



Revisión del Programa de Seguridad de las Escuelas Públicas de Boston

Octubre de 2022

Las Escuelas Públicas de Boston (BPS) solicitaron que el Consejo de las Escuelas de las Grandes Ciudades (CGCS) proporcione una revisión de gestión de alto nivel de las operaciones de seguridad para estudiantes y el personal del distrito. Específicamente, se solicitó que el Consejo¹:

- Evaluara los protocolos de seguridad de los/las estudiantes y el personal en las escuelas y haga recomendaciones para garantizar entornos de aprendizaje seguros para todos(as) los/las estudiantes del distrito, incluida una evaluación de la coordinación y comunicación entre BPS y el Departamento de Policía de Boston (BPD).

En respuesta a esta solicitud, CGCS reunió un Equipo de Apoyo Estratégico (SST) formado por antiguos y actuales jefes de policía escolar y directores de seguridad escolar con una vasta experiencia en los principales distritos escolares de la ciudad para llevar a cabo la revisión. El equipo estaba compuesto por las siguientes personas: (El Anexo A proporciona breves reseñas biográficas de los miembros del equipo).

Willie Burroughs
Director de Servicios de Gestión
Consejo de las Escuelas de las Grandes Ciudades

Ronald Applin
Jefe de policía
Escuelas Públicas de Atlanta

Michael Eaton
Jefe del Departamento de Clima Escolar y Seguridad
Escuelas Públicas de Denver

¹ El Consejo ha llevado a cabo más de 320 revisiones organizativas, de instrucción, de gestión y operativas en más de 65 distritos escolares de grandes ciudades durante los últimos 20 años. Los informes generados por estas revisiones suelen ser críticos, pero también han sido la base para mejorar las operaciones, la organización, la instrucción y la gestión de muchos sistemas escolares urbanos a nivel nacional. En otros casos, los informes son complementarios y sientan las bases para identificar las “mejores prácticas” para que las reproduzcan otros sistemas escolares urbanos. (El Anexo E enumera las revisiones que ha realizado el Consejo).

Wilfred “Fred” Wagstaff
Director ejecutivo de Seguridad y Protección
Escuelas Públicas de Buffalo

El equipo revisó documentos, datos electrónicos de estudiantes proporcionados por el distrito e información de fuentes federales y estatales antes de una visita de cuatro días a Boston, del 2 al 5 de octubre de 2022. El cronograma general de la visita al sitio se describe a continuación y la agenda de trabajo completa para la visita al sitio se presenta en el Anexo B.

El equipo se reunió con la superintendente, Mary Skipper, el superintendente adjunto de Operaciones, Samuel DePina, y la superintendente adjunta de Estrategia e Implementación de Datos, Monica Hogan, durante la noche del primer día de la visita al sitio para discutir las expectativas y los objetivos de la revisión y hacer los ajustes finales al cronograma de trabajo. El equipo utilizó el segundo y tercer día de la visita al sitio para realizar entrevistas con miembros clave del personal (se incluye una lista de las personas entrevistadas en el Anexo C) y examinar documentos y datos adicionales (se incluye una lista completa de los documentos revisados en el Anexo D).²

El último día de la visita se dedicó a sintetizar y refinar los hallazgos y recomendaciones del equipo y proporcionar a la superintendente, Mary Skipper, al superintendente adjunto de Operaciones, Samuel DePina, y a la superintendente adjunta de Estrategia e Implementación de Datos, Monica Hogan, una descripción general de alto nivel.

El Consejo envió el borrador de este documento a los miembros del equipo para su revisión para ratificar la precisión del informe y obtener su acuerdo con las recomendaciones finales. Esta carta administrativa contiene los hallazgos y recomendaciones que el equipo ha diseñado para ayudar al distrito a mejorar su programa de seguridad para estudiantes y el personal.

Escuelas Públicas de Boston

Fundadas en 1657, las Escuelas Públicas de Boston son el sistema escolar público más antiguo de América. Aunque BPS ha experimentado una disminución de la inscripción de 18,000 estudiantes desde 2010, sigue siendo el distrito escolar más grande de Massachusetts.³ Desde 2020, cuatro escuelas de BPS han cerrado.

BPS actualmente educa a aproximadamente 46,001 estudiantes en 119 escuelas, incluidas tres a las que asisten únicamente estudiantes con discapacidades.⁴ Al igual que otros grandes distritos escolares urbanos, BPS tiene una población estudiantil diversa, que incluye:

² Los informes del Consejo se basan en entrevistas con el personal del Distrito y otras personas, revisión de documentos, observaciones de las operaciones y juicio profesional. El equipo que realiza las entrevistas debe confiar en la voluntad de los entrevistados de ser veraces y comunicativos, pero no siempre puede juzgar la exactitud de las declaraciones formuladas por los entrevistados. ³ Vaznis, James (18 de noviembre de 2021). “La matrícula de las Escuelas Públicas de Boston cae por debajo de los 50,000 estudiantes por primera vez en décadas”. The Boston Globe.

