

ED469316 2000-11-00 Remuneracion alternativa para los profesores (Alternative Teacher Compensation). ERIC Digest.

ERIC Development Team

www.eric.ed.gov

Table of Contents

If you're viewing this document online, you can click any of the topics below to link directly to that section.

Remuneracion alternativa para los profesores (Alternative Teacher Compensation). ERIC Digest.....	2
CUAL ES EL ESTANDAR ACTUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE LOS PROFESORES?.....	2
POR QUE CAMBIAR EL PLAN DE SALARIO UNICO?.....	2
QUE ALTERNATIVAS EXISTEN AL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES?.....	3
DONDE ESTAN LOS SISTEMAS ALTERNATIVOS EN PRACTICA HOY DIA?.....	5
DONDE PUEDEN BUSCAR AYUDA LOS DISTRITOS ESCOLARES?.....	6
REFERENCIAS.....	6



ERIC Identifier: ED469316

Publication Date: 2000-11-00

Author: Goorian, Brad

Source: ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR.

Remuneracion alternativa para los profesores (Alternative Teacher Compensation). ERIC Digest.

THIS DIGEST WAS CREATED BY ERIC, THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER. FOR MORE INFORMATION ABOUT ERIC, CONTACT ACCESS ERIC 1-800-LET-ERIC

Las remuneraciones de los profesores estan alcanzando atencion renovada en las legislaturas estatales y en las oficinas de distrito escolar debido a que los legisladores buscan atraer y retener personas calificadas para la ensenanza y tambien explorar formas creativas para promover mas altos estandares en lo educacional y en lo profesional.

El presente Digest examina varios metodos alternativos de remuneracion para los profesores propuestos o en practica en los distritos escolares a traves del pais.

CUAL ES EL ESTANDAR ACTUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE LOS PROFESORES?

El plan de sueldos unico, el que paga a los profesores en base a sus anos de experiencia y a sus unidades academicas o grados, ha estado funcionando en el pais por al menos 50 anos (Odden 2000). Los intentos para desbancar el sistema de plan de sueldos unico han sido infructuosos.

Los anos ochenta vieron significativa experimentacion con pagos de acuerdo con los meritos y sistemas de ascenso en la carrera profesional, los que premiaban financieramente a los profesores basados en revisiones de desempeno y en la disponibilidad de los educadores para tomar responsabilidades extras. La aparentemente subjetiva naturaleza de la revision hecha por los administradores ha creado resentimiento entre los profesores y sus sindicatos y estuvo 'en contradiccion con la naturaleza colegiada, basada en el trabajo de equipo, en los colegios con buen funcionamiento' (Odden). Odden senala que practicamente ninguno de los sistemas establecidos con anterioridad a 1990 que basaron sus remuneraciones de acuerdo con merito aun sobrevive.

POR QUE CAMBIAR EL PLAN DE SALARIO UNICO?

A pesar de su flexibilidad, el plan de salario unico 'pareciera estar siempre bajo ataque' (Odden). Aunque predecible y justo, el actual sistema, dicen los criticos, premia la

mediocridad mediante la valoración del tiempo de contacto en vez premiar las destrezas como profesor. Un apretado mercado laboral, mayor escrutinio por parte de los legisladores estatales y nuevas leyes en algunos Estados que incentivan e incluso requieren cambios en la remuneración de los maestros son algunos de los factores que están presionando a los colegios para aumentar los salarios.

Demográficamente, la necesidad de nuevos profesores está aumentando a un nivel épico. El Departamento de Educación de Estados Unidos estima que el país necesitará más de un millón de nuevos profesores para el 2010. Casi la mitad de la actual fuerza de trabajo de 2,6 millones en educación primaria y secundaria. Aproximadamente el 50% de los profesores dejará su trabajo en los próximos 5 años, muchos de ellos citando problemas económicos e insatisfacción profesional como sus razones principales.

Al mismo tiempo, los legisladores parecen no estar dispuestos a destinar mayores fondos a los colegios, sin asegurarse de un retorno de la inversión. Relacionar la paga de los profesores con el puntaje obtenido por los alumnos en los exámenes, por ejemplo, no es popular con muchos profesores y sindicatos, pero podría ser impuesto a los distritos escolares por los legisladores o los negociadores del distrito.

QUE ALTERNATIVAS EXISTEN AL SISTEMA UNICO DE REMUNERACIONES?

