

Discusiones sobre el salario docente

Resumido a partir “La oferta, la demanda y el salario docente: modelo para armar”, de Alejandro Morduchowicz, Serie Documentos N° 45 de PREAL.

La política salarial es uno de los medios disponibles más obvios para alcanzar los objetivos de atracción y retención de buenos docentes. A pesar de las numerosas experimentaciones y discusiones que se han registrado en torno al tema del salario docente, no es mucho lo que se sabe sobre su verdadero alcance respecto a los objetivos que se persiguen. Aun más, todavía se desconoce hasta qué punto el salario afecta la decisión de ingresar y permanecer en la docencia. Para avanzar en materia de salarios docentes, el estudio “La oferta, la demanda y el salario docente: modelo para armar” plantea, entre otras cosas, lo siguiente.

Se requiere mayor indagación sobre varios factores para definir eventuales cursos de acción, entre ellos:

- la carrera y las oportunidades de desarrollo profesional;
- la situación de los mercados y condiciones laborales de otras profesiones;
- la tasa de desocupación de la economía y, en forma más general, su vínculo con el ciclo económico;
- la evolución y magnitud de la propia oferta de maestros;
- los beneficios supletorios.

El análisis salarial propiamente dicho debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- el análisis de la remuneración básica, tanto al inicio como durante la trayectoria laboral;
- su contribución a la canasta de consumo;
- la relación con otros trabajadores comparables de la economía;
- los adicionales salariales y demás beneficios pecuniarios y no pecuniarios que eventualmente pudieran definirse;
- la valorización monetaria de las condiciones laborales;

- la tasa de retorno de la docencia en distintos países de la región y su contraste con el de otras ocupaciones;
- la incidencia de los factores institucionales sobre las estructuras salariales y de incentivos;
- el estudio de los puestos de trabajo –sus requisitos– y su correspondencia con la determinación de los salarios.

En lo que se refiere a la demanda, se necesita continuar indagando y experimentando con las medidas salariales que promuevan un mejor desempeño.

Este ha sido uno de los temas más sensibles en el debate de los últimos lustros. Si el factor salarial resulta insuficiente para resolver esta cuestión, se debe a que es solo una de las tantas dimensiones que deben atenderse. Debido a ello, entre otros motivos, limitar los cambios a aumentar solamente el salario podría implicar que se incremente la cantidad de oferentes de la *calidad* prevaleciente sin lograr que se acerquen aquellos cuyos salarios de reserva sean mayores. La atracción y retención de buenos docentes depende, también, de las formas de reclutamiento, selección, incorporación, distribución, evaluación, formación, capacitación y de las condiciones laborales.

Se debe avanzar en la comparabilidad del salario docente

Naturalmente, el salario es la variable omnipresente y contra la que se contrastan cada una de todas las cuestiones aquí tratadas. Por ello, se debe continuar explorando las distintas medidas que lo hagan no solo comparable a través del tiempo, entre países y con otras ocupaciones, sino que permitan determinar, en lo posible, cuál es la remuneración al inicio y a lo largo de la carrera que corresponda al valor de reproducción de su fuerza de trabajo y, por lo tanto, que al contemplar su contribución social permita atender al desafío de siempre: cómo atraer y retener buenos docentes.

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

Nota: Esta síntesis se basa en el documento “La oferta, la demanda y el salario docente: modelo para armar”, presentado por Alejandro Morduchowicz en el Tercer Encuentro del Sub-Grupo de Salarios del Grupo sobre Desarrollo Profesional Docente del PREAL, llevado a cabo en Montevideo en marzo de 2009.

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.