

# Remuneraciones al pizarrón\*

*Alejandra Mizala y Pilar Romaguera*

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar los salarios de los profesores en Chile, comparándolos con los de individuos con características similares que se desempeñan en otras ocupaciones. Para ello se utiliza la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) de 1998. Sus resultados permiten concluir que el problema fundamental de las remuneraciones de los profesores en Chile no es su nivel promedio, sino el hecho de que éstas son muy parejas entre los distintos docentes. A diferencia de otros profesionales, la varianza de los ingresos laborales de los profesores es muy baja, lo que significa que, independientemente de su calidad profesional, el salario está fijado por consideraciones ajenas al desempeño.

■ Alejandra Mizala, Ph.D. en Economía de la Universidad de California, Berkeley, e ingeniero comercial de la Universidad de Chile, es profesora asociada del Centro de Economía Aplicada (CEA) del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile. Sus áreas de investigación son la economía laboral y economía de la educación. Actualmente es la directora del Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. Entre sus últimas publicaciones destacan: "Wage Differentials and Occupational Wage Premia: Firm Level Evidence for Brazil and Chile", "The Review of Income and Wealth", junio 1998 (con P. Romaguera); "Protection and Labor Standards" en R. Fischer (ed.) *Latin America and the Global Economy Export Trade and the Threat of Protection*, Mac Millan Press (por aparecer) (con P. Romaguera); "¿Cómo se comparan los resultados de la Prueba Simce entre Colegios Públicos y Privados?", *Revista Perspectivas* Vol. 2 N° 1, 1998 (con P. Romaguera).

Pilar Romaguera es Ph.D. en Economía de la Universidad de Boston e ingeniero comercial y licenciada en Economía de la Universidad de Chile. Es profesora asociada del Centro de Economía Aplicada (CEA) del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile y Directora Académica del Magister en Gestión y Políticas Públicas de esta misma institución. Sus áreas de investigación son economía laboral, economía de la educación, la relación entre las políticas sociales y la distribución del ingreso. Entre sus últimas publicaciones destacan: "School Performance and Choice: The Chilean Experience" *The Journal of Human Resources*, 2000 (con A. Mizala); "Financiamiento de la Salud en la Tercera Edad en el Sistema Isapre" *Cuadernos de Economía*, 1998 (con R. Fischer y A. Mizala); "Labour Flexibility: The Case of Chile" en *Flexibility and Productivity in Latin America*, E. Amadeo y S. Horton (eds.), Mac Millan, Londres, 1997 (con P. González, A. Mizala y C. Montero).

---

\* Las autoras agradecen el apoyo financiero de Fondecyt, proyecto N° 1000936 y del BID. Asimismo, agradecen los comentarios de Alex Galetovic, Pablo González, Mauricio Farías, Claudia Piras y William Savedoff. Por supuesto ninguno de ellos es responsable de los eventuales errores que aparezcan en el trabajo.

**ALEJANDRA MIZALA**, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile. República 701, Santiago.

fax: (562) 689 7895      correo electrónico: amizala@dii.uchile.cl

**PILAR ROMAGUERA**, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile. República 701, Santiago.

Fax: (562) 689 7895      correo electrónico: promague@dii.uchile.cl

## INTRODUCCIÓN

**E**xiste consenso, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, acerca de la importancia que el rol de la educación y su calidad juegan en la distribución del ingreso y en el potencial de crecimiento de los países. En muchas naciones, sobre todo aquellas que han resuelto el problema de cobertura educacional, ha surgido una fuerte preocupación por la calidad de la educación, intentando entender los factores que la determinan.

En este contexto, los profesores son un insumo fundamental del proceso educativo y sus remuneraciones representan más del 90% del presupuesto educacional en América Latina. A pesar de esto, existe la percepción de que los profesores reciben salarios más bajos que otros profesionales, siendo el tema salarial la causa de la mayoría de las huelgas de los docentes, con la consecuente pérdida de días escolares e impacto negativo sobre el aprendizaje de los alumnos.

Los argumentos a favor de aumentar los salarios de los profesores sostienen que las bajas remuneraciones tienden a desalentar el ingreso de buenos estudiantes a la carrera de pedagogía, afectan negativamente la motivación por enseñar y provocan el abandono de la profesión por parte de los buenos docentes. Por lo tanto, un aumento en los sueldos, al contrarrestar los efectos anteriores, mejoraría la calidad de la enseñanza. Al respecto, la evidencia empírica muestra que hay una fuerte vinculación entre la calidad de los profesores y el logro educativo de los alumnos (Rivkin, Hanushek y Kain, 1998); sin embargo, la evidencia acerca de la relación entre la calidad de los profesores y sus salarios no es concluyente (Hanushek, Rivkin y Kain, 1999; Figlio, 1997).

Recientemente, una serie de trabajos acerca de los salarios de los profesores en América Latina (A.L.) han buscado determinar si efectivamente los profesores están sub o sobrepagados. Psacharopoulos *et al.* (1996), utilizando datos provenientes de encuestas de hogares de 12 países de Latinoamérica, contrastan los ingresos medios de los profesores con los de un grupo de comparación, compuesto por individuos mayores de 15 años que trabajan como empleados de los sectores público y privado, excluyendo los trabajadores agrícolas. Estos autores concluyen que no hay un patrón claro, ya que en algunos países los profesores ganan más que el grupo de comparación y viceversa. Sin embargo, sólo en el caso de Chile la comparación se realiza controlando por características de los trabajadores<sup>1</sup>, país en que no encuentran diferencias entre los ingresos de los profesores y los del grupo de comparación.

Un estudio de la Cepal (1999), basado en encuestas de hogares de varios países de A.L., muestra que los salarios de los profesores han aumentado en los años '90 (3%-9% anual). Sin embargo, el retorno anual por año de educación es menor que el de otros profesionales (con la excepción de Costa Rica). Si bien este estudio ajusta las horas trabajadas a 44 por semana y los salarios son medidos con relación a la línea de pobreza, no controla todas las características de los trabajadores. Liang (1999), por su parte, usa encuestas de hogares y estudia salarios de los profesores en 12 países de A.L. Concluye

---

1 Esto significa que se comparan los ingresos de individuos que tienen la misma educación, experiencia laboral, edad y sexo, entre otras variables. Los datos de Chile corresponden a 1989.

que éstos no están subpagados considerando las horas que trabajan y sus características, aunque sus ingresos anuales son menores que los de otros profesionales.

A su vez, un estudio realizado para Ecuador utilizando datos de encuestas de hogares (Mulcahy-Dunn y Arcia, 1996) muestra que los profesores en Ecuador reciben un pago igual al de otros profesionales con características similares. Vegas, Experton y Pritchett (1998), en un estudio efectuado para Argentina utilizando una encuesta de hogares y el Censo Nacional de Profesores de 1994, concluyen que la situación comparativa de los ingresos de los profesores varía mucho de una ciudad a otra. Estos profesionales ganan más que individuos similares en algunas ciudades, mientras que en otras, entre las que se encuentra el Gran Buenos Aires, reciben ingresos menores que individuos con similares características, brecha de ingresos que es creciente con el nivel de experiencia. Según este estudio, un poco más de un tercio de los profesores en Argentina reciben ingresos laborales menores a los que obtendrían en otras ocupaciones. A su vez, Piras y Savedoff, (1998) en un estudio realizado para Bolivia, basado también en encuestas de hogares, muestran que en 1993 las remuneraciones por hora de los profesores eran comparables o mejores que los de trabajadores similares en otras ocupaciones.

El presente estudio tiene como objetivo analizar los salarios de los profesores en Chile, comparándolos con los de individuos similares que se desempeñan en otras ocupaciones, utilizando la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen) de 1998.

