

hortes de la población económicamente activa, se compara —además de los salarios promedios— la estructura salarial de los docentes a lo largo de su vida productiva. Este último aspecto es importante debido a que permitirá conocer qué tan diferentes son los salarios de los docentes en comparación

a los de otros profesionales en distintos momentos de su vida y, por lo tanto, según distintos niveles de experiencia. Al fin y al cabo, cómo cambian los salarios a lo largo de la vida productiva puede ser un factor fundamental de atracción o expulsión de la carrera docente.

Datos y metodología

Con el fin de entender la estructura salarial de los docentes en Colombia, este estudio se basó en los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2011 del tercer trimestre. Se empleó la base trimestral para así obtener información representativa a nivel de zona (urbano/rural). La GEIH es la encuesta oficial usada por el DANE para observar la situación laboral del país. Ésta permite clasificar a la población según su categoría ocupacional; brinda información sobre ingresos, ocupación y sector de la población ocupada del país; además de información sociodemográfica como edad, nivel de estudios o sexo de dicho grupo. De esta encuesta utilizamos la información de todos los individuos entre 18 y 65 años de edad. La población que manifestó ya estar pensionada, fue retirada de la muestra empleada.³³

Para este trabajo se cuentan a los ocupados mayores de edad según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 1970, la cual toma los subgrupos ocupacionales a dos dígitos. El subgrupo de los *docentes* en esta clasificación corresponde al código 13 de la misma, siendo todos los demás subgrupos clasificados como *no docentes*. Adicionalmente, y a diferencia del artículo de referencia de Gaviria y Umaña (2002), la GEIH incluye la identificación de la actividad económica del lugar de trabajo, lo cual permite diferenciar a los profesores de preescolar, básica y media de otros profesores (por ejemplo, quienes enseñan en instituciones de educación superior).³⁴ Así, para este análisis, catalogamos a los *docentes* como aquellos cuya actividad económica está en alguna de estas tres categorías (preescolar, básica y media). En este punto vale la pena aclarar que aunque sería deseable también distinguir a los docentes del antiguo y nuevo estatuto, esta información no está disponible en la GEIH.

³³ La GEIH es una encuesta representativa a nivel nacional, urbano/rural, regional, departamental y para cada una de las capitales de los departamentos. Así, es la base de datos idónea para responder las preguntas que se resuelven en esta sección. Sin embargo, para verificación se comparó la distribución de los salarios docentes según la información de la GEIH con los datos oficiales de docentes en Colombia provenientes de la Resolución 166 (R166), de su escalafón y del pago correspondiente a cada grado y nivel. Ambas distribuciones dan resultados muy similares, tal y como se puede observar en el Figura A1 del Anexo 4.

³⁴ Se clasificaron como docentes de preescolar, básica y media a aquellos maestros que reportan trabajar en lugares cuya actividad principal es: educación preescolar; educación básica primaria; educación básica secundaria; educación media; establecimientos que prestan el servicio de educación preescolar y básica primaria; establecimientos que prestan el servicio de educación preescolar y básica; establecimientos que prestan el servicio de educación preescolar, básica y media; establecimientos que prestan el servicio de educación básica; establecimientos que prestan el servicio de educación básica y media; y establecimientos que prestan el servicio de educación básica, secundaria y media.

Como empleado público (docentes o no docentes) se define a quienes contestaron ser empleados del gobierno. Como empleado privado, o no público, se definen a quienes se clasificaron dentro de alguna de las siguientes categorías:

obrero o empleado de empresa particular, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, patrón o empleador, trabajador familiar sin remuneración, trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, jornalero o peón u otros.

Utilizando esta información creamos un grupo de comparación específico: profesionales de ocupaciones seleccionadas. En un futuro, idealmente los candidatos a ser parte del cuerpo docente deberían provenir del tercio más alto de la distribución de habilidades académicas y, por lo tanto, la comparación de salarios con este grupo es relevante.

Específicamente, las profesiones que se seleccionaron como el grupo análogo ideal del que esperamos provengan los futuros docentes son aquellas relacionadas con las ciencias exactas, naturales, sociales o con ingenierías. Éstos incluyen a los químicos y físicos; arquitectos e ingenieros; biólogos, agrónomos, zoólogos, bacteriólogos, farmacólogos, técnicos en ciencias biológicas y agronómicas; médicos, cirujanos, asistentes médicos, odontólogos, asistentes dentistas, veterinarios, asistentes veterinarios, farmacéuticos, dietéticos, nutriólogos de salud pública y nutricionistas; estadísticos, matemáticos, analistas de siste-

En un futuro, idealmente los candidatos a ser parte del cuerpo docente deberían provenir del tercio más alto de la distribución de habilidades académicas y, por lo tanto, la comparación de salarios con este grupo [el de las ocupaciones seleccionadas] es relevante.

