



GOBIERNO DE LA  
REPÚBLICA DOMINICANA

EDUCACIÓN

# Situación del personal docente en el presupuesto 2020

Viceministerio de Planificación y  
Desarrollo Educativo

## 1. Presentación

Educar implica dirigir, orientar, facilitar un cambio en otra persona. Lo intelectual se supedita a un interés mayor: la capacidad de desarrollar la vocación de otro. El educador es aquel que dispone su vida, sus acciones al servicio de otro (Contreras Santos, 2015). Esta disposición constituye un factor fundamental para el logro de la calidad en la educación. Tomando lo anterior en consideración, el Ministerio de Educación ha concentrado sus esfuerzos en implementar acciones que eleven la motivación y calidad de los docentes para la mejoría de su desempeño en el aula y por consiguiente, para que los estudiantes obtengan los resultados deseados. Los ajustes salariales, aplicación de incentivos, la formación, entre otras intervenciones, se han establecido como temas fundamentales para la mejora de la condición de vida del docente y por tanto de su desempeño.

Con el fin de formar, integrar y actualizar de forma permanente en el sistema educativo preuniversitario una nueva generación de docentes de excelencia para mejorar las competencias de la población estudiantil dominicana, la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 plantea la línea de acción 2.1.1.4 de *Fortalecer la formación, profesionalización y capacitación en el servicio de los docentes y los formadores de docentes de la educación pública, con miras a dotarlos de las destrezas y habilidades para impartir una formación de calidad*. De igual manera, esta línea de acción es recogida en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), en el cual se establece que el docente acceda a una *formación con énfasis en el dominio de los contenidos, en metodologías de enseñanza adecuadas al currículo, en herramientas pedagógicas participativas y en competencias para el uso de las tecnologías de la información y comunicación*. Además, este documento incorpora como parte del pacto, la dignificación docente a través del cumplimiento a los satisfactores de necesidades básicas, institucionales, laborales y sociales.

Lo establecido en la Ley de la Estrategia Nacional de Desarrollo y en el documento del Pacto para la Reforma Educativa, además de lo planteado en los compromisos internacionales y los planes de gobierno, se recogen en una intervención de la planificación estratégica del Ministerio de Educación.

En este documento se presenta un análisis sobre el estado actual de la condición de los docentes bajo la lupa del contexto local e internacional, con el fin de dar seguimiento a lo planteado y la planificación estratégica del país.

## 2. Características de los docentes en la República Dominicana

Para diciembre del año escolar 2019-2020, la cantidad de docentes del sector público alcanzó los 97,668, de acuerdo con el Anuario de Estadísticas Educativas del Ministerio de Educación. De estos, el 7.59 % se encuentra en el rango de 18-30 años de edad, un 27.17 % entre 31-40 años, 35.81 % entre 41-50 años, 23.93 % entre 51-60 años y un 5.50 % tiene más de 60 años. Es decir, alrededor de un 65.24 % de los docentes están por encima de los 41 años, mostrando así la necesidad de atraer estudiantes y profesionales jóvenes de otras carreras a la pedagogía.

**Tabla I. Cantidad de docentes del sector público por sexo, según grupos de edad, diciembre 2020.**

Grupos de edad	SEXO		TOTAL	PESO EDAD %
	Masculino	Femenino		
18-30	1,583	5,829	7,412	7.59%
31-40	6,264	20,275	26,539	27.17%
41-50	8,050	26,923	34,973	35.81%
51-60	5,304	18,071	23,375	23.93%
Más de 60	1,589	3,780	5,369	5.50%
<b>TOTAL</b>	<b>22,790</b>	<b>74,878</b>	<b>97,668</b>	<b>100.00%</b>
<b>PESO SEXO %</b>	<b>23.33%</b>	<b>76.67%</b>	<b>100.00%</b>	

Nota: Incluye técnicos, directores y coordinadores docentes.

Fuente: Base de datos de la nómina de la Dirección de Recursos Humanos, diciembre de 2020.

Históricamente la profesión docente ha tenido el predominio de las mujeres. En el año 2020, a nivel mundial, el 94.33% de los docentes de preprimaria, el 66.83% de los docentes de primaria y el 54.48% de los docentes de secundaria eran mujeres. En el caso de América Latina, 95.11% de los docentes de preprimaria son mujeres, en primaria el 76.16% y 58.16% en el nivel secundario (Unesco, 2021).

En el año escolar 2019-2020, el 76.67 % del personal docente del sector público de la República Dominicana era del sexo femenino, mientras que el 23.33 % restante del sexo masculino.

Con respecto al tiempo en el servicio, el 47.29 % del personal docente tiene hasta nueve años en la docencia, mientras que el 30.20 % tiene de 10 a 19 años de servicio, un 19.19 % tiene entre 20-29 años de servicio y el 3.32 % tiene 30 años y más en este quehacer.

Tabla II. Cantidad de docentes del sector público por sexo, según tiempo en servicio, diciembre 2020.

Tiempo en servicio	SEXO		TOTAL	PESO TIEMPO DE SERVICIO %
	Masculino	Femenino		
0-9	9,295	36,895	46,190	47.29%
10-19	7,065	22,432	29,497	30.20%
20-29	5,353	13,386	18,739	19.19%
30 y más	1,077	2,165	3,242	3.32%
<b>TOTAL</b>	<b>22,790</b>	<b>74,878</b>	<b>97,668</b>	<b>100.00%</b>
<b>PESO SEXO %</b>	<b>23.33%</b>	<b>76.67%</b>	<b>100.00%</b>	

Nota: Incluye técnicos, directores y coordinadores docentes.

Fuente: Base de datos de la nómina de la Dirección de Recursos Humanos, diciembre de 2020.

La relación docentes por centro es de 13 a nivel nacional. Mientras que los alumnos por docente, en el año 2019, era alrededor de 21.

Destacar que a nivel mundial la cifra de alumnos por docente era de 17.72 en el nivel preprimario, 23.39 en el nivel primario y 16.94 en el nivel secundario, según cifras del Instituto de Estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). A nivel global el promedio fue de 19.35 aproximadamente.

### 3. Evolución del salario docente y resultados de pruebas periodo 1996-2020

Es una realidad que los niveles salariales de los maestros de primaria y secundaria calculados a precios corrientes han aumentado, este incremento es de 9.93 veces el salario del año 1996. Si tomamos en cuenta el promedio de los incrementos en este intervalo de tiempo, el sueldo del maestro de primaria creció en promedio 12.14 % anual y el de secundaria 9.92 %.

A pesar de estos aumentos en los salarios de los docentes del nivel primario, que superan la inflación promedio del período 1996-2020 que fue de un 7.88 %, los resultados de Pruebas Nacionales de primaria no han evolucionado de la misma manera. Si tomamos el promedio de las variaciones porcentuales del 1998 al 2019, este presentó una tendencia negativa de 0.20 %. (A partir del año 2017 las Pruebas Nacionales se aplican solo en el tercer ciclo de básica de adultos y sexto grado de educación secundaria en todas las modalidades). Sin embargo, para secundaria el promedio de la variación de los resultados de las Pruebas Nacionales de 1996-2019 tiene una tendencia positiva de

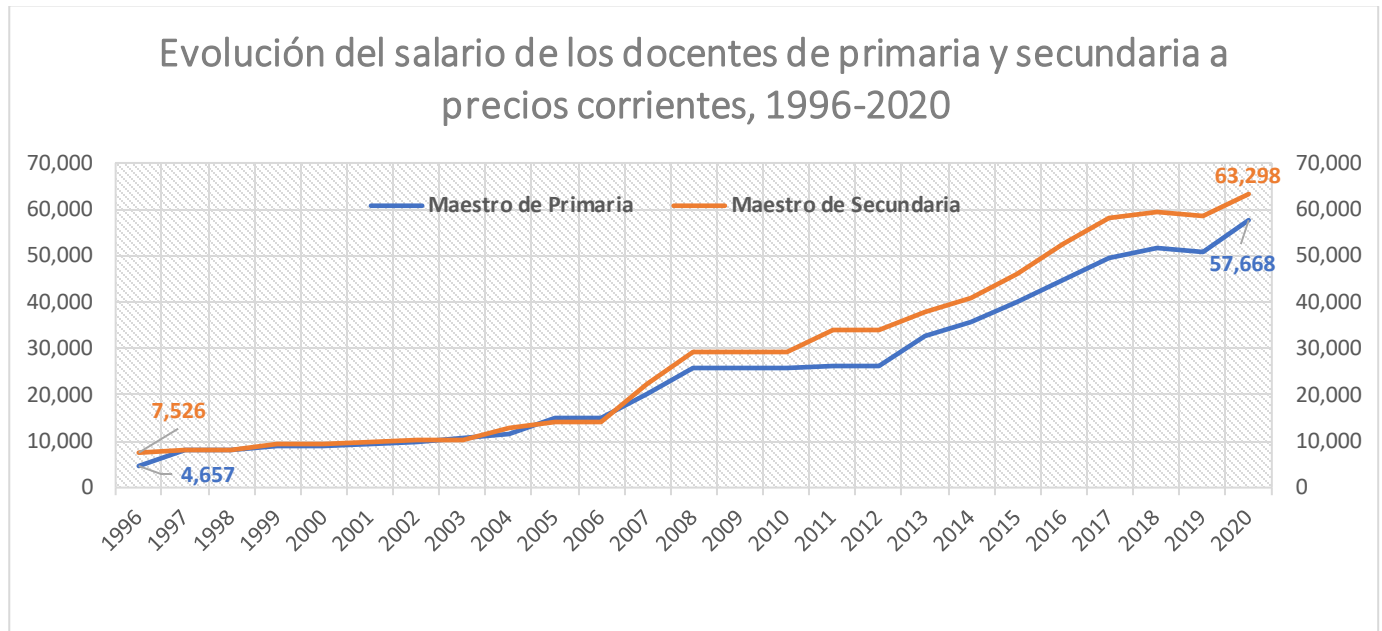
**0.33 %.** En términos absolutos, el promedio fue de **56.04 %** para los estudiantes de primaria y **62.49 %** para los de secundaria.

Cuando el salario docente es calculado a valores constantes, el crecimiento promedio de este es menor que el de la inflación del período analizado (1996-2020).

Para primaria, el promedio de incremento a precios constantes fue de 4.56 %, en tanto que para secundaria de 2.36 %, con una inflación promedio de 7.88 %. Ahora bien, si tomamos otro rango (2005-2020), para eliminar el sesgo que genera en el promedio la inflación de los años de la crisis bancaria entre 2002 y 2004, esta diferencia se hace menor, haciendo que los incrementos del salario sean superiores a los de la inflación. **Para primaria y secundaria este promedio de crecimiento a precios constantes fue de 6.50 % y 6.40 %, respectivamente, contra una inflación promedio de 4.45 %.** Se puede asegurar que la tendencia de los salarios en el sector se ha caracterizado por el crecimiento de forma sostenida en términos nominales y reales, pero decreciente o involutiva en lo relativo a los resultados de las Pruebas Nacionales (ver gráfica III). Los niveles salariales del maestro siempre han estado por encima, en términos de las variaciones inflacionarias, de los posibles efectos que estas ocasionan en la práctica.

