



# Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos

*en Europa  
2021/2022*

*Eurydice – Datos y cifras*



Deporte  
Jean Monnet  
Juventud  
Enseñanza superior  
Educación y formación profesional  
Aprendizaje de adultos

**Erasmus+**  
Enriqueciendo vidas, abriendo mentes.

**Educación escolar**

**Más información sobre la Unión Europea disponible en internet (<https://europa.eu/>).**

**Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023**

PDF ISBN 978-92-9488-573-9 doi:10.2797/650731 EC-AM-23-001-ES-N

NIPO: 164-24-049-8

**© Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, 2023**

La política de reutilización de la Comisión se aplica mediante la Decisión de la Comisión 2011/833/UE de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de documentos de la Comisión ([DO L 330 de 14.12.2011, p. 39](#)).

A menos que se indique lo contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite su reutilización, siempre que se dé el reconocimiento correspondiente y se indique cualquier cambio.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la UE, es posible que se deba solicitar permiso directamente a los respectivos titulares de los derechos. La UE no es propietaria de los derechos de autor de las imágenes que no llevan el distintivo de copyright © Unión Europea.



# Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa 2021/2022

**Eurydice – Datos y cifras**

Este documento es una publicación de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA), Unidad A6 - Plataformas, Estudios y Análisis.

**Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:**

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2023. *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa 2021/2022* – Eurydice – Datos y cifras. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Texto finalizado en octubre de 2023.

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura  
Erasmus+: Plataformas, Estudios y Análisis  
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)  
1049 Bruselas  
BÉLGICA/BELGIË

Correo electrónico: [eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)  
Sitio web: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>

## ÍNDICE

---

<b>Índice de figuras</b>	<b>4</b>
<b>Códigos</b>	<b>5</b>
<b>Conclusiones principales</b>	<b>7</b>
<b>Análisis comparativo</b>	<b>9</b>
Introducción	9
Sección 1. Salarios del profesorado	11
Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa	11
Los salarios iniciales del personal docente a menudo dependen del nivel educativo en el que trabaja	12
El potencial de aumento salarial a lo largo de la trayectoria profesional varía considerablemente.	13
En nueve países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) disminuyeron en los últimos 6 años para todos los niveles educativos.	16
Los salarios medios reales están por debajo del PIB per cápita para todos los niveles educativos en nueve países	18
Sección 2. Salarios de directores de centros educativos	20
Los directores de centros educativos necesitan al menos 5 años de experiencia profesional en el momento de su nombramiento en la mitad de los sistemas educativos europeos	20
En cinco sistemas educativos, los docentes con 15 años de experiencia reciben un salario más alto que la persona encargada de la dirección del centro en algunos o todos los niveles educativos.	22
<b>Glosario</b>	<b>27</b>
Niveles y programas educativos	27
Niveles de toma de decisiones	28
Centros educativos públicos y privados	29
Profesorado y directores de centros educativos	30
Salario oficial	30
Salario real	31
Complementos	31
Responsabilidades adicionales	32
Cualificaciones, formación y rendimiento del profesorado	32
Condiciones de la enseñanza	32
<b>Referencias</b>	<b>33</b>
<b>Anexo</b>	<b>34</b>
<b>Reconocimientos</b>	<b>35</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1.	Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (en PAE) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación, 2021/2022	11
Figura 2a.	Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2021/ 2022	13
Figura 2b.	Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2021/2022	15
Figura 3.	Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2021/2022 (precios constantes)	17
Figura 4.	Salarios brutos anuales reales medios (€) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2021/2022	18
Figura 5.	Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo (CINE 02, 1, 24 y 34), 2021/2022	21
Figura 6.	Salarios anuales brutos establecidos por ley (en PAE) para directores de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2021/2022	24

## CÓDIGOS

### Códigos de países

<b>UE</b>	Unión Europea (UE-27)	<b>MT</b>	Malta
<b>BE</b>	Bélgica	<b>NL</b>	Países Bajos
<b>BE fr</b>	Bélgica – Comunidad francófona	<b>AT</b>	Austria
<b>BE de</b>	Bélgica – Comunidad germanófona	<b>PL</b>	Polonia
<b>BE nl</b>	Bélgica – Comunidad flamenca	<b>PT</b>	Portugal
<b>BG</b>	Bulgaria	<b>RO</b>	Rumanía
<b>CZ</b>	República Checa	<b>SI</b>	Eslovenia
<b>DK</b>	Dinamarca	<b>SK</b>	Eslovaquia
<b>DE</b>	Alemania	<b>FI</b>	Finlandia
<b>EE</b>	Estonia	<b>SE</b>	Suecia
<b>IE</b>	Irlanda		
<b>EL</b>	Grecia	<b>AL</b>	Albania
<b>ES</b>	España	<b>BA</b>	Bosnia y Herzegovina
<b>FR</b>	Francia	<b>CH</b>	Suiza
<b>HR</b>	Croacia	<b>IS</b>	Islandia
<b>IT</b>	Italia	<b>LI</b>	Liechtenstein
<b>CY</b>	Chipre	<b>ME</b>	Montenegro
<b>LV</b>	Letonia	<b>MK</b>	Macedonia del Norte
<b>TL</b>	Lituania	<b>NO</b>	Noruega
<b>LU</b>	Luxemburgo	<b>RS</b>	Serbia
<b>HU</b>	Hungría	<b>TR</b>	Turquía

### Códigos estadísticos

: or **m** = Datos no disponibles

-, (-), **a** o **⊗** = No aplicable

### Abreviaturas y siglas

<b>DPC</b>	Desarrollo profesional continuado
<b>ECTS</b>	Sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos
<b>Eurostat</b>	Oficina Estadística de la Unión Europea
<b>PIB</b>	Producto Interior Bruto
<b>IPCA</b>	Índice de precios de consumo armonizado
<b>CINE</b>	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación:
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>PAE</b>	Poder adquisitivo estándar