Existen cuatro tipos de sistemas alternativos de remuneración actualmente utilizados: (1) pago por rendimiento (2) sistema de pago basado en las destrezas y el conocimiento, (3) programas de premios de rendimiento basados en los colegios y (4) remuneración por certificación con la Junta Nacional para Estandares Profesionales de Enseñanza (JNEPE) (National Board for Professional Teaching Standards) (NBPTS). Pago por rendimiento: Este concepto generalmente une el pago del profesor con ciertos hitos del desempeño, particularmente los resultados en los exámenes obtenidos por los alumnos. Los distritos escolares en Colorado, Minnesota, Indiana y otros Estados están experimentando con algún tipo de pago por rendimiento conectado con el puntaje de los exámenes (Urbanski Erskine 2000). Este concepto, como el sistema de pago por méritos del pasado, es problemático para muchos profesores que están preocupados de que el pago estará conectado a factores subjetivos fuera de su control. La Asociación Nacional de Educación (National Education Association), rechazó recientemente una resolución que hubiera aceptado pago de acuerdo con el rendimiento con la condición que los sistemas estuvieran 'claramente definidos', 'sujetos a mediciones objetivas' y que no se utilizaran los puntajes de los exámenes para determinar las remuneraciones (Archer, Julio 12, 2000).

Un colegio alternativo en Los Angeles une los montos de dinero otorgados a los profesores con una habilidad demostrada en el planeamiento de las lecciones, instrucción literaria y el uso de tecnología. Un administrador y otro profesor conducen la

evaluación cuatro veces al año, jerarquizando las destrezas de los evaluados. Los profesores también se evalúan a sí mismos y sus notas se computan como un tercio de la evaluación total.

Sistemas basados en el conocimiento y las destrezas : Algunos Estados como Ohio y Colorado están incorporando herramientas de evaluación relativamente nuevas producidas por el Servicio de Pruebas para Educación (Educational Testing Service (ETS) y el Consejo de Funcionarios Jefes de Escuelas Estatales (CFJEE), en sus sistemas de remuneración. Estas herramientas conocidas como evaluaciones Praxis e INTASC, evalúan y prueban el contenido central del conocimiento, tanto como las prácticas clínicas de enseñanza y la pedagogía de los profesores. El rendimiento en estas evaluaciones es un factor para alcanzar un aumento en el pago, aunque los planes de Cincinnati y Denver permiten a los maestros demostrar la adquisición de nuevo conocimiento y destrezas a través de los portafolios de su trabajo de clase y las actividades de desarrollo profesional.

El Consorcio para Investigación de Políticas en Educación (CIPE) Consortium for Policy Research in Education (CPRE) acentúa que los sistemas de remuneración basados en los conocimientos y las destrezas pueden y deben premiar a los profesores por adquirir cualquier tipo de habilidades que el colegio requiera. De esta forma, el plan podría incentivar y premiar a los profesores que aprendan tópicos tales como presupuestos y planificación de programas, lo que puede permitir a los individuos con talento tanto enseñar como desarrollar actividades administrativas en vez de dejar completamente la enseñanza por puestos administrativos mejor remunerados.

Sistemas basados en el rendimiento del colegio: Los programas basados en Premios de rendimiento con base en el colegio (PRBC) (School-based-program performance award [SBPA]), generalmente ofrecen estímulos financieros a ciertos hitos y objetivos específicos, tales como mejorar los resultados de los puntajes en los exámenes y rasignaturas claves y la reducción del ausentismo y las cifras de abandono escolar. Algunos distritos escolares restringen los fondos a proyectos de mejoramiento del colegio, mientras que otros le dan directamente al personal bonos sin restricciones. En el distrito de Charlotte-Mecklenburg, los colegios establecen objetivos de mejoramiento cada año, basados en el logro de los estudiantes, de acuerdo con un test estandarizado. El distrito otorga bonos monetarios irrestrictos por alcanzar sus objetivos.

El programa de Maryland evalúa la asistencia de los estudiantes y el rendimiento en dos tests estándar. El Departamento de Educación de Maryland otorga bonos monetarios a los colegios pero no al personal por alcanzar los objetivos. El Departamento además entrega planillas de informe sobre el progreso a nivel de Estado y de distrito, con miras a la consecución de los estándares, creando como consecuencia incentivos en la forma de apoyo y aprobación pública, o de crítica pública.

El CIPE piensa que los actuales programas PRBC hacen un buen trabajo al enfocar la atención de los profesores y del sistema en objetivos claves y en continuo mejoramiento. Sin embargo, sostiene que los programas PRBC pueden ser fortalecidos proveyendo objetivos explicitos mas claros y una retroalimentacion consistente para que los profesores sepan que se espera de ellos y que conocimiento y destrezas debieran esforzarse por adquirir. Ademas pide un financiamiento mas consistente para asegurar a los profesores que los bonos estaran disponibles si alcanzan los objetivos.

