

<b>PAÍS:</b>	<b>Estados Unidos, Denver, Colorado</b>
<b>POLÍTICA / PROGRAMA:</b>	<b>Sistema de Compensación Profesional para Docentes (PROCOMP)</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>A partir de un acuerdo alcanzado en el año 1999 entre la Asociación de Docentes y el sistema educativo público, se creó un plan piloto de remuneraciones docentes que vinculaba los salarios con los aprendizajes de los estudiantes y con las evaluaciones a los docentes que dio origen a PROCOMP.</p> <p>El Sistema persigue tres metas: premiar y reconocer a los docentes excelentes; vincular las compensaciones salariales más directamente a los resultados de la enseñanza y aprendizajes de los estudiantes y contribuir a una mayor atracción y retención de los docentes más calificados y efectivos.</p> <p>PROCOMP establece un modelo de remuneraciones que permite a los docentes alcanzar aumentos salariales en base a cuatro componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conocimientos, habilidades y titulaciones: los docentes ganan una compensación por adquirir y demostrar nuevas competencias y capacidades al completar módulos anuales de desarrollo profesional o al alcanzar títulos de post-grado o certificaciones nacionales,</li> <li>• evaluaciones profesionales, sobre las cuales se basa el reconocimiento de los docentes por su desempeño en el aula a través de aumentos salariales cada tres años en caso de recibir evaluaciones satisfactorias,</li> <li>• incentivos de mercado referidos a bonos para apoyar al distrito, a las escuelas y a los docentes que trabajan en escuelas de contexto desfavorable (estos últimos pueden recibir bonos anuales para fomentar su permanencia en esos centros de rendimiento deficitario),</li> <li>• aprendizajes de los estudiantes, sobre los que se basan las premiaciones a los docentes según el crecimiento académico de sus estudiantes y el trabajo en una escuela distinguida por sus logros académicos.</li> </ul> <p>La articulación de estos componentes se refleja en la definición de los parámetros básicos de evaluación, en la fijación de los niveles salariales y compensaciones asociadas a la evaluación, y también en el funcionamiento cotidiano del sistema en los centros escolares.</p> <p>Las primeras evaluaciones realizadas indican impactos prometedores de PROCOMP en los aprendizajes estudiantiles y en diferentes dimensiones de la satisfacción laboral de los docentes. Además, la experiencia de PROCOMP constituye un ejemplo interesante de política de evaluación de la docencia en base a desempeño a partir de una visión integral resultante del acuerdo y trabajo conjunto de las autoridades gubernamentales, las organizaciones de docentes y la comunidad educativa. Por ello, este Sistema es considerado como un modelo virtuoso de diseño y</p>

administración articulada en las remuneraciones docentes que comienza a ser imitado en otros distritos educativos en Estados Unidos.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

*Professional Compensation Systems for Teachers:* <http://denverprocomp.dpsk12.org/>

Wiley, E., Gaertner, M., Spindler, E. y Subert, A. (2008) Denver ProComp Evaluation: A Mixed-Method Evaluation of Denver's Alternative Teacher Compensation System Year 1 Report. University of Colorado, School of Education, ProComp Evaluation Team  
<http://static.dpsk12.org/gems/newprocomp/ProCompEvaluation200607.pdf>

Gonring, P., P. Teske and B. Jupp (2007), *Pay-for-Performance Teacher Compensation: An Inside View of Denver's ProComp Plan*, Harvard Education Press, Cambridge, MA.