años de edad, independientemente de la raza, en Cleveland.
 - También continuaremos con nuestros segmentos 'Guardianes de la Tierra' en Radio One. Cada mes, identificamos a un agente, bombero y trabajador médico de emergencias elegido por la comunidad o que ha recibido una distinción, como nuestros 'Guardianes de la Tierra' exhibiendo nuestra diversidad y destacando el buen trabajo que el personal de seguridad pública está haciendo en nuestras comunidades.

¹⁰ <https://urban1.com/vtq-portfolio/radio-one/>

- El Departamento de Seguridad Pública se ha asociado también con la estación de radio LaMega, un medio de transmisión latino y una compañía de producción para crear campañas de reclutamiento durante cuatro semanas en su estación. El rango de edad de la audiencia es de 18 a 35 años. La audiencia de 87,000 miembros de la radio LaMega es mayormente latina y LaMega es la única estación de radio en Cleveland que puede proporcionar extensa cobertura de transmisión y alcance para esta sección demográfica. Nuestro contrato con LaMega incluirá comerciales al aire, en línea y en las entrevistas en el estudio, anuncios en el periódico de empleo del estado y publicaciones en Facebook. Aquí, se les entregarán nuestros volantes y anuncios de reclutamiento y los incluirán en sus medios de comunicación adicionales.
- El Departamento de Seguridad Pública se ha asociado con Lamar Advertising. Esta compañía se especializa en publicidad en exteriores. Antes de iniciar la recepción de solicitudes para las diferentes divisiones, aseguramos 10 a 14 boletines y carteleras digitales para una campaña de reclutamiento de cuatro semanas. Los boletines y carteleras digitales se encuentran estratégicamente en el lado este y oeste de Cleveland para llegar a varios sectores demográficos en esas ubicaciones. Cleveland ha estado separado históricamente por el río Cuyahoga con la mayoría de la población minoritaria en el lado este de la ciudad. Cada cartelera tiene al menos un total de 50,000 vistas de parte de los ciudadanos.
- El PSRT se ha reunido con Ad Com, una agencia nacional de publicidad especializada en diseñar mensajes dirigidos a audiencias específicas al llevar a cabo estudios de audiencia personalizados. Ellos se han ofrecido como voluntarios para ayudarnos en nuestros esfuerzos de reclutamiento al revisar nuestros datos y hacer recomendaciones para nuestros mensajes dirigidos a las diferentes audiencias de Cleveland. Esto es importante para asegurarse de que nuestros mensajes resuenen con las diferentes comunidades que forman parte de Cleveland. Según se descubrió en una investigación realizada por una agencia similar en Chattanooga, TN, no todos los mensajes son efectivos a través de todas las comunidades demográficas.¹¹
- El PSRT se reunió con el Director Ejecutivo de Business Volunteers Unlimited (Business Volunteers Unlimited, BVU), una organización reconocida en toda la nación que provee asesoramiento y desarrollo de capacidades a las organizaciones. La organización capacitará a nuestros investigadores de antecedentes sobre técnicas de entrevistas basadas en la conducta, las cuales son una mejor práctica que ha comprobado ser mucho

¹¹ <https://hbr.org/2018/04/simple-changes-to-job-ads-can-help-recruit-more-police-officers-of-color>

más confiable en la predicción del desempeño futuro de un candidato en el trabajo que una entrevista tradicional. Con base en la propuesta enviada por BVU, estamos en el proceso de finalizar la fecha, ubicación y horario para que lleven a cabo la capacitación.

- El PSRT continuará relacionándose con las agencias de publicación que atienden a diferentes audiencias culturales para crear mejor nuestros mensajes para las comunidades poco representadas para garantizar que nuestro mensaje de bienvenida e inclusión sea eficaz.

Hasta la fecha, el PSRT se ha puesto en contacto con C.A.M.E.O., la American Middle East Organization de Cleveland y ha trabajado con esa organización para redactar un anuncio en su periódico trimestral informando a sus lectores sobre las oportunidades de empleo en seguridad pública. Esto se hizo en su idioma nativo árabe para comunicar el mensaje de inclusión además de llegar a los parientes que no hablan inglés de los posibles candidatos ya que los familiares son poderosos promotores del reclutamiento.¹²

Diseminamos nuestro último anuncio de contratación por medio de Global Cleveland, una agencia cuyo objetivo es “Adoptar una cultura de inclusión y prosperidad compartida” al promover la colaboración y el apoyo entre todas las culturas y residentes del área metropolitana de Cleveland¹³. Al trabajar con Global Cleveland, podemos compartir el anuncio de contratación con los contactos de la organización en más de 30 diferentes idiomas.

- b) Mientras están fuera en la comunidad, los miembros del PSRT continuarán identificando y relacionándose con diferentes publicaciones en el área metropolitana de Cleveland que atienden y se acercan a audiencias específicas que no reciben atención de otras agencias de medios convencionales.
3. Emplear las herramientas de evaluación más actualizadas para garantizar que los candidatos posean habilidades de pensamiento estratégico y solución de problemas, madurez emocional, habilidades interpersonales y la capacidad de colaborar con una sección representativa de la comunidad.¹⁴

Los métodos tradicionales de contratación evaluaban a los candidatos principalmente en lo que *no* tenían: delitos, un registro de manejo negativo, desempeño laboral anterior deficiente, etc., y en menos medida según las “habilidades interpersonales” necesarias para proporcionar el servicio que apoya la colaboración y participación de la comunidad. El decreto de consentimiento solicita un proceso objetivo para seleccionar reclutas que emplee un criterio

¹² Baker y Carrera, 2007; Castaneda y Ridgeway, 2010; Slater y Reiser, 1988; Switzer, 2006; Yearwood, 2003

¹³ <https://globalcleveland.org/about/vision-mission-goals/>

¹⁴ Consulte el Acuerdo conciliatorio, ¶304

de selección confiable y válido que esté en cumplimiento con las leyes antidiscriminación y estatuto de la ciudad de Cleveland.

