

# INFORME ANUAL 2024

## CIUDAD DE OAKLAND

### OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL





# ÍNDICE



---

Mensaje del Inspector General	<b>2</b>
Misión, Visión y Valores	<b>3</b>
Principios y Normas	<b>4</b>
Autoridad y Jurisdicción	<b>5</b>
Organigrama de la Oficina del Inspector General	<b>6</b>
Presupuesto y Análisis de Actividades	<b>7</b>
Auditorías, Evaluaciones e Inspecciones	<b>9</b>
Informes Publicados por la Oficina	<b>10</b>
Alcance Comunitario	<b>15</b>
Conclusión y Objetivos Estratégicos	<b>16</b>

# MENSAJE DEL INSPECTOR GENERAL

Estimados Miembros de la Comunidad,

Llegué a Oakland para servir al público como la Inspectora General y contribuir a las décadas de reclamos comunitarios para mejorar la responsabilidad policial. Mi visión era establecer una oficina de supervisión civil que es independiente, transparente y responsable, garantizando que el Departamento de Policía de Oakland tenga una alineación con la constitución y esté libre de sesgos. Como su Inspectora General inaugural, trabajé con un equipo pequeño pero poderoso para completar evaluaciones y revisiones imparciales. Me complace publicar el Informe Anual 2023-2024 de la Oficina del Inspector General, que incluye resúmenes de la labor de la oficina durante el último año fiscal.

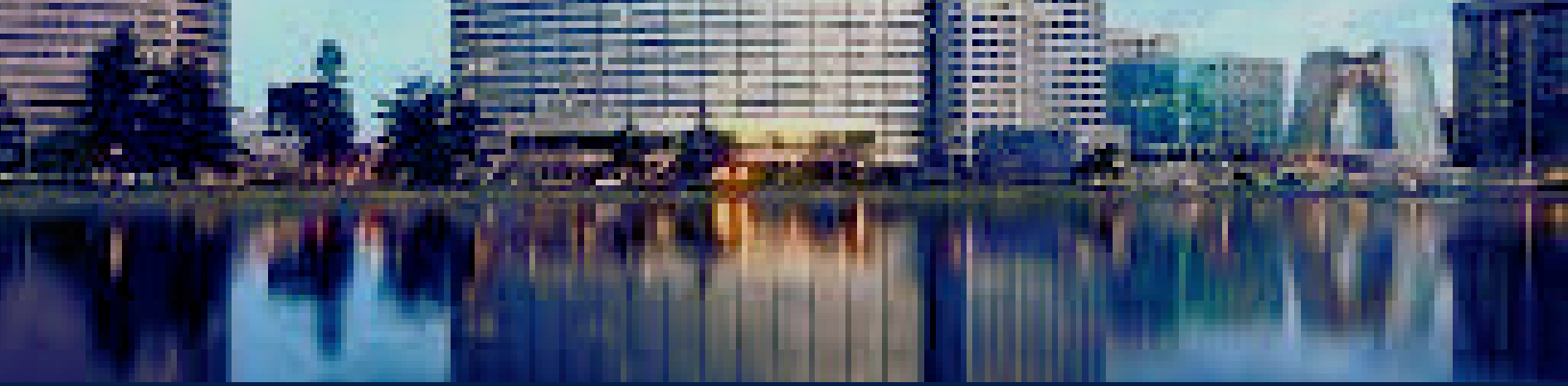
El Informe Anual de la Oficina del Inspector General destaca varias recomendaciones enfocadas en la adherencia de la policía a la constitución y el fortalecimiento de la confianza comunitaria. El objetivo de estas revisiones y recomendaciones es fortalecer las políticas y procedimientos departamentales y mejorar la adherencia constitucional y la responsabilidad. El año pasado, utilizamos el Plan de Trabajo Anual de Auditoría como nuestra guía, asegurando que nos mantuviéramos enfocados en nuestra misión y siguiéramos siendo responsables y transparentes con la comunidad.

Creo que la Oficina del Inspector General ha logrado grandes avances. Se han fortalecido los controles internos, lo que nos ha permitido comenzar a abordar los problemas estructurales del Departamento de Policía de Oakland y defender una reforma policial que resultará en un futuro mejor para los habitantes de Oakland.

Aunque aún queda mucho trabajo por hacer, estoy orgullosa de lo que se ha logrado. Confío en que la oficina seguirá cumpliendo con su misión, mandatos, metas y valores durante muchos años.

**Saludos cordiales,**





## MISIÓN

---

La Oficina del Inspector General (OIG) es una agencia independiente de supervisión civil que monitorea y audita los reglamentos, prácticas y procedimientos del Departamento de Policía de Oakland (OPD). La misión de la OIG es garantizar la rendición de cuentas, mejorar la confianza de la comunidad y aumentar la transparencia a través de evaluaciones justas y exhaustivas del cumplimiento de la OPD con la ley y los procedimientos del departamento.

