CIMA

América Latina y el Caribe

Por: Eleonora Bertoni, Gregory Elacqua, Luana Marotta, Matias Martinez, Humberto Santos, y Sammara Soares

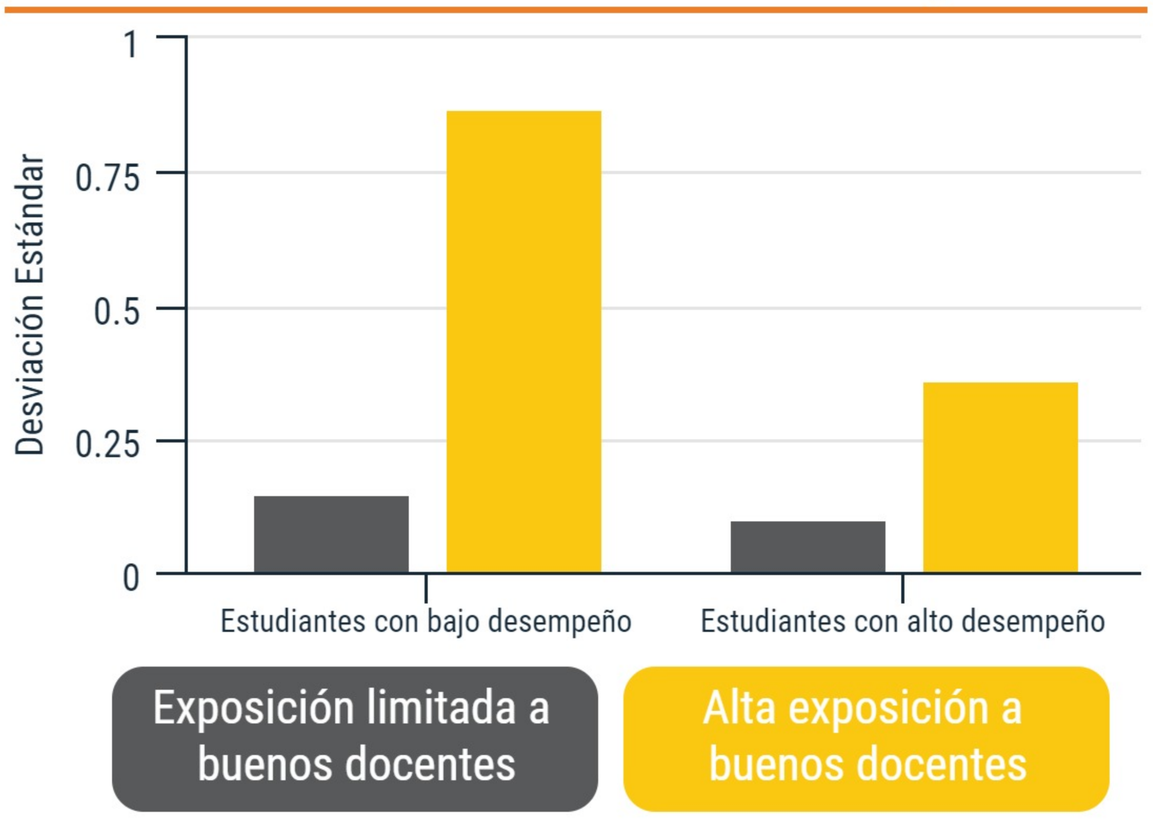
¿CÓMO SE PUEDE ABORDAR LA ESCASEZ DE DOCENTES EN ESCUELAS EN DESVENTAJA?

Las escuelas aisladas, rurales y urbanas de bajo desempeño que atienden a estudiantes en desventaja tienen dificultades para atraer y retener a los docentes de alta calidad.