Indemnizacion basada en la certificacion: La certificacion a traves de JNEPE esta alcanzando reconocimiento. Cerca de la mitad de los Estados proveen incentivos financieros por alcanzar certificacion de la Junta.

El proceso de certificacion combina rigurosos estandares desarrollados por el JNEPE con un sofisticado y largo proceso de evaluacion para determinar si los profesores alcanzan esos estandares. Muchos profesores que han sido evaluados dan fe acerca del rigor y la equidad del proceso y sostienen que la evaluacion es 'la mejor actividad de desarrollo profesional' en que se han involucrado (Odden).

El proceso de evaluacion es largo y costoso y en la actualidad solo cerca de un 40% de los profesores que la realizan alcanzan la certificacion de la Junta (Odden).

Muchos Estados estan ofreciendo incentivos por alcanzar la certificacion. Por ejemplo, California provee un bono de \$10.000 dolares al obtener la certificacion; Carolina del Norte ofrece un 12% de aumento de sueldo por el tiempo de duracion del certificado y Florida otorga un 10% de aumento en el sueldo por el tiempo de duracion del certificado y un bono adicional del 10% para aquellos que guien a los profesores recién contratados ([Http://www.nbpts.org/where/](http://www.nbpts.org/where/)).

DONDE ESTAN LOS SISTEMAS ALTERNATIVOS EN PRACTICA HOY DIA?

Se considera a Cincinnati como el primer gran distrito publico que ha cambiado completamente su estructura tradicional de salarios. Comenzando con menos de 22 años de experiencia serán conducidos a un nuevo plan (Blair 2000).

El plan contiene cinco categorías de carreras con su correspondiente nivel de sueldos, desde 'aprendiz' a 'maestro' con objetivos específicos y estándares adjuntos a cada uno. Frecuentes evaluaciones de peso determinarán si los profesores avanzan, se quedan en la misma categoría o retroceden a una más baja. El plan es un sistema 'basado en conocimientos y destrezas', premiando a los profesores para alcanzar los objetivos establecidos por el distrito en vez de la evaluación por puntaje en los exámenes.

El programa piloto de observación cercana de Denver ofrece tres planes distintos de

pago por rendimiento. Uno se basa en pruebas de puntajes estandarizados, otro esta conectado con los logros en los exámenes hechos por los profesores y el tercero toma en consideracion la adquisicion demostrada de conocimientos y destrezas. Doce escuelas primarias actualmente estan participando, pero hasta el momento ningun colegio secundario se ha inscrito como se esperaba.

El condado de Douglas County, Colorado cuenta con uno de los mas antiguos y mas amplios planes alternativos de remuneracion del pais. El plan es multifacetico, combinando elementos del sistema 'basado en conocimientos y destrezas' con el de pago por rendimiento.

La Red de Reforma Sindical de Profesores (RRSP) (Teacher's Union Reform Network [TURN]), una federacion que une a 21 sindicatos a traves del pais, esta experimentando con una o mas formas de remuneracion para los profesores. Cincinnati, Columbus, Denver, Memphis, Miami y la ciudad de Nueva York otorgan bonos sin restriccion al personal participante en los programas PRBC. Profesores en Los Angeles, Minneapolis, el condado de Montgomery, Rochester y Toledo, entre otros, reciben significativos bonos de dinero por conseguir la certificacion de la Junta (Ubanski y Erskine).

DONDE PUEDEN BUSCAR AYUDA LOS DISTRITOS ESCOLARES?

Odden y Kelly (1997) proveen un marco teorico para nuevas formas en la remuneracion de los profesores y ofrece ejemplos de innovaciones en los sueldos que estan funcionando a traves del pais. El Proyecto de Compensacion para Profesores (Teacher Compensation Project) del CIPE ha desarrollado cuatro modelos que ilustran distintas versiones de lo que los nuevos sistemas de pago pueden llegar a ser.

La Fundacion de la Familia Milken (Milken Family Foundation) ha emitido un informe (Solmon y Podgursky 2000) en que la mayoria de los obstaculos en la remuneracion basada en el rendimiento pueden ser superados. Defiende la experimentacion con planes pagados que incorporen elementos claves del sistema 'basado en conocimientos y destrezas' con elementos del sistema de pago por rendimiento.

La Federacion Americana de Profesores (FAP) (American Federation of Teachers [AFT]), La Comision Nacional de Ensenanza y Futuro de America (CNEFA) (National Commission of Teaching and America's Future) (NSTAF), y Education Week son tambien buenas fuentes de investigacion e informacion en los planes alternativos de remuneracion alrededor del pais.