**Es importante destacar que en el año 2020, mediante la Resolución núm. 04-2021 se cancelaron las Pruebas Nacionales del nivel básico de adultos, y de media y secundaria en todas sus modalidades, debido a la pandemia de la covid-19. Esta resolución ordenó otorgar certificado a todo estudiante que haya concluido y aprobado todas las asignaturas.**

**Gráfica I. Evolución del salario de los docentes de primaria y secundaria, a precios corrientes, 1996-2019. En pesos dominicanos.**

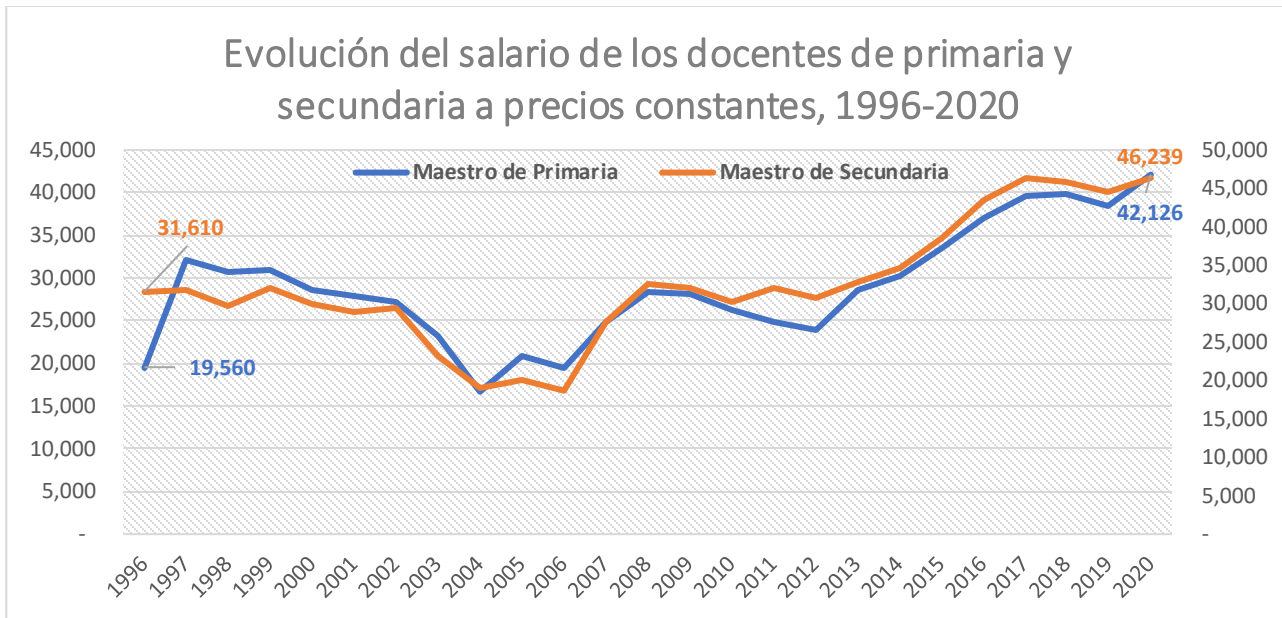


Elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Educativo.

El salario del nivel primario en 1996 a precios corrientes era de 4,657 pesos, se incrementó en el 1999 a 8,904 pesos. En 2003 era de 10,497 pesos, subió en el 2012 a 29,518. En el 2015 este salario se ubicaba en 39,604 pesos. Al cierre del 2019 había llegado al monto de 50,600 pesos mensuales. El salario promedio en el nivel secundario presentó la siguiente evolución: 7,526, 9,250, 10,454, 33,800, 47,935 y 58,610 pesos. Desde 2012 a la fecha el salario de ambos niveles ha experimentado aumentos consecutivos, ya sea vía el salario base o por los incentivos.

Si se toma el 2004 como referencia, donde los salarios de ambos niveles eran 11,441 y 12,964 pesos; y se comparan con el nivel de 2020 (57,668/63,298), podemos observar que este incremento en términos relativos fue de 404.05 % y 388.26 %, respectivamente, para un promedio anual en 15 años de 11.11 % y 11.96 %. La inflación de este intervalo fue de 7.21 % anual; por tanto, la evolución anual del salario de primaria multiplicó por 1.54 al indicador de inflación y en secundaria por 1.66.

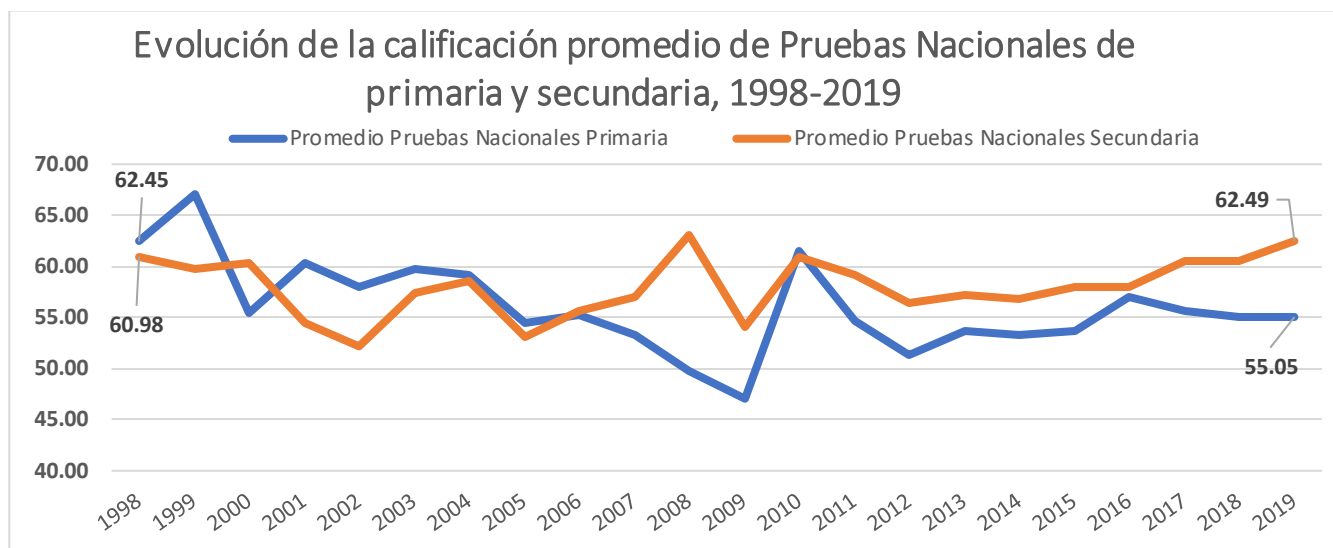
**Gráfica II. Evolución del salario de los docentes de primaria y secundaria, a precios constantes, 1996-2020**



Elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Educativo.

Del 1999 al 2004 el salario docente medido a precios contantes experimentó un decrecimiento persistente. En el 2004, el salario de ambos grupos era inferior al del 1996 descontando inflación (16,686 primaria y 18,907 secundaria). En el 2020 vemos que alcanza el rango de 42,126/46,239; esto es, un incremento en 16 períodos de 152.46 % para primaria y 144.55 % para secundaria; esto es, un promedio anual de crecimiento de 4.46 % y 4.96 %, respectivamente. La inflación promedio anual de 2004 a 2019 fue de 7.21 % (122.65 % acumulada en 16 años).

**Gráfica III. Evolución de la calificación promedio de las Pruebas Nacionales de primaria y secundaria, 1998-2019<sup>1</sup>. Base 100 igual al máximo.**



Elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Educativo.

Subrayar que a pesar de que los resultados de las pruebas estandarizadas de los estudiantes constituyen una pieza de información que los líderes escolares utilizan para ponderar la efectividad de los docentes, estos resultados deben ser tan solo una parte de una evaluación integral (Shavelson, y otros, 2010).

#### 4. Situación actual del salario docente

El Ministerio de Educación invirtió en el año 2020 aproximadamente 126,145 millones de pesos en remuneraciones y contribuciones al personal (incluye pensiones y jubilaciones). Esto representa una variación de 20.94 % con respecto al año 2019. Esto se debe al incremento sostenido de los salarios, la inclusión de nuevo personal, el pago de los incentivos salariales que se derivan de la evaluación del desempeño y la igualación de los sueldos de primaria al nivel de los docentes de secundaria. De los recursos que el Ministerio de Educación destinó a gastos en personal en el año 2020, el 83.91 % correspondió a los docentes.

<sup>1</sup> A partir del año 2017 las Pruebas Nacionales se aplican solo en el tercer ciclo de básica de adultos y sexto grado de educación secundaria en todas las modalidades.



**Tabla III. Evolución de la inversión en salario docente 2012-2020. En millones de pesos dominicanos.**

Denominación	Pago de salario 2012	Pago de salario 2013 con el aumento al docente 20% y Administrativo 15%	Pago de salario 2014 con el aumento al docente 10%	Pago de salario 2015 con el aumento al docente 12%	Pago de salario 2016 con el aumento al docente 10%	Pago de salario 2017 con el aumento al docente 10%	Pago de salario 2018	Pago de salario 2019	Pago de salario 2020
Docente	22,060	31,230	39,213	51,974	64,010	65,816	69,839	72,994	95,656
Administrativo	4,240	6,385	8,532	12,078	14,876	13,726	17,590	20,116	18,343
Jubilación y pensión	2,930	3,557	4,809	5,725	5,630	6,150	9,352	11,195	12,146
<b>Total por año</b>	<b>29,230</b>	<b>41,173</b>	<b>52,553</b>	<b>69,777</b>	<b>84,516</b>	<b>85,693</b>	<b>96,781</b>	<b>104,305</b>	<b>126,145</b>
<b>Presupuesto del MinerD</b>	<b>58,590</b>	<b>99,628</b>	<b>109,170</b>	<b>119,363</b>	<b>129,874</b>	<b>143,012</b>	<b>152,362</b>	<b>169,238</b>	<b>201,501</b>
<i>% del presupuesto del MinerD</i>	<i>49.89%</i>	<i>41.33%</i>	<i>48.14%</i>	<i>58.46%</i>	<i>65.08%</i>	<i>64.56%</i>	<b><u>63.52%</u></b>	<b><u>61.63%</u></b>	<b><u>62.60%</u></b>
<b><i>% del PIB Corriente</i></b>	<b><i>1.23%</i></b>	<b><i>1.65%</i></b>	<b><i>1.93%</i></b>	<b><i>2.27%</i></b>	<b><i>2.65%</i></b>	<b><i>2.55%</i></b>	<b><u>2.28%</u></b>	<b><u>2.29%</u></b>	<b><u>2.83%</u></b>

Elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Educativo.

Del 2012 al 2020 la nómina docente se incrementó en un 333.62 %, o sea, unos RD\$ 73,596 millones en términos absolutos. Esta pasó de RD\$ 22,060 millones en el año 2012 a RD\$ 95,656 millones en el año 2020. Esta variación es la mayor registrada en término de reivindicación salarial desde la década del noventa. El gasto total en personal del MinerD, *es decir, sueldos docentes y administrativos, contribuciones a la Seguridad Social, creaciones de nuevas plazas docentes, pensiones y jubilaciones y demás, fue* en el año 2012 de RD\$ 29,230 millones y para el año 2020 de RD\$ 126,145 millones. Este incremento al 2020 representa un 331.56 %, esto es, una diferencia de 96,915 millones de pesos con relación al 2012; siendo este el renglón de mayor participación de la inversión dentro de la etapa de implementación del 4 % del PIB para la educación preuniversitaria.

El gasto en personal -administrativo y docente- representó un 62.60 % del presupuesto devengado en el 2020. Enfatizar que el gasto del personal docente representó el 53.50 % del gasto del Ministerio de Educación en ese año. Al poner este dato con el contexto de la región, en Colombia el gasto en personal docente para el año 2019 representó el 75.2 % con respecto al gasto total en educación, mientras que en Guatemala esta cifra fue de 67.3 % en ese mismo año. Por otra parte, en Costa Rica este gasto representó el 53.7 % -una cifra similar a la de República Dominicana-, mientras que en Perú se destina el 45.9 % del gasto para estos fines, según datos del Instituto de Estadísticas de la Unesco.