## CONCLUSIONES PRINCIPALES

---

- Existen diferencias significativas entre los países europeos en cuanto a los salarios establecidos por ley para docentes que se incorporan a la profesión. Los salarios iniciales brutos establecidos por ley pueden oscilar entre unos 11 000 PAE y unos 59 000 PAE al año.
- De media, el profesorado de educación infantil tiende a percibir menos ingresos y el profesorado de segunda etapa de educación secundaria suele percibir más ingresos. En la mayoría de países, las diferencias salariales entre los distintos niveles educativos están relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación. En 10 países, todo el profesorado novel tiene el mismo salario establecido por ley independientemente del nivel educativo en el que enseñe.
- El potencial de aumento del salario establecido por ley a lo largo de la carrera profesional varía considerablemente. En función del país, los salarios iniciales pueden aumentar durante la carrera profesional de un/a docente entre un 14 % (en Albania) y un 143 % (en Chipre). El número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial va de 12 años en Dinamarca y los Países Bajos a 42 años en Hungría. En Irlanda, Chipre, los Países Bajos y Polonia, los salarios iniciales oficiales del profesorado pueden aumentar en más de un 60 % en los primeros 15 años trabajados e incluso más en los siguientes años.
- En nueve países, los salarios iniciales anuales del profesorado (ajustados a la inflación) disminuyeron en todos los niveles educativos entre 2014/2015 y 2021/2022 (en Bélgica, Grecia, España, Italia, Chipre, Portugal, Finlandia, Noruega y Turquía). También es el caso de algunos niveles educativos en tres países más. Por el contrario, los mayores aumentos (más del 30 %) en los últimos seis años se pueden encontrar en Bulgaria, Letonia, Lituania y Serbia.
- El nivel salarial real medio está estrechamente relacionado con el producto interior bruto (PIB) per cápita de un país (es decir, cuanto más elevado es el PIB per cápita, más elevado es el salario anual medio). Está por encima del PIB per cápita en todos o la mayoría de los niveles educativos en 13 sistemas educativos. Sin embargo, está por debajo del PIB per cápita en todos los niveles educativos en 10 países (en Estonia, Irlanda, Grecia, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Suecia y Noruega). Este es también el caso de algunos niveles educativos en otros siete sistemas educativos.
- El salario mínimo oficial de los directores de centros educativos es inferior al salario del profesorado con 15 años de experiencia en la comunidad francófona de Bélgica y en Albania. Lo mismo sucede con algunos niveles educativos o directores de centros pequeños en otros pocos países.



## ANÁLISIS COMPARATIVO

---

### Introducción

Los conocimientos y habilidades del profesorado y directores de centros educativos, junto con su compromiso con el trabajo, son factores esenciales para brindar una educación inclusiva y sostenible y lograr resultados educativos de alta calidad. El profesorado y los directores de centros educativos desempeñan un papel central a la hora de ayudar a las personas a desarrollar una gran variedad de competencias clave, a asumir la responsabilidad de su aprendizaje y sus carreras a lo largo de toda la vida y a convertirse en parte de una ciudadanía activa y responsable <sup>(1)</sup>. Se espera que el profesorado no solo transmita conocimiento, sino que también facilite el aprendizaje, enseñe a alumnado de orígenes socioeconómicos y culturales diversos, se relacione con las familias, cree un entorno de aprendizaje adecuado para niños y niñas con necesidades educativas especiales y colabore en la dirección y en la gestión del centro. La profesión docente se enfrenta a numerosos desafíos relacionados con la transición digital y tecnológica, que requieren un aprendizaje continuo y una inversión en habilidades, estrategias y metodologías docentes actualizados y el desarrollo de competencias para el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos. Las conclusiones del Consejo de la Unión Europea del año 2020 subrayan que “una inversión suficiente, eficaz y sostenible en personal docente y formador es una inversión en la calidad de la educación y la formación. Esto abarca varios aspectos, como la inversión en oportunidades de educación y formación de docentes y formadores, en infraestructuras y espacios de aprendizaje adecuados, en herramientas y recursos, así como en salarios” <sup>(2)</sup>.

El personal responsable del centro escolar se encarga de disponer la cultura, las estructuras y las condiciones ideales para facilitar el diálogo profesional, la colaboración y el intercambio de conocimientos. Además, garantiza que las acciones que lleva a cabo su organización sean coherentes con su visión, objetivos y valores (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2016) <sup>(3)</sup>. Los directores de centros educativos deben liderar al personal, apoyar su desarrollo profesional, mejorar el rendimiento escolar, servir de enlace con las partes interesadas a nivel local y gestionar los recursos financieros.

La complejidad y variedad de las competencias necesarias plantea un desafío para todos los sistemas educativos nacionales: cómo atraer a los graduados mejor cualificados a la profesión docente y retenerlos. La Comunicación de la Comisión Europea de 2020 relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación en 2025 y la Resolución del Consejo de 2021 relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá exigieron aumentar el atractivo de la profesión docente y revalorizarla en términos sociales y financieros <sup>(4)</sup>.

La remuneración es un elemento clave para hacer de la docencia una profesión más atractiva, junto con otros factores como las condiciones de trabajo, las perspectivas profesionales, las oportunidades de desarrollo y reconocimiento profesional, y la motivación intelectual y social. La remuneración desempeña un papel fundamental a la hora de atraer a las personas a la profesión y de garantizar que el profesorado que ya ejerce esté satisfecho y suficientemente motivado para continuar ejerciendo una docencia de alta calidad, lo cual contribuya a tener sistemas educativos eficaces (Comisión Europea, 2014; Comisión Europea, 2019; OCDE, 2019; OCDE, 2020; EACEA, Eurydice, 2021; EACEA, Eurydice, 2022). Esta cuestión cobra cada vez mayor importancia, ya que las autoridades educativas de muchos países europeos deben abordar el envejecimiento y la escasez de docentes. Por consiguiente, las

---

<sup>(1)</sup> Conclusiones del Consejo sobre desarrollo escolar y una enseñanza de excelencia, 2017/C 421/03.

<sup>(2)</sup> Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro, 2020/C 193/04.

<sup>(3)</sup> *What makes a school a learning organisation? A guide for policymakers, school leaders and teachers*, OECD 2016.

<sup>(4)</sup> Comunicación relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025, COM (2020) 625 final. Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030). 2021/C 66/01.

políticas que afectan a los salarios y las perspectivas profesionales de las personas que trabajan en el sector educativo deberían formar parte de estrategias sostenibles globales para aumentar el atractivo de la profesión docente, tanto en el caso de docentes que ya ejercen como en el de docentes en potencia.

