
Escuelas Públicas de Boston



Resumen del Equipo de Apoyo Estratégico sobre Seguridad y Protección

Ray Hart y Willie Burroughs

18 de Enero de 2023

Agenda



- **Resumen**
 - **Conclusiones de las operaciones**
 - **Recomendaciones**
 - **Preguntas y respuestas**
-

Contexto



- ❖ El Plan de Mejora Sistémica (SIP), firmado conjuntamente por el alcalde de Boston, representantes de BPS y aceptado por el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (DESE), delinea una serie de iniciativas y actividades para apoyar el bienestar físico, social y emocional de los estudiantes con el fin de garantizar un entorno escolar seguro.
 - ❖ El 31 de diciembre de 2020, el gobernador de Massachusetts firmó la ley “An Act Relative to Justice, Equity and Accountability in Law Enforcement in the Commonwealth” Bill S. 2963 (Ley de Reforma Policial). Como resultado de la ley, se produjo una pérdida de los poderes policiales autorizados por BPD bajo la Regla 400A para BPS.
-

Conclusiones clave - Distinciones



- ❖ El equipo escuchó de múltiples fuentes que el programa de intervención contra el acoso escolar Succeed Boston es un programa no punitivo que constituye una herramienta eficaz para BPS (p. ej., un especialista en intervención contra el acoso escolar en cada escuela).
 - ❖ El Jefe de Servicios de Seguridad está muy comprometido con la comunidad de BPS y busca activamente opiniones sobre cuestiones relacionadas con la seguridad.
 - ❖ Los especialistas en seguridad parecen estar dedicados a su trabajo y sienten pasión por servir a los estudiantes de forma positiva (p. ej., los especialistas que asisten a los procedimientos judiciales y defienden a los estudiantes).
 - ❖ El comisario de policía de BPD ha expresado su deseo de formar parte de la solución de seguridad en la escuela, su voluntad de interactuar con los estudiantes y su compromiso de tratar los problemas a través de la disuasión en lugar de la acusación.
-

Conclusiones de las operaciones

Servicios de seguridad

Conclusiones clave



- ❖ El tiempo de selección e incorporación de candidatos a los puestos de seguridad fue demasiado largo. Como resultado, los candidatos encontraron otras oportunidades mientras esperaban una decisión de contratación por parte de BPS.
 - ❖ El personal del campus reportó que tenía que dedicar más tiempo a resolver problemas de seguridad en la escuela, lo que les restaba tiempo para dedicar a las clases (p. ej., el cambio de función de agente de policía a especialista en seguridad).
 - ❖ La Ley de Reforma Policial causó cierta confusión en torno a las funciones y responsabilidades entre BPD y BPS.
 - ❖ No hay suficiente colaboración entre TI e Instalaciones sobre las necesidades tecnológicas.
-

Recomendaciones

Servicios de seguridad

Recomendaciones



- ❖ Animar al Superintendente y a los comisarios de BPD a trabajar en colaboración para desarrollar e implementar un MOU/IGA compartido que incluya las aportaciones de las partes interesadas de la comunidad. Como mínimo, el acuerdo debería:
 - Priorizar las oportunidades para que la policía establezca relaciones positivas con los estudiantes; y
 - Diseñar un proceso para compartir información.

 - ❖ Crear un grupo de discusión formado por partes interesadas y administradores apropiados a fin de considerar si BPS debería formar un departamento interno de policía jurada.

 - ❖ Exigir a los Servicios de Seguridad de BPS que se impliquen más en el proceso de contratación para ayudar a reducir el tiempo que se tarda en seleccionar e incorporar a los candidatos.

 - ❖ Exigir que los registros de las fuerzas del orden, tal y como se identifican en FERPA, residan bajo la gestión y supervisión de los Servicios de Seguridad.
-

Recomendaciones



- ❖ Adquirir un sistema de denuncia anónima, como línea telefónica o producto de software, para fomentar la denuncia de comportamientos inapropiados y potencialmente peligrosos.
 - ❖ Abordar los problemas de baja moral en el departamento de Servicios de Seguridad fomentando la creación de equipos, reuniones con prescindencia de niveles ejecutivos intermedios y oportunidades de desarrollo profesional.
 - ❖ Priorizar las funciones y responsabilidades en todas las unidades del departamento con el fin de garantizar que el personal se centre en la seguridad en las escuelas y en las prácticas policiales, y no en las tareas habitualmente asociadas a las funciones policiales municipales o del condado. Reclutar o promover a directivos intermedios que defiendan los enfoques de policía en las escuelas.
-

Recomendaciones



- ❖ Asociarse con Recursos Humanos para:
 - Supervisar los índices de rotación, establecer protocolos de entrevistas de salida para los empleados del departamento que se alejen voluntariamente de BPS, e identificar y realizar un seguimiento de las causas de las bajas para identificar oportunidades de realizar o recomendar cambios en la política;
 - Revisar, reformular, actualizar y distribuir las descripciones de los puestos de trabajo para que reflejen las funciones y responsabilidades actuales con el fin de garantizar la rendición de cuentas y el desempeño;
 - Invitar a los Departamentos de Comunicaciones y Recursos Humanos a planificar las oportunidades de contratación en curso y asignar personal a las mismas, y aprovechar los enfoques de comunicación de masas y redes sociales para que el distrito pueda cubrir con éxito las vacantes actuales.
-

Gracias

Preguntas y Respuestas