El trabajo está organizado de la siguiente forma: en la primera sección se informa acerca de las características institucionales del mercado laboral de los profesores y la evolución general de sus remuneraciones; en la segunda sección se presenta la fuente de información y las estadísticas descriptivas que permiten comparar a los profesores con el resto de los trabajadores del país; en la tercera parte se realiza el análisis econométrico donde se estima una ecuación de ingresos diferenciando entre los profesores y el grupo de comparación; en la cuarta sección se compara el comportamiento de los profesores en relación al resto de los trabajadores, analizándose la distribución de los docentes en los deciles de ingreso autónomo vis-à-vis otros profesionales y el conjunto de trabajadores del país y en la última parte se resumen las conclusiones de este estudio.

## **1. El contexto institucional chileno**

### **1.1 El nivel de los salarios**

El salario de los profesores es un tema controvertido en Chile. El Colegio de Profesores sostiene que estos son extremadamente bajos y no se condicen con la labor de formación de las nuevas generaciones que estos profesionales realizan. Por su parte, una encuesta y entrevistas realizadas por las autoras de este estudio a una muestra de 800 profesores de enseñanza básica en el Gran Santiago, muestran que un porcentaje de ellos considera que las remuneraciones que perciben son relativamente bajas y que esto tiene impacto sobre su motivación y la permanencia en la docencia, así como en la decisión de los jóvenes al escoger su carrera universitaria<sup>2</sup>.

---

2 La encuesta se realizó entre noviembre de 1998 y enero de 1999.

Rojas (1998) estudia las remuneraciones del profesorado durante los últimos 25 años y concluye que después de un continuo deterioro desde mediados de los setenta y hasta comienzos de los años noventa, el aumento real de las remuneraciones de estos profesionales en la última década sólo les ha permitido alcanzar el nivel real de principios de los sesenta, lo que contrasta con el nivel promedio de remuneraciones del conjunto de la economía, las que se han más que duplicado con relación a las de 1960. También concluye que el costo de oportunidad de estudiar y ejercer la docencia se ha incrementado con relación a otras profesiones.

Efectivamente las remuneraciones de los profesores se deterioraron en términos reales durante los años ochenta<sup>3</sup>. A partir del año 1990, sin embargo, éstas se fueron incrementando. Así lo demuestra el cuadro 1, que presenta cifras propias elaboradas sobre la base de información entregada por el Ministerio de Educación (Mineduc) y que excluye la asignación de zona y responsabilidad para hacerlas comparables. Asimismo, se utiliza la matrícula de los alumnos de enseñanza básica y media como una variable proxy del número de profesores en cada nivel, con lo que de esta forma se pondera adecuadamente por la composición de profesores para obtener las remuneraciones promedio. Esto es importante porque los profesores de enseñanza media reciben salarios superiores a los de los profesores de enseñanza básica. El cuadro 1, además, muestra que las remuneraciones de los docentes de jornada completa, con 20 años de antigüedad, han aumentado en un 90% entre 1990 y 1998 y en un 44% entre 1960 y 1998.

## Cuadro 1

### Remuneraciones reales de los docentes de jornada completa (44 horas) y 20 años de servicio (miles \$ promedio de 1998)

Años	Remuneración promedio
1960	309
1961	319
1981	345
1990	235
1997	423
1998	445

Fuente: Elaboración propia a partir de antecedentes del Mineduc

## 1.2 La determinación de los salarios

En el sistema escolar chileno existen tres tipos de contratos laborales: los relativos al sistema municipal que se rigen por el Estatuto Docente, los correspondientes al sistema particular

3 Esta importante caída en los salarios de los profesores en los años '80 puede haber tenido un impacto negativo en la calidad de los estudiantes que optaron por la carrera de pedagogía.

subvencionado que se rigen por el Código del Trabajo que se aplica a todos los trabajadores del sector privado, pero para los cuales algunas normas del Estatuto Docente, que regula los contratos en el sistema municipal, constituyen una restricción activa<sup>4</sup> y, por último, los contratos del sistema particular pagado, regidos por el Código del Trabajo, en cuyo caso las normas del Estatuto Docente no son restricciones activas<sup>5</sup>. De acuerdo al Mineduc, el 54% de los profesores trabaja sólo en el sector municipal, el 39% lo hace en establecimientos privados (subvencionados o pagados) y el 7% restante se desempeña simultáneamente en ambos tipos de establecimientos educacionales.

Entre 1981 y 1991 los contratos laborales de todos los profesores estaban sujetos al Código Laboral, que, como ya se mencionó, rige para todos los trabajadores del sector privado en el país. En 1991 se aprobó el Estatuto Docente, que establece una estructura común y mejorada de remuneraciones, basada en un concepto denominado Remuneración Básica Nacional (RBN) por hora de clase y una serie de bonificaciones que se presentan en el cuadro A1 del anexo, muchas de las cuales están referidas a la RBN. Cabe aclarar, sin embargo, que a partir de 1995 el ingreso mínimo de los docentes es superior a la RBN. Esto quiere decir que la RBN es relevante sólo para calcular los beneficios suplementarios, pero no como un ingreso mínimo para los profesores.

El Estatuto Docente volvió a centralizar decisiones sobre contratos y remuneraciones<sup>6</sup>. La negociación centralizada de remuneraciones no está establecida en la ley, pero es una consecuencia de la creación de una escala nacional que hace homogéneas las rentas de los docentes con lo que, en la práctica, la negociación de sus remuneraciones ha tenido las características de un monopolio bilateral (Marcel, 1993, González; 1998).

En lo que se refiere a los establecimientos particulares, el Estatuto Docente establece que las relaciones laborales entre los docentes y los sostenedores de estos colegios se regirán por el Código Laboral, que norma las relaciones entre empleadores y trabajadores en el sector privado, con algunas excepciones (ver nota 4). Así, se establece que los docentes del sector privado tienen derecho a negociar colectivamente de acuerdo a la normativa de este sector pudiendo, de común acuerdo entre las partes, someterse a las normas vigentes para los profesores de establecimientos municipales.

El Estatuto Docente no establece una relación entre la retribución al trabajo docente en el sector municipal y la calidad de la educación impartida. Asimismo, con su introducción, la estabilidad del empleo dejó de ser influida por el número de alumnos que los colegios lograban retener en sus aulas. Es por ello que en 1995 la ley 19.410 intentó flexibilizar en parte el sistema<sup>7</sup>. En 1994, por otra

---

4 Estas normas se refieren a la jornada laboral, los feriados legales y la terminación del contrato, donde se le exige al empleador pagar una indemnización adicional equivalente a los meses que faltaren para el fin del año laboral en curso.

5 Ver González (1999) para un análisis detallado de los diferentes contratos a los que están sujetos los profesores en Chile.

6 Estas decisiones estaban centralizadas antes de 1980, fecha en que comienza el proceso de descentralización en que los establecimientos educacionales del sector público pasaron a depender directamente de los municipios.

7 Con esta ley se puso fin al empleo vitalicio, permitiéndose ajustes de dotaciones y estableciéndose la posibilidad de trasladar profesores dentro de una misma comuna, racionalizar recursos e incluso fusionar escuelas. Adicionalmente, esta ley introdujo la concursabilidad periódica de los cargos directivos de los establecimientos municipales, lo que es importante ya que los directores pueden ejercer liderazgos que incidan significativamente en los resultados de los colegios.

parte, el acuerdo de remuneraciones que puso fin al conflicto entre el Colegio de Profesores y el Mineduc estableció un bono que no estaba asociado con la antigüedad de los docentes, sino que dependía inversamente del exceso de dotación del establecimiento o del municipio. Esta misma ley fue la que creó el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente de los Establecimientos Subvencionados (SNED) que otorga una subvención de excelencia a los mejores establecimientos de cada región del país.<sup>8</sup>

## 2. Características de los profesores con relación al resto de los trabajadores y otros profesionales

La información utilizada proviene de la encuesta Casen de 1998, donde se ha identificado a 1.791 individuos que se desempeñan como profesores (utilizando información de ocupación, rama y oficio) de educación básica y media, y de los sectores público y privado<sup>9</sup>. El grupo de comparación está constituido por 58.006 individuos mayores de 15 años que declaran percibir ingresos del trabajo y laboran en el sector público o privado, excluyendo a los trabajadores agrícolas<sup>10</sup>. El análisis de este grupo representa la situación del mercado laboral en general; el cuadro 2 presenta información sobre ingresos, características de capital humano y ocupación de los profesores y los que no lo son.