(...) las profesiones que se seleccionaron como el grupo análogo ideal del que esperamos los futuros docentes provengan son aquellas relacionadas con las ciencias exactas, naturales, sociales o con ingenierías.

mas y técnicos; economistas; abogados, jueces, magistrados, fiscales y notarios; directores y gerentes. En principio, hubiese sido ideal restringir las ocupaciones aún más y, por ejemplo, no incluir en ella a los zoólogos, técnicos en ciencias biológicas y

agronómicas o a los analistas de sistemas y técnicos. Sin embargo, no es posible hacer una clasificación más fina con la codificación de la GEIH de 2011.

El modelo lineal básico que se estima en este capítulo y permite ver las diferencias entre los docentes oficiales y el resto de los trabajadores se detalla en la ecuación (1):

$$\log W_i = X_i' \beta + \alpha PU_i + e_i \quad (1)$$

donde W_i es el ingreso laboral mensual del trabajador i , X_i es el vector de características de control (género, nivel educativo en años de escolaridad, experiencia, zona urbano/rural y departamento) y PU_i es la variable dicotómica que toma el valor de

uno si es un docente público y cero si es un docente privado.³⁵

Este modelo se realizó utilizando la información de todos los trabajadores, sólo con información de los hombres y sólo con la información de

mujeres para tener en cuenta diferencias en la remuneración al trabajo según el género.

El ingreso laboral de la población, variable estandarizada por el DANE, es la suma de cinco ingresos: i) ingreso del trabajo principal el mes anterior a la reali-

zación de la encuesta (antes de descuentos); ii) monto en dinero estimado de lo recibido como alimentos o iii) vivienda como parte de pago; iv) ganancia neta u honorarios netos de los trabajadores por cuenta propia; v) ingreso del segundo trabajo, en caso de tener uno. A esta variable se le restó el ingreso obtenido en el segundo trabajo y se presenta únicamente el ingreso obtenido por mes laborado.

Las regresiones anteriores comparan el salario promedio de los docentes con el salario promedio de los profesionales seleccionados. Aunque estas comparaciones promedio son importantes, estudios recientes muestran que al momento de escoger una profesión, los trabajadores no sólo tienen en cuenta los promedios de ingresos laborales que obtendrán, sino también cómo éstos cambian a lo largo de su vida productiva. Con el objetivo de analizar esta pregunta, se calcularon los salarios promedio por mes de los distintos grupos de trabajadores para cinco cohortes de edades diferentes: 20-29, 30-34, 35-44, 45-54 y 55-64 años de edad.

El Cuadro 20 muestra las estadísticas descriptivas escolaridad, horas trabajadas, y remuneración mensual para cuatro grupos distintos: asalariados, empleados formales, formales profesionales y formales en profesiones seleccionadas. Como es posible observar, los docentes presentan mayores niveles de escolaridad que sus contrapartes no docentes entre los asalariados y entre los empleados formales del país; así como niveles similares a los

(...) estudios recientes muestran que al momento de escoger una profesión, los trabajadores no sólo tienen en cuenta los promedios de ingresos laborales que obtendrán, sino también cómo éstos cambian a lo largo de su vida productiva.

(...) los docentes presentan mayores niveles de escolaridad que sus contrapartes no docentes entre los asalariados y entre los empleados formales del país; así como niveles similares a los de los profesionales y de las profesiones seleccionadas.

Los docentes reportan trabajar un número de horas a la semana menor que aquellos que no son docentes. Mientras un maestro trabaja aproximadamente 35 horas a la semana, un no docente catalogado como asalariado o formal trabaja aproximadamente 50 horas a la semana, 15 horas por semana más que los maestros.

de los profesionales y de las profesiones seleccionadas. Mientras entre la población asalariada, los docentes cuentan con aproximadamente 16.5 años de escolaridad, sus contrapartes no docentes tan sólo cuentan con 9.7 años. Los años promedio de escolaridad de los no docentes aumenta a 11 al comparar sólo aquellos empleados formales, pero las diferencias siguen siendo importantes. Entre los profesionales, tanto docentes como no docentes cuentan con 17 años de educación aproximadamente.