Los docentes pueden ayudar a reducir las brechas de aprendizaje

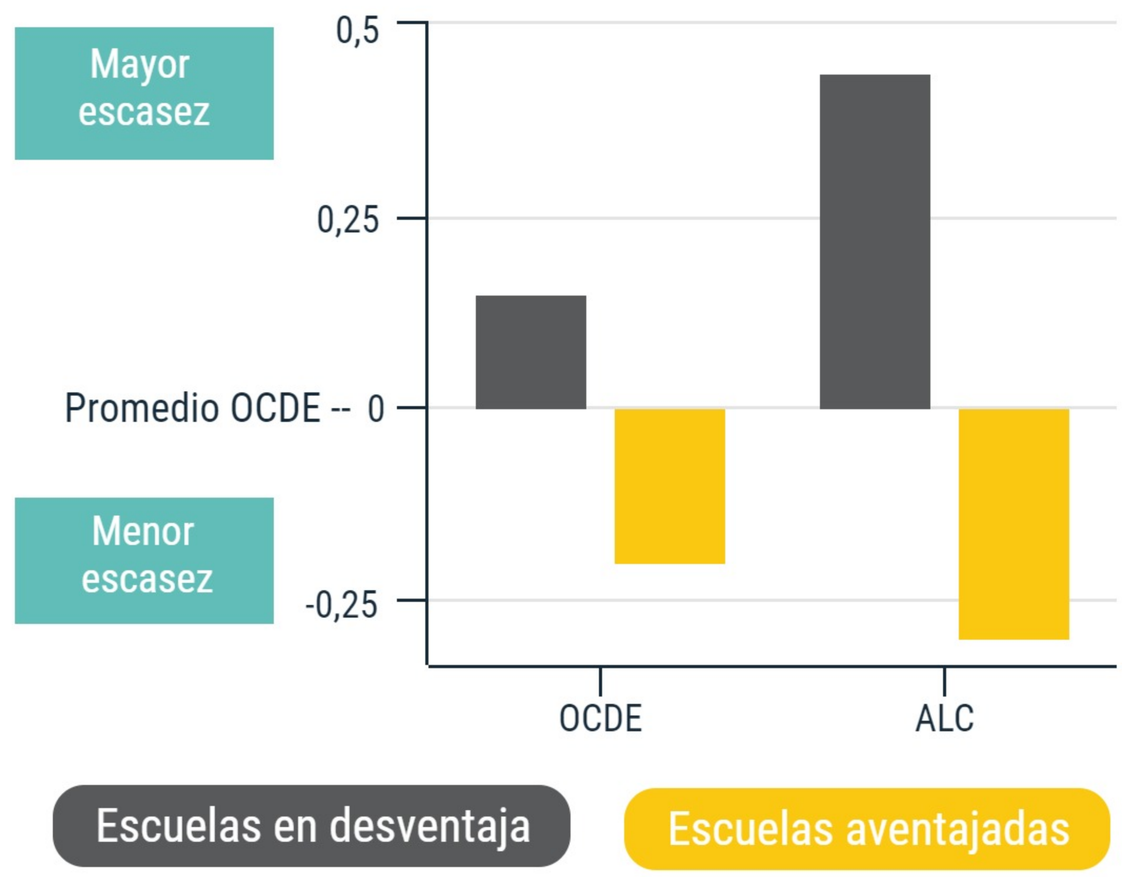
- En la última década, los estudiantes en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe (ALC) han experimentado mejoras significativas en las evaluaciones internacionales.
- Sin embargo, la proporción de estudiantes de bajo desempeño en la región permanece alta (cerca del 50% en la evaluación PISA de ciencias 2015). El porcentaje de estudiantes de bajo desempeño dentro de aquellos de bajos ingresos es incluso más alto (67%).
- Los docentes son uno de los factores más importantes en el desempeño de los estudiantes y pueden ayudar a reducir las brechas de aprendizaje.
- *Cerrando Brechas*, un experimento aleatorio y controlado implementado por el BID en Ecuador, encontró que el beneficio de tener un buen profesor para un estudiante de bajo desempeño es casi el doble que el beneficio para uno de alto desempeño.

IMPACTO DE BUENOS DOCENTES EN APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES, 2017



Fuente: Carneiro, Cruz Aguayo & Schady, (2017). Dynamics of Learning in Schools. Presentación en el Centre for European Economic Research (ZEW), Mannheim.

ÍNDICE DE ESCASEZ DE PERSONAL EDUCATIVO, PISA 2015



Fuente: OCDE, PISA 2015 Base de datos, Tabla II.6.15.