Dado que los profesores tienen más años de educación que el promedio de los trabajadores, se ha incluido la misma información para otros dos grupos de trabajadores, aquellos que tienen 17 y más años de educación (2.696 individuos), es decir, que poseen formación universitaria, y aquellos que tienen 13 y más años de educación (9.215 individuos), esto es, que tienen estudios postsecundarios, si bien éstos pueden no ser universitarios o no haber terminado estudios superiores.

Como la encuesta Casen permite diferenciar los ingresos de la ocupación principal, así como otros ingresos del trabajo que perciben los individuos, se presenta también el ingreso de la ocupación principal corregido por el número de horas que trabajan las personas. Este ajuste es importante porque los profesores trabajan menos horas que el resto de los trabajadores, aún sin corregir por el hecho de que tienen un mayor número de días de vacaciones al año.

Un primer elemento importante a destacar es que el salario por hora de la ocupación principal que se obtiene de la encuesta Casen '98 es coincidente con la información de salario por hora declarado por los profesores encuestados en el Gran Santiago en otro estudio realizado por las autoras<sup>11</sup>. El ingreso por hora de la ocupación principal es de \$ 1.849 de acuerdo a la Casen '98 y de \$ 1.805 de acuerdo a la encuesta, ambas cifras en pesos de 1998<sup>12</sup>.

---

8 Para mayores detalles sobre el SNED, ver Mizala y Romaguera (2000).

9 La encuesta Casen '98 no permite diferenciar entre trabajadores del sector público y del sector privado.

10 Ambas muestras tienen un factor de expansión, lo cual es considerado al momento de estimar modelos econométricos.

11 Para mayores detalles ver Mizala *et al.* (2000)

12 Las desviaciones estándar también son similares, \$1.465 de acuerdo a la Casen y \$1.143 de acuerdo a la encuesta realizada en el Gran Santiago.

El análisis comparativo entre los profesores y el resto de los trabajadores no agrícolas señala que el ingreso por hora en la ocupación principal es mayor en los profesores que en el grupo constituido por el resto de los individuos y lo mismo ocurre con el ingreso total de la ocupación principal y los ingresos del trabajo que incluyen todas las entradas laborales.

También se aprecia que los profesores tienen en promedio más años de educación que el resto de los trabajadores (15.7 años versus 9.6 años) y una menor experiencia potencial (18.6 años versus 21.9 años). Un 78% de ellos tiene título postsecundario<sup>13</sup>, mientras que sólo un 10% del resto de los trabajadores lo tiene.

Al comparar a los profesores con los grupos más educados de trabajadores, se observa que éstos ganan menos que ambos grupos, quienes tienen ingresos laborales más altos y con una mayor variabilidad (varianza)<sup>14</sup>. La brecha es sin duda muy grande en comparación a los individuos que tienen 17 y más años de educación, con quienes es muy probable que se comparan los profesores, lo que explicaría la percepción que ellos tienen de estar mal remunerados.

El gráfico 1 muestra la distribución de los ingresos por hora de los profesores en comparación con la del resto de los trabajadores, con aquellos que tienen 13 y más años de educación y los que tienen 17 y más años de educación. Estos gráficos confirman lo ya dicho: la distribución del salario por hora de los individuos con 17 y más años de educación está desplazada hacia la derecha con relación a la de los docentes, y que en el caso de los individuos con 13 y más años de educación no ocurre lo mismo, a pesar de que se aprecia una mayor dispersión de los ingresos<sup>15</sup>.

Los profesores tienen un promedio similar de años de educación que aquellos que tienen 13 y más años (15.7 versus 15.2), pero menor al de los individuos con 17 años y más de educación (15.7 versus 17.5). La explicación de este hecho reside en que hay un porcentaje de profesores antiguos que no estudiaron pedagogía como carrera universitaria, sino en una escuela normal, donde se estudiaba una menor cantidad de años<sup>16</sup>. Asimismo, hoy día en varias universidades e institutos profesionales la carrera de pedagogía dura cuatro años. El cuadro 3 presenta la distribución de los profesores de la muestra por años de educación. Este permite observar que el 47.4% de los profesores tiene menos de 17 años de educación y un 17% tiene menos de 14 años de educación. Por otra parte, los profesores tienen mayor experiencia potencial que los individuos más educados, pero un porcentaje menor de ellos tiene título comparado con los individuos con 17 y más años de educación (78% versus 93%).

---

13 Por título postsecundario se entiende cualquier título obtenido luego de terminar la enseñanza media.

14 Esta mayor varianza se puede deber, en parte, a que estamos comparando una profesión específica con trabajadores que se desempeñan en distintas profesiones.

15 Esta menor dispersión está explicada no sólo por los ingresos de los profesores que laboran en el sector público, ya que un ejercicio similar realizado con la Casen '96, que distingue entre trabajadores del sector público y el privado, muestra que la dispersión de los ingresos por hora de los profesores es prácticamente la misma, independiente del sector en que trabajan.

16 Hasta 1967 las escuelas normales recibían alumnos con enseñanza básica, quienes realizaban su enseñanza secundaria como normalistas (6 años de estudio). A partir de ese año sólo comenzaron a recibir alumnos con la enseñanza secundaria completa, quienes después de dos años de estudios se recibían de normalistas. En 1973 se suprimieron las escuelas normales en el país. Adicionalmente, se dictó un decreto que permitió a personas que habían trabajado un número determinado de años como profesor obtener el título, sin necesariamente haber cursado la carrera.

