

# Educación, información y desempeño

“...la evidencia nos dice que el mejor desempeño del sistema ocurre cuando hay un test y sus resultados son públicos...”.

CLAUDIO SAPELLI

Instituto de Economía, PUC  
FARO UDD

Esta semana hemos tenido una (breve) polémica respecto de la necesidad de realizar test que midan el desempeño de los alumnos en el sistema educativo, y de la importancia de la publicidad de ellos. Para partir, y no dejar dudas sobre la conclusión, lo cierto es que los test son necesarios y la publicidad de los resultados de estos también. Necesarios para mejorar el desempeño del sistema, o sea, que los alumnos aprendan más/mejor.



Históricamente, en Chile y en el mundo, los sindicatos docentes han hecho *lobby* en favor de eliminar toda forma de evaluación objetiva del desempeño de los alumnos que pueda tener consecuencias sobre la evaluación del desempeño de los profesores. Pero, es claro, una cosa son los intereses de los docentes, y otra, muchas veces muy distinta, son los de los alumnos. Y en este caso, como en muchos otros, estos entran en conflicto. Y como sociedad nos importa proteger los intereses de los alumnos, que son menores de edad y no pueden expresarse.

Quiero partir por decir que no hay aquí el supuesto de ninguna malicia por parte de los docentes. Cualquier trabajador, si pudiera, preferiría una pega en que no es evaluado y en que se le paga religiosamente todos los meses. De manera que también es cierto que los docentes preferirían que se les pagara sin que se evaluara su desempeño. Es clave que la sociedad no les otorgue esa posibilidad.

Si vamos a poder evaluar el desempeño de los docentes o de un colegio, la existencia

de un test (Simce, PAES) es el primer objetivo: un sistema que aspira a evaluar a los docentes por su desempeño no puede carecer de esta instancia.

Es esperable que los sindicatos docentes se opongan, en primer lugar, a la existencia de un test. Y en segundo lugar, si no pueden evitar que exista, se opondrán a la publicidad de estos. Que no se publiciten es una buena manera de “hacer como si no existen”.

Desde el punto de vista de la política pública, y siendo algo burdo al respecto, estamos ante tres posibilidades. Podemos tener un test o no tenerlo. Y si lo tenemos, podemos hacerlo público o no.

La evidencia (que se puede ver en el artículo “Testing” por Annika B. Bergbauer, Eric A. Hanushek y Ludger Woessmann, *Journal of Human Resources*, 2023) nos dice que el mejor desempeño del sistema ocurre cuando hay un test y sus resultados son públicos.

Hace ya muchas décadas que hay una literatura que sistemáticamente indica que es importante que se teste a los alumnos. Esto es absolutamente necesario en un esquema en que la evaluación de los colegios y de los profesores se hace sobre la base de que se alcanzan o no determinadas metas para sus alumnos. Es lo que se ha dado en llamar un esquema “standards based”, basado en metas que se evalúan sistemáticamente. De hecho, los esquemas exitosos hacen esto, o exponen a los colegios a competencia, o ambos.

En Chile, visto que las reformas de hace 10 años disminuyeron sustancialmente la competencia a la que estaban expuestas las escuelas, la aspiración de mejorar el desempeño del sistema tiene que basarse en una estrategia de establecer metas y evaluar el desempeño sobre la base de ellas. Lo otro es dejar el sistema sencillamente a la deriva, como parece estar ahora.

Este tema no debiera ser tan ajeno. Esta-

mos hablando del desempeño de agentes (en el esquema agente/principal), en el que en este caso el principal es la sociedad y el agente es el docente. Es una típica situación en que encargamos a un tercero la realización de una tarea y nos preguntamos en qué circunstancias será más probable que su desempeño se aproxime a lo que nosotros esperamos. La pregunta en este caso es ¿en qué situación el desempeño del docente/escuela será el mejor?

Sabemos que no evaluar el desempeño resulta, en promedio, en el peor desempeño posible. De ello no hay dudas, y no hay evidencia empírica que lo refute. Entonces la duda es respecto de la eficacia de tener una medida de desempeño del docente o de la unidad organizativa y si hacerla pública o no.

Al respecto la evidencia muestra que desde el punto de vista de los alumnos lo mejor es tener una medida de desempeño y que sea utilizada para evaluar a los docentes o para ranquear a la organización. Para que tenga consecuencias y cambie el comportamiento de los actores, debe tener efectos ya sea sobre los incentivos de los docentes, sobre los incentivos de los demandantes, o sobre los incentivos de ambos.

De nada sirve medir si no se va a usar la medida para nada útil/necesario. Esto no es muy diferente a lo que sucede cuando uno trata de vender un producto. Si uno no tiene nada que ocultar, si no estamos haciendo nada mal, lo ideal es la publicidad máxima, tanto respecto de la calidad del producto como de su costo en relación con las alternativas.

En toda adquisición, y la educación no debiera ser una excepción, saber la calidad de lo que se está adquiriendo es clave. Tratar de quitarles estos derechos a los adquirentes de educación para sus hijos no puede ser para nada beneficioso para la sociedad. Todo lo contrario, es perverso.