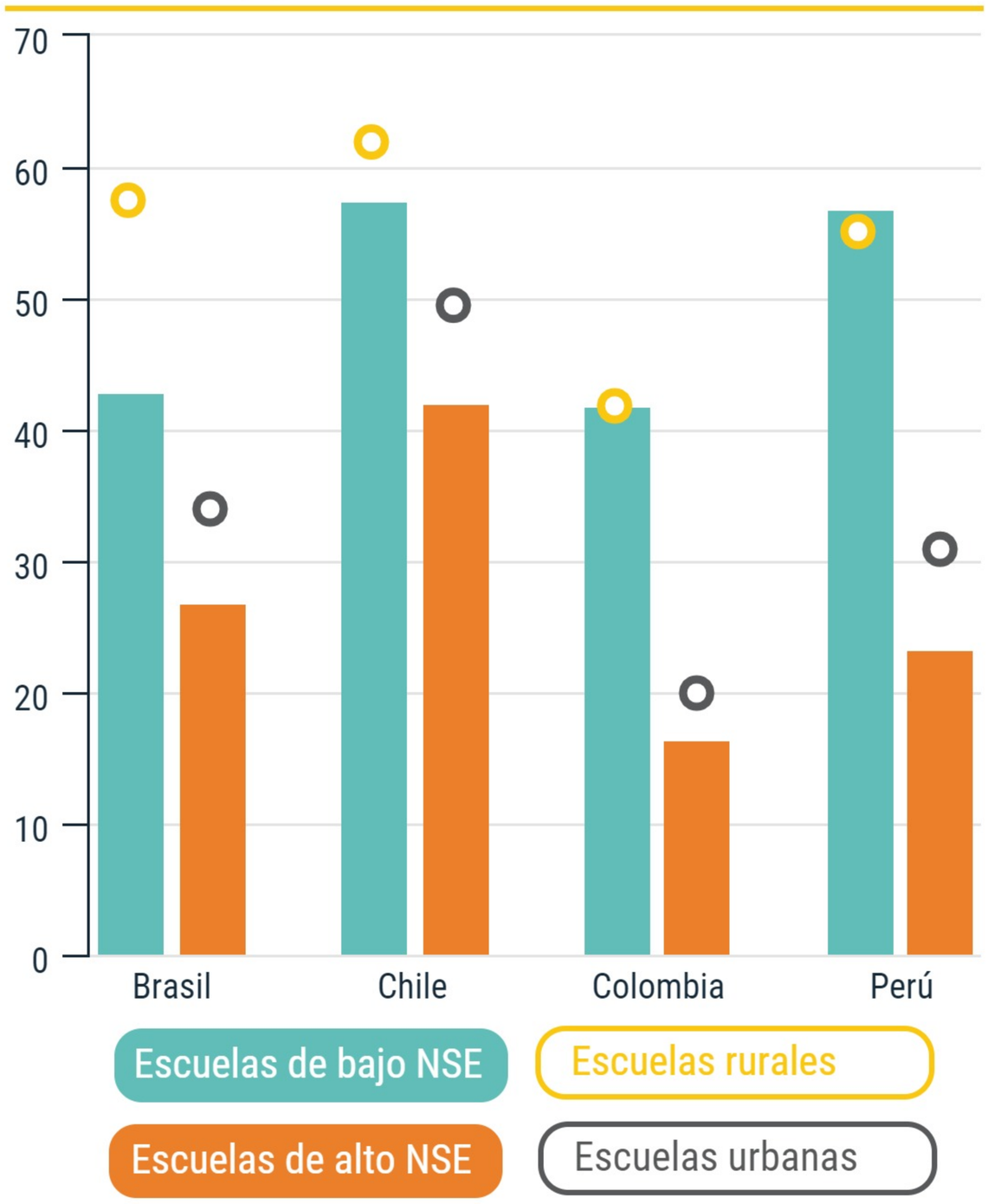
La escasez de docentes calificados dificulta la enseñanza en la región

- En PISA 2015, el índice de escasez de personal educativo resume las percepciones de los directores de escuela acerca de si la falta de personal calificado afecta su capacidad para proveer el servicio educativo.
- De acuerdo con los datos de PISA 2015, el porcentaje de estudiantes que asiste a escuelas afectadas por la escasez de docentes calificados es 27% en ALC y sólo 20% en los países de la OCDE.
- Las escuelas en desventaja socioeconómica tienen mayor probabilidad de sufrir escasez de personal educativo, y esta percepción es tres veces más grande en ALC que en los países de la OCDE.
- La brecha entre las escuelas aventajadas y en desventaja, con respecto a la escasez de personal educativo, es dos veces más grande en ALC que en los países de la OCDE.

