

¿Hasta qué punto son eficaces los incentivos financieros para los profesores?

Relacionar el salario de los profesores con el rendimiento de los estudiantes se ha hecho popular, pero los datos sobre su efectividad varían

DISCURSO DE ASCENSOR

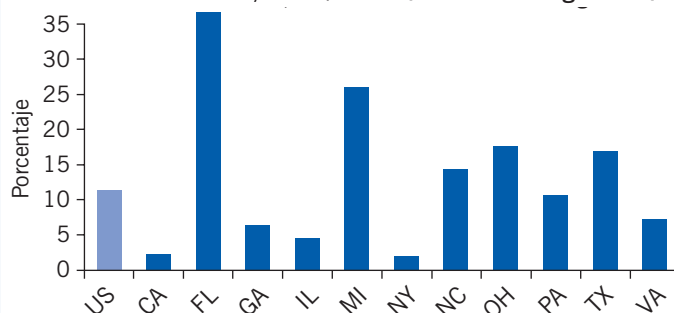
Las preocupaciones sobre el rendimiento deficiente de los estudiantes han hecho que los colegios se alejen de la compensación tradicional a los profesores para basar parte de sus salarios en los resultados que obtengan los alumnos. En los EE. UU., el número de distritos escolares que están adoptando estos incentivos financieros basados en el rendimiento ha aumentado más del 40 % desde el 2004. Los datos sobre los incentivos individuales en los países desarrollados son variados, hay efectos positivos y otros pocos significativos. Existen menos datos para los países en desarrollo, pero algunos estudios indican que los incentivos pueden ser altamente eficaces y su implementación nada costosa. Los mecanismos innovadores sobre incentivos, como los incentivos basados en el rendimiento relativo de los alumnos, parecen prometedores.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Los incentivos pueden ser eficaces a la hora de mejorar el rendimiento de los estudiantes si se diseñan bien.
- + En los países en desarrollo, pagar a los profesores en función del rendimiento de los alumnos ha demostrado ser altamente eficaz a un bajo coste.
- + Los incentivos basados en el rendimiento colectivo de pequeños grupos de profesores consiguen un equilibrio entre la pérdida de eficacia derivada de profesores «parásitos» y una mayor eficacia derivada de profesores que cooperan entre ellos.
- + Los mecanismos innovadores sobre incentivos basados en pérdidas en lugar de ganancias o en el rendimiento relativo de los estudiantes prometen alta eficacia, pero todavía deben evaluarse de forma rigurosa.

En los estados de EE. UU., el porcentaje de distritos con incentivos basados en el rendimiento varía considerablemente, 2011/2012 (estados más grandes)



Nota: Falta Nueva Jersey debido a datos insuficientes.

Fuente: Encuesta sobre colegios y personal 2011-2012. En internet: http://nces.ed.gov/surveys/sass/tables/sass1112_2013311_d1s_005.asp

IZA
World of Labor

Contras

- En general, los datos sobre los incentivos individuales en los países desarrollados son variados, con efectos positivos y negativos.
- En los países con salarios altos para los profesores, los incentivos deben ser elevados para obtener una respuesta, lo que podría hacer que salieran demasiado caros a nivel general.
- Los incentivos basados en el rendimiento colectivo de grupos más amplios de profesores han demostrado tener pocos efectos en los logros y en algunos casos incluso haber generado efectos negativos.
- No existen datos que demuestren que los incentivos ligados a exámenes concretos vayan a obtener mejoras en otras mediciones del rendimiento académico, lo que sugiere una falta de mejoras generales en conocimientos.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Los incentivos financieros para los profesores pueden ser eficaces si se diseñan de modo adecuado, pero los incentivos diseñados deficientemente obtienen pocos beneficios. Los responsables de la creación de políticas deben evitar los incentivos basados en umbrales, como lograr un objetivo u obtener mejores resultados que otros profesores, y en lugar de ello optar por sistemas basados en mejoras escalonadas en el rendimiento de los estudiantes. Para evitar que los profesores se centren en un área concreta en lugar de en un aprendizaje más amplio, los incentivos deben alinearse con resultados múltiples que sean tanto objetivos como subjetivos. Si se utilizan incentivos para grupos en lugar de incentivos individuales, los grupos deben mantenerse pequeños, por curso y asignatura, por ejemplo.