
Síntesis

Pago por desempeño / Incentivo salarial al desempeñoⁱ

Bajo impacto, Bajo costo, Evidencia limitada



+1

Los esquemas de pago por desempeño o incentivo salarial al desempeño buscan crear un vínculo directo entre el salario o bonificación de un profesor y el desempeño de su clase/curso con el objetivo de incentivar una mejor enseñanza, y por tanto mejores aprendizajes.

Se puede establecer una distinción entre premios, donde el mejor desempeño conduce a un salario permanente más alto y el pago según resultados, donde los profesores obtienen un bono por los resultados de notas más altas en las pruebas.

Los enfoques difieren en cómo se mide el rendimiento y cuán estrechamente vinculados están a los resultados de los estudiantes. En algunos esquemas, los resultados de las pruebas de los estudiantes son el único factor utilizado para determinar los premios pagados según rendimiento. En otros, los juicios sobre el rendimiento también pueden incluir información de las observaciones de las clases o comentarios de los estudiantes, o dejarse a discreción del director.

¿Cuán efectiva es la intervención?

Los resultados de las evaluaciones más rigurosas, como los que tienen diseños experimentales o con grupos de control, sugieren que el impacto promedio ha estado justo por sobre cero. Algunos enfoques parecen ser más promisorios, tales como bonos o mejoras del salario para atraer profesores a escuelas vulnerables y de mayores desafíos educacionales, o los que son reticentes a pérdidas, donde el premio tiene que ser devuelto si los resultados de los estudiantes caen bajo un determinado nivel.



En general, es difícil hacer afirmaciones sobre la eficacia del pago por desempeño sobre la base de la evidencia existente.

En general, las evaluaciones de varios esquemas de pago por desempeño en los Estados Unidos, donde el enfoque también se conoce como "pago por mérito", no han podido encontrar un vínculo claro con los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Un enfoque relacionado que ha demostrado ser prometedor es usar bonos o salarios mejorados para atraer maestros a escuelas desafiantes.

Existen algunas preocupaciones que los esquemas de pago por desempeño puedan crear consecuencias no anticipadas. Por ejemplo, ellos pueden incentivar la enseñanza con foco en las pruebas y evaluaciones, o focalizarse sólo en las materias evaluadas y con ello estrechar los contenidos del currículum.

En general, los enfoques que simplemente asumen que los incentivos harán que los maestros trabajen de manera más efectiva no están bien respaldados por la evidencia existente.

Evidencia en América Latinaⁱⁱ

La evidencia empírica en la región sobre el impacto de los pagos basados en el desempeño no es concluyente. Varios estudios examinan la relación entre la remuneración basada en el rendimiento y el desempeño académico de los estudiantes. Esta relación parece depender del nivel de los salarios de los docentes. En los países con salarios docentes relativamente bajos (menos del 15% del PIB per cápita), el desempeño de los estudiantes tiende a ser mayor cuando existe un salario docente basado en el rendimiento, mientras que en los países donde los docentes reciben mejor remuneración (más del 15% del PIB per cápita) ocurre lo contrario.

Un estudio realizado en Colombia enfatiza el hecho de que los docentes reciben mejor salario cuando están mejor calificados. Este estudio, que contiene información sobre la relación entre estudiantes, padres, docentes y directores, sugiere que los docentes mejor capacitados tienden a recibir salarios más altos, pero la relación que existe entre los salarios más altos y el mejor rendimiento académico de los estudiantes es muy pequeña.

Es difícil hacer afirmaciones causales sobre el impacto de la remuneración por desempeño sobre la base de la evidencia existente en América Latina y el Caribe. La falta de resultados concluyentes sugiere que cualquier implementación de esta práctica debe hacerse con cautela, teniendo en cuenta las necesidades locales, las capacidades y los desafíos a abordar.

¿Cuán segura es la evidencia?

La evidencia no es concluyente. Aunque ha habido una extensa investigación sobre el pago por desempeño, mucha de esta proviene de estudios correlacionales que vinculan los niveles salariales nacionales con el logro nacional general o de cambios naturales de los sistemas educativos. Estudios experimentales más recientes han tenido resultados inconsistentes. En general, es difícil hacer afirmaciones causales sobre la eficacia del pago por desempeño o el incentivo salarial al desempeño sobre la base de la evidencia existente.

¿Cuál es el costo?

En Estados Unidos, en un estudio, los pagos de incentivos por transferencia (cambio de escuela) ascendieron a US\$20.000 dólares y los bonos de retención a US\$10.000 dólares, ambos en el transcurso de dos años. Sumas similares de entre \$ 15.000 y \$ 5.000 dólares han sido otorgadas en esquemas de pago por méritos. Sin embargo, en Inglaterra, los aumentos salariales suelen ser del orden de US\$3,250 por maestro o US\$130 por alumno en una clase de 25. Las estimaciones globales de costos son bajas, sin embargo este tipo de enfoques debe hacerse en relación con las realidades locales de cada sistema educativo.

¿Qué debería considerar?

Antes de implementar esta estrategia en su escuela o espacio educativo, considere lo siguiente:

1. ¿Has considerado otras maneras de mejorar el desempeño de los docentes, más costo efectivas, tales como desarrollo profesional docente continuo de alta calidad?
2. Dada la falta de evidencia sobre la mejora de la enseñanza producto de los programas de pago por desempeño, los recursos pueden ser mejor asignados en identificar y contratar profesores altamente calificados.
3. ¿Cómo se asegurará de que el pago por desempeño no se conduzca a un enfoque más restringido para evaluar el desempeño docente, o en aquellos docentes que se enfocan en el rendimiento de grupos de estudiantes particulares?

ⁱ **Copyright** © [2016] The Education Endowment Foundation. All rights reserved.

ⁱⁱ **Algunos derechos reservados.** Este texto está disponible bajo una licencia Creative Commons 4.0 Atribución - No Comercial - Compartir Igual. Esto significa que es posible copiar, distribuir, y hacer obras derivadas del contenido siempre que se dé crédito a sus autores originales. No se permite el uso comercial del contenido. En caso de hacer obras derivadas (como una traducción, por ejemplo), debe utilizar para ellas una licencia idéntica a esta. El texto completo de esta licencia lo puede encontrar en creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es

SUMMA (2019) Evidencia en América Latina, Pago por desempeño.