Las escuelas en desventaja tienen porcentajes más altos de docentes temporales

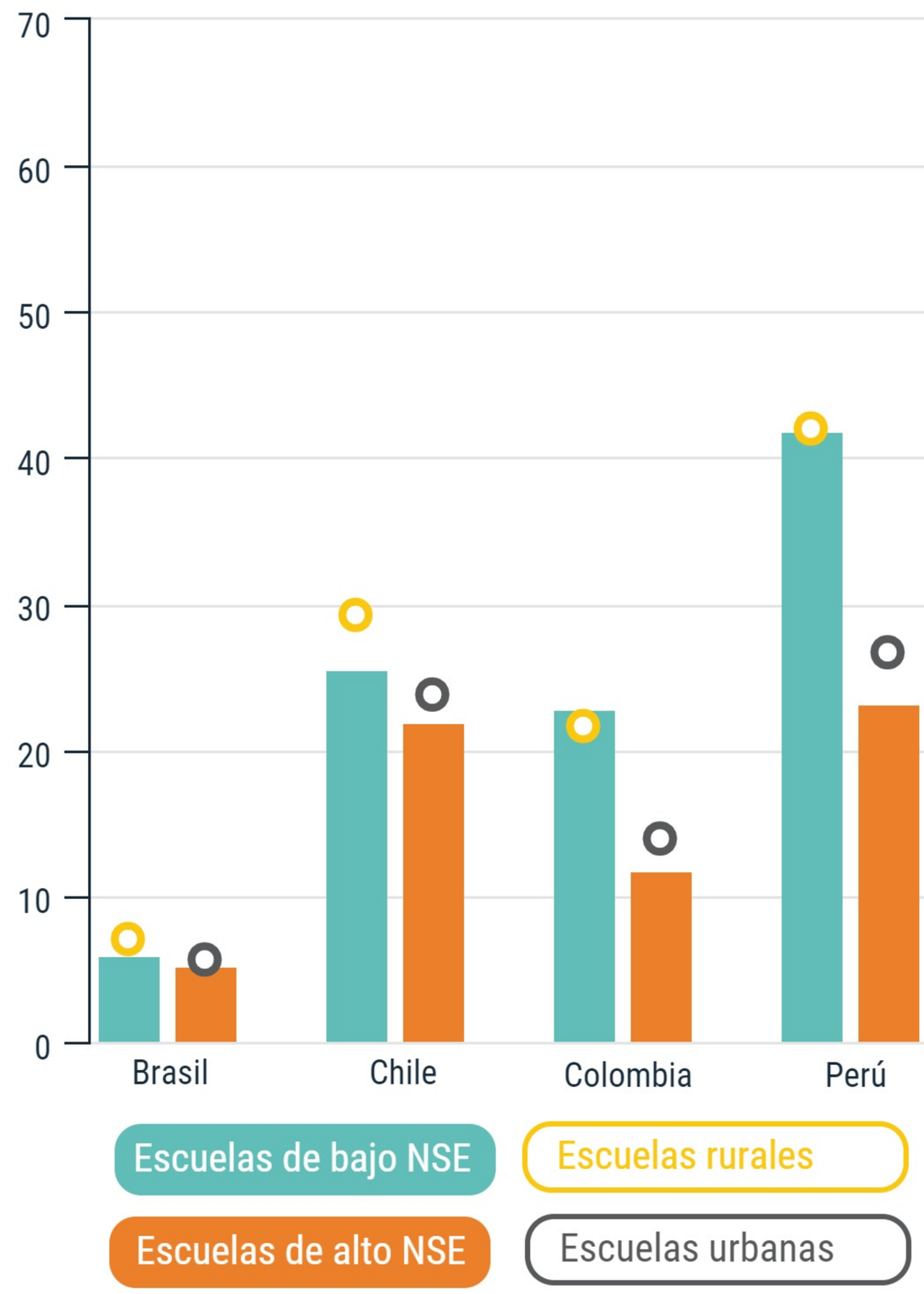
- Una manera en que los gobiernos han enfrentado la escasez de personal educativo es empleando docentes con contratos temporales. Usualmente, estos docentes tienen menos credenciales y perciben salarios más bajos que los docentes con contratos permanentes.
- En ALC, los docentes temporales tienen una influencia negativa en el aprendizaje, especialmente en los estudiantes más vulnerables.
- Chile tiene los porcentajes más altos de docentes temporales en las escuelas de bajo nivel socioeconómico (NSE) y rurales (57% y 62%, respectivamente), mientras que Colombia tiene los porcentajes más bajos (42% para ambos tipos de escuelas).
- La diferencia en la proporción de docentes temporales entre escuelas con y sin desventaja es más grande en Perú y Colombia que en Chile y Brasil. Por ejemplo, la brecha entre escuelas de bajo NSE y alto NSE es aproximadamente de 20 puntos porcentuales en Perú.

