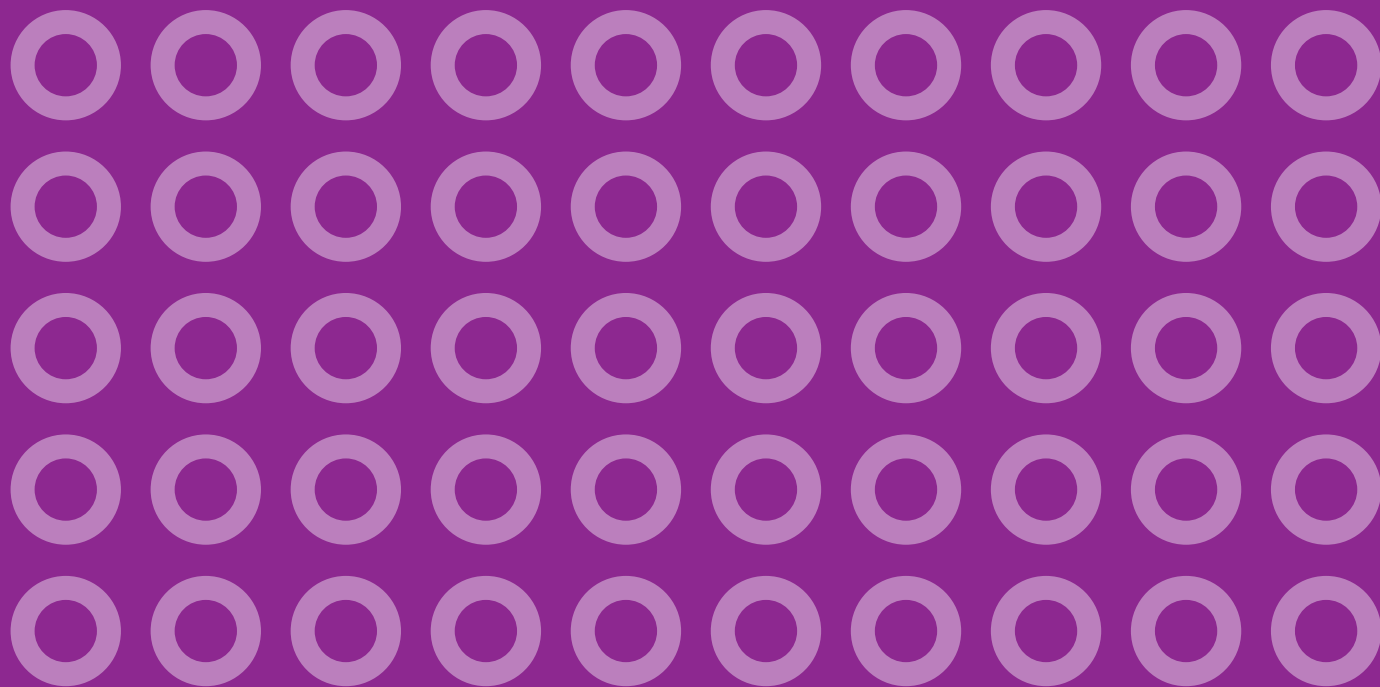




Los salarios docentes en Uruguay: estructura y evolución reciente



**Los salarios docentes
en Uruguay:**
estructura y evolución reciente





Comisión Directiva

Alex Mazzei (presidenta)

Carmen Caamaño

Edith Moraes

Marcelo Ubal

María Inés Vázquez

Dirección Ejecutiva

Mariano Palamidessi

La redacción de este informe estuvo a cargo de Cecilia Llambí (coord.) y Cecilia Oreiro.

Corrección de estilo: Mercedes Pérez y Federico Bentancor

Fotos: Rafaela Lahore (INEEd).

Diseño y diagramación: Quasar Creativos

Montevideo 2016

ISBN 978-9974-8480-7-8

© 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 (2016), *Los salarios docentes en Uruguay: estructura y evolución reciente*, INEEd, Montevideo.

En la elaboración de este material se ha buscado que el lenguaje no invisibilice ni discrimine a las mujeres y, a la vez, que el uso reiterado de /o, /a, los, las, etcétera, no dificulte la lectura.



Índice

Prólogo	7
Introducción	9
Estructura salarial	11
La evolución reciente de los salarios de los docentes y su relación con el resto de los salarios en Uruguay	35
Los salarios docentes en la comparación internacional	37
Conclusiones	47
Bibliografía	49
Anexo	51



Prólogo

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd), persona jurídica de derecho público no estatal, fue creado por la Ley de Educación 18.437. La misión institucional del INEEd es aportar información que enriquezca la discusión sobre políticas educativas, que sea relevante para la gestión y las prácticas educativas, y que nutra los debates públicos sobre la educación. En esta oportunidad, la Comisión Directiva del Instituto, a través de sus equipos técnicos, presenta el estudio “Los salarios docentes en Uruguay: estructura y evolución reciente”.

La remuneración del trabajo docente tiene un fuerte impacto en la decisión de ingresar a la formación docente, así como incide también en la decisión de permanecer en la docencia y de perfeccionarse. Esta profesión se puede ejercer en instituciones públicas o privadas y en su mayor parte en relación de trabajo dependiente.

En ese marco, el salario docente y su estructura se transforman en elementos imprescindibles a considerar por los hacedores de política educativa, tanto para procurar condiciones de calidad docente como para asegurar presupuestos educativos sostenibles para un país.

En Uruguay en la última década se han incrementado notoriamente los recursos públicos destinados a la educación, que pasaron de representar el 3,2% del PBI en el 2004 al 4,8 en el 2013 y recientemente se estableció como meta alcanzar un 6% para la educación pública. Si bien se han aumentado notoriamente los recursos públicos dirigidos a la educación, en la comparación internacional Uruguay continúa caracterizándose por destinar un relativamente bajo porcentaje de recursos con relación al PBI, situándose en un nivel inferior a países de la región como Argentina, Brasil o México y al promedio de los países de la OCDE.

En el análisis presupuestal se destaca el enorme peso de las remuneraciones, que representan algo más del 80% en el año 2013. Además, ha sido el componente presupuestal de mayor expansión en la última década, ya que aumentó más del doble en términos reales.

Si bien el salario docente público ha mejorado en los últimos años significativamente, más que el promedio de los salarios de los trabajadores uruguayos, este estudio se propone indagar si este aumento ha significado algún cambio en la estructura salarial a lo largo de la carrera y si ha modificado su posición respecto al nivel salarial global.

Comisión Directiva del INEEd



Introducción

La evolución de los salarios docentes refleja una parte sustancial del esfuerzo fiscal de un país en materia de gasto en enseñanza pública. El salario docente constituye el costo unitario más grande de la educación e impacta directamente sobre el atractivo de la profesión. En este sentido, el presupuesto destinado a remuneraciones afecta la decisión de ingresar a la formación docente, influyendo tanto en el número de estudiantes que ingresan como en las características de los individuos que lo hacen. A su vez, incide en la decisión de permanecer en la docencia, de perfeccionarse de forma continua y en la conducta en el trabajo (Vegas y Umansky, 2005). En ese marco, el salario docente y su estructura se transforman en elementos imprescindibles a considerar por los hacedores de política educativa, tanto para procurar una mejora de la calidad de los docentes como para asegurar presupuestos educativos sostenibles para un país.

En este documento se analiza la evolución de los salarios docentes en Uruguay y su estructura, es decir, las diferentes primas que se les adicionan y funcionan como incentivos o compensaciones. Estos diferenciales de sueldo pueden basarse en la antigüedad, la capacitación, las características de los centros educativos o de sus alumnos, el desempeño u otras variables. El trabajo busca determinar si la evolución reciente de los ingresos de los docentes ha significado algún cambio en la estructura salarial a lo largo de la carrera y si ha modificado su posición relativa respecto al nivel salarial global. A su vez, busca analizar la estructura de incentivos monetarios presentes en los salarios docentes. Finalmente, compara la situación de los salarios docentes en Uruguay con la de otros países.



Estructura salarial

Introducción

En Uruguay el Estado es el principal empleador de los docentes, ya que el 85% de la matrícula de educación primaria y media se ubica en la órbita pública. La provisión de vacantes se realiza a nivel departamental y el trabajo de los docentes del sector público está regulado por criterios homogéneos en todo el territorio nacional. Los centros educativos no tienen intervención en la selección de los docentes, salvo para cubrir suplencias luego de comenzado el año lectivo.

Los docentes en el ámbito público pueden ejercer con carácter efectivo, interino o suplente. El carácter de efectividad implica el derecho permanente sobre el cargo en una determinada escuela, en el caso de primaria, o el derecho a la unidad docente (20 horas de clase, pero sin radicación permanente en un centro educativo) en la educación media. El carácter interino significa que la persona está ocupando un cargo vacante y cesa cuando se provee el cargo por concurso o el 28 de febrero de cada año. Suplente implica que se está reemplazando a un titular temporalmente ausente y cesa a su reintegro (ANEP, 2015).

La efectividad en el cargo se alcanza mediante concurso (de méritos o de méritos y oposición) y permite gozar de una serie de derechos, como la estabilidad en el cargo. La salida de un determinado puesto puede deberse a la jubilación, o la movilidad lateral o vertical (Labadie y otros, 2006), mientras que la destitución está regida por las causales constitucionales de “omisión, ineptitud o delito” (Vaillant, 2012).

Mientras que las horas efectivas se pagan según el escalafón del docente, las horas interinas se pagan como equivalentes al grado 1 más el 50% de la diferencia al grado que correspondería según la antigüedad del docente, y las horas suplentes se pagan como grado 1. Salvo excepciones,¹ los docentes no pueden desempeñar en el ente más de 48 horas semanales de labor, sean estas de docencia directa, indirecta o cargos no docentes.

Categorías de los docentes y sistema escalafonario

Las remuneraciones docentes se componen de una serie de rubros: el salario básico y otras especificaciones que otorgan compensaciones por diferentes motivos, entre las cuales la antigüedad suele ser la más importante.

Los docentes efectivos de educación primaria, secundaria y técnica poseen un sistema escalafonario que comprende siete grados, y una forma de ascenso fuertemente marcada por la antigüedad. Este sistema de ascensos se ajusta a las siguientes normas: a) permanencia de un mínimo de cuatro años en cada grado; b) obtención de un puntaje mínimo por antigüedad calificada en el grado, que comprende aptitud docente, antigüedad y actividad computada; c) aprobación de los cursos que se disponga y reglamente para cada cargo.

Los cargos de directores e inspectores tienen una estructura escalafonaria independiente de la de los docentes (con 7 y 6 grados, respectivamente). A través de un concurso, pueden acceder a los cargos de dirección y subdirección los docentes que estén al menos en tercer grado y tengan aprobado el curso de directores. Para puestos de dirección de escuelas rurales se requiere estar en el segundo grado. Para el caso de inspectores de primer grado se exige estar como mínimo en el cuarto grado y para cargos inspectivos superiores, el quinto grado del escalafón docente. En ambos casos se exige también haber aprobado el curso de inspectores. (ANEP, 2015).

¹ El Estatuto del funcionario docente establece que con resolución de excepcionalidad se puede autorizar la acumulación de hasta 60 horas.

Cuadro 1. Porcentaje de docentes de aula por subsistema según tramos de antigüedad en la ANEP. Año 2007

	CEIP	CES	CETP
Hasta 4 años	19,7	22,6	19,7
5-9 años	22,8	22,6	23,1
10-14 años	15,1	13,6	14,8
15-19 años	12,7	13,8	13,2
20-24 años	8,6	10,5	9,9
25-29 años	11,6	7,7	11,2
30-34 años	6,8	6,1	5,6
35-39 años	0,3	1,0	0,5
40 y más años	0,1	0,4	0,2
Sin dato	2,2	1,9	1,7
Total	100	100	100

Fuente: Censo Nacional Docente 2007 (ANEP, 2008).

En el cuadro 1 se presenta el porcentaje de docentes según tramo de antigüedad en cada subsistema, según los datos disponibles del Censo Nacional Docente del año 2007. Los datos indican que en todos los casos la mayoría de los docentes tienen entre 5 y 9 años de antigüedad (lo que equivale, en caso de ser efectivo, a un segundo grado). Les siguen en porcentaje los docentes con menor antigüedad (hasta 4 años) y luego aquellos con más de 10 años.

Los datos del censo docente sobre efectividad indican que en todos los subsistemas el porcentaje de docentes efectivos tiende a aumentar entre los de mayor trayectoria. En el CES y en el CEIP tienen efectividad en su cargo cerca del 60% de los docentes con 10 a 14 años en el sistema y aproximadamente el 70% de quienes comenzaron su carrera entre 20 y 24 años atrás. Para el CETP estos porcentajes disminuyen a 30% y 40% para los mismos tramos de antigüedad. Por otra parte, prácticamente no se registran efectivos entre los docentes con hasta 4 años de antigüedad, tanto en secundaria como en educación técnico profesional. Lo opuesto sucede en primaria, donde más del 30% de los maestros efectivos se ubica en ese primer tramo de antigüedad (ANEP, 2008).

El factor antigüedad es también el que marca fuertemente el ordenamiento de los docentes a la hora de asignarlos a los centros educativos.² A partir de dicho ordenamiento, la asignación de docentes en los centros públicos se realiza en forma centralizada y depende de la elección que realizan y de un sistema de vacantes que obedece a la dinámica del sistema. Los efectivos eligen antes que los interinos y los suplentes, los de mayor grado antes que los de menor grado y, dentro de cada grado, los que tienen más puntaje eligen antes que quienes tienen menor puntaje.

Los efectivos cuentan con un mínimo de horas, que les corresponden por derecho, aunque pueden optar por no tomarlas en su totalidad. Según el estatuto docente los profesores y maestros efectivos tienen una carga horaria de 20 horas semanales. En el caso de los profesores, la efectividad se alcanza y se mantiene con un mínimos de 8 horas. Mientras los maestros efectivos tienen su cargo radicado en la propia escuela, lo que les asegura la posibilidad, una vez hecha la toma de posesión, de permanecer en ella todo el tiempo que deseen, los profesores de secundaria y técnica (incluso los efectivos) eligen de nuevo sus horas y el centro en el que trabajarán cada año, conforme a su ubicación en el escalafón correspondiente.

² El ordenamiento de los docentes se realiza a través de un índice compuesto de los siguientes indicadores: grado, antigüedad calificada, aptitud docente, antigüedad en el grado actual y antigüedad como docente (Labadie y otros, 2006).

Los docentes cambian de grado cada cuatro años, siempre y cuando tengan un puntaje de evaluación aceptable. El porcentaje de incremento salarial de un grado a otro es relativamente reducido al inicio de la carrera, pero aumenta sensiblemente con el pasaje hacia grados más altos.

Un premio a la antigüedad consiste en la compensación del 20% del salario básico a partir de los 25 años de antigüedad en el servicio (Ley n° 11.021). Asimismo, todos aquellos que registran una permanencia en actividad en el séptimo grado después de cumplir 28 años de docencia efectiva perciben una prima del 5% sobre sus remuneraciones, la que pasa a ser del 10% luego de 32 años de trabajo.

Un aspecto común en todas las categorías es que sus grados más altos experimentaron, entre 2005 y 2014, tasas de crecimiento real superiores a los de los grados inferiores. En 2005 el pasaje de grado 1 a grado 4 (es decir, luego de aproximadamente 12 años de experiencia) implicaba un aumento en el salario de 13% en primaria y primer ciclo de educación media y 11,5% en el segundo ciclo. Esta diferencia aumenta a 16,5% en promedio en todos los ciclos en 2014. En cuanto al pasaje de grado 4 a grado 7 (aproximadamente 12 años de experiencia adicionales), la diferencia a favor del grado 7 era de 39% en promedio en 2005 y pasa a ser 42% en 2014 (cuadro 2 y gráficos 1 a 3).³ Este proceso ha implicado una leve recuperación de la pirámide salarial, lo que favorece el reconocimiento y el estímulo de la función docente.