Obtenido de <https://www.bostonglobe.com/2021/11/18/metro/boston-public-schools-enrollment-drops-below-50000-students-first-time/>.

⁴ Los/Las estudiantes con discapacidades que tienen Programas Educativos Individualizados (IEP) también se denominan estudiantes con IEP. Para este informe, los/las estudiantes con discapacidades excluyen a aquellos(as) que son elegibles para los servicios bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (Sección 504), a menos que se indique lo contrario.

- El 43.8 % de los/las estudiantes son latinxs, el 28.4 % son negros(as), el 15.1 % blancos(as), el 8.7 % asiáticos(as) y el 3.6 % multirraciales (no latinxs).
- El 31.9 % de los/las estudiantes son aprendices del idioma inglés.
- El 69.8 % de los/las estudiantes se encuentran en desventaja económica.
- El 21.5 % de los/las estudiantes reciben servicios de educación especial, el 24 % cuenta con Programas Educativos Individualizados (IEP), el 33.6 % de todos(as) los/las estudiantes con IEP son aprendices del idioma inglés y el 83 % de todos(as) los/las estudiantes con IEP están en desventaja económica.

Departamento de Servicios de Seguridad

El jefe de seguridad depende de la superintendente como uno de sus nueve subordinados directos a través del superintendente adjunto de Operaciones, quien depende de la superintendente. El departamento es una organización relativamente plana que consta de un subjefe de seguridad (1), un especialista principal senior en seguridad (1, actualmente vacante), especialista principal en seguridad (4), especialista senior (13) y especialista en seguridad (40). Además, había 25 puestos vacantes equivalentes a tiempo completo (FTE) en el departamento. La misión del departamento es lograr que *los Servicios de Seguridad sirvan como un valioso recurso de la comunidad escolar para los/las estudiantes y el personal con valores comprometidos a fomentar relaciones positivas y desarrollar estrategias para participar en la resolución de problemas, la prevención y la asociación.*

“Bajo la dirección del jefe de Servicios de Seguridad, los especialistas del Nuevo Departamento de Servicios de Seguridad colaboran con los administradores escolares y forman parte de los equipos de seguridad designados e involucran al personal para brindar un ambiente seguro y acogedor para la comunidad escolar. Los especialistas en seguridad sirven como enlace proactivo entre estudiantes y el personal de apoyo escolar y ejercen los procedimientos de seguridad y protección apropiados. Los especialistas en seguridad actúan como enlaces entre la Oficina de Servicios de Seguridad (OSS) y la administración escolar, el BPD y/u otras agencias de aplicación de la ley con capacitación especializada para resolver posibles inquietudes y transmitir información de seguridad pertinente en la escuela o sus alrededores y para llevar a cabo las acciones apropiadas. Los servicios de seguridad han comenzado a dismantelar las barreras estructurales para brindar un mayor acceso a las oportunidades a estudiantes de BPS. Como resultado del impacto que tiene en nuestros(as) estudiantes el proceso de transición de la escuela a la prisión, hemos instituido mejoras significativas”.⁵

⁵ NUEVA Presentación del Comité Escolar de los Servicios de Seguridad de BPS, 12 de enero de 2022 - https://drive.google.com/file/d/1rTOcDdfdNKnH7jmHmc3M3529kv dEJVe/view?usp=share_link página 7 ⁶ Fuente: https://docs.google.com/document/d/1EEVxvpQkO9ruvdGKKEE0xHsASLdweCvz/edit?usp=share_link&ouid=100629812210175846543&rtpof=true&sd=true

Antecedentes

Un informe⁶ publicado por el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (DESE) en marzo de 2020 destacó desafíos y eficiencias graves en una amplia gama de funciones del distrito, que incluían “funciones operativas mal administradas”. El informe indicó que BPS no cumplía con un estándar mínimo aceptable para el funcionamiento básico del distrito y que las fallas en las operaciones básicas y los protocolos de seguridad han aumentado en los últimos dos años. El informe, que se actualizó posteriormente en mayo de 2022⁷, condujo a un Plan de Mejoramiento Sistémico (SIP)⁸ firmado conjuntamente por el alcalde de Boston, representantes de BPS y aceptado por el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (DESE), que describe una serie de iniciativas para apoyar el bienestar físico, social y emocional de los/las estudiantes para garantizar un ambiente escolar seguro. Las actividades acordadas incluyeron:⁹