Pasos de acción:

- a) El establecimiento de un Comité de Revisión del Proceso de Contratación. Este comité está revisando cada aspecto del proceso de contratación, solicitudes, pruebas de nivel inicial, entrevistas y proceso de selección, pruebas psicológicas y médicas y todos los aspectos de la capacitación. El comité de revisión de contratación se estableció para tener un mecanismo que permita al Departamento de Seguridad Pública actualizar continuamente nuestro proceso de contratación, asegurando que estamos empleando las mejores prácticas de contratación. Después de cada período de solicitud, el comité revisará lo que va bien y recomendará cualquier cambio que ayude en la selección de un conjunto de empleados calificado y diverso. Las minorías y las mujeres tradicionalmente han sido excluidas durante el proceso de contratación por medio de normas injustas que no se correlacionan con su capacidad para hacer el trabajo. El comité busca asegurarse de que ninguna de nuestras acciones contribuya con la exclusión de cualquier grupo o género. Este comité está formado por personal de la oficina del Alcalde, Gerente de Servicio Civil, Director de Recursos Humanos y representantes de cada una de las divisiones que tienen la capacidad de instituir cambios en el proceso.

A medida que los departamentos entran al Siglo XXI, ha habido avances en los procesos previos al servicio diseñados para seleccionar y contratar personal para las fuerzas de seguridad. Este comité aprovechará las lecciones aprendidas por medio de la investigación de mejores prácticas en relación con la contratación y retención de los candidatos correctos para emplearlos. El comité hará recomendaciones al Director de Seguridad Pública que tiene la autoridad para ordenar cambios en el proceso que está bajo su control. Él también puede solicitar cambios al proceso de otros departamentos; p. ej. Recursos Humanos y Servicio Civil.

- El Director de Seguridad Pública se desempeñará como el presidente del comité. El comité se reunirá cada dos semanas a partir de marzo, 2018 y luego trimestralmente a partir del 2019.
- El comité producirá un informe anual que documente todos los ajustes e implementaciones que se han hecho a nuestro proceso de contratación.
- El comité estará formado por: el Director de Seguridad Pública, el Comisario de Policía o la persona que él nombre, el Jefe de Bomberos, el Comisionado de EMS, el Director de Recursos Humanos o la persona que él nombre, el Secretario de la Comisión de Servicio Civil

Incluso antes de establecer un Comité de Revisión del Proceso de Contratación formal, el Departamento de Seguridad Pública llevó a cabo reuniones conjuntas con Servicio Civil para volver a evaluar el examen de nivel inicial. Aparte de esta

revisión, se diseñó una Solicitud de Propuestas (Request for Proposals, RFP) para educarnos sobre los desarrollos de pruebas para los agentes en nivel inicial. Esto dio como resultado la recomendación para utilizar el examen de nivel inicial de la Red Nacional de Pruebas: Frontline National, quien es nuestro proveedor actual. Continuaremos administrando este examen a medida que recopilemos información para evaluar su capacidad de predecir las 9 diferentes dimensiones que son características deseables de los agentes de policía: Observar y evaluar, capacidad de comunicarse, orientación de equipo, confrontar/implementar, restringir, ética, ayuda en momentos de angustia, orientado a la organización y capacidad para desarrollar relaciones con la comunidad.

Actualmente, el comité ha redactado una solicitud de una propuesta para servicios de evaluación conductual y psicológica para asegurarse de que estamos empleando el servicio más reciente y más efectivo en la industria para el personal de seguridad pública.

- b) Continuar con el uso de un cuestionario relacionado con la experiencia de los candidatos al trabajar con, vivir en y/o realizar voluntariado en diferentes comunidades urbanas durante las elecciones finales de los candidatos por parte del Director de Seguridad y el Comisario de Policía.

En 2016, el comisario Calvin Williams dirigió al personal para redactar una lista de preguntas relacionadas con el historial de voluntariado de los solicitantes, que vivían y trabajaban en un ambiente urbano, trabajando en colaboración con la comunidad en proyectos y equipos, por qué querían trabajar en Cleveland, su historial de supervisión de otras personas y qué los hace destacarse entre los demás candidatos. Esto fue diseñado para promover la familiaridad de un candidato con la ciudad de Cleveland, su afinidad hacia el servicio público y su participación, si la hay, con las diferentes comunidades dentro de este.

Este cuestionario se finalizó y agregó al cuestionario de historial personal en 2017. El Director y Comisario ahora emplean la revisión de las respuestas de un candidato a estas preguntas durante las selecciones finales de los candidatos que serán elegidos para la academia.

- c) Evaluar regularmente nuestros procesos para asegurarse de que los procedimientos de reclutamiento y contratación y los efectos de esos procedimientos reflejen las necesidades del trabajo y no creen barreras innecesarias o artificiales para la selección.¹⁵
 - Desde principios de enero de 2018, la Administración de Seguridad Pública y el PSRT se han reunido un total de cinco veces con el personal del Alcalde, Recursos Humanos, Servicio Civil y el departamento legal para definir la función de cada unidad en el proceso de contratación y coordinar los esfuerzos para eliminar las barreras innecesarias para los candidatos. Al avanzar, esta actividad se volverá parte del comité de

¹⁵ Consulte el Acuerdo conciliatorio, ¶302

contratación de Seguridad Pública. Esto ha dado como resultado lo siguiente:

- Una exoneración de la cuota de \$25 para las pruebas por parte de todos los candidatos para su examen a nivel de entrada.
 - Una nueva administración de la prueba de agilidad física para aquellos candidatos que fallaron, para tener una segunda oportunidad de aprobar.
 - La adición de cuatro agentes para llevar a cabo investigaciones de antecedentes para reducir el tiempo desde la entrevista hasta las selecciones finales para las próximas clases de la academia.
 - La adición de otro supervisor en Personal para supervisar las investigaciones de antecedentes exclusivamente para garantizar una vigilancia adecuada.
 - La adición del personal en Servicio Civil para abordar cualquier problema específico a nuestro software de solicitudes NEOGOV.
 - Agilización de las pruebas médicas/sicológicas a través de Recursos Humanos y Servicio Civil, acortando el plazo de ocho semanas a cuatro semanas.
 - Aumentando el pago de los reclutas en la academia de \$10.50 a \$15.00/hr.
 - Creación de campamentos de acondicionamiento para las próximas sesiones de prueba.
4. Reclutar candidatos de diferentes disciplinas en universidades, además de aquellos candidatos inscritos en programas de Justicia Criminal. El PSRT decidió buscar también solicitantes de las disciplinas como las Ciencias sociales/de la conducta y las Ciencias de la salud para el aspecto de 'servicio' y estudios urbanos para la base de conocimientos que los estudiantes obtienen alrededor de los centros urbanos y cómo se han desarrollado.

Para garantizar aún más que estamos desarrollando solicitantes que estén calificados para cumplir con los requisitos de nuestras posiciones en el servicio público; es decir, redacción de informes, pensamiento crítico, ingenio, descargar las tareas sin prejuicios, etc., trabajaremos con nuestros socios en Case Western Reserve University para identificar otras disciplinas que requieran y/o desarrollen estos rasgos mencionados antes.

Pasos de acción:

- a) Los reclutadores se inscribirán para y asistirán a ferias profesionales en universidades locales y aquellas en los estados circundantes.
 - Los reclutadores han asistido a diferentes ferias universitarias durante el último año, viajando a Toledo y Akron en febrero y tienen más visitas programadas en los próximos meses. (Consulte el Apéndice "C"). Publicamos

nuestras próximas ferias en nuestros sitios de redes sociales; Facebook, Instagram y Twitter.

- b) Los reclutadores proporcionarán al personal de la escuela como decanos y jefes de las disciplinas antes mencionadas, una lista de las características y conjuntos de habilidades que estamos buscando en nuestras fuerzas de seguridad y pedirán recomendaciones de su alumnado.
 - Los reclutadores harán citas con el personal de las escuelas para consultar sobre sus estudiantes más destacados y solicitar que se comuniquen con esos estudiantes respecto a su deseo de hablar con nosotros sobre una carrera con el Departamento de Seguridad Pública de la Ciudad de Cleveland y dar seguimiento al nombre y los números de quienes han dado su autorización para compartir esa información con nosotros.

III. Crear y mantener sociedades con los participantes de la comunidad para mejorar los esfuerzos de reclutamiento.

La División de Policía de Cleveland implementará el plan de policía orientado a la comunidad y solución de problemas mencionado antes. Uno de los principales principios de este plan es garantizar que los agentes sean la fuerza impulsora detrás de la participación comunitaria y la solución de problemas. Con ese fin, habrá en cada distrito Agentes de participación con la comunidad (Community Engagement Officers, CEO). Los CEO asistirán a las reuniones comunitarias, visitarán escuelas, participarán en actividades en centros recreativos y participarán en actividades de colaboración creadas por la CDP y los miembros de la comunidad. Ellos también participarán activamente en su respectivo Comité de Policía del Distrito, el cual es un grupo de ciudadanos y agentes que trabajan para resolver los problemas de la comunidad relacionados con los delitos y la calidad de vida.¹⁶ El PSRT trabajará con los CEO de cada distrito para ayudar en la distribución de materiales de reclutamiento e información de contratación. El PSRT acompañará a los CEO a las reuniones comunitarias trimestralmente.

Otra herramienta invaluable que se está creando a través de la estrategia del Comité de Policía del Distrito de CPOP es la creación de un Mapa de asignación. Un mapa de activos es una herramienta que sirve para “hacer el inventario de los recursos de la comunidad, persona por persona, asociación por asociación, institución por institución y empleador por empleador”.¹⁷ El PSRT utilizará este mapa, el cual se realizará para cada uno de los cinco

¹⁶ Plan de CPOP, página 4

¹⁷ Vera Institute of Justice, *Cómo aumentar el conocimiento cultural (How to Increase Cultural Understanding)*, Centro de policía orientado a la solución de problemas, 7 de agosto de 2017, <https://storage.googleapis.com/vera-web-assets/downloads/Publications/police-perspectives-guidebook-series-building-trust-in-a-diverse->

distritos, para hacer contacto directo con aquellos líderes en la comunidad para obtener alcance adicional de reclutamiento.

Objetivos

1. Mantener sociedades exitosas que fueron creadas en el primer año para unir la división entre la comunidad y los miembros de su fuerza de seguridad y se basan en esas sociedades para desarrollar transparencia e inclusión respecto al proceso de contratación.
 - a) El PSRT continúa trabajando con la comisión de policía comunitaria para incluir la voz de la comunidad en nuestros esfuerzos.
 - Un miembro del CCPC ha asistido a cada una de nuestras sesiones de contratación y ha publicado esa información en sus sitios de medios sociales.
 - b) Nos asociamos con Jr. Achievement y recibimos a jóvenes en su programa de verano por una semana durante el verano de 2017. Este año, también organizaremos un día para los jóvenes de Jr. Achievement en cada una de las divisiones; policía, bomberos y EMS. Actualmente estamos programando los días y horas para su asistencia. Ellos visitarán cada sitio y aprenderán sobre los requisitos para el empleo, tareas básicas del empleo y compartirán una comida con el personal.
 - c) El ‘Día de interacción con la comunidad’, denominado ‘Reverse Ride Along’, el cual fue creado en sociedad con Neighborhood Promise en donde los candidatos en la academia pasan un día en los vecindarios conociendo a los miembros de la comunidad y conociendo la historia de los residentes de allí, continuará. Las Corporaciones de desarrollo comunitario ayudan a coordinar este día. Este culmina con una comida que los participantes comparten.

