Incentivos a los Profesores Basados en los Puntajes Obtenidos por los Estudiantes en Kenia

Investigadores/as:

Paul Glewwe

Nauman Ilias

Michael Kremer

Sector(s): Educación

Fieldwork: ICS Africa

Ubicación: Busia and Teso Districts, Western Kenya

Muestra: 50 escuelas primarias

Grupo objetivo: Primary schools Teachers Rural population

Resultado de interés: Student learning

Tipo de intervención: Performance-based pay

Número de registro del AEA RCT Registry: AEARCTR-0001147

Datos: Download Dataset from the Open ICPSR

Research Papers: Teacher Incentives

Socios Implementadores: ICS Africa, John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, World Bank

Problema de política pública

Durante las últimas décadas, muchos países en desarrollo han aumentado el acceso a la educación primaria, potenciados por iniciativas como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los cuales prometen lograr una educación primaria universal para 2015. Sin embargo, estas mejoras en el acceso a la escuela no han sido acompañadas por mejoras en la calidad de impartición de la educación. Los magros resultados en el aprendizaje, pueden deberse en parte a las altas tasas de ausentismo y los bajos esfuerzos entre los profesores, quienes a menudo carecen de fuertes incentivos para hacer bien en su trabajo. Hay quienes argumentan que asociar el sueldo de los profesores al rendimiento de los alumnos, puede ser una forma efectiva de mejorar el rendimiento de los profesores. Hay, en cambio, quienes piensan que una acción como esta ocasionaría que se "enseñara para la prueba", más que buscar una mejor enseñanza de la malla curricular.

Contexto de la evaluación

Los resultados del aprendizaje en Kenia son bajos: si bien aproximadamente 85% de los niños en edad de educación primaria se encuentran matriculados en las escuelas, solo cerca de un tercio de ellos termina la educación primaria. Tanto representantes del gobierno como legisladores, tienen la esperanza de que una educación mejorada permita a los individuos alcanzar niveles más altos de educación. Pero tener más escuelas y un currículo mejorado no son la solución completa – los estudiantes deben contar con profesores motivados en sus salas de clases también. A menudo esto no es el caso en Kenia, donde los profesores se

ausentan en promedio el 20% del tiempo. Sus sueldos dependen de su educación y experiencia, y no existen oportunidades de promoción basadas en el rendimiento, lo cual parece generar en un sistema sin incentivos para enseñar bien.



Students concentrate on a test in Kenya.

Photo: Aude Guerrucci | J-PAL/IPA

Detalles de la intervención

Este estudio examina los efectos de un programa de incentivos para los profesores, el cual considera tanto la conducta del profesor como los puntajes en pruebas por parte de los estudiantes en Kenia. De las 100 escuelas que el Ministerio de Educación designó que realmente necesitaban ayuda, 50 fueron seleccionadas aleatoriamente como tratamiento, mientras que las otras 50 sirvieron de grupo de control. En conjunto con International Child Support (ICS), los investigadores diseñaron y evaluaron un programa en los distritos de Busia y Teso, entregando premios a los profesores de 4° y 8° grado, sujetos al rendimiento de toda la escuela en los exámenes anuales del distrito. El valor de los premios ofrecidos por ICS fluctuaba entre 21-43% de los sueldos mensuales comunes de los profesores. Esto es un monto equiparable a los programas de sueldos por mérito en Estados Unidos.

Los profesores en las 50 escuelas de tratamiento, estaban al tanto de la competencia, la cual entregaba premios por “Alto-Puntaje” y por la “Mayor Mejora”, al igual que premios al segundo, tercer y cuarto lugar para las escuelas participantes. Posteriormente a los profesores en estas escuelas se les entregaron los premios. El programa penalizaba a los profesores, por aquellos alumnos que abandonaban sus estudios, mediante la asignación de puntajes bajos a los estudiantes que no tomaban el examen. De esta manera, se impedía que se seleccionara sólo a los estudiantes más calificados para tomar los exámenes. En total, se entregaron premios a 24 de las 50 escuelas participantes.

Los datos fueron recopilados de muchos tipos de esfuerzos por parte de los profesores – asistencia, asignación de tareas, técnicas pedagógicas y sesiones extras de preparación para el examen – al igual que datos sobre los puntajes de los alumnos en los exámenes, una vez terminado el programa. El programa se llevó a cabo durante dos años comenzando en 1998, con puntajes de 1996 usados como comparativo para medir las mejoras.

Resultados y lecciones de la política pública

Durante los dos años del programa, los puntajes de los alumnos en los exámenes aumentaron significativamente en las escuelas de tratamiento. Sin embargo, la evidencia sugiere que esta mejora no necesariamente ocurrió mediante el canal programado de enseñanza regular en la sala de clase. La asistencia de los profesores, el abandono de los estudios por parte de los alumnos y las tasas de repetición no mejoraron. De igual manera tampoco se vieron cambios en la asignación de tareas para la casa o en la metodología. En cambio, los profesores fueron más propensos a realizar sesiones de preparación para el examen, fuera de las horas normales de clase. Antes del programa, las escuelas con incentivos fueron levemente menos propensas a ofrecer preparaciones para el examen, pero después de la presentación del programa, las escuelas de tratamiento fueron 4,2 puntos porcentuales más propensas a realizar preparaciones para el examen en el primer año y 7,4 puntos porcentuales más propensas en el segundo año. Una vez terminado el programa, las mejoras en los puntajes de los exámenes cayeron, lo que implica que hubo poca o nula externalidad de las preparaciones para los exámenes sobre el aprendizaje real de los alumnos.

Glewwe, Paul, Nauman Ilias, and Michael Kremer. 2010. "Teacher Incentives." American Economic Journal: Applied Economics 2(July): 205-7.