PORCENTAJE DE ESCUELAS CON DOCENTES TEMPORALES



Fuentes: 1. Bertoni, Elacqua, Jaimovich, Rodriguez, and Santos. (2018). Teacher Policies, Incentives, and Labor Markets in Chile, Colombia, and Peru: Implications for Equity.; 2. Elacqua, Marotta, Powidayko, and Soares. (2017). Equity and Efficiency in Teacher Allocation in Brazil. Presentado en el Seminar on Financing Basic Education en Brasil, São Paulo, SP.

PORCENTAJE DE ESCUELAS CON DOCENTES DE BAJA EXPERIENCIA



Fuentes: 1. Bertoni, Elacqua, Jaimovich, Rodriguez, and Santos. (2018). Teacher Policies, Incentives, and Labor Markets in Chile, Colombia, and Peru: Implications for Equity.; 2. Elacqua, Marotta, Powidayko, and Soares. (2017). Equity and Efficiency in Teacher Allocation in Brazil. Presentado en el Seminar on Financing Basic Education en Brasil, São Paulo, SP.

Las escuelas en desventaja tienen docentes con menos experiencia

- Los resultados del proyecto *Cerrando Brechas* muestran que los estudiantes que tienen docentes con poca experiencia (menos de 3 años) tienen peor desempeño académico que aquellos que tienen docentes con más experiencia.
- La proporción de docentes con poca experiencia es más alta en las escuelas de bajo NSE y en aquellas rurales, en especial en Perú (42% en los dos tipos de escuelas) y en Chile (25% y 29%, respectivamente).
- La diferencia en la proporción de docentes con poca experiencia entre escuelas con y sin desventaja también es grande en Perú y Colombia.
- Brasil tiene los porcentajes más bajos de docentes con poca experiencia en las escuelas de bajo NSE y rurales (6% y 7%, respectivamente).

