



**Escuelas Públicas de Boston  
Oficina de Recursos Humanos**

# **Actualización anual sobre diversidad en la contratación y la fuerza laboral**

**Diciembre 2024**

**Francesse Canty**

Jefa de recursos humanos

**Rashaun J. Martin**

Director general - programas de reclutamiento,  
cultivo y diversidad

# Nuestro compromiso con la diversidad en la fuerza laboral



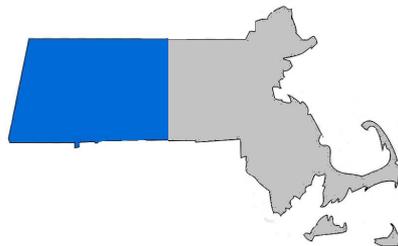
BPS se compromete a cultivar una fuerza laboral que refleje la diversidad racial, étnica y lingüística de nuestros estudiantes y familias. Alineados con la Política pública de brechas de oportunidades y logros del distrito, nos enfocamos en prácticas de contratación equitativas para apoyar a nuestra diversa población estudiantil.

Este informe anual destaca lo siguiente:

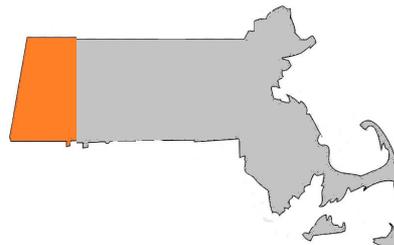
- Datos y tendencias sobre la diversidad en la fuerza laboral.
- Esfuerzos actuales para fomentar una fuerza laboral inclusiva y representativa.
- Estrategias para mejorar las prácticas de contratación y retención.

# Líder estatal en diversidad racial de educadores

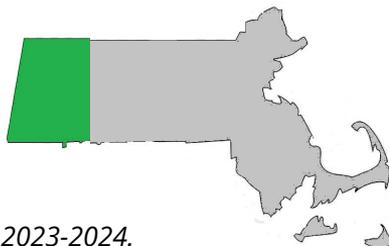
BPS alberga **25%** de los educadores de color del estado.



El **41%** de los educadores afrodescendientes/negros del estado.



El **18%** de los educadores latinos del estado.



El **22%** de los educadores asiáticos del estado.

*Basado en datos de DESE del ciclo escolar 2023-2024.*

# Panorama: Educadores “Garrity” 2019-2024

La diversidad de educadores “Garrity” a nivel del distrito **se mantuvo estable** en comparación con años anteriores con un pequeño aumento en los **educadores latinos**.



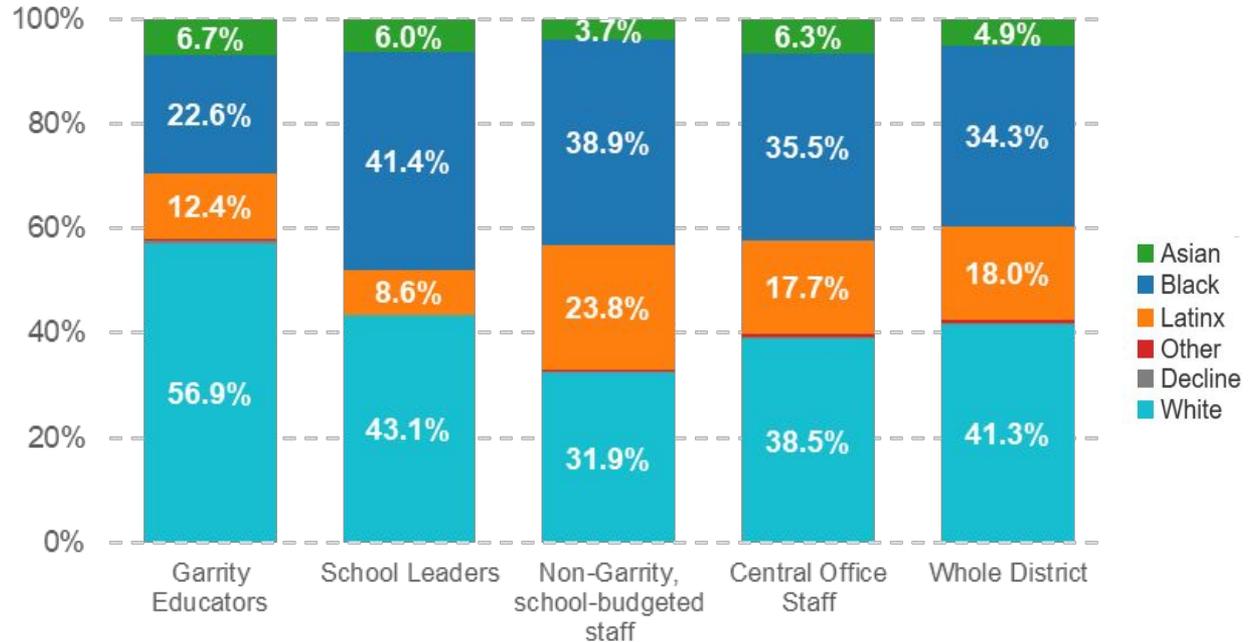
<b>Total de educadores “Garrity”</b>	<b>4,570</b>	<b>4,573</b>	<b>4,636</b>	<b>4,829</b>	<b>4,788</b>
<b>% de educadores de color “Garrity”</b>	<b>39.4%</b>	<b>40.7%</b>	<b>41.7%</b>	<b>42.1%</b>	<b>42.1%</b>

