

# Apuntes sobre educación

## ¿Cómo se ubican los salarios docentes en la comparación nacional e internacional?



En la edición de Aristas de setiembre de 2014 se presentaron algunas consideraciones para responder a la pregunta de qué tan altos o bajos son los salarios docentes y respecto a qué o quiénes. Para ello se presentaron aspectos a tomar en cuenta en la comparación internacional de salarios docentes y también en la comparación nacional respecto a otras ocupaciones. Aquí se presentan, aplicando los aspectos ya señalados, algunos resultados obtenidos de ambas comparaciones.

### Comparación internacional

Cuando se realiza la comparación internacional de los salarios docentes, estos deben considerarse en una moneda comparable, que permita tomar en cuenta el costo de vida de los países. Para ello se toman los salarios reales utilizando las paridades de poder adquisitivo (PPA).<sup>1</sup> Además, se debe considerar la riqueza de los países, para lo cual se toma en cuenta la relación entre sus salarios y el producto interno bruto (PIB) per cápita.<sup>2</sup>

Los gráficos 1, 2 y 3 muestran el ratio de salarios docentes sobre el PIB per cápita de algunos países seleccionados.<sup>3</sup> La proporción del salario docente en el PIB per cápita muestra el estado del salario docente en relación con la riqueza económica de un determinado país. Los salarios altos relativos al PIB per cápita sugieren que un país está realizando mayores esfuerzos para invertir sus recursos financieros en docentes. En promedio, en los países de la OCDE el salario docente es equivalente al PIB per cápita (el ratio es igual a 1). En la región latinoamericana se observan situaciones dispares; en 2011 Chile y México presentan ratios superiores al promedio de la OCDE (1,3 y 1,5 en primaria), mientras que Argentina se sitúa en un nivel levemente inferior (0,98).<sup>4</sup>

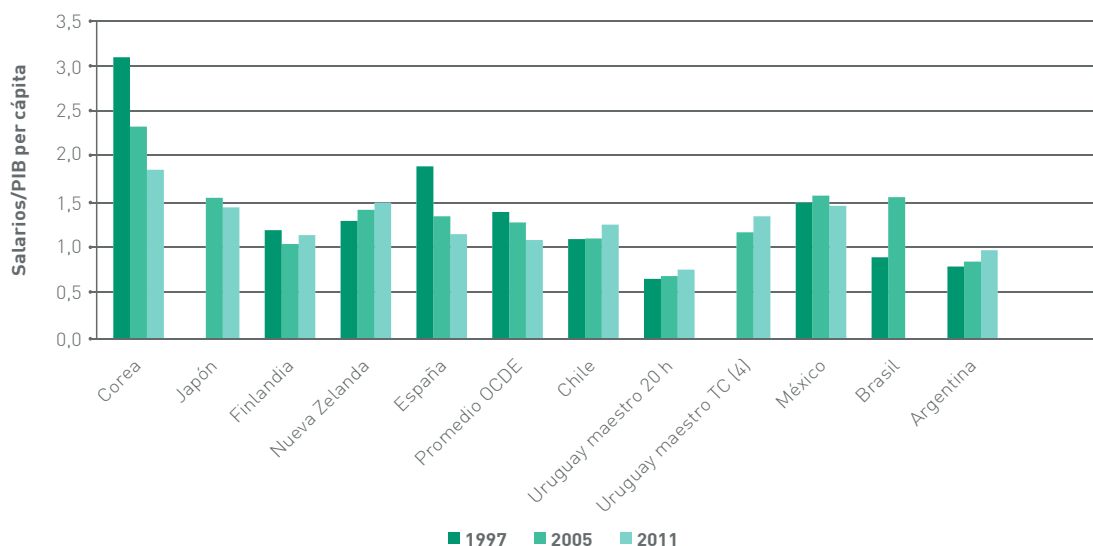
<sup>1</sup> Los tipos de cambio de paridad del poder adquisitivo (PPA) son aquellos que igualan el poder de compra de las diferentes monedas. Esto significa que una cantidad determinada de dinero en diferentes monedas convertida con las tasas de PPA va a comprar la misma canasta de bienes y servicios en todos los países.

<sup>2</sup> El PIB es una medida que expresa el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. El PIB per cápita es la relación que hay entre el PIB y la cantidad de habitantes de un país, y es una forma de estimar la riqueza económica de un país.

<sup>3</sup> Los datos disponibles de la OCDE y UNESCO permiten realizar comparaciones entre el salario anual al comienzo de la carrera, después de 15 años de experiencia docente y en la parte superior de la escala, según el nivel de formación impartido, para diversos países. Estos datos se presentan para docentes a tiempo completo, definidos como aquellos que están empleados por al menos 90% de las horas normales o estatutarias de trabajo (estas horas incluyen las horas de enseñanza en contacto con los alumnos y las horas dedicadas a otras tareas diferentes a la docencia) para un empleado a tiempo completo en un año escolar completo, según las normas vigentes de cada país.

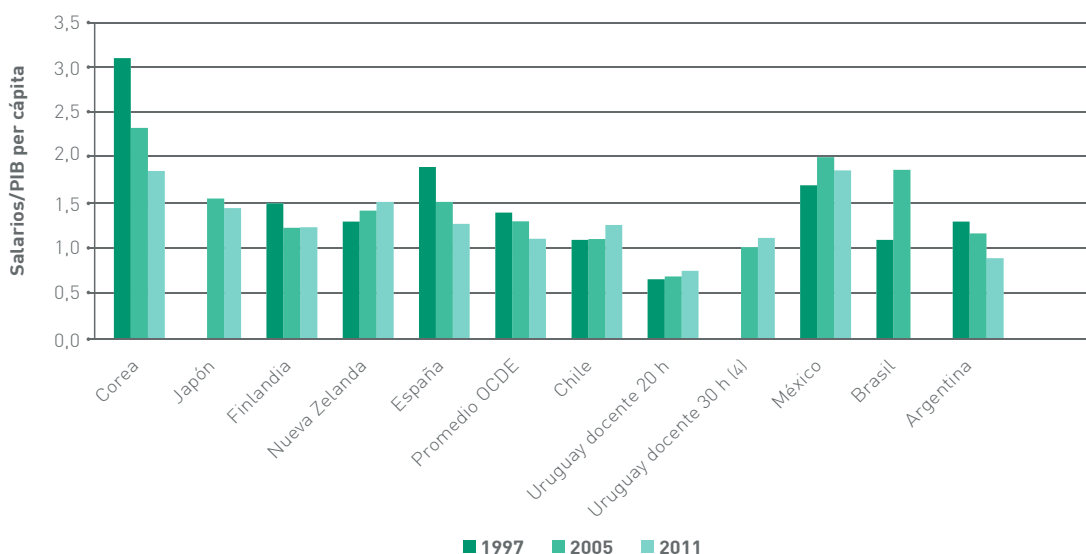
<sup>4</sup> El ratio de salarios docentes respecto al PIB per cápita refleja patrones de productividad relativa que varían enormemente entre sectores en relación con el nivel de desarrollo de un país. Este ratio es generalmente más alto en países en vías de desarrollo que en países desarrollados debido a la gran productividad en el sector de servicios más que en el resto de la economía (OCDE, UNESCO y Programa de los indicadores mundiales de la educación, *Docentes para las escuelas del mañana. Análisis de los indicadores educativos*