## VISION

---

La visión de la Oficina del Inspector General es edificar un organismo de supervisión policial eficaz, independiente y administrado civilmente, que mantenga una cultura de imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas en su trabajo.

## VALORES

---



# PRINCIPIOS Y NORMAS

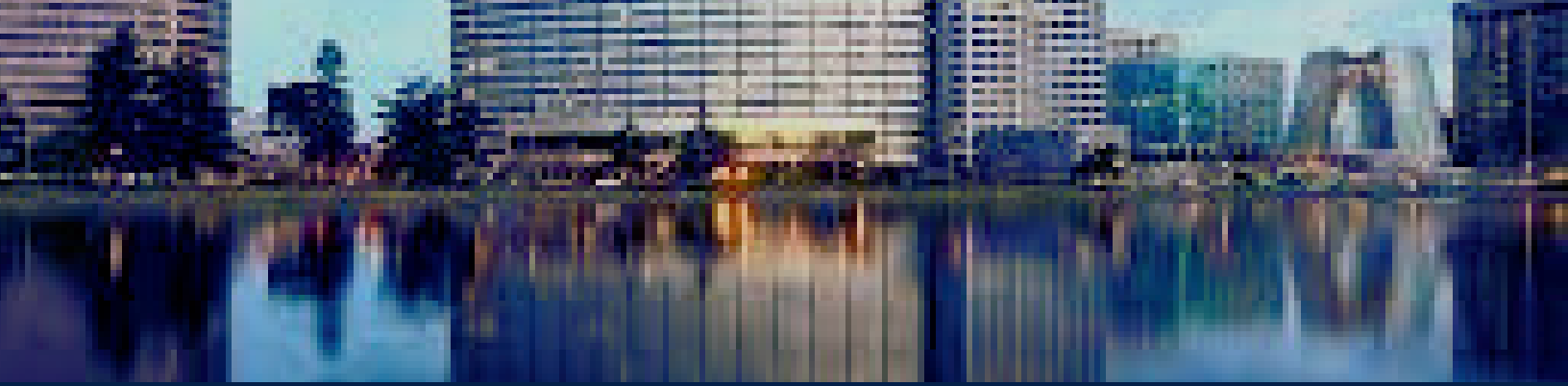


La Oficina del Inspector General (OIG) opera bajo un conjunto claro de principios. Estos principios guían cada acción, decisión e informe que producimos. La OIG defiende los estándares profesionales establecidos por la Asociación de Inspectores Generales y se adhiere al Código de Ética de la Asociación Nacional para la Supervisión Civil de las Fuerzas del Orden. La OIG clasifica estos estándares y principios en las siguientes categorías:



La OIG aplica estos principios y normas de la siguiente manera:

- **Conducta Profesional:** La OIG se compromete ser honesta, imparcial y responsable. También reconocemos que se necesita valentía para hacer lo correcto, incluso en situaciones difíciles.
- **Comunicación y Transparencia:** La OIG cree que la confianza se construye a través de la transparencia y la facilidad de acceso a la información.
- **Valores Éticos:** La ética y la integridad son fundamentales para quienes trabajamos en supervisión. Revisamos y presentamos la información de manera objetiva e independiente, sin presiones externas.



## AUTORIDAD Y JURISDICCIÓN

Como se señaló en 2020, se aprobó la Medida S1 para fortalecer los esfuerzos de reforma policial de la Ciudad de Oakland. La Medida S1 también estableció la Oficina del Inspector General (OIG) y le encomendó monitorear el cumplimiento del Departamento de Policía de Oakland con sus propios reglamentos, prácticas y procedimientos, particularmente las derivadas del Acuerdo de Solución Negociada (NSA). El Artículo 604 (f) (5) de la Carta de la Ciudad de Oakland describe específicamente la siguiente jurisdicción y autoridad de la OIG:

### ALCANCE

Revisar si el Departamento cumple con las cincuenta y dos (52) tareas descritas en el Acuerdo de Conciliación del caso número COO-4599 del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Delphine Allen, et al., contra la Ciudad de Oakland, et al.

