

Incentivos salariales docentes

Extractado de “Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes”, de Alejandro Morduchowicz. Documento de Trabajo N° 55. PREAL, junio 2011.

Aunque de un modo muy incipiente, algunos países de América Latina comenzaron a introducir cambios en sus estructuras salariales o en sus carreras magisteriales. Existen tanto en la región como en el resto del mundo diversas experiencias de incentivos salariales, que son reseñadas por Alejandro Morduchowicz en un reciente documento de PREAL. Se destacan aquí algunas de sus conclusiones.

Las razones que dan origen a los incentivos salariales se agrupan en unas pocas categorías -tales como el desempeño, la enseñanza en contextos difíciles y la formación docente continua-, pero los mecanismos para viabilizar la compensación adoptan diferentes formas.

Entre estas medidas están: ascenso en la carrera, plus salarial (en general, a la escuela y luego distribuido entre los docentes), becas para cubrir costos de estudios, formación en centros de excelencia, reducción de horas frente a clase, mayor jubilación, financiamiento de los gastos de desplazamiento o de vivienda, días de licencia adicionales, reducción de la semana laboral, aceleración en el ritmo de progreso en la carrera, alojamiento gratis, provisión gratuita de computadoras. En América Latina, se evidencia un sesgo hacia los dos primeros tipos de medidas.

Las experiencias más recientes han ido dejando de lado el pago por desempeño individual (aunque no está del todo abandonado).

Si bien esta ha sido la única modalidad con pretensión de asociar en forma directa el trabajo personal de cada docente con el resultado en los aprendizajes de sus alumnos, la elaboración de indicadores válidos dista de haber superado con éxito los desafíos conceptuales y gremiales que se le plantearon.

La idea y la práctica de ese bonus se están sustituyendo, principalmente, por el reconocimiento a las competencias y habilidades, o al desempeño organizacional como un todo.

No están claros los motivos que inducen a que un sistema educativo se incline por uno u otro método, pero es difícil que exista una situación sin la otra: sería tan contraintuitivo observar un mejor desempeño escolar sin docentes competentes, como un mal resultado con docentes debidamente preparados.

Las reformas en materia de incentivos salariales deben considerar su factibilidad política, económica, social y cultural, así como asuntos inherentes a la implementación específica de cambios en las estructuras salariales y las carreras magisteriales.

En tal sentido, se requiere profundizar en aspectos tales como:

- Si solo debe modificarse la carrera o la estructura salarial de un modo aislado o si el cambio debe formar parte de uno más general en los sistemas educativos.
- Si se opera solo con posterioridad al ingreso a la docencia -como es el caso de los incentivos salariales- o se contemplarán medidas más integrales que apunten a todo el ciclo de los recursos humanos, en particular el del reclutamiento y selección.
- Si las medidas se concentrarán en la faz financiera (incentivo monetario) o si se acompañarán con una valoración no monetaria (motivación).
- Si las medidas se concebirán como amenaza o como oportunidad: en el primer caso, se trabajaría sobre la base de punitivos; en el segundo, se apuntaría a mejorar las condiciones para el desarrollo profesional. Solo un diseño que contemple esta última perspectiva sería adecuado para la atracción y retención de buenos docentes que contribuya, a su vez, a mejorar el desempeño escolar.

Ver documento completo (pdf) en: http://www.preal.org/BibliotecaN.asp?Id_Carpeta=64&Camino=63|Preal%20Publicaciones/64|PREAL%20Documentos

Esta publicación es posible, como otras actividades de PREAL, gracias al apoyo de la United States Agency for International Development (USAID), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la GE Foundation, la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) y el Banco Mundial, entre otros donantes. Las opiniones vertidas en este trabajo son de responsabilidad de los autores y no comprometen necesariamente a PREAL ni a las instituciones que lo patrocinan.