**Gráfico 1. Ratio salarios docentes en educación primaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3)**



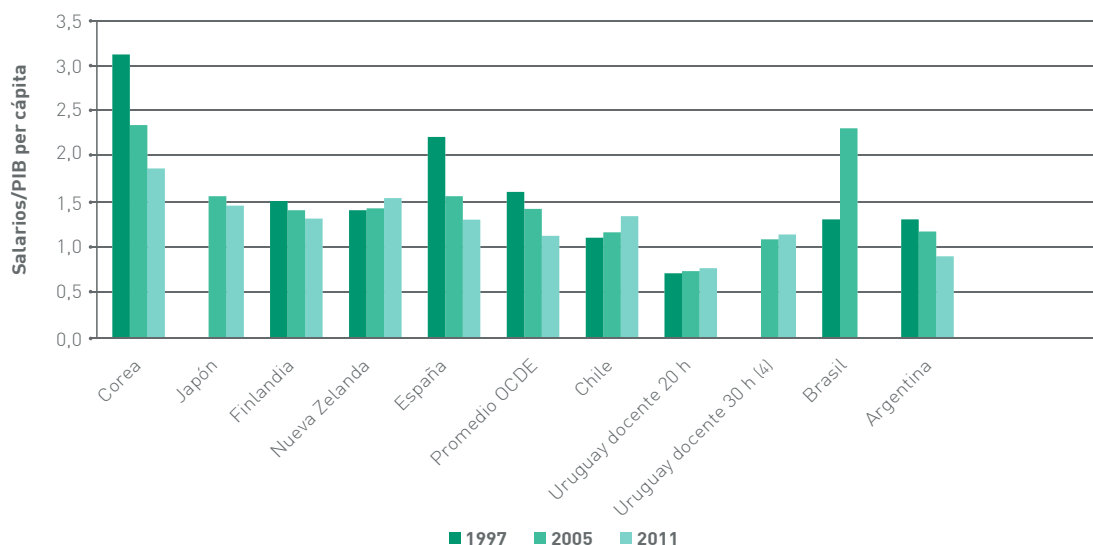
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (1998 a 2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.  
 (1) Salarios anuales para docentes con 15 años de antigüedad.  
 (2) Valores en dólares comparables.  
 (3) Datos de México corresponden a 1998, 2005 y 2011. Datos de Chile corresponden a 1998, 2006 y 2011. Datos de Argentina y Brasil a 1997, 2003 y 2011.  
 (4) Uruguay TC hace referencia a los salarios de maestros que trabajan en escuelas de tiempo completo (40 horas).

**Gráfico 2. Ratio salarios docentes en primer ciclo de educación secundaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (1998 a 2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.  
 (1) Salarios anuales para docentes con 15 años de antigüedad.  
 (2) Valores en dólares comparables.  
 (3) Datos de México corresponden a 1998, 2005 y 2011. Datos de Chile corresponden a 1998, 2006 y 2011. Datos de Argentina y Brasil a 1997, 2003 y 2011.  
 (4) Uruguay docente 30 horas hace referencia a los salarios de docentes de educación media que trabajan 30 horas remuneradas considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos, lo que da una idea del salario por 40 horas semanales.

**Gráfico 3. Ratio salarios docentes en segundo ciclo de educación secundaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (1998 a 2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Salarios anuales para docentes con 15 años de antigüedad.

(2) Valores en dólares comparables.

(3) Datos de México corresponden a 1998, 2005 y 2011. Datos de Chile corresponden a 1998, 2006 y 2011.

Datos de Argentina y Brasil a 1997, 2003 y 2011.

(4) Uruguay docente 30 horas hace referencia a los salarios de docentes de educación media que trabajan 30 horas remuneradas considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos, lo que da una idea del salario por 40 horas semanales.

En el caso de Uruguay, el ratio correspondiente al salario docente de 20 horas sobre el PIB per cápita se sitúa en un nivel inferior al conjunto de los países objeto de la comparación (0,8). Esto puede subestimar la posición del país en la comparación internacional, ya que en la mayoría de los países la cantidad de horas estatutarias de trabajo se ubica cerca a las 40 horas semanales en todos los ciclos,<sup>5</sup> mientras que en Uruguay los salarios son reportados por 20 horas de trabajo a la semana.<sup>6</sup>

Para tomar en cuenta las diferencias en las horas estatutarias remuneradas de los docentes uruguayos respecto de varios de los países objeto de la comparación se consideran también salarios de docentes con similar carga de trabajo que el promedio internacional. Específicamente se toman como referencia otros dos cargos:

- salarios de maestros de tiempo completo, que son remunerados por 40 horas que no corresponden enteramente a horas aula, sino que incluyen otro tipo de tareas en los centros educativos, los que se acercan más a la realidad de trabajo presente en varios de los otros países; y
- salarios de profesores de 30 horas (que incluyen horas de docencia directa y horas de coordinación), considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos (no remuneradas) según datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2012, lo que daría una idea del salario de un docente que trabaja 40 horas.

<sup>5</sup> Estas horas refieren al tiempo de trabajo total, incluyendo las horas de enseñanza en contacto con los alumnos y las horas dedicadas a otras tareas diferentes a la docencia [preparación de clases, corrección, formación en el empleo y las reuniones de personal].

<sup>6</sup> Estas horas incluyen las horas de docencia directa y las horas de coordinación correspondientes.

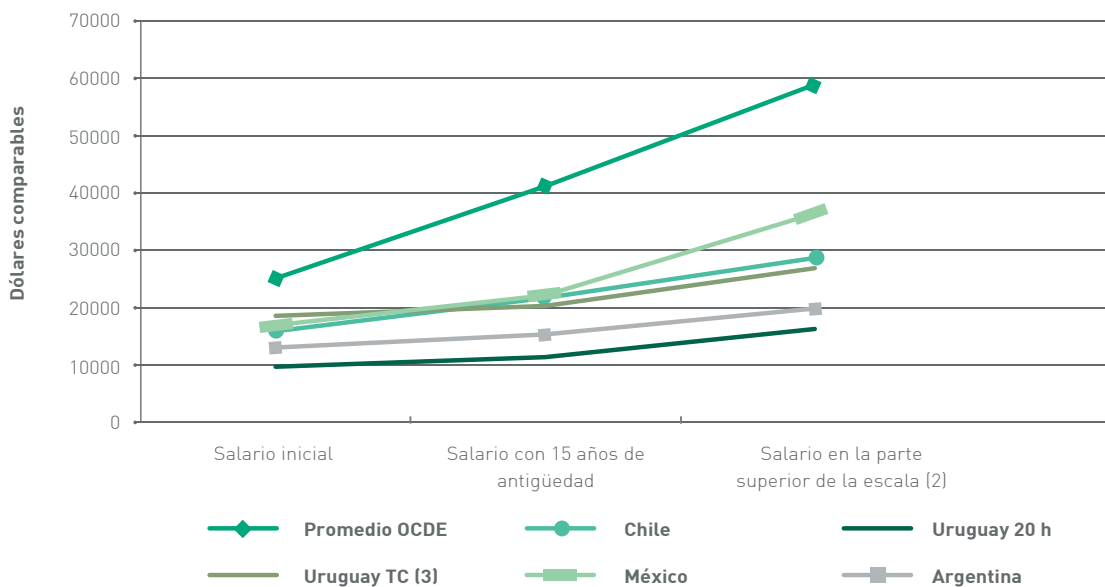
Cuando se analiza el ratio de salario sobre PIB per cápita de un maestro de tiempo completo, el valor asciende a 1,4, similar al de México y Chile, mientras que para profesores con 30 horas de primer y segundo ciclo el ratio se ubica en 1,1.