Cuadro 2. Salario nominal (1) de maestros y docentes de educación media por año, según función y grados seleccionados (2). Años 2005 - 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Maestro										
Grado 1	10.581	11.262	12.136	13.536	14.708	14.987	15.583	16.232	17.104	17.894
Grado 4	11.950	12.772	13.863	15.617	17.172	17.501	18.196	18.954	19.972	20.893
Grado 7	16.636	17.815	19.464	22.123	24.405	24.891	25.900	26.989	28.402	29.783
Profesor 1er. ciclo										
Grado 1	10.581	11.262	12.136	13.536	14.593	14.870	15.461	16.105	16.970	17.754
Grado 4	11.950	12.772	13.863	15.617	17.038	17.364	18.054	18.806	19.816	20.730
Grado 7	16.636	17.815	19.464	22.123	24.206	24.688	25.689	26.769	28.171	29.541
Profesor 2do. ciclo										
Grado 1	11.339	12.064	12.888	14.191	15.126	15.432	15.762	16.319	17.260	18.053
Grado 4	12.648	13.574	14.616	16.165	17.547	17.902	18.290	18.952	20.034	20.954
Grado 7	17.423	18.778	20.367	22.742	24.781	25.296	25.871	26.843	28.324	29.693

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen salario básico más aumentos y partidas de alimentación. En educación media las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

³ En los cuadros A.2 a A.6 del anexo se presenta el salario docente a precios constantes de 2013 y su evolución.



Gráfico 1. Evolución de la variación porcentual de los salarios de maestro (1) según grado (2). Años 2005-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

- (1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013, variación respecto al año 2005. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen salario básico más aumentos. En educación media las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.
- (2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

Gráfico 2. Evolución de la variación porcentual de los salarios de docente de primer ciclo de educación media (1) según grado (2). Años 2005-2014

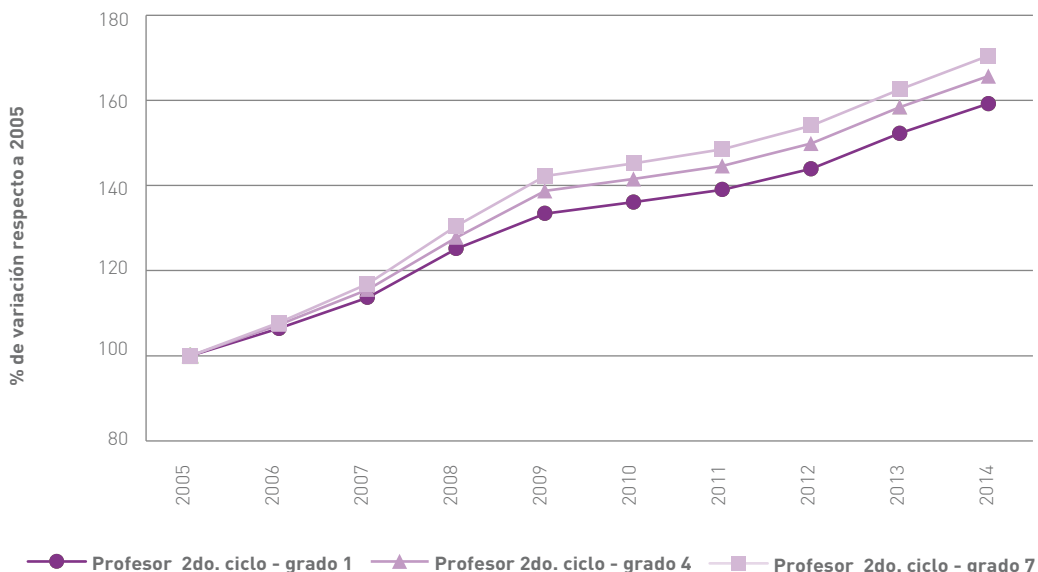


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

- (1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013, variación respecto al año 2005. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen salario básico más aumentos y partidas de alimentación. En educación media las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.
- (2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.



Gráfico 3. Evolución de la variación porcentual de los salarios de docente de segundo ciclo de educación media (1) según grado (2). Años 2005-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013, variación respecto al año 2005. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen salario básico más aumentos y partidas de alimentación. En educación media las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

En educación primaria existe un mecanismo de ascenso de grado por concurso. Mediante este mecanismo los maestros que lo desean pueden adelantar su cambio de grado en el escalafón a través de un concurso sin tener que esperar que pasen cuatro años. El objetivo fundamental del concurso es que los maestros se profesionalicen, ya que a través de él deben demostrar conocimientos necesarios y acordes a la exigencia profesional.

Compensaciones salariales

Más allá de los incrementos salariales basados en la antigüedad, existen otros incentivos o compensaciones salariales, que son básicamente primas por presentismo, por titulación y por el trabajo en contextos vulnerables. También existen pagos diferenciales por el trabajo a tiempo completo y pagos asociados al ciclo educativo, específicamente un diferencial por desempeñarse en el segundo ciclo de enseñanza media.⁴

⁴ A diferencia de países de la región como México y Chile, en Uruguay no existen prácticamente para los docentes, directores e inspectores incentivos monetarios al desempeño, ni basados en resultados de los estudiantes ni en la evaluación de conocimientos y habilidades de los docentes.

Presentismo

Las primas por presentismo son de carácter porcentual, se otorgan en forma trimestral y se calculan en base a las inasistencias de cada trimestre. El máximo de esta prima se otorga en el caso de no tener ninguna inasistencia, pero también se otorgan primas por hasta tres faltas.⁵ Según lo establecido en el acuerdo salarial entre la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) y la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU) de diciembre de 2010, la bonificación fue del 15% del sueldo para quienes tuvieran cero falta en un trimestre, 10% con una, 5% con dos y 2% con tres.⁶ Estos porcentajes se ajustan trimestralmente. En el cuadro 3 se presentan los correspondientes al tercer tramo de 2014.

Cuadro 3. Porcentaje a aplicar de compensación por presentismo, según nivel de inasistencias, tercer tramo del año 2014

Faltas por período	Compensación %
0	24
1	16
2	8
3	3,2

Fuente: Acta n° 107, Res. n° 3, 2014, ANEP.

Estos porcentajes y la periodicidad trimestral de los pagos significaron un aumento del incentivo por presentismo.⁷ No obstante, los resultados en cuanto a las faltas son ambiguos. En el CEIP y el CES se incrementó en aproximadamente diez puntos el porcentaje de funcionarios con cero falta entre 2008 y 2013. Sin embargo, en el CETP y el CODICEN los resultados fueron opuestos (gráfico 4).

⁵ Para el cálculo de esta prima se computa como falta toda inasistencia en cada período, considerando una serie de excepciones como: licencia anual reglamentaria; licencia por antigüedad; cesaciones temporarias de actividad y asuetos determinados por la autoridad competente; compensaciones de horas de trabajo extraordinarias previamente realizadas; inasistencia del lugar habitual por prestación de tareas en otro lugar, dispuestas por autoridad competente; paro amparado en las resoluciones de los sindicatos de CSEU-PIT-CNT; licencia sindical; medio horario por lactancia; inasistencias de las funcionarias para someterse a exámenes ginecológicos; licencias otorgadas a los funcionarios del organismo por su designación o participación en las mesas receptoras de votos en actos eleccionarios o de cualquier índole de competencia de la Corte Electoral; faltas por la asistencia a cursos preparatorios que dicte la Corte Electoral al personal que participe en actos eleccionarios; inasistencia en el día posterior al acto eleccionario siempre y cuando se haya trabajado efectivamente en mesas receptoras de votos; inasistencia por citación a declarar en sede judicial, siempre que coincida con el horario laboral; donación de sangre; e inasistencia por rendir pruebas por concursos convocados por el organismo al cual se pertenece, siempre que sean realizadas en días laborales (Acta n° 38, Resolución n° 2, 2011, ANEP).

⁶ Acta n° 38, Resolución n° 2, 2011, ANEP.

⁷ Antes de 2011 se realizaban dos pagos anuales y se consideraban cinco tramos. Los porcentajes de la prima para el primer semestre del ejercicio 2010 fueron 9,4% para cero falta, 4,5% para una falta, 2,5% para dos faltas, 2% para tres faltas y 1,5% para cuatro faltas (Acta n° 51, Resolución n° 10, 2010, ANEP).



Gráfico 4. Docentes que no registran inasistencias, por consejo (en %).
Años 2008, 2012 y 2013 (1)



Fuente: MEF (2013).

(1) El dato de 2013 corresponde al promedio de los primeros tres trimestres del año.

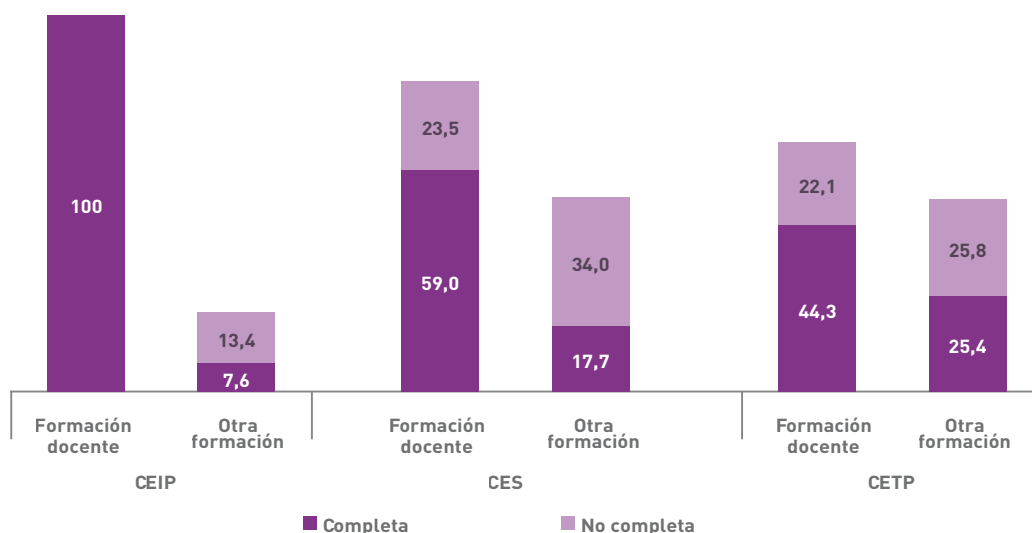
Prima por título docente

Otro tipo de prima, presente en la educación media, consiste en un complemento salarial del 7,5% sobre el salario base para los docentes titulados. Inicialmente fue solo para docentes de aula, pero actualmente para inspectores y directores el incentivo por titulación es el mismo porcentaje.

Esta prima busca aumentar la titulación de los docentes en educación secundaria y técnica. Sin embargo, no ha resultado suficiente, ya que en los últimos años no se ha verificado un incremento en el porcentaje de profesores con título. Los datos disponibles del censo docente 2007 (gráfico 5) indican que el 59% de los docentes de secundaria posee título específico, el 23,5% tiene estudios incompletos y el restante 17,5% no cuenta con formación específica. A su vez, algo más de la mitad de los profesores del CES (51,7%) reporta estudios terciarios no docentes completos o no (17,7% y 34,0% respectivamente). En el CETP la titulación específica alcanza al 44,3% de los maestros y profesores técnicos y el 22,1% de los docentes tiene formación específica incompleta. Aproximadamente la mitad de los docentes de ese subsistema (51,2%) ha realizado estudios de nivel terciario no docente y, además, la mitad de ellos (25,4% del total) obtuvo el título correspondiente.



Gráfico 5. Docentes de aula de la ANEP con formación terciaria docente y no docente, según subsistema (en %). Año 2007



Fuente: Censo Nacional Docente 2007 (ANEP, 2008).

Datos más recientes provenientes del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) indican que este porcentaje se ha mantenido relativamente constante en los últimos años, lo que muestra que el déficit de profesores con título habilitante persiste.

Cuadro 4. Docentes titulados en educación media pública (en %). Años 2008 -2013

2008	2009	2010	2011	2012	2013
59,5	58,3	57,1	57,1	58,4	59,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos de los anuarios estadísticos de educación del MEC.

Compensación por permanencia en el aula

El acceso al ejercicio de la docencia en primaria requiere haber obtenido el título de maestro. En este caso lo que se otorga es una compensación por permanencia en el aula, percibida por quienes actúan en el aula por más del 50% de los días del mes. Durante el año 1996 esta prima fue de un 5% y pasó en el año 1997 a un 7,5%, porcentaje que permanece hasta la fecha; su base de cálculo es idéntica a la de la prima por titulación.

Incentivo por contexto

Existe un incentivo a la docencia en contextos desfavorables para maestros de educación inicial y primaria. Consiste en una prima salarial por trabajar en las escuelas denominadas aprender⁸ y tiene como contrapartida la participación en salas docentes que se realizan mensualmente (en promedio ocho anuales). Por esta participación los maestros reciben una partida fija (2.024 pesos a precios corrientes de 2014⁹), que en 2014 representó el 10% del salario de un maestro grado 1 con 20 horas y el 6% del salario de un maestro grado 7 con 25 años de antigüedad. Esta compensación no constituye un incentivo propiamente dicho, sino un pago por horas adicionales trabajadas que no corresponden estrictamente al trabajo en el aula. Sin embargo, constituye un pago diferencial respecto a maestros que trabajan en otro tipo de escuelas y no perciben ninguna remuneración por las horas dedicadas al trabajo regular de planificación o coordinación.¹⁰ Por su parte, los docentes de educación media no perciben ninguna remuneración adicional asociada al trabajo en contextos desfavorables.

Tiempo completo

Otro aspecto a analizar es el pago diferencial de los docentes que trabajan a tiempo completo en inicial y primaria. Los maestros de tiempo completo cobran una compensación equivalente al 100% de la Unidad Docente Compensada (UDC)¹¹ por encima de las 20 horas —más aumentos diferenciales—, lo que sin embargo no supone una duplicación del salario.¹² En 2010 el valor de la UDC representaba el 57% del salario de un maestro de 20 horas grado 1,¹³ lo que suponía que un maestro de tiempo completo percibiera una remuneración sensiblemente inferior a la de dos unidades de 20 horas en su grado correspondiente. Ello constituía un factor de desincentivo al desempeño en centros de tiempo completo.

En el marco de una política salarial dirigida a mejorar esta situación, en 2014 el valor de la UDC se elevó al 91% del salario de un maestro de 20 horas, grado 1. Ello implicó una equiparación (acercamiento) del maestro de tiempo completo respecto al maestro con dos o más cargos de 20 horas, con el objetivo de incentivar la permanencia en un centro educativo. En 2005, un maestro de tiempo completo grado 1 recibía una remuneración 77% superior al maestro de 20 horas, mientras que esta diferencia alcanzó el 100% en 2014. Como se observa en el gráfico siguiente, entre 2005 y 2014 el salario real de los maestros a tiempo completo se incrementó un 94%.

⁸ Las escuelas comunes públicas del país se subdividen en seis tipos: escuelas urbanas comunes, escuelas de práctica, escuelas de tiempo extendido, escuelas de tiempo completo, escuelas aprender y escuelas rurales. Aunque las escuelas aprender toman su nombre de una sigla (Atención Prioritaria en Entornos con Dificultades Estructurales Relativas), para facilitar la lectura en este informe se escribe su nombre con minúscula.

⁹ La compensación de aprender es un monto único e independiente del grado del docente. Este monto pasó de 1.595,70 pesos en 2010 a 2.023,85 pesos en 2014 (precios corrientes de cada año). Antes de 2010 estas escuelas eran denominadas “de contexto sociocultural crítico” y la compensación hasta el año 2009 era de un 25,7% de la unidad docente compensada en primer grado.

¹⁰ Si bien en todas las escuelas existen dos salas docentes anuales y dos ATD anuales, los docentes no reciben una remuneración extra por asistir, sino que se realizan en horario de clases, que se suspenden ese día. Existe también en primaria un incentivo asociado al trabajo con niños con necesidades especiales: los maestros que trabajan en escuelas especiales cobran un complemento del 70% de la unidad básica del maestro de primer grado. El ingreso a las escuelas para niños con necesidades especiales requiere una formación diferenciada.

¹¹ La UDC se utiliza principalmente para compensar a maestros con carga horaria superior a las 20 horas y también como pago adicional a otras categorías de docentes, como, por ejemplo, maestros de educación especial y profesores agrarios bajo la órbita del CETP. Dependiendo de la categoría del docente, al sueldo básico se le adiciona un porcentaje de la UDC. En el caso de maestros de tiempo completo, maestros comunitarios y maestros Ceibal, es un 100%, para los maestros en escuelas especiales es un 70%. En las escuelas rurales en general es un 30%, en internados rurales un 45%, para maestro único de escuela rural un 50% y para maestro único de escuela rural “mal ubicada” un 60%.