Este informe analiza los ingresos del profesorado y los directores de centros educativos a tiempo completo y con plena cualificación en los centros públicos <sup>(5)</sup> de 39 sistemas educativos europeos <sup>(6)</sup>. El análisis incluye los niveles de educación infantil, educación primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria; es decir, los niveles 02, 1, 24 y 34 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). Los datos salariales hacen referencia a los salarios brutos anuales (véase el glosario), que pueden ser oficiales/establecidos por ley (es decir, definidos en la normativa u otros documentos estratégicos) o reales (es decir, una media ponderada de los ingresos reales del profesorado). El curso de referencia es 2021/2022, excepto para algunos países, que solo pudieron proporcionar datos sobre salarios reales para 2020/2021 debido a su proceso nacional de recopilación de datos.

Este resumen comparativo incluye dos secciones principales:

En la **Sección 1 – “Salarios del profesorado”** se examinan los niveles salariales establecidos por ley y los reales. En primer lugar, se comparan los niveles de los salarios brutos anuales oficiales del profesorado que se incorporó a la profesión en 2021/2022 en educación infantil, primaria y secundaria (ver Figura 1). A continuación, compara los niveles salariales iniciales con los niveles salariales tras 10 y 15 años de experiencia, y en la parte superior del rango salarial, y analiza el potencial de aumentos salariales relacionados con el tiempo de servicio (ver Figura 2). También examina la variación en los salarios iniciales legales del profesorado en los últimos 6 años, ajustados por el efecto de la inflación (ver Figura 3). En la Figura 4 se muestran los salarios brutos anuales medios (reales) del profesorado y se examina cómo se relacionan con el producto interior bruto (PIB) per cápita de cada país.

En la **Sección 2 – “Salarios de directores de centros educativos”** se describen los requisitos mínimos para ejercer la dirección de un centro educativo en toda Europa (ver Figura 5). La figura 6 compara el salario mínimo legal de los/las directores de centros educativos con el salario del personal docente con 15 años de experiencia para examinar el nivel de atractivo de los salarios del personal directivo en comparación con los salarios del personal docente.

Las **Fichas de los países** también están disponibles en línea (ver el enlace en el anexo de este informe) en formato de datos abiertos. En ellas se muestran las principales características y elementos de la remuneración del personal docente y directivo del centro escolar en cada sistema educativo cubierto por este informe, incluidos los salarios, complementos y otras bonificaciones legales y reales de este personal.

Los datos recopilados sobre los salarios legales y reales del profesorado y directores de centros educativos, así como sobre los complementos, se presentan a través de **visualizaciones interactivas en el sitio web de Eurydice** (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-visuals>). Están dispuestos en dos secciones (información comparativa y nacional) y proporcionan las tendencias. La herramienta de visualización en línea permite realizar búsquedas cruzadas entre diferentes categorías y temas, y exportar datos de más de 20 indicadores en diferentes formatos.

---

<sup>(5)</sup> Los salarios legales del profesorado son los mismos para los docentes que trabajan en centros privados dependientes del gobierno en Bélgica (todas las comunidades), Dinamarca, Estonia, Irlanda, Francia, Croacia, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Islandia y Montenegro.

<sup>(6)</sup> Este informe abarca todos los miembros de Eurydice. Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y la Red para la Recopilación y la Adjudicación de Información Descriptiva a Nivel de Sistema de Estructuras Educativas, Políticas y Prácticas (NESLI, por sus siglas en inglés).

## Sección 1. Salarios del profesorado

### Los salarios para docentes noveles varían considerablemente en toda Europa

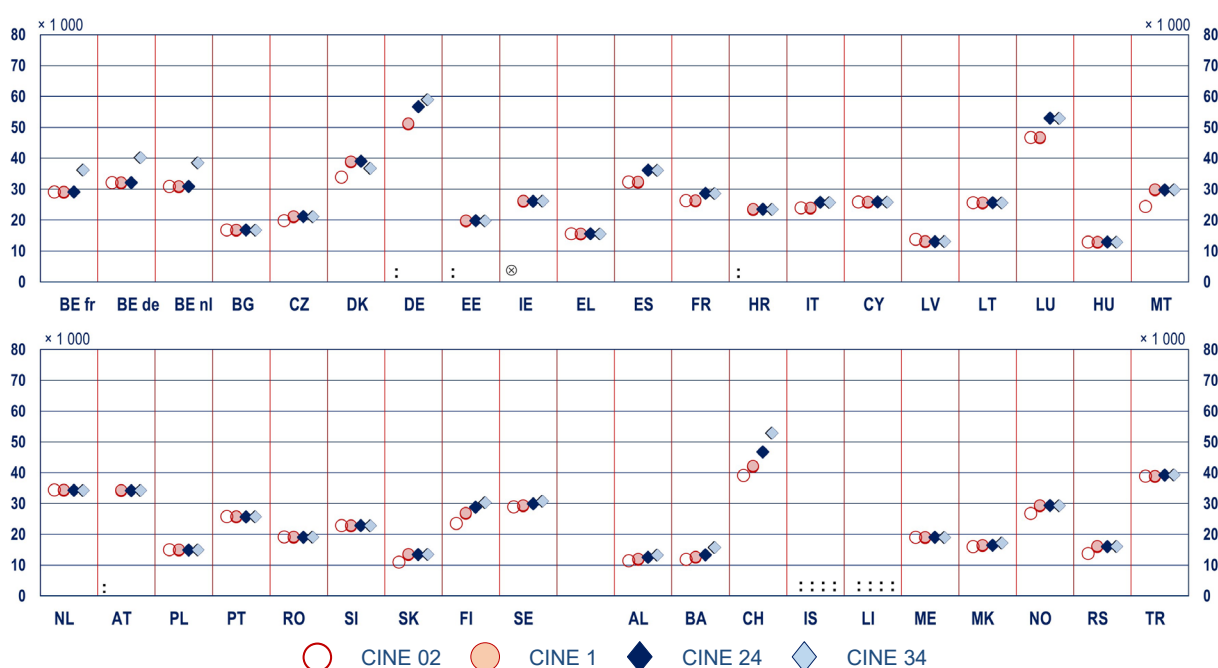
El salario oficial anual es la suma de los salarios brutos pagados al profesorado a tiempo completo con la cualificación adecuada de acuerdo con los rangos salariales definidos por ley. Incluye cualquier pago adicional que reciba el profesorado y que constituya una parte convencional del salario base anual, como una paga extraordinaria y el pago de vacaciones (cuando corresponda). Este importe bruto no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal.

