



Capacitación

El Departamento de Policía de Aurora (APD) se enorgullece de nuestra capacitación. APD tiene uno de los programas de capacitación más rigurosos del estado para funcionarios durante todo el año. Nuestra capacitación se desarrolla en consonancia con el informe final del Grupo de Trabajo del Presidente sobre Vigilancia del Siglo XXI y los conceptos de justicia procesal que aseguran que las acciones de nuestros funcionarios sean proporcionales, legales, autorizadas, necesarias y éticas.

APD también se enfoca en la Intervención de Crisis y el entrenamiento de desescalada, especialmente durante los ejercicios de entrenamiento basados en escenarios. APD brinda capacitación continua y alienta a todo el personal a participar en capacitación avanzada y educación formal de manera continua que sea específica a su función y/o unidad especializada dentro del departamento.

Capacitación para nuevos reclutas

Se requiere que cada nuevo recluta para el Departamento de Policía de Aurora asista a una academia certificada por la Junta de Estándares y Capacitación para el Cumplimiento de la Ley de Illinois (ILETSB). Los reclutas asisten a la academia por un total de 560 horas (14 semanas). La misión de ILETSB es proporcionar estándares y capacitación que mejoren la capacidad de las fuerzas del orden para adaptarse rápida y fácilmente a nuestra sociedad en rápida evolución y que puedan conducir al reconocimiento público de las fuerzas del orden como profesión.

ILETSB promulga estándares para la selección y capacitación de empleados de agencias de aplicación de la ley, tanto en el nivel inicial como avanzado, a fin de mejorar su capacitación y desempeño, y establecer su calificación para ser certificados en el Estado de Illinois de acuerdo con los estándares y reglas de la Junta y los requisitos de la Ley; qué normas establecerán requisitos mínimos obligatorios relacionados con la falta de antecedentes penales; y el establecimiento de estándares aplicables a las habilidades y cualidades educativas, mentales, morales, éticas y físicas.

Además de la academia, todos los nuevos reclutas reciben seis semanas adicionales de capacitación interna en el Departamento de Policía de Aurora antes de comenzar su programa de capacitación de oficiales en el campo. El programa de capacitación de oficiales en el campo dura un mínimo de cuatro meses antes de que el oficial sea enviado a patrullaje independiente.

Requisitos de capacitación obligatorios por el estado

El Estado de Illinois requiere que los oficiales de la policía completen una Capacitación obligatoria por el estado para oficiales en formación continua

CADA AÑO (50 ILCS 705/7)

ILETSB- entrenamiento aprobado para el uso de la fuerza	Actualizaciones legales
---	-------------------------

CADA TRES AÑOS (50 ILCS 705/7; 50 ILCS 705/10.19; 725 ILCS 203/20)

Uso constitucional y adecuado de la autoridad policial	Justicia procesal
Derechos civiles	Derecho humanos
Conciencia de la salud mental y la respuesta	Bienestar del oficial
Reporte obligatorio de abuso infantil	Competencia cultural
Capacitación en respuesta a agresión sexual y abuso sexual, y redacción de informes	

CADA CINCO AÑOS (725 ILCS 5/112A-27; 750 ILCS 60/301.1)

Violencia Domestica



APD Capacitación más allá de los requisitos estatales

El enfoque de APD en la educación y capacitación continua no se limita a la capacitación exigida por el estado. Cada año, los oficiales deben asistir a seis sesiones de capacitación obligatorias de ocho horas por parte del departamento que van más allá de lo que exige el estado de Illinois. En los últimos cuatro años, los oficiales recibieron capacitación sobre los siguientes temas durante esas sesiones de capacitación, además de la capacitación requerida por el estado.

2017

Evaluación y reconocimiento de lucha contra el terrorismo	Control de Multitudes
Actualización de investigaciones	Informes de datos de paradas de peatones
Desescalada y Vigilancia más inteligente	Francotirador activo/ALICE
Conocimiento sobre adicción	Prueba de ajuste de la máscara de gas
Primeros auxilios para la salud mental	Paradas de tráfico por delitos graves
Despeje de habitaciones	Conciencia y reconocimiento de explosivos caseros
Tácticas defensivas (esposar, contramedidas activas, derribos, control de tierra y defensa)	

2018

Conocimiento de la cultura islámica	Beneficios para sobrevivientes
Despachador Neto /Revisión de políticas	CPR/AED
Grupo de trabajo de rescate	Respuesta al francotirador activo
Tácticas defensivas (situaciones de combate terrestre de fuerza letal)	
Derechos civiles / Gestión de riesgos / Responsabilidad civil / Sección 1983 / Actualización de la ley	