¹² En las escuelas de tiempo extendido existe una lógica similar, se pagan las primeras 20 horas al grado que corresponde y las siguientes horas como una compensación.

¹³ En el cuadro A.1 del anexo se presenta la evolución de la UDC entre 2005 y 2014.



Gráfico 6. Evolución de la variación porcentual de los salarios de maestro en escuelas de tiempo completo (1) según grado (2). Años 2005-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.
 (1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013, variación respecto al año 2005. Corresponden a docentes titulados, efectivos. Incluyen salario básico más aumentos.
 (2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

La política reciente de aumento del valor de la UDC implicó un acercamiento del salario del maestro de tiempo completo respecto al maestro con dos cargos de 20 horas. Sin embargo, cabe notar que esta equiparación es diferencial por grados, debido a la característica “fija” de la compensación, por lo que para los grados más altos el aumento es menor. En 2014 un maestro grado 7 con dos cargos de 20 horas percibía un salario 16% mayor que un maestro de igual grado en una escuela de tiempo completo (gráfico 7). Sin embargo, el desempeño en estas últimas tiene como ventaja evitar los traslados y trabajar con un único grupo de alumnos.

Gráfico 7. Evolución de los salarios de los maestros (1), según dedicación (2) y grado (3). Años 2005 – 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos. Incluyen salario básico más aumentos.

(2) La dedicación de 40 horas corresponde a cargos en escuelas de tiempo completo.

(3) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

En el año 2014 funcionaban 315 escuelas urbanas comunes, 198 escuelas de tiempo completo y 257 escuelas aprender. En las escuelas urbanas comunes trabajan 3.531 maestros de primero a sexto año, en las de tiempo completo 1.466 y en las aprender 3.196.¹⁴ Esto significa que la política de incremento salarial de la UDC afecta a un 26% de los maestros¹⁵ y la prima por trabajar en escuelas aprender a un 33%.

Cabe preguntarse si los incentivos al trabajo en escuelas de tiempo completo y aprender han tenido algún correlato en cuanto a la atracción de docentes de mayor experiencia o a la permanencia de los docentes en estos centros. Al respecto, los indicadores disponibles en el Monitor Educativo de Primaria sobre experiencia docente y permanencia en los centros educativos muestran relativamente mejores valores en las escuelas de tiempo completo y aprender que en las escuelas urbanas comunes. El cuadro 5 muestra la antigüedad promedio de los maestros en la docencia y en el centro educativo para distintas categorías de escuelas. Puede observarse que las escuelas de tiempo completo y las escuelas aprender exhiben una proporción de docentes de baja experiencia (menos de 5 años de antigüedad docente) menor que las escuelas urbanas comunes. La diferencia es estadísticamente significativa en ambos casos, si bien de mucha mayor magnitud en las escuelas de tiempo completo. Si se analiza la antigüedad en la escuela (indicador de permanencia en el centro), también se observa que las escuelas aprender y de tiempo completo tienen un menor porcentaje de docentes de baja antigüedad en el centro, respecto a las escuelas urbanas comunes. En este caso, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre escuelas de tiempo completo y aprender.

¹⁴ Datos tomados del Monitor Educativo de Primaria.

¹⁵ Sin considerar escuelas especiales, rurales, jardines y otras.

Estos datos no indican una relación de causalidad entre los incentivos y los resultados, si bien muestran una correlación positiva entre la inserción en escuelas de tiempo completo y aprender, y la antigüedad y la permanencia en los centros.¹⁶

Cuadro 5. Porcentaje de docentes, según antigüedad en el centro y en la escuela, por categoría de escuelas. Año 2012

	% de maestros con menos de 5 años de antigüedad en la docencia	% de maestros con más de 9 años de antigüedad en la docencia	% de maestros con menos de 3 años de antigüedad en la escuela	% de maestros con más de 4 años de antigüedad en la escuela
Aprender	19,5	54,9	52,5	32,3
Urbana común (UC)	23,9	56,0	56,0	31,0
Diferencia urbana común - aprender	4,4	1,2	3,5	-1,3
Aprender	19,5	54,9	52,5	32,3
Tiempo completo	10,0	76,6	53,1	32,1
Diferencia tiempo completo - aprender	-9,5	21,8	0,6	-0,2

Fuente: elaboración propia a partir del Monitor Educativo de Primaria.

Diferencial salarial entre ciclos

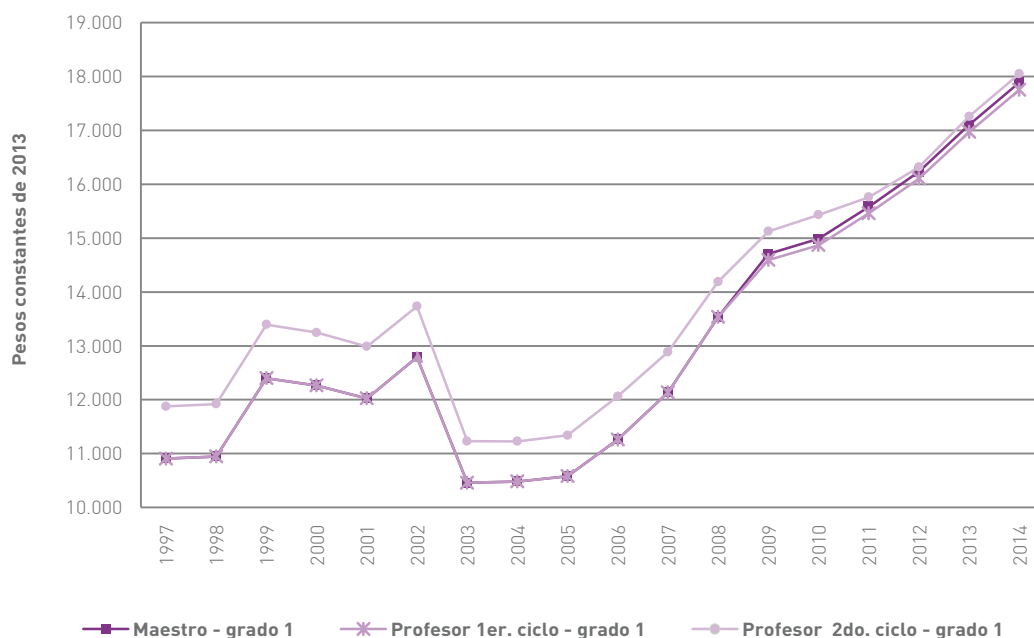
Otra forma de incentivo presente en los salarios docentes lo constituye el diferencial salarial de los profesores que se desempeñan en el segundo ciclo, los que perciben un porcentaje adicional en su salario por encima de los de primer ciclo. En los últimos años existió una política explícita de reducir las inequidades presentes entre los ingresos de los docentes de distintos ciclos, específicamente la equiparación salarial de docentes de primaria y de ciclo básico con los de segundo ciclo. En este sentido, el porcentaje de bonificación en el salario del docente grado 1 de segundo ciclo común pasó de 7,2% en 2005 a 1,7% en 2014, y de 7,2% a 2,8% para los docentes de tiempo extendido.¹⁷

¹⁶ Establecer una relación causal desde incentivos a resultados exigiría un diseño de evaluación no experimental que realice una correcta identificación del efecto.

¹⁷ Los docentes de tiempo extendido refieren a la Reformulación 2006. Sus horas de clase son de 45 minutos (o de 40 si es módulo), a diferencia del ciclo común que son de 35 minutos.



Gráfico 8. Evolución de los salarios docentes de maestros y docentes de educación media (1). Años 1997 - 2014



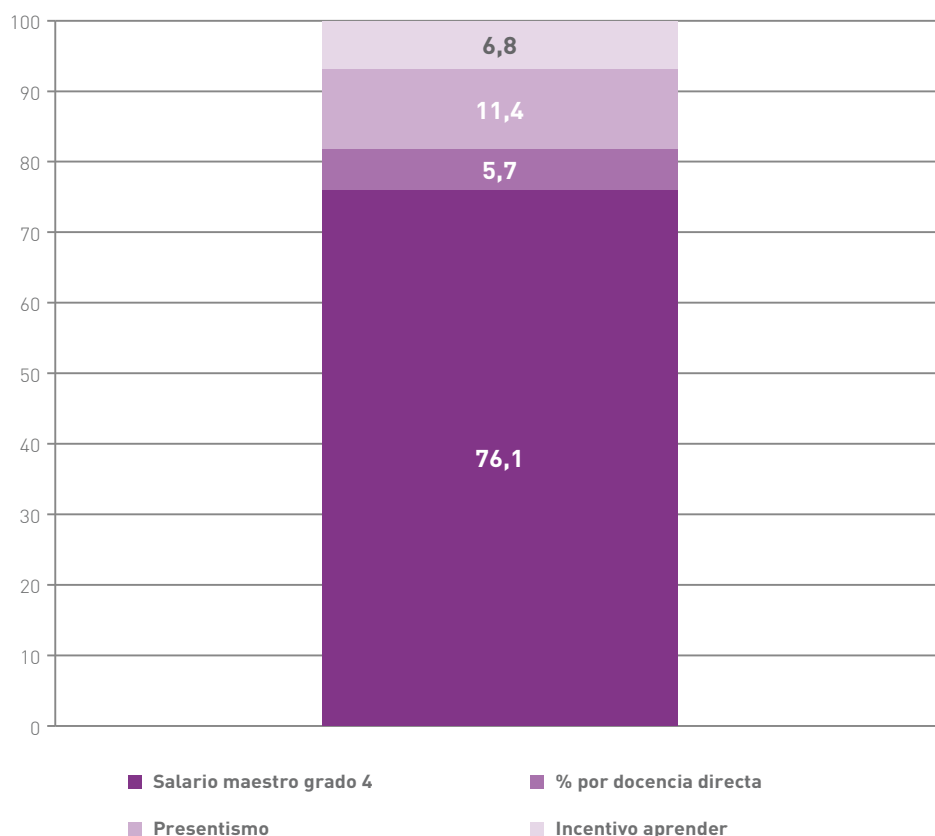
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen salario básico más aumentos. En educación media las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.

Peso de los incentivos monetarios

A los efectos de visualizar el peso de los distintos incentivos en el salario total, en el gráfico 9 se considera el caso de un maestro grado 4 con prima por docencia directa, por presentismo con cero falta y por trabajar en una escuela aprender. Como se puede observar, el salario nominal, vinculado principalmente a la antigüedad como docente, representa un 76,1% del salario total, mientras que los incentivos representan el 23,9% restante. Un 11,4% se debe al presentismo, un 6,8% a ejercer en escuelas aprender y un 5,7% a la docencia directa.

Gráfico 9. Composición del salario de un docente grado 4 con primas por docencia directa, presentismo y cargo en escuela aprender (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

Dentro de los incentivos de los docentes se encuentran la seguridad laboral y los períodos de vacaciones. Los empleos docentes en Uruguay pueden considerarse como empleos protegidos en comparación con otros, debido a su seguridad, la regularidad de las tareas y el flujo estable de ingresos. Esta “protección” funcionaría como un incentivo para permanecer en la carrera docente (Vaillant, 2012).

Por otro lado, el año laboral de los docentes está vinculado con el año lectivo. Esto significa que no deben concurrir a su lugar de trabajo durante una parte de los períodos de vacaciones de los estudiantes. El período de vacaciones en primaria va desde mediados de diciembre hasta fines de febrero o principios de marzo, a lo que se le agregan dos semanas de vacaciones de julio. El período de clases en educación media básica es similar al de primaria, pero tiene períodos de examen en diciembre, febrero y julio. La educación media superior finaliza los cursos antes (en general a fines de octubre o principios de noviembre), pero tiene un período de exámenes reglamentarios durante noviembre-diciembre, otro en febrero y otro en julio.

Los docentes deben realizar tareas administrativas antes y después de finalizados los cursos, participar en jornadas de cierre o preparación del año lectivo y sus clases, o, en el caso de secundaria, evaluar exámenes. Sin perjuicio de ello, la estructuración del año laboral docente implica cierto beneficio con relación a otras profesiones.

El tiempo de trabajo de los docentes

Una característica importante de la forma de remuneración docente en Uruguay es que se encuentra vinculada esencialmente a las horas de clase que se dictan (horas aula). No existen prácticamente formas de remuneración por concepto de preparación de clases, planificación, participación en un proyecto colectivo u otras actividades conexas al trabajo directo con los estudiantes.

Como excepción a este criterio general se encuentran las horas de coordinación remuneradas a los maestros que trabajan en escuelas aprender (ocho salas anuales en promedio), dos horas y media semanales en el caso de maestros de escuelas de tiempo completo, las horas de coordinación que se pagan en la educación media en función de la cantidad de horas aula (ver cuadro 6) y, con otros criterios, en los programas especiales (los criterios de asignación de estas horas se detallan en los cuadros 7 y 8).

Los profesores de secundaria pueden acumular salario cuando participan en programas especiales.¹⁸ Por ejemplo, los que participan en el Programa de impulso a la universalización de ciclo básico (PIU) acceden a horas docentes extracurriculares para la atención, asistencia y monitoreo de estudiantes que presenten dificultades de carácter educativo. El plan en desarrollo prevé la asignación de entre 20 y 120 horas docentes a los 74 liceos involucrados en el programa, distribuidas según el número de alumnos que potencialmente presentan vulnerabilidad al fracaso educativo (repetición y deserción). Los criterios de adjudicación de horas siguen los formatos ya existentes para actividades extracurriculares y de apoyo, en acuerdo entre el liceo y el equipo de inspectores a cargo del PIU, dando prioridad a la concentración horaria hasta las 36 horas en el turno.

En secundaria cada centro tiene dos horas de coordinación institucional por semana y se le pagan al profesor según el grado al que pertenece. La cantidad de horas de coordinación que le corresponde cumplir a un docente en un centro depende de la cantidad de horas que tenga en ese centro y el tope es de cuatro horas. En caso de que se trabaje en distintos centros y sea imposible cumplir estas horas como coordinación, se hace un acuerdo con la dirección para cumplirlas en otras tareas como, por ejemplo, tutorías o tareas administrativas. Cuando se designan horas docentes en carácter de suplencias por un período inferior a un mes, no corresponde adjudicar horas de coordinación.

¹⁸ Aunque siempre deben respetar el tope de 48 horas semanales o, en casos excepcionales, el de 60 horas.

Cuadro 6. Horas de coordinación en secundaria

Horas docentes	Horas de coordinación
2 a 5 horas	1 hora
6 a 10 horas	2 horas
11 a 15 horas	3 horas
16 a 20 horas	4 horas

Fuente: oficio n° 160/RC.20/5/13/tdm.

Cuadro 7. Horas de coordinación en programas educativos especiales

Programa	Horas de coordinación
Aulas Comunitarias	2 horas por aula.
Áreas Pedagógicas	2 horas por turno, salvo en la escuela Dr. Berro, en la que los docentes coordinan 2 horas para ambos turnos.
Educación en contexto de encierro	2 horas independientemente de la carga horaria asumida.
CECAP	2 horas independientemente de la carga horaria asumida.
Experiencia con estudiantes sordos e hipoacúsicos	Intérprete de Lengua de Señas Uruguaya.
	Hasta 4 horas según carga horaria asignada, de acuerdo a lo estipulado para el Plan 2006.

Fuente: oficio n° 160/RC.20/5/13/tdm.

Cuadro 8. Horas de coordinación en planes experimentales

Planes experimentales	Horas de coordinación
Plan 2009	2 horas independientemente de la carga horaria asumida.
Modelo Curricular ciclo básico extraedad 2012	No corresponden horas de coordinación.
Modalidad Experimental Extraedad ciclo básico (Propuesta de ATD, R.C. 77/10/12)	1 hora por nivel y por asignatura.

Fuente: oficio n° 160/RC.20/5/13/tdm.