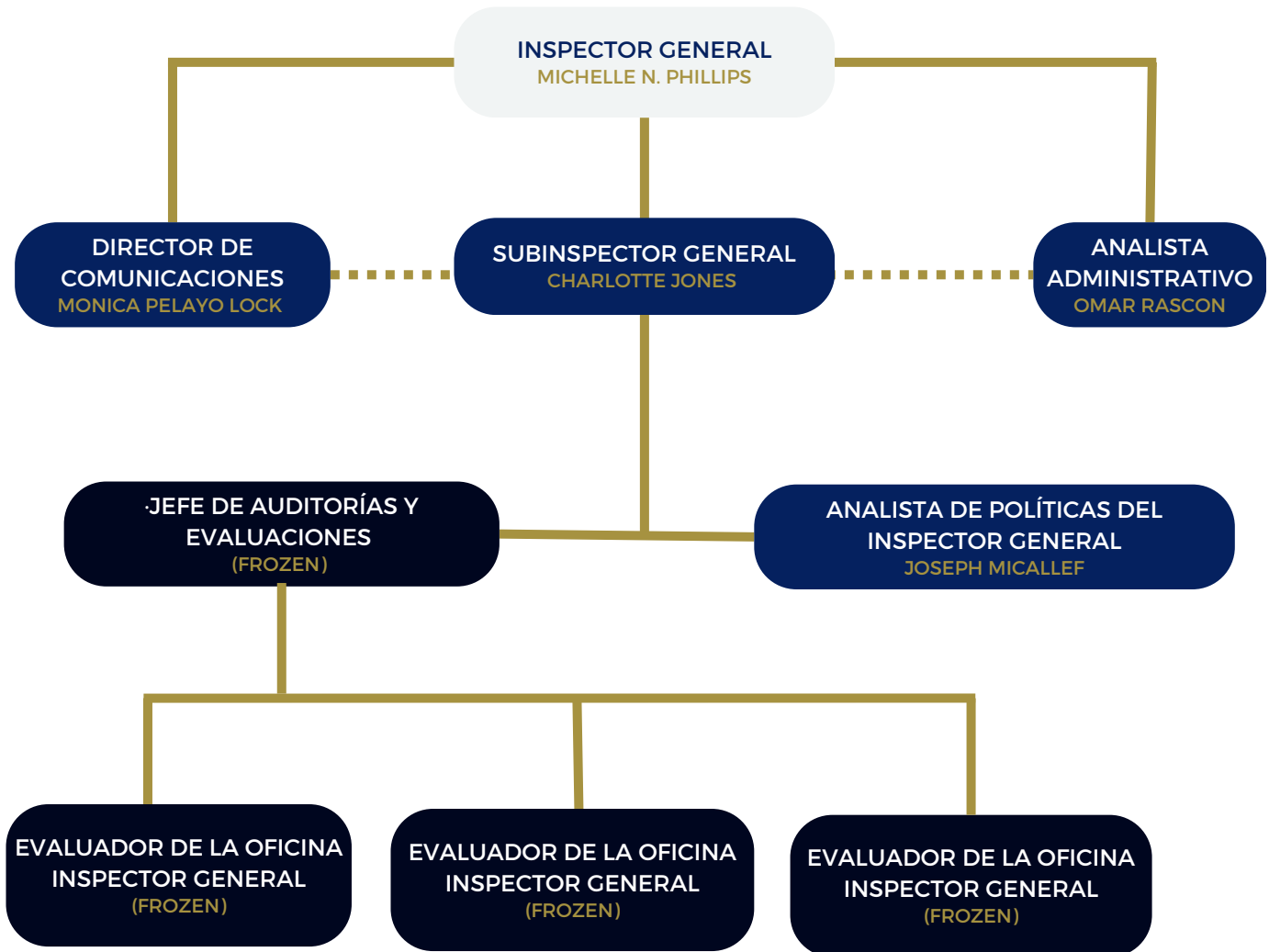
Hacer recomendaciones al Departamento, a la Comisión y al Concejo Municipal basadas en sus auditorías, incluso después de que expire el Acuerdo de Conciliación.

Revisar reclamaciones legales, demandas, acuerdos, quejas e investigaciones realizadas por, contra o que involucren al Departamento y la Agencia.

Revisar datos del Departamento, registros de investigación, registros de personal e información sobre el personal, según lo permita la ley.

Últimamente, la Oficina del Inspector General (OIG) tiene como objetivo mejorar la eficacia del Departamento de Policía de Oakland y de la Agencia de Revisión Policial Comunitaria. Logra esto al presentar recomendaciones a las partes interesadas para que las consideren e implementen. La OIG presenta sus recomendaciones a su principal parte interesada, la Comisión de Policía de Oakland, para su consideración y acción. La Comisión y otras partes interesadas determinarán de manera formal qué harán con las recomendaciones derivadas de los informes de la OIG. Aunque la OIG no es el organismo encargado de hacer cumplir o ejecutar estas recomendaciones, sí puede dar seguimiento para verificar su implementación.