Las estadísticas del Cuadro 20 presentan también un dato muy interesante. Los docentes reportan trabajar un número de horas a la semana menor que aquellos que no son docentes. Mientras un docente profesional trabaja aproximadamente 35 horas a la semana, un no docente catalogado como asalariado o formal trabaja aproximadamente 50 horas a la semana, 15 horas por semana más que los maestros. Al comparar las horas laborales de los docentes con el grupo de profesionales o profesionales con ocupaciones seleccionadas, estas diferencias se mantienen altas y son cercanas a 12 horas en promedio a la semana.

El ingreso mensual, que relaciona el ingreso por hora y las horas trabajadas, muestra mayores ingresos para los docentes al compararlos con la población asalariada y formal, y menores ingresos para los docentes al compararlos con la población profesional y los profesionales seleccionados. Mientras que entre la población asalariada, un docente devenga apro-

ximadamente el doble que un no docente al mes (\$1,517,220 vs. \$865,500), entre los profesionales, un docente gana aproximadamente un millón menos que los no docentes (\$1,678,981 vs. \$2,678,638).³⁶

Estas diferencias en los promedios simples en las principales características de los trabajadores refuerzan aún más la esco-

Mientras que entre la población asalariada, un docente devenga aproximadamente el doble que un no docente al mes (\$1,517,220 vs. \$865,500), entre los profesionales, un docente gana aproximadamente un millón menos que los no docentes (\$1,678,981 vs. \$2,678,638).

gencia de un grupo de control mucho más restringido al que utilizaron Gaviria y Umaña (2002). Por lo tanto, los ejercicios econométricos y de estimación de ingresos laborales a lo largo de la carrera se realizan con distintos grupos: formales, profesionales y profesionales con ocupaciones seleccionadas.

Cuadro 20. Estadísticas descriptivas para asalariados, formales, profesionales y profesiones seleccionadas

Características		Según ocupación		Número
		Docentes ¹	No docente ²	
Años promedio de escolaridad	Asalariado	16.5	9.7	37,013
	Formales	16.7	11.5	22,489
	Profesionales	17.1	17.1	5,941
	Profesiones seleccionadas ²	17.1	17.4	3,667
Horas trabajadas	Asalariado	34.6	49.9	37,013
	Formales	34.8	50.9	22,489
	Profesionales	34.8	47	5,941
	Profesiones seleccionadas ²	34.8	46.6	3,667
Ingreso mensual (pesos)	Asalariado	1,517,220	865,500	37,013
	Formales	1,593,345	1,143,884	22,489
	Profesionales	1,678,981	2,678,638	5,941
	Profesiones seleccionadas ²	1,678,981	3,209,795	3,667

Fuente: GEIH 2011 – III Trimestre. Población de 18 a 65 años.
Notas: ¹ Docente es definido como la persona que tiene como oficio principal la docencia. La clasificación de la actividad económica de su lugar de trabajo es: educación preescolar; educación básica primaria; educación básica secundaria; educación media; establecimientos que prestan el servicio de educación preescolar y básica primaria; establecimientos que prestan el servicio de educación preescolar y básica; establecimientos que prestan el servicio de educación básica y media; establecimientos que prestan el servicio de educación básica, secundaria y media. ² Agrupación que incluye a los profesionales dentro de las siguientes categorías: químicos, físicos; arquitectos e ingenieros; biólogos, agrónomos, zoólogos, bacteriólogos, farmacólogos, técnicos en ciencias biológicas y agronómicas; médicos, cirujanos, asistentes médicos, odontólogos, asistentes dentistas, veterinarios, asistentes veterinarios, farmacéuticos, dietéticos y nutriólogos de salud pública, nutricionista; estadísticos, matemáticos, analistas de sistemas, técnicos; economistas; abogados, jueces, magistrados, fiscales, notarios; directores y gerentes.

36 De ahora en adelante, este símbolo \$ debe entenderse como representativo de los pesos colombianos. Cuando la cifra pertenezca a una moneda distinta, tal como el dólar estadounidense, la nomenclatura será distinta (por ejemplo USD100,000).

Resultados

Diferencias salariales promedio entre docentes públicos y profesionales de ocupaciones seleccionadas

Como se mencionó en el aparte metodológico de esta sección, se estimaron varias especificaciones de la ecuación 1. La Figura 16 presenta los principales resultados obtenidos mostrando las diferencias promedio en los salarios mensuales entre los docentes públicos y tres grupos de comparación distintos: trabajadores formales, profesionales y profesionales con ocupaciones seleccionadas.³⁷ Las barras representan las diferencias salariales promedio mensuales entre lo que devengan los docentes y lo que devengan las personas en otros tres grupos, controlando por sus respectivas características sociodemográficas.