En el año 2012 un docente de educación primaria devengaba un salario promedio real<sup>2</sup> de RD\$ 26,259, en el 2013 de RD\$ 32,847, en el 2014 de RD\$ 35,633, en el 2015 de RD\$ 39,909, en el año 2016 alcanzó los RD\$ 44,957, en el 2017 fue de RD\$ 49,453, mientras que en el año 2018 ascendió a RD\$ 51,713. Para el año 2019 el salario del docente de primaria alcanzó los RD\$ 50,600. Esta reducción se debe a la salida de personal por pensiones y jubilaciones lo que disminuye el gasto en incentivos por antigüedad- y, por último, en el año se presentó un sueldo promedio de RD\$ 57,668 para el docente de primaria -fruto del inicio del proceso de nivelación de los sueldos de los docentes de primaria con los sueldos de los docentes de secundaria-. Es decir, del 2012 al 2020 el incremento porcentual del salario docente alcanzó un 119.61 %. Esta cifra se encuentra por encima del porcentaje de la inflación promedio anual acumulada del país en el mismo periodo, que es equivalente a un 26.41 %. Es incluso más alta que la inflación acumulada de los últimos 15 años (67.00 %).

**Tabla IV. Evolución del salario total 2012-2020.**

Salario promedio docente de aula									
Actividad	Salario 2012	Salario 2013	Salario 2014	Salario 2015	Salario 2016	Salario 2017	Salario 2018	Salario 2019	Salario 2020
Docente de educación primaria	RD\$26,259	RD\$32,847	RD\$35,633	RD\$39,909	RD\$44,957	RD\$49,453	<u>RD\$51,713</u>	<u>RD\$50,600</u>	<u>RD\$57,668</u>
Docente de educación secundaria	RD\$29,390	RD\$37,668	RD\$41,096	RD\$46,028	RD\$52,720	RD\$57,992	<u>RD\$59,541</u>	<u>RD\$58,610</u>	<u>RD\$63,298</u>
Docente de educación adultos	RD\$27,512	RD\$32,847	RD\$36,584	RD\$40,974	RD\$45,800	RD\$50,380	<u>RD\$53,490</u>	<u>RD\$51,864</u>	<u>RD\$53,081</u>

Elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Educativo.

Con respecto al docente de educación secundaria, este en el 2012 devengaba un salario total (sueldo base más incentivos) de RD\$ 29,390, en el 2013 de RD\$ 37,668, en el 2014 de RD\$ 41,096, en el 2015 de RD\$ 46,028, en el 2016 de RD\$ 52,720, en el 2017 se acercó a los RD\$ 57,992, en 2018 alcanzó un promedio de RD\$ 59,541, en el año 2019 el salario ascendió a RD\$ 58,610 y por último, en el año 2020 alcanzó un sueldo promedio de RD\$ 63,298. Esto quiere decir que del 2012 al 2019 el incremento porcentual del salario docente fue de 115.37 %.

<sup>2</sup> Los salarios reales de los profesores pueden incluir pagos relacionados con el trabajo, como las primas anuales, las bonificaciones relacionadas con resultados, la paga extra para las vacaciones, la baja por enfermedad y otros pagos adicionales. Estas bonificaciones y gratificaciones pueden representar un complemento significativo de los salarios base. En este caso, los salarios medios reales de los profesores están influidos por la prevalencia de bonificaciones y gratificaciones en el sistema de compensación, además de factores como el nivel de experiencia o de cualificación del profesorado (Panorama OCDE, 2017).

**Tabla V. Relación entre el rango de ingresos mensuales y el número de personas empleadas, año 2020.**

Rango de ingresos	Población Ocupada	Participación
0.00-10,000.00	1,471,184	<u>33.85%</u>
10,000.01-20,000.00	1,869,440	<u>43.01%</u>
20,000.01-30,000.00	535,837	<u>12.33%</u>
30,000.01-40,000.00	102,551	<u>2.36%</u>
40,000.01-50,000.00	115,110	<u>2.65%</u>
Más de 50,000.01	252,172	<u>5.80%</u>
<b>Total</b>	<b>4,346,295</b>	<b>100.00%</b>

Población en edad de trabajar (PET), 15 años.

Fuente: Estadísticas del Mercado de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

El docente del nivel primario se encuentra en el sexto rango (más de 50 mil pesos). En este intervalo se encuentra el 5.80 % de la población ocupada en empleo formal. En este mismo rango se encuentra el docente de secundaria. Tan solo el 1.16 % de la población en edad de trabajar percibe mensualmente ingresos que superan el de los docentes de primaria y secundaria de jornada completa.

**Tabla VI. Ingreso por mes y por categoría ocupacional, diciembre de 2020.**

Categoría Ocupacional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Patrono o Socio Activo	2,779.92	8,517.00	9,996.00	12,925.00	16,013.60	16,275.24	18,868.64	24,467.04	31,947.36	79,402.40
Cuenta Propia	3,385.20	6,463.16	8,532.36	10,208.64	12,204.72	14,207.20	14,620.72	18,505.76	23,859.72	37,307.84
Empleado del Estado	2,803.76	7,312.92	9,458.52	9,445.12	11,229.56	12,720.00	15,603.84	17,797.12	23,919.00	51,049.68
Empleado Privado	3,850.20	7,913.08	9,727.80	10,897.80	13,041.04	15,032.80	17,573.76	21,641.00	29,336.56	52,338.96
Servicio Doméstico	4,437.60	6,367.68	9,324.00	7,648.64	9,443.76	10,518.36	6,645.28	5,994.40	14,216.32	20,153.60

Población en edad de trabajar (PET), 15 años.

Fuente: Estadísticas del Mercado de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Como *empleado del Estado*, el docente de básica se coloca en el décimo decil de ingresos por *categoría ocupacional*, de igual manera el de media se encuentra en el décimo. En lo que corresponde a los *grupos ocupacionales*, los docentes se encuentran en la categoría de *profesionales e intelectuales*. Para este caso, el docente de primaria se coloca en el último decil de ingresos, al igual que el de secundaria.

**Tabla VII. Ingreso por mes y por grupo ocupacional, diciembre 2020.**

Grupo Ocupacional	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gerentes y Administradores	3,022.88	6,895.35	11,637.49	15,984.12	14,108.16	18,230.94	19,882.86	24,951.65	29,185.96	73,747.17
Profesionales e Intelectuales	1,472.06	7,221.87	7,703.65	9,111.61	11,931.70	13,469.50	16,951.94	20,362.84	27,162.70	53,005.39
Técnicos del Nivel Medio	1,608.66	7,099.52	9,361.14	9,428.16	12,421.84	13,582.19	17,119.61	20,049.37	24,951.25	44,288.98
Empleados de Oficina	4,737.06	8,117.07	9,261.06	10,333.51	12,540.61	14,331.04	16,570.58	21,151.04	26,012.29	40,428.49
Trabajadores de los Servicios	3,832.00	7,518.91	9,590.32	10,861.87	12,582.31	14,288.27	15,226.37	18,841.95	23,308.62	35,333.00
Agricultores y Ganaderos Calificados	3,411.92	6,312.62	8,824.86	9,017.11	10,853.41	12,304.25	11,978.40	17,899.37	25,142.61	34,738.63
Operarios y Artesanos	3,452.80	7,041.84	8,864.74	10,213.63	12,663.01	14,712.98	16,701.08	19,601.88	26,337.19	40,714.23
Operadores y Conductores	3,814.50	7,901.34	9,773.82	12,110.92	13,907.44	16,001.58	18,884.71	21,913.76	30,764.87	42,024.76
Trabajadores no Calificados	3,666.37	6,466.94	8,591.77	8,854.91	11,469.60	12,972.41	12,330.45	12,772.84	17,889.65	34,290.96

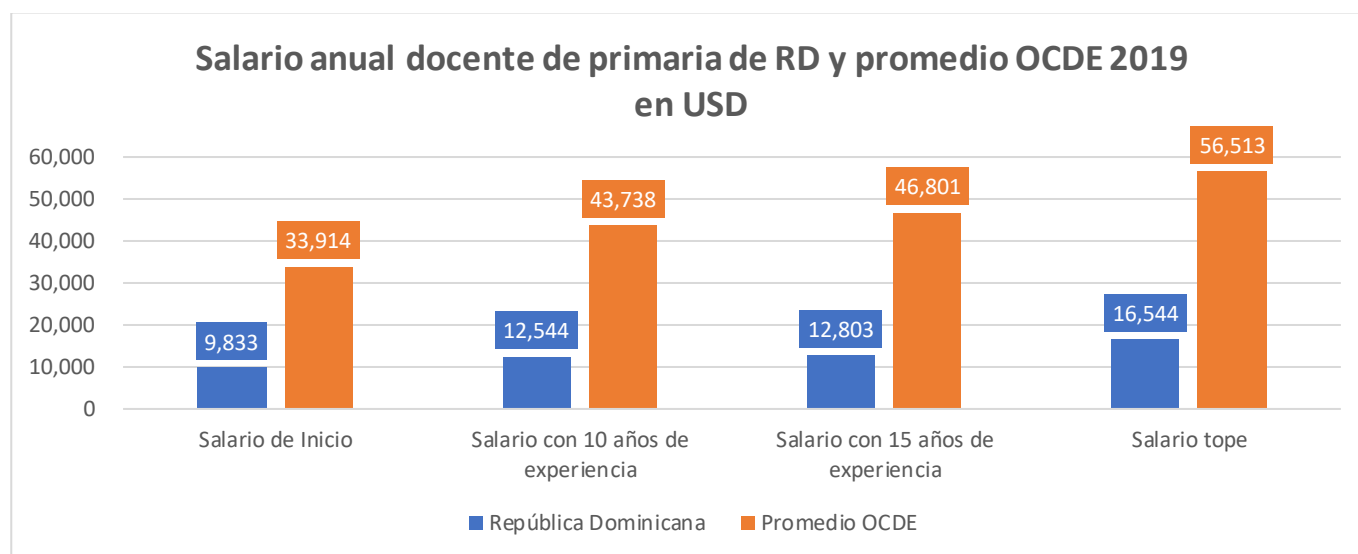
Población en edad de trabajar (PET), 15 años.

Fuente: Estadísticas del Mercado de Trabajo, Banco Central de la República Dominicana.

Los salarios promedios anuales de los profesores del nivel primario de instituciones públicas de diversos países.

La República Dominicana muestra un salario promedio de USD 13,249.98.

**Gráfico IV. Salario promedio anual de profesores de instituciones públicas del nivel primario de la República Dominicana y promedio OCDE, año 2019. En dólares americanos corrientes.**

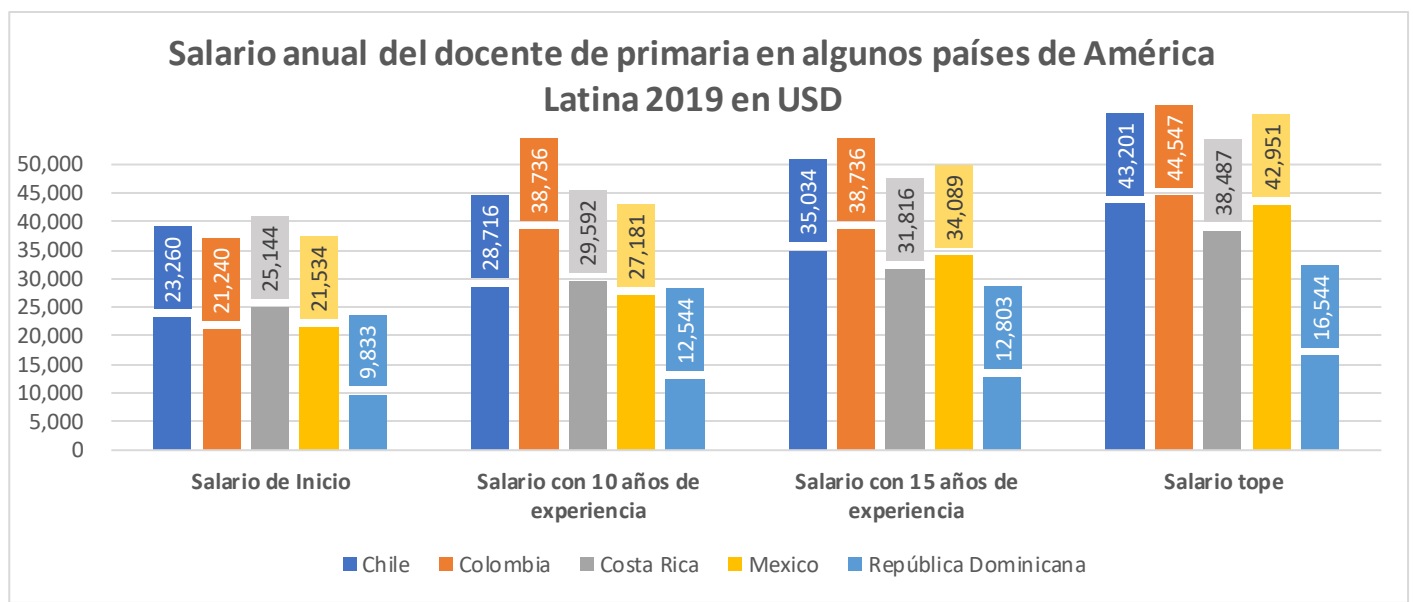


Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

El salario inicial del docente de primaria en la República Dominicana es de USD 9,832.93 en el año. Este monto es 3.45 veces menor al promedio de los países que conforman la OCDE -estos devengan un salario inicial promedio de USD 33,914.10 en el año-. Cuando el docente de primaria dominicano alcanza una experiencia de 10 años, pasa a devengar un salario promedio anual de US\$ 12,544.49, es decir, 3.49 veces menor que el promedio OCDE (USD 43,737.55).

