



Preguntas frecuentes sobre las negociaciones entre DPS y DCTA: He escuchado que... ¿Es eso cierto?

1. He escuchado que el aumento promedio del 10 % no alcanza aún un nivel de salario competitivo en el área metropolitana. ¿Es eso cierto?
2. He escuchado que \$8.5 millones es lo que separa a DPS y al sindicato de maestros y que eso supone solo el 1 % del presupuesto total de DPS. ¿Es cierto?
3. He escuchado que DPS tiene millones de dólares en fondos que podría utilizar para pagar los aumentos de los maestros. ¿Es eso cierto?
4. He escuchado que el sueldo de los maestros de DPS no ha aumentado en años. ¿Es eso cierto?
5. He escuchado que DPS gasta \$4 millones al año en pagas extras para los administradores. ¿Es eso cierto?
6. He escuchado que en DPS existe un 20 % de fluctuación de personal docente. ¿Es cierto?
7. He escuchado que DPS tiene el doble de administradores que cualquier otro distrito de Colorado. ¿Es eso cierto?

1. He escuchado que el aumento promedio del 10 % no alcanza aún un nivel de salario competitivo en el área metropolitana. ¿Es eso cierto?

La propuesta salarial docente más reciente de DPS aseguraría que los maestros de Denver cuenten con los salarios más altos del estado, empezando por un salario inicial y terminando por ingresos para toda la vida. [Consulte aquí cómo se compara el cronograma salarial propuesto por DPS con otros distritos.](#)

Los maestros de DPS con una licenciatura, una licenciatura y 20 créditos o una maestría y que obtengan al menos un incentivo, que corresponde al 72 % de los maestros de DPS según esta propuesta, percibirían los ingresos más altos para toda la vida en comparación con cualquier distrito escolar del área metropolitana. [Consulte la gráfica que compara los ingresos para toda la vida entre distintos distritos.](#)

Además, el salario inicial de un maestro de DPS con una licenciatura sería de \$45,500, tan solo en segundo lugar en comparación con las escuelas de Boulder Valley. Pero en Boulder, un maestro con una licenciatura se enfrenta a un límite salarial después de cinco años; DPS no tiene ningún límite salarial, por lo que los maestros pueden incrementar su sueldo a lo largo de 30 años.

DPS continuará negociando con DCTA esta semana.



2. He escuchado que \$8.5 millones es lo que separa a DPS y al sindicato de maestros y que eso supone solo el 1 % del presupuesto total de DPS. ¿Es cierto?

Durante la última sesión de negociación del 18 de enero, DPS ofreció a los maestros un aumento promedio del 10 % en el salario base a partir del próximo año. La Oficina de Planificación y Presupuesto del gobernador Polis analizó la propuesta del sindicato de maestros y, el 29 de enero, indicó que calculaba que la propuesta de DCTA precisaría de \$11.3 millones adicionales de financiación.

Sin embargo, la diferencia entre las propuestas del Distrito y del sindicato es en realidad mucho mayor, unos \$6.5 millones más, debido a la manera en que se estructuran las propuestas.

La propuesta de DPS incluye unos incentivos anuales de \$2,500 para los maestros que se desempeñan en escuelas del Título 1 con altos índices de pobreza, y otro incentivo anual de \$2,500 para aquellos que trabajan en 30 escuelas que DPS y el sindicato han identificado conjuntamente como las escuelas de mayor prioridad del Distrito. Proporcionar recursos adicionales para apoyar a las escuelas con mayores índices de pobreza se alinea con nuestros valores y es una estrategia clave para mejorar los resultados de los estudiantes.

La propuesta del sindicato reduce dichas cantidades a unos incentivos anuales de \$1,750 para las escuelas con altos índices de pobreza y elimina totalmente los de las escuelas de mayor prioridad. Esto significa que los maestros en las 30 escuelas de mayor prioridad perderían el incentivo de \$2,500 para que todos los docentes, independientemente del nivel de pobreza de su escuela, pudieran percibir \$450 más como salario base. Puesto que hemos asumido el compromiso de mantener los incentivos de pobreza, lo que nos separa de la propuesta del sindicato son \$17.8 millones.

En conjunto, DPS gastaría \$450 millones anualmente en compensación docente o justo más del 50 % del presupuesto para las operaciones administradas por el Distrito, según la propuesta del sindicato.

Y en lo que se refiere al 1 %...