## Cuadro 2

### Estadísticas descriptivas profesores vs no profesores 1998

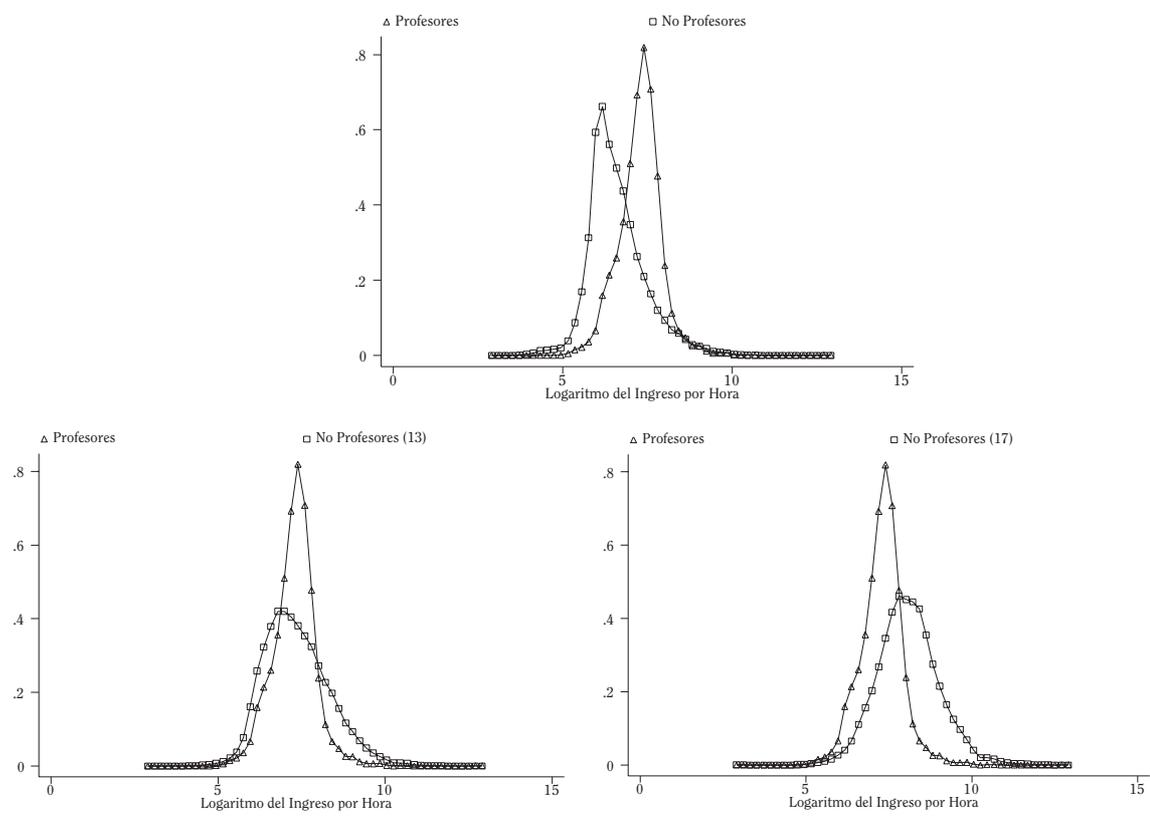
Variables	Profesores N=1.791		NP 13 y + educ. N=9.215		NP 17 y + educ. N=2.696		No profesores N= 58.006	
	media	desv. est.	media	desv. est.	media	desv. est.	media	desv. est.
Ingreso/hora ocupación principal (\$ 1998)	1.849	1.465	2.818	6.255	5.132	8.332	1.242	3.151
Promedio horas de trabajo/mes*	156	50	198	101	197	103	197	100
Cuántas hrs trabajó semana pasada	39	11	53	78	53	81	52	64
Ingreso ocupación principal (miles \$ 1998)	263	183	501	1.152	917	1.615	213	541
Ingreso del trabajo (miles \$ 1998)	278	204	532	1.199	979	1.662	227	566
Edad	40	10	36	11	40	11	38	12
Años educación	15,7	2,2	15,2	1,8	17,5	0,8	9,6	3,8
Título (%)	78	41	60	49	93	26	10	29
Experiencia potencial (años)	18,6	10,3	14,4	10,2	16,4	11,0	21,9	13,8
Hombre (%)	30	46	60	49	67	47	69	46
Empleados y obreros (%)	97	17	76	43	73	45	69	46
Cuenta propia (%)	2	14	15	35	14	35	22	42
Propietario (%)	1	9	7	26	13	33	3	18

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta Casen 1998.

Nota\*: La jornada en días declarada por los profesores es de 21 días y por los no profesores de 23 días al mes.

## Gráfico 1

### Distribución del ingreso horario de los profesores comparada con el resto de los trabajadores



## Cuadro 3

### Distribución de los profesores por años de educación. 1998

Años de educación	Porcentaje de profesores	Porcentaje acumulado
8	0.8	0.8
9	1.1	2.0
10	1.6	3.5
11	1.0	4.5
12	9.5	14.0
13	3.1	17.1
14	3.7	20.8
15	5.5	26.3
16	21.1	47.4
17	45.8	93.2
18	5.0	98.2
19 y más	1.8	100.0

Fuente: Encuesta Casen 1998.

Los datos muestran que existe una gran concentración de mujeres entre los profesores, lo que es una realidad conocida. Un 70% de los docentes son mujeres, mientras que sólo el 31% del resto de los trabajadores son mujeres. Este hecho se manifiesta también al comparar los profesores con aquellos trabajadores con más años de educación.

Con relación a la categoría ocupacional, mientras la gran mayoría de los profesores trabaja como empleado (un 97%), sólo un 2% de ellos declara hacerlo por cuenta propia, a lo que se agrega un 1% que son propietarios. En el caso del resto de los trabajadores, un 69% trabaja como empleado, en tanto que un 22% se declara por cuenta propia y un 3% como propietario. Por tanto, hay un mayor número de propietarios –un 13%– entre quienes tienen 17 y más años de educación y un 7% entre quienes tienen 13 y más años de educación. Asimismo, alrededor de un 14% de estos individuos declara trabajar por cuenta propia.

Esta información es interesante, pues nos permite tener un cuadro general de las diferencias entre los profesores y el resto de los individuos que declara percibir ingresos laborales, así como respecto del grupo de estos individuos que tiene un mayor número de años de educación. Sin embargo, no permite llegar a una conclusión definitiva respecto de los salarios de los profesores con relación al resto de los trabajadores, ya que, si bien ganan más en promedio, tienen más años de educación y un mayor porcentaje tiene título. Por su parte, los profesores ganan menos que quienes tienen 17 y más años de educación, pero tienen, en promedio, menos años de educación y un porcentaje menor de ellos posee título. Para poder determinar si los profesores están sobre o subpagados, necesitamos comparar individuos similares, tanto respecto de sus características de capital humano como respecto de las características del trabajo que desempeñan. Esto es lo que se hace en la próxima sección del trabajo.

### **3. ¿Cómo se comparan los ingresos laborales de los profesores con los del resto de los trabajadores?**

Como ya se mencionó, para comparar los ingresos laborales de distintos trabajadores es necesario tomar en cuenta sus características individuales, así como las características de los trabajos que desempeñan. Para esto, se estima una ecuación de ingresos para la muestra completa de individuos que no trabajan en el sector agrícola y declaran percibir ingresos del trabajo en la encuesta Casen 1998, diferenciando entre profesores y el resto de los trabajadores. Las estimaciones, para el conjunto de individuos que no son profesores representan lo que ocurre en el conjunto del mercado laboral en Chile. En esta ecuación se trata de explicar el ingreso por hora de la ocupación principal de un individuo en función de sus características personales y las características del trabajo que realiza<sup>17</sup>.

La variable que se intenta explicar es el logaritmo del ingreso por hora de la ocupación principal, porque, como ya se mencionó, los profesores trabajan menos horas que el resto de los individuos. Si

---

17 Para mayores detalles ver anexo.

bien se puede argumentar que es probable que en la encuesta Casen no declaren las horas que trabajan en su hogar preparando clases o corrigiendo pruebas y trabajos, en este estudio no hemos ajustado por el mayor número de días de vacaciones que tienen los profesores, con lo cual, si existe un sesgo, éste más bien tiende a sobreestimar las horas trabajadas por los profesores.

Las variables explicativas utilizadas son los años de educación, la experiencia potencial<sup>18</sup> y su cuadrado, las variables de interacción de sexo por experiencia y experiencia al cuadrado, y las variables mudas (*dummies*) que controlan por diferencias que pueden ser atribuidas al hecho de tener título<sup>19</sup>, al género, estado civil, la ubicación regional (por sector urbano/rural y región) y la categoría ocupacional del individuo. Las variables de interacción buscan captar diferencias de retornos por género, lo que es importante por la predominancia femenina entre los profesores y dados los menores retornos que obtienen las mujeres para iguales características en el mercado laboral<sup>20</sup>.

#### Cuadro 4

##### Comparación de retornos a los factores que determinan los ingresos de la ocupación principal de los profesores y los no profesores

Variabes (a)	Profesor	No Profesor
Constante	6.704**	5.227**
Años de educación	0.024*	0.095**
Experiencia potencial	-0.003	0.013**
Experiencia potencial al cuadrado	0.0003*	-0.00004
Título	0.277**	0.469**
Hombre*experiencia potencial	-0.008	0.006**
Hombre*exp. potencial al cuadrado	0.0003	-0.0001**
Soltero/a	-0.073*	-0.102**
Hombre	0.088	0.110**
Urbano	-0.002	0.153**
Propietario	0.758**	1.176**
Cuenta propia	1.125**	0.567**

Fuente: Casen 1998.

Notas: \*\* variable significativamente distinta de cero con una probabilidad de 99%.

\* variable significativamente distinta de cero con una probabilidad de 95%.

(a) Para cada una de las variables, los retornos son diferentes entre prof. y no prof. con una probabilidad de 99%.

18 La experiencia potencial se define como la edad menos los años de educación menos 6.

19 Como ya se mencionó, tener título se refiere a tener algún título postsecundario. Esta variable intenta modelar el hecho conocido de que el tener un certificado que acredite haber aprobado un determinado nivel de educación es valorado en el mercado.