Los datos son al 1 de octubre de cada año.

# Diversidad racial general en la fuerza laboral

La diversidad general en la fuerza laboral del distrito **aumentó en un punto porcentual completo**, del 56,5 % al 57,5 % en comparación con el año escolar pasado.

El personal que “No pertenece a Garrity”\*, presupuestado a nivel escolar es nuestro grupo de empleados más diverso.



<b>Empleados totales</b>	<b>4,788</b>	<b>116</b>	<b>3,511</b>	<b>1,139</b>	<b>11,720</b>
<b>% Empleados de color</b>	<b>42.1%</b>	<b>56.0%</b>	<b>67.9%</b>	<b>60.0%</b>	<b>57.5%</b>

Los datos son al 1 de octubre de cada año..

\* Nota del traductor: Sobre el término “Garrity”. Proviene del juicio “Garrity vs. New Jersey” de 1967. Los derechos “Garrity” protegen a los empleados públicos, como agentes del orden, socorristas o trabajadores municipales, del procesamiento por cualquier declaración realizada durante una investigación interna que pueda estar relacionada con una conducta delictiva.” (dispartilaw.com). En el contexto de esta presentación, se refiere a los puestos de educadores de BPS que están protegidos por los derechos “Garrity”.

# Panorama: Líderes escolares 2024



BPS tiene **118** líderes escolares este año escolar:

- **66** se identifican como personas de color.
- **40** reportan fluidez en al menos uno de los idiomas oficiales de BPS.
- **41** han obtenido un título superior (ej. Maestría o Doctorado)
- **27** han servido a BPS como líder durante al menos 10 años!

# Panorama: Paraprofesionales 2024

BPS cuenta con **2.155** paraprofesionales:

- **1.592** se identifican como personas de color.
- **825** reportan fluidez en al menos uno de los idiomas oficiales de BPS.
- **25** están inscritos en uno de nuestros programas de preparación de maestros.
- ¡Los paraprofesionales han trabajado para BPS durante un promedio de **9,3** años!