Mientras que cuando alcanza 15 años de experiencia, el docente dominicano devenga un salario promedio anual de USD 12,803.12. Sin embargo, el promedio de los docentes con este nivel de experiencia en los países que conforman la OCDE alcanza un monto de USD 46,800.97, o sea, devengan un salario promedio anual 3.66 veces por encima del docente dominicano. Para el año 2020 el salario tope que recibe el docente de primaria dominicano en el año alcanzó los USD 16,544.46. En el caso de los docentes de primaria OCDE presentan un salario tope de USD 56,512.83 en el año. Esta cifra es 3.42 veces mayor a la devengada por el docente dominicano que percibe todos los incentivos.

**Gráfico V. Salario promedio anual de profesores de instituciones públicas del nivel primario de países de la región, año 2019. En dólares americanos corrientes.**

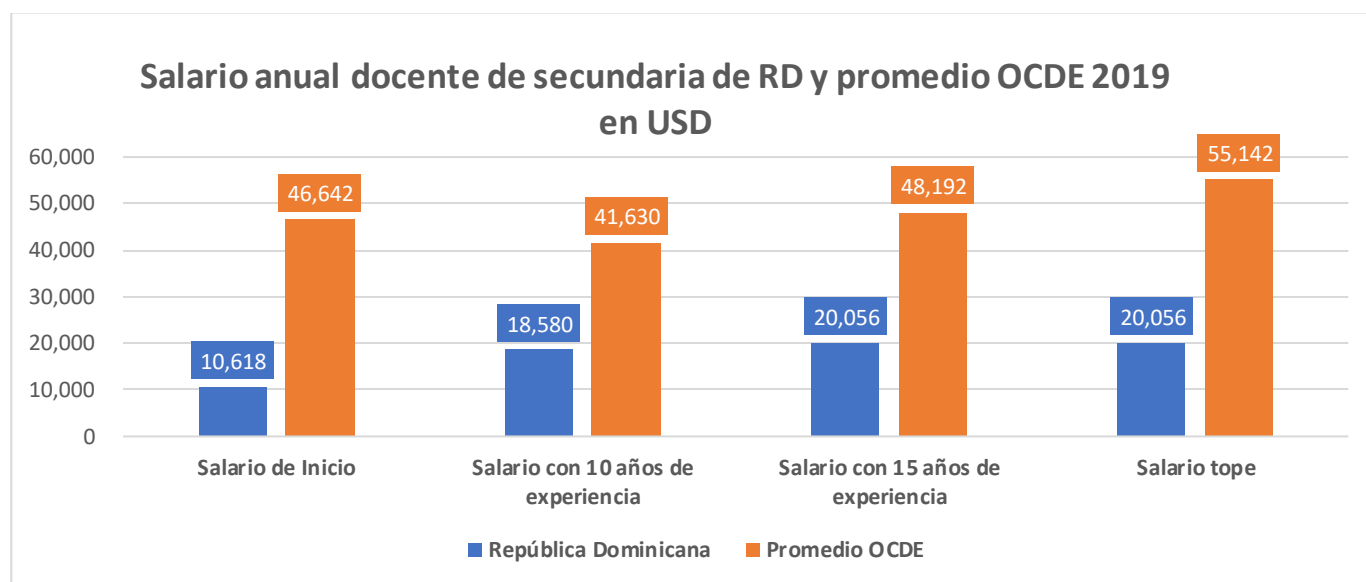


**Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.**

Al comparar el salario del docente de primaria de la República Dominicana con el de los países de la región presentados en el gráfico V, se observa que en promedio los docentes de estos países devengan un salario anual equivalente a 2.32 veces el salario inicial del docente de primaria dominicano, 2.48 veces el salario del docente de primaria con 10 años de experiencia, 2.73 veces el salario del docente con 15 años de experiencia y 2.56 veces el salario de un docente de primaria que devenga el salario tope. En el caso de los salarios promedios anuales de los profesores del nivel secundario de instituciones públicas, la República Dominicana muestra un salario promedio de USD 14,543.55.

Mientras que el salario que devenga el docente de secundaria dominicano con 15 años de experiencia alcanzó los US\$ 20,055.59. Destacar que esta cifra corresponde al salario tope del docente de secundaria. En el caso de los docentes de secundaria OCDE, con 15 años de experiencia, presentan un salario de US\$ 49,631.13 en el año. Esta cifra es 2.47 veces mayor a la devengada por el docente dominicano que percibe todos los incentivos. Mientras que el salario tope asciende a RD\$ 60,441.37, es decir, 3.01 veces mayor que el salario tope del docente dominicano.

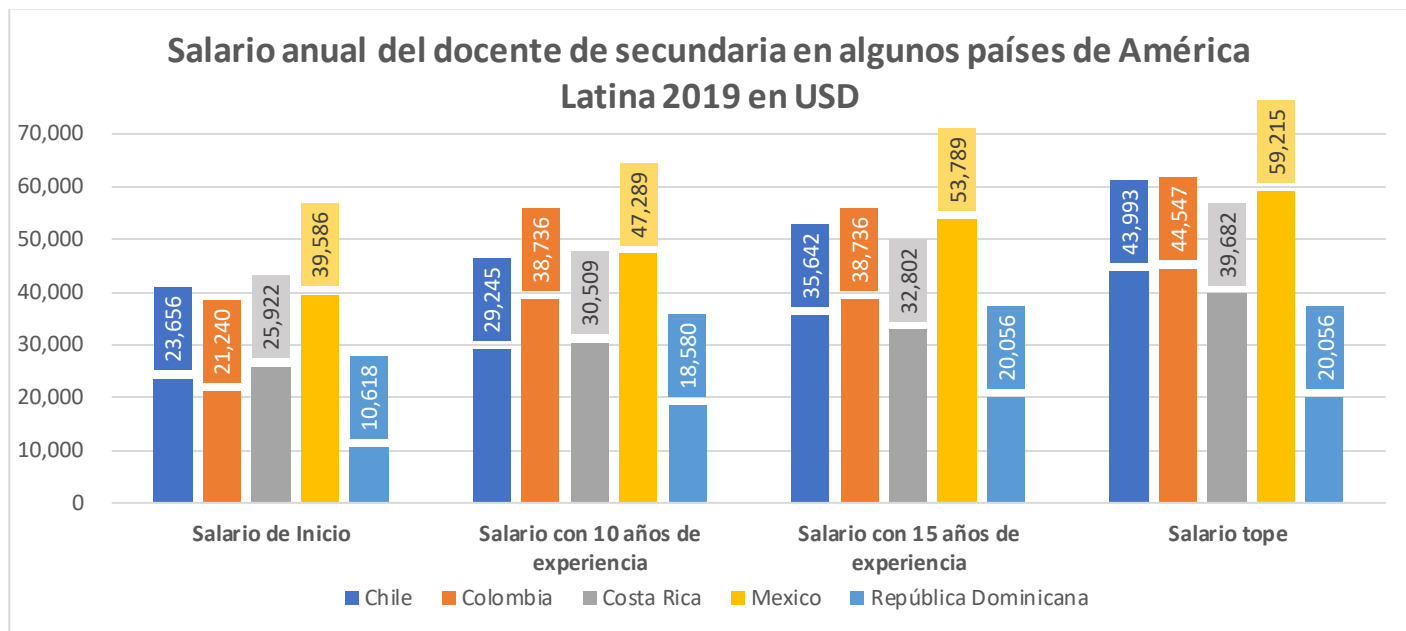
**Gráfico VI. Salario promedio anual de profesores de instituciones públicas del nivel secundario de la República Dominicana y promedio OCDE, año 2019. En dólares americanos corrientes.**



**Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.**

El salario inicial del docente de secundaria en la República Dominicana es de USD 10,617.89 en el año. Este monto es 3.38 veces menor al promedio de los países que conforman la OCDE -*estos devengan un salario inicial promedio de USD 35,922 en el año*-. Cuando el docente de secundaria dominicano alcanza una experiencia de 10 años, pasa a obtener un salario promedio anual de USD 18,579.59, es decir, 2.53 veces menor que el promedio OCDE (USD 46,936).

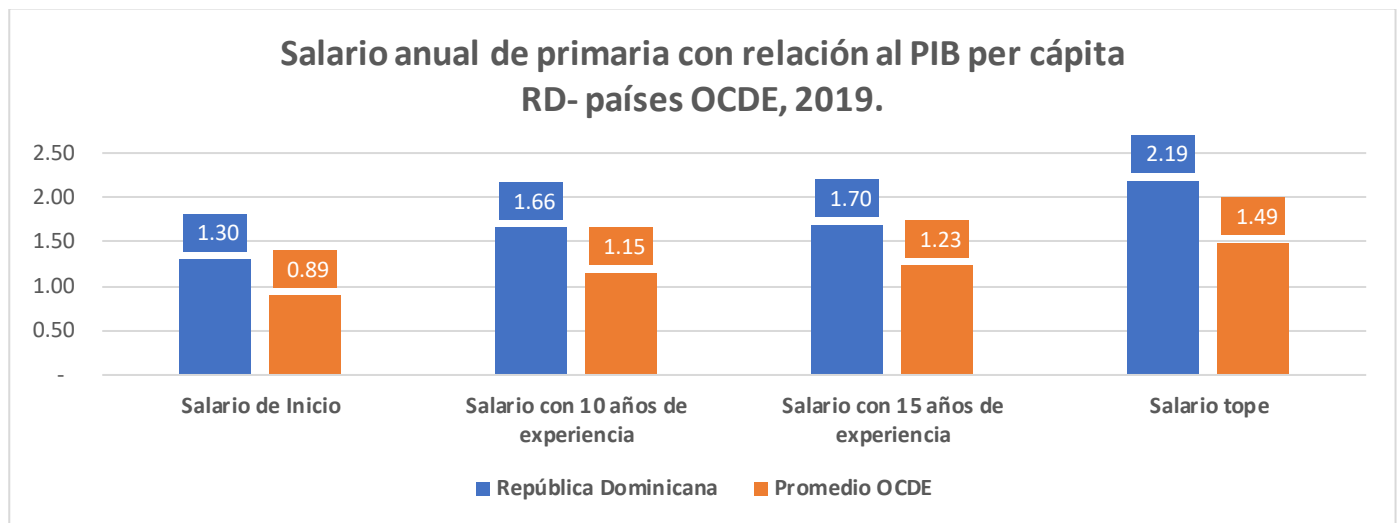
**Gráfico VII. Salario promedio anual de profesores de instituciones públicas del nivel secundario de países de la región, año 2019. En dólares americanos corrientes.**



**Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.**

Al comparar el salario del docente de secundaria de la República Dominicana con el de los países de la región presentados en el gráfico VII, se observa que en promedio los docentes de estos países devengan un salario anual equivalente a 2.60 veces el salario inicial del docente de primaria dominicano, 1.96 veces el salario del docente de secundaria con 10 años de experiencia, 2.01 veces el salario del docente con 15 años de experiencia y 2.34 veces el salario de un docente de primaria que devenga el salario tope. Uno de los medios para realizar una evaluación comparativa de los salarios de los profesores es calcular la proporción del producto interno bruto del ingreso per cápita de un país y hacer comparaciones entre otros países de diferentes niveles de desarrollo. Este indicador proporciona una medida económica y social relacionada al docente y la enseñanza.