20 Durán (2000).

El cuadro 4 presenta los resultados obtenidos al estimar la ecuación de ingresos para los profesores y el resto de los trabajadores que declaran tener un ingreso laboral positivo<sup>21</sup>. Estos resultados nos permiten analizar si hay diferencias en los retornos a los diferentes factores que determinan los ingresos de la ocupación principal para los profesores y los no profesores.

Se aprecian diferencias importantes en los perfiles de ingreso de ambos grupos, la constante es más alta para los profesores que para el resto de los trabajadores; sin embargo, el retorno a la educación es menor para los profesores, lo mismo que el retorno a tener un título. Esto significa que los profesores tienen un perfil más alto de ingresos, pero más plano que el resto de los trabajadores. Por su parte, los profesores parecieran no tener retorno a su experiencia potencial. Este resultado puede parecer extraño, dado que es sabido que los profesores tienen aumentos de salarios precisamente de acuerdo a sus años de antigüedad. Este hecho es efectivamente captado en la estimación, pero a través del coeficiente de la experiencia al cuadrado el que es positivo y significativo, es decir, los salarios de los docentes no presentan concavidad en el retorno a la experiencia, sino que aumentan a tasas crecientes. El resto de los trabajadores, fundamentalmente los hombres, presentan concavidad en el retorno a su experiencia, es decir, sufren depreciación de su capital humano conforme avanzan los años.

Asimismo, a diferencia del resto de los trabajadores, los profesores no presentan diferenciales de ingreso entre hombres y mujeres ni retornos diferentes a la experiencia. En el caso de los no profesores, los hombres tienen un mayor retorno a la experiencia que las mujeres y una mayor depreciación de su capital humano en el tiempo.

Por su parte, el estado civil es un determinante más importante del ingreso por hora de los no profesores que de los docentes. Algo similar ocurre con la ubicación geográfica; a diferencia del resto de los trabajadores, los ingresos de los profesores no se ven afectados por trabajar en zonas urbanas o rurales<sup>22</sup>.

La mayor igualdad de ingresos por género y localización para los profesores puede ser explicada por la forma cómo se establecen los salarios de los profesores, fundamentalmente los del sector municipal, lo que está estipulado en el Estatuto Docente y, como se mencionó antes, basado en un concepto denominado Remuneración Básica Nacional (RBN) por hora de clase y una serie de bonificaciones (ver cuadro A1 en el anexo).

Con relación a la categoría ocupacional, se observa que los profesores que se desempeñan por cuenta propia ganan sobre un 100% más que aquellos que son empleados. Esta diferencia es mayor que la que existe entre los que se desempeñan por cuenta propia y como empleados para el resto de los trabajadores. Lo contrario sucede con los propietarios cuyo diferencial positivo de ingresos con los empleados y obreros es mayor en el grupo de no profesores.

---

21 En el anexo se presenta la ecuación de ingresos y los resultados obtenidos al estimarla por mínimos cuadrados ordinarios.

22 En la ecuación también se incluyeron las regiones en las que trabajaban los individuos; esta variable no es relevante para explicar el ingreso de los profesores, pero sí lo es para el caso del resto de los individuos. Ver cuadro A2 del anexo.

En resumen, del análisis se desprende que el perfil de ingresos de los profesores es diferente del resto de los trabajadores. Como se mencionó, es posible que estas diferencias se expliquen por la forma cómo se establecen los salarios de los profesores, fundamentalmente de los que trabajan en el sector municipal, que son la mayoría. Mientras que el género y la región donde trabajan tienen impactos estadísticamente significativos en los ingresos de los individuos que no son profesores, estos mismos factores no afectan los ingresos de los profesores. Así también el retorno a la educación, el tener un título postsecundario, si bien es estadísticamente significativo, es menor para los docentes que para el resto de los trabajadores. Sin embargo, la constante es mayor para los profesores, lo que significa que el perfil de ingreso parte más alto que los de individuos con similares características, pero es más plano<sup>23</sup>. El gráfico A1 del anexo relaciona, utilizando datos de la Casen '98, años de educación con ingresos por hora para los profesores y el resto de los trabajadores, diferenciando además por categoría ocupacional. En él se observan claramente las importantes diferencias en los perfiles de ingreso, siendo extremadamente plano en el caso de los profesores, ya que los docentes con menos de 12 años de educación perciben ingresos por hora significativamente más elevados que el total de trabajadores; lo contrario ocurre con los profesores con mayor número de años de educación<sup>24</sup>.

La interpretación de los resultados recién presentados es algo compleja, pues se consideran simultáneamente las diferencias entre las tasas de retorno a las características de los profesores y no profesores y de sus trabajos, el efecto del género sobre algunas de estas tasas de retorno y las diferencias en el nivel inicial de ingresos por hora. Por esto, para facilitar la comprensión de los resultados, en primer lugar, presentamos una descomposición de las diferencias de ingresos entre profesores y no profesores; y, en segundo lugar, simulamos los ingresos predichos por el modelo estimado para distintos años de educación y experiencia potencial, distinguiendo entre hombres y mujeres.

### 3.1 Descomposición de las diferencias de ingresos entre profesores y no profesores

Es interesante descomponer las diferencias de ingresos entre profesores y el resto de los individuos que perciben ingresos laborales para determinar qué parte de ella puede ser atribuida a diferencias en las características de los individuos y las diferencias que dependen de los retornos a esas características. Para esto se utiliza la técnica sugerida por Oaxaca (1973). La descomposición de Oaxaca puede ser escrita como:

$$\ln(W_T/hr) - \ln(W_N/hr) = \beta_N(X_T - X_N) + (\beta_T - \beta_N) X_T \quad (1)$$

---

23 Los resultados recién comentados no cambian al estimar la ecuación de ingresos, considerando sólo aquellos individuos que tienen 17 y más años de educación (2.696 no profesores y 937 profesores). La constante sigue siendo mayor para los profesores que para el resto de los trabajadores, y los retornos a la educación no son significativos para los profesores; sólo el tener un título, ser propietario o cuenta propia tiene efectos sobre sus ingresos (estos resultados no se presentan en este trabajo, pero pueden ser solicitados a las autoras).

24 Este gráfico muestra además lo extremadamente plano que es el perfil de ingresos para aquellos individuos que no tienen educación postsecundaria; los ingresos comienzan a aumentar fuertemente a partir de los 16 años de educación. También muestra la significativa diferencia de ingresos entre los asalariados con educación universitaria y el resto de los individuos con similar número de años de educación.

La primera parte del lado derecho de la ecuación permite responder cuál es la diferencia entre profesores (T) y no profesores (N) sólo como efecto de sus características personales o de sus trabajos. La segunda parte de la ecuación permite responder cuál es la diferencia de ingresos que tendría un individuo con las características promedio de un profesor al ser compensado de acuerdo a la tasa relevante para los profesores, en vez de la tasa vigente en el resto del mercado laboral.

La ecuación (1) se puede descomponer aún más. En el primer término de la derecha se puede diferenciar entre factores relacionados con características personales de los individuos (P) y características del trabajo (J), por ejemplo, si está en una zona urbana o rural y si es empleado o propietario, entre otros factores a considerar. Los resultados obtenidos al realizar este ejercicio son los siguientes:

$$\begin{aligned} \ln(W_T/\text{hr}) - \ln(W_N/\text{hr}) &= \beta^P_N (X^P_T - X^P_N) + \beta^J_N (X^J_T - X^J_N) + (\beta_T - \beta_N) X_T \\ 0.70 &= 0.81 - 0.14 + 0.03 \end{aligned} \quad (2)$$

Estos resultados muestran que la diferencia estimada por la regresión en el logaritmo del ingreso por hora de la ocupación principal entre profesores y el resto de los trabajadores es de 0.70 a favor de los profesores, lo cual se explica por las diferencias en las características personales de los docentes (educación, experiencia, tener un título, etc.). Las características que pueden ser atribuidas al trabajo más que a los profesores (fundamentalmente la categoría ocupacional) reducen esta diferencia.