La Figura 1 muestra los salarios iniciales establecidos por ley para el profesorado a tiempo completo con la cualificación mínima para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos sistemas educativos en los que la mayoría del profesorado posee una cualificación superior y percibe salarios de una escala superior (véanse las “Notas específicas de países” para obtener más detalles).

Para evitar sesgos y con fines de comparación internacional, los salarios iniciales legales de los docentes a tiempo completo se presentan en poder adquisitivo estándar (PAE). El PAE es una unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros.

Los salarios iniciales brutos legales en todos los niveles educativos varían desde un mínimo de alrededor de 11 000 PAE hasta un máximo de alrededor de 59 000 PAE por año (ver Figura 1).

**Figura 1. Salarios brutos anuales iniciales establecidos por ley (en PAE) para el profesorado a tiempo completo y con plena cualificación, 2021/2022**



Fuente: Eurydice.

#### Nota aclaratoria

Los datos salariales de esta figura hacen referencia a los salarios establecidos por ley para docentes noveles con plena cualificación a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las “Notas específicas de países” a continuación).

Para facilitar la comparación internacional, los salarios se han convertido de las monedas nacionales a PAE. Los valores en PAE se obtienen dividiendo las unidades monetarias nacionales por la paridad del poder adquisitivo respectivo. Se han utilizado los datos de paridades de poder adquisitivo de 2021 de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) (UE-27 = 1) para los consumos individuales reales [prc\_ppp\_ind] (última actualización: 27.4.2023).

Los datos están disponibles como datos abiertos (ver Anexo).

**Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr y BE nl):** la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe.

**República Checa:** los salarios mostrados son promedios ponderados calculados con dos tablas salariales y la proporción estimada de docentes en cada categoría salarial y grado salarial según la base de datos del Sistema de Información de Salarios del Sector Público (ISS). Para el nivel CINE 34, los datos incluyen los cursos inferiores de *gymnazia* (CINE 24) y salarios del profesorado de materias generales de educación profesional.

**Dinamarca:** los datos muestran la proporción de salarios legales definidos de forma central. Como se establece en los convenios colectivos, parte de los salarios legales deben decidirse a nivel local. El salario legal definido de forma central para el profesorado de CINE 1 es una media ponderada entre los salarios del profesorado del nivel 1 de CINE 1 (*børnehaveklasseledere*) y los del profesorado de 2.º a 7.º grado, que tiene el mismo perfil y salario que el profesorado de CINE 24.

**Alemania:** los salarios representan una media ponderada de los datos disponibles a nivel de *Länder*.

**Estonia:** no existe un salario inicial. Los datos de la figura se refieren al salario bruto anual mínimo legal que deben recibir todo el personal docente en los niveles CINE 1, 24 y 34. No hay salario oficial definido según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia. Para CINE 02, los salarios mínimos se deciden a nivel local.

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**España:** los salarios indicados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*comunidades autónomas*).

**Croacia:** los salarios en el nivel CINE 02 los fijan las autoridades locales. La mayoría del profesorado de CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo para una semana laboral de 30 horas. Los directores de los centros educativos deciden los salarios iniciales del profesorado en función de su carga de trabajo y del presupuesto del centro.

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, aunque el nivel mínimo de cualificación sea CINE 4, el salario mínimo oficial varía según el número de créditos ECTS obtenidos en CINE 5. La figura muestra los salarios oficiales más altos para la mayoría del profesorado que ha obtenido 60 ECTS en CINE 5.

**Países Bajos:** los salarios legales indicados son los promedios ponderados de tres escalas salariales a 1 de octubre de 2021 (incluidos los complementos). Para CINE 02, solo se tiene en cuenta el personal docente de educación infantil que trabaja en centros de educación primaria.

**Austria:** en CINE 02 está organizada principalmente en escuelas infantiles y regulada a nivel provincial. En los centros, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria. En CINE 34 están incluidos los programas de formación profesional.

**Polonia:** la mayoría del profesorado de CINE 02, 1 y 24 tiene una cualificación superior a la mínima (CINE 7 en lugar de CINE 5) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. La nueva normativa sobre formación inicial de profesorado, introducida en el curso escolar 2019/2020, establece la cualificación mínima en CINE 7 para el personal docente recién titulado que accederán a la profesión docente a partir de 2024/2025.

**Rumanía:** la mayoría del profesorado de CINE 02 y CINE 1 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 24 y CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. Los salarios iniciales oficiales se refieren al nivel profesional de "profesor principiante".

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y basándonos en convenios colectivos. Los salarios indicados se refieren a salarios reales, incluidas bonificaciones y complementos. Los salarios iniciales corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con hasta 2 años de experiencia en 2021. Los datos de CINE 34 también incluyen al profesorado generalista en educación vocacional.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del distrito de Brcko).

**Suiza:** los salarios legales indicados son una media ponderada de los salarios legales a nivel regional (*cantons*).

**Liechtenstein:** la paridad de poder adquisitivo de Eurostat no está disponible para este país.

**Noruega:** la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe.

En ocho Estados miembros de la UE, el salario inicial oficial del profesorado novel en todos los niveles educativos es inferior a 20 000 PAE al año (Bulgaria, Estonia [7], Grecia, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía y Eslovaquia). También es el caso de Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia. Los salarios más altos, superiores a 34 000 PAE al año en todos los niveles educativos (8), se encuentran en Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Suiza y Turquía. Los salarios iniciales oficiales son excepcionalmente altos en Alemania, donde superan los 50 000 PAE para todos los niveles educativos (9). También superan esta cantidad en Luxemburgo para la educación secundaria y en Suiza para la segunda etapa de educación secundaria.

**Los salarios iniciales del personal docente a menudo dependen del nivel educativo en el que trabaja**

Los salarios brutos legales medios varían según el nivel educativo (ver Figura 1). Son 23 941 PAE para CINE 02, 25 625 PAE para CINE 1, 26 403 PAE para CINE 24 y 27 350 PAE para CINE 34.

En ocho países, el salario inicial aumenta con los niveles educativos (Alemania [10], Finlandia, Suecia, Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Liechtenstein [11] y Macedonia del Norte).