- Para el 15 de agosto, comenzar a utilizar un sistema sólido y mejorado para administrar, responder y resolver quejas de padres y tutores.
- Responder con prontitud a las quejas recibidas en el Sistema de Resolución de Problemas (PRS) de DESE, incluidas las denuncias de acoso escolar, como se describe en la Guía de procedimientos de quejas.¹⁰
- Para el 15 de agosto de 2022, encargar una auditoría independiente de seguridad de los/las estudiantes y el personal para evaluar los protocolos de seguridad en las escuelas y hacer recomendaciones para garantizar entornos de aprendizaje seguros para todos(as) los/las estudiantes en el distrito, incluida una evaluación de la coordinación y la comunicación entre BPS y BPD. La auditoría será realizada por una persona o entidad de mutuo acuerdo entre Boston/BPS y DESE.
- Para el 8 de septiembre de 2022, contratar a un coordinador de resolución de problemas que garantizará la investigación coordinada del distrito y la escuela y la respuesta de todas las quejas recibidas a través del Sistema de Resolución de Problemas. Esta posición estará dedicada a atender las denuncias del PRS y las denuncias recibidas por BPS.

⁷ Fuente: <https://www.doe.mass.edu/accountability/district-review/nolevel/2022-0035.pdf>

⁸ Fuente: <https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/3031/BPSSIPSigned%20FINAL.pdf>

p.1.

⁹ Fuente: <https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/3031/BPSSIPSigned%20FINAL.pdf>

p.3.

¹⁰ Fuente: <https://www.doe.mass.edu/prs/guide/default.html>

¹¹ Las Leyes Generales de Massachusetts, Capítulo 71, Sección 37P, regulan las funciones y responsabilidades de los oficiales de policía que son designados tanto por la superintendente como por el jefe de policía (o comisionado), como oficiales de recursos escolares. A los fines de este memorando, la ley que rige los poderes de los oficiales de recursos escolares no es relevante ya que no limita los poderes de los oficiales de policía que no son oficiales de recursos escolares.

El 31 de diciembre de 2020, el gobernador de Massachusetts promulgó la ley "An Act Relative to Justice, Equity and Accountability in Law Enforcement in the Commonwealth" (Una ley relativa a la justicia, la equidad y la responsabilidad en el cumplimiento de la ley en la Mancomunidad) Bill S. 2963 (Ley de Reforma Policial). La Ley de Reforma Policial¹¹ afectó la autoridad de los departamentos de policía locales a la hora de emitir licencias policiales a oficiales de policía especiales, como los patrulleros y oficiales superiores de la policía escolar de Boston. La Ley de Reforma Policial entró en vigor el 1 de julio de 2021. Como resultado de la ley, hubo una pérdida de poderes policiales autorizados por BPD bajo la Norma 400A¹² para BPS.

Conclusiones y recomendaciones clave

Las conclusiones y recomendaciones en esta carta administrativa se limitan a un conjunto de cuestiones generales y deben ser el foco de los esfuerzos de mejora que, si se abordan adecuadamente, podrían conducir a mejoras en los servicios proporcionados por el Departamento de Servicios de Seguridad de BPS.

Menciones

- El equipo escuchó de múltiples fuentes que el Programa de Intervención ante Situaciones de Acoso Escolar de Succeed Boston¹³ es un programa no punitivo que es una herramienta eficaz para BPS (por ejemplo, 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 comentarios sobre cuestiones relacionadas con la seguridad.
- Los especialistas en seguridad parecen estar dedicados a su trabajo y tienen pasión por servir a los/las estudiantes de manera positiva (por ej.: especialistas que asisten a procedimientos judiciales y defienden a los/las estudiantes).
- El comisionado de policía de BPD ha expresado su deseo de ser parte de la solución de seguridad escolar, su voluntad de interactuar con los/las estudiantes y su compromiso de manejar los problemas a través de acuerdos voluntarios en lugar del enjuiciamiento. Propuso algunas iniciativas que incluyen, entre otras, Operation Home Front¹⁴, Antbullying, Rape Aggression Defense (RAD)¹⁵ y Drug Abuse Resistance Education (DARE)¹⁶.