El último término de la ecuación muestra la fracción de la diferencia de ingresos entre profesores y no profesores atribuida a las diferencias en los retornos a las características de estos individuos. El número obtenido (+ 0.03) indica que los profesores reciben una leve mayor compensación por sus características personales que el resto de los individuos, lo que puede explicarse por el hecho de que la mayoría de los profesores son mujeres, las que en general tienen una menor tasa de retorno a sus características en otros trabajos.

Se puede concluir, entonces, que gran parte del diferencial de ingresos a favor de los profesores predicho por el modelo estimado puede ser atribuida a diferencias entre sus características (de los profesores) y el resto de los individuos y no a diferencias en los retornos a esas características.

### 3.2 Simulaciones de las diferencias de ingresos entre profesores y no profesores predichas por el modelo estimado

Los cuadros 5 y 6 presentan las diferencias que se obtienen en el logaritmo del ingreso de la ocupación principal a partir del modelo estimado, entre profesores y no profesores, al variar los años de educación y la experiencia potencial de los individuos. El cuadro 5 presenta el caso de las mujeres y el 6, los hombres (el signo + significa que las/los profesoras(es) ganan más que las/los no profesoras(es)).

En el caso de las mujeres se observa que hasta con 16 años de educación las profesoras ganan más que el resto de las mujeres para cualquier nivel de experiencia e incluso con 17 años de educación comienzan su vida profesional ganando más que el resto, situación que se revierte luego del séptimo y hasta el trigésimo año de experiencia laboral. Esto se explica por la forma en que se premia su experiencia

(de los profesores), lo que genera un perfil de ingresos convexo con respecto a los años de experiencia. Con más de 17 años de educación las profesoras ganan menos que las no profesoras, a no ser que tengan sobre 37 años de experiencia.

La situación de los hombres es diferente. Profesores con trece o menos años de educación ganan más que los no profesores para cualquier nivel de experiencia y con 14 años de educación ganan más que aquellos con 15 o menos años y con más de 27 años de experiencia; este comportamiento tiene la misma explicación ya dada para las mujeres. Los profesores con 15 años de educación ganan más que los no profesores hasta los 7 de experiencia y luego de 35 años de experiencia, pero aquellos con 16 y más años de educación, en general, ganan menos que los no profesores, considerando su educación y experiencia.

La diferencia de los resultados entre hombres y mujeres dice relación con el hecho de que no hay discriminación en contra de las mujeres en la profesión docente, a diferencia de lo que ocurre en el resto del mercado laboral.

## Cuadro 5

### Simulación del modelo para las mujeres profesoras versus no profesoras

EXPERIENCIA	EDUCACIÓN													
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
4	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
6	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
7	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
8	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
9	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
10	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
11	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
12	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
13	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
14	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
15	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
16	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
17	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
18	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
19	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
20	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
21	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
22	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
23	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
24	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
25	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
26	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
27	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
28	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
29	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
30	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
31	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
32	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
33	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
34	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
35	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
36	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
37	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
38	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
39	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
40	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
41	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
42	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
43	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
44	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
45	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
46	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
47	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
48	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
49	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
50	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-

Nota: El signo (+) significa que las profesoras ganan más que las no profesoras, lo contrario si el signo es (-)

## Cuadro 6

### Simulación del modelo para los hombres profesores versus no profesores

EXPERIENCIA	EDUCACIÓN													
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
0	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
2	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
3	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
4	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
5	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
6	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
7	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
8	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
9	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
10	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
11	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
12	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
13	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
14	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
15	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
16	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
17	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
18	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
19	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
20	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
21	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
22	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
23	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
24	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
25	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
26	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
27	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
28	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
29	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
30	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
31	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
32	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
33	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
34	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
35	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
36	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
37	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
38	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
39	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
40	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
41	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
42	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
43	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
44	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-
45	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-
46	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-
47	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
48	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
49	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
50	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-

Nota: El signo (+) significa que los profesores ganan más que los no profesores, lo contrario si el signo es (-)

## 4. Distribución del ingreso

En esta sección se analiza la distribución de los profesores por decil de ingreso vis-à-vis el resto de los trabajadores. El cuadro 7 presenta la distribución de los profesores por deciles de ingreso autónomo per cápita del hogar y en él se puede observar que un 76% de los profesores están concentrados en los cuatro deciles más altos de la población, mientras que sólo el 36% de los no profesores se encuentran en los cuatro deciles de mayores ingresos. Si comparamos a los profesores con aquel grupo que tiene un número promedio similar de años de educación (13 años y más), observamos que un porcentaje similar de ellos (un 74.9%) se concentra en estos cuatro deciles, si bien un mayor porcentaje de individuos con 13 y más años de educación comparado con los profesores se encuentra en el decil más alto de ingresos (25.8% versus 16%). Por otro lado, los profesores tienen una peor distribución que aquellos profesionales que tienen 17 y más años de educación. Nuevamente estos resultados apoyan la idea de que la percepción que tienen los profesores de ser mal pagados y percibir muy bajos ingresos proviene de su comparación con el grupo que tiene un mayor nivel de educación promedio que ellos.

### Cuadro 7

#### Distribución de profesores y grupos de comparación por deciles de ingreso<sup>25</sup>

##### Porcentajes

Deciles	Nivel de Ingreso Autónomo per cápita en \$ de 1998	Profesores	No Prof. con 13 y más años de educación	No Prof. con 17 y más años de educación	No Profesores
1	- 20.080	0.0	0.5	0.1	6.1
2	20.081 - 31.577	0.6	1.6	0.4	10.2
3	31.578 - 43.018	2.2	3.0	0.8	11.5
4	43.019 - 55.393	4.7	4.6	1.6	12.4
5	55.394 - 70.703	5.7	6.6	2.5	12.2
6	70.704 - 90.708	10.3	8.7	4.4	11.4
7	90.709 - 121.804	16.0	12.4	8.3	11.0
8	121.805 - 176.412	20.8	16.2	13.3	10.0
9	176.413 - 300.345	23.6	20.5	23.8	8.2
10	300.346 -	16.0	25.8	44.9	7.1
<b>Total (N)</b>		1.791	9.215	2.696	58.006

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 1998.

25 La distribución es similar si se hace utilizando los factores de expansión de la Casen 1998.

Los resultados anteriores son apoyados por información obtenida a partir de una encuesta realizada a una muestra aleatoria de profesores de enseñanza básica del Gran Santiago. En ésta se les preguntó a estos profesionales por el ingreso bruto total de su hogar, el porcentaje del ingreso que ellos aportaban y el número de personas que vivían con ese ingreso, incluyendo niños<sup>26</sup>. Con esta información se calculó el ingreso per cápita del hogar, cifra que se contrastó con los quintiles de ingreso autónomo per cápita del hogar definidos en la Casen 1998. Los resultados se presentan en el cuadro 8 y muestran que el 91% de los profesores encuestados se ubican en los dos quintiles de mayor ingreso de la población, y más del 50% de ellos en el quintil de mayores ingresos. Sin embargo, se debe reconocer que las diferencias importantes en la distribución del ingreso en Chile están al interior del décimo decil.

## Cuadro 8

### Distribución de profesores del Gran Santiago por quintiles de ingreso

Quintiles	Nivel de Ingreso Autónomo per Cápita del hogar en \$ de 1998	Profesores (número)	Profesores (%)
1	- 31.577	3	0.5
2	31.578 - 55.393	13	1.9
3	55.394 - 90.708	46	6.6
4	90.709 - 176.412	259	37.4
5	176.413 -	372	53.7
<b>Total</b>		693	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas a profesores.

## 5. Resumen de conclusiones y comentarios finales

Existe la percepción por parte de los profesores de que sus remuneraciones son relativamente bajas, lo que tiene un impacto negativo sobre su motivación y la permanencia en la docencia, así como en la decisión de los jóvenes de no escoger la pedagogía como carrera universitaria.