Por otra parte, se observa que el ratio del salario sobre el PIB per cápita de Uruguay creció en el período de análisis. Para el docente de 20 horas, el ratio pasó de 0,66 a 0,76 en primaria y el primer ciclo de secundaria, y de 0,71 a 0,77 en el segundo ciclo de secundaria. Considerando a los otros cargos de referencia, entre 2005 y 2011 el ratio creció de 1,2 a 1,4 para maestros de tiempo completo, y de 1 a 1,1 para docentes de primer ciclo de secundaria con 30 horas. En el segundo ciclo el ratio se mantuvo en 1,1 desde 2005.

La estructura de remuneraciones de Uruguay, que tiende a premiar en mayor medida la permanencia en la carrera docente luego de transcurrida una cierta cantidad de años de experiencia, es compartida por algunos países como México o Argentina para los docentes de primaria, si bien en el primer caso el incremento salarial al final de la carrera es significativamente mayor en comparación con Uruguay.

No obstante, cabe destacar que la estructura salarial a lo largo de la carrera en Uruguay es relativamente aplanada en comparación con otros países de la región como Chile o México; y bastante más aplanada en comparación al promedio de países de la OCDE (véase gráficos 4, 5 y 6). Para el promedio de los países de la OCDE en 2011 la relación entre el salario final y el inicial se ubica entre 130 y 140%, mientras que en México es 110%, en Chile 80% y en Argentina entre 50 y 60%. En el caso de Uruguay la relación entre salario final e inicial docente en primaria y primer ciclo de secundaria para docentes con 20 horas se ubica en 70% en primaria y primer ciclo de secundaria y en 60% en el segundo ciclo. Cuando se consideran cargos de tiempo completo para primaria el porcentaje se ubica en 40% y en ambos ciclos de secundaria los docentes con 30 horas semanales ganan al final de su carrera laboral un 70% más que al comienzo.

**Gráfico 4. Salarios docentes en educación primaria (1), distintos puntos de la carrera, países seleccionados, año 2011**



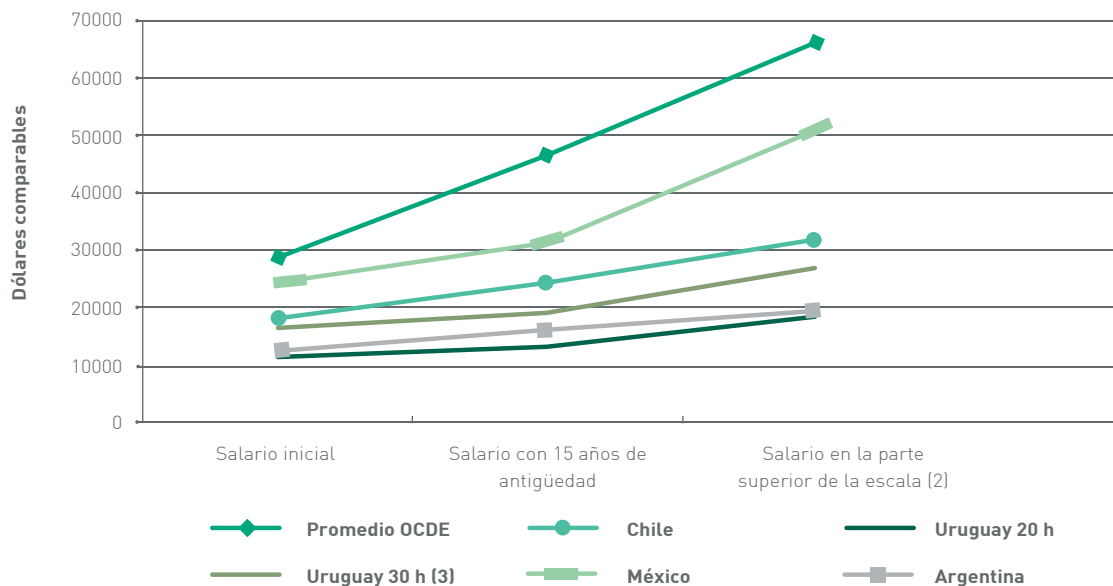
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Salarios anuales en dólares comparables deflactados por PPA del PIB.

(2) Relativo a la distribución de cada país.

(3) Uruguay TC hace referencia a los salarios de maestros que trabajan en escuelas de tiempo completo (40 horas).

**Gráfico 5. Salarios docentes en primer ciclo de educación secundaria (1), distintos puntos de la carrera, países seleccionados, año 2011**

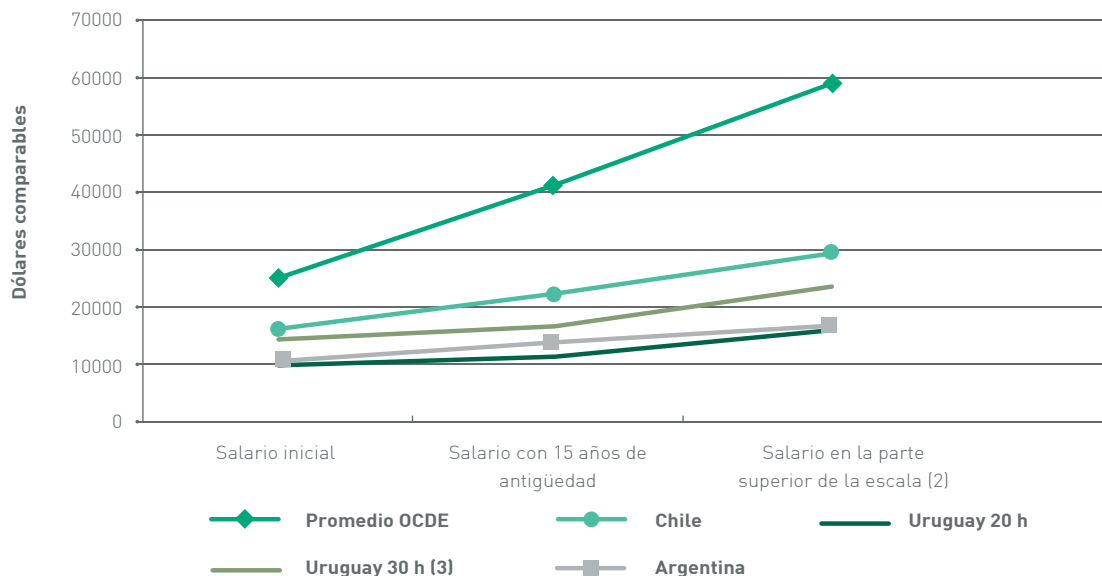


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Salarios anuales en dólares comparables deflactados por PPA del PIB. (2) Relativo a la distribución de cada país.