2019

Uso de fuerza decisión para puertas	Bolawrap
Sistema de gestión de registros	Grupo de trabajo de rescate (práctica con policía de Naperville)
Equipo de incidentes críticos / Conocimiento de Autismo	Drones
Revisión de beneficios de pensión	Registro de delincuentes sexuales
Actualización sobre agresión sexual	Actualización sobre abuso de ancianos
Revisión de equipo de escuadrón (Rescate acuático / Halligan / Escudo / Menos letal)	

2020

Entrenamiento de sesgos implícitos	Control de multitudes / Menos letal (pendiente)
Conducción de emergencia/persecuciones / paradas por delitos graves (pendiente)	

Unidades y personal especializado

Las unidades y el personal especializados, como los oficiales de nuestro Equipo de Intervención de Crisis o los oficiales capacitados en abuso de personas mayores, asisten a innumerables horas de capacitación para su puesto dentro del departamento.



Políticas
203

Políticas Clave
Ley del Estado
Mejores Prácticas
Políticas generadas por APD

Capacitación

203.1 PROPOSITO Y ALCANCE

Es política de este departamento administrar un programa de capacitación que proporcione el crecimiento profesional y el desarrollo continuo de su personal. Al hacerlo, el Departamento se asegurará de que su personal posea los conocimientos y habilidades necesarios para brindar un nivel profesional de servicio que satisfaga las necesidades de la comunidad.

203.2 FILOSOFÍA

El Departamento busca brindar capacitación continua y alienta a todo el personal a participar en capacitación avanzada y educación formal de manera continua. La capacitación se brinda dentro de los límites de la financiación, los requisitos de una asignación determinada, los niveles de personal y los mandatos legales. El Departamento prefiere cursos que promuevan el crecimiento profesional y el desarrollo continuo para el personal del departamento. Entre los cursos apropiados se pueden incluir:

- Cursos certificados por ILETSB.
- Cursos ofrecidos por las Unidades de Equipo Móvil (MTU) designadas por ILETSB.
- Cursos ofrecidos por agencias y proveedores externos.
- Cursos ofrecidos por el Departamento de Policía de Aurora.

203.3 OBJETIVOS

Los objetivos del programa de capacitación son:

- a) Mejorar el nivel del servicio de aplicación de la ley al público
- b) Incrementar la experiencia técnica y la efectividad general de nuestro personal.
- c) Proporcionar el desarrollo profesional continuo al personal del departamento.

203.4 PLAN DE CAPACITACIÓN

Es responsabilidad del Sargento de Capacitación desarrollar, revisar, actualizar y mantener un plan de entrenamiento y asegurarse de que todos los miembros completen la capacitación básica, en servicio y requerida por el Departamento según sea necesario o requerido. El plan de entrenamiento debe incluir los costos anticipados asociados con cada tipo de capacitación. El plan debe incluir un método sistemático y detallado para inscribir y registrar toda la formación de todos los miembros.

Si bien se pueden realizar actualizaciones y revisiones a cualquier parte del plan de capacitación en cualquier momento se considere necesario, el Sargento de Entrenamiento revisará el plan de entrenamiento completo anualmente.

El plan incluiría información sobre el programa, material de entrenamiento, instalaciones y horario de entrenamiento.

El plan abordará la capacitación mínima obligatoria federal, estatal y departamental de los oficiales y otros miembros



203.4.1 CAPACITACIÓN OBLIGATORIA REQUERIDA POR EL ESTADO

Los oficiales deben completar con éxito el Curso de capacitación básica para el cumplimiento de la ley de los estándares mínimos o un programa de capacitación similar aprobado por ILETSB dentro de los seis meses posteriores al empleo a tiempo completo (50 ILCS 705 / 8.1).

