



# REMUNERACIÓN DE LOS INTERVENTORES

Aunque las responsabilidades de los interventores son similares en todos los EE. UU., los salarios y las prestaciones varían enormemente en función de las escalas salariales de los distritos escolares, la clasificación de los puestos, la obtención de una credencial o certificación de interventor y los títulos o experiencia en otros campos (por ejemplo, interpretación o enfermería). Teniendo esto en cuenta, la decisión relativa a la retribución de los interventores debe considerar varios factores importantes.

En primer lugar, aunque a los interventores se les suele incluir en una categoría junto a otros para educadores, la formación especializada adicional en sordoceguera que requieren los interventores justifica una remuneración superior a la de un para educador típico. La formación, junto con la certificación o acreditación, pueden ser rigurosas y llevar mucho tiempo porque requieren que la persona cumpla [las competencias de interventor establecidas por el Council for Exceptional Children \(Consejo para niños excepcionales, CEC\)](#) y que tenga experiencia práctica trabajando con niños sordo-ciegos.

Asimismo, aunque el número de para educadores de educación especial ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, también ha aumentado el índice de rotación. Las investigaciones sugieren que quienes trabajan individualmente con los alumnos, en particular los que tienen necesidades intensivas, presentan algunos de los índices de deserción más elevados. Se han identificado varias razones para estas tendencias (por ejemplo, cambio de responsabilidades o expectativas laborales, formación y apoyo insuficientes, agotamiento, traslado, búsqueda de un



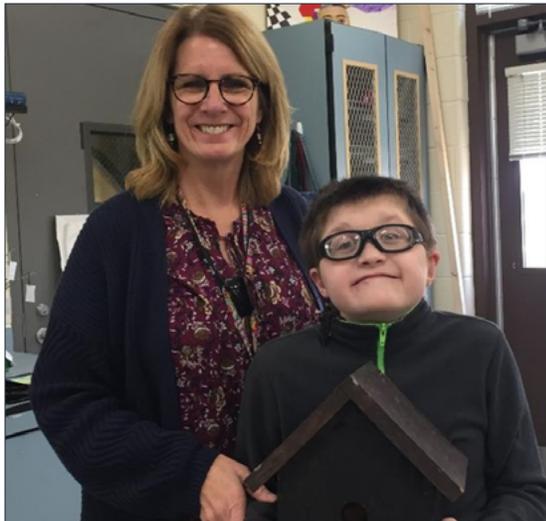
título o un puesto docente). Es importante que los administradores tengan en cuenta la relación demostrada entre la remuneración y la retención en casi todas las profesiones, incluidos los para educadores de educación especial, cuando se preocupen por la retención a largo plazo y tomen decisiones sobre la remuneración de los interventores.

## TARIFAS DE REMUNERACIÓN

Al tratarse de una función relativamente nueva, la remuneración de los interventores no se ha normalizado. En Estados Unidos, varía mucho de un estado a otro y de un distrito a otro.

- En algunos distritos, la retribución de los interventores se sitúa entre las escalas salariales de los para educadores y las de los intérpretes educativos.
- A menudo, la remuneración de un interventor se basa en cómo se clasifica el puesto en un distrito, estado u organización (por ejemplo, la remuneración a veces se basa en si un interventor es a tiempo completo o parcial, por horas o asalariado).

- En algunos estados, los interventores reciben un aumento de sueldo cuando obtienen un certificado o credencial nacional.
- En ocasiones, los salarios pueden ser negociados por las unidades de negociación o los consejos escolares cuando los interventores son contratados a través de distritos, cooperativas u organizaciones específicas.



## PRESTACIONES

Al igual que ocurre con el salario, las prestaciones de los interventores varían según el estado, la organización, la situación laboral y otros factores.

- Entre las prestaciones que se ofrecen a los interventores pueden figurar tiempo libre remunerado, seguro médico, seguro oftalmológico y dental, estipendio para desarrollo profesional, cuentas de retiro, reembolso de gimnasios de salud y bienestar, y gastos de traslado.
- En los distritos y estados en los que los interventores están clasificados como para educadores, empleados a tiempo parcial o empleados por horas, es posible que no se incluyan las prestaciones.

Para obtener más información, visite [Tools to Employ and Support Interveners \(Herramientas para contratar y apoyar a los interventores\)](#)

## REFERENCIAS

Council for Exceptional Children (Consejo para Niños Excepcionales). (2015). Specialty set: Special education paraeducator intervener for individuals with deafblindness, PDBI (Conjunto de especialidades: interventor para educador de educación especial para personas con sordoceguera). *What every special educator must know: Ethics, standards, and guidelines (Lo que todo educador especial debe saber: ética, normas y directrices)*.

Howley, C., Howley, A., & Telfer, D. (2017). Special education paraprofessionals in district context (Los paraprofesionales de educación especial en el contexto distrital). *Mid-Western Educational Researcher*, 29(2), 136-165.

Nemerowicz, M. D. (Spring 2010). Retention and turnover of special education paraprofessionals: A multi-site case study (Retención y rotación de para profesionales de educación especial: un estudio de caso multisitio). 2010 *Annual Colloquium*, XV. Graduate School of Education, University of Massachusetts Lowell, 1-18.

### National Center on Deafblindness, diciembre de 2023 | [nationaldb.org](http://nationaldb.org)

*Los contenidos de esta presentación fueron desarrollados bajo una subvención del Departamento de Educación de los EE. UU. #H326T230030. Sin embargo, esos contenidos no representan necesariamente la política del Departamento de Educación de los Estados Unidos y usted no debe asumir que han sido aprobados por el Gobierno Federal. Responsable del proyecto, Susan Weigert.*



**National Center  
on Deafblindness**