**Gráfico VIII. Salario anual del docente de primaria con relación al PIB per cápita, República Dominicana y países de la OCDE, 2019.**

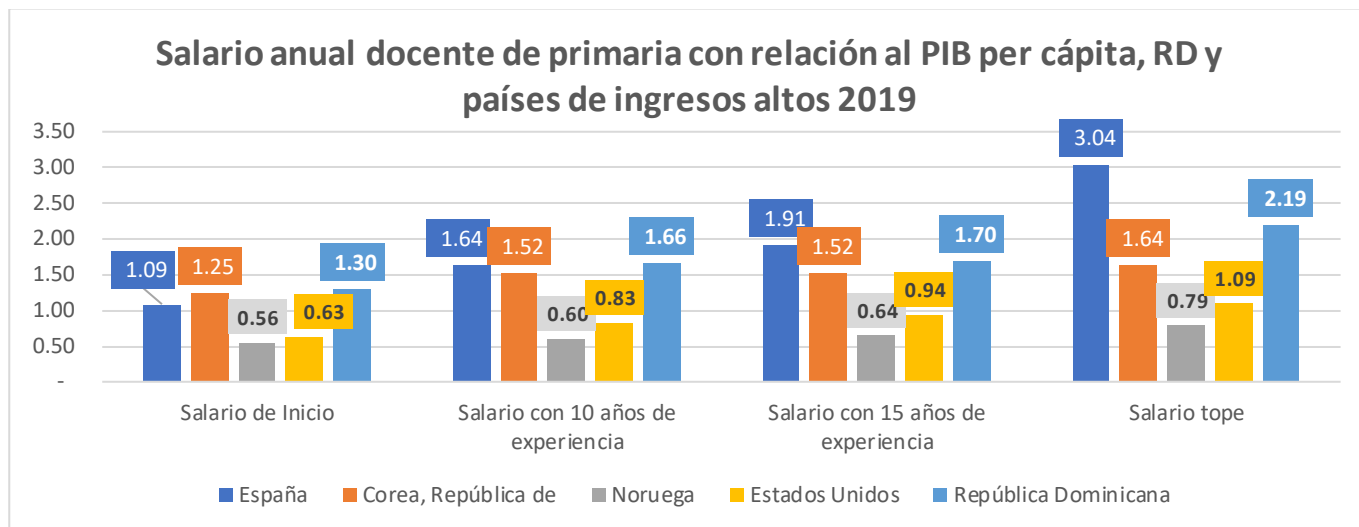


Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Al comparar el salario inicial anual de los docentes del nivel primario del sector público con el PIB per cápita, la República Dominicana se encuentra en una posición privilegiada, por encima de potencias como España (1.09), República de Corea (1.25), Noruega (0.56) y Estados Unidos (0.63). El salario inicial anual del docente dominicano de primaria es equivalente a 1.30 veces el producto interno bruto por habitante. Mientras que el salario del docente con una experiencia de 10 años es 1.66 veces PIB per capita, el salario anual del docente de primaria con una experiencia de 15 años es equivalente a 1.70 veces el PIB per cápita y el salario tope de este nivel asciende a 2.19.



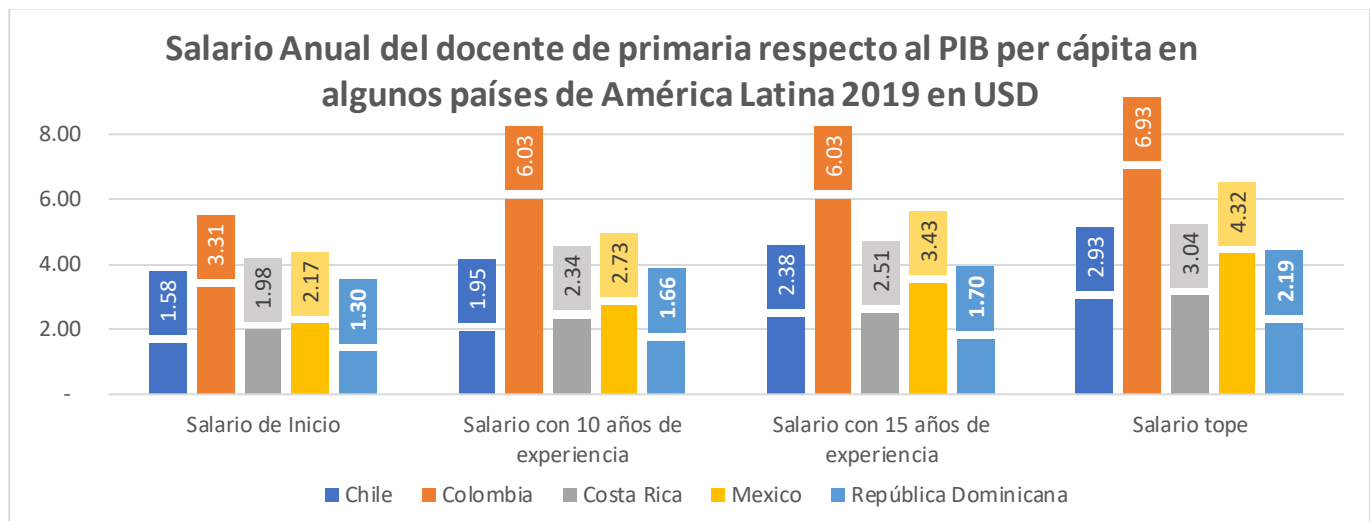
**Gráfico IX. Salario anual del docente de primaria con relación al PIB per cápita. Comparativo República Dominicana y países de ingresos altos, 2019.**



**Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.**

Aunque esta medida puede ser relativa, dada que muchas de estas economías el PIB per cápita multiplica por más de 5 el de la República Dominicana, haciendo este factor, que el peso del costo educativo unitario sea de menor participación en el indicador. Otra razón de peso, es que la mayoría de los países del Primer Mundo y miembros OCDE -a excepción de los pares latinoamericanos en esta organización- sus sistemas fiscales o nivel de presión fiscal son de participación mayor como porcentaje del PIB corriente, esta es otra razón que se concatena con la primera indicada (participación de la inversión en el PIB per cápita). Al margen de estas realidades estructurales, no deja de ser notorio que nuestro país, con una baja fiscalidad, un PIB per cápita menor de 10,000 dólares americanos anuales; aporte por habitante un ratio mayor a un PIB per cápita. Caso similar en nuestra región es Costa Rica (ver gráfico X).

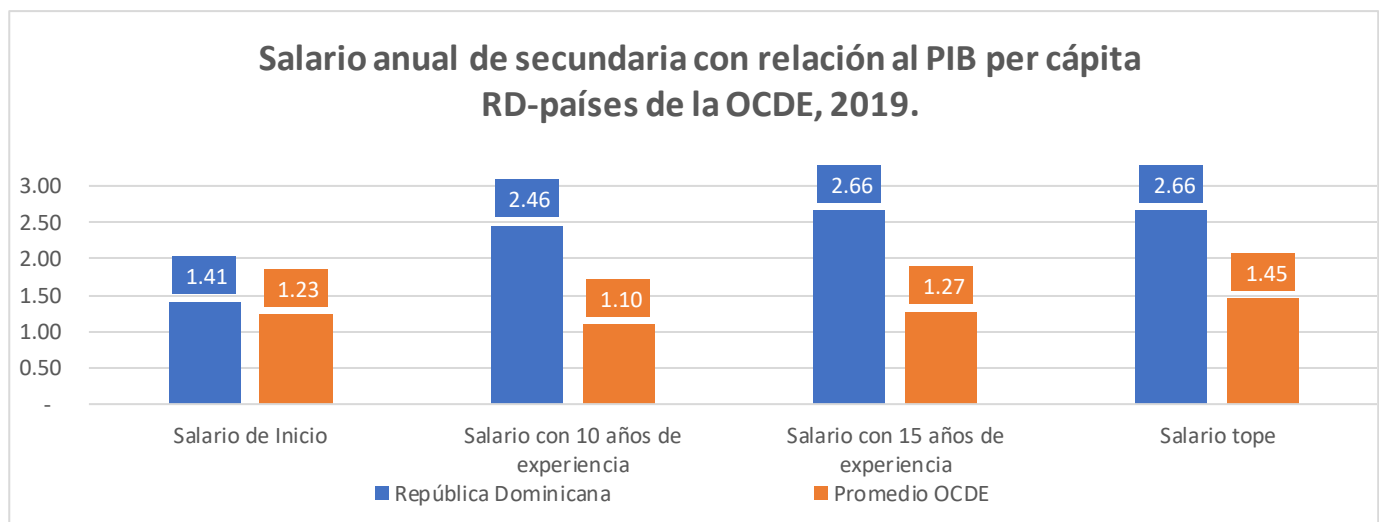
**Gráfico X. Salario anual del docente de primaria con relación al PIB per cápita, países de la región, 2019.**



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Al observar el gráfico XI, podemos decir que a pesar de que los maestros de los países de la OCDE devengan un salario promedio anual muy por encima de los docentes dominicanos, estos últimos tienen mayor capacidad económica que la persona promedio del país. Esto refleja los esfuerzos que el país está realizando para hacer el salario y los beneficios a los docentes más competitivos.

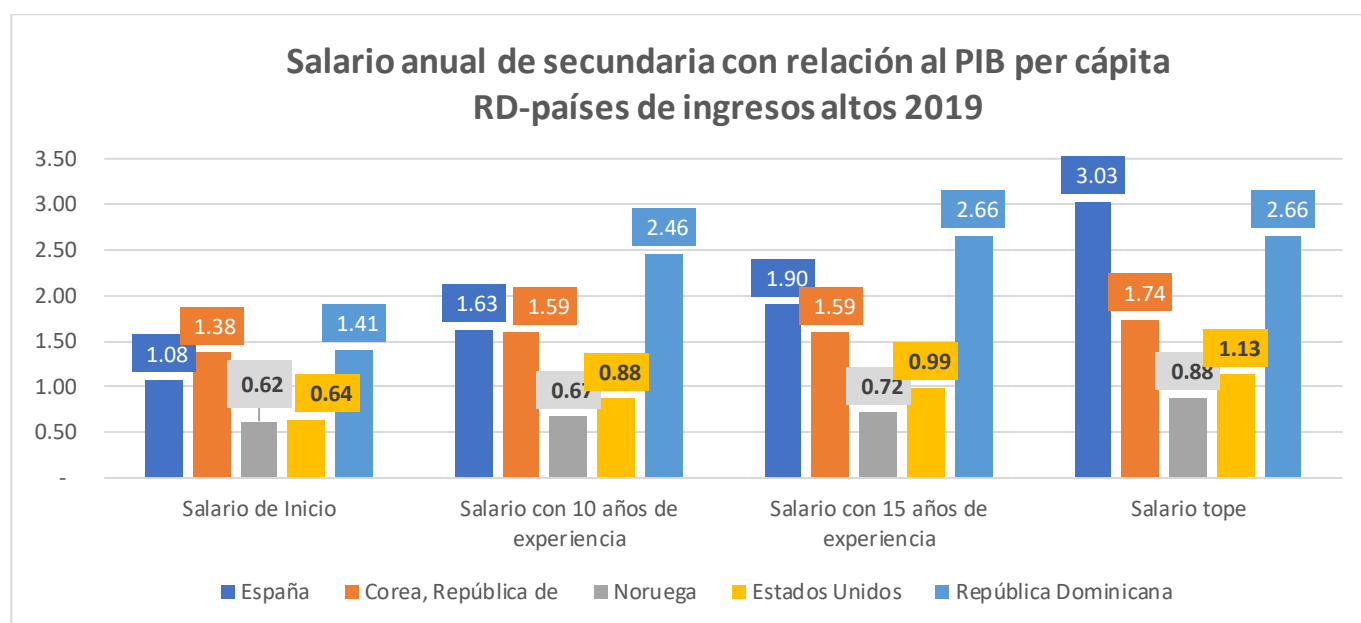
**Gráfico XI. Salario anual del docente de secundaria con relación al PIB per cápita, República Dominicana y países de la OCDE, 2019.**



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Al comparar el salario inicial anual de los docentes del nivel secundario del sector público con el PIB per cápita, la República Dominicana se encuentra por encima de países de ingresos altos como España (1.08), República de Corea (1.38), Noruega (0.62) y Estados Unidos (0.64). El salario inicial anual del docente dominicano de secundaria corresponde a 1.41 veces el producto interno bruto por habitante. Mientras que el salario tope anual de un docente de secundaria puede alcanzar 2.66 veces el PIB per cápita de la República Dominicana.