Trabajando con el personal de la Academia, Neighborhood Promise y las Corporaciones de desarrollo participantes, programaremos reuniones de seguimiento para recopilar la retroalimentación sobre la experiencia de esos agentes y miembros de la comunidad que han participado. De acuerdo con el Resumen de recomendaciones y retroalimentación de la comunidad de los Equipos de monitoreo de la policía de Cleveland, julio de 2017, una “mayoría sustancial de miembros comunitarios consideran que los agentes con frecuencia no están familiarizados con los residentes locales y sus problemas... los tratan de manera irrespetuosa y hacen comentarios irrespetuosos”. Los residentes indicaron que tienen confianza en y recomendarían que la CDP trabaje estrechamente con las

Corporaciones de desarrollo para ayudar a relacionarse con sus comunidades y queremos asegurarnos que nuestros esfuerzos como este están haciendo solo eso.

2. Establecer sociedades adicionales con agencias de la comunidad para ampliar nuestro alcance a las comunidades que forman la ciudad de Cleveland. Esto crea inclusión e información sobre a quién se refiere y eventualmente se contrata a las divisiones.

En el pasado, el proceso de contratación para los empleados de seguridad pública no fue transparente para la comunidad. La mayoría de los candidatos recibieron información de contratación de los familiares o amigos que ya estaban empleados con la División, haciendo que la diversidad sea cada vez más difícil y sirviendo involuntariamente para hacer que nuestra población objetivo se sienta aislada y no deseada. Con sociedades establecidas con agencias como Leadership Cleveland, NAACP, The Urban League, Fatima Family Center, Community Development Corporations, etc. esperamos romper las paredes entre los vecindarios y el proceso de contratación de la ciudad para las Fuerzas de Seguridad.

Pasos de acción:

- a) Llevar a cabo reuniones/conversaciones de fomento y presentaciones en y con los programas comunitarios en toda la ciudad para obtener sugerencias en relación con los esfuerzos de reclutamiento.

Utilizar el Mapa de activos que se creará a través del Comandante de la Agencia de Policía Comunitaria identificaremos socios en cada uno de los cinco distritos de policía en la ciudad para ayudar con nuestros esfuerzos de reclutamiento. Un mapa de activos es una herramienta que sirve para “hacer el inventario de los recursos de la comunidad, persona por persona, asociación por asociación, institución por institución y empleador por empleador”.¹⁸

- Una vez al mes por dos horas a partir de octubre, reunirse con al menos una agencia socia con el único propósito de reunir comentarios de sus integrantes sobre el reclutamiento para las Divisiones de Seguridad Pública.
- Dos semanas antes de la conversación, asegurarse de que la agencia promueva el día/hora/lugar de la reunión para sus integrantes con el fin de motivar la participación.
- A través de nuestras sociedades con la Comisión Policial, la Liga Nacional Urbana, NAACP, el Centro Comunitario LBGT, etc. identificaremos a las agencias que serán socios naturales en estos esfuerzos en donde podemos establecer sesiones mensuales 'Conozca a los reclutadores de Seguridad Pública' en cada una de

¹⁸ Estrategia del Comité de Policía del Distrito de la División de Policía, Ciudad de Cleveland, página 5

estas comunidades antes de octubre de 2017. La primera se ha programado para septiembre de 2017 en los vecindarios Central y Glenville.

2. Mejorar nuestros esfuerzos en alcance, contratación y reclutamiento de largo plazo al colaborar con las agencias de seguridad pública en otras jurisdicciones para ayudar a identificar a las personas que tengan habilidades y deseen trabajar y tener éxito atendiendo a los vecindarios urbanos.¹⁹

Pasos de acción:

- c) El PSRT se reunirá con las agencias del vecindario: Akron, Toledo, Cincinnati y Columbus, al menos una vez en el año para recopilar y compartir actividades y prácticas de contratación exitosas.

➤ El Departamento de Seguridad Pública organizará un día de aprendizaje/almuerzo para reclutadores en septiembre. Esta es una oportunidad para varios departamentos para unirse en un almuerzo de trabajo para hablar sobre sus esfuerzos de reclutamiento y cómo ayudar en las campañas de reclutamiento de cada uno.

El PSRT, en colaboración con el Banco de la Reserva Federal de Cleveland, organizó un “Almuerzo para reclutadores” el 14 de septiembre de 2017. Se enviaron invitaciones a siete agencias y por último asistieron cuatro agencias: Youngstown, Columbus, Toledo y los agentes de la Reserva Federal. Continuaremos participando en este almuerzo anualmente. Otra agencia organizará el almuerzo en 2019.

- b) Proporcionar y distribuir literatura sobre las solicitudes y pruebas antes de cada período de solicitudes para publicación y divulgación, resaltando que los candidatos interesados también pueden enviar “tarjetas de interés” para que se les informe por correo electrónico cuando se abra el proceso de solicitudes.

Asegurar un acuerdo con otras agencias en los alrededores de Cleveland para incluir nuestra literatura en sus correos/envíos de correo electrónico/calendarios de eventos comunitarios de manera que el Equipo de Reclutamiento de Seguridad Pública sea parte regular de sus comunicaciones comunitarias.