# ORGANIGRAMA DE LA OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL



La Oficina del Inspector General ha trabajado con la Administración de la Ciudad para identificar el nivel de personal adecuado para atender a los habitantes de Oakland. Con el apoyo de la Ciudad de Oakland, la Oficina ha presupuestado nueve puestos de tiempo completo. Al inicio, las limitaciones presupuestarias y el largo proceso de contratación llevaron a la oficina a operar con personal temporal y congelar puestos críticos.

En 2023, la Oficina comenzó a reclutar personal permanente. La Oficina está comprometida a cubrir todos los puestos con personal permanente de tiempo completo en el próximo año, si el presupuesto lo permite, para apoyar el trabajo y estabilizar la oficina.

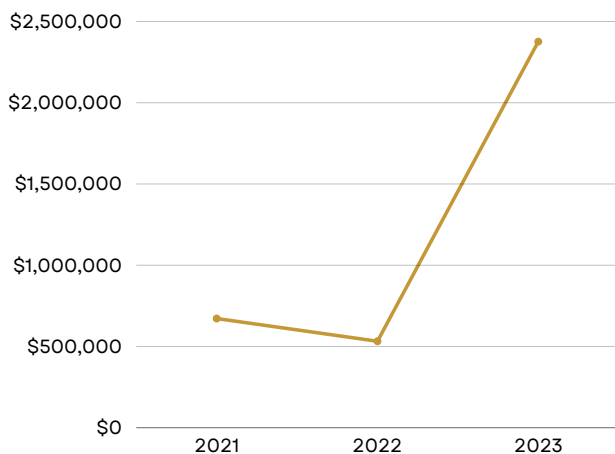




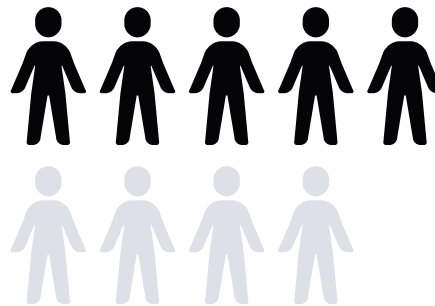
## PANORAMA GENERAL

La Sección 604(e)1 de la Carta de la Ciudad de Oakland establece: "La Ciudad asignará un presupuesto suficiente para la Comisión, incluyendo [CPRA] y la OIG, para que desempeñe sus funciones y deberes según lo dispuesto en esta sección 604 de la Carta, incluyendo la elaboración del presupuesto." Desde su creación, la OIG ha evolucionado significativamente, aumentando su presupuesto y recursos. El presupuesto cubre salarios, materiales, suministros y equipos. La OIG sigue comprometida con una agencia productiva y rentable que no desperdicia recursos económicos.

## PRESUPUESTOS



## PERSONAL

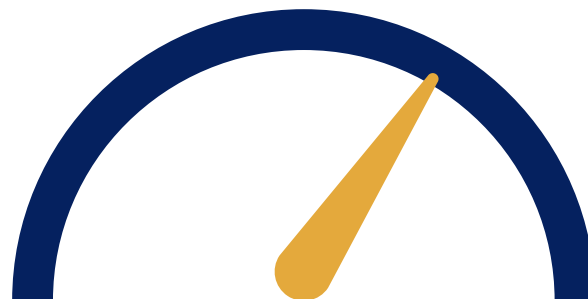


**AF 2024**

De las nueve posiciones de personal presupuestadas, cinco posiciones están ocupadas por personal permanente.

El Inspector General ha abogado por aumentar las posiciones de personal presupuestadas de la Oficina para realizar auditorías, revisiones, evaluaciones e inspecciones de manera más oportuna. De 2022 a 2024, la Oficina creció de un miembro de personal a cinco y tiene recursos adicionales asignados para emplear hasta nueve empleados permanentes en total.

## INFORMES PUBLICADOS



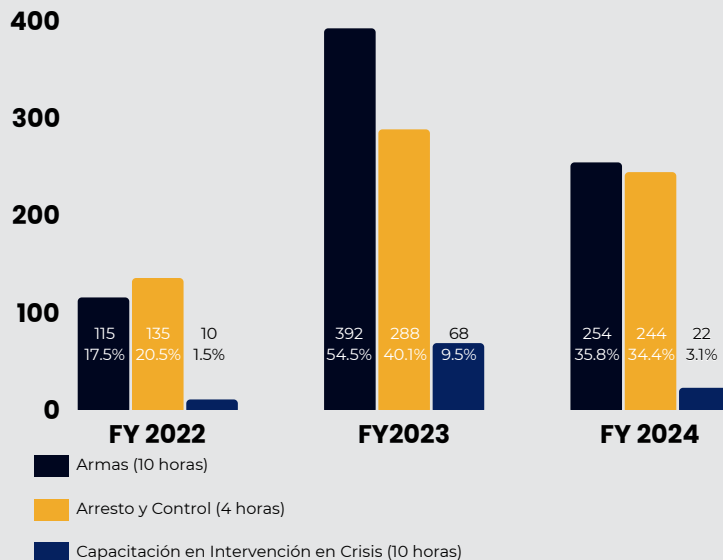
A pesar de los recursos y personal limitados, la OIG ha publicado **6 informes públicos**, todos disponibles en el sitio web de la OIG.