(3) Uruguay docente 30 horas hace referencia a los salarios de docentes de educación media que trabajan 30 horas remuneradas considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos, lo que da una idea del salario por 40 horas semanales.

**Gráfico 6. Salarios docentes en segundo ciclo de educación secundaria (1), distintos puntos de la carrera, países seleccionados, año 2011**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE (2013), el Banco Mundial y el Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Salarios anuales en dólares comparables deflactados por PPA del PIB. (2) Relativo a la distribución de cada país.

(3) Uruguay docente 30 horas hace referencia a los salarios de docentes de educación media que trabajan 30 horas remuneradas considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos, lo que da una idea del salario por 40 horas semanales.

En definitiva, al considerar a los docentes que trabajan a tiempo completo, el salario relativo docente (el salario relativo a la capacidad económica del país) se encuentra en un nivel similar al de países de la región, o incluso levemente mejor que el promedio de países de la OCDE (ver gráfico 1). Sin embargo, debe notarse que gran parte de los docentes trabajan en un régimen de tiempo parcial,<sup>7</sup> lo que les reporta un salario relativo inferior al de sus pares en otros países. A su vez, la mayoría de ellos no percibe remuneración por el trabajo que realiza fuera del centro educativo y tampoco dispone de tiempo para cumplir con tareas de planificación o evaluación en los centros educativos, lo que sí ocurre en países de mayor nivel de desarrollo.

## Comparación nacional

.....

Cuando lo que se quiere es realizar la comparación a nivel nacional, es posible analizar cómo se posicionan los salarios docentes con respecto a los salarios de otras ocupaciones similares en Uruguay.<sup>8</sup> Para ellos se pueden aplicar diferentes metodologías, desde la comparación “bruta” del ingreso por hora de docentes y otros ocupados, hasta una comparación “ajustada”, que tenga en cuenta las diferentes características que poseen los individuos y que están ligadas a la formación de ingresos en el mercado laboral.

El primer paso para realizar las comparaciones es la elección de un grupo de comparación similar al de los docentes, según sus diferentes características.<sup>9</sup> Un análisis a partir de los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE arroja como resultado que el grupo clasificado como “otros profesionales y técnicos” no docentes posee características observables que se acercan más al perfil de los docentes que otros ocupados<sup>10</sup>.

Los gráficos 7 y 8 muestran la comparación entre el ingreso laboral horario<sup>11</sup> en la ocupación principal de docentes y otros profesionales y técnicos para los años 2006 y 2012 en pesos constantes a diciembre de 2012. Para realizar esta comparación se ordenan, para cada año, los ingresos docentes de menor a mayor y se divide el conjunto de la población de docentes en 10 grupos aproximadamente del mismo tamaño, de forma de que cada uno concentra el 10% de las observaciones (deciles de ingreso). El mismo procedimiento se realiza con los ingresos de los profesionales y técnicos no docentes. De esta forma, es posible comparar el ingreso laboral promedio en cada decil de ingresos de los docentes, con el ingreso laboral promedio en cada decil de ingresos de los profesionales y técnicos no docentes.

<sup>7</sup> Según los datos de la ECH 2012 más de la mitad de los docentes declara trabajar 30 horas o menos en la semana en su ocupación principal.

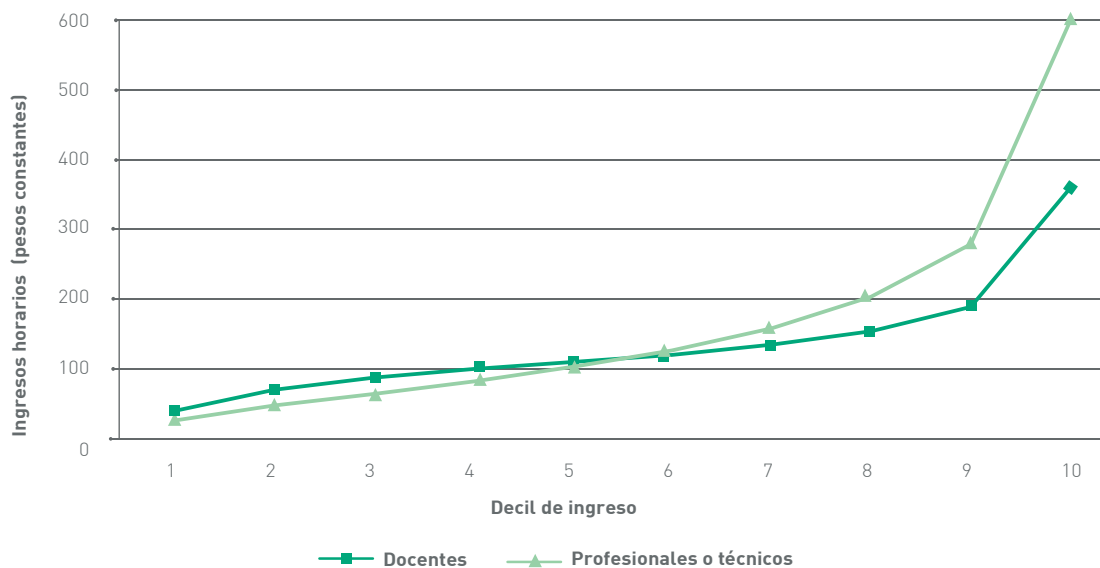
<sup>8</sup> Dentro de los docentes se consideran únicamente a los maestros de educación inicial y primaria y docentes de educación secundaria. En el análisis no se incluye a los docentes de educación técnica profesional por un problema de incompatibilidad en los códigos de ocupación utilizados en las ECH 2006 (CIUO 1998) y la ECH 2012 (CIUO 2008). Al optar por realizar un análisis comparativo entre ambos años no fue posible discriminar la información para estos casos. Esta comparación incluye tanto a los docentes privados como públicos, representando estos últimos un 80% aproximadamente tanto en 2006 como en 2012 según datos de la ECH.

<sup>9</sup> Para la elección del grupo de comparación se consideró el total de ocupados, los trabajadores de oficina y el grupo de otros profesionales y técnicos no docentes, las características personales (sexo, edad, nivel educativo), las características del hogar (presencia de niños, presencia de mayores de 65, si es jefe de hogar, presencia de otros miembros del hogar con ingreso laboral) y las características laborales (cantidad de horas trabajadas, formalidad, sector público o privado, región, ingreso en la ocupación principal).