¹² Fuente: Norma 400A -

https://static1.squarespace.com/static/5086f19ce4b0ad16ff15598d/t/52af61b5e4b0871946c07a11/1387225525612/R_ule+400A.pdf

¹³ Fuente: Succeed Boston - <https://www.succeedboston.org/>

¹⁴ Fuente: Operation Home Front - <https://bpdnews.com/operation-homefront>

¹⁵ Fuente: RAD - http://www.rad-systems.com/rad_programs.html

¹⁶ Fuente: DARE - <https://dare.org/>

ORGANIZACIÓN

- [REDACTED]
- [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] Por ejemplo:
 - [REDACTED]
[REDACTED].
- [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]
- [REDACTED]
[REDACTED].
- [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].

OPERACIONES

- [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].
- [REDACTED]
[REDACTED].
 - [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]
 - [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].

¹⁹ La Unidad Escolar de Policía de Boston dependiente de la Oficina de Participación Comunitaria de BPD tiene oficiales de BPD asignados para trabajar en asociación con BPS.

- El tiempo que se tomó para seleccionar e incorporar candidatos para puestos de seguridad fue demasiado largo. Como resultado, los candidatos encontraron otras oportunidades mientras esperaban una decisión de contratación por parte de BPS.
- [REDACTED].
- [REDACTED].
- El personal del campus informó tener que pasar más tiempo abordando las preocupaciones de seguridad en la escuela, lo que les quitó el tiempo que pasaban en el aula (por ejemplo: el cambio de rol de oficial de policía a especialista en seguridad).
- [REDACTED].
- [REDACTED].
- [REDACTED].
- [REDACTED].
- [REDACTED].
- [REDACTED].

²⁰ Las recomendaciones no se enumeran en ningún orden o prioridad específica.

Recomendaciones

El Equipo de Apoyo Estratégico de CGCS desarrolló las siguientes recomendaciones²⁰ para mejorar el valor estratégico del Departamento de Servicios de Seguridad para el distrito:

1. Alentar a la superintendente y a los comisionados de BPD a trabajar en colaboración para desarrollar e implementar un Memorando de entendimiento (MOU) o Acuerdo intergubernamental (IGA) compartido que involucre aportes de las partes interesadas de la comunidad. Como mínimo, el acuerdo debería:
 - a. Definir cargos, responsabilidades, autoridades e interacciones de procedimiento (incluyendo notificaciones y protocolos de comunicación) entre BPS y BPD,
 - b. Priorizar las oportunidades para que la policía construya relaciones positivas con los/las estudiantes y
 - c. Diseñar un proceso para compartir información.

2. Crear un grupo de enfoque de las partes interesadas y los administradores apropiados para considerar si BPS debe formar un departamento de policía interno juramentado.
3. [REDACTED]
4. [REDACTED]
 - a. [REDACTED]
5. Exigir que los Servicios de Seguridad de BPS se involucren más en el proceso de contratación para ayudar a reducir el tiempo que lleva seleccionar e incorporar candidatos.
6. Ordenar que los registros de aplicación de la ley, según lo identificado por la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA), queden bajo la administración y supervisión de los Servicios de Seguridad.
 - a. [REDACTED]
 - b. [REDACTED]

²¹ Fuente: [REDACTED]

7. Adquirir un sistema de denuncia anónimo a través de una línea directa o un producto de software para fomentar la denuncia de conductas peligrosas e inapropiadas previstas.
8. [REDACTED].
9. [REDACTED].
10. Abordar los problemas de baja moral en el departamento de Servicios de Seguridad fomentando la formación de equipos, las reuniones entre el personal y altos cargos sin la presencia de mandos intermedios y las oportunidades de desarrollo profesional.
11. Priorizar las funciones y responsabilidades en todas las unidades departamentales para garantizar que el personal se concentre en la seguridad escolar y las prácticas policiales, no en las tareas habitualmente asociadas con las funciones policiales municipales o del condado. Reclutar o ascender a la gerencia de nivel medio que defiendan los enfoques policiales basados en la escuela.
12. [REDACTED].
13. [REDACTED].
14. [REDACTED].
15. [REDACTED].
 - a. [REDACTED].
 - b. [REDACTED].
16. [REDACTED].
17. Asociarse con Recursos Humanos para:
 - a. Supervisar las tasas de rotación, establecer protocolos de entrevistas de salida para los empleados del departamento que se separen voluntariamente de BPS e identificar y rastrear las causas de la salida para identificar oportunidades con el fin de hacer o recomendar cambios en la política,

- b. Revisar, reescribir, actualizar y distribuir descripciones de puestos de trabajo para reflejar las funciones y responsabilidades actuales para garantizar la responsabilidad y el desempeño,
- c. Invitar a los departamentos de Comunicaciones y Recursos Humanos a planificar y dotar de personal las oportunidades de contratación en curso y aprovechar los enfoques de comunicación masiva y redes sociales para que el distrito pueda cubrir con éxito las vacantes actuales y

