

PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN



¿Influye la remuneración por méritos en la movilidad de los profesores de las escuelas públicas?



Esta investigación analiza el efecto en la movilidad de los profesores de un programa que recompensa la excelencia en las prácticas docentes en Chile. Los postulantes exitosos al programa reciben un aumento del salario anual del 6% durante un período de hasta 10 años y una acreditación que reconoce públicamente su excelencia.



La investigación utiliza un diseño de regresión discontinua para identificar el efecto causal de la acreditación pública del mérito sobre la movilidad docente. El programa no altera las transiciones hacia afuera del sistema escolar.



Sin embargo, el programa aumenta la movilidad de los acreditados dentro del sistema escolar. Esto sugiere que el programa proporciona una señal pública creíble de la calidad docente.

CONTEXTO

Un sistema de educación pública eficiente y equitativo requiere que las aulas estén dotadas con buenos profesores. En Chile, al igual que en otros países de la OCDE, los profesores tienen remuneraciones inferiores a las dos terceras partes de los ingresos de trabajadores con el mismo nivel de educación en otras ocupaciones. Por ende, no es sorprendente que cada año el 8% de los profesores abandona el sistema escolar y el 10% cambia de colegio. Aunque mayores salarios tiene como resultado tasas de retención más altas, los aumentos salariales generalizados pueden ser económica y políticamente no viables. Aún más importante, puede que el aumento de los salarios no genere mejoras en el aprendizaje de los alumnos porque el aumento salarial no está relacionado con el desempeño docente.