- a) El requisito de capacitación básica puede no aplicarse si el empleado es elegible para la certificación al cumplir con los estándares de capacitación y certificación dentro de los parámetros, extensiones y excepciones establecidos por ILETSB (50 ILCS 705 / 8.1).
- b) Los requisitos de capacitación exigidos por el estado cada año incluyen (50 ILCS 705/7):
 - 1. Entrenamiento de uso de fuerza aprobado por ILETSB.
 - 2. Actualizaciones legales
- c) Los requisitos de capacitación exigidos por el estado cada tres años incluyen (50 ILCS 705/7; 50 ILCS 705 / 10.19; 725 ILCS 203/20):
 - 1. Uso constitucional y adecuado de la autoridad policial.
 - 2. Justicia procesal
 - 3. Derechos civiles
 - 4. Derechos humanos
 - 5. Conocimiento y respuesta a la salud mental
 - 6. Bienestar del Oficial
 - 7. Reporte obligatorio de abuso infantil
 - 8. Competencia cultural
 - 9. Capacitación sobre la respuesta a la agresión sexual y el abuso sexual y la redacción de informes (consulte la Política de investigaciones de agresión sexual).
- d) Los requisitos de capacitación exigidos por el estado cada cinco años incluyen:
 - 1. Violencia domestica (725 ILCS 5/112A–27; 750 ILCS 60/301.1).

203.4.2 CAPACITACIÓN OBLIGATORIA DESPUÉS DEL PERÍODO DE AUSENCIA

- a) Los oficiales juramentados que hayan estado ausentes de la Patrulla por un período de un (1) año o más y que estén siendo asignados permanentemente a la Patrulla serán asignados a un Oficial de Capacitación de Campo (FTO) por un período mínimo de diez (10) días. Este período puede extenderse según sea necesario a discreción del Comandante de entrenamiento de campo.
- b) Durante el tiempo que dichos oficiales juramentados estén asignados a una FTO, no estarán sujetos a las evaluaciones formalizadas requeridas de los oficiales en período de prueba en entrenamiento. La función de la FTO es volver a familiarizar al oficial con los formularios de la agencia, la política y los procedimientos actualizados y, en conjunto con el Comandante de entrenamiento de campo y/o la Unidad de entrenamiento, asegurar que el oficial de escrutinio tenga las oportunidades necesarias para reunirse o volver a calificar en áreas de habilidades tales como armas de fuego, armas de impacto, procedimientos de arresto u otras necesidades de capacitación.



203.5 EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Unidad de Capacitación realizará una evaluación anual de las necesidades de capacitación del Departamento. La evaluación de necesidades será revisada por el personal. Una vez aprobada por el personal, la evaluación de necesidades formará la base del plan de capacitación para el año fiscal.

203.6 COMITÉ DE CAPACITACIÓN

El Jefe de Policía establecerá un Comité de Capacitación, que servirá para ayudar a identificar las necesidades de capacitación del Departamento.

El Comité de Capacitación debe estar compuesto por al menos tres miembros, y el Comandante de la Oficina de Servicios Administrativos actuará como presidente. Los miembros deben seleccionarse según sus habilidades en la evaluación posterior al incidente y en la evaluación de las necesidades de capacitación relacionadas.

El Comité de Capacitación debe revisar ciertos incidentes para determinar si la capacitación probablemente mejoraría los resultados futuros, o reduciría, o evitaría la recurrencia de los problemas indeseables relacionados con el incidente. Los incidentes específicos que el Comité de Capacitación debe revisar incluyen, pero no se limitan a:

- a) Cualquier incidente que implique la muerte o lesiones graves de un empleado.
- b) Incidentes que implican un alto riesgo de muerte, lesiones graves o responsabilidad civil.
- c) Incidentes identificados por un supervisor como apropiados para revisar para identificar posibles necesidades de capacitación.

El Comité de Capacitación debe reunirse con regularidad según lo determine el presidente para revisar los incidentes identificados. El comité determinará por consenso si existe una necesidad de capacitación y luego presentará recomendaciones escritas de sus hallazgos al presidente. La recomendación no debe identificar hechos específicos de ningún incidente, como la identidad de los empleados involucrados o la fecha, hora y lugar del incidente, pero debe centrarse en el tipo de capacitación que se recomienda.

El presidente considerará las recomendaciones del comité y determinará qué capacitación debe abordarse, teniendo en cuenta la misión del Departamento y la disponibilidad de recursos

203.7 PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN

- a) Todos los empleados asignados para asistir a la capacitación deberán asistir según lo programado a menos que su supervisor inmediato lo haya excusado previamente, en coordinación con el Sargento de Capacitación. Las ausencias justificadas del entrenamiento obligatorio deben limitarse a lo siguiente:
 - 1. Comparecencias en la corte
 - 2. Vacaciones de primera elección
 - 3. Ausencia por enfermedad
 - 4. Limitaciones físicas que impiden la participación del empleado
 - 5. Situaciones de emergencia
 - 6. Otras excepciones aprobadas por el supervisor o el Sargento de entrenamiento



- b) Cuando un empleado no puede asistir a la capacitación obligatoria debido a circunstancias imprevisibles razonables, ese empleado deberá:
 - 1. Notificar a su supervisor y al Sargento de entrenamiento lo antes posible, pero no más tarde de una hora antes del inicio del entrenamiento.
 - 2. Documentar su ausencia en un memorando para su supervisor. Esta información debe enviarse al Sargento de entrenamiento.
 - 3. Hacer arreglos a través de su supervisor y el Oficial de Capacitación para asistir a la capacitación requerida en una fecha alternativa.