# REQUISITOS DE LA ORDENANZA HABILITANTE Y CAPACITACIÓN ADICIONAL DE LA POLICÍA

De acuerdo con la Sección 2.45.120(B) de la Ordenanza Habilitante de la Ciudad de Oakland, la Oficina del Inspector General tiene la tarea de monitorear el número y porcentaje de oficiales juramentados que reciben capacitación en servicio sobre elaboración de perfiles y sesgos implícitos, justicia procesal, desescalada, resolución de problemas situacionales, diplomacia y manejo del estrés laboral. El Acuerdo de Conciliación Negociado requiere que los oficiales juramentados tomen hasta 40 horas de capacitación en servicio cada 18 meses.

## DEESCALADA Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS SITUACIONALES

Los cursos de "Armas de Fuego", "Arresto y Control" y "Capacitación en Intervención en Crisis" del Departamento abordan estos temas. Los porcentajes se basan en los oficiales juramentados para el año fiscal en cuestión.



## PERFILES Y SESGOS IMPLÍCITOS, JUSTICIA PROCESAL

El Departamento no ha ofrecido cursos sobre "Sesgo Implícito" ni "Justicia Procesal" desde 2018. Actualmente está en proceso de restablecer el curso de "Justicia Procesal", ampliándolo con nuevos trabajos en el área de Reconciliación. Los oficiales que no hayan tomado el curso anteriormente deberán tomar un curso de ocho horas, mientras que se ofrecerá un curso de actualización en línea de dos horas a los oficiales en el verano de 2024.

## DIPLOMACIA

El Departamento enseña Diplomacia en sus unidades de "Policía en la Comunidad" (30 horas) y "Liderazgo, Profesionalismo y Ética" (14 horas) en la Academia. El curso actualizado de "Justicia Procesal" también ofrecerá materiales sobre Diplomacia.

## MANEJO DE ESTRÉS LABORAL

La última vez que el Departamento ofreció un curso en "Inteligencia Emocional, Salud Mental, Abuso de Sustancias, Bienestar Financiero y Resiliencia" (8 horas) fue en 2021.

## CAPACITACIÓN EN SUPERVISIÓN POLICIAL PARA NUEVOS OFICIALES

Los oficiales de policía que acaban de completar la academia deben asistir a una capacitación adicional específica del Departamento de Policía de Oakland y de la Ciudad de Oakland. La Oficina del Inspector General dirige una sección sobre supervisión civil.



# AUDITORÍAS, EVALUACIONES E INSPECCIONES

La Oficina del Inspector General (la Oficina) revisa el desempeño del Departamento de Policía de Oakland (el Departamento) y de la Agencia de Revisión Policial Comunitaria (la Agencia). Esto lo hacen mediante auditorías, evaluaciones, inspecciones y análisis. Después de su análisis, la Oficina presentará sus hallazgos y recomendaciones, si las hubiera, para ayudar a mejorar las políticas, procedimientos y practicas del Departamento o de la Agencia.

La Oficina establece las prioridades de las auditorías según los requisitos legales, el Acuerdo de Conciliación Negociado, las tendencias que se van desarrollando y los problemas identificados dentro del Departamento o la Agencia.

Adicionalmente, solicitudes comunitarias sobre las prácticas policiales pueden inducir a una auditoría. Esto quiere decir que si la comunidad tiene preocupaciones, la Oficina puede investigar. La Sección de Auditoría evaluará si el personal del Departamento o la Agencia cumple con las políticas y procedimientos existentes. Luego, presentará sus hallazgos y recomendaciones, si corresponde, para mejorar el cumplimiento y reducir riesgos. Los informes de la Oficina se presentan a la entidad responsable para su revisión y posteriores acciones.



# INFORMES PUBLICADOS

## INTRODUCCIÓN

La Oficina del Inspector General utiliza auditorías de desempeño, inspecciones y evaluaciones para revisar el trabajo del Departamento de Policía de Oakland y de la Agencia de Revisión Policial Comunitaria. De esta manera, la Oficina se asegura de que cumplan con las normas y los hace responsables de sus acciones. Después de su análisis, la Oficina puede sugerir cambios a las políticas existentes o la creación de nuevas. Si corresponde, la Oficina utilizará la información obtenida en las auditorías, revisiones, inspecciones o evaluaciones para fundamentar sus recomendaciones. Las revisiones también se pueden iniciar debido a las inquietudes de la comunidad sobre alguna política, procedimiento o práctica del Departamento o la Agencia.