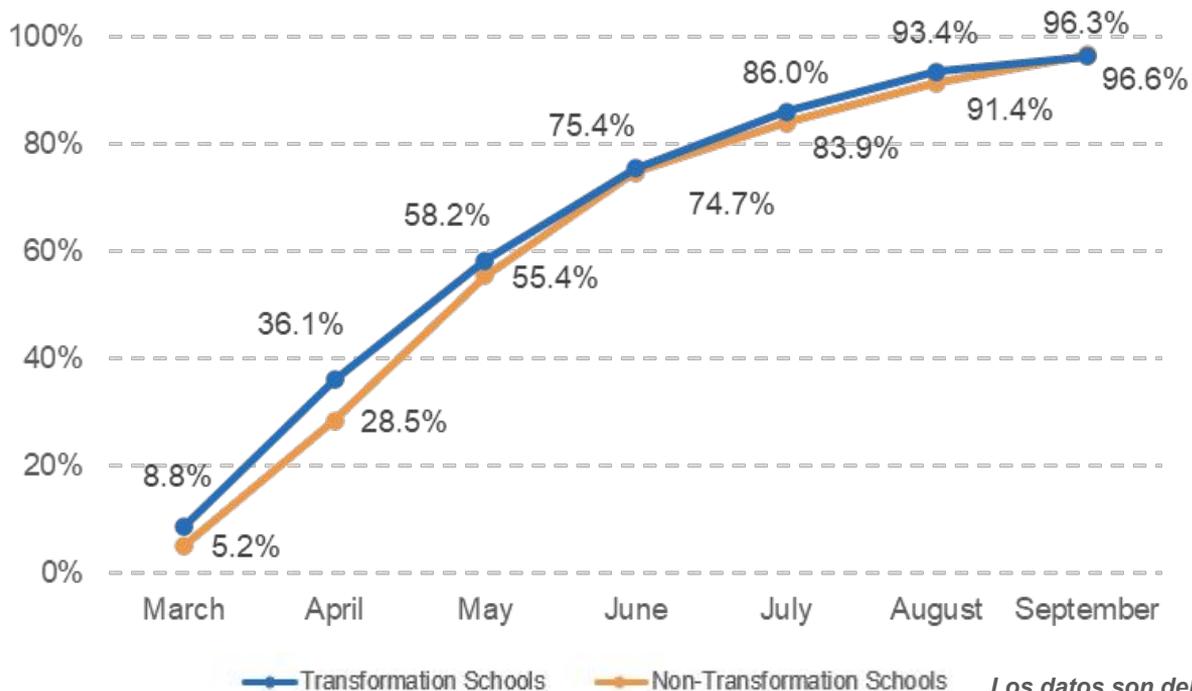


# Contratación acelerada para Escuelas en Transformación

La contratación temprana es importante. Los datos muestran que los educadores que son contratados temprano son educadores más diversos y de mayor calidad. Es por eso que el distrito publica puestos de educadores vacantes el 1 de marzo.

Para el año escolar 2024-2025, la **Oficina de Recursos Humanos (OHR) aceleró el cronograma de contratación para las Escuelas en Transformación** al publicar puestos de educadores vacantes 2 semanas antes que los de las Escuelas que no están en Transformación.

### Porcentaje de vacantes cubiertas por mes

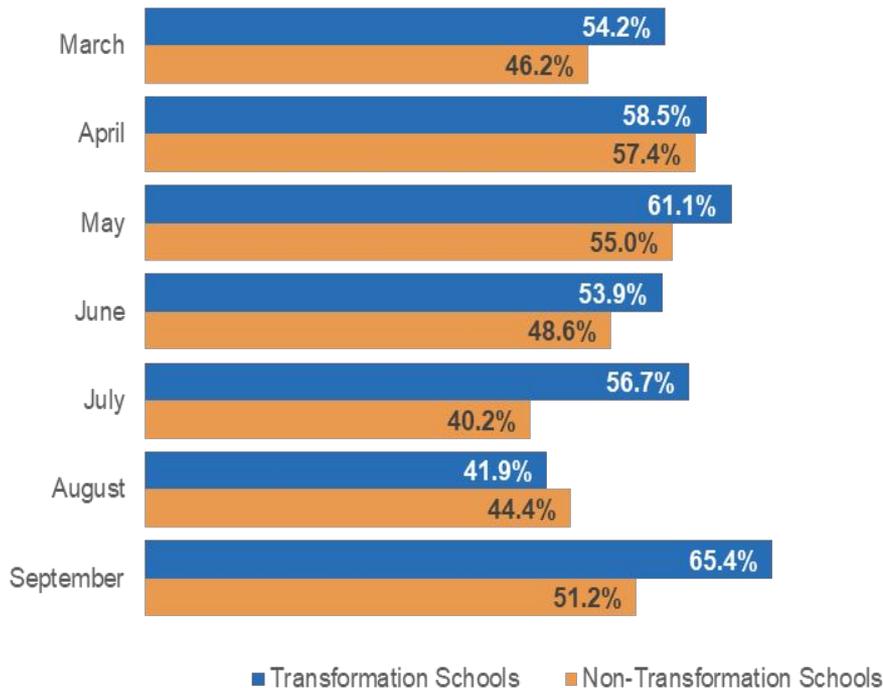


Los datos son del 1 de octubre.