Al comparar los ingresos de los distintos grupos de trabajadores en forma bruta, es decir, sin considerar las diferencias de capital humano que éstos tienen, se encuentra que los profesores ganan en promedio más que el conjunto de trabajadores. Al comparar a los profesores con los grupos más educados de trabajadores, se observa que éstos ganan menos que los trabajadores que tienen 13 y más y los que tienen 17 y más años de educación. La brecha es, sin duda, muy grande respecto de los individuos que tienen 17 y más años de educación, con quienes probablemente se comparan los profesores, lo que explicaría la percepción que ellos tienen de estar mal remunerados.

<sup>26</sup> Ver Mizala *et al.* (2000).

También se aprecia que los profesores tienen en promedio más años de educación que el resto de los trabajadores y una menor experiencia potencial. Un 78% de ellos tiene título, mientras que sólo un 10% del resto de los trabajadores lo tiene. Con relación a los individuos con más años de educación, los profesores tienen un promedio similar de años de educación que aquellos que tienen 13 y más años (15.7 vs. 15.2), pero menor al de los individuos con 17 años y más (15.7 vs. 17.5).

Del análisis econométrico se desprende que el perfil de ingresos de los profesores es diferente del resto de los trabajadores. Es posible que estas diferencias se expliquen por la forma cómo se establecen los salarios de los profesores, fundamentalmente de los que laboran en el sector municipal que son la mayoría<sup>27</sup>. A una similar conclusión llegan estudios de los perfiles de ingresos de los docentes en otros países de América Latina<sup>28</sup>. Así, se concluye que mientras el género y la región donde trabajan tienen impactos estadísticamente significativos en los ingresos de los individuos que no son profesores, estos factores no afectan los ingresos de los profesores. Esto explica, en parte, la preferencia de las mujeres por la docencia, ya que a igualdad de calificación reciben ingresos similares a los hombres, cosa que no ocurre en el resto del mercado laboral, donde los hombres ganan en promedio más que las mujeres con las mismas características.

Así también el retorno a la educación, a tener un título postsecundario, si bien es estadísticamente significativo, es menor para los profesores que para el resto de los trabajadores. Sin embargo, la constante es mayor para los docentes, lo que significa que el perfil de ingreso parte más alto que los de individuos con similares características, pero es más plano. Esto significa que la docencia probablemente atrae a aquellos individuos que tienen preferencia por la estabilidad laboral<sup>29</sup> y desincentiva el ingreso de profesionales que están dispuestos a tomar más riesgos o que pueden ser más productivos y desean ser remunerados de acuerdo a su productividad, en vez que por su antigüedad. Un individuo con alta productividad tiene un techo de ingreso muy bajo en la profesión docente.

Asimismo, la descomposición de Oaxaca permite concluir que gran parte del diferencial de ingresos a favor de los profesores predicho por el modelo de regresión puede ser atribuida a diferencias entre las características de los profesores y el resto de los individuos que trabajan, y no tanto a diferencias en los retornos a esas características. Por su parte, las simulaciones realizadas a base del modelo comparando ingresos de profesores y no profesores en función de su educación y experiencia potencial muestran que las profesoras hasta con 16 años de educación ganan más que las no profesoras, independientemente de sus años de experiencia, situación que se revierte para aquellas que tienen más de 17 años de educación. En el caso de los hombres, sólo los profesores con 13 años y menos de educación ganan más que los no profesores, independiente de su experiencia. A partir de 16 años de educación los no profesores ganan más que los profesores.

Con relación a la distribución de los profesores por deciles de ingreso per cápita del hogar, se puede concluir que éstos están concentrados en los deciles de mayor ingreso de la población y que sólo al compararlos con quienes tienen 17 y más años de educación aparecen en una situación desmejorada.

---

27 Ver cuadro A1 del anexo.

28 Ver referencias en la introducción de este trabajo.

29 Precisamente el paquete de remuneraciones de los profesores es distinto del resto de los trabajadores debido al tema de la estabilidad. Se podría esperar que la estabilidad se compensara con salarios menores.

Esta diferencia puede deberse a que los profesores tienen en promedio menos años de educación que este grupo y a que en Chile hay un premio muy alto por cada año adicional de educación superior.

En resumen, los resultados de este trabajo permiten concluir que el problema fundamental de las remuneraciones de los profesores en el país no es su nivel promedio, sino el hecho de que éstas son extraordinariamente parejas entre los distintos profesores. A diferencia de otros profesionales, la varianza de los ingresos laborales de los profesores es muy baja, lo que significa que independientemente de qué tan buen profesional sea, el salario está fijado por consideraciones ajenas al desempeño.

Esto significa que, si se quiere incentivar a los mejores alumnos para que estudien pedagogía y mantener a los buenos profesores en la docencia, se necesita establecer mecanismos que permitan, como ocurre en otras profesiones, que los mejores docentes vean premiado su esfuerzo.

## REFERENCIAS

- Cepal, 1998, *Panorama social de América Latina*, abril 1999.
- Durán, B. "Diagnóstico de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral chileno", Memoria para optar al Título de Ingeniero Industrial, Depto. Ingeniería Industrial, U. de Chile, agosto 2000.
- Figlio, D. "Teacher salaries and teacher quality", *Economic Letters* 55: 267-271, 1997.
- González, P. "Financiamiento de la educación en Chile", Preal-Unesco, 1998.
- González, P. "Normativa laboral, remuneraciones y mercado laboral docente", mimeo Centro de Economía Aplicada, 1999.
- Hanushek, E., Kivkin, S. y J. Kain. "Do higher salaries buy better teachers?", NBER Working Paper 7082, 1999.
- Liang, X. "Teacher pay in 12 Latin American countries: How does teacher pay compare to other professions, what determines teacher pay, and who are the teachers?", presentado en la Conferencia Los Profesores en A. L.: nuevas perspectivas de su desarrollo y desempeño", San José, Costa Rica, junio 1999.
- Marcel, M. "Descentralización y desarrollo: la experiencia chilena", mimeo BID, 1993.
- Mincer, J. *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, 1974.
- Mizala, A y P. Romaguera. "Sistemas de incentivos en educación y la experiencia del SNED en Chile". Documento de Trabajo N° 82 Centro de Economía Aplicada, Depto. de Ingeniería Industrial, U. de Chile, junio 2000.
- Mizala, A., González, P., Romaguera, P. y A. Guzmán. "Los maestros en Chile: Carreras e incentivos", Documento de Trabajo de la Red de Centros, BID, julio 2000.
- Mulcahy-Dunn, A. y G. Arcia. "Teacher's salaries and living standard in Ecuador", mimeo Center for International Development, Research Triangle Institute North Carolina, 1996.
- Oaxaca, R. "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14(3): 693-709, 1973.
- Piras, C. y W. Savedoff. "How much do teachers earn?", mimeo BID, 1998.
- Psacharopoulos G., Valenzuela, J. y M. Arends. "Teacher salaries in Latin America: A review", *Economics of Education Review*, 15(4):401-406, 1996.
- Rivkin, S., Hanushek, E. y J. Kain. "Teachers, schools and academic achievement", NBER Working Paper 6691, 1998.

- Rojas, P. "Remuneraciones de los profesores en Chile", *Estudios Públicos* N° 71: 122-175, Invierno 1998.
- Vegas, E., W. Experton y L. Pritchett. "Teachers in Argentina: Under-(over) worked? Under-(over) paid?" Draft, 1998.