- c) Los empleados que deseen asistir a clases de capacitación adicionales deben completar el formulario requerido (ver adjunto) y enviarlo a través de su cadena de mando para su aprobación.

203.8 REEMBOLSOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- a) Los gastos incurridos por asistir una escuela/seminario aprobada por el Departamento serán pagados por el Departamento.
- b) Matrícula: Algunas clases, como las ofrecidas por North East Multi-Regional Training, se pagan con una tarifa fija. Otras clases requieren pago para asistir y deben estar presupuestadas.
- c) Transporte
 - 1. Los empleados deben utilizar un vehículo de la ciudad siempre que sea posible. Antes de tomar un vehículo del departamento, el empleado deberá informar a un supervisor de turno que tomará un vehículo para asistir a la capacitación
 - 2. Si el uso de un vehículo de la ciudad no es posible, el millaje, por lo general, se permitirá para un viaje de ida y vuelta a la tarifa establecida de vez en cuando por el consejo de la ciudad. En ciertos casos, a discreción del departamento, se le dará al empleado la tarifa aérea exacta para un viaje de ida y vuelta. Si más de un empleado asiste a la misma escuela / seminario al mismo tiempo, se permitirá el millaje a un solo conductor. Los empleados deberán compartir el automóvil y la Unidad de Capacitación decidirá quién recibe el dinero por el millaje.
 - 3. Si la escuela / seminario se encuentra dentro de una distancia de viaje, el personal juramentado deberá tener un vehículo del departamento disponible para el transporte hacia y desde la capacitación. En los casos en que un empleado asiste a una capacitación de reclutamiento, cada oficial recibirá millas por un viaje de ida y vuelta. Si es necesario utilizar una autopista de peaje de Illinois, el empleado deberá obtener una tarjeta de peaje de su teniente o del teniente de servicios administrativos.
- d) Tiempo de viaje
 - 1. Todo el tiempo de viaje será solo en tiempo directo.
 - 2. Los empleados tienen derecho a viajar a las escuelas y seminarios que se encuentran a más de 30 millas de Aurora.
 - 3. El tiempo de viaje se aplicará solo al tiempo fuera del horario de servicio regular.
 - 4. Si una escuela dura dos semanas o más y el departamento no paga el alojamiento de fin de semana, se aplicará tiempo de viaje hacia y desde la escuela.



203.9 BOLETINES DE ENTRENAMIENTO DIARIO

Los boletines de capacitación diaria de Lexipol (DTB) están contenidos en un sistema de acceso en internet que brinda capacitación sobre el manual de políticas del Departamento de Policía de Aurora y otros temas importantes. Generalmente, hay un boletín de capacitación disponible para cada día del mes. Sin embargo, el número de DTB puede ser ajustado por el Sargento de Entrenamiento.

El personal asignado para participar en los DTB solo debe usar las credenciales de inicio de sesión que les haya asignado el Sargento de capacitación. El personal no debe compartir su contraseña con otros y debe cambiar su contraseña con frecuencia para proteger la seguridad del sistema. Después de cada sesión, los empleados deben cerrar la sesión del sistema para evitar el acceso no autorizado. El contenido de los DTB es material protegido por derechos de autor y no se compartirá con otras personas fuera del Departamento.

Los empleados asignados para participar en el programa DTB deben completar cada DTB al comienzo de su turno o según lo indique su supervisor. Los empleados no deben permitir que se acumulen DTB incompletas con el tiempo. Es posible que se requiera que el personal complete los DTB perdidos durante ausencias prolongadas (por ejemplo, vacaciones, licencia médica) al regresar al servicio. Aunque se puede acceder al sistema DTB desde cualquier computadora activa en Internet, los empleados solo deben tomar DTB como parte de su asignación de servicio a menos que un supervisor indique lo contrario.

Los supervisores serán responsables de monitorear el progreso del personal bajo su mando para asegurar el cumplimiento de esta política.