Después de controlar por los niveles de educación, experiencia y lugar de residencia, encontramos que el salario mensual promedio de los docentes es 10% mayor que el que devenga el resto de trabajadores formales en el país. Este resultado es muy similar al encontrado por Gaviña y Umaña (2002) quienes, utilizando un grupo de comparación parecido, encontraron una diferencia del 8% a favor de los docentes. Es notable que incluso diez años después esta similitud continúe. Al restringir

el grupo de control y tener únicamente en cuenta a los profesionales, la ventaja salarial mensual de los docentes desaparece y se encuentra que en promedio ellos devengan un 7% mensual menos que el resto de trabajadores. Finalmente, al comparar el salario mensual de los docentes con el que devengan profesionales de ocupaciones seleccionadas, la diferencia en contra de los docentes aumenta a un 18%.³⁸

De cualquier manera, tanto Barón y Bonilla (2011) como Barrera, Maldonado y Rodríguez (2012) encuentran que hoy en día los individuos que entran a programas de licenciatura provienen de la punta inferior en el puntaje de la prueba de Estado. Por el contrario, individuos que obtienen pun-

tajes superiores en las pruebas Saber 11 entran a programas relacionados con las ciencias exactas, medicina, derecho, economía, entre otros. Como lo mencionamos anteriormente, en el ideal quisiéramos que al igual que en países como

Finlandia, Singapur o Corea del Sur, aquellos individuos de la punta superior ingresaran a la carrera docente. Si queremos que esto ocurra debemos

Al restringir el grupo de control y tener únicamente en cuenta a los profesionales, la ventaja salarial mensual de los docentes desaparece y se encuentra que en promedio ellos devengan un 7% mensual menos que el resto de trabajadores.

³⁷ Los resultados econométricos están disponibles en el cuadro A38 del Anexo 4.

³⁸ En el texto nos concentramos en el salario mensual porque el objetivo de la propuesta que se hará más adelante es lograr que la carrera docente sea más atractiva. Sin embargo, es importante aclarar que estos resultados no necesariamente implican que el docente esté siendo sub-remunerado en el mercado. Como quedó claro en el Cuadro 20, ellos reportan trabajar un número mucho menor de horas que los demás profesionales. Dadas estas diferencias, y siguiendo la metodología usual en economía laboral, se llevaron a cabo las mismas regresiones teniendo al salario por hora como variable dependiente. En este caso, se encuentra que la remuneración por hora de los docentes es mayor que la de individuos en cualquiera de los tres grupos de comparación. Específicamente, después de controlar por las principales características socioeconómicas, los docentes devengan en promedio un 40% adicional por hora que todos los trabajadores formales del país, un 20% adicional que el resto de profesionales y un 7% adicional cuando se compara con los profesionales de ocupaciones seleccionadas. Los resultados están disponibles a través de los autores.

ofrecerles salarios mensuales competitivos y, por lo tanto, el grupo de comparación de interés sería el tercero. La Figura 17 analiza en más detalle las diferencias en los salarios mensuales cuando se comparan los docentes con este grupo en particular. La primera barra muestra los resultados de la regresión que compara el ingreso laboral mensual de todos los docentes públicos contra todos los profesionales se-

leccionados respectivamente; la segunda muestra el resultado de la especificación que compara únicamente los salarios entre hombres; y finalmente el último grupo presenta el resultado de la estimación que compara únicamente los salarios entre mujeres.

Como es posible observar, el primer resultado replica los encontrados en la Figura 16 donde, en promedio, el salario mensual de los docentes es

Figura 16. Diferencias salariales promedio entre docentes y distintas categorías de profesionales

Notas: En las ocupaciones seleccionadas se incluyen a los profesionales de carreras como medicina, ingeniería, derecho, economía, entre otros.