Sin embargo, existe evidencia de que el trabajo de los docentes fuera del aula excede ampliamente las horas remuneradas de coordinación existentes, tanto en primaria como en educación media. De acuerdo a datos de la Encuesta Continua de Hogares 2012 (ver cuadro 9), los docentes tienen mayor cantidad de horas de trabajo en el hogar en actividades relacionadas con su profesión que otros ocupados. Se trata de horas de trabajo no remuneradas, destinadas a la preparación de clases y a la corrección, entre otras tareas. En promedio, los maestros de primaria trabajan diez horas semanales en el hogar y los profesores de educación media nueve. Considerando que el promedio de horas de trabajo semanales en la docencia se ubica en alrededor de 30, las horas de trabajo en el hogar significarían cerca del 25% de la carga laboral total de los docentes de primaria y media.



Según puede apreciarse en el cuadro 9, el fenómeno de la dedicación en el hogar a tareas vinculadas con el puesto de trabajo es casi inexistente entre los ocupados no docentes. El total de horas trabajadas en la semana es similar para todos (levemente superior a 40 horas), pero los docentes estarían percibiendo una remuneración correspondiente a las tres cuartas partes de dicha dedicación. Otra forma de analizar este aspecto es considerar que el monto de hora aula que se paga incluye el tiempo de trabajo asociado a aquella que se realiza fuera del aula (mayormente en el hogar). En tal caso, al contabilizar el salario por hora docente (eventualmente, para compararlo con otras profesiones) debería tomarse en cuenta toda la carga horaria (aula y extra aula).

**Cuadro 9. Horas de trabajo por semana remuneradas y no remuneradas (1)
por tipo de ocupación. Año 2012**

Dedicación horaria al trabajo	Total ocupados		Otros profesionales y técnicos		Docentes inicial y primaria		Docentes secundaria	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Total horas remuneradas	41,1	99	41,5	98,8	30,4	75,7	33,1	78,9
Horas no remuneradas	0,4	0,9	0,5	1,2	9,7	24,3	8,9	21,1
Total horas trabajadas	41,5	100	42,0	100	40,1	100	42,0	100

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Continua de Hogares 2012 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

(1) Los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2012 debieron ser depurados debido a la existencia de datos faltantes y ocupaciones no remuneradas. La descripción de los criterios adoptados se presenta en el informe Salarios docentes: comparación en el contexto nacional del INEEd, donde se realiza una comparación entre los salarios docentes y no docentes.

Un estudio publicado por la OCDE (2014) ayuda a comprender mejor esta situación. De acuerdo con un relevamiento realizado entre profesores de educación secundaria obligatoria de 34 países, la dedicación media de los docentes es de 38 horas semanales. De esas horas, destinan en promedio la mitad a la enseñanza y la otra mitad a actividades fuera del aula (pero dentro del centro educativo). Los que menos horas destinan a la enseñanza directa son los docentes de Noruega (15 horas) y de Japón (18 horas), lo cual implica que disponen de más tiempo para tareas tales como preparar clases, evaluar trabajos de los estudiantes o reunirse con las familias. En promedio los profesores dedican 7 horas semanales a preparar sus clases, 5 a evaluar y calificar trabajos de los alumnos y unas 2 a tareas en el centro, trabajo con los padres y actividades extracurriculares. En la mayoría de los países la mayor parte de estas horas forman parte del contrato de trabajo remunerado del profesor.

La remuneración de los cargos directivos

Los cargos de dirección tienen una estructura escalafonaria independiente de la de los docentes, basada en el tamaño del centro que dirigen y en el tipo de cargo (dirección o subdirección). A los cargos directivos se puede acceder a través de un concurso en el que pueden participar docentes a partir del tercer grado y con el curso de director aprobado. Otra forma de acceder es cuando hay una vacancia, ya que en ese caso asume de forma interina hasta el 28 de febrero el subdirector que precede en el orden escalafonario.



Los directores perciben remuneraciones diferenciales asociadas a la cantidad de alumnos en el centro. En primaria las escuelas se clasifican en tres categorías según la matrícula. En secundaria y en técnico profesional existen cuatro categorías de centros educativos. La retribución de directores y subdirectores está asociada a dicha clasificación y aumenta un 5% por cada cambio de categoría, remunerándose mejor a quienes están al frente de centros educativos de mayor tamaño. En primaria existe además un diferencial de 5% asociado a la dirección de escuelas de tiempo completo.¹⁹

El trabajo de dirección está en general peor remunerado que el trabajo docente para la misma cantidad de horas (ver cuadro 10). En el caso de primaria, los directores perciben una remuneración de entre 78% y 86% de la de un maestro de tiempo completo en el máximo grado, según el tamaño del centro que dirigen. Los inspectores, por su parte, perciben desde un 98% del salario de un maestro a tiempo completo, en el caso de un inspector de zona, hasta un 35% por encima del salario de un maestro a tiempo completo, en el caso del inspector técnico.

En educación media la brecha de los salarios de dirección en comparación con un profesor de 40 horas se ubica entre 72% y 84%. La remuneración de los subdirectores, obviamente, es aún inferior. Los salarios de inspección en este nivel varían desde un 87% del salario de un docente con 40 horas, en el caso de un inspector de área y asignatura, hasta un 20% por encima del salario de un docente con 40 horas, en el caso de los inspectores jefe.

¹⁹ En los cuadros A.7, A.8, A.9, A.10, A.11 y A.12 del anexo se presenta el salario de directores e inspectores a precios constantes de 2013 y su evolución.

Cuadro 10. Comparación del salario nominal ⁽¹⁾ de directores e inspectores versus maestros y docentes de educación media. Categorías seleccionadas. Año 2014

Educación primaria		
Cargo	Salario	% respecto a un maestro tiempo completo (40 h)
Director escuela urbana nivel A 2 turnos, 40 h	44.108	86
Director escuela urbana nivel B 2 turnos, 40 h	41.974	82
Director escuela urbana nivel C 2 turnos, 40 h	39.956	78
Inspector técnico	69.290	135
Inspector nacional/regional	60.930	119
Inspector departamental	57.145	112
Inspector de zona	50.325	98
Maestro tiempo completo, efectivo, 40 h (grado 7, 25 años)	51.229	100
Educación media		
Cargo	Salario	% respecto a un profesor tiempo extendido (40 h)
Director 1ra. categoría liceo /escuela técnica, 40 h	48.727	84
Director 2da. categoría liceo /escuela técnica, 40 h	46.348	80
Director 3ra. categoría liceo /escuela técnica, 40 h	44.108	76
Director 4ta. categoría liceo /escuela técnica, 40 h	41.974	72
Inspector jefe	69.290	120
Inspector técnico	60.930	105
Inspector de funcionamiento liceal / Inspector coordinador de Áreas (C. Sociales y Experimentales)	57.145	99
Inspector Área y Asignatura	50.325	87
Profesor 1er. ciclo tiempo extendido, titulado efectivo, 40 h (grado 7, 25 años)	57.930	100

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

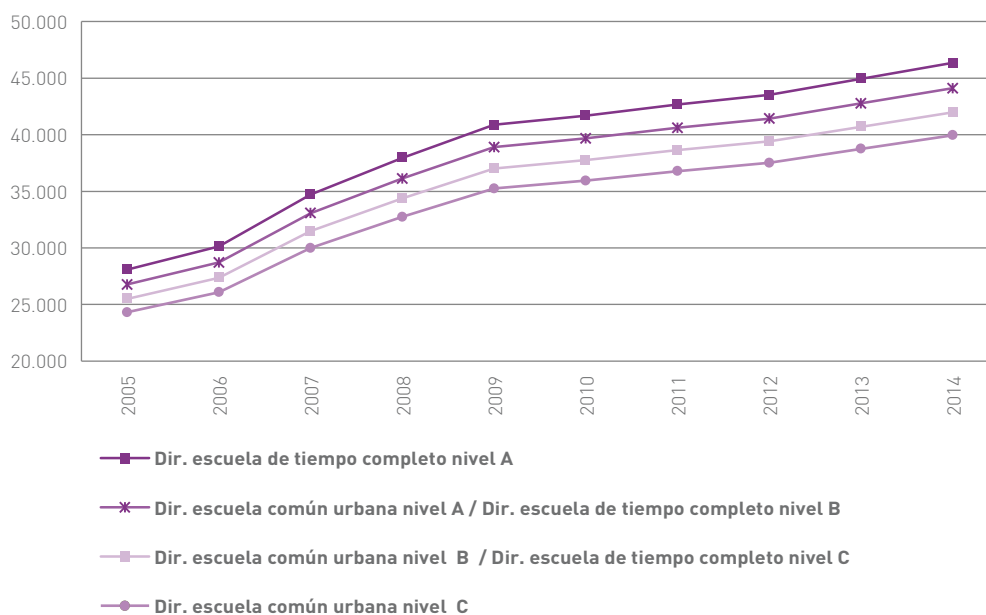
(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Incluyen salario básico más aumentos.



En los cargos de dirección los salarios han ido aumentando desde el año 2005, en primaria en promedio un 60%, en secundaria y técnico profesional 50% (ver cuadros A.7, A.9 y A.11 del anexo).

Como se observa en el gráfico 10, el salario de los cargos de dirección en primaria es superior en el caso de las escuelas de tiempo completo y mayor cuanto más alta la matrícula de la escuela. El salario de director de escuela común urbana nivel A (de mayor matrícula) es equivalente al de un director de escuela de tiempo completo nivel B. A su vez, el de un director de escuela común urbana nivel B es equivalente al de un director de escuela de tiempo completo nivel C (de menor matrícula).

Gráfico 10. Evolución de los salarios de dirección en el CEIP (1). Años 2005 - 2014

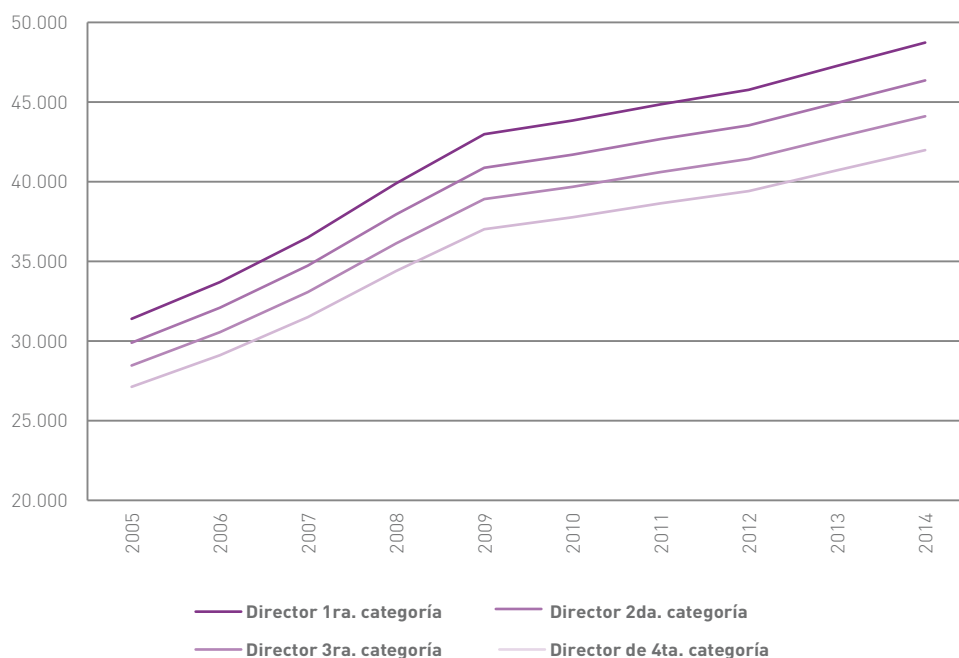


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

En el caso del CES y el CETP el salario de la dirección es también superior a mayor matrícula (los centros de primera categoría son los que poseen mayor cantidad de alumnos).

Gráfico 11. Evolución de los salarios de dirección en el CES y el CETP (1).
Años 2005 - 2014

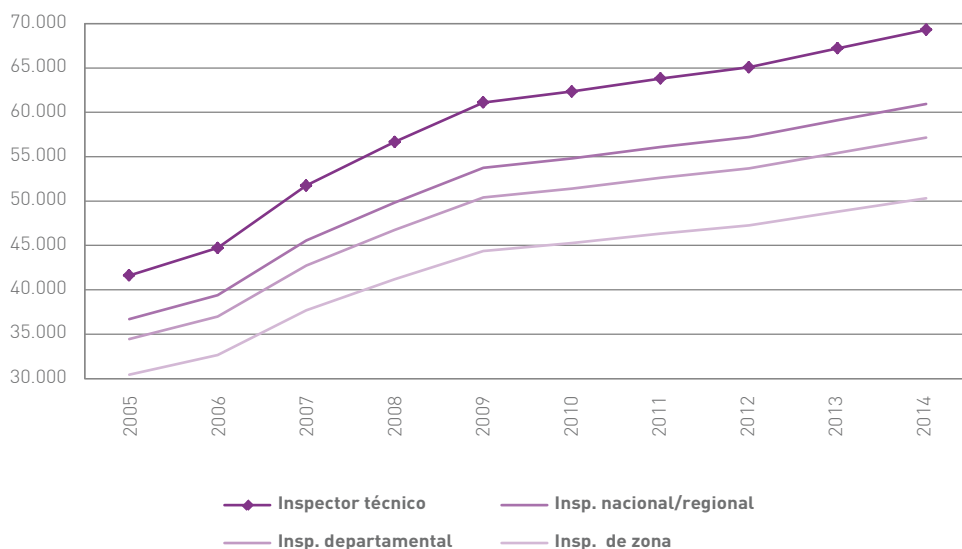


Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

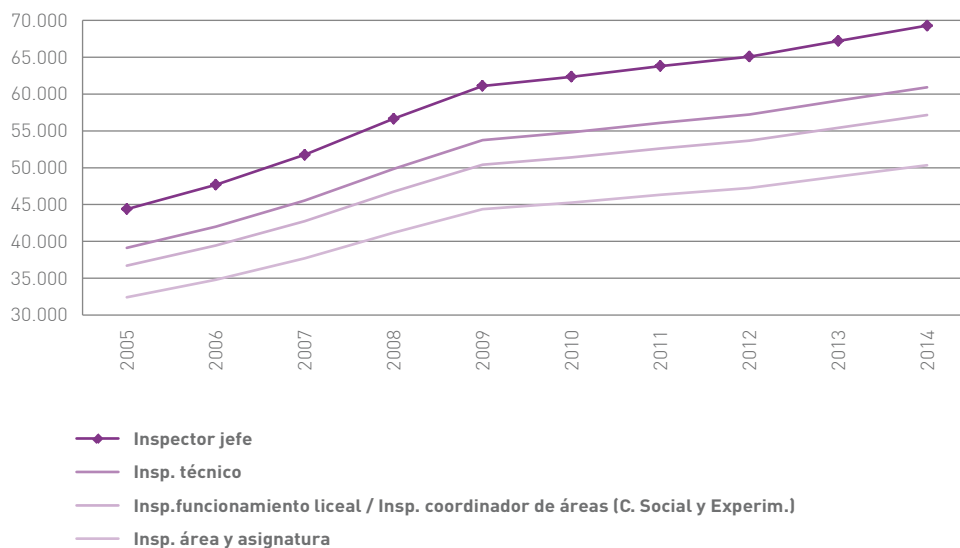
En el caso de los salarios de inspección, tanto en primaria como en media, las distintas categorías tienen una tendencia creciente entre 2005 y 2013, en promedio de 60% en primaria y 50% en media.

Gráfico 12. Evolución de los salarios de inspección en el CEIP (1).
Años 2005 - 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.
(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

Gráfico 13. Evolución de los salarios de inspección en el CES y el CETP (1).
Años 2005 - 2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.
(1) Los salarios se expresan en valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

En síntesis:

- La remuneración de los docentes está fuertemente marcada por la antigüedad y basada casi exclusivamente en el pago de horas aula, con escasas excepciones.
- Los incentivos representan una fracción minoritaria del ingreso docente y no están vinculados al desempeño o a la formación, excepto el vinculado a la titulación (requisito básico para el desempeño de la profesión) y el vinculado al presentismo.
- Los incentivos para el trabajo en contextos vulnerables existen solamente en primaria y la mayor parte se vincula al pago de horas de trabajo extra aula, aunque parecen haber actuado para estimular la permanencia docente en estos centros y la atracción de docentes de mayor experiencia.
- El desempeño en la dirección de un centro está peor remunerada respecto a un docente de aula, lo que puede hacer poco atractivo el cargo, además de desestimular el propio trabajo de gestión pedagógica y organizativa de los centros educativos





La evolución reciente de los salarios de los docentes y su relación con el resto de los salarios en Uruguay

A partir de la recuperación económica posterior a la crisis del año 2002, las remuneraciones docentes se incrementaron sistemáticamente en términos reales, acompañando el crecimiento real del salario medio, luego de una profunda caída (ver gráfico 14). El crecimiento más firme comenzó en 2005, con la instalación de la negociación colectiva a través de los Consejos de Salarios. En ese contexto, la ANEP comenzó a trabajar en forma conjunta con la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU) para mejorar, entre otros aspectos, los salarios de los funcionarios de todo el organismo (ANEP, 2013).