(7) No hay datos disponibles para educación infantil.

(8) Para Alemania y Austria, no hay datos disponibles para la educación infantil.

(9) No hay datos disponibles para educación infantil.

(10) No hay datos disponibles para educación infantil.

(11) Para Liechtenstein, consulte los datos en moneda nacional o en EUR.

En otros seis países, los salarios iniciales oficiales son más altos para el profesorado de secundaria que para el de educación infantil y primaria (en República Checa, España, Francia, Italia, Luxemburgo y Turquía).

En cuatro países, el profesorado de educación infantil recibe un salario más bajo, mientras que el que da clases en los tres niveles superiores de educación reciben la misma remuneración (en Malta, Eslovaquia, Noruega y Serbia).

Por último, en las tres comunidades de Bélgica, el salario inicial legal es el mismo en educación infantil, primaria y primera etapa de secundaria, mientras que el profesorado de segunda etapa de educación secundaria general ganan más.

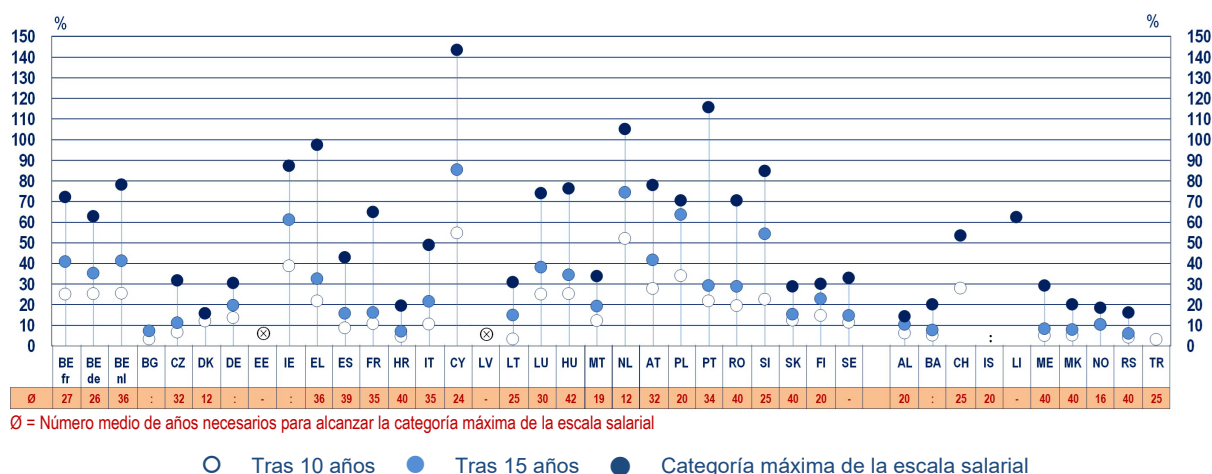
Las diferencias salariales entre niveles educativos suelen estar relacionadas con las diferencias en los requisitos mínimos de cualificación.

Por el contrario, en 10 países, el salario oficial inicial es el mismo en todos los niveles educativos (en Bulgaria, Grecia, Chipre, Lituania, Hungría, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Montenegro). También se da en tres países más (Irlanda, Croacia y Austria), aunque no hay datos disponibles para la educación infantil.

### El potencial de aumento salarial a lo largo de la trayectoria profesional varía considerablemente.

Si bien el salario inicial es un factor importante para atraer a nuevo personal docente, no es el único que hay que tener en cuenta. Los aumentos salariales considerables a lo largo de toda la trayectoria profesional pueden contribuir a la retención del profesorado. Por el contrario, los aumentos pequeños sujetos a una antigüedad considerable en la profesión pueden tener un efecto perjudicial en cuanto a la atracción y retención de docentes. En cambio, si los salarios aumentan rápidamente, un salario inicial bajo puede no ser necesariamente un factor disuasorio para quienes consideren dedicarse a la docencia.

**Figura 2a. Diferencia porcentual entre los salarios iniciales oficiales del profesorado de primera etapa de educación secundaria y los salarios tras 10 y 15 años de experiencia, y en la categoría máxima de la escala salarial, 2021/ 2022**



Fuente: Eurydice.

#### Nota aclaratoria

Los datos salariales de esta figura hacen referencia a los salarios establecidos por ley para docentes plenamente cualificados a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para dar clase en segunda etapa de educación secundaria, a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado cuenta con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las "Notas específicas de países" a continuación).

En muchos países, el número de años de experiencia no es el único criterio para la progresión salarial. Los datos de los salarios oficiales tras 10 o 15 años de experiencia representan la situación más típica en estas etapas de la carrera.

Los datos están disponibles como datos abiertos (ver Anexo).

### **Notas específicas de países**

**Bulgaria:** la normativa solo establece el salario mínimo oficial para las tres etapas de la carrera profesional de un/a docente: docente, docente titular y jefe/a de estudios. El salario tras 10 años de experiencia se corresponde con el salario mínimo de docente titular, y el salario tras 15 años corresponde al salario mínimo de jefe/a de estudios.

**República Checa:** los salarios mostrados son promedios ponderados calculados con dos tablas salariales y la proporción estimada de docentes en cada categoría salarial y grado salarial según la base de datos del Sistema de Información de Salarios del Sector Público (ISS). Para el nivel CINE 34, los datos incluyen los cursos inferiores de *gymnazia* (CINE 24) y salarios del profesorado de materias generales de educación profesional.

**Dinamarca:** los datos muestran la proporción de salarios legales definidos de forma central. Como se establece en los convenios colectivos, parte de los salarios legales deben decidirse a nivel local.

**Alemania:** los salarios representan una media ponderada de los datos disponibles a nivel de *Länder*.

**Estonia:** los salarios se refieren al salario mínimo que todo el profesorado debe recibir. No hay salario oficial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia.

**España:** los salarios indicados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*comunidades autónomas*).

**Croacia:** la mayoría del profesorado tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario legal más elevado, como se indica en el presente informe.

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo para una semana laboral de 30 horas. Los directores de los centros educativos deciden los salarios del profesorado en función de su carga de trabajo y su rendimiento, así como del presupuesto del centro.

**Lituania:** todos los salarios legales indicados corresponden al nivel profesional de “docente” (novel), con el salario mínimo más bajo. Sin embargo, existen cuatro niveles profesionales diferentes (docente, docente sénior, docente de metodología y docente experto).