# Impacto en las Escuelas en Transformación

Contrataciones “Garrity” de diversidad racial por mes en las escuelas en transformación y las que no están en transformación:

Las Escuelas en Transformación contrataron un mayor porcentaje de educadores “Garrity” de color en comparación con las escuelas que no pertenecen a las Escuelas en Transformación durante toda la temporada de contratación, excepto en el mes de agosto.



Los datos son del 1 de octubre.

# Impacto en las Escuelas en Transformación

Cuando comenzó el año escolar, el 93% de los puestos “Garrity” en las Escuelas en Transformación estaban cubiertos en comparación con el 89% en el mismo período del año pasado.

<b>Inicio de vacantes escolares</b>	<b>Muniz</b>	<b>Charlestown</b>	<b>Blackstone</b>	<b>Condon</b>
AE23-24	2 de 11	4 de 39	6 de 26	6 de 35
AE24-25	0 de 20	1 de 30	2 de 31	2 de 31

*Los datos son del  
31 de agosto de  
cada año.*

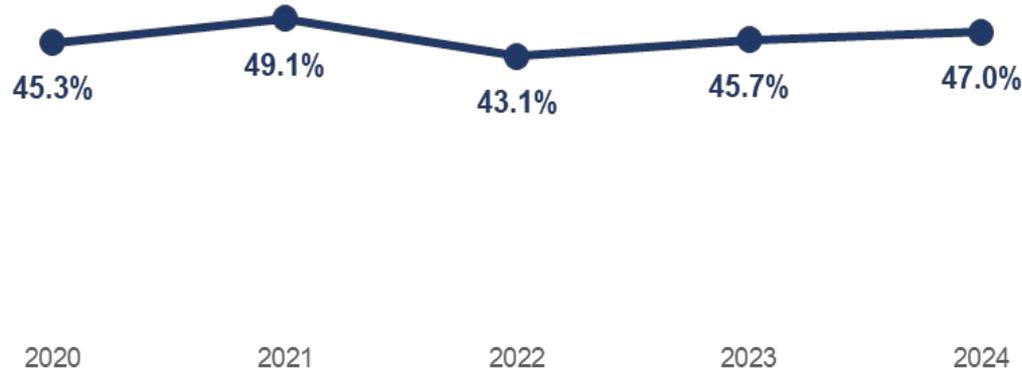
# La importancia de la diversidad lingüística

- El distrito prioriza la contratación y retención de personal racial, étnico y lingüísticamente diverso para servir mejor a todos los estudiantes, particularmente a los estudiantes de color.
- La “Ley de Oportunidades Lingüísticas para Nuestros Niños (LOOK)” de 2017 requiere contratar más educadores que dominen otros idiomas además del inglés y sean capaces de enseñar a los estudiantes en sus idiomas primarios en entornos bilingües.
- Aumentar el porcentaje de educadores que dominan los idiomas oficiales de BPS es una prioridad clave del distrito para satisfacer estas necesidades.



# Diversidad Lingüística

677 educadores “Garrity” contratados reportaron fluidez en algún idioma BPS, un **aumento del 1,3 %** con respecto al año escolar 2023-2024 y una **ganancia de casi 4 puntos** desde 2022.