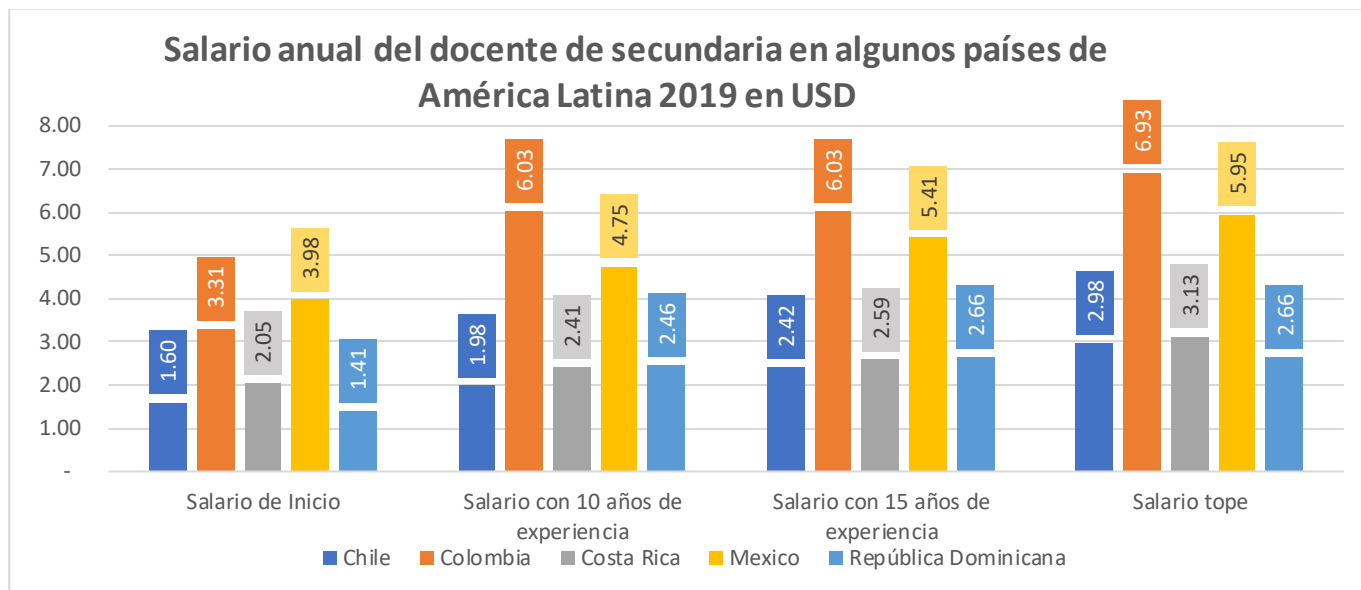
**Gráfico XI. Salario anual del docente de secundaria con relación al PIB per cápita. Comparativo República Dominicana y países de ingresos altos, 2019.**



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

El gráfico XII presenta una comparación del salario del docente de secundaria de la República Dominicana y de algunos países de la región con respecto al PIB per cápita. Al hacer la comparación con países de la región se puede observar que el comportamiento del salario anual del docente de secundaria dominicano respecto al PIB per cápita es similar al de sus pares de Costa Rica y Chile. Mientras que Colombia y México presentan relaciones de salario/PIB per cápita hasta 3 veces superiores a la situación de la República Dominicana.

**Gráfico XII. Salario anual del docente de primaria con relación al PIB per cápita, países de la región, 2019.**



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

A pesar de esto, hay un hecho que debe ser señalado en este contexto, son los compromisos al margen de los descuentos por leyes relativos a las contribuciones sociales, los cuales afectan el salario neto docente. Como podemos ver en la siguiente tabla VIII, en función del monto resultante en términos salariales, el cual incluye descuentos de contribuciones a la Seguridad Social, plan de retiro complementario e impuesto sobre la renta, por extensión se incluyen los descuentos de préstamos otorgados por cooperativas o instituciones financieras. Nótese los rangos resultantes al final, estos en la práctica provocan una realidad financiera de altos grados de vulnerabilidad.

Este fenómeno, además de sus repercusiones psicológicas y motivacionales en el desempeño de los maestros, contribuye a distorsionar aún más la realidad del salario docente en nuestro país, a la hora de medir su nivel de competitividad con otros empleados del parque laboral dominicano.

**Tabla VIII: Masa de docente en función de la resultante salarial (contribuciones y descuentos de Cooperativa de Maestros).**

Rango de resultante salarial	Personas	Tarjetas	Ingresos más incentivos	Descuentos de ley	Compromisos terceros	Resultante salarial
0-500	124	184	6,620,572	774,263	5,824,995	<u>21,313.33</u>
500.01-1,000.00	27	40	1,338,951	152,939	1,166,965	<u>19,047.45</u>
1,000.01-5,000.00	414	613	19,715,432	2,215,498	15,896,768	<u>1,603,165.22</u>
5,000.01-10,000.00	4,026	5,966	202,041,663	22,167,724	146,870,976	<u>33,002,963.29</u>
10,000.01-15,000.00	8,516	12,620	484,955,598	55,644,174	323,410,038	<u>105,901,385.82</u>
15,000.01-20,000.00	8,755	12,974	492,059,766	55,157,560	282,833,950	<u>154,068,255.65</u>
<b>20,000.01-25,000.00</b>	<b>10,466</b>	15,509	582,374,265	64,249,457	281,984,405	<u>236,140,402.64</u>
<b>25,000.01 o más</b>	<b>65,292</b>	96,755	3,833,766,667	444,363,120	810,737,654	<u>2,578,665,892.89</u>
<b>Total</b>	<b>97,620</b>	<b>144,661</b>	<b>5,622,872,913</b>	<b>644,724,736</b>	<b>1,868,725,751</b>	<u><b>3,109,422,426.29</b></u>

Fuente: Base de datos de la nómina de la Dirección de Recursos Humanos, enero de 2021.

El ingreso bruto del personal docente, incluyendo los incentivos, alcanza los **5,623 millones de pesos por mes**. Los descuentos por ley y obligatorios que pesan sobre el salario de la persona física beneficiaria representan el 11.47 % del total de los ingresos. Luego están los compromisos que los beneficiarios asumen con terceros y que comprometen directamente su sueldo bruto. *En este renglón se encuentran los compromisos con cooperativas de ahorros y préstamos y otras instituciones de igual naturaleza, los cuales representan el 33.23 % del total de ingresos*. Al final se percibe un ingreso neto de **3,109 millones de pesos por mes**.

Resaltar que 32,328 docentes devengan un resultante de 29.67 % con respecto al ingreso más incentivos. Es decir, un 70.33 % de sus ingresos se destinan al pago de descuentos de ley (11.20 %) y a compromisos que contraen con terceros (59.14 %). El resto de los docentes devenga un resultante de 67.26 % con respecto a los ingresos totales. Para estos últimos, los descuentos de ley representan el 11.59 % de sus ingresos, mientras que los compromisos pautados con terceros alcanzan el 21.15 %.

**Tabla IX: Participación masa de docente en función de la resultante salarial (contribuciones y descuentos de Cooperativa de Maestros).**

Rango de resultante salarial	Tarjetas	Descuentos de ley como % del Ingreso Bruto	Compromisos terceros como % del Ingreso Bruto	Resultante salarial como % del Ingreso Bruto	Participación Número Tarjetas
0-500	184	11.69%	87.98%	<b>0.32%</b>	<b>0.13%</b>
500.01-1,000.00	40	11.42%	87.16%	<b>1.42%</b>	<b>0.03%</b>
1,000.01-5,000.00	613	11.24%	80.63%	<b>8.13%</b>	<b>0.42%</b>
5,000.01-10,000.00	5,966	10.97%	72.69%	<b>16.33%</b>	<b>4.12%</b>
10,000.01-15,000.00	12,620	11.47%	66.69%	<b>21.84%</b>	<b>8.72%</b>
15,000.01-20,000.00	12,974	11.21%	57.48%	<b>31.31%</b>	<b>8.97%</b>
20,000.01-25,000.00	15,509	11.03%	48.42%	<b>40.55%</b>	<b>10.72%</b>
25,000.01 o más	96,755	11.59%	21.15%	<b>67.26%</b>	<b>66.88%</b>
<b>Total</b>	<b>144,661</b>	<b>11.47%</b>	<b>33.23%</b>	<b>55.30%</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la nómina de la Dirección de Recursos Humanos, enero de 2021.

Es importante indicar que la Cooperativa Nacional de Maestros (Coopnama) presenta la mayor participación en los compromisos con terceros que contraen los docentes dominicanos (70.08 % del monto devengado mensual por compromisos con terceros).

**Tabla IX: Descuento a la nómina del MinerD por concepto de pagos a la Coopnama. Período 2019-2020.**

	Magnitud anual	Magnitud mensual promedio
Monto transferido en 2019 a Coopnama [enero-diciembre]	19,849,480,693	1,654,123,391
Total devengado por nómina docente y administrativa 2019 [enero-diciembre]	103,300,634,461	8,608,386,205
Transferencias a Coopnama como % del total pagado 2019	<b>19.22%</b>	
Monto transferido en 2020 a Coopnama [enero-diciembre]	19,623,153,372	1,635,262,781
Total devengado por nómina docente y administrativa 2020 [enero-diciembre]	107,983,535,953	8,998,627,996
Transferencias a Coopnama como % del total pagado 2020	<b>18.17%</b>	

Fuente: Departamento de Nómina de la Dirección General de Recursos Humanos.

La tabla anterior presenta la participación de las transferencias a la Coopnama en el año 2020. Se destaca que los descuentos que se hacen a la nómina por motivo de pagos a esta cooperativa representan el 18.22 % del total devengado por nómina docente y administrativa en el año 2020. A pesar de que la participación de las transferencias a la Coopnama, la cual aún a la fecha es de participación considerable, si se compara con períodos anteriores, vienen presentando una tendencia decreciente en términos de participación relativa o porcentual. **En el año 2012 dicha participación alcanzaba el 32.93 % con relación al devengado total por nómina), en términos absolutos, el monto anual de este descuento pasó de RD\$ 7,422,103,195 a RD\$ 19,623,153,372, es decir, un crecimiento de 60.83 % con respecto al año 2012 en términos absolutos. La reducción en participación en la nómina total se debe a la velocidad de incremento de esta en términos anuales (9.81 % en promedio de 2017 al 2020 y/o 26,152.61 millones de pesos adicionales en el intervalo).**

*Esta realidad plantea un problema de regulación en términos de la administración de los recursos humanos*, ya que, al no existir una política clara para controlar el endeudamiento del personal, se crean distorsiones de dos vías. La primera hacia lo interno, referente al desempeño del personal, fruto de **una realidad salarial no creada por el sistema mismo y que lo afecta en sus niveles de eficiencia**. En pocas palabras, es un problema que él no ha creado implícitamente. La segunda, es **la percepción proyectada hacia el exterior de que el maestro para nuestra realidad salarial como país no devenga un sueldo competitivo**.