➤ Usar el mismo medio que se indicó antes para distribuir información sobre nuestros eventos “Conozca a sus Reclutadores de Seguridad Pública”.

¹⁹ Kasdan, Alexa. 2006. *Aumentar la Diversidad en los Departamentos de Policía: Estrategias y Herramientas para las Comisiones de Derechos humanos y Otras (Increasing Diversity in Police Departments: Strategies and Tools for Human Rights Commissions and Others)*.

- c) Mantener una lista de contacto de nuestros socios actualizada y enviarles el calendario de actividades de reclutamiento actualizado trimestralmente; incluyendo todas las nuevas actualizaciones/números de teléfono, nuevos miembros del equipo, etc.
 - El asistente administrativo dará mantenimiento a la base de datos y hará cambios según sea necesario.
 - Los miembros del PSRT enviarán al asistente administrativo por correo electrónico toda la información de la agencias socias/nuevas actualizaciones.
- 3. Consultar con la Comisión de Policía Comunitaria y otros participantes de la comunidad de la comunidad académica, religiosa, no lucrativa y comercial sobre estrategias adicionales para atraer un conjunto diverso de candidatos.

Aunque el PSRT participa en varias ferias de empleo, eventos comunitarios y lleva a cabo eventos “Conozca a su reclutador de Seguridad Pública”, aún hay un segmento sin explotar de la comunidad creciente con posibles candidatos. Para cultivar y cosechar a los mejores candidatos, estamos participando en interacciones sólidas con los grupos mencionados antes.

Pasos de acción:

- a) Un miembro del PSRT asistirá a la reunión general de la Comisión de Policía de la comunidad de Cleveland mensualmente para informarles sobre nuestros esfuerzos y reunir toda la información que puedan tener.
 - De forma rotativa, uno o más de los miembros del PSRT asistirán a la reunión de comisión completa mensualmente. Desarrollaremos un programa en la agenda para la retroalimentación pública y recomendación sobre las actividades de reclutamiento.
- b) Documentaremos sugerencias hechas por el CCPC y otras agencias/participantes y destacaremos las que se implementen en nuestros envíos de correo electrónico trimestrales que empezarán en octubre.
 - En 2015, el Director nombró a la Directora Asistente Withers y a la Sargento Leon para reunirse con los líderes de Cleveland quienes identificaron a ADCOM, una firma de mercadeo para recopilar ideas y una dirección para una campaña en los medios para ayudar en los esfuerzos de reclutamiento. (Apéndice A)

- c) En sociedad con Case Western Reserve University, hemos creado una encuesta para que los jóvenes aumenten su percepción sobre las fuerzas de seguridad y su interés o aversión al considerar una carrera en seguridad pública. CWRU analizará, evaluará y hará recomendaciones en relación con los resultados de estas encuestas. La universidad también está desarrollando un almacén de datos en donde se alojarán todos los datos de reclutamiento
- Administrar la encuesta juvenil a grupos de jóvenes a través de prácticas de verano, visitas al sitio, centros recreativos, eventos comunitarios y agencias comunitarias.

La Ciudad de Cleveland y el Departamento de Seguridad Pública esperan la retroalimentación de la comunidad en relación con estos esfuerzos y recomendaciones para llevar a cabo esfuerzos adicionales que puedan trabajar para asegurar una fuerza de seguridad orientada al servicio público.

APÉNDICES

Apéndice “A”

En 2015, la ciudad de Cleveland se asoció con Leadership Cleveland y ADCOM. La compañía de mercadeo redactó el plan de comunicaciones para la participación comunitaria y comentarios.

Inclusión y participación de participantes adicionales: Las investigaciones y la experiencia de los medios profesionales han demostrado que las campañas publicitarias como una solución independiente no son siempre efectivas. El cliente empoderado es conocedor y puede distinguir entre una solicitud auténtica de participación y un anuncio pagado. En un intento por alcanzar la autenticidad de la ciudad empleará grupos focales de partes interesadas para obtener perspectivas que son necesarias para completar comunicaciones significativas y para ayudar en el reclutamiento y en los esfuerzos de planificación de programas. Específicamente, las campañas exitosas orientadas a la comunidad requieren tiempo para desarrollarse para obtener comentarios equilibrados y eficaces de los grupos de partes interesadas, incluyendo a los representantes de la población objetivo a reclutar y para garantizar estrategias de reclutamiento equilibradas y eficaces.

1. Las audiencias de participantes objetivo incluirán lo siguiente:
 - a. Agentes de Policía, Bomberos o EMS
 - b. Líderes comunitarios de diferentes vecindarios
 - c. Líderes de educación y universitarios
 - d. Organizaciones de defensa ciudadana (NAACP, Esperanza, CARE, Asia)
 - e. Líderes juveniles
 - f. Líderes religiosos de la comunidad
 - g. Posibles candidatos
 - h. Medios
 - i. Agentes de policía presentes y jubilados, bomberos y técnicos de EMS.

Las guías de discusión para los grupos se crearán con base en los siguientes temas.

- j. Percepciones de Cleveland
- k. Percepción de las fuerzas de seguridad

- l. Características deseadas de los reclutas
- m. Ideas sobre los programas para ayudar en los esfuerzos de reclutamiento
- n. Retroalimentación sobre algunas ideas de reclutamiento.
- o. Tipos de personas que se convierten en agentes
- p. Carreras deseadas
- q. Qué atraerá a los entrevistados a convertirse en agentes
- r. Plataforma de tecnología y uso de redes sociales

La ciudad utilizará facilitadores profesionales para trabajar con los grupos indicados antes para garantizar que los comentarios y recomendaciones se registren y validen adecuadamente. La información recopilada del grupo de trabajo se usará en el plan de alcance público de la ciudad.