La característica principal de la política salarial docente del sector público a partir de 2005 fue el establecimiento de incrementos reales por encima del promedio. Entre 2005 y 2013 la remuneración de los docentes del sector público aumentó en promedio un 61% en términos reales, lo que equivale a un 5,4% de incremento acumulativo anual en el poder de compra. Dicho incremento fue superior al del salario real promedio, que creció un 47% acumulado en el mismo período (equivalente a un 4,3% promedio anual). Los salarios docentes del sector privado crecieron a un ritmo inferior al promedio de la economía y muy inferior al de los docentes del sector público (3,4% anual).

Gráfico 14. Evolución del índice medio de salarios real general (1) y de la educación. 1997-2013



Fuente: Rendición de cuentas 2013, MEF (2013).
(1) Índice medio de salario real: 2003 = 100.

Si bien el incremento significativo del poder de compra de los salarios fue en forma generalizada (para todas las categorías de docentes), existieron en la última década algunas políticas salariales que se tradujeron en incrementos diferenciales para algunas categorías, procurando diversos objetivos.²⁰ En particular, se observaron los siguientes cambios:

- a) Los grados más altos tuvieron un crecimiento real superior a los grados más bajos, lo que implicó una leve recuperación de la pirámide salarial. Como ya fue mencionado, en 2005 un docente grado 4 percibía un salario 13% superior a un grado 1 en primaria y primer ciclo de educación media, y 11,5% en el segundo ciclo. En 2014 estos porcentajes aumentaron a 16,5%. La diferencia entre la remuneración de un docente grado 7 y un grado 4 en 2005 era de 39% y pasó a 42% en 2014.
- b) Asimismo, se buscó un incremento relativo sustantivo en la remuneración de los maestros de tiempo completo, mediante el aumento de la UDC. En 2014 el valor de la UDC se elevó al 91% del salario de un maestro de 20 horas grado 1. Ello implicó un acercamiento del salario de los maestros de tiempo completo al de un maestro con dos unidades de 20 horas en su grado correspondiente.
- c) Otro de los objetivos fue reducir las inequidades presentes entre las remuneraciones de los docentes de distintos ciclos, específicamente la equiparación salarial de docentes de ciclo básico con los de segundo ciclo. Mientras que en 2005 el salario de un docente grado 1 en el segundo ciclo de educación media era un 7,2% superior al de primer ciclo, este porcentaje disminuyó a un 1,7% en 2014.

²⁰ Dichos objetivos fueron explicitados en el acuerdo salarial entre la ANEP y la CSEU en diciembre de 2010.

Los salarios docentes en la comparación internacional

A nivel internacional existe a menudo una escala para los sueldos de los docentes de primaria y otra para los profesores de secundaria, estos últimos con mayores niveles de compensación. La característica principal de una escala salarial uniforme suele ser que el sueldo de un docente depende de su nivel educativo y años de experiencia.

Los datos disponibles de la OCDE²¹ y la UNESCO²² 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.

Los salarios reportados se definen como la suma de los salarios (la suma total de dinero pagado por el empleador por el trabajo suministrado) menos la cuota empresarial a la seguridad social y fondos de pensiones (de acuerdo con las escalas salariales existentes), antes de las deducciones de impuestos sobre la renta. Los bonos que constituyen una parte regular de los salarios (como un decimotercer mes, salario vacacional o bonos regionales) están incluidos en las cifras. Las bonificaciones adicionales (por ejemplo, la remuneración de los docentes en las zonas remotas, por participar en proyectos de mejora de los centros o actividades especiales, o por un rendimiento excepcional) se excluyen de los sueldos brutos reportados.

Los salarios iniciales refieren al salario promedio bruto previsto por año para un docente a tiempo completo con la mínima formación necesaria para ser plenamente cualificado en el inicio de su carrera docente. Los salarios después de 15 años de experiencia se refieren al sueldo anual de un docente a tiempo completo con la mínima formación necesaria para ser plenamente cualificado y con 15 años de experiencia. Los sueldos máximos reportados se refieren al salario anual máximo previsto (parte superior de la escala de sueldos) de un docente de tiempo completo con la formación mínima para su trabajo.

Los países para los cuales se dispone de datos son los que participan en el programa de Indicadores Mundiales de Educación (WEI, por su nombre en inglés). El programa WEI se construyó sobre el programa de indicadores de la OCDE y se puso en marcha en 1997 por once países (Argentina, Brasil, Chile, China, India, Indonesia, Jordania, Malasia, Filipinas, la Federación Rusa y Tailandia), junto con la OCDE y la UNESCO y con el apoyo financiero del Banco Mundial. Otros países, entre ellos Egipto, Jamaica, Paraguay, Perú, Túnez y Uruguay, se unieron más adelante.

Horas estatutarias remuneradas

Una primera consideración que debe hacerse al comparar salarios de distintos trabajadores es la cantidad de horas a las que corresponde la remuneración. Del cuadro 11 surge que existen diferencias importantes entre las horas estatutarias remuneradas de los docentes uruguayos respecto de los docentes de varios de los países objeto de la comparación.

Los datos de la OCDE y la UNESCO 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 (OCDE, 2004), según las normas vigentes de cada país.

²¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional intergubernamental que reúne a los países más industrializados de economía de mercado. En sus publicaciones periódicas *Education at a Glance* proporciona datos sobre la estructura, finanzas y rendimiento de los sistemas educativos en más de 40 países, incluidos los miembros de la OCDE y los socios del G-20.

²² El Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS) presenta estadísticas en materia de educación, ciencia y tecnología, cultura y comunicación para más de 200 países y territorios.

En el caso de Uruguay, los salarios que reportan los organismos internacionales corresponden a 20 horas de trabajo a la semana. Esto puede subestimar la posición salarial del país en la comparación internacional, ya que en la mayoría de los países la cantidad de horas estatutarias de trabajo se ubica cerca de las 40 horas en todos los ciclos. En este sentido, la comparación del salario de 20 horas semanales de Uruguay respecto a los salarios por la cantidad estatutaria de horas de otros países no solamente reflejará diferencias en los salarios relativos, sino también en la cantidad de horas trabajadas y remuneradas a los docentes. Debido a ello, para la comparación internacional de los salarios docentes nos basamos, además de en el salario de 20 horas, en salarios de docentes con similar carga de trabajo que el promedio internacional. Específicamente se toman como referencia otros dos cargos²³:

a) 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

b) salarios de profesores de 30 horas, considerando que en promedio los profesores dedican unas 9 horas adicionales de trabajo fuera de los centros educativos según datos de la Encuesta Continua de Hogares 2012, lo que daría una idea del salario de un docente que trabaja 40 horas, incluyendo horas de enseñanza y horas dedicadas a otras tareas docentes.

Cuadro 11. Organización del horario laboral de los docentes, países seleccionados. Año 2012

Educación primaria						
	Número de días de clase	Horas de enseñanza anuales (1)	Horas de enseñanza semanales	Horas de trabajo en el centro educativo (2)	Horas de trabajo estatutarias anuales (3)	Horas de trabajo estatutarias semanales
Corea (4)	190	694	18	-	1.520	40
Japón (5)	200	731	18	-	1.891	47
Finlandia (4)	187	673	18	787	-	-
Nueva Zelanda (6)	195	935	24	1.560	-	-
España (6)	176	880	24	1.140	1.425	39
Promedio OCDE	183	782	21	1.200	1.649	44
Chile (7)	179	1.103	29	1.839	1.971	52
Uruguay (8)	184	736	20	-	-	-
México (6)	200	800	19	800	-	-
Brasil	203	800 (9)	19	-	-	-
Argentina (10)	170	680	19	-	-	-

²³ En el cuadro A.17 del anexo se presentan las estimaciones de salarios para Uruguay en caso de considerar cargos de 20 horas, de maestros a tiempo completo (40 horas) y de profesores de educación media con cargos de 30 horas, de los que se dispone de información desde 2005.



Primer ciclo de educación secundaria						
	Número de días de clase	Horas de enseñanza anuales (1)	Horas de enseñanza semanales	Horas de trabajo en el centro educativo (2)	Horas de trabajo estatutarias anuales (3)	Horas de trabajo estatutarias semanales
Corea (4)	190	568	15	-	1.520	40
Japón (5)	200	602	15	-	1.891	47
Finlandia (4)	187	589	16	703	-	-
Nueva Zelanda (6)	193	848	22	1.255	-	-
España (6)	176	713	19	1.140	1.425	39
Promedio OCDE	182	694	18	1.173	1.649	44
Chile (7)	179	1.103	29	1.839	1.971	52
Uruguay (8)	169	1.015	30	-	-	-
México (6)	200	1.047	25	1.167	-	-
Brasil	203	800 (9)	19	-	-	-
Argentina (10)	171	1.368	38	-	-	-
Segundo ciclo de educación secundaria						
	Número de días de clase	Horas de enseñanza anuales (1)	Horas de enseñanza semanales	Horas de trabajo en el centro educativo (2)	Horas de trabajo estatutarias anuales (3)	Horas de trabajo estatutarias semanales
Corea (4)	190	549	14	-	1.520	40
Japón (5)	196	510	13	-	1.891	48
Finlandia (4)	187	547	14	642	-	-
Nueva Zelanda (6)	190	760	20	950	-	-
España (6)	171	693	19	1.140	1.425	40
Promedio OCDE	180	655	18	1.142	1.643	44
Chile (7)	179	1.103	29	1.839	1.971	52
Uruguay (8)	154	770	25			
México (6)	171	838	23	971		
Brasil	203	800 (9)	19			
Argentina (10)	171	1.368	38			

Fuente: elaboración propia a partir de datos de OCDE (2014) y Fundapro (2013).

(1) Las horas de enseñanza normalmente se calculan sobre la base de horas lectivas (de 60 minutos) por día multiplicado por el número de días lectivos al año, o en función de las horas de enseñanza por semana, multiplicado por el número de semanas al año que el centro educativo está abierto para la enseñanza.

(2) Las horas de trabajo en el centro educativo refieren al horario laboral exigido en el centro educativo para un profesor a tiempo completo.

(3) Las horas de trabajo estatutarias refieren al horario laboral reglamentario total de un docente a tiempo completo, incluyendo las horas de enseñanza en contacto con los alumnos y las horas dedicadas a otras tareas diferentes a la docencia, en un año escolar completo.

(4) Datos reportados para el "tiempo de enseñanza mínimo".

(5) Datos reportados para el "tiempo de enseñanza reales".

(6) Datos reportados para el "tiempo de enseñanza habituales".

(7) Datos reportados para el "tiempo de enseñanza máximo".

(8) Las horas de enseñanza para Uruguay se calculan a partir de los calendarios aprobados para cada ciclo y considerando las horas lectivas diarias para los casos típicos de escuela urbana común que funciona de lunes a viernes 4 horas diarias (con media hora de recreo), liceo de educación media básica que funciona de lunes a viernes 6 horas diarias y liceo de educación media superior que funciona de lunes a viernes 5 horas diarias.

(9) Dato 2010.

(10) Dato 2011.



En el cuadro 11 se presenta cuál es el tiempo de enseñanza u horas lectivas para algunos países seleccionados en el año 2012. Normalmente se calculan sobre la base de horas lectivas (de 60 minutos) por día multiplicado por el número de días lectivos al año, o en función de las horas de enseñanza por semana, multiplicado por el número de semanas al año que el centro educativo está abierto para la enseñanza. Se excluyen los períodos de tiempo reglamentariamente destinados a los descansos entre clases o grupos de clases y las horas por año que caen en días en que el centro educativo está cerrado para fiestas y celebraciones. En educación primaria se incluyen los breves descansos entre clases si el profesor es responsable de su clase durante ese tiempo.

La proporción de tiempo de trabajo estatutario dedicado a la enseñanza proporciona información sobre la cantidad de tiempo disponible para otras actividades docentes, tales como preparación de clases, corrección y formación en el empleo. Una gran parte del tiempo de trabajo dedicado al trabajo en el aula puede indicar que se dedica menos tiempo a tareas como la evaluación de los estudiantes y la preparación de las clases. Por lo tanto, las horas de enseñanza no deben interpretarse como una medida de la carga total de trabajo, ya que reflejan solamente la proporción de tiempo de permanencia en instrucción en el aula, más, en algunos casos, las horas de coordinación.

En el cuadro 11 también se presentan las horas de trabajo en el centro educativo. Este tiempo de trabajo se refiere al número de horas que los docentes deben estar disponibles en el centro escolar si sus contratos lo especifican. De acuerdo con la política formal en un país determinado, el tiempo de trabajo en el centro puede referirse, en algunos casos, solo a las horas directamente asociadas con la enseñanza (y otras actividades extracurriculares para los estudiantes, tales como las tareas y exámenes, pero con exclusión de los exámenes anuales). En otros casos puede referirse también directamente a la enseñanza y a las horas dedicadas a otras actividades relacionadas con la docencia, como la preparación de las clases, el asesoramiento de los estudiantes, la corrección de tareas y exámenes, el desarrollo profesional, las reuniones con los padres, reuniones de personal y tareas generales de la escuela.

Los datos para primaria de Uruguay refieren a escuelas de educación primaria pública que funcionan con el régimen común, de lunes a viernes 4 horas diarias (dentro de las cuales se incluyen 30 minutos de recreo). Los datos de educación secundaria básica refieren a liceos de Montevideo que funcionan de lunes a viernes 6 horas reloj diarias (39 horas semanales de 45 minutos). Los datos de educación secundaria superior refieren a liceos de Montevideo que funcionan de lunes a viernes 5 horas diarias (34 horas de 45 minutos). Los días de clase refieren a los días previstos según los calendarios aprobados para cada ciclo.

Como puede observarse en el cuadro 11 las horas de clase de Uruguay resultan bajas en la comparación internacional para el caso de primaria y educación secundaria superior. La media del número de horas lectivas en los centros públicos de educación primaria es de 808 horas al año (782 para el promedio de la OCDE), y en educación secundaria superior de 782 (655 para el promedio de la OCDE). Para Uruguay se prevén 736 horas anuales en educación primaria y 770 en educación secundaria superior. Sin embargo, en educación secundaria básica las horas previstas de enseñanza se ubican por encima del promedio de los demás países. Para este nivel el promedio para los países considerados es 833 horas anuales (694 para el promedio de la OCDE) y las horas previstas para Uruguay son de 1.015.

Por otro lado, las horas estatutarias de enseñanza para el caso de Uruguay se componen casi exclusivamente de horas de enseñanza directa, dado que, como ya fue analizado, solo en pocas excepciones los contratos contemplan horas de trabajo en el centro asociadas a otras actividades docentes (planificación, participación en un proyecto colectivo u otras actividades conexas al trabajo directo con los estudiantes). En la mayoría de los países la cantidad de horas estatutarias de trabajo se ubica cerca de las 40 horas semanales en todos los ciclos, mientras que en Uruguay esta cifra representaría cerca de la mitad si se consideran contratos por 20 horas semanales.