## 5. Formación docente

Existe actualmente un volumen considerable de investigaciones que indican que la calidad de los profesores y de su enseñanza es el factor más importante para explicar los resultados de los estudiantes. Existen también considerables evidencias de que los profesores varían su eficacia. La enseñanza es un trabajo exigente, no es posible para cualquiera ser un profesor eficaz y mantener esa eficacia a lo largo del tiempo. (OCDE, 2005)

La profesión docente es una profesión del conocimiento. El conocimiento, el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente. Y lo que en definitiva justifica el trabajo del docente es su compromiso con la transformación de ese conocimiento en aprendizajes relevantes para los estudiantes. (Marcelo y Vaillant, 2009).

En el mundo globalizado, en el que vivimos actualmente, estamos abiertos a nuevas culturas, información y tecnología cambiante día por día. Estos cambios exigen a los profesionales que desarrollen competencias actualizadas que respondan a las necesidades de los nuevos tiempos. Esta realidad no excluye al docente. Tal como expresa el informe Panorama de la Educación en el año 2005 *“en formación profesional, los docentes y formadores necesitan un continuo reciclaje para afrontar las necesidades cambiantes de los modernos entornos de trabajo”*.

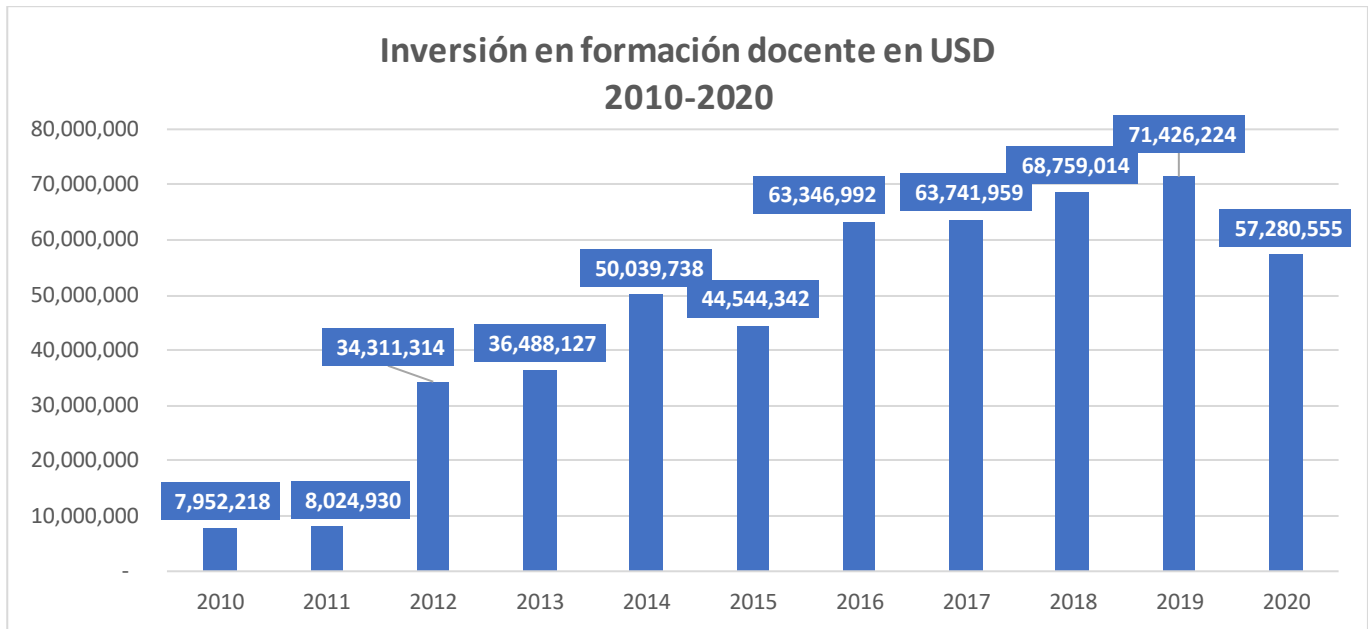
Es por esto que la Ley General de Educación 66-97 en el artículo 126 establece: *“El Estado dominicano fomentará y garantizará la formación de docentes a nivel superior para la integración al proceso educativo en todos los niveles y las distintas modalidades existentes, incluyendo el fortalecimiento de centros especializados para tales fines”*.

En el año 2015 el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Mescyt) aprobó la Resolución núm. 9-2015, que regula la elaboración y desarrollo de los programas de formación docente de la República Dominicana. Los nuevos planes de estudios se basan en los estándares profesionales y de desempeño y están orientados a la *“implementación y aplicación de un nuevo currículo que centre como paradigma la posibilidad real de que los estudiantes disfruten de una pedagogía de la comprensión y no del conocimiento por el conocimiento mismo; una pedagogía que fomente las inteligencias múltiples y ayude a reformar el pensamiento lineal, por un pensamiento de la complejidad”*. Este nuevo modelo de formación, llamado *“Programa Docente de Excelencia”*, tiene como propósito fortalecer la formación docente inicial y elevar la calidad del sistema educativo.

Con el fin de llevar a cabo lo establecido en los planes estratégicos y cumplir con lo planteado en el marco legal que rige al MinerD, en el año 2020 se destinaron 3,240.84 millones de pesos para la formación docente. Esto representa un crecimiento de 969.94 % con respecto al año 2010, cuando la inversión era de 37.43 millones de pesos.



**Gráfico XIII. Inversión en formación docente 2010-2020.**

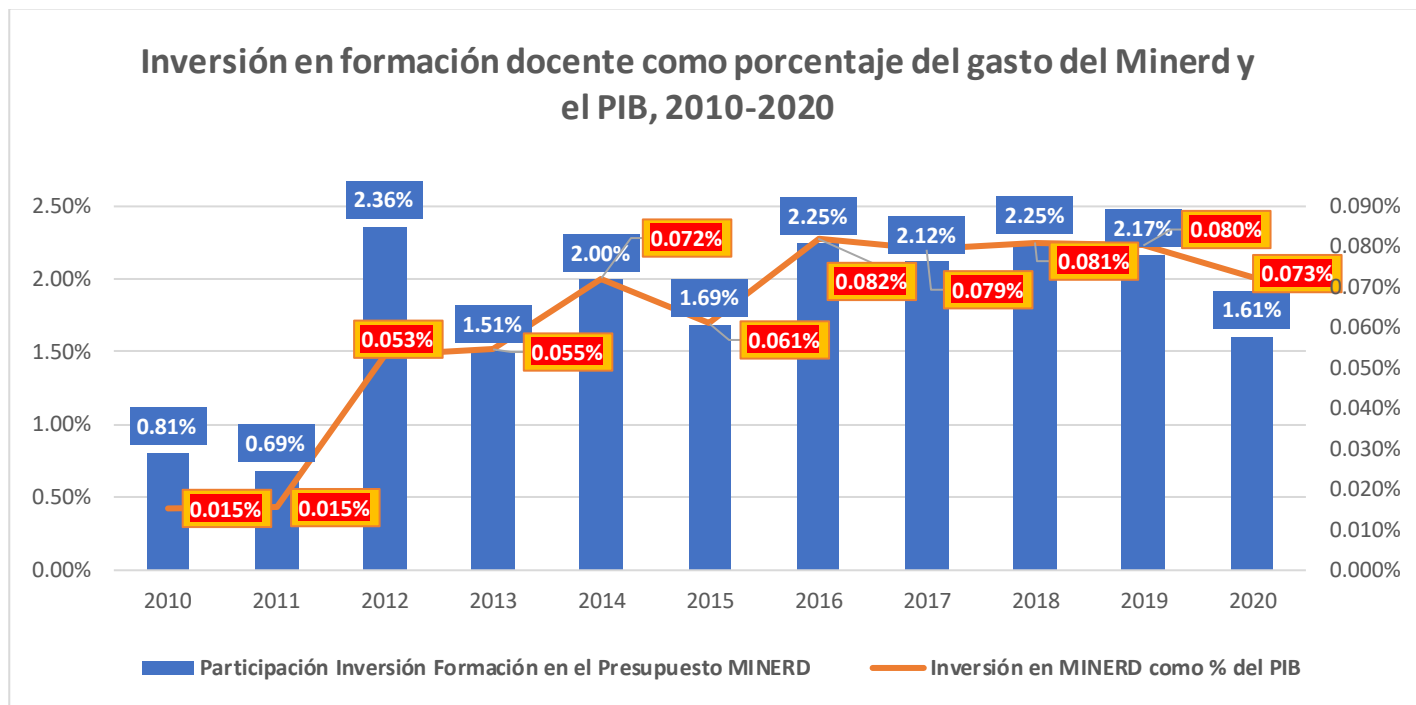


**Fuente: Sistema de Información de la Gestión Financiera, Ministerio de Hacienda.**

La inversión en formación docente de la República Dominicana alcanza los USD **57,280,555**. Esta cifra supera la inversión realizada por algunos de los países de la región. Guatemala invirtió alrededor de 15 millones de dólares en formación docente, mientras que México destinó 23 millones de dólares en su programa de carrera docente, según las memorias institucionales del año 2014. El Salvador consignó un monto de 408 mil dólares al Plan Nacional de Docentes en Servicio del Sector Público y Bolivia programó para el 2015 invertir 4 millones de dólares para el Plan de Formación Docente y Profesionalización de Maestros Interinos.

El gasto en esta intervención disminuyó con respecto al 2019 en **-11.56 %**. Esto se debe a que fueron detenidos algunos de los programas de formación que ameritaban presencia física con el fin de preservar la integridad de los beneficiarios. Mientras que, los programas de formación docente de manera virtual presentan menores costos operativos.

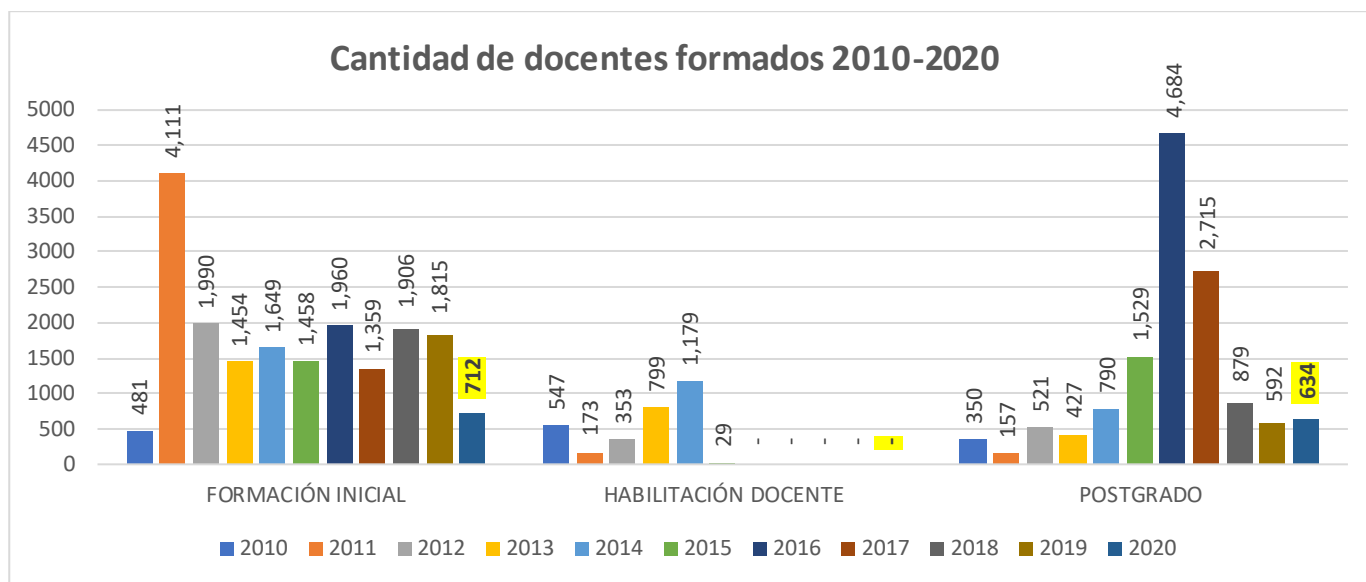
**Gráfico XIV. Participación de la inversión en formación docente en la ejecución del Ministerio de Educación 2010-2020.**



Fuente: Sistema de Información de la Gestión Financiera, Ministerio de Hacienda.