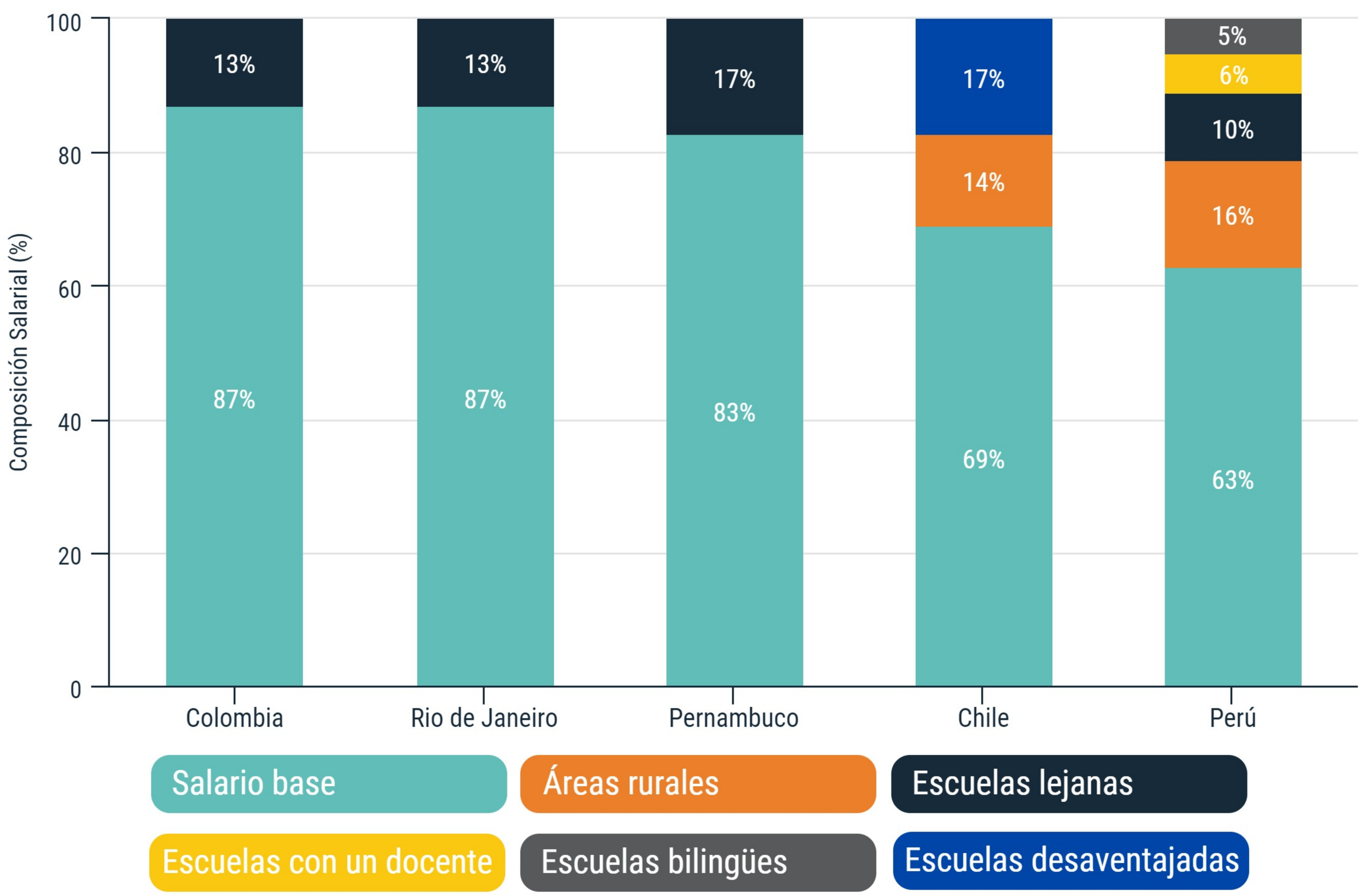
Se puede reducir inequidad en la distribución de docentes por asignación de los vacantes

- Existen diferentes maneras en que los gobiernos pueden enfrentar la escasez de docentes en las escuelas en desventaja. Una opción es reformar las reglas de asignación de los docentes.
- En algunos países, los gobiernos tienen más discreción sobre la distribución de los docentes y pueden asignar a un docente de alto desempeño a una escuela en desventaja. En estos sistemas, los docentes tienen menos flexibilidad al momento de elegir la escuela. Este es, por ejemplo, el caso de Corea del Sur y Singapur, donde los profesores también tienen salarios competitivos y buenas condiciones laborales.
- En Brasil, Colombia y Argentina, los postulantes de alto desempeño tienen más flexibilidad para elegir dónde quieren enseñar, lo que aumenta la probabilidad que elijan escuelas menos vulnerables. Las excepciones son Chile, donde cada municipio o escuela privada subsidiada define sus propias reglas y Perú, donde los directores de escuela juegan un rol importante dentro del proceso de selección.

Algunos países usan incentivos monetarios para atraer a docentes calificados a escuelas en desventaja

- Cuando los gobiernos tienen menos discreción sobre la asignación de los docentes, el uso de incentivos monetarios, tales como bonos, es una forma de atraer a docentes a las escuelas en mayor desventaja.
- Algunos sistemas en ALC premian a los docentes que trabajan en escuelas rurales, bilingües y/o de bajo nivel socioeconómico. Los docentes en Perú son los que reciben la mayor cantidad de incentivos para trabajar en escuelas en desventaja, los cuales representan aproximadamente un 40% de su salario mensual.
- Estos incentivos, sin embargo, no se enfocan necesariamente en atraer docentes más calificados a las escuelas más necesitadas. Una excepción es Chile, donde existe una bonificación adicional para docentes de alto desempeño que trabajan en escuelas con estudiantes más vulnerables.