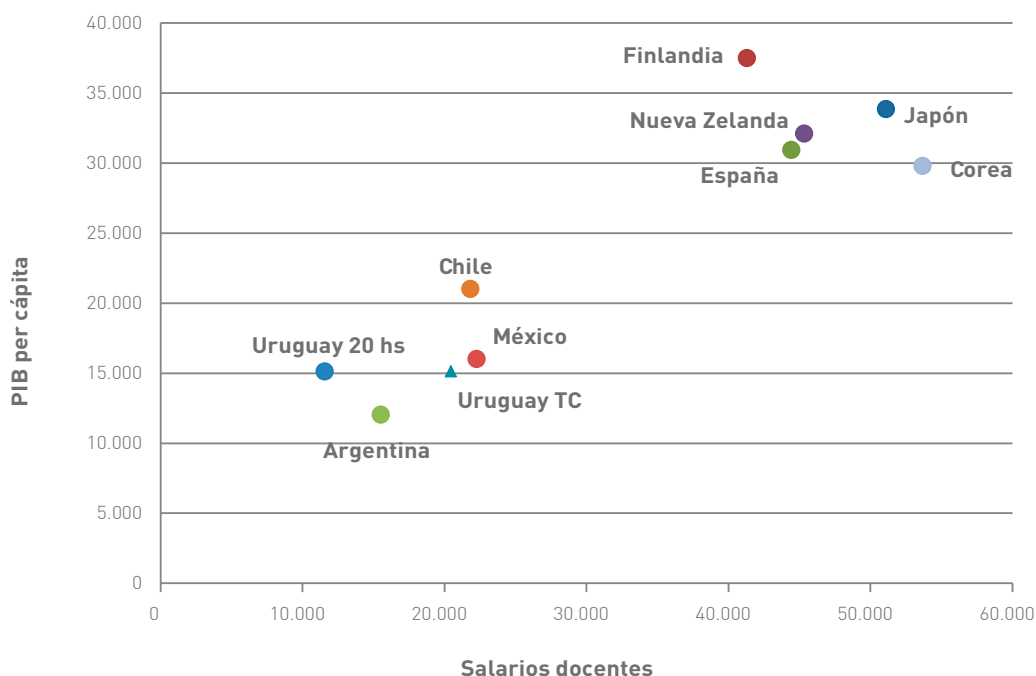


Salarios docentes y capacidad económica de los países

Además de la consideración de la cantidad de horas de trabajo, para realizar la comparación internacional debe tomarse en cuenta la capacidad de los salarios de comprar un conjunto común de bienes y servicios. Para ello, los salarios nominales se transforman en salarios reales, en una moneda comparable utilizando las paridades de poder adquisitivo (PPA).²⁴

Sin embargo, la simple comparación de los salarios convertidos en moneda comparable no es correcta. Es importante considerar que los salarios reales de los países difieren según su nivel de desarrollo, y para ello se analiza la relación de los salarios respecto al Producto Interno Bruto (PIB) per cápita²⁵ como indicador de la inversión que se realiza en salarios docentes. La comparación de los salarios reglamentarios con el PIB per cápita es una forma de evaluar el valor relativo de los salarios de los docentes, en términos de la capacidad económica de cada país, lo que proporciona una base correcta para las comparaciones estandarizadas. En el gráfico 15 se presenta la relación entre los salarios de los docentes y el PIB per cápita para los distintos países considerados.²⁶

Gráfico 15. Salarios docentes en educación primaria (1) y PIB per cápita (2), países seleccionados (3). 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 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 a 1997, 2003 y 2011.

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

²⁴ Los tipos de paridad del poder adquisitivo (PPA) son aquellos que igualan el poder adquisitivo 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. En otras palabras, las PPA son las tasas de conversión de moneda que eliminan las diferencias en los niveles de precios entre países. Por lo tanto, cuando el salario para diferentes países se convierte en una moneda común por medio de PPA, expresa el mismo conjunto de precios internacionales a fin de que las comparaciones entre países reflejen únicamente diferencias en el volumen de bienes y servicios adquiridos.

²⁵ 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.

²⁶ En los informes de la OCDE Education at a Glance de 2012 y 2013 se reportan los datos de salarios deflactados usando el factor de conversión de la paridad del poder adquisitivo (PPA) del consumo privado, mientras que los informes anteriores los deflactaban por el factor de conversión del Producto Interno Bruto (PPA del PIB). Para volver las series comparables temporalmente se optó en este estudio por deflactar los salarios en moneda nacional de todos los años y todos los países por el factor de conversión PPA del PIB. Debido a este cambio en el cálculo, los datos para los años 2010 y 2011 no coinciden con los publicados por los informes de la OCDE, mientras que el dato de Uruguay en 2011 no coincide con el publicado por PISA 2012. En los cuadros A.13, A.14 y A.15 del anexo se presentan los datos de salarios docentes para los distintos ciclos y países, deflactados por el PPA del PIB.



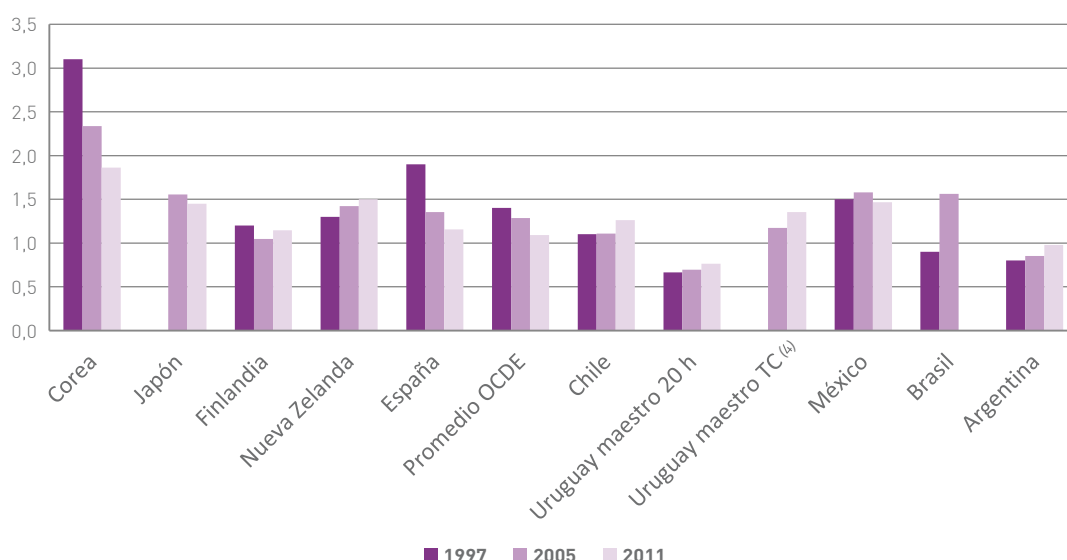
La proporción del salario docente en el PIB per cápita muestra el estado del salario docente en relación con la riqueza económica de un determinado país. Los salarios altos relativos al PIB per cápita sugieren que un país está realizando mayores esfuerzos para invertir sus recursos financieros en docentes.²⁷

Los gráficos 16, 17 y 18 muestran el ratio de salarios de docentes sobre el PIB per cápita de algunos países seleccionados.²⁸ 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: a 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).

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). No obstante, si 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.

Gráfico 16. Ratio salarios docentes en educación primaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3). Años 1997, 2005 y 2011



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.

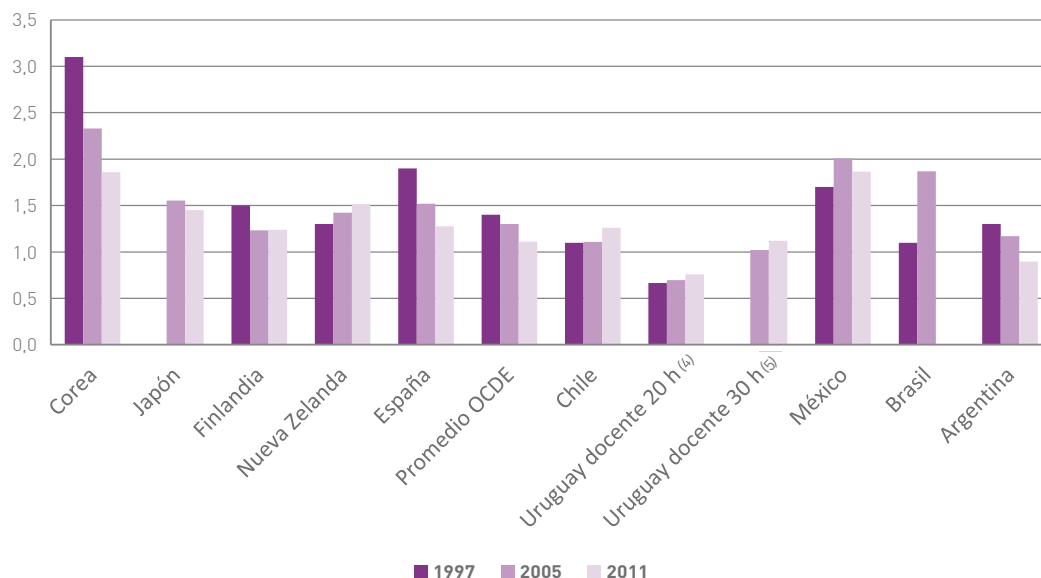
(3) Datos de México corresponden a 1998, 2005 y 2011. Datos de Chile corresponden a 1998, 2006 y 2011. Datos de Argentina y Brasil a 1997, 2003 y 2011.

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

²⁷ 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, 2001).

²⁸ En el cuadro A.16 del anexo se presenta la tabla de datos del ratio en relación al PIB per cápita para los países seleccionados y los tres ciclos educativos.

Gráfico 17. Ratio salarios docentes en el primer ciclo de educación secundaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3). Años 1997, 2005 y 2011



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) Las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.
 (5) 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 18. Ratio salarios docentes en el segundo ciclo de educación secundaria (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados (3). Años 1997, 2005 y 2011



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 Chile corresponden a 1998, 2006 y 2011. Datos de Argentina y Brasil a 1997, 2003 y 2011.
 (4) Las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.
 (5) 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.



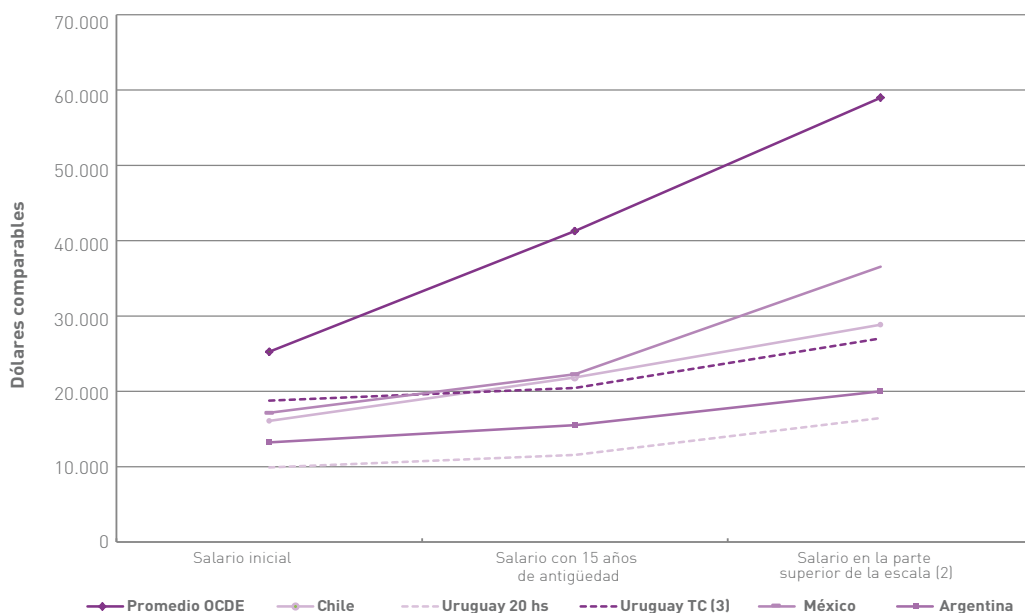
En definitiva, al considerar a los docentes que trabajan a tiempo completo, el salario relativo docente (el salario relativo a la capacidad económica del país) se encuentra en un nivel similar al de países de la región, o incluso levemente mejor que el promedio de países de la OCDE. Sin embargo, debe notarse que gran parte de los docentes trabajan en un régimen de tiempo parcial, lo que les reporta un salario relativo inferior al de sus pares en otros países. Ello tiene su correlato en que la mayoría de los docentes uruguayos no percibe remuneración por el trabajo fuera del aula, ni tampoco deben cumplir con este tipo de tareas en los centros educativos.

La estructura salarial a lo largo de la carrera en la comparación internacional

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 que en 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 (gráficos 19, 20 y 21). 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 19. 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.

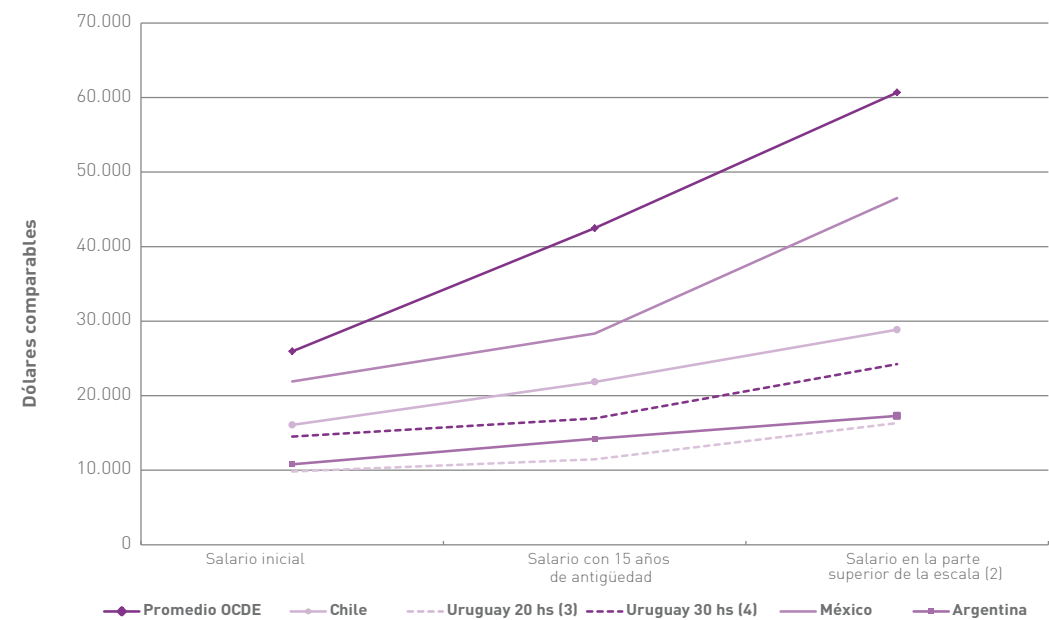
(1) Salarios anuales en dólares comparables deflactados por PPA del PIB.

(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).

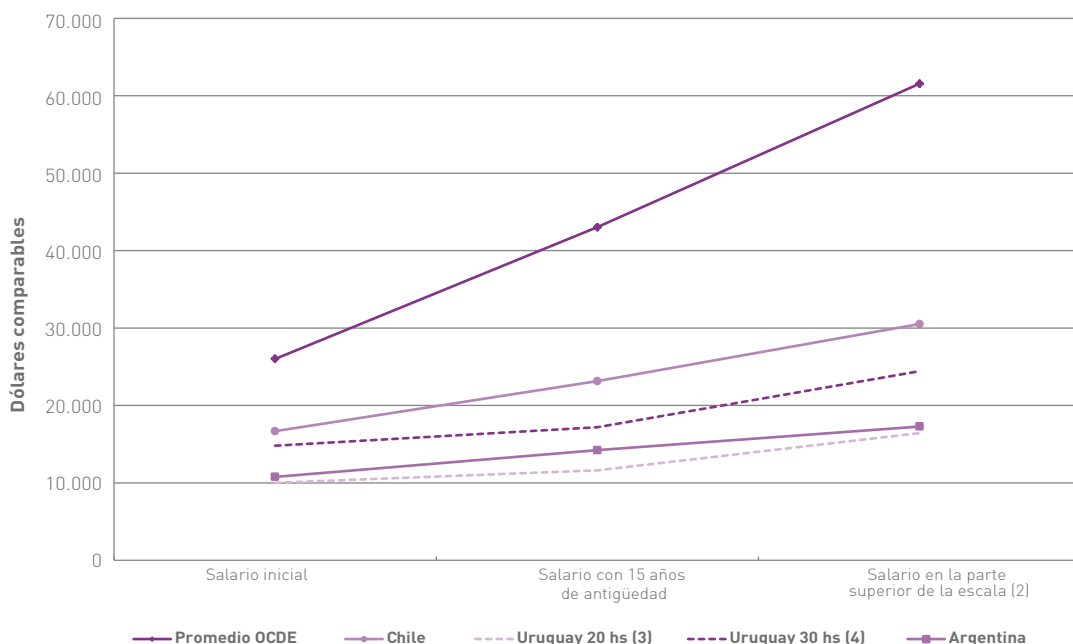


Gráfico 20. Salarios docentes en el primer ciclo de educación secundaria (1), distintos puntos de la carrera, países seleccionados. Año 2011



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) Las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.
(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 21. Salarios docentes en el segundo ciclo de educación secundaria (1), distintos puntos de la carrera, países seleccionados. Año 2011



Fuente: elaboración propia a partir de datos de OCDE (2013), Banco Mundial y 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) Las 20 horas corresponden a 16 horas de aula y 4 de coordinación.