## ANEXOS

### Cuadro A1

#### Estructura de remuneraciones docentes del sector municipal 1998

Remuneración Básica Nacional (RBN) (valor hora por número de horas contrato) (*)	Ley 19.070-1991
Asignación de experiencia (máximo 15 bienios, el primero de 6,75% y los 14 restantes de 6,66% sobre el RBN)	Ley 19.070-1991
Asignación de responsabilidad (de 0 a 20% para la función directiva y de 0 a 10% para la función técnico-pedagógica sobre RBN)	Ley 19.070-1991
Asignación de perfeccionamiento (hasta 40% de la RBN, porcentaje varía según nivel y duración de los cursos y bienios)	Ley 19.070-1991
Asignación de desempeño en condiciones difíciles (hasta 30% de la RBN, porcentaje varía según grado de desempeño en condiciones difíciles del establecimiento) (*)	Ley 19.070-1991
Remuneración adicional (remanente remuneracional al aplicar el Estatuto Docente, sólo para los que estaban en el sistema en 1991)	Ley 19.070-1991
Complemento de zona (variable según localidad, zona sector público)	Ley 19.070-1991 y ley 19.410-1995
Bonificación compensatoria de imposibilidad (bono por mayor imposibilidad para personal traspasado con previsión de empleado público)	Ley 19.200-1993
Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) base (monto fijo para jornadas de 30 y más hrs., proporcional para jornadas menores) (*)	Ley 19.247-1993
Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) complementaria (montos según número de bienios cumplidos al 30/10/1993 y proporcionales para jornadas menores a 30 horas) (*)	Ley 19.247-1993
Bonificación proporcional (subvención adicional especial distribuida según jornadas de contrato) (*)	Ley 19.410-1995
Planilla complementaria (monto variable para lograr el ingreso mínimo) (*)	Ley 19.410-1995
Planilla suplementaria (monto compensador de la disminución de remuneración adicional por aplicación de complemento de zona) (*)	Ley 19.410-1995
Bonificación de excelencia (*)	Ley 19.410-1995
Asignaciones especiales de incentivo profesional (facultativo del sostenedor municipal previa existencia de reglamento) (*)	Ley 19.070-1991

Fuente: Mineduc

Nota: (\*) Estas asignaciones y bonificaciones son válidas también para los colegios particulares subvencionados.

## Determinación de los ingresos del trabajo de profesores y no profesores

La ecuación tipo Mincer (1974) que se estimó es la siguiente:  $\ln(W/hr)_i = \beta + \beta_N N X_i - \beta_T T X_i + v_i$

Donde:  $\ln(W/hr)$  es el logaritmo del ingreso por hora de la ocupación principal.

$X$  representa el vector de características personales y características del trabajo del individuo y

$T$  es por profesor.

$N$  es por no profesor (grupo de comparación todos los trabajadores no agrícolas).

$T$  y  $N$  son variables *dummies* para distinguir a los profesores de los no profesores.  $T=1$  si el individuo es profesor,  $N=1$  si el individuo no es profesor.

## Cuadro A2

### Determinantes de los ingresos del trabajo en Chile 1998

(variable dependiente: logaritmo del ingreso por hora de la ocupación principal)

Variable	Profesor		No Profesor	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante $\delta$	6.704	38.75**	5.227	258.57**
Años de educación $\delta$	0.024	2.09*	0.095	88.15**
Experiencia potencial $\delta$	-0.003	-0.55	0.013	11.10**
Experiencia potencial al cuadrado $\delta$	0.0003	2.35*	-0.00004	-1.79
Título $\delta$	0.277	4.87**	0.469	48.67**
Hombre*experiencia potencial $\delta$	-0.008	-0.79	0.006	3.95**
Hombre*exp. potencial al cuadrado $\delta$	0.0003	1.47	-0.0001	-4.16**
Soltero/a $\delta$	-0.073	-1.95*	-0.102	-14.37**
Hombre $\delta$	0.088	0.93	0.110	7.14**
Urbano $\delta$	-0.002	-0.02	0.153	16.49**
Propietario $\delta$	0.758	4.79**	1.176	86.16**
Cuenta propia $\delta$	1.125	13.67**	0.567	80.62**
Servicio doméstico puertas afuera	-	-	-0.139	-10.02**
Familiar no remunerado	-	-	0.159	0.41
Fuerzas Armadas	-	-	0.166	6.57**
Región 1	-0.088	-0.94	-0.167	-9.72**
Región 2	0.125	1.30	0.015	0.91
Región 3	-0.031	-0.29	-0.168	-7.82**
Región 4	-0.150	-1.92	-0.207	-14.09**
Región 5	-0.099	-2.10*	-0.192	-20.91**
Región 6	-0.188	-2.49*	-0.177	-13.77**
Región 7	-0.099	-1.55	-0.233	-19.05**
Región 8	-0.066	-1.54	-0.264	-28.99**
Región 9	-0.122	-2.04*	-0.278	-20.93**
Región 10	-0.039	0.67	-0.332	-28.47**
Región 11	0.226	1.31	-0.038	-1.11
Región 12	0.133	0.95	0.082	3.15**
R <sup>2</sup> Ajustado	0.49			
F	1130.0**			
N	59.791			

Fuente: Casen 1998. Esta regresión considera a todos los trabajadores no agrícolas de 15 y más años de edad.

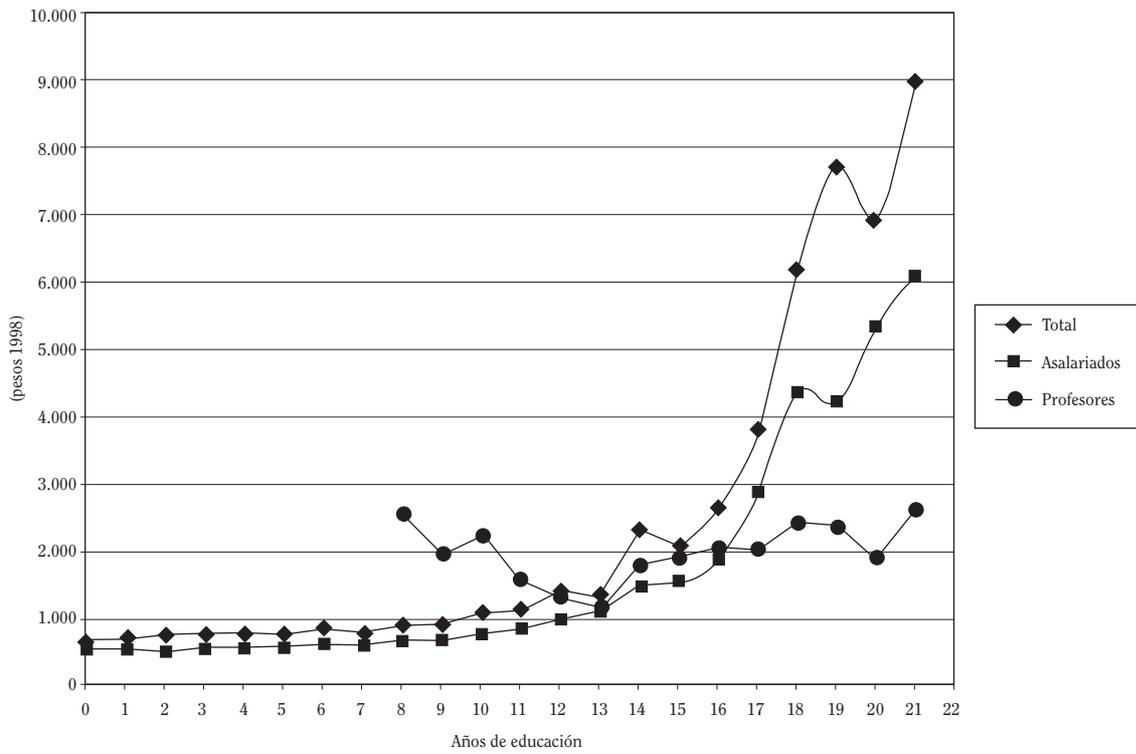
Notas: variables excluidas: Región 13 (Metropolitana), empleados y obreros

\*\* estadísticamente significativo al 1%, \*estadísticamente significativo al 5%

$\delta$  diferencia entre los coeficientes es significativa al 1%

## Gráfico A1

### Ingresos por hora, según años de educación



Fuente: Elaboración propia, con datos de la encuesta Casen 98.

Nota: El total incluye trabajadores asalariados, dueños, cuenta propia y fuerzas armadas.