La gran mayoría del presupuesto de DPS se destina a la compensación de 15,500 empleados, a los gastos operativos de las 160 escuelas administrada por el Distrito, al mantenimiento de las instalaciones, al transporte estudiantil y gastos exigidos por la ley federal o estatal, como son los servicios para los estudiantes con necesidades especiales o los alumnos que están aprendiendo inglés.



Esto deja justo menos de \$150 millones para los gastos de la oficina central; de esta cantidad, DPS ha propuesto un recorte de \$10.5 millones que se agregarían al salario de los maestros. Además, DPS llevará a cabo más recortes en los gastos de la oficina central para apoyar los aumentos de otros empleados, incluyendo los del personal de apoyo escolar que trabaja por horas, como los ayudantes de los salones de clases, y para financiar prioridades clave, como los servicios para niños con necesidades especiales.

DPS no desea reducir los presupuestos escolares para agregar más dinero al salario de los maestros.

3. He escuchado que DPS tiene millones de dólares en fondos que podría utilizar para pagar los aumentos de los maestros. ¿Es eso cierto?

DPS dispone de millones de dólares en fondos, tal y como exige la ley estatal y las normas del Consejo escolar. Sin embargo, son unos fondos que solo se abonan una sola vez que se agotarían rápidamente si se destinaran para gastos continuos, como el salario de los maestros.

La ley de Colorado exige que los distritos escolares reserven un mínimo de un 3 % de los presupuestos operativos y un máximo de un 15 %. Dentro de estos parámetros, las normas del Consejo de Educación de Denver exigen que DPS reserve un 10 % de su presupuesto operativo. Hoy, los fondos del Distrito son poco más de \$100 millones. Ese 10 % de reserva permite que el Distrito obtenga una calificación crediticia más sólida, lo cual disminuye los costos de endeudamiento de DPS y, por tanto, reduce los costos de los contribuyentes de Denver para bonos.

De acuerdo con la última propuesta salarial docente de DPS, el Distrito destinaría \$450 millones al año para la compensación docente o poco más del 50 % del presupuesto total administrado por el Distrito. Por consiguiente, agotaríamos nuestros fondos si pagáramos los salarios de los maestros de estos fondos que solo se desembolsan una única vez.

4. He escuchado que el sueldo de los maestros de DPS no ha aumentado en años. ¿Es eso cierto?

En septiembre de 2017, el Distrito y el sindicato de maestros firmaron un acuerdo principal que incluía aumentos anuales promedios del 5 % para 2017-18, 2018-19 y 2019-20. La manera en que esto funciona, en general, es un aumento del 15 % a lo largo de este período de tres años.

Según la propuesta más reciente del Distrito, los maestros de DPS percibirían un incremento adicional del 5 % el próximo año: un aumento total promedio del 10 % de 2018-19 a 2019-20.



5. He escuchado que DPS gasta \$4 millones al año en pagas extras para los administradores. ¿Es eso cierto?

Destinamos \$4 millones anuales para incentivos, pero la gran mayoría de los incentivos administrativos se abonaron a los directores y subdirectores de las escuelas. Gastamos alrededor de \$4 millones en incentivos para líderes escolares y unos \$500,000 para los administradores centrales.

Los incentivos de los directores se alinean con los incentivos de ProComp para maestros, que recompensan a los directores que enseñan en escuelas con altos índices de pobreza y que logran un máximo desempeño y un crecimiento alto. Los directores también tienen incentivos de retención, al igual que los maestros, por su continua labor en escuelas con altos índices de pobreza. Este incentivo apoya nuestra creencia de que la continuidad de un liderazgo firme es esencial para lograr un máximo desempeño docente y un constante crecimiento estudiantil.

El salario base promedio de un director de escuela preparatoria era de \$117,100, por debajo de Cherry Creek, Aurora, Adams 5, Littleton y Boulder. Con los incentivos, la compensación total de un director de escuela preparatoria de DPS ocupaba el tercer lugar, por debajo de Littleton y Boulder.

En el caso de los directores de primaria, el salario base de DPS iba por debajo de Aurora, Adams, Littleton y Boulder. Con los incentivos, DPS era el segundo distrito con el mayor salario.

Los incentivos ejecutivos para los administradores centrales se empleaban para eliminar las diferencias en cuanto a la remuneración entre DPS y otros grandes distritos urbanos, así como organizaciones locales de igual tamaño y complejidad. Los incentivos son una combinación del desempeño personal y el desempeño de la organización. El Consejo de Educación aprueba las medidas y los resultados del desempeño de la organización.