**Hungría:** el salario inicial corresponde al nivel de carrera profesional de un docente en prácticas totalmente cualificado. Los salarios del profesorado tras 10 y 15 años de experiencia y en la categoría máxima de su carrera corresponden a la categoría Docente I, pero la mayoría del profesorado ascendiendo y percibe el salario superior para Docente II.

**Países Bajos:** los salarios, el puesto y el progreso del profesorado se determinan en los centros educativos. Los salarios son los promedios ponderados de tres escalas salariales a 1 de octubre de 2021 (incluidos los complementos).

**Polonia:** la legislación fija el salario mínimo para los cuatro niveles de la carrera del profesional docente (docente en formación, docente contratado, docente con plaza y docente colegiado) como un aumento porcentual del salario del profesorado en formación. El salario del profesorado novel corresponde al salario de un docente en formación; el salario tras 10 años de experiencia corresponde al de un docente con plaza; el salario tras 15 años de experiencia y en la categoría máxima corresponden al de un docente colegiado. La mayoría del profesorado de CINE 02, 1 y 24 tiene una cualificación superior a la mínima (CINE 7 en lugar de CINE 5) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. La nueva normativa sobre formación inicial de profesorado, introducida en el curso escolar 2019/2020, establece la cualificación mínima en CINE 7 para el personal docente recién titulado que accederán a la profesión docente a partir de 2024/2025.

**Rumanía:** existen cuatro niveles profesionales diferentes (docente principiante, docente, docente con nivel de enseñanza I y docente con nivel de enseñanza II). El salario inicial corresponde al salario de un docente principiante, y los salarios tras 10 años, 15 años de experiencia y en la parte superior de la escala corresponden a los de un docente. La información para los niveles superiores de carrera no se define de forma centralizada.

**Eslovenia:** el salario del profesorado nivel corresponde al salario de un docente; el salario tras 10 años de experiencia corresponde al de un docente mentor; el salario tras 15 años de experiencia corresponde al de un docente asesor; y en la categoría máxima, al de un docente consejero.

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios del profesorado se fijan individualmente y basándose en convenios colectivos. Los salarios indicados se refieren a salarios reales, incluidas bonificaciones y complementos. Los salarios iniciales corresponden a los valores medios de los salarios reales del profesorado con hasta 2 años de experiencia en 2021. Los salarios máximos se refieren a los salarios reales por encima del percentil 90.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles regionales (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y el distrito de Brcko).

**Suiza:** los salarios legales indicados son una media ponderada de los salarios legales a nivel regional (*cantons*).

**Liechtenstein:** los datos salariales hacen referencia a docentes de primera etapa de educación secundaria de *Gymnasien* y *Berufsmaturitätsschule*. Para el profesorado de primera etapa de secundaria en *Realschulen* y *Oberschulen*, consulte las fichas específicas de países en el Anexo. Solo el 12 % de la progresión salarial está vinculado a los años trabajados; el resto depende de decisiones presupuestarias y del rendimiento.

**Noruega:** la mayoría del profesorado tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario legal más elevado, como se indica en el presente informe.

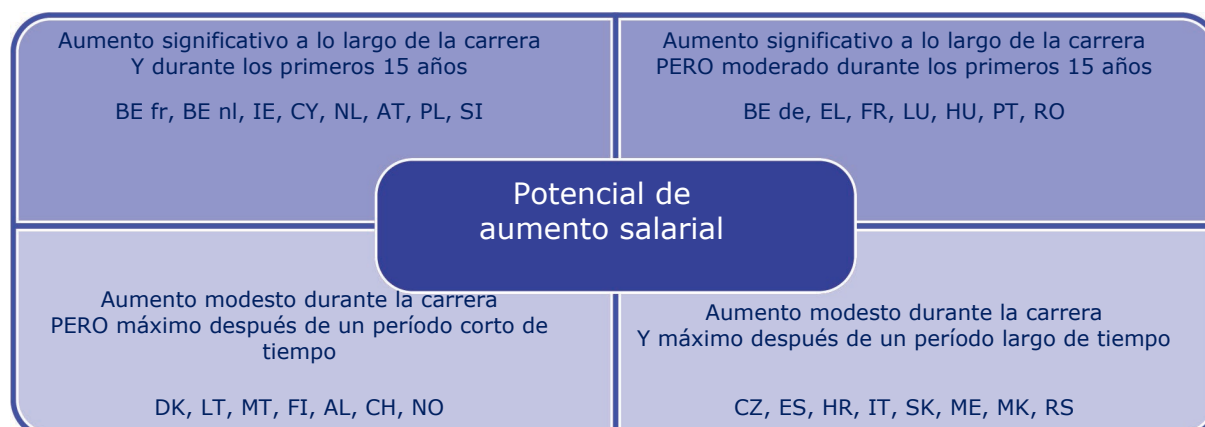
La Figura 2a muestra, para la primera etapa de educación secundaria, el número promedio de años para alcanzar el salario situado en la escala salarial máxima y la diferencia porcentual entre los salarios iniciales legales y los salarios en diferentes etapas de la carrera.

Las formas de enfocar los aumentos salariales en toda Europa son complejas y varían considerablemente. Incluso cuando se considera solo un aspecto, como el número medio de años necesarios para alcanzar la categoría máxima de la escala salarial, las diferencias entre los distintos sistemas educativos son notables. Así, mientras que en Dinamarca y Países Bajos se tardan 12 años en cobrar el nivel salarial más alto, en Hungría se tarda 42 años en alcanzar la categoría máxima.

A partir de la información presentada en la Figura 2a, en la Figura 2b se categorizan los países en los cuatro planteamientos principales con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales en función de los años de docencia.



**Figura 2b. Planteamientos con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales de los docentes en función de los años de docencia, 2021/2022**



Fuente: Eurydice.

### **Nota aclaratoria**

A partir de los datos salariales presentados en la Figura 2a, este gráfico resume los planteamientos existentes con respecto a la cantidad y el momento de los aumentos salariales en función de los años de docencia.

**Aumento significativo a lo largo de la carrera y durante los primeros 15 años:** un aumento de al menos el 60 % durante toda la carrera y al menos del 40 % en los primeros 15 años.