### **EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA ORDEN GENERAL B-08 DEL DEPARTAMENTO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE OFICIALES NUEVOS**

Publicado el 7 de septiembre de 2023



La Oficina del Inspector General llevó a cabo una revisión del Programa de Capacitación de Oficiales Nuevos del Departamento para determinar si seguía cumpliendo con la Tarea 42 del Acuerdo de Conciliación Negociado. La evaluación de cumplimiento tuvo dos objetivos principales:

1. Determinar si los Supervisores del Oficial de Capacitación (Supervisores) entrevista a cada oficial en formación y se asegura de que complete el Cuestionario de Entrevista Personal (PIQ, por sus siglas en inglés) antes de continuar con otro supervisor de oficial de capacitación.
2. Determinar si los Supervisores han estado realizando tres Sesiones de Grupos Focales (FGS, por sus siglas en inglés) y han llevando a cabo Revisiones Trimestrales del Panel (QPR, por sus siglas en inglés) de manera consistente.

La evaluación determinó que, el Departamento cumplía por lo general con los requisitos de la Tarea 42. Sin embargo las Revisiones Trimestrales del Panel (QPR) no se habían llevado a cabo de manera constante. Para solucionar este problema, la Oficina recomendó que Departamento agilice el proceso de las QPR para garantizar que estas revisiones sean valiosas para el Departamento y se lleven a cabo de manera constante.

## RECOMENDACIÓN PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA EN EL DEPARTAMENTO

Publicado el 18 de enero de 2024

La Oficina inició por cuenta propia una revisión de las políticas del Departamento sobre conducta sexual inapropiada. A través de la revisión, la Oficina encontró que aunque existían políticas que desalientan la conducta sexual inapropiada, estas no identificaban de manera específica la conducta sexual inapropiada como una acción única. Dentro del Manual de Normas, la actividad sexual se incluía en la sección de "Conducta Prohibida en el Servicio" junto a acciones como apostar o dormir en el trabajo, y el término "conducta sexual inapropiada" estaba completamente ausente.



Los comportamientos mencionados en una sección crean una gran ambigüedad sobre la gravedad de la conducta sexual inapropiada.

La Oficina recomendó que el Departamento crear una política específica para la conducta sexual inapropiada, basándose en parte en la política del Departamento de Policía de Chicago. Una política específica reafirmaría el compromiso del Departamento de eliminar la conducta sexual inapropiada dentro de sus filas y brindaría más transparencia sobre la frecuencia de la conducta sexual inapropiada dentro del Departamento y el proceso utilizado para responsabilizar a los oficiales que enfrentan acusaciones de conducta sexual inapropiada.



## **INFORME SOBRE EL ESTADO DEL CUMPLIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES (NIBRS)**

Publicado el 14 de marzo del 2024

La Oficina del Inspector General (OIG) llevó a cabo una revisión de los estándares actuales del Departamento para el reporte federal de delitos. Todos los departamentos de policía del país informan datos sobre crímenes al FBI de manera regular como parte del programa de Informe Uniforme de Delitos (UCR, por sus siglas en inglés). Hasta el 2016, estos informes se realizaban

casi exclusivamente a través del Sistema de Reportes Sumarios (SRS).

Sin embargo, desde entonces, el FBI ha estado impulsando fuertemente a los departamentos a cambiar al Sistema Nacional de Notificación de Incidentes (NIBRS) que es más detallado. La recolección de datos del FBI en 2021 excluyó los datos de SRS, dejando a varias ciudades, incluida Oakland, sin datos estandarizados sobre delitos para 2021. El FBI volvió a permitir los informes SRS en 2022; sin embargo, es posible que en el futuro los informes SRS sean nuevamente rechazados.

A partir de esta revisión, la OIG descubrió que, si bien el Departamento ha expresado en repetidas ocasiones su deseo de cumplir con el NIBRS, aún no ha enviado ningún dato del NIBRS ni ha discutido la transición con la Comisión de Policía. Tanto en los Informes Anuales de 2020 como de 2021, el Departamento enumeró el cumplimiento completo del NIBRS como un resultado esperado para el año siguiente; sin embargo, a 2024, no se han reportado datos del NIBRS. Además, el Departamento prácticamente no ha recibido fondos dedicados para la transición al NIBRS, a pesar de que ciudades de toda California reciben cientos de miles de dólares de subvenciones para financiar la transición.