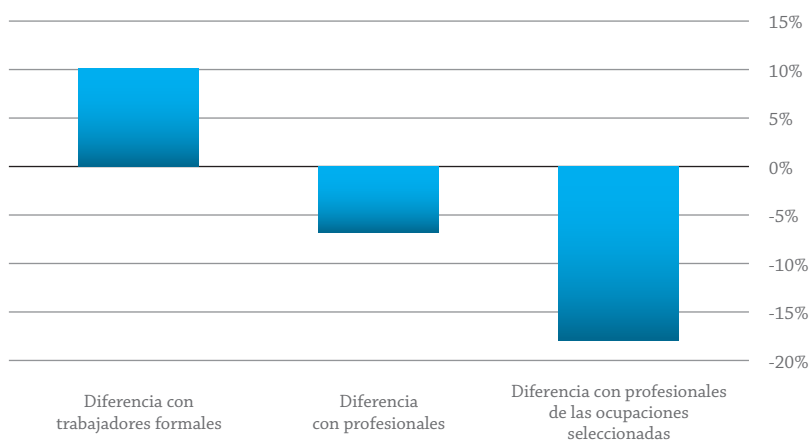
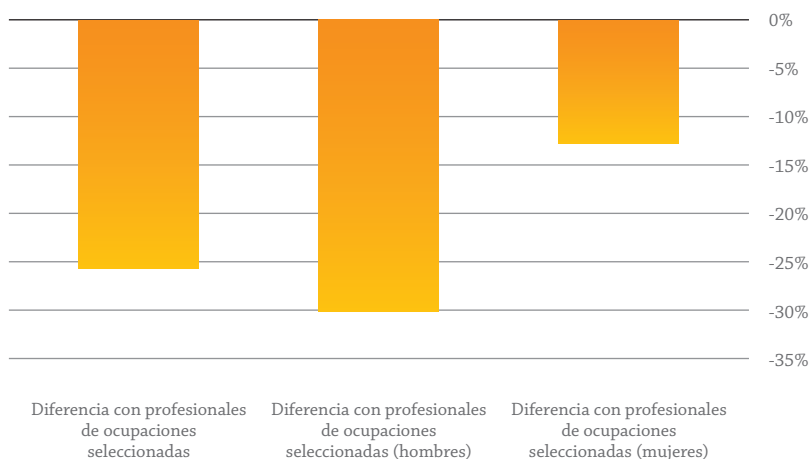


Figura 17. Diferencias salariales promedio entre docentes y profesionales de ocupaciones seleccionadas

Notas: En las ocupaciones seleccionadas se incluyen a los profesionales de carreras como medicina, ingeniería, derecho, economía, entre otros.



18% menor que el de los profesionales de las ocupaciones seleccionadas. Pero además, los resultados por género son muy interesantes. Como se evidencia, al comparar el ingreso mensual, los docentes públicos hombres ganan (...) en promedio, el salario mensual de los docentes es 18% menor que el de los profesionales de las ocupaciones seleccionadas. un 30% menos que sus pares de profesiones con ocupaciones seleccionadas. En el caso de las mujeres, la diferencia en el salario promedio mensual es únicamente del 9% en contra de las docentes.

Diferencias de ingresos según edad entre docentes y profesionales de las ocupaciones seleccionadas

Como se mencionó anteriormente, aunque la comparación de los salarios promedio es relevante, es necesario complementarla con información sobre la evolución de los ingresos laborales a lo largo de la vida productiva. Esta sección se concentra en presentar los principales resultados de estos ejercicios. Al igual que en el caso anterior, el análisis se lleva a cabo con el ingreso mensual

total de los docentes públicos, comparado con el grupo de profesionales de ocupaciones seleccionadas. Las figuras presentadas a continuación presentan tres líneas de interés. Así, las diferencias salariales entre docentes y profesionales de las ocupaciones seleccionadas aumentan muchísimo más para los hombres que para las mujeres en la carrera docente.

La línea continua muestra los promedios simples obtenidos para cada cohorte, mientras que las dos líneas punteadas representan los intervalos de confianza (superior e inferior) de un 95%. Estos últimos permiten determinar si existen o no diferencias estadísticamente significativas en dichos promedios simples entre los distintos grupos de interés.³⁹

La Figura 18 presenta los resultados al comparar el ingreso mensual promedio para las cinco cohortes seleccionadas, separando nuevamente los

resultados según el género. Además, la figura permite analizar las diferencias salariales a lo largo de la vida laboral y las diferencias en el crecimiento. Entre los individuos con las profesiones seleccionadas, se observa que mientras las docentes mujeres devengan aproximadamente \$950,000 menos que las mujeres de las ocupaciones seleccionadas