**Aumento significativo a lo largo de la carrera pero moderado durante los primeros 15 años:** un aumento de al menos el 60 % a lo largo de toda la carrera y menos del 40 % en los primeros 15 años.

**Aumento modesto durante la carrera pero máximo después de un período corto de tiempo:** un incremento inferior al 60 % a lo largo de toda la carrera y durante un máximo de 25 años.

**Aumento modesto durante la carrera y máximo después de un período largo de tiempo:** un incremento inferior al 60 % a lo largo de toda la carrera y durante más de 25 años.

A continuación, solo se encuentran disponibles las notas específicas de cada país para esta cifra. Todos los demás están incluidos en la Figura 2a.

Los datos están disponibles como datos abiertos (ver Anexo).

### **Notas específicas de países**

**Bulgaria y Turquía:** estos países no entran en esta clasificación porque se carece de algunos datos.

**Alemania, Suecia y Bosnia y Herzegovina:** países con un aumento modesto en un período de tiempo prolongado, pero no se dispone de la media de años para alcanzar el salario en la categoría máxima.

**Estonia y Letonia:** no hay datos disponibles (véanse las notas específicas de países de la Figura 2a).

**Islandia:** datos no disponibles.

**Liechtenstein:** aumento significativo en un período prolongado, pero no se dispone del importe de los salarios tras 15 años de experiencia.

Al examinar los datos sobre la cantidad y el momento de los aumentos salariales en relación con el tiempo trabajado, se pueden identificar cuatro planteamientos distintos.

#### **(1) Aumento salarial significativo a lo largo de la carrera y durante los primeros 15 años de carrera**

En el primer grupo de países, los salarios aumentan al menos un 60 % a lo largo de toda la carrera y al menos un 40 % en los primeros 15 años.

Durante los primeros 15 años de servicio, el aumento porcentual varía entre el 41 % en Bélgica (Comunidades francófona y flamenca) y Austria, mientras que el máximo es el 85 % en Chipre.

El promedio de años necesarios para alcanzar el nivel máximo en la escala salarial varía entre 12 años en los Países Bajos y 36 años en la Comunidad flamenca de Bélgica.

#### **(2) Aumento salarial significativo a lo largo de la carrera pero moderado durante los primeros 15 años de carrera**

En el segundo grupo de países, los salarios aumentan al menos un 60 % en total, pero menos del 40 % en los primeros 15 años.

Durante los primeros 15 años de carrera, el aumento porcentual varía entre el 16 % en Francia y el 38 % en Luxemburgo. En el punto más alto de la escala salarial, el aumento porcentual varía entre el 63 % en la Comunidad germanófona de Bélgica y el 116 % en Portugal.

El promedio de años para alcanzar el nivel superior de la escala salarial es de 26 años en la Comunidad germanófona de Bélgica, pero puede llegar hasta los 42 años en Hungría.

**(3) Aumento salarial modesto durante la carrera, pero se alcanza el salario máximo después de un período breve de tiempo**

En el tercer grupo de países, el aumento total es modesto (menos del 60 %) y la antigüedad profesional requerida para alcanzar este nivel es de un máximo de 25 años.

El aumento porcentual en el punto más alto de la carrera oscila entre el 14 % en Albania y el 53 % en Suiza.

El número medio de años para alcanzar el nivel más alto de la escala salarial varía entre 12 años en Dinamarca y 25 años en Lituania y Suiza.

**(4) Aumento salarial modesto durante la carrera y salario máximo alcanzado después de un período prolongado de tiempo**

En otros sistemas educativos, el profesorado necesita una antigüedad significativa (al menos 32 años) para lograr incrementos salariales modestos (menos del 60 %).

El aumento porcentual en el punto más alto de la carrera oscila entre el 16 % en Serbia y el 49 % en Italia.

El promedio de años para llegar a lo más alto de la escala salarial varía entre 32 años en República Checa y 40 años en Croacia, Eslovaquia, Montenegro, Macedonia del Norte y Serbia.

**En nueve países, los salarios iniciales del profesorado (ajustados a la inflación) disminuyeron en los últimos 6 años para todos los niveles educativos.**

La Figura 3 muestra los cambios en los salarios iniciales oficiales del profesorado en los últimos 6 años, ajustados debido a los efectos de la inflación de los precios. En 2021/2022, en comparación con 2014/2015, los salarios iniciales oficiales del profesorado aumentaron en la mayoría de los sistemas educativos para los que hay datos disponibles. Los salarios se mantuvieron estables (incremento inferior al 3 %) en Francia, Polonia y Eslovenia. Hay un aumento como mínimo moderado (entre el 3 % y el 30 %) en 11 sistemas educativos <sup>(12)</sup>. El aumento mayor (más del 30 %) se da en cuatro sistemas educativos <sup>(13)</sup>. Los salarios se duplicaron con creces en Bulgaria (116,1 %) y en el nivel CINE 02 en Lituania (144,7 %).

Sin embargo, en nueve países, los salarios iniciales anuales legales del profesorado disminuyeron en comparación con 2014/2015 <sup>(14)</sup>. En otros tres, la disminución se limita a algunos niveles educativos: segunda etapa de educación secundaria para Hungría y Austria; primera y segunda etapa de educación secundaria para los Países Bajos.

En la mayoría de los sistemas educativos, los cambios en los salarios establecidos por ley entre 2014/2015 y 2021/2022 son más o menos los mismos en todos los niveles educativos. Sin embargo, en tres países (República Checa, Letonia y Lituania) el profesorado de educación infantil se benefició de un aumento porcentual mayor en sus salarios que el profesorado de otros niveles educativos.