La inversión en formación docente representa el 1.61 % de la ejecución del Ministerio de Educación en el año 2020. Mientras que este gasto muestra una participación de 0.07 % del PIB en el mismo año. En los últimos 10 años se formaron 18,895 personas en licenciaturas de Educación, se habilitaron para la docencia 3,080 personas de otras carreras y se graduaron 13,278 docentes participantes en cursos de posgrado.

**Gráfico XV. Cantidad de docentes formados 2010-2020<sup>3</sup>.**



Fuente: Memoria Anual, Ministerio de Educación.

Según estadísticas del Banco Mundial, en la República Dominicana el 85.05 % de los docentes de primaria y el 89.85 % de secundaria están capacitados para impartir docencia en sus respectivos niveles. Para el 2012, el porcentaje de docentes titulados en educación primaria de los *Estados pequeños del Caribe* alcanzó un promedio de 77.16 %, o sea, la República Dominicana se encontraba por encima de la media, 7.89 puntos porcentuales. Mientras que para la educación secundaria, los *Estados pequeños del Caribe* presentaron un promedio de 82.2 %, quedando la República Dominicana, de igual manera, por encima de la media, 7.65 puntos porcentuales.

A pesar de esto, la realidad es que el crecimiento de los docentes entrenados en el país y las inversiones que se realizan en formación no se reflejan en la mejora de los resultados de los estudiantes en las pruebas estandarizadas nacionales e internacionales.

Por este motivo se establecieron nuevos estándares de programas de licenciaturas. Se promueve la inversión en una formación docente inicial a tiempo completo, enriquecida curricularmente de acuerdo con las demandas de cada nivel y ciclo educativo, con prácticas y pasantías reconocidas, y con apoyos y estímulos a la excelencia de los egresados.

<sup>3</sup> La habilitación docente fue suspendida hasta el diseño y aprobación de un nuevo programa de habilitación docente. Esto fue aprobado mediante la Resolución 25-2018 del Conescyt, a partir de la propuesta consensuada entre el Mesycyt, MinerD e Inafocam.

Además, se ha vinculado cada programa formativo con el área curricular de desempeño de cada docente becado y se han multiplicado las oportunidades formativas con más rápido retorno de la inversión realizada, programas formativos enfocados desde la propia práctica profesional, destacándose la innovadora ***Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela (EFCCE)*** y el desarrollo de programas de especialidad y maestría semipresenciales y virtuales. Todas estas iniciativas en convenio con instituciones formadoras de educación superior nacionales y extranjeras avaladas por el Mescyt.

En lo adelante, esta intervención estará sujeta a lo planteado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024. En lo concerniente a los docentes, se establece implementar el sistema de carrera docente de acuerdo con la normativa, así como fortalecer las competencias del docente a través de los programas formativos, a los fines de contar con profesionales de alto desempeño, que mejoren las competencias a la población estudiantil. Se propone también mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los docentes.

## Conclusiones

- El salario docente (primaria y secundaria) presentó aumentos considerables en los últimos 10 ejercicios presupuestarios **(desde 2010)** . En este intervalo, medido a pesos constantes, su aumento es de **59.77 % para los maestros de primaria y 53.15 %** para los de secundaria; esto es un promedio de crecimiento anual de 4.07 % y 3.54 %, respectivamente. En el caso de primaria, esta magnitud es superior al promedio de la inflación registrada de enero de 2010 a diciembre del 2020, que es en promedio anual en esos 10 años de 3.75 %. Esto es medido a valores constantes, es decir, descontando inflación.
- **Visto a valores corrientes**, en el intervalo de 2010-2020, el crecimiento para primaria y secundaria en términos salariales fue **de 124.67 % y 115.36 %, respectivamente; esto es un crecimiento anual de 7.90 % y 7.38 %.** Superior a la inflación anual promedio del intervalo.
- En términos de PIB per cápita, el salario del docente de **primaria representó un nivel de 1.76 en 2020, y de 1.93 para el docente secundaria.** El PIB per cápita de la República Dominicana en 2020 se estimó en RD\$ 426,535.7 anuales (7,544.5 dolares americanos). Este rango en función de la baja presión fiscal del país, el cual no supera el 14.27 %, denota el sacrificio en términos de recaudación interna que las autoridades regentes de la política de ingresos deben hacer para financiar la inversión conjunta en educación preuniversitaria y por extensión el gasto en personal del sector. -En los países que la inversión en educación es superior al 4.00 % del PIB, tanto en la Latinoamérica, la zona del euro y los países OCDE, la presión fiscal supera el 20.00 %-.
- **Del total de docentes del sistema educativo en función de las tarjetas por las que se eroga la nómina mensual (144,661 tarjetas en enero 2021), los descuentos de ley al salario representó el 11.47 % del salario total. Los compromisos con terceros o instituciones que proveen financiamiento a los docentes representó un 33.23 % del salario total cobrado (sueldo base más incentivos).** Por tanto, el salario neto promedio del sistema resultó en un **55.30 % de los recursos brutos desembolsados para estos fines.**
- Ahora bien, si tomamos rangos en función de la resultante salarial del universo de docentes, podemos observar que **un 33.12 % de estas tarjetas cobran 25,000 o menos, esto representa 47,906 tarjetas.** En este rango los descuentos de ley representan un 11.20 %. **Los compromisos asumidos con terceros un 59.14 %, dando un promedio de cobro neto de 29.67 % del total cobrado.**

- Hay un total de 96,755 tarjetas que representan el 66.88 % del total, las cuales se encuentran en el rango de los 25,000.01 o más de resultante salarial. Los descuentos por ley representan 11.59 % y los compromisos con terceros un 21.15 %. La resultante salarial aquí es de 67.26 %.
- A pesar de que en términos relativos la participación en la nómina del MinerD de los descuentos de la Coopnama descendieron en 14.76 puntos porcentuales (32.93 % en 2012 a 18.17 % en 2020), en términos absolutos evolucionaron en ese intervalo en 60.83 % (RD\$ 7,422.10 millones en descuentos en 2012 a RD\$ 19,623.15 millones en 2020).
- Es pertinente legislar al interior del sistema y en paralelo con la Coopnama y demás organizaciones que financian dentro de este, para que las retenciones salariales de la clase docente no superen el 15.00 % de sus ingresos brutos, ya que en la práctica, la resultante salarial del sistema en el mejor de los casos no supera el 60.00 % en la mayoría absoluta (67.26 %) y menos de un tercio (29.67 %) en el resto de las tarjetas docentes. Los docentes, después de los descuentos de ley, antes de pago de compromisos con terceros, tienden a tener una resultante salarial entre 88.41 % y 88.80 %.
- Es importante destacar que para el año 2019 la Coopnama presentó un patrimonio neto de RD\$ 47,974,029,753. En este periodo mostró un margen financiero neto de RD\$ 3,338,672,494. Esto representa una variación de 20.32 % con respecto al año 2018. Con relación al margen financiero neto sobre los ingresos financieros, la Coopnama registra un 82.01 %. Mientras que esta cifra en el Banco Popular, por ejemplo, es de 65.88 %. Es decir, el margen financiero neto de la Coopnama con respecto a sus ingresos financieros, en términos relativos, presenta un rendimiento de 16.13 enteros porcentuales por encima del Banco Popular<sup>4</sup>, la mayor entidad financiera privada del país después del Banco de Reservas, que en esencia es un banco del Gobierno dominicano con operaciones en el mercado público y privado.

---

<sup>4</sup> Esto se explica a que la Coopnama no está obligada a tener los niveles de encaje y provisiones que estos bancos comerciales.

- **Por extensión, la Coopnama presenta un ratio de patrimonio neto sobre activos de 73.26 %, en cambio, este indicador en el Banco Popular al cierre de 2019 era de 11.38 %<sup>5</sup>.**
- **Al margen de que esta institución privada posee en términos de activos totales 9.97 más que la Coopnama, el hecho de que la situación patrimonial entre estas instituciones solo sea de 1.55,** nos dice que la liquidez inmediata de la Coopnama es impresionante y por extensión dice de los niveles de crecimiento por período de sus operaciones financieras en términos de creación de beneficios o participación de sus socios luego de descontados gastos operativos y otras previsiones.
- Dado que aún a la fecha un 33.12 % de los docentes activos al 2020 cobran en términos netos montos menores al 50 % de su salario total para hacer frentes a sus necesidades básicas corrientes, la Coopnama y el sector educativo en general, deberían ir pensando en formas más eficientes y amplias de invertir parte de estos recursos inmovilizados en planes más tangibles de desarrollo personal *-vivienda, emprendimiento, pago de estudios superiores, emisión de inversiones, etc.* - para beneficiar en mayor grado del que lo hacen a la clase magisterial.

---

<sup>5</sup> Para el mismo período este indicador patrimonio neto/activos totales en el Banco BHD León fue **de 11.71 % y su elasticidad con respecto a la Coopnama de 1.08** (2,896.13 millones más de patrimonio neto que Coopnama). En el Banco de Reservas para el mismo período el indicador patrimonio neto/activos totales fue de **7.15 %, y la elasticidad de dicho patrimonio comparado con Coopnama fue de 1.14**. Por tanto, **ninguna de las tres instituciones financieras comerciales más grandes en la República Dominicana, al cierre del 2019, duplicaba en patrimonio neto a la Coopnama, ya sabiendo que en términos de activos tanto el BHD León y el Banco de Reservas poseen múltiplos 10 o más veces que el de Coopnama con respecto a sus activos**. Recordemos que el patrimonio neto es igual a los activos totales menos los pasivos totales.

## 6. Bibliografía

Banco Central de la República Dominicana (16 de octubre de 2020). Estadísticas del Mercado de Trabajo. Santo Domingo, República Dominicana.

Banco Mundial (20 de octubre de 2020). Datos de libre acceso del Banco Mundial. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/>

Contreras Santos, G. (26 de febrero de 2015). Organización de Estados Iberoamericanos. Obtenido de <http://oei.org.gt/historico/divulgacioncientifica/index3958.html?Ser-o-no-ser-docente-educador>

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid, Nancea, S. A. de Ediciones.

Minerd (2020). Anuario de Estadísticas Educativas. Año Lectivo 2018-2019. Santo Domingo, República Dominicana.

Minerd (2020). Memoria Anual 2019. Santo Domingo, República Dominicana.

Minerd (2021). Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Santo Domingo, República Dominicana.

Ministerio de Hacienda (03 de septiembre de 2019). Sistema de Información de la Gestión Financiera. Obtenido de <https://sigef.hacienda.gob.do/>

OCDE (2005), Panorama de la educación 2005: Indicadores de la OCDE, OCDE Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9788429405835-es>.

OECD (2018), Panorama de la educación 2017: Indicadores de la OCDE, Fundación Santillana, Madrid, <https://doi.org/10.1787/eag-2017-es>.

República Dominicana (1997). Ley General de Educación no. 66-97.

Shavelson, R., Robert, L., Baker, E., Ladd, H., Darling-Hammond, L., Shepard, L., . . . Rothstein, R. (27 de agosto de 2010). Economic Policy Institute. Obtenido de <https://www.epi.org/publication/bp278/>

Unesco (5 de octubre de 2021). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de <http://data.uis.unesco.org/>