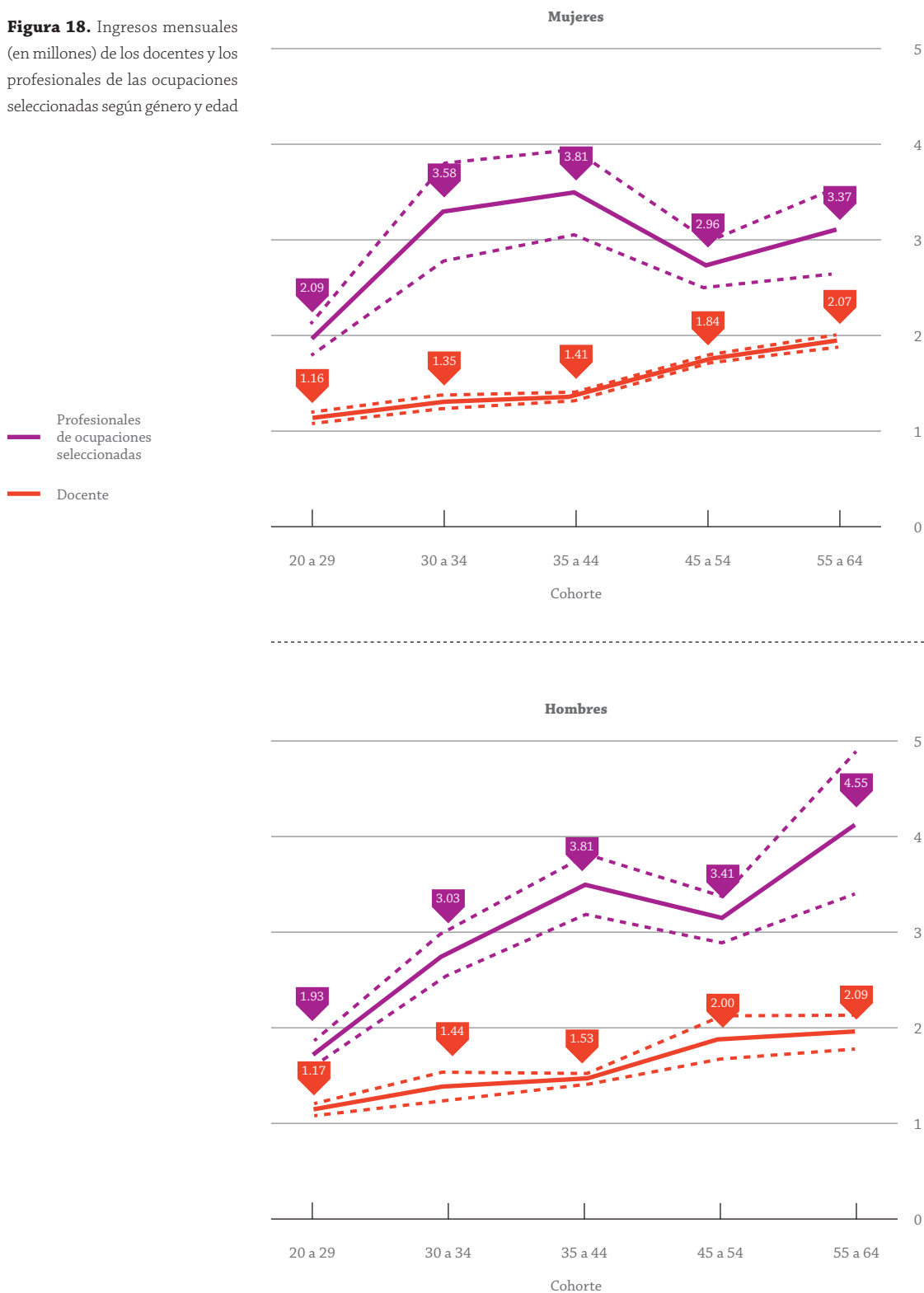
al inicio de su ciclo productivo, esta diferencia se aumenta a \$1,300,000 al final de su ciclo productivo. Igualmente, en el caso de los hombres docentes, éstos ganan \$663,000 menos que los hombres de

las ocupaciones elegidas al inicio de sus carreras y \$2,460,000 menos al final de ésta. Así, las diferencias salariales entre docentes y profesionales de las ocupaciones seleccionadas aumentan muchísimo más para los hombres que para las mujeres en la carrera docente.

También es importante resaltar que las diferencias se acentúan para ambos grupos hacia la mitad de la vida productiva, específicamente en el rango entre los 30 a 45 años de edad. En segundo lugar,

³⁹ Vale la pena resaltar que la información presentada en los cuadros de esta subsección representa promedios simples de los salarios respectivos para cada grupo y por tal motivo no se controla por las características socioeconómicas de cada individuo respectivo, algo que sí se tiene en cuenta en las regresiones. Adicionalmente, como es costumbre al presentar diferencias en promedios simples de una encuesta, los promedios en estos cuadros tienen en cuenta los pesos de muestreo proporcionados por la GEIH –III trimestre de 2011.