## Idiomas de BPS (Contrataciones):

- Lenguaje de señas estadounidense (17)
- Árabe (16)
- Chino cantonés (14)
- Chino mandarín (24)
- Criollo caboverdiano (37)
- Francés (111)
- Criollo haitiano (81)
- Portugués (35)
- Somalí (2)
- Español (488)
- Vietnamita (14)

*Los datos son del 1 de octubre de cada año.*

# Cambios del propuesto para el ciclo escolar 2025-2026

- **Programa piloto de contratos anticipados:** Los grupos de candidatos son más diversos al principio de la temporada de contratación. Como resultado, el distrito pondrá a prueba la reintroducción de “cartas de compromiso” a los educadores de color para el ciclo escolar 2025-2026.
- **Apoyo de licencia personalizada:** El Equipo de Licencias identificó 18 escuelas prioritarias con el mayor número de exenciones y educadores con licencias de emergencia. Se están llevando a cabo reuniones presenciales con estos educadores. A partir del 22 de noviembre:
  - Se han completado 15 de 18 visitas escolares.
  - Se han realizado 138 reuniones uno-a-uno con educadores.

# Cambios del propuesto para el ciclo escolar 2025-2026

- **Cambios en la estrategia de reclutamiento:**
  - Aumentar el número de solicitantes para el grupo de contratación temprana (EHP) de 337 a 400 al asociarse con programas más diversos de preparación de educadores.
  - Examinar a los solicitantes de EHP antes y más a fondo para garantizar que estén listos para ser contratados por los equipos escolares.
- **Mayor enfoque de retención:** El distrito priorizará aún más la identificación de educadores de color no renovados antes que en años anteriores y ofrecerá consultas individuales de apoyo profesional.

# Apéndice

# Contratación de Educadores “Garrity”: Candidatos externos

A pesar de una disminución en el porcentaje de nuevas contrataciones “Garrity” de color en BPS, el 50% habla un idioma de BPS.



<b>Total de educadores “Garrity”</b>	<b>263</b>	<b>238</b>	<b>346</b>	<b>385</b>	<b>241</b>
<b>% Educadores de color “Garrity”</b>	<b>48.3%</b>	<b>55.8%</b>	<b>44.2%</b>	<b>42.1%</b>	<b>38.6%</b>

Los datos son del 1 de octubre de cada año.

# Contratación de Educadores “Garrity”: Candidatos internos

La mayoría de los educadores provisionales que fueron recontratados en puestos “Garrity” son educadores de color.