Como se indicó antes, las redes sociales y las relaciones con los medios serán una parte importante de la campaña para llegar a los candidatos potenciales. Los asesores de los medios han sugerido que los candidatos potenciales se pueden dividir en cinco grupos:

- 1. Adolescentes jóvenes (10 a 14 años)
- 2. Secundaria/jóvenes adultos (15 a 18 años de edad)
- 3. Adultos
- 4. Minorías (especialmente afroamericanos, hispanos, asiáticos, personas de medio oriente)
- 5. Mujeres

Además de las campañas de publicidad especificadas que se utilizan para llegar a los posibles candidatos de las fuerzas de seguridad, se emplearán las relaciones públicas como parte esencial del plan de comunicaciones para mejorar las percepciones del público asociadas con las fuerzas de seguridad de la ciudad. Es importante que los puntos clave del progreso se comuniquen regularmente a la comunidad a medida que se desarrolla e implementa el plan. Las entrevistas en los medios son una manera eficaz de llegar al público y mantener la transparencia. Cuando sea apropiado, se usarán las reuniones de administración de los medios y/o conferencias de prensa para compartir información y progreso.

APÉNDICE “B”

EQUIPO DE RECLUTAMIENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA

OBJETIVO: Para establecer la autoridad y las tareas de una Unidad de Reclutamiento de Seguridad Pública dentro del Departamento de Seguridad Pública.

POLÍTICA: El Departamento de Seguridad Pública de la ciudad de Cleveland establece un equipo de reclutamiento cuyo trabajo será identificar y mantener un conjunto de posibles candidatos interesados y calificados, reclutando a los solicitantes más capaces y calificados de todos los segmentos de la comunidad para entrar al proceso de selección para las Fuerzas de Seguridad de la ciudad de Cleveland. El reclutamiento de personas se hará sin tomar en cuenta la raza, el color, nacionalidad, discapacidad, edad, género, orientación sexual, condición médica, era de Vietnam o estado de veterano discapacitado.

Establecimiento del equipo de reclutamiento:

- Se establecerá a más tardar 30 días después de la aprobación del plan de reclutamiento.
- La ciudad de Cleveland proporcionará los recursos necesarios para dirigir al equipo.
- Asignación de personal. El equipo será dirigido por un sargento, quien servirá como el Oficial a cargo (Officer-in-Charge, OIC) y estará formado por 3 agentes de patrulla, 2 bomberos y 1 técnico en emergencias médicas (EMT). El sargento de reclutamiento será nombrado por el Director de Seguridad en consulta con el Comisario de Policía.

Cualificación del personal de reclutamiento:

- Es preferible que los miembros de esta unidad tengan un título avanzado; sin embargo, como mínimo los miembros deben tener 30 horas de créditos universitarios o cinco años en su puesto.
- Los miembros del equipo no tendrán una disciplina progresiva impuesta más de una vez en los últimos 2 años.
- Los miembros del equipo serán quienes han demostrado experiencia trabajando bien con un grupo diverso de otros como evidencia por medio de los informes de colegas positivos durante la investigación, participación regular de capacitación de mejora en las actividades comunitarias o un esfuerzo comprobado al obtener experiencia adicional trabajando con los grupos comunitarios.

Operaciones generales del equipo:

- En apoyo al compromiso de la ciudad de Cleveland con la Policía orientada a la comunidad, este Equipo transmitirá de manera consistente el mensaje de que el Departamento de Seguridad Pública está buscando candidatos que demuestren una capacidad de involucrarse en interacciones positivas con las personas que se encuentren.

- El equipo reportará anualmente la cantidad de contactos con personas de minorías y mujeres y cualquier medida implementada para aumentar los esfuerzos de contacto con estos grupos.
- El equipo llevará a cabo los esfuerzos de reclutamiento en todos los vecindarios de la ciudad y desarrollará contactos con mayor cantidad de agencias de servicio social, instituciones religiosas, sinagogas, corporaciones de desarrollo, programas escolares y universitarios y otras organizaciones que puedan proporcionar una fuente de personas interesadas.
- Los reclutadores deben buscar activamente ferias de reclutamiento/días de carreras/eventos de contratación para asistir con énfasis en los estados locales/estatales/circundantes.
- Los reclutadores deben, además de reclutar de los programas de Justicia Criminal, reclutar activamente en el departamento de Ciencias Sociales y de la Conducta de las escuelas y universidades.
- Debe haber un reclutamiento activo de la profesión de agentes de correccionales.
- Los reclutadores, junto con la policía comunitaria, siguen involucrados con los participantes de programas de cadetes para motivarlos a hacer la transición hacia el canal de encargados del tráfico de la división, agentes penitenciarios, etc. con un énfasis en unir las Divisiones de Policía, Bomberos y EMS.
- El OIC y un reclutador nombrado serán el contacto principal para interactuar con todas las ramas del ejército y trabajar juntos para crear un proceso de incorporación para acomodar a los candidatos con las próximas fechas de baja.
- Según sea necesario, otros miembros de las diferentes divisiones de seguridad podrían ser asignados a estas tareas para ayudar con los esfuerzos de reclutamiento. Con la aprobación del Director de Seguridad Pública, el OIC, junto con los reclutadores, entrevistaremos y seleccionaremos a los miembros para una asignación temporal.
- El equipo desarrollará un plan de apoyo para las personas que han presentado una solicitud para tomar una prueba de servicio civil.
- El equipo trabajará estrechamente con la Comisión de Servicio Civil de manera que esté enterado de todas las fechas de pruebas para proporcionar la cantidad máxima de tiempo para los esfuerzos de preparación para los candidatos.
- El equipo organizará días/horas previos a las pruebas y desarrollará un plan para crear campamentos de acondicionamiento físico, rotativos y continuos para los candidatos potenciales y miembros actuales de las Fuerzas de seguridad.
- El Director de Seguridad junto con el OIC de reclutamiento presentarán cada lista de clase de la academia finalizada a la Comisión de la Policía con el fin de tener transparencia y obtener el apoyo de la comunidad para nuestros candidatos.