6. He escuchado que en DPS existe un 20 % de fluctuación de personal docente. ¿Es cierto?

En las escuelas administrada por el Distrito, con maestros de DPS, la retención del personal docente ha continuado aumentando durante los últimos tres años a un 85 %. Esto es destacable si se tiene en cuenta la disminución de la retención tras la recesión observada en los distritos escolares de todo Colorado. El índice actual es similar al del condado de Jefferson, el segundo distrito escolar más grande después de Denver.



Y en lo que respecta a los maestros en nuestras escuelas con mayores índices de pobreza, quienes han estado recibiendo incentivos mayores durante los últimos cuatro años, hemos visto un aumento en cuanto a la retención de maestros año tras año.

DPS está tratando de incrementar estos índices de retención aún más a través de salarios altamente competitivos y mediante el incremento del salario base para los maestros que dicten clases durante 10 años en los salones de DPS. También sabemos que la retención implica más que la compensación. Sabemos que nuestros maestros desean tener un liderazgo sólido, una firme cultura que los apoye tanto a ellos como a sus estudiantes y que se escuche su opinión respecto a los planes de mejora de sus escuelas. Además de nuestros incentivos propuestos, estamos trabajando para llevar a cabo todos estos esfuerzos en nuestras escuelas con altos índices de pobreza a fin de apoyar la contratación y retención de maestros.

7. He escuchado que DPS tiene el doble de administradores que cualquier otro distrito de Colorado. ¿Es eso cierto?

Según los datos recopilados por el Departamento de Educación de Colorado, DPS tiene más administradores que el promedio estatal. Es por este motivo que la superintendente Susana Cordova propone realizar recortes de más de \$10 millones en la administración central para pagar más a los maestros.

Durante las negociaciones con el sindicato de maestros de Denver, Cordova se ha comprometido a ajustar adecuadamente el personal y los gastos de la administración central:

“Tenemos demasiadas prioridades y demasiadas personas trabajando en dichas prioridades que no tienen demasiado impacto como resultado”, comentó Cordova, estudiante graduada de DPS y exmaestra de DPS que asumió el puesto de superintendente el 7 de enero. “Estoy sumamente comprometida en ajustar adecuadamente la oficina central”.

Cuando se escucha hablar del número de “administradores”, esa cantidad no solo incluye a administradores, sino también a administradores escolares como los directores. Estas son algunas de las razones por las que DPS tiene más administradores que otros distritos:

Iniciativas financiadas por subsidios e iniciativas financiadas por impuestos sobre bienes raíces exclusivos:

- El año pasado, casi el 10 % del personal de apoyo central de DPS se financió mediante subsidios, en apoyo a iniciativas veladas a nivel nacional, como las prácticas para convertirnos en un distrito escolar informado sobre el trauma en apoyo a nuestros [esfuerzos del niño como ser integral](#).
- El Distrito también financia iniciativas clave mediante impuestos sobre bienes raíces, como el mayor [Programa de liderazgo y colaboración docente](#) del país, un modelo de liderazgo que permite que nuestros mejores maestros capaciten y desarrollen a otros



docentes de sus escuelas mientras siguen siendo fieles a su verdadera pasión: enseñar a sus propios niños en el salón de clases.

Escuelas más pequeñas

- DPS ha invertido en más escuelas pequeñas a fin de proveer una atención personalizada a los estudiantes, en particular a aquellos en condiciones de pobreza o a los que la escuela les resulta difícil. El hecho de contar con más escuelas equivale a más líderes escolares en los centros.
- DPS, el distrito más grande del estado, sirve aproximadamente a 92,000 estudiantes en 207 escuelas, o un promedio de 444 alumnos por escuela. En comparación, Jeffco, el segundo distrito más grande, sirve a 84,600 estudiantes en 155 escuelas, o un promedio de 546 alumnos por escuela.

Los administradores de la oficina central también proveen una serie de servicios clave a la diversa comunidad de DPS, entre los que se incluyen servicios de traducción e interpretación y servicios de participación familiar y comunitaria, esenciales para alcanzar nuestra meta de atender las necesidades de nuestra diversa comunidad.

Entendemos que hay muchas preguntas sobre las negociaciones y tenemos el compromiso de proveer información objetiva. Consulte greatteachers.dpsk12.org, donde responderemos públicamente las preguntas planteadas por nuestro personal, estudiantes, familias y comunidad. Si ve que no hemos respondido su pregunta, envíe un mensaje por correo electrónico a greatteachers@dpsk12.org o a communications@dpsk12.org.