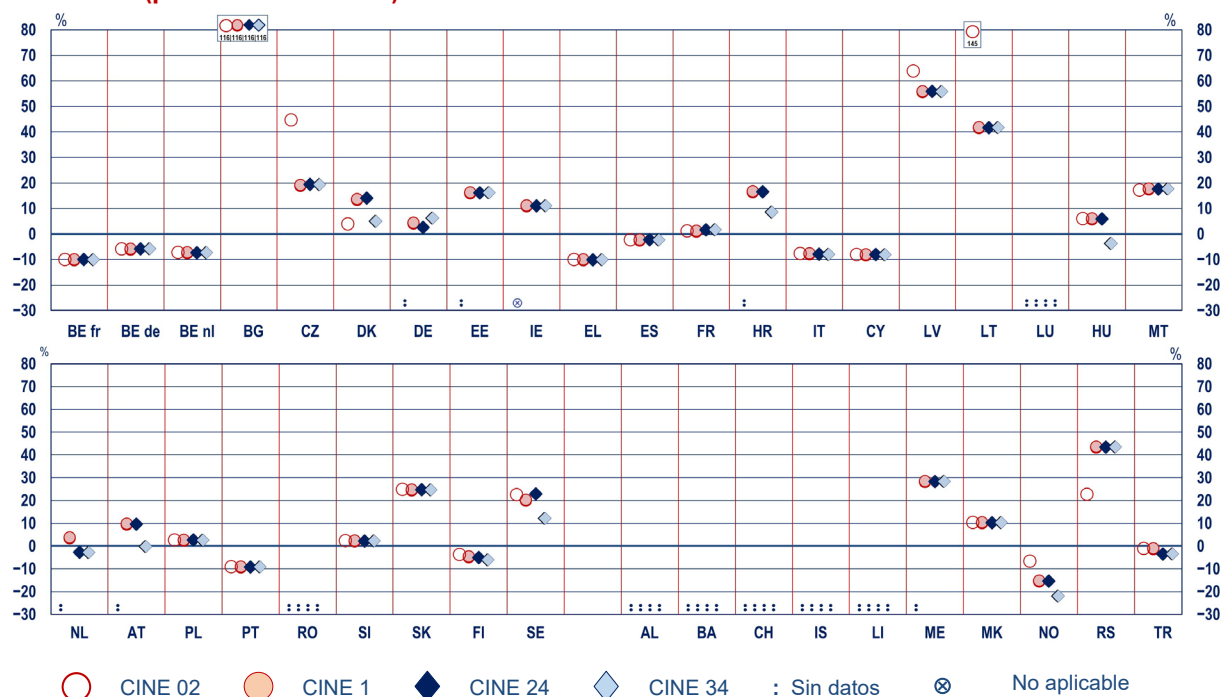
---

<sup>(12)</sup> República Checa (CINE 1, 24 y 34), Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Croacia, Malta, Eslovaquia, Suecia, Montenegro y Macedonia del Norte. También es el caso de algunos niveles educativos en Hungría (desde infantil hasta primera etapa de educación secundaria), en los Países Bajos (educación primaria) y en Austria (desde primaria hasta primera etapa de secundaria).

<sup>(13)</sup> Bulgaria, Letonia, Lituania y Serbia (pero solo un aumento modesto en CINE 02). Lo mismo ocurre con República Checa, pero solo en el nivel CINE 02.

<sup>(14)</sup> Bélgica (todas las comunidades), Grecia, España, Italia, Chipre, Portugal, Finlandia, Noruega y Turquía.

**Figura 3. Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2021/2022 (precios constantes)**



**Cambio porcentual en los salarios iniciales oficiales del profesorado entre 2014/2015 y 2021/2022 (precios constantes)**

	BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	TL	LU	HU	MT
CINE 02	-10,0	-5,8	-7,3	116,1	44,6	3,9	:	:	-	-10,1	-2,4	1,2	:	-7,7	-8,1	63,8	144,7	:	5,9	17,2
CINE 1	-10,0	-5,8	-7,3	116,1	19,1	13,5	4,3	16,2	11,1	-10,1	-2,4	1,2	16,6	-7,7	-8,1	55,9	41,7	:	5,9	17,7
CINE 24	-10,0	-5,8	-7,3	116,1	19,4	14,0	2,6	16,2	11,1	-10,1	-2,3	1,7	16,6	-8,0	-8,1	55,9	41,7	:	5,9	17,7
CINE 34	-10,1	-5,8	-7,3	116,1	19,4	5,0	6,2	16,2	11,1	-10,1	-2,3	1,7	8,6	-8,0	-8,1	55,9	41,7	:	-3,7	17,7
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR	
CINE 02	:	:	2,6	-9,2	:	2,2	24,8	-3,7	22,6	:	:	:	:	:	:	10,3	-6,7	22,6	-1,1	
CINE 1	3,6	9,7	2,6	-9,2	:	2,2	24,7	-4,6	20,2	:	:	:	:	:	28,3	10,3	-15,4	43,4	-1,1	
CINE 24	-2,7	9,7	2,6	-9,2	:	2,2	24,7	-5,1	22,8	:	:	:	:	:	28,3	10,3	-15,4	43,4	-3,5	
CINE 34	-2,7	-0,2	2,6	-9,2	:	2,2	24,7	-6,0	12,1	:	:	:	:	:	28,3	10,3	-22,0	43,4	-3,5	

Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

Esta figura muestra el cambio porcentual entre 2014/2015 y 2021/2022 en los salarios anuales brutos establecidos por ley (a precios de 2015) percibidos por docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión en educación infantil, primaria y primera y segunda etapa de educación secundaria general.

Los datos de salarios anuales brutos establecidos por ley para 2014/2015 se extraen del informe Eurydice *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa 2014/15*. Los datos de Francia, Croacia, Lituania, Malta y Noruega (solo CINE 02) se han ajustado por cambios metodológicos para permitir su comparación.

Los salarios anuales brutos establecidos por ley para 2021/2022 hacen referencia a los docentes noveles a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las "Notas específicas de países" a continuación).

Los salarios de 2021/2022 se han dividido por el índice de precios de consumo armonizado (IPCA) para ajustarlos a los efectos de la inflación de los precios durante los 6 años anteriores.

Todos los datos, incluidos los valores del IPCA, se han extraído de la base de datos de Eurostat [prc\_hicp\_aind] (última actualización: 19.4.2023), y están disponibles en formato de datos abiertos (ver Anexo).

### Notas específicas de países

**Bélgica (BE fr y BE nl):** la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se tiene en cuenta en el presente informe.

**Estonia:** no existe un salario inicial. Los datos de la figura se refieren al salario bruto anual mínimo legal que deben recibir todo el personal docente en los niveles CINE 1, 24 y 34. No hay salario oficial definido según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia. Para CINE 02, los salarios mínimos se deciden a nivel local.

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**Croacia:** la mayoría del profesorado de CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se tiene en cuenta en el presente informe.

**Luxemburgo:** interrupción de la serie temporal en 2019.