(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.

Conclusiones

Los salarios docentes del sector público han mejorado sensiblemente en la última década, más que el promedio de los salarios del conjunto de los trabajadores uruguayos. Sin perjuicio de ello, la remuneración de los docentes continúa fuertemente determinada por la antigüedad y basada casi exclusivamente en el pago de horas aula. Los incentivos representan una fracción menor del ingreso y no están ligados al desempeño o a la formación continua. Por otro lado, el desempeño en la dirección de un centro está peor remunerado que la actividad docente en el aula, tanto en educación primaria como en media, lo que desestimula el propio trabajo de gestión pedagógica y organizacional de los centros educativos.

Al comparar el salario de los docentes uruguayos con el contexto internacional se encuentra que, 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 gran parte de los 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. Por lo tanto, la principal conclusión de la comparación del salario docente en el contexto internacional es que las diferencias salariales en relación a la capacidad económica respecto a otros países de la región y países más avanzados se relacionan fundamentalmente con que en Uruguay el trabajo docente se desarrolla a tiempo parcial y concentrado en horas aulas.

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 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 antigüedad, y más en, por ejemplo, brindar oportunidades para el ascenso a través de concursos de oposición.



Bibliografía

ANEP (2008), *Censo nacional docente 2007*, ANEP, Montevideo.

ANEP (2013), *Evolución de la asignación y distribución presupuestal 1985-2013*, ANEP, Montevideo.

ANEP (2015), *Estatuto del funcionario docente*, Ordenanza n° 45, aprobado por Acta n° 68, Resolución n°9 de fecha 20 de diciembre de 1993, complementado y modificado por las Resoluciones del Consejo Directivo Central a julio de 2015, Montevideo.

FUNDAPRO (2013), *Días perdidos y horas de clase no dictadas en la educación pública de Uruguay durante el año 2012*, Reporte n° 1/2013.

LABADIE, Gastón, MIZALA, Alejandra, RETAMOSO, Alejandro, OPERTTI, Renato y ROMAGUERA, Pilar (2006), "Gestión educativa, remuneraciones e incentivos. Análisis comparado de las experiencias de Chile y Uruguay", *Documento de Trabajo* n° 20, Facultad de Administración y Ciencias Sociales, Universidad ORT-Uruguay, Montevideo.

MEF (2013), *Rendición de cuentas 2012*, Ministerio de Economía y Finanzas, Montevideo.

OCDE (1998 a 2014), *Education at a Glance*, OCDE, París.

OCDE (2004), *Handbook for Internationally Comparative Education Statistics Concepts, standards, definitions and classifications*, OCDE, París.

OCDE (2014), *TALIS 2013 Results. An International Perspective on Teaching and Learning*, TALIS-OECD, París.

OCDE y UNESCO (2001), *Docentes para las escuelas del mañana. Análisis de los indicadores educativos mundiales de la educación*, París.

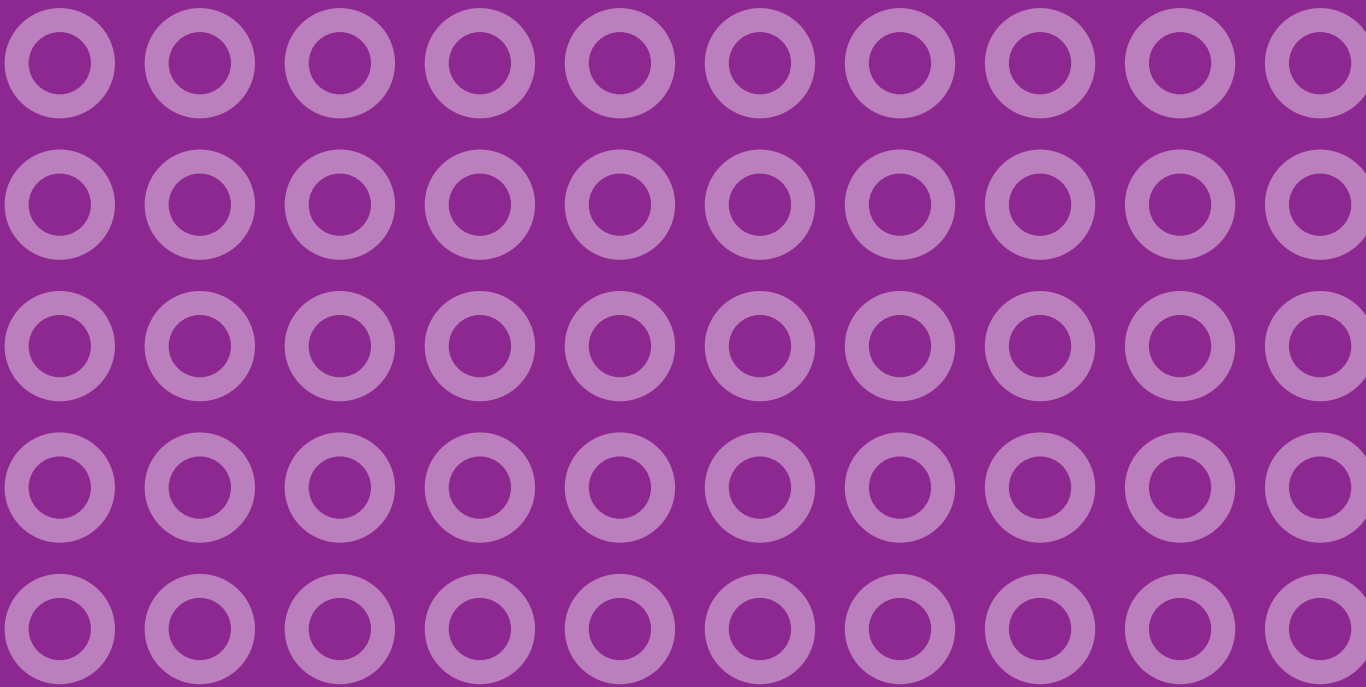
UNESCO (2004), *Teachers' salaries*, Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2005, The Quality Imperative.

VAILLANT, Denise (2012), "La gobernanza educativa y los incentivos docentes: los casos de Chile y Uruguay", en *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 21(1), pp. 119-141.

VEGAS, Emiliana y UMANSKY, Ilana (2005), "Improving Teaching and Learning through Effective Incentives. Lessons from Education Reforms in Latin America", en Emiliana Vegas (ed.), *Incentives to Improve Teaching Lessons from Latin America*, Banco Mundial.







ANEXO

Cuadro A.1. Evolución de la Unidad Docente Compensada (1). Años 2005 - 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CEIP	3.978	4.479	4.765	5.170	6.964	6.847	10.272	12.666	15.477	17.740
CODICEN-CES-CETP-CFE	3.978	4.479	4.765	5.170	5.645	5.978	6.277	6.817	7.327	7.616
Profesores agrarios CETP	3.978	4.479	4.765	5.170	5.645	5.978	6.277	12.666	15.477	17.740

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Valores corrientes de cada año.

Cuadro A.2. Salario nominal (1) de maestros y docentes de secundaria por año, según función y grados seleccionados (2). Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Profesor primer ciclo 20 horas titulado con tiempo extendido efectivo										
Grado 1	11.634	12.391	13.145	14.465	15.506	15.779	16.360	16.638	17.147	17.651
Grado 4	13.150	14.062	15.015	16.679	18.081	18.402	19.081	19.405	19.999	20.587
Grado 7	18.406	19.720	21.165	23.676	25.732	26.207	27.191	27.661	28.471	29.373
Profesor segundo ciclo 20 horas titulado con tiempo extendido efectivo										
Grado 1	12.475	13.293	13.987	15.156	16.255	16.524	16.831	17.131	17.630	18.142
Grado 4	13.990	14.964	15.858	17.344	18.806	19.124	19.485	19.834	20.417	21.011
Grado 7	19.415	20.698	22.176	24.450	26.579	27.049	27.584	28.091	28.886	29.791
Maestro tiempo completo (40 horas)										
Grado 1	18.720	19.688	20.561	23.753	25.464	26.718	29.521	31.625	34.200	36.213
Grado 4	20.176	21.270	22.361	25.907	28.672	29.304	32.201	34.357	37.020	39.118
Grado 7	26.351	27.208	29.498	34.308	37.236	38.891	42.536	45.215	48.510	51.229
Profesor primer ciclo 40 horas titulado sin tiempo extendido efectivo										
Grado 1	20.086	21.486	23.234	26.034	28.144	28.701	29.886	31.152	32.861	34.413
Grado 4	22.809	24.454	26.636	30.144	32.984	33.636	35.019	36.500	38.496	40.309
Grado 7	32.170	34.541	37.838	43.156	47.321	48.284	50.289	52.425	55.206	57.930

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 o 40 horas. Incluyen partidas de alimentación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.



Cuadro A.3. Porcentaje de variación del salario nominal ⁽¹⁾ de maestros y docentes de secundaria según función y grados seleccionados ⁽²⁾. Años 1997 -2014

	2004/ 1997	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2014/ 2005
Maestro											
Grado 1	-3,9	6,4	7,8	11,5	8,7	1,9	4,0	4,2	5,4	4,6	69
Grado 4	-9,2	6,9	8,5	12,6	10,0	1,9	4,0	4,2	5,4	4,6	75
Grado 7	-12,0	7,1	9,3	13,7	10,3	2,0	4,1	4,2	5,2	4,9	79
Profesor primer ciclo											
Grado 1	-3,9	6,4	7,8	11,5	7,8	1,9	4,0	4,2	5,4	4,6	68
Grado 4	-9,2	6,9	8,5	12,6	9,1	1,9	4,0	4,2	5,4	4,6	73
Grado 7	-12,0	7,1	9,3	13,7	9,4	2,0	4,1	4,2	5,2	4,9	78
Profesor segundo ciclo											
Grado 1	-5,5	6,4	6,8	10,1	6,6	2,0	2,1	3,5	5,8	4,6	59
Grado 4	-10,1	7,3	7,7	10,6	8,5	2,0	2,2	3,6	5,7	4,6	66
Grado 7	-12,6	7,8	8,5	11,7	9,0	2,1	2,3	3,8	5,5	4,8	70

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen partidas de alimentación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

Cuadro A.4. Porcentaje de variación del salario nominal ⁽¹⁾ de maestros y docentes de secundaria según función y grados seleccionados ⁽²⁾. Años 2005 a 2014

	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2014/ 2005
Profesor primer ciclo 20 horas titulado con tiempo extendido efectivo										
Grado 1	6,5	6,1	10,0	7,2	1,8	3,7	1,7	3,1	2,9	52
Grado 4	6,9	6,8	11,1	8,4	1,8	3,7	1,7	3,1	2,9	57
Grado 7	7,1	7,3	11,9	8,7	1,8	3,8	1,7	2,9	3,2	60
Profesor segundo ciclo 20 horas titulado tiempo extendido efectivo										
Grado 1	6,6	5,2	8,4	7,3	1,7	1,9	1,8	2,9	2,9	45
Grado 4	7,0	6,0	9,4	8,4	1,7	1,9	1,8	2,9	2,9	50
Grado 7	6,6	7,1	10,3	8,7	1,8	2,0	1,8	2,8	3,1	53
Maestro de tiempo completo (40 horas)										
Grado 1	5,2	4,4	15,5	7,2	4,9	10,5	7,1	8,1	5,9	93
Grado 4	5,4	5,1	15,9	10,7	2,2	9,9	6,7	7,7	5,7	94
Grado 7	3,3	8,4	16,3	8,5	4,4	9,4	6,3	7,3	5,6	94
Profesor primer ciclo 40 horas titulado sin tiempo extendido efectivo										
Grado 1	7,0	8,1	12,1	8,1	2,0	4,1	4,2	5,5	4,7	71,3
Grado 4	7,2	8,9	13,2	9,4	2,0	4,1	4,2	5,5	4,7	76,7
Grado 7	7,4	9,5	14,1	9,7	2,0	4,2	4,2	5,3	4,9	80,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 o 40 horas. Incluyen partidas de alimentación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.



Cuadro A.5. Evolución del salario nominal (1) de maestros y docentes de secundaria según función y grados seleccionados (2). Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Maestro										
Grado 1	100	106	115	128	139	142	147	153	162	169
Grado 4	100	107	116	131	144	146	152	159	167	175
Grado 7	100	107	117	133	147	150	156	162	171	179
Profesor de primer ciclo										
Grado 1	100	106	115	128	138	141	146	152	160	168
Grado 4	100	107	116	131	143	145	151	157	166	173
Grado 7	100	107	117	133	146	148	154	161	169	178
Profesor de segundo ciclo										
Grado 1	100	106	114	125	133	136	139	144	152	159
Grado 4	100	107	116	128	139	142	145	150	158	166
Grado 7	100	108	117	131	142	145	148	154	163	170

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 horas. Incluyen partidas de alimentación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.

Cuadro A.6. Evolución del salario nominal (1) de maestros y docentes de secundaria según función y grados seleccionados (2). Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Profesor primer ciclo 20 horas titulado con tiempo extendido efectivo										
Grado 1	100	107	113	124	133	136	141	143	147	152
Grado 4	100	107	114	127	137	140	145	148	152	157
Grado 7	100	107	115	129	140	142	148	150	155	160
Profesor segundo ciclo 20 horas titulado con tiempo extendido efectivo										
Grado 1	100	107	112	121	130	132	135	137	141	145
Grado 4	100	107	113	124	134	137	139	142	146	150
Grado 7	100	107	114	126	137	139	142	145	149	153
Maestro de tiempo completo (40 horas)										
Grado 1	100	105	110	127	136	143	158	169	183	193
Grado 4	100	105	111	128	142	145	160	170	183	194
Grado 7	100	103	112	130	141	148	161	172	184	194
Profesor primer ciclo 40 horas titulado sin tiempo extendido efectivo										
Grado 1	100	107	116	130	140	143	149	155	164	171
Grado 4	100	107	117	132	145	147	154	160	169	177
Grado 7	100	107	118	134	147	150	156	163	172	180

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes titulados, efectivos, con una carga horaria de 20 o 40 horas. Incluyen partidas de alimentación.

(2) En el grado 7 se incluye un 20% adicional por cumplimiento de 25 años de actuación docente.