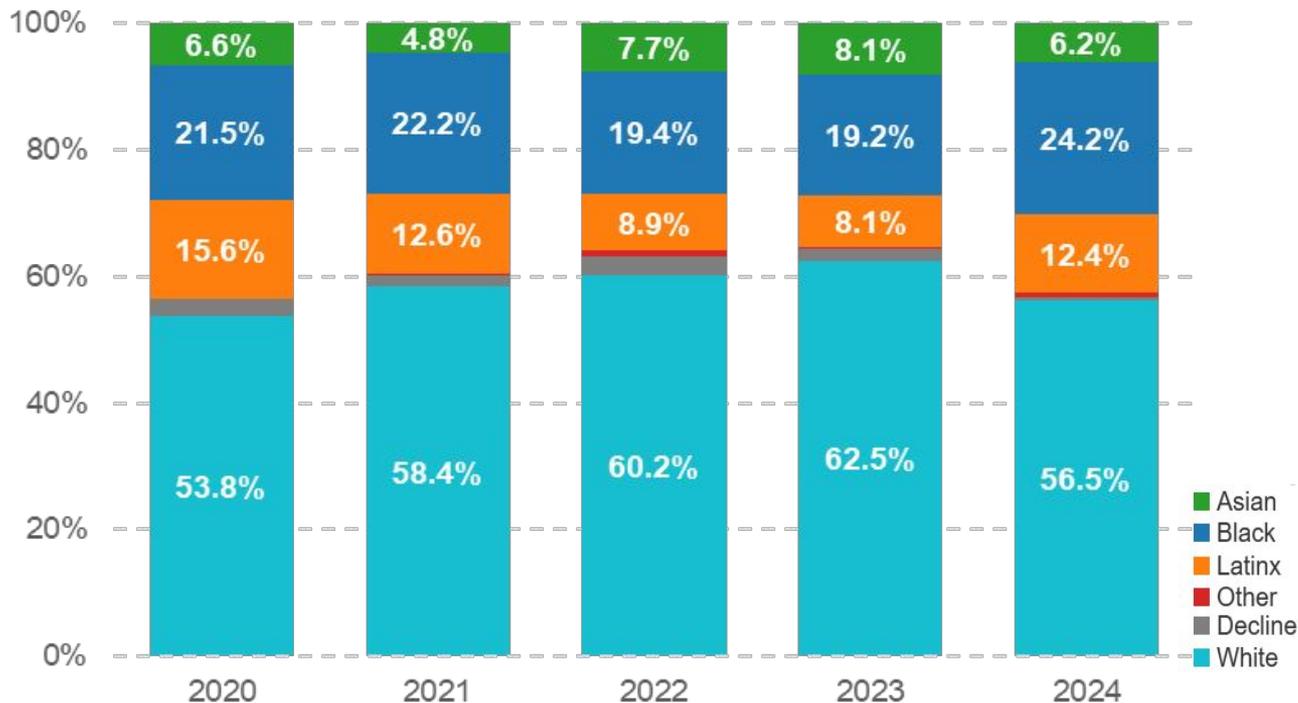


<b>Total de contrataciones de educadores internos</b>	<b>69</b>	<b>132</b>	<b>82</b>	<b>716</b>
<b>% de educadores de color</b>	<b>52.1%</b>	<b>46.2%</b>	<b>47.5%</b>	<b>63.6 %</b>

Los datos son del 1 de octubre de cada año.

# Salidas de Educadores “Garrity”: Jubilaciones, renunciaciones, no-renovaciones etc.

Los educadores de color continúan saliendo del distrito a tasas más bajas que sus colegas blancos.

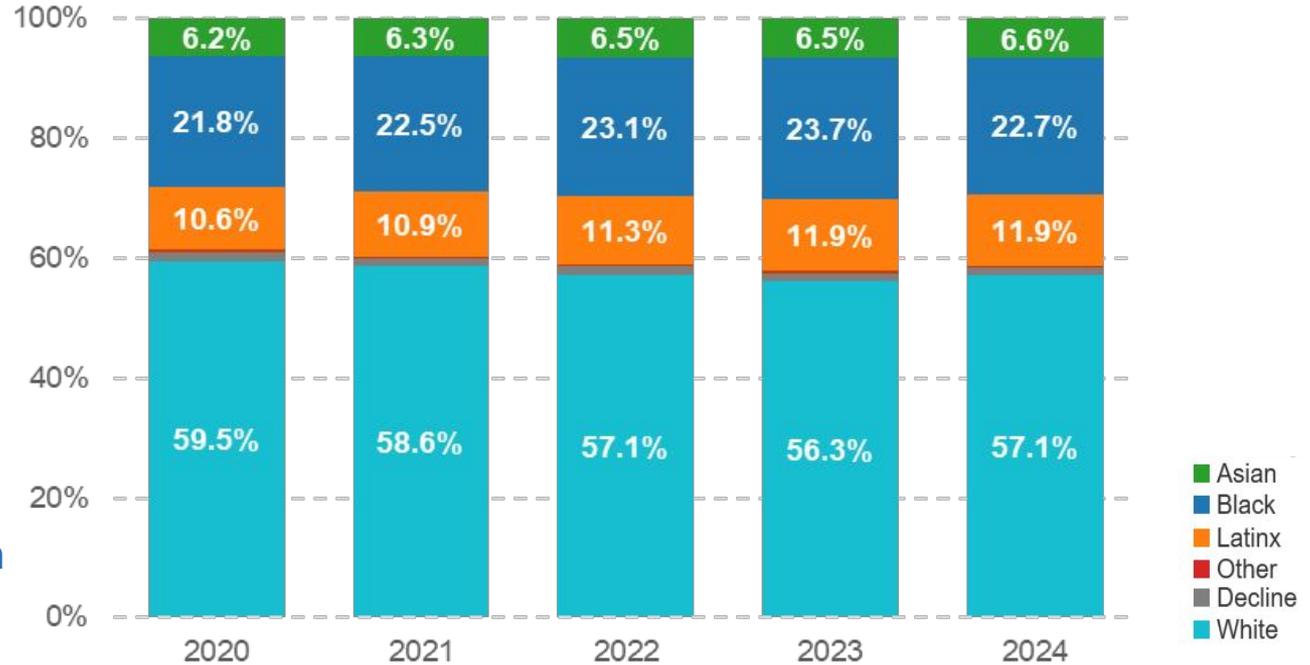


Salidas Educadores “Garrity” totales	275	328	392	381	372
% Salidas Educ. “Garrity” de color	43.6%	39.0%	36.7%	35.7%	43.4%

Los datos son al 1 de octubre de cada año.