Figura 18. Ingresos mensuales (en millones) de los docentes y los profesionales de las ocupaciones seleccionadas según género y edad



con el paso del tiempo, los profesionales de ocupaciones seleccionadas incrementan (en términos absolutos) más sus ingresos que los docentes. En el caso de las mujeres, mientras las docentes incrementan sus ingresos a lo largo de su vida productiva en \$910,000, el otro grupo lo hace en \$1,260,000. Entre los hombres, los docentes incrementan su ingreso en \$920,000 y los profesionales de las ocupaciones seleccionadas en \$2,720,000. Sin embargo, en términos relativos, estos aumentos implican que para las mujeres el incremento porcentual salarial es mayor para las docentes a lo largo de la vida productiva. Lo contrario ocurre en el caso de los hombres. En tercer lugar, mientras los docentes consistentemente incrementan sus ingresos a lo largo de su vida productiva, los profesionales de las ocupaciones se-

leccionadas presentan periodos de estancamiento o disminución de ingresos.

Las importantes diferencias encontradas respecto al género son consecuencia directa de la forma como se definen los salarios docentes en Colombia. Mientras que la reglamentación en el país respecto a la fijación de salarios no discrimina entre géneros, es bien conocido el hecho que esto sí ocurre en el mercado laboral del sector privado. Trabajos nacionales al respecto —tales como Hoyos, Ñopo y Peña (2007)— muestran que en Colombia, al igual que en la mayoría de países en el mundo, hay una clara discriminación salarial en contra de las mujeres. Seguramente este patrón diferencial por género explica las diferencias en la remuneración en las ocupaciones seleccionadas del grupo de control.

Varianza en el nivel salarial

Al analizar las gráficas en la Figura 18, surge también un resultado evidente con importantes implicaciones. Como se puede observar, los espacios entre las líneas que representan los intervalos de confianza (líneas punteadas)

para cada nivel salarial promedio son significativamente mayores para los profesionales en ocupaciones seleccionadas que para los docentes públicos. Esto implica que los salarios en este último grupo están altamente compactados.

Las diferencias en este aspecto son importantes. Por ejemplo, mientras para las mujeres profesionales en ocupaciones seleccionadas las diferencias promedio en los salarios mensuales son de cerca de \$400,000, para las mujeres docentes las diferencias promedio sólo alcanzan a ser de \$100,000. Lo mismo sucede en el caso de los hombres, pero con

unos valores absolutos mayores: \$600,000 de diferencia promedio para los profesionales de ocupaciones seleccionadas y únicamente \$260,000 para los docentes. Estas diferencias en términos relativos

implican varianzas de un 25-36% del salario promedio inicial para los profesionales de ocupaciones seleccionadas y únicamente del 10-20% para los docentes públicos.

Más aun, tanto para hombres como para mujeres en profesiones seleccionadas, la

varianza en el salario mensual promedio aumenta con la experiencia. En cambio, en el caso de los docentes, la varianza en los salarios a lo largo de la carrera permanece relativamente constante. Por ejemplo, mientras que al inicio de la carrera, el promedio de diferencias salariales para las mujeres de las profesiones seleccionadas es cercano

(...) tanto para hombres como para mujeres en profesiones seleccionadas, la varianza en el salario mensual promedio aumenta con la experiencia. En cambio, en el caso de los docentes, la varianza en los salarios a lo largo de la carrera permanece relativamente constante.

a \$100,000, al final de la carrera éste aumenta a \$600,000. Para las mujeres docentes, la dispersión salarial al comienzo y al final de la carrera es cercana a los \$100,000. En términos relativos, esto implica unas diferencias de un 9% del salario promedio inicial al comienzo de la carrera, que aumenta a un 28% al final de ésta para las mujeres de las carreras elegidas como grupo de control. Para las mujeres docentes, la varianza en términos relativos incluso disminuye de un 9 a un 5% al comienzo y al final de la carrera docente, respectivamente. Lo

mismo ocurre para el caso de los hombres. Mientras que al inicio de la carrera la dispersión salarial de profesionales de ocupaciones seleccionadas es cercana a \$200,000, al final de la carrera ésta aumenta a \$1,120,000. Para los hombres docentes, estos valores son \$100,000 y \$300,000, respectivamente. En términos relativos para los profesionales de las ocupaciones elegidas, la dispersión salarial al comienzo y al final de la carrera es de 11 y 28%, mientras que para los docentes, estos valores llegan únicamente al 8 y 18%, respectivamente.