REFERENCIAS

Archer, Jeff. "NEA Delegates Take Hard Line Against Pay for Performance." Education

Week 19, 42 (July 12, 2000): 21-22.

_____. "Changing the Rules of the Game." Education Week (June 14, 2000): 19, 24-30.

_____. "Denver Pay-for-Performance Pilot Still Has Far To Go, Report Says." Education Week 19, 42 (July 12, 2000): 10.

Blair, Julie. "Cincinnati Teachers To Be Paid on Performance." Education Week 20, 4 (September 27, 2000): 1, 15.

Consortium for Policy Research in Education at the University of Wisconsin-Madison. "Why Change Teacher Compensation?" <http://www.wcer.wisc.edu/cpre/teachercomp/tchrcomp/whychange.htm>

_____. "Questions and Answers on Teacher Compensation and Skills-Based Pay." <http://www.wcer.wisc.edu/cpre/teachercomp/project/tcanswers.htm>

Kantrowitz, Barbara, and Pat Wingert. "Teachers Wanted." Newsweek (October 2, 2000): 36-42.

Kelley, Carolyn; Allan Odden; Anthony Milanowski; and Herbert Heneman III. "The Motivational Effects of School-Based Performance Awards." CPRE Policy Briefs. Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania, February 29, 2000. 12 pages. ED 440 473.

Odden, Allan. "New and Better Forms of Teacher Compensation Are Possible." Phi Delta Kappan 81, 5 (January 2000): 361-66. EJ 599 065.

Odden, Allan, and Carolyn Kelley. Paying Teachers for What They Know and Do: New and Smarter Compensation Strategies To Improve Schools. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 1997, 204 pages. ED 404 312.

Olson, Lynn. "Pay-Performance Link in Salaries Gains Momentum." Education Week 19, 7 (October 13, 1999): 1, 18.

Solmon, Lewis C., and Michael Podgursky. "The Pros and Cons of Performance-Based Compensation." Milken Family Foundation, 2000. <http://www.mff.org/>

Urbanski, Adam, and Roger Erskine. "School Reform, TURN, and Teacher Compensation." Phi Delta Kappan 81, 5 (January 2000): 367-70. EJ 599 066.



WEB REFERENCIAS

Las siguientes direcciones contienen informacion sobre varios planes alternativos y estudios como informacion especifica de los planes legislados en los Condados de Cincinnati y Douglas, Colorado.

American Federation of Teachers: <http://www.aft.org/research/index.html>

Consortium for Policy Research in Education at the University of Wisconsin-Madison: <http://www.wcer.wisc.edu/cpre/>

Education Week: [http://www.educationweek.org/ew/ewstory.cfm?slug=04cincy.h20&keywords=compe nsation](http://www.educationweek.org/ew/ewstory.cfm?slug=04cincy.h20&keywords=compe%20nsation)

National Board for Professional Teaching Standards: <http://www.nbpts.org>

National Commission on Teaching & America's Future: <http://www.tc.columbia.edu/~teachcomm/>

Un producto de ERIC Clearinghouse on Educational Management, Facultad de Educacion, Universidad de Oregon, Eugene, Oregon 97403

Este articulo se publico gracias a la Universidad de Oregon y se tradujo por CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educacion y la cultura). De la Universidad de Playa Ancha. El articulo es de difusion publica y se puede reproducir libremente. CENLADEC@UPA.CL/ Fono: 56-32-283504, Fax: 56-32-280671

Traduccion por Amado Lascar, amado@darkwing.uoregon.edu

Title: Remuneracion alternativa para los profesores (Alternative Teacher Compensation). ERIC Digest.

Note: Digest number 142. For English version, see ED 446 368. Translated by CENLADEC (Centro Latinoamericano para el Desarrollo, la Educacion y la Cultura), Universidad de Playa Ancha.

Document Type: Information Analyses---ERIC Information Analysis Products (IAPs) (071); Information Analyses---ERIC Digests (Selected) in Full Text (073);

Available From: ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207 University of Oregon, Eugene, OR 97403-5207. Tel: 541-346-5044; Tel: 800-438-8841 (Toll Free); Fax: 541-346-2334; Web site: <http://www.eric.uoregon.edu>. For full text: <http://www.eric.uoregon.edu/publications/digests/spanish/digest142.html>.

Descriptors: Compensation (Remuneration), Elementary Secondary Education, Incentives, Job Performance, Mastery Tests, Merit Pay, Merit Rating, Performance Based Assessment, Personnel Evaluation, Teacher Competency Testing, Teacher Salaries

Identifiers: ERIC Digests, National Board for Professional Teaching Standards

###

—



[\[Return to ERIC Digest Search Page\]](#)