# Retención de educadores “Garrity”

El distrito experimentó una pequeña disminución en el porcentaje de educadores “Garrity” que retuvo. Como resultado, la retención se convertirá en una prioridad mayor para la temporada de contratación del año



<b>Total de educadores “Garrity” retenidos</b>	<b>4,322</b>	<b>4,314</b>	<b>4,225</b>	<b>4,414</b>	<b>4,177</b>
<b>% Educadores de color “Garrity” retenidos</b>	<b>38.9%</b>	<b>40.0%</b>	<b>41.2%</b>	<b>42.5%</b>	<b>41.6%</b>

Los datos son del 1 de octubre de cada año.

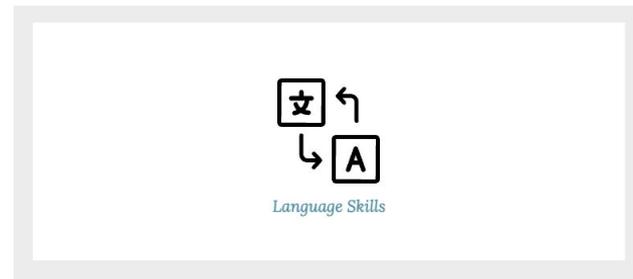
# Autoservicio para nuevos empleados

En asociación con la ciudad de Boston, BPS lanzó una nueva función en nuestro portal de autoservicio para empleados en noviembre de 2024, para que el personal pueda:

- Agregar varios idiomas a su perfil de personal.
- Autocalificar su competencia en:
  - Leer, hablar, escribir
  - Capacidad de enseñanza
  - Capacidad de traducción
  - Fluidez nativa

**Por qué es importante:** Las habilidades lingüísticas son bienes valiosos para nuestra diversa comunidad. Al compartir sus competencias, el personal ayudará a:

- Mejorar la comunicación con estudiantes, padres y colegas.
- Mejorar los servicios de apoyo lingüístico del distrito.
- Aumentar las oportunidades de colaboración y uso compartido de recursos.



TQP Grant,  
**\$6M**  
5 years



# BILINGUAL INCLUSIVE EDUCATION RESIDENCY

De paraprofesional a educador permanente con M. Ed. & BEE

- Entrena hasta **10** paraprofesionales bilingües de BPS por año.
- Programa de **2** años: Educación bilingüe/Programa acelerado de comunidad a maestro (BE/ACCT) + residencia en dos idiomas, maestría en educación, aprobación de educación bilingüe (BEE), aprobación de inmersión en inglés protegida (SEI).
- Compromiso de **3** años para enseñar en BPS.
- Lanzamiento en el verano de 2025.
- **4** miembros del equipo BIE contratados junio-agosto 2024.
- Comité directivo de **14-miembros** compuesto por líderes escolares y de la oficina central de BPS, miembros del equipo BIE y enlaces de Stonehill College.

# Programas de cultivo en cifras

<b>Educador bilingüe/Programa acelerado de comunidad a educador</b>	AE22-23: 37 AE23-24: 23 AE24-25: 44 (matrícula actual)
<b>Beca de enseñanza para la licencia inicial</b>	AE22-23: 26 AE23-24: 35 AE24-25: 39 (matrícula actual)
<b>Preparación para el examen MTEL</b>	AE22-23: 376 AE23-24: 206 AE24-25: 213 (inscripción en proceso)
<b>Preparación de exámenes paraprofesionales</b>	SY22-23: 95 SY23-24: 84 SY24-25: 73 (inscripción en proceso)