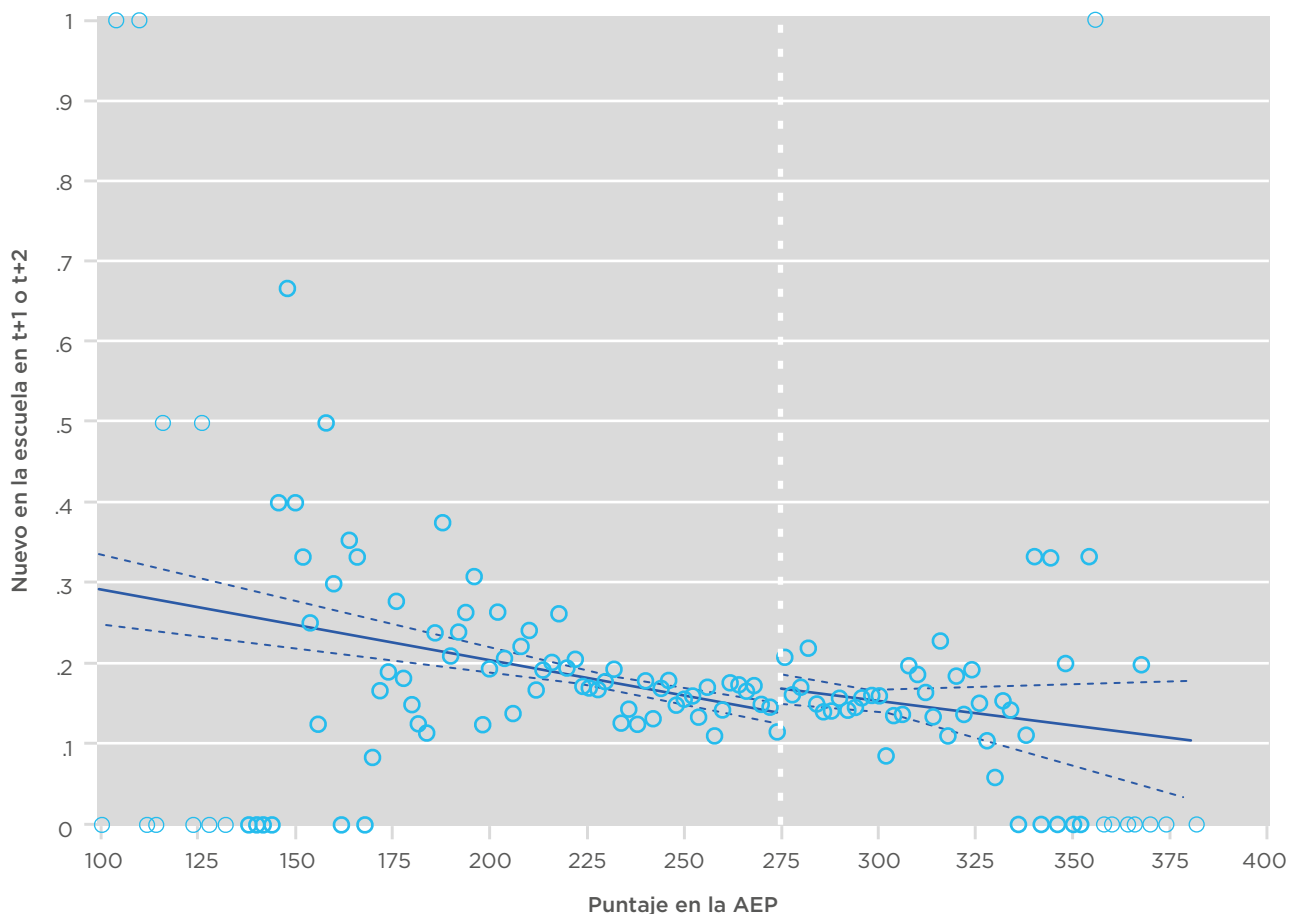
PROYECTO

El Programa de Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) es un programa de participación voluntaria cuyo objetivo es retener y asignar eficientemente los recursos docentes. Los postulantes deben preparar un portafolio docente y tomar una prueba de conocimientos. Estas evaluaciones se combinan en una puntuación final. Los docentes con un puntaje superior a un determinado umbral reciben un paquete de incentivos con dos componentes: i) un aumento salarial anual del 6% durante un período de hasta diez años que se puede transferir dentro del sistema de educación pública, y ii) una acreditación pública del Ministerio de Educación. En este estudio, se realiza un seguimiento de los datos de nueve cohortes de postulantes a lo largo de cinco años para presentar evidencia sobre el efecto causal de esta política en la movilidad docente.

RESULTADOS

1. Este trabajo identifica el efecto causal del programa utilizando un diseño de regresión discontinua abrupta.
2. Las estimaciones señalan que, localmente, el paquete de incentivos no altera las transiciones hacia fuera del sistema escolar en un plazo de cinco años. Como consecuencia, el aumento salarial de la acreditación no parece ser un factor decisivo para el 15% de los profesores cerca del umbral que dejarían el sistema en los 5 años después de su postulación al programa. Esta conclusión se interpreta como sugestiva que en el margen en el que el programa selecciona a los profesores, su opción externa no está fuertemente correlacionada con la eficacia docente.
3. El Gráfico 1 resume la relación entre la puntuación de los postulantes a la AEP y si un profesor se cambia de colegio en los dos años después de postular al programa. Los círculos representan la media de la variable de resultados en celdas de puntuación de tamaño 2, las líneas verticales discontinuas representan el umbral de la acreditación y la línea horizontal continua representa un ajuste lineal de la variable de resultados promedio en cada celda de la puntuación, con los correspondientes intervalos de confianza del 95% (líneas punteadas). El Gráfico 1 sugiere que los profesores que reciben la acreditación tienen más probabilidades de cambiarse a otro colegio.
4. Obtener la acreditación tiene un efecto positivo en la probabilidad de cambiar a otro colegio, y sugiere que proporciona a los

Efecto del Programa de Asignación de Excelencia Pedagógica en la movilidad de los profesores en el sistema escolar



Fuente: Gráfico (6) y Berlinski y Ramos (2020).

profesores una señal creíble de calidad que anteriormente no estaba disponible en el mercado. Coincidiendo con la idea de que los directores tienen información privada sobre sus empleados y que las asimetrías de información aumentan con la antigüedad laboral, la investigación encuentra evidencia sugerente de que la movilidad aumenta para los profesores con más experiencia después de recibir la acreditación.

5. Quizá resulte sorprendente que no se encuentre evidencia concluyente de que la acreditación genera una distribución más desigual de los profesores talentosos en las escuelas públicas.

IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

1. La investigación se relaciona con una amplia literatura en economía del personal que estudia como reclutar, retener y motivar a los empleados del sector público. En el marco de esta literatura, se plantea un punto importante. En el margen en que los programas de participación voluntaria seleccionan a los trabajadores, puede que la opción externa no esté correlacionada con su eficacia como funcionarios públicos. Como consecuencia, es posible que los incentivos financieros y los estándares de calidad de programas cuya participación es voluntaria no contribuya a aumentar las tasas de retención de trabajadores motivados por la función pública. Si la motivación social tiene una correlación positiva con el talento, dar a los agentes más motivados mejores medios para lograr sus objetivos puede ser un poderoso incentivo para permanecer en el empleo. Por ejemplo, en la educación, esto

se puede lograr invirtiendo en insumos complementarios como los materiales escolares.

2. El estudio también pone de relieve los efectos distribucionales potenciales de revelar información acerca de la calidad de los trabajadores. En los mercados donde existe un aprendizaje asimétrico entre los empleadores y donde la selección de los establecimientos está regida por las características o amenidades del lugar de trabajo, la revelación de información sobre la capacidad de los trabajadores puede exacerbar la desigualdad, dado que tanto los empleadores como los empleados reaccionan ante la información disponible. Es importante señalar que la investigación sugiere que cualquier medida compensatoria diseñada para mejorar estas transiciones (por ejemplo, mejores salarios en establecimientos donde la contratación es difícil, subsidios de transporte o subsidios a la vivienda) debería aumentar marcadamente con la experiencia. Esta temática es crucial para el sector público, donde los características o amenidades del empleo están determinados por las necesidades sociales más que por la maximización de beneficios.



ESTUDIO COMPLETO

[Berlinski, S. y A. Ramos. 2020. "Teacher Mobility and Merit Pay: Evidence from a Voluntary Public Award Program." *Journal of Public Economics*.](#)

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y ECONOMISTA JEFE

El Departamento de Investigación y Economista Jefe es un generador de ideas innovadoras que apoyan la agenda de políticas estratégicas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y sus países miembros con el fin de lograr un desarrollo económico sostenible y equitativo de la región. Para maximizar el impacto de su investigación, el Departamento de Investigación lleva a cabo actividades que sirven de insumos a otros departamentos del Banco, los gobiernos, la comunidad académica y la sociedad civil en la región.

Copyright © 2020 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo 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 (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