Conclusiones principales sobre la estructura salarial de los docentes públicos en Colombia

La presente sección describió y comparó la estructura salarial de los docentes públicos en Colombia con la de otros profesionales del país. A diferencia de estudios pasados existentes en la literatura nacional, el análisis acá presentado toma como grupo

de comparación principal aquellos individuos que están altamente capacitados y que laboran en ocupaciones que presumiblemente reciben mayores niveles de formación. El motivo de esta selección es claro. Si queremos que los docentes en Colombia provengan del tercio más alto de la distribución de habilidades y sean —en una generación— un grupo de profesionales de la más alta calidad y con el más alto reconocimiento por parte de la sociedad, debemos

asegurar que existan los incentivos adecuados para atraerlos a esta profesión. Uno de estos incenti-

Si queremos que los docentes en Colombia provengan del tercio más alto de la distribución de habilidades y sean —en una generación— un grupo de profesionales de la más alta calidad y con el más alto reconocimiento por parte de la sociedad, debemos asegurar que existan los incentivos adecuados para atraerlos a esta profesión.

(...) es claro que los salarios promedio mensuales de los docentes en Colombia son menores que los salarios promedio que devengan los profesionales de las ocupaciones seleccionadas para el grupo de comparación. Además, estas diferencias son mayores para hombres que para mujeres.

vos es sin duda el nivel de remuneración salarial que se les debe ofrecer.

Las principales conclusiones que surgen de este análisis se pueden dividir en tres. Primero, es claro que los salarios promedio mensuales de los docentes en Colombia son me-

nores que los salarios promedio que devengan los profesionales de las ocupaciones seleccionadas para el grupo de comparación. Además, estas diferencias son mayores para hombres que para mujeres. Segundo, al

analizar los salarios promedio mensuales de los docentes a lo largo de la vida laboral, encontramos diferencias importantes (en contra de los maestros) entre los salarios de los docentes y los de los trabajadores de profesiones escogidas, especialmente hacia la mitad de ésta (cohortes

entre los 30 a 45 años de edad). Tercero, la dispersión salarial de los docentes públicos en Colombia es sig-

nificativamente menor que la de los demás profesionales con ocupaciones seleccionadas. Más aun, mientras que la dispersión para los docentes es constante a lo largo de su vida laboral, la dispersión para los demás profesionales aumenta en el tiempo. Esto ocurre porque los salarios docentes dependen única y exclusivamente de los niveles de educación y experiencia del docente. Esta menor dispersión en los salarios implica, a su vez, que hoy en día en Colombia no se está remunerando al docente de acuerdo con su desempeño laboral, ya que todos devengan un salario similar independientemente de la calidad de trabajo o esfuerzo que hagan en su labor. Por tal motivo, a diferencia de lo que ocurre en otras ocupaciones, no existe la posibilidad de premiar el trabajo de docentes sobresalientes.

Los tres resultados unidos tienen una implicación importante: la actual estructura salarial de los docentes puede estar repercutiendo negativamente en quienes escogen esta profesión como una opción de carrera. Primero, las diferencias salariales promedio mensuales en contra de

(...) la dispersión salarial de los docentes públicos en Colombia es significativamente menor que la de los demás profesionales con ocupaciones seleccionadas.

(...) hoy en día en Colombia no se está remunerando al docente de acuerdo con su desempeño laboral, ya que todos devengan un salario similar independientemente de la calidad de trabajo o esfuerzo que hagan en su labor.

Si al momento de seleccionar la futura profesión, los jóvenes y sus padres tienen en cuenta los salarios mensuales, el menor salario promedio mensual que devengan los docentes puede inhibirlos de escoger dicha carrera independientemente de su nivel de habilidad cognitiva.

los docentes pueden estar influyendo negativamente en las decisiones de escogencia de profesión por parte de los jóvenes. Si al momento de seleccionar la futura profesión, los jóvenes y sus padres tienen en cuenta los salarios mensuales, el menor salario promedio mensual que devengan los docentes puede inhibirlos de escoger dicha carrera independientemente de su nivel de habilidad cognitiva. Segundo, es de esperar que personas más hábiles y comprometidas con su labor busquen empleos en donde su mayor esfuerzo y mejores resultados en el trabajo sean premiados por el mercado. Al no existir esta posibilidad en la remuneración de los docentes, se puede especular que los incentivos para que este tipo de individuo ingrese a la carrera docente se reduzcan también. Estas repercusiones negativas se han encontrado en otros países como lo demostró Hoxby y Leigh (2004) para el caso de docentes en Estados Unidos o más recientemente Dal Bó, Finan y Rossi (2013) para el caso de servidores públicos en México.