La OIG recomendó que el Departamento proporcione a la Comisión de Policía actualizaciones periódicas sobre el estado de la transición al NIBRS, junto con explicaciones sobre cualquier retraso que pueda enfrentar el Departamento. Dado que el NIBRS es un conjunto de datos significativamente más detallado que el SRS, y este nivel de detalle conlleva altos costos de transición, la OIG recomendó además que el Departamento se comunique con la Oficina de Estadísticas de Justicia Federal y el Departamento de Justicia del Estado, entre otros, para buscar fondos adicionales si fuera necesario.

# REVISIÓN DE LA ORDEN GENERAL DEL DEPARTAMENTO M-19: PROHIBICIONES RELATIVAS AL PERFIL RACIAL Y OTRAS FORMAS DE VIGILANCIA POLICIAL BASADAS EN PREJUICIOS

Publicado el 2 de abril de 2024

La Oficina del Inspector General (OIG) revisó la Orden General del Departamento M-19 (DGO M-19): Prohibiciones Relativas al Perfil Racial y Otras Formas de Vigilancia Policial Basadas en Prejuicios. Establecida originalmente en 2004 a raíz del caso Riders, la DGO M-19 está diseñada para ayudar a abordar las preocupaciones sobre el perfil racial de miembros de la comunidad y las actividades policiales basadas en prejuicios.

Después de una revisión de la DGO M-19, la OIG descubrió que la política estaba desactualizada y carecía de especificidad en varias áreas. Un ejemplo es la falta de definiciones o plazos que podrían afectar la capacidad de un investigador para responsabilizar a alguien por mala conducta de manera efectiva.

La OIG propuso las siguientes seis recomendaciones:

## Recomendación 1

El Departamento debe confirmar que el lenguaje de la DGO M-19 sea coherente con la Sección 13519.4 del Código Penal de California (PEN § 13519.4).

## Recomendación 3

El Departamento debe crear un glosario que defina cada categoría o característica protegida.

## Recomendación 5

The Department clarify the timeline for the supervisory audits, as required by Section XI – Supervisory Responsibilities.



## Recomendación 2

El Departamento debe incluir color de piel, identidad o expresión de género, así como las discapacidades mentales o físicas, como características o categorías protegidas.

## Recomendación 4

El Departamento debe establecer plazos claros para informar incidentes de elaboración de perfiles, con medidas de responsabilidad establecidas para los plazos incumplidos.

## Recomendación 6

El Departamento debe verificar que todos los requisitos de la DGO M-19 estén alineados con los procedimientos operativos vigentes del Departamento de Policía de Oakland (OPD).

## REVISIÓN DE LA ORDEN GENERAL DEL DEPARTAMENTO N-04: DEPARTMENT'S GENERAL ORDER N-04: SUBVENCIONES POLICIALES

Released May 7, 2024

La Oficina del Inspector General (OIG) analizó la política de gestión de subvenciones del Departamento, la Orden General del Departamento (DGO) N-09: Subvenciones Policiales. Esta revisión fue iniciada por la propia OIG tras el fracaso de la Ciudad en solicitar la Subvención para la Prevención del Robo Organizado en el Comercio Minorista de California.

La OIG encontró que la política del Departamento carecía de especificaciones para la guía de gestión de subvenciones. La falta de claridad en la política creó barreras durante el proceso y condujo a una indecisión y múltiples retrasos. La falta de roles y responsabilidades definidos impidió determinar el propósito del financiamiento. La subvención era altamente competitiva (solo un tercio de los solicitantes recibió fondos) y el propósito era la sección más ponderada de la solicitud de subvención. Sin embargo, esta indecisión se convirtió en una barrera significativa para completar la solicitud y cerró toda posibilidad de que el Departamento recibiera fondos.

La OIG, a su vez, recomendó que el Departamento establezca un Manual de Políticas y Procedimientos (PyP) de Gestión de Subvenciones que incluya lo siguiente:





## REVISIÓN DE CASOS DE LA DIVISIÓN DE ASUNTOS INTERNOS 07-0538, 13-1062 Y 16-0146: RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS DERIVADAS DEL CASO BEY

Publicado el 17 de mayo de 2024

La Oficina del Inspector General llevó a cabo una revisión de tres casos de la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés) conocidos colectivamente como los Asuntos Bey. Los casos abarcan varios años, desde 2007 hasta 2016. Esta revisión fue solicitada por la Comisión de Policía de Oakland antes del nombramiento del Inspector General.