RESPONSABILIDADES DE LA UNIDAD DE RECLUTAMIENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA:

OIC:

- Supervisor y como tal, será responsable de la disciplina, apariencia y conducta del personal.

- Trabaja en colaboración con los proveedores de los medios para asegurarse de que los mensajes expresen las expectativas de los solicitantes de manera clara y repetida.
- Trabaja en colaboración con el Servicio Civil, Recursos Humanos y Personal de cada División de Seguridad.
- Crea y mantiene el manual de capacitación.
- Desarrolla y da mantenimiento a los contactos con las Asociaciones de reclutamiento y facilita, dentro de las limitaciones del presupuesto, la asistencia del personal en diferentes conferencias.
- Crea listas de lectura obligatorias para los reclutadores.
- Lleva a cabo retiros/mesas redondas.
- Organiza reuniones para visitar a las fuerzas de seguridad; desarrollar contactos y procesos para las contrataciones laterales.
- Redacta el informe anual; documentando las actividades y resultados de reclutamiento.
- Autoriza/aprueba el tiempo del personal.
- Define y asigna el alcance de cada tarea y áreas de responsabilidad de los reclutadores. Estos se documentarán dos veces al año en su documentación de objetivos SMART.
- Colabora con los asesores de mercadeo, junto con los reclutadores, en la creación de los mensajes para los medios.
- Colabora con las agencias de Seguridad Pública del vecindario para mejorar el reclutamiento.

RECLUTADOR:

- Agente, bombero o EMT juramentado.
- Desarrolla contactos y mantiene la comunicación con los guías de las escuelas técnicas/universidades/escuelas secundarias y asesores profesionales
- Es el responsable de comunicar detalladamente a los candidatos los requisitos y pasos necesarios para el empleo.
- Crea comunicación con las redes sociales para revisión y aprobación de OIC y el asesor de mercadeo.
- Asiste a cualquier feria profesional, reunión social, clases universitarias, etc. según se asignaron con el fin de reclutar a los candidatos.
- Mantiene un programa electrónico accesible al personal del equipo.
- Ayuda a mantener un calendario electrónico de las próximas capacitaciones relevantes.
- Rota según sea necesario como investigador de antecedentes en las Unidades de personal.
- Mantiene el contacto, teléfono/correo electrónico/correos, con los candidatos a través del proceso de contratación.
- Garantiza un trato y oportunidades iguales a todos los candidatos potenciales.
- Otras responsabilidades administrativas para la operación.

El uniforme estándar de la sección de reclutamiento será el siguiente:

- Oficina: ropa de trabajo o uniforme
- Seminarios/simposios: uniforme de trabajo (PO/CO) y ropa de negocios (civiles)
- Funciones formales: traje/vestido (uniforme opcional)
- Ferias de trabajo/profesionales: según lo indique el sargento
- P/R y C/R: mínimo de dos reclutadores en uniforme
- Pruebas escritas: uniforme

- Pruebas de PT: equipo de PT
- Prospección de área: uniforme, casual de negocios, equipo de PT

APÉNDICE “C”

A continuación están las actividades hasta la fecha. Los meses restantes son proyecciones y documentaremos el número de asistentes, aquellos que llenen tarjetas de interés o solicitudes, etc. Estos diferirán con base en si el período de solicitudes está abierto o no para una División específica, Policía, Bomberos, EMS. No anticipamos otro examen para bomberos hasta 2019; sin embargo los EMS tendrán un período de solicitudes más este año y la Policía ha abierto solicitudes de abril a diciembre.

Horarios de actividades 2018:

A. Enero

i. Cuatro eventos con socios de la comunidad:

1. Reunión de NAACP: Recibió una recomendación para asistir a sesiones de gimnasio abierto en los centros recreativos para hablar con las personas que no llegan a nuestras sesiones informativas.
 - a. Asistimos a cinco gimnasios abiertos y hablamos con los asistentes sobre una carrera en seguridad pública. Hubo una discusión con cada uno de estos grupos sobre que debemos indicar claramente que los delitos son un descalificador automático para el puesto de Agente de patrulla ya que varios de los que asistieron tienen delitos.
2. Nos reunimos con los estudiantes de posgrado en medios y artes gráficas de la Universidad Estatal de Cleveland para grabar un video de reclutamiento “Soy Cleveland”. Trabajando en las cifras del presupuesto.
3. Nos reunimos con la Fundación de Policía de Cleveland para hablar sobre los pasos siguientes en el fortalecimiento del programa de seguridad pública de la escuela secundaria MLK Jr. en un programa de ‘desarrollo’.
4. Reunirse con Global Cleveland para hablar sobre los pasos siguientes en la colaboración y apoyo a las comunidades inmigrantes en su camino hacia la ciudadanía e introducción a las carreras en seguridad pública.

ii. Una participación con la organización juvenil:

1. Asistió al almuerzo ‘MentorInCLE’ y feria profesional. Este es un programa de orientación para ayudar a los estudiantes de primer año de la universidad y a los estudiantes de último año a entender las carreras. Trasladar los conjuntos de habilidades de otras disciplinas al sector de seguridad pública para estudiantes les ayuda a entender mejor la verdadera naturaleza de estas carreras.

iii. Presentación:

1. Reunión de seguridad comunitaria Salón 3: Presentación de reclutamiento

B. Febrero

i. Dos eventos con socios de la comunidad:

1. La Academia junto con Neighborhood Promise no lucrativa, llevaron a cabo el tercer evento de 'Policías que patrullan junto con los ciudadanos' en donde los reclutas van a la comunidad y se reúnen con los residentes y reciben información sobre la historia de nuestras comunidades.
2. Nos reunimos con el nuevo Concejal Basheer Jones, la Jefe de Educación del Alcalde Monyka Price y el Asistente Especial del Alcalde Marty Flask para hablar sobre la logística para fortalecer el programa de desarrollo con la escuela secundaria de Seguridad Pública MLK Jr.

ii. Seis presentaciones:

1. Llevó a cabo seis sesiones informativas en el este y oeste de la ciudad para instruir a los residentes sobre cómo presentar una solicitud para el puesto de Agente de patrulla.

iii. Dos ferias profesionales a las que asistió:

1. Universidad de Akron
2. Universidad de Toledo

iv. Medios: grabación de anuncios de radio durante las próximas cuatro semanas:

1. Cinco agentes incluyendo anuncios de radio completos de OIC del PSRT en Radio One para nuestros anuncios publicitarios motivando a los radioescuchas a presentar una solicitud para el puesto de Agente de patrulla.

C. Marzo

i. Tres eventos con socios de la comunidad:

1. Se reunió con los representantes de LBGTQ para coordinar las presentaciones a sus integrantes.
2. Se reunió con el coordinador comunitario de la Comisión de Policía Comunitaria de Cleveland para la planificación de las próximas reuniones y retroalimentación.
3. Se reunió con el representante de Ohio Means Jobs, quien es nuestro socio de preparación para el trabajo para garantizar el uso completo de sus servicios: referencias, publicaciones de empleos, espacio de la agencia para las presentaciones a sus grupos de clase, etc.

ii. Dos participaciones con organizaciones juveniles:

1. Participó en Impact25, un proyecto de video de Empoderamiento de la juventud, Explorar la justicia (Empowering Youth, Exploring Justice, EYEJ) que explora las maneras de mejorar las relaciones entre la policía y los jóvenes. Las recomendaciones de los jóvenes se presentarán al Alcalde y al Comisario de Policía al final de abril.
2. Asistió al simposio de investigación juvenil en Cleveland State University destacando el trabajo de investigación hecho por los estudiantes de noveno grado en la Campus International School que se encuentra en el campus de CSU. Los jóvenes recibieron retroalimentación sobre sus presentaciones que exploraban la pobreza, el acoso, el hambre, víctimas masculinas de violencia doméstica, la violencia de pandillas, etc.

- iii. **Presentación:**
 - 1. Una sesión informativa que se llevó a cabo en el centro recreativo Collinwood antes del cierre del período de solicitudes, el 22 de marzo.
- iv. **Tres ferias profesionales a las que asistió:**
 - 1. Contratando a nuestros héroes, Detroit, MI
 - 2. Conferencia Nacional de Agencias del Orden Público y Feria de Empleo
 - 3. Feria Profesional que se llevó a cabo en Glenville High School para la comunidad
- v. **Medios: dos anuncios de radio grabados, un anuncio en una publicación étnica:**
 - 1. Guardianes de la Tierra (Guardians of the Land), resaltando a la persona detrás de la insignia
 - 2. Anuncio publicado en el periódico Cleveland American Middle Eastern Organization en su idioma nativo.
 - 3. El OIC completó tres entrevistas al aire con Radio One destacando la necesidad contar con mujeres y minorías en la División.
- vi. **Tres visitas a la universidad:**
 - 1. Universidad de John Carrol
 - 2. Notre Dame College
 - 3. Universidad de Baldwin Wallace

D. Abril

- i. 3 eventos con socios de la comunidad
- ii. 2 participaciones de los jóvenes
- iii. 4 presentaciones
- iv. 4 ferias profesionales
- v. 1 participación con los medios
- vi. 7 visitas a la universidad

E. Mayo

- i. 4 eventos con socios de la comunidad
- ii. 4 participaciones de los jóvenes
- iii. 3 presentaciones
- iv. 4 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios
- vi. 3 visitas a la universidad

F. Junio

- i. 6 eventos con socios de la comunidad
- ii. 4 participaciones de los jóvenes
- iii. 3 presentaciones
- iv. 2 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios
- vi. 2 visitas a universidades - Seguridad pública en el verano

G. Julio

- i. 6 eventos con socios de la comunidad
- ii. 4 participaciones de los jóvenes
- iii. 3 presentaciones
- iv. 2 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios
- vi. 2 visitas a universidades - Seguridad pública en el verano

H. Agosto

- i. 5 eventos con socios de la comunidad
- ii. 4 participaciones de los jóvenes
- iii. 3 presentaciones
- iv. 2 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios

I. Septiembre

- i. 3 eventos con socios de la comunidad
- ii. 2 participaciones de los jóvenes
- iii. 3 presentaciones
- iv. 2 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios
- vi. 1 visita a la universidad

J. Octubre

- i. 2 eventos con socios de la comunidad
- ii. 2 participaciones de los jóvenes
- iii. 5 presentaciones
- iv. 3 ferias profesionales
- v. 2 participaciones con los medios
- vi. 2 visitas a la universidad

K. Noviembre

- i. 3 eventos con socios de la comunidad
- ii. 2 participaciones de los jóvenes
- iii. 2 presentaciones
- iv. 4 ferias profesionales
- v. 1 participación con los medios

L. Diciembre

- i. 2 eventos con socios de la comunidad
- ii. 2 participaciones de los jóvenes
- iii. 2 presentaciones
- iv. 2 ferias profesionales
- v. 1 participación con los medios