Cuadro A.7. Salario nominal (1) de directores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CEIP										
Director escuela común urbana										
Nivel A	26.754	28.713	33.071	36.124	38.903	39.677	40.606	41.421	42.779	44.108
Nivel B	25.495	27.358	31.489	34.384	37.023	37.756	38.641	39.417	40.709	41.974
Nivel C	24.304	26.076	29.992	32.739	35.244	35.940	36.783	37.521	38.752	39.956
Director escuela de tiempo completo										
Nivel A	28.077	30.136	34.733	37.951	40.878	41.694	42.670	43.526	44.952	46.348
Nivel B	26.754	28.713	33.071	36.124	38.903	39.677	40.606	41.421	42.779	44.108
Nivel C	25.495	27.358	31.489	34.384	37.023	37.756	38.641	39.417	40.709	41.974
Subdirector escuela urbana	23.173	24.860	28.572	31.178	33.556	34.217	35.019	35.723	36.895	38.042
CES										
Director										
1ra. categoría	31.389	33.700	36.498	39.890	42.976	43.835	44.861	45.761	47.260	48.727
2da. categoría	29.885	32.082	34.733	37.951	40.878	41.694	42.670	43.526	44.952	46.348
3ra. categoría	28.468	30.557	33.071	36.124	38.903	39.677	40.606	41.421	42.779	44.108
4ta. categoría	27.119	29.106	31.489	34.384	37.023	37.756	38.641	39.417	40.709	41.974
Subdirector										
1ra. categoría	25.844	27.733	29.992	32.739	35.244	35.940	36.783	37.521	38.752	39.956
2da. categoría	24.633	26.431	28.572	31.178	33.556	34.217	35.019	35.723	36.895	38.042
3ra. categoría	22.807	24.466	26.430	28.824	31.011	31.617	32.360	33.010	34.093	35.154
CETP										
Director										
1ra. categoría	31.389	33.700	36.498	39.890	42.976	43.835	44.861	45.761	47.260	48.727
2da. categoría	29.885	32.082	34.733	37.951	40.878	41.694	42.670	43.526	44.952	46.348
3ra. categoría	28.468	30.557	33.071	36.124	38.903	39.677	40.606	41.421	42.779	44.108
4ta. categoría	27.119	29.106	31.489	34.384	37.023	37.756	38.641	39.417	40.709	41.974
Subdirector										
1ra. categoría	25.844	27.733	29.992	32.739	35.244	35.940	36.783	37.521	38.752	39.956
2da. categoría	24.633	26.431	28.572	31.178	33.556	34.217	35.019	35.723	36.895	38.042
3ra. categoría	22.807	24.466	26.430	28.824	31.011	31.617	32.360	33.010	34.093	35.154

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

Cuadro A.8. Salario nominal (1) de inspectores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CEIP										
Inspector técnico	41.622	44.710	51.750	56.656	61.102	62.345	63.800	65.077	67.207	69.290
Sub-inspector técnico	39.073	41.968	48.548	53.137	57.297	58.460	59.825	61.023	63.020	64.974
Insp. nacional	36.686	39.399	45.549	49.840	53.733	54.820	56.100	57.224	59.097	60.930
Insp. regional	36.686	39.399	45.549	49.840	53.733	54.820	56.100	57.224	59.097	60.930
Insp. departamental	34.451	36.995	42.741	46.754	50.396	51.413	52.614	53.669	55.426	57.145
Insp. zona	30.425	32.663	37.683	41.193	44.384	45.273	46.333	47.262	48.810	50.325
CES										
Inspector jefe	44.390	47.689	51.750	56.656	61.102	62.345	63.800	65.077	67.207	69.290
Sub-inspector jefe	41.661	44.753	48.548	53.137	57.297	58.460	59.825	61.023	63.020	64.974
Insp. técnico	39.104	42.002	45.549	49.840	53.733	54.820	56.100	57.224	59.097	60.930
Insp. func. liceal	36.711	39.427	42.741	46.754	50.396	51.413	52.614	53.669	55.426	57.145
Insp. coordinador de áreas (C. Sociales y Experimentales)	36.711	39.427	42.741	46.754	50.396	51.413	52.614	53.669	55.426	57.145
Insp. área y asignatura	32.399	34.787	37.683	41.193	44.384	45.273	46.333	47.262	48.810	50.325

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.



Cuadro A.9. Porcentaje de variación del salario nominal (1) de directores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2014/ 2005
CEIP										
Director escuela común urbana										
Nivel A	7,3	15,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,9
Nivel B	7,3	15,1	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,6
Nivel C	7,3	15,0	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,4
Director escuela de tiempo completo										
Nivel A	7,3	15,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	65,1
Nivel B	7,3	15,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,9
Nivel C	7,3	15,1	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,6
Subdirector escuela urbana	7,3	14,9	9,1	7,6	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	64,2
CES										
Director										
1ra. categoría	7,4	8,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	55,2
2da. categoría	7,4	8,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	55,1
3ra. categoría	7,3	8,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,9
4ta. categoría	7,3	8,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,8
Subdirector										
1ra. categoría	7,3	8,1	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,6
2da. categoría	7,3	8,1	9,1	7,6	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,4
3ra. categoría	7,3	8,0	9,1	7,6	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,1
CETP										
Director										
1ra. categoría	7,4	8,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	55,2
2da. categoría	7,4	8,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	55,1
3ra. categoría	7,3	8,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,9
4ta. categoría	7,3	8,2	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,8
Subdirector										
1ra. categoría	7,3	8,1	9,2	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,6
2da. categoría	7,3	8,1	9,1	7,6	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,4
3ra. categoría	7,3	8,0	9,1	7,6	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	54,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.



Cuadro A.10. Porcentaje de variación del salario nominal (1) de inspectores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2014/ 2005
CEIP										
Inspector técnico	7,4	15,7	9,5	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	66
Sub-inspector técnico	7,4	15,7	9,5	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	66
Insp. nacional	7,4	15,6	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	66
Insp. regional	7,4	15,6	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	66
Insp. departamental	7,4	15,5	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	66
Insp. zona	7,4	15,4	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	65
CES										
Inspector jefe	7,4	8,5	9,5	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	56
Sub-inspector jefe	7,4	8,5	9,5	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	56
Insp. técnico	7,4	8,4	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	56
Insp. func. liceal	7,4	8,4	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	56
Insp. Coordinador de Áreas (C. Sociales y experimentales)	7,4	8,4	9,4	7,8	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	56
Insp. área y asignatura	7,4	8,3	9,3	7,7	2,0	2,3	2,0	3,3	3,1	55

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.



Cuadro A.11. Evolución del salario nominal (1) de directores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CEIP										
Director escuela común urbana										
Nivel A	100	107	124	135	145	148	152	155	160	165
Nivel B	100	107	124	135	145	148	152	155	160	165
Nivel C	100	107	123	135	145	148	151	154	159	164
Director escuela de tiempo completo										
Nivel A	100	107	124	135	146	148	152	155	160	165,1
Nivel B	100	107	124	135	145	148	152	155	160	164,9
Nivel C	100	107	124	135	145	148	152	155	160	164,6
Subdirector escuela urbana	100	107	123	135	145	148	151	154	159	164,2
CES										
Director										
1ra. categoría	100	107	116	127	137	140	143	146	151	155
2da. categoría	100	107	116	127	137	140	143	146	150	155
3ra. categoría	100	107	116	127	137	139	143	145	150	155
4ta. categoría	100	107	116	127	137	139	142	145	150	155
Subdirector										
1ra. categoría	100	107	116	127	136	139	142	145	150	154,6
2da. categoría	100	107	116	127	136	139	142	145	150	154,4
3ra. categoría	100	107	116	126	136	139	142	145	149	154
CETP										
Director										
1ra. categoría	100	107	116	127	137	140	143	146	151	155
2da. categoría	100	107	116	127	137	140	143	146	150	155
3ra. categoría	100	107	116	127	137	139	143	145	150	155
4ta. categoría	100	107	116	127	137	139	142	145	150	155
Subdirector										
1ra. categoría	100	107	116	127	136	139	142	145	150	155
2da. categoría	100	107	116	127	136	139	142	145	150	154
3ra. categoría	100	107	116	126	136	139	142	145	149	154

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.

Cuadro A.12. Evolución del salario nominal (1) de inspectores en primaria y secundaria, categorías seleccionadas. Años 2005 a 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CEIP										
Inspector técnico	100	107	124	136	147	150	153	156	161	166
Sub-inspector técnico	100	107	124	136	147	150	153	156	161	166
Insp. nacional	100	107	124	136	146	149	153	156	161	166
Insp. regional	100	107	124	136	146	149	153	156	161	166
Insp. departamental	100	107	124	136	146	149	153	156	161	166
Insp. de zona	100	107	124	135	146	149	152	155	160	165
CES										
Inspector jefe	100	107	117	128	138	140	144	147	151	156
Sub-inspector jefe	100	107	117	128	138	140	144	146	151	156
Insp. técnico	100	107	116	127	137	140	143	146	151	156
Insp. func. liceal	100	107	116	127	137	140	143	146	151	156
Insp. coordinador de áreas (Ciencias Sociales y Experimentales)	100	107	116	127	137	140	143	146	151	156
Insp. área y asignatura	100	107	116	127	137	140	143	146	151	155

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP.

(1) Los salarios se expresan a valores constantes con base de 2013. Corresponden a docentes con una carga horaria de 40 horas y con menos de 25 años de actividad.



**Cuadro A.13. Salarios docentes en educación primaria (1), países seleccionados (2).
Años 1997, 2005 y 2011**

Educación Primaria									
	Salario inicial			Salario con 15 años de antigüedad			Salario en la parte superior de la escala		
	1997	2005	2011	1997	2005	2011	1997	2005	2011
Corea	23.675	30.183	30.689	42.311	51.641	53.689	67.353	82.915	85.154
Japón	-	25.593	29.083	-	47.855	51.103	-	61.054	64.375
Finlandia	17.664	27.806	33.351	23.384	32.406	41.310	24.057	32.406	43.789
Nueva Zelanda	15.267	19.071	30.036	22.821	36.894	44.435	22.821	36.894	44.435
España	24.544	31.847	39.345	28.783	37.056	45.330	36.850	46.623	55.672
Promedio OCDE	18.486	27.723	25.250	25.360	37.603	41.284	31.186	45.666	58.988
Chile	10.587	10.922	16.075	12.991	12.976	21.843	17.450	17.500	28.850
Uruguay	4.509	5.928	9.904	5.410	6.695	11.565	8.102	9.320	16.461
México	10.036	12.753	17.155	12.450	16.784	22.283	19.346	27.824	36.554
Brasil	4.402	8.888	-	6.133	12.005	-	7.854	13.292	-
Argentina	6.165	6.901	13.232	8.176	9.670	15.529	9.646	11.612	20.017

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

(1) Valores en dólares comparables deflactados por PPA del PIB

(2) 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.

Cuadro A.14. Salarios docentes en el primer ciclo de educación secundaria (1), países seleccionados (2). Años 1997, 2005 y 2011

Primer ciclo de educación secundaria									
	Salario inicial			Salario con 15 años de antigüedad			Salario en la parte superior de la escala		
	1997	2005	2011	1997	2005	2011	1997	2005	2011
Corea	23.960	30.058	30.573	42.597	51.516	53.573	67.448	82.790	85.037
Japón	-	25.593	29.083	-	47.855	51.103	-	61.054	64.375
Finlandia	19.851	32.273	36.019	27.758	38.159	44.615	28.936	38.159	47.292
Nueva Zelanda	14.998	19.071	30.064	23.393	36.894	44.951	23.393	36.894	44.951
España	24.543	35.840	43.526	28.783	41.588	50.100	36.850	51.904	60.972
Promedio OCDE	19.605	29.772	25.944	26.649	40.322	42.478	32.688	48.983	60.680
Chile	10.587	10.922	16.075	12.991	12.976	21.843	17.450	17.500	28.850
Uruguay	4.509	5.928	9.826	5.410	6.695	11.474	8.102	9.320	16.327
México	12.774	16.351	21.898	14.708	21.347	28.335	26.496	35.286	46.508
Brasil	5.183	12.138	-	7.341	14.380	-	9.504	17.444	-
Argentina	9.001	9.459	10.782	12.541	13.264	14.232	14.806	15.929	17.287

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

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

(2) 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.



Cuadro A.15. Salarios docentes en segundo ciclo de educación secundaria (1), países seleccionados (2). Años 1997, 2005 y 2011

Segundo ciclo de educación secundaria									
	Salario inicial			Salario con 15 años de antigüedad			Salario en la parte superior de la escala		
	1997	2005	2011	1997	2005	2011	1997	2005	2011
Corea	23.960	30.058	30.573	42.597	51.516	53.573	67.448	82.790	85.037
Japón		25.593	29.083		47.863	51.103		62.865	66.136
Finlandia	20.524	34.681	37.082	28.936	43.346	47.215	30.618	43.346	50.048
Nueva Zelanda	14.730	19.071	30.092	23.965	36.894	45.467	23.965	36.894	45.467
España	28.464	36.611	44.200	33.405	42.552	50.967	41.915	53.120	61.995
Promedio OCDE	20.527	31.154	26.021	29.114	43.239	43.027	35.627	51.879	61.559
Chile	10.587	10.922	16.675	13.565	13.579	23.141	18.232	18.321	30.515
Uruguay	4.909	6.352	10.018	5.810	7.086	11.624	8.606	9.761	16.443
México	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Brasil	6.148	15.494	-	8.655	17.669	-	11.176	17.908	-
Argentina	9.001	9.459	10.782	12.541	13.264	14.232	14.806	15.929	17.287

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

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

(2) 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.

Cuadro A.16. Ratio salarios docentes (1) / PIB per cápita (2), países seleccionados. Años 1997, 2005 y 2011

	Salario inicial			Salario con 15 años de antigüedad			Salario en la parte superior de la escala		
	1997	2005	2011	1997	2005	2011	1997	2005	2011
Corea	3,1	2,3	1,9	3,1	2,3	1,9	3,1	2,3	1,9
Japón	1,7	1,3	1,2	1,7	1,3	1,2	1,7	1,3	1,2
Finlandia	1,2	1,0	1,1	1,5	1,2	1,2	1,5	1,4	1,3
Nueva Zelanda	1,3	1,4	1,5	1,3	1,4	1,5	1,4	1,4	1,5
España	1,9	1,4	1,2	1,9	1,5	1,3	2,2	1,6	1,3
Promedio OCDE	1,4	1,3	1,1	1,4	1,3	1,1	1,6	1,4	1,1
Chile	1,1	1,1	1,3	1,1	1,1	1,3	1,1	1,2	1,3
Uruguay	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8
México	1,5	1,6	1,5	1,7	2,0	1,9			
Brasil	0,9	1,6		1,1	1,9		1,3	2,3	
Argentina	0,8	0,9	1,0	1,3	1,2	0,9	1,3	1,2	0,9

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) Docentes con 15 años de antigüedad.

(2) Valores en dólares comparables.



Cuadro A.17. Salarios docentes bajo distintos supuestos (Comparación de 20 y 40 horas), en los tres ciclos, con 15 años de antigüedad, Uruguay. Años 1997 a 2011

Salarios anualizados por 20 horas semanales (1)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educación primaria	5.410	6.255	7.220	7.439	7.662	8.456	8.709	9.671	10.460	11.728	13.542	16.552	19.874	21.450	23.848
Primer ciclo de educación secundaria	5.410	6.255	7.220	7.439	7.662	8.456	8.709	9.671	10.460	11.728	13.542	16.552	19.718	21.282	23.661
Segundo ciclo de educación secundaria	5.810	6.719	7.734	7.968	8.207	9.009	9.279	10.276	11.072	12.465	14.277	17.133	20.308	21.941	23.971

Fuente: elaboración propia en base a datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP y del Banco Mundial.

(1) Valores en dólares comparables deflactados por PPA del PIB. Docentes con 15 años de antigüedad.

Ratio salarios por 20 horas semanales / PIB per cápita (1)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educación primaria	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
Primer ciclo de educación secundaria	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
Segundo ciclo de educación secundaria	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP y del Banco Mundial.:

(1) Valores en dólares comparables. Docentes con 15 años de antigüedad.

Salarios de docentes a tiempo completo (1) (2)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educación primaria	11.303	12.112	12.739	15.152	17.611	18.425	20.466
Primer ciclo de educación secundaria	9.812	10.687	11.624	13.472	15.458	16.131	16.964
Segundo ciclo de educación secundaria	10.440	11.373	12.267	13.983	15.958	16.639	17.193

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP y del Banco Mundial.

(1) 40 horas semanales para maestros a tiempo completo y 30 horas semanales para docentes de secundaria. Docentes con 15 años de antigüedad.

(2) Valores en dólares comparables.

Ratio salarios de docentes a tiempo completo ⁽¹⁾ / PIB per cápita ⁽²⁾

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Educación primaria	1,2	1,2	1,1	1,2	1,4	1,3	1,4
Primer ciclo de educación secundaria	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2	1,1
Segundo ciclo de educación secundaria	1,1	1,1	1,1	1,1	1,3	1,2	1,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Estadística y Análisis de la Dirección Sectorial de Programación y Presupuesto de la ANEP y del Banco Mundial.

(1) 40 horas semanales para maestros a tiempo completo y 30 horas semanales para docentes de secundaria. Docentes con 15 años de antigüedad.

(2) Valores en dólares comparables.







www.ineed.edu.uy