INCENTIVOS MONETARIOS PARA DOCENTES, SEGÚN TIPO, 2017



Fuentes: 1. Bertoni, Elacqua, Jaimovich, Rodriguez, and Santos. (2018). Teacher Policies, Incentives, and Labor Markets in Chile, Colombia, and Peru: Implications for Equity.; 2. Elacqua, Marotta, Powidayko, and Soares. (2017). Equity and Efficiency in Teacher Allocation in Brazil. Presentado en el Seminar on Financing Basic Education en Brasil, São Paulo, SP.

Los incentivos no monetarios pueden reducir la inequidad en la distribución de los docentes

- Los gobiernos también usan incentivos no monetarios para atraer docentes a las escuelas en desventaja, ofreciendo mejores condiciones laborales y oportunidades para avanzar en la carrera.
- En Pernambuco, Brasil, las escuelas localizadas en áreas con altos índices de violencia tienen guardias de seguridad armados. Aumentar la percepción de seguridad podría atraer docentes a estas escuelas.
- Definir tamaños de clases más pequeños es otro mecanismo usado para mejorar las condiciones laborales en las escuelas en desventaja. En Perú y Argentina la proporción estudiante/docente mínimo (usado para determinar las necesidades de docentes) es menor para escuelas rurales.
- En Chile, las escuelas que atienden estudiantes vulnerables reciben recursos adicionales para contratar personal de apoyo (ej. psicopedagogos), asistencia técnica, entrenamiento y materiales pedagógicos.
- Otro ejemplo de un incentivo no monetario son las oportunidades especiales de ascenso en la carrera, para aquellos docentes que trabajan en escuelas vulnerables o de difícil acceso. En Perú, los docentes en escuelas rurales pueden avanzar más rápido en la carrera que aquellos en otro tipo de escuelas.

AÑOS PARA PASAR DEL NIVEL SALARIAL MÁS BAJO AL MÁS ALTO, PERÚ

Fuente: Calculación de los autores basados en las reglas de la carrera docente en Perú.

Una estrategia de diseminación de información bien diseñada puede ser una estrategia costo-efectivo

- Los cambios en las reglas de asignación de los docentes y el uso de incentivos monetarios y no monetarios pueden reducir la escasez de profesores, pero también tienden a ser costosos y difíciles de implementar en el corto plazo.
- Actualmente, el BID está probando la efectividad de estrategias que utilizan avances de la psicología como una alternativa costo-efectiva para atraer docentes a las escuelas con escasez de personal educativo.
- Una estrategia es implementar un programa de mensaje de textos (similar al ejemplo en la imagen abajo) enfocado en profesores de alto desempeño para motivarlos a postular y mantenerse en escuelas en desventaja.

El Centro de Información para la Mejora de los Aprendizajes (CIMA) de la División de Educación del BID busca alentar el uso de datos e indicadores para la toma de decisiones de política educativa basada en evidencia con el propósito de alcanzar una educación de calidad para todos. Con este fin, CIMA publica resúmenes periódicos con análisis de los indicadores que contribuyen a la mejora de la calidad en la educación de la región.

Web: www.iadb.org/cima | Twitter: @BIDEducacion
Contacto: education@iadb.org

Referencias: 1. Ayala, M.C. (2017). Efecto de los docentes provisionales sobre desempeño académico: Evidencia para la educación secundaria oficial en Colombia. Universidad de los Andes.; 2. Marotta, L. (2017). Teachers' Contractual Ties and Student Achievement: The Effect of Temporary and Multiple-School Teachers in Brazil. (Doctoral dissertation). Stanford University, CA.; 3. (*Cerrando Brechas*): Carneiro, Cruz Aguayo & Schady, (2017). Dynamics of Learning in Schools. Presentación en el Centre for European Economic Research (ZEW), Mannheim.

Copyright © 2017 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (CC-IGO BY-NC-ND 3.0 IGO) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode) y puede ser reproducida para cualquier uso no comercial otorgando crédito al BID. No se permiten obras derivadas. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje, de conformidad con las reglas de la CNUDMI.

El uso del nombre del BID para cualquier fin que no sea para la atribución y el uso del logotipo del BID estará sujeto a un acuerdo de licencia por separado y no está autorizado como parte de esta CC-IGO licencia. Notar que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia. Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.