<sup>10</sup> Este grupo incluye entre otros a profesionales de las ciencias y de la ingeniería y profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones; profesionales de la salud; especialistas en organización de la administración pública y de empresas y profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales.

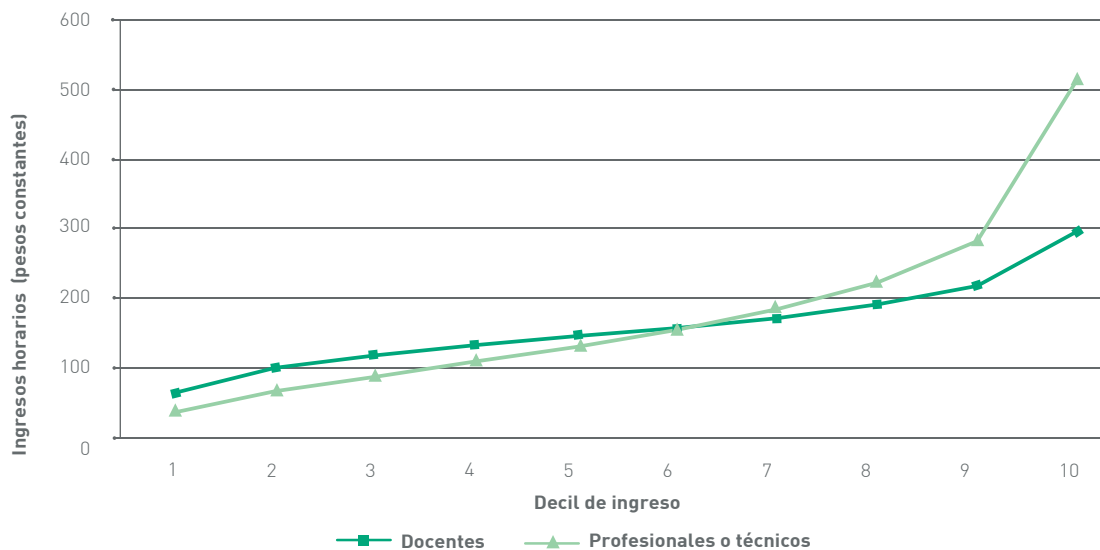
<sup>11</sup> No se tienen en cuenta ingresos que no sean remuneraciones, tales como ingresos provenientes del capital, el ingreso por valor locativo, las transferencias de ingreso desde el Estado, desde otros hogares o desde el exterior. Además, los ingresos refieren al líquido, es decir, que no se está considerando que además los trabajadores formales tienen otros beneficios, como seguridad social y salud. En la encuesta se pregunta por los ingresos mensuales y las horas trabajadas semanales, por lo que para transformar los ingresos mensuales a ingresos por hora se procede a multiplicar las horas por 4,28 (semanas promedio por mes).

**Gráfico 7. Ingreso laboral horario (1) de docentes y otros profesionales y técnicos (2), por decil de ingreso. Año 2006**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2006.  
 (1) Pesos constantes diciembre 2012.  
 (2) Los ingresos refieren al líquido en la ocupación principal.

**Gráfico 8. Ingreso laboral horario (1) de docentes y otros profesionales y técnicos (2), por decil de ingreso. Año 2012**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2012.  
 (1) Pesos constantes diciembre 2012.  
 (2) Los ingresos refieren al líquido en la ocupación principal.

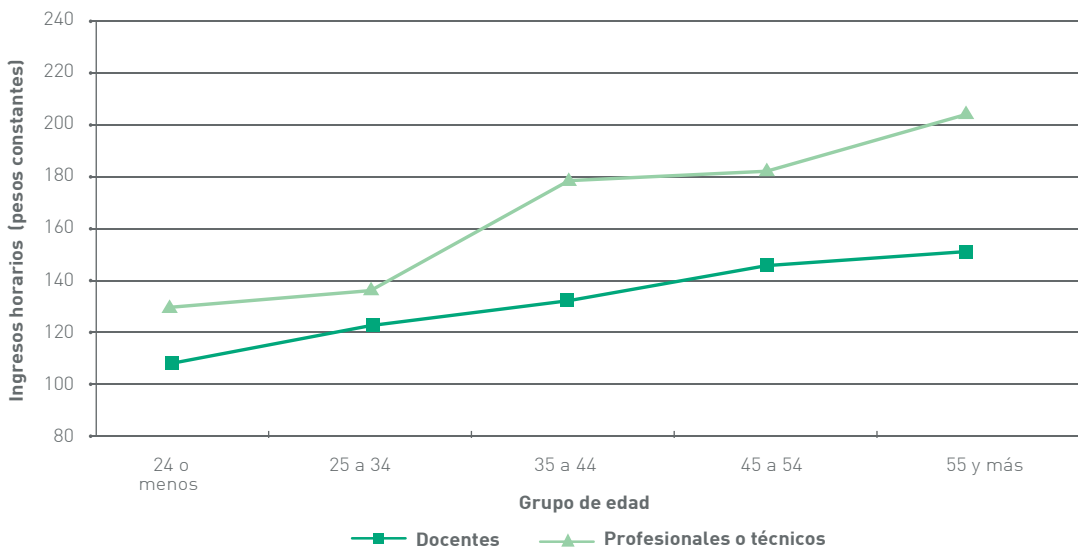
En primer lugar, cabe notar que la distribución de los ingresos docentes es menos desigual que la de los otros profesionales y técnicos (es decir, la curva es menos empinada), lo que puede explicarse por la forma de fijación de salarios en el sector público, donde se encuentran alrededor del 80% de los docentes. Efectivamente, la escala salarial a lo largo de la carrera docente es bastante plana, de forma que la diferencia salarial al inicio y al final de la carrera es baja.

En segundo lugar, se destaca que las diferencias salariales entre docentes y no docentes aparecen en forma significativa en la segunda mitad de la distribución. Específicamente, en los tramos de menores ingresos (que generalmente ocurren al inicio de la carrera), los docentes tienen un ingreso horario algo mayor al de otros profesionales y técnicos; mientras que en la segunda mitad de la distribución el ingreso horario de los otros profesionales y técnicos supera ampliamente el de los docentes. Ello se condice con una estructura salarial mucho más aplanada para los docentes a lo largo de su carrera.

Cuando se analiza la brecha de ingresos horarios según el grupo etario (gráficos 9 y 10), se observa que tanto para docentes como para otros profesionales y técnicos el ingreso se incrementa a medida que se avanza en edad, lo que se asocia al pago incremental por acumulación de experiencia en el trabajo. Sin embargo, ambos grupos difieren en cuanto a la pendiente de la curva de ingresos por tramo etario, siendo esta más empinada en el caso de otros profesionales y técnicos. Es decir, para el grupo de no docentes la diferencia entre el ingreso de los más jóvenes y los mayores de 55 años es más importante que la diferencia que se presenta para los docentes.

Cabe destacar que para todos los grupos etarios el ingreso horario de los otros profesionales y técnicos siempre se encuentra por encima del de los docentes, excepto en el grupo más joven (menos de 25 años) en el año 2012. En este sentido, puede observarse que entre 2006 y 2012 el ingreso real medio de los docentes se incrementó significativamente en todas las categorías etarias, mientras que no ocurrió lo mismo entre los otros profesionales y técnicos, donde los incrementos reales medios fueron menores y en el caso de los ocupados más jóvenes incluso fueron negativos.<sup>12</sup>

**Gráfico 9. Ingreso laboral horario (1) de docentes y otros profesionales o técnicos (2), por grupo de edad. Año 2006**

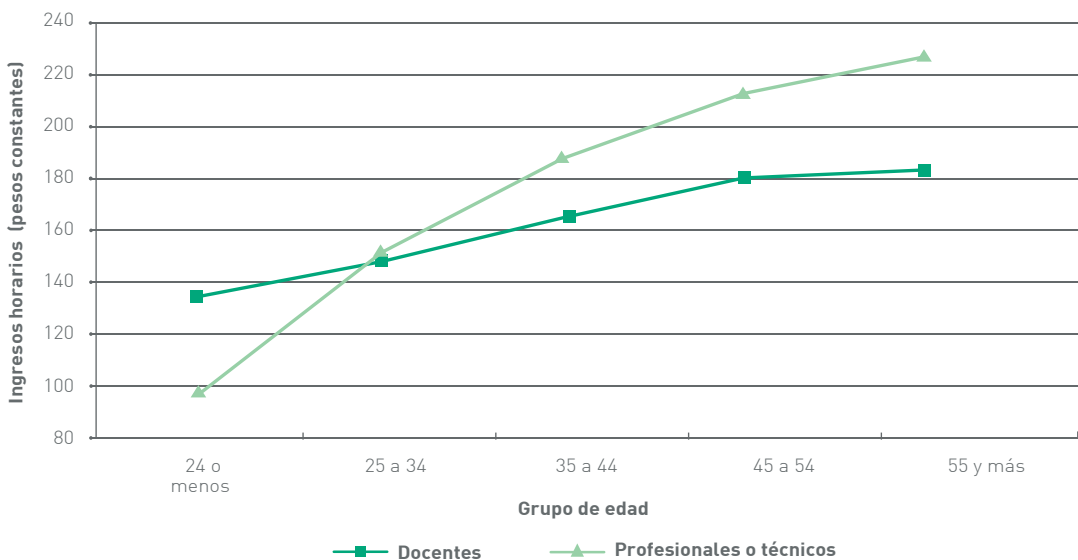


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2006 y 2012.  
 (1) Pesos constantes diciembre 2012.  
 (2) Los ingresos refieren al líquido en la ocupación principal.

<sup>12</sup> Debe tenerse presente que el mercado laboral tuvo un dinamismo muy importante entre 2006 y 2012, con la incorporación de muchos trabajadores que antes estaban desempleados o inactivos, lo que afecta los promedios.



**Gráfico 10. Ingreso laboral horario (1) de docentes y otros profesionales o técnicos (2), por grupo de edad. Año 2012**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2006 y 2012.  
 (1) Pesos constantes diciembre 2012.  
 (2) Los ingresos refieren al líquido en la ocupación principal.

A partir de este análisis es posible concluir que hasta el año 2012 en general los salarios docentes medios se encuentran por debajo del promedio salarial de otros trabajadores profesionales y técnicos. No obstante, para comparar salarios es necesario tener en cuenta ciertos elementos que inciden en su formación. Parte de las diferencias salariales podrían obedecer a diferencias en las características sociodemográficas, educativas y otras relacionadas con el tipo de inserción laboral. Por lo tanto, un paso adicional para afinar la comparación entre docentes y otros profesionales y técnicos es realizarla entre aquellos individuos que comparten algunas características comunes. Se consideran dentro de estas características observables el sexo, la edad, el nivel educativo, si es trabajador de medio tiempo, la formalidad del puesto de trabajo, si trabaja en el sector público, si reside en Montevideo y si es asalariado.

La metodología conocida como *matching* exacto<sup>13</sup> permite calcular la brecha de ingresos “ajustada”, calculada como la diferencia entre el ingreso laboral horario entre docentes y no docentes que comparten similares características observables.<sup>14</sup> De esta forma, es posible determinar cuál es la brecha que no puede explicarse por una diferente composición en cuanto a un conjunto de características relevantes que inciden en la formación de los salarios, sino que se explica porque dichas características son remuneradas en forma diferente.

Las estimaciones que se realizan a partir de esta metodología indican que cuando se calcula la brecha sin ajustar (sin condicionar por características), los profesionales y técnicos no docentes ganan 24,2% más que los docentes en 2006 y 11,3% en 2012. Las estimaciones mediante la brecha ajustada indican que las diferencias serían algo mayores. En promedio, los profesionales y técnicos no docentes tienen un ingreso horario 28,8% y 21,8% superior al de los docentes, en 2006 y 2012, respectivamente. En ambos años, la brecha ajustada es superior a la brecha original. En otras palabras, al comparar individuos con las mismas características observables, la diferencia entre el ingreso laboral por hora de otros profesionales y técnicos respecto de docentes se acentúa a favor de los primeros.

<sup>13</sup> Hugo Ñopo, *Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps*, IZA Discussion Papers 981, Institute for the Study of Labor (IZA), 2004.

<sup>14</sup> Estas características se añaden secuencialmente como variables de emparejamiento y las descomposiciones se calculan secuencialmente para otros profesionales y técnicos respecto de la de todos los docentes, solo los docentes de preescolar y primaria y solo los docentes de secundaria.

Dicha diferencia disminuyó en el período considerado.

**Cuadro 1. Brecha de ingresos por hora original y ajustada. Años 2006 y 2012**

	Brecha original	Brecha ajustada
2006	24,2	28,8
2012	11,3	21,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2006 y 2012.