El objetivo de la revisión era determinar las deficiencias de las políticas, señalar las lecciones aprendidas y ofrecer recomendaciones cuando fuera apropiado. El análisis reveló deficiencias en varias políticas, y la OIG finalmente recomendó cambios en las siguientes:

**01**

Política 15-01 de la División de Investigación Criminal: Criterios de Llamado a la Unidad de Homicidios e Investigaciones de la Unidad

**02**

Política 13-03 de la División de Investigación Criminal: Criterios de Llamado a la Unidad de Agresiones Graves e Investigaciones de la Unidad

**03**

Orden General del Departamento M-3: Quejas contra el Personal o Procedimientos del Departamento

**04**

Orden General del Departamento M-3.1: Resolución Informal de Quejas

**05**

Orden General del Departamento M-19: Prohibiciones Relativas al Perfil Racial y Otras Formas de Vigilancia Policial Basadas en Prejuicios

**06**

Nueva sección codificando que la División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés) proporcione la documentación de cierre de la queja a la Agencia de Revisión Policial Comunitaria para su revisión antes del cierre oficial para garantizar el acuerdo.

# ALCANCE COMUNITARIO

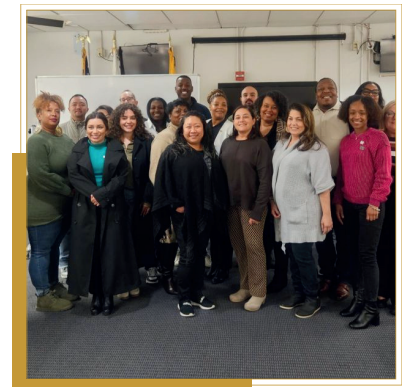
La Oficina del Inspector General se compromete a servir a Oakland a través del acercamiento comunitario y los esfuerzos de educación. La OIG participa regularmente en actividades locales, talleres de desarrollo profesional, celebraciones culturales y reuniones comunitarias. Nuestro objetivo es garantizar que la OIG sea una agencia en la que la gente pueda confiar. Para contribuir a nuestros objetivos educativos y de participación, mantenemos una presencia activa en Instagram, X y LinkedIn. Continuamos con nuestra campaña #FAQFridays y lanzamos la campaña #DidYouKnow para mantener a la comunidad informada sobre las políticas y procedimientos del Departamento. Cuando se publica un nuevo informe, emitimos comunicados de prensa y creamos campañas en redes sociales con enlaces al sitio web de la OIG. Estos mecanismos garantizan la transparencia y permiten que la OIG llegue a las audiencias más afectadas por la mala conducta policial.



**Love Life Healing Summit**  
Oakland, CA  
el 20 de octubre del 2023



**NACOLE Conference**  
Chicago, IL  
el 12 de noviembre del 2023



**Metro Chamber of Commerce Leadership Workshop**  
Oakland, CA  
el 24 de enero del 2024



**MLK Day of Service**  
Oakland, CA  
el 15 de enero del 2024



**National Forum for Black Public Administrators**  
Baltimore, MD  
el 3 abril del 2024



**Municipal Management Association Northern CA Women's Leadership Summit**  
Oakland, CA  
el 4 de mayo del 2024



## CONCLUSIÓN

La Oficina del Inspector General continuará cumpliendo con su mandato de trabajar para garantizar que la Ciudad de Oakland cuente con una vigilancia policial constitucional eficaz y eficiente. Mediante evaluaciones imparciales, transparentes y prudentes, la OIG mantendrá su enfoque en su misión y estará centrada en la comunidad.

Agradecemos las alianzas que hemos cultivado en todo Oakland y esperamos continuar nuestro trabajo de supervisión civil con las partes interesadas clave, para construir un ecosistema de rendición de cuentas de seguridad pública más sólido.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Este año, la Oficina del Inspector General elaboró un plan estratégico que identifica cuatro objetivos alineados con su misión, valores y los resultados deseados del servicio. Estas metas se utilizarán como guía para crear una base de supervisión sólida y sostenible para la Oficina durante los próximos cuatro años.

### 01. Relaciones Sostenibles

Fomentar un entorno que promueva relaciones auténticas.

### 02. Excelencia

Invertir en el desarrollo continuo de capacidades y procesos.

### 03. Transparencia

Mantener la rendición de cuentas y una comunicación clara tanto a nivel interno como externo.

### 04. Innovación

Establecer prácticas de gestión de datos para la Oficina del Inspector General.



---

## Síguenos en las redes sociales #OaklandOIG



Busque @OaklandOIG en Instagram y Twitter,  
"Ciudad de Oakland, Oficina del Inspector General" en LinkedIn y Facebook



### Boletín informativo

Escanee el código QR para suscribirse a la lista de correo de OIG o visite [tinyurl.com/OIGMailingList](https://tinyurl.com/OIGMailingList).



Correo: [oig@oaklandca.gov](mailto:oig@oaklandca.gov)



Llame: (510) 238-2088



Visita: <https://www.oaklandca.gov/departments/inspector-general>