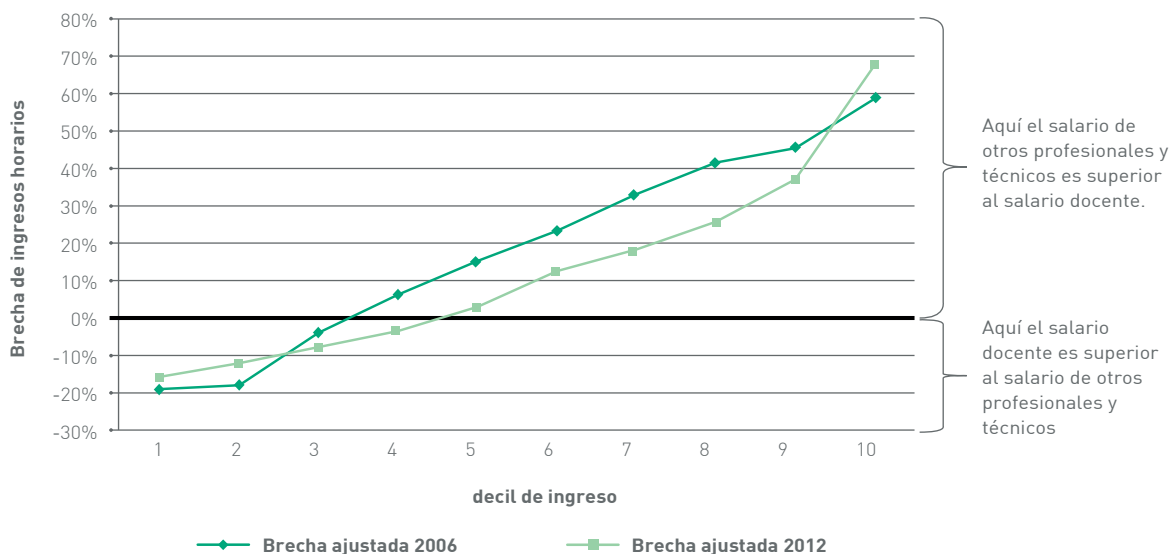
Una parte importante de la brecha de ingresos entre docentes y no docentes se explica por la diferente remuneración al nivel educativo y al trabajo a tiempo parcial.<sup>15</sup> Los docentes tienen un mayor nivel educativo promedio que el promedio del grupo “otros profesionales y técnicos”. En particular, el porcentaje de trabajadores con nivel terciario completo es mayor entre docentes, especialmente de primaria, que entre el grupo de otros trabajadores profesionales y técnicos. Esto significa que los años de educación no son remunerados de igual forma.

El trabajo a tiempo parcial también es una característica distintiva de los docentes, que explica gran parte de la brecha salarial, principalmente en primaria. Según los datos de la ECH 2012 el 57% de los docentes trabaja 30 horas semanales o menos, mientras que en el grupo de “otros profesionales o técnicos” lo hace solo el 32%. El ingreso por hora de los trabajadores a tiempo parcial es, en todos los casos, superior al de otros trabajadores; sin embargo, los profesionales y técnicos no docentes que trabajan a tiempo parcial ganan relativamente más que los docentes a tiempo parcial. El resto de las características consideradas (sexo, edad, si es un trabajador formal, si trabaja en Montevideo y si es asalariado) explican en menor magnitud la diferencia de ingresos entre docentes y no docentes.

En el gráfico 11 se presenta la brecha ajustada para 2006 y 2012, es decir, la diferencia entre el ingreso laboral de los docentes y de otros profesionales o técnicos controlando por las diferencias en las características de los individuos (docentes y no docentes). La diferencia o brecha se reporta como proporción del ingreso docente. Esto quiere decir que un valor negativo indica que los ingresos de los otros profesionales y técnicos son inferiores a los de los docentes, un valor cero significa que no hay diferencias y un valor positivo indica un mejor salario de los otros profesionales. Existe un patrón similar en ambos años considerados: en los deciles inferiores la situación es favorable para los docentes, en tanto que en los deciles superiores la situación es favorable para los otros profesionales y técnicos. En definitiva, en los primeros años de la carrera, que corresponderían a los deciles más bajos, las remuneraciones docentes son relativamente competitivas con las de otras actividades. Estas remuneraciones dejan de ser competitivas a medida que transcurren los años de trabajo.

<sup>15</sup> En el informe *Salarios docentes: comparación en el contexto nacional* del INEEd se presenta un detalle del peso de cada característica considerada, así como la descomposición realizada solo para docentes de primaria y solo para docentes de secundaria.

**Gráfico 11. Brecha ajustada de ingresos entre docentes y otros profesionales y técnicos, por deciles de ingreso (en %). 2006 y 2012**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2006 y 2012.

Puede observarse que entre 2006 y 2012 tienden a reducirse las diferencias salariales entre docentes y otros profesionales y técnicos. Por un lado, la brecha de ingresos a favor de los docentes en los primeros deciles de la distribución se reduce levemente entre 2006 y 2012. Por otro, a partir del quinto decil se reduce más significativamente la brecha de ingresos de los otros profesionales y técnicos respecto a los docentes.

Excepto en los primeros deciles, en el resto de la distribución el ingreso de los profesionales y técnicos supera al de los docentes. La diferencia máxima en ambos años se produce en el decil más alto, donde los profesionales o técnicos no docentes ganan un 59% por encima de los docentes en 2006 y un 68% en 2012.

Existen dos consideraciones adicionales que pueden ser tenidas en cuenta con la finalidad de ajustar aún más la comparación. La primera es tomar en cuenta, a partir de la ECH 2012, la cantidad de horas trabajadas en el hogar que no están siendo remuneradas, como forma de considerar el hecho de que los docentes tienen una mayor cantidad de horas trabajadas fuera del horario de clase que no son remuneradas.

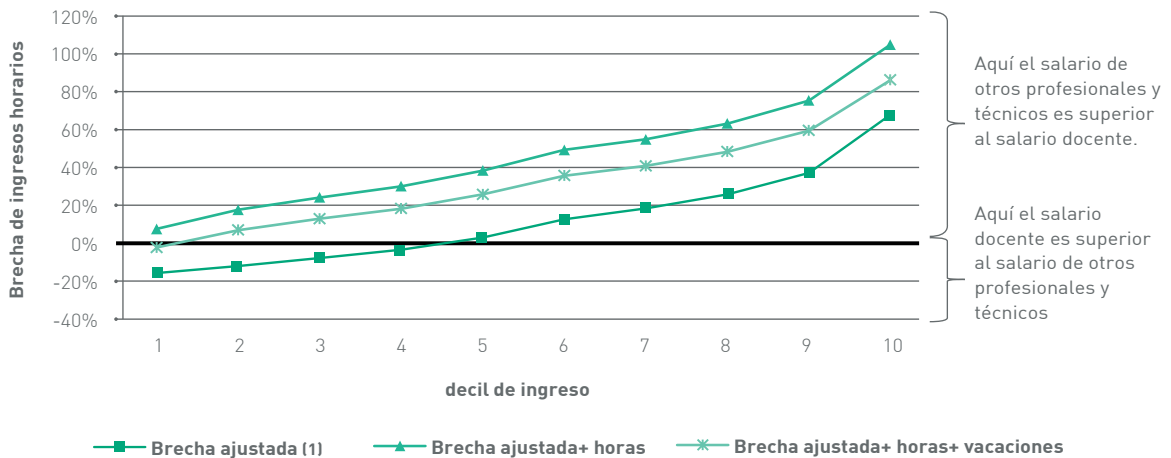
La segunda es que los docentes tienen un total de semanas laborables en el año inferior al de otros profesionales y técnicos. Si bien no se puede afirmar que todos los docentes tengan tres meses de licencia, dado que toman exámenes, preparan clases y participan en actividades en los centros de enseñanza en los períodos en que los alumnos tienen vacaciones, se puede considerar que a lo largo de todo el año los docentes tienen algunas semanas libres más que el resto de los trabajadores. Esta consideración también afecta la comparación de remuneraciones.<sup>16</sup>

Si se considera únicamente el primer ajuste, es decir, el relativo a las horas de trabajo fuera del aula

<sup>16</sup> Para los docentes se asume un período de vacaciones pagadas de dos meses, por lo que los ingresos horarios se multiplican por 12/10; para los trabajadores profesionales o técnicos dependientes se asume un período de vacaciones pagadas de un mes anual, por lo que los ingresos se multiplican por la relación 12/11, y no se asumen vacaciones pagadas para trabajadores independientes (es decir, los ingresos horarios ajustados en este caso son los mismos que no ajustados). De esta forma, los ingresos horarios prorrateados son una transformación lineal de los ingresos horarios no ajustados, y una medida de los ingresos relativos cuando se tienen en cuenta los períodos de trabajo.

y no remuneradas, la brecha entre el ingreso de docentes y no docentes aumenta a lo largo de toda la distribución (gráfico 12) y, en promedio, los profesionales o técnicos no docentes ganan 57% más que los docentes. Si se agrega el ajuste por la segunda consideración, es decir, por la cantidad de semanas libres en el año, la brecha ajustada promedio disminuye a 43%, lo que implica que los profesionales y técnicos no docentes perciben un ingreso de un 43% superior al de los docentes.

**Gráfico 12. Brecha ajustada y corregida por horas y vacaciones, de otros profesionales o técnicos respecto a docentes (en %). 2012**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECH 2012.  
 (1) Esta brecha es la misma presentada en el gráfico 11.

Los resultados de las comparaciones sugieren que, a pesar del aumento en los ingresos salariales docentes entre los años 2006 y 2012, todavía existen diferencias significativas entre el ingreso laboral docente y no docente. Los docentes y no docentes presentan diferentes características, en general más ventajosas para los docentes, en particular mayor porcentaje de docentes con educación terciaria terminada. Sin embargo, la remuneración a esas mejores características en el mercado de trabajo resulta más baja para los docentes que para los no docentes. Por último, cuando solo se compara a individuos con características similares la brecha resulta aún mayor que la observada, aunque disminuye en el período.

## Conclusiones

.....

Al comparar el salario de los docentes uruguayos con el contexto internacional, en términos relativos a la capacidad económica, el salario docente en Uruguay para los docentes de tiempo completo se encuentra bien posicionado respecto a otros países de la región, e incluso respecto al promedio de países de la OCDE. Sin embargo, el hecho de que muchos docentes trabajan en un régimen de tiempo parcial y, en general, solamente remunerados en base a sus horas aula, les reporta un salario relativo inferior al de sus pares en otros países.

Los resultados de la comparación a nivel nacional muestran que existe una brecha salarial entre docentes y otros profesionales y técnicos que no puede explicarse por una diferente composición en cuanto a un conjunto de características relevantes que inciden en la formación de los salarios, sino porque esas características son remuneradas en forma diferente. En particular, existe un diferencial importante en la remuneración al nivel educativo y al trabajo a tiempo parcial (peor remuneradas entre los docentes que entre otros profesionales y técnicos). Dicha brecha salarial se estima en 22% en promedio en 2012. Sin embargo, la consideración del total de horas trabajadas (en el lugar de trabajo y en el hogar), así como los días trabajados en el año, para todas las profesiones analizadas, eleva la diferencia salarial entre docentes y otros profesionales de las mismas características a 43% en promedio, lo que se explica fundamentalmente por una mayor cantidad de horas de trabajo en el hogar de los docentes, en relación a los grupos de comparación.

También se observa que la brecha salarial disminuyó entre 2006 y 2012, lo que es consistente con la evolución diferencial de los salarios a favor de los docentes (en particular, del sector público) en ese período.

Sin embargo, un rasgo importante a destacar es que la brecha salarial negativa no es uniforme a lo largo de la distribución de los ingresos; de hecho, los docentes perciben salarios algo mayores a los de otros profesionales y técnicos de las mismas características cuando se inician en la profesión (en los tramos de ingresos más bajos). Las diferencias surgen a partir de la mitad de la distribución, lo cual puede constituir un desincentivo a la entrada a la profesión docente. Actuar sobre estas diferencias implicaría modificar la estructura de la carrera, priorizando en mayor medida a los salarios docentes de la mitad hacia arriba de la distribución. Ello probablemente exigiría también modificar los mecanismos de ascenso salarial actuales.

En definitiva, si bien se observó una mejora relativa de la posición salarial de los docentes respecto a pares de otras profesiones, la brecha salarial persiste y es significativa, y ocurre fundamentalmente en los tramos medios y altos de la distribución salarial. Ello exigiría repensar la estructura salarial docente si se quiere hacerla más atractiva en relación al resto de los trabajadores con características similares. Por otro lado, la consideración de las horas de trabajo en el hogar eleva significativamente el diferencial de ingresos entre docentes y no docentes, lo que resalta la necesidad de considerar explícitamente la totalidad de carga horaria que compone el trabajo docente a la hora de la fijación de salarios y, a la vez, de brindar condiciones para que estas tareas se realicen dentro de los centros educativos.

Todo parece indicar que el camino de futuras mejoras salariales docentes debería estar asociado al cambio en las condiciones de trabajo, estimulando la permanencia con dedicación completa de los docentes en los centros educativos, con una remuneración que incluya el trabajo en las aulas y también el de planificación, coordinación, trabajo institucional, entre otras actividades. Es decir, el reconocimiento de sus horas extra aula, a la vez que de la provisión de condiciones que permitan cumplirlas dentro de los centros educativos, como ocurre con el resto de los profesionales y técnicos y como ocurre entre los docentes en gran parte de los países de mayor desarrollo. Otro camino por el cual podría avanzarse hacia futuras mejoras salariales entre los docentes sería a través de la modificación de la estructura de la carrera profesional y los incentivos salariales, incorporando consideraciones para el ascenso salarial menos basadas en la antigüedad, y brindando, por ejemplo, más oportunidades para el ascenso a través de concursos de oposición.

Comisión Directiva: Alex Mazzei (presidenta), Carmen Caamaño, Edith Moraes, Robert Silva, Marcelo Ubal y María Inés Vázquez

Dirección Ejecutiva: Mariano Palamidessi

La redacción de este *Apuntes sobre educación* estuvo a cargo de Cecilia Oreiro. Fue elaborado a partir de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación "Tendencias y estructura de los salarios docentes: análisis de la última década", realizado por Cecilia Llambí (coord.) y Cecilia Oreiro.

Corrección de estilo: Mercedes Pérez

Diseño y diagramación: Quasar Creativos

Montevideo 2015

ISSN 2393-6452.

© Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd)

Edificio Los Naranjos, planta alta, Parque Tecnológico del LATU

Av. Italia 6201, Montevideo, Uruguay

(+598) 2604 4649 – 2604 8590

ineed@ineed.edu.uy

www.ineed.edu.uy

Cómo citar: INEEd (2015), *Apuntes sobre educación 1. ¿Cómo se ubican los salarios docentes en la comparación nacional e internacional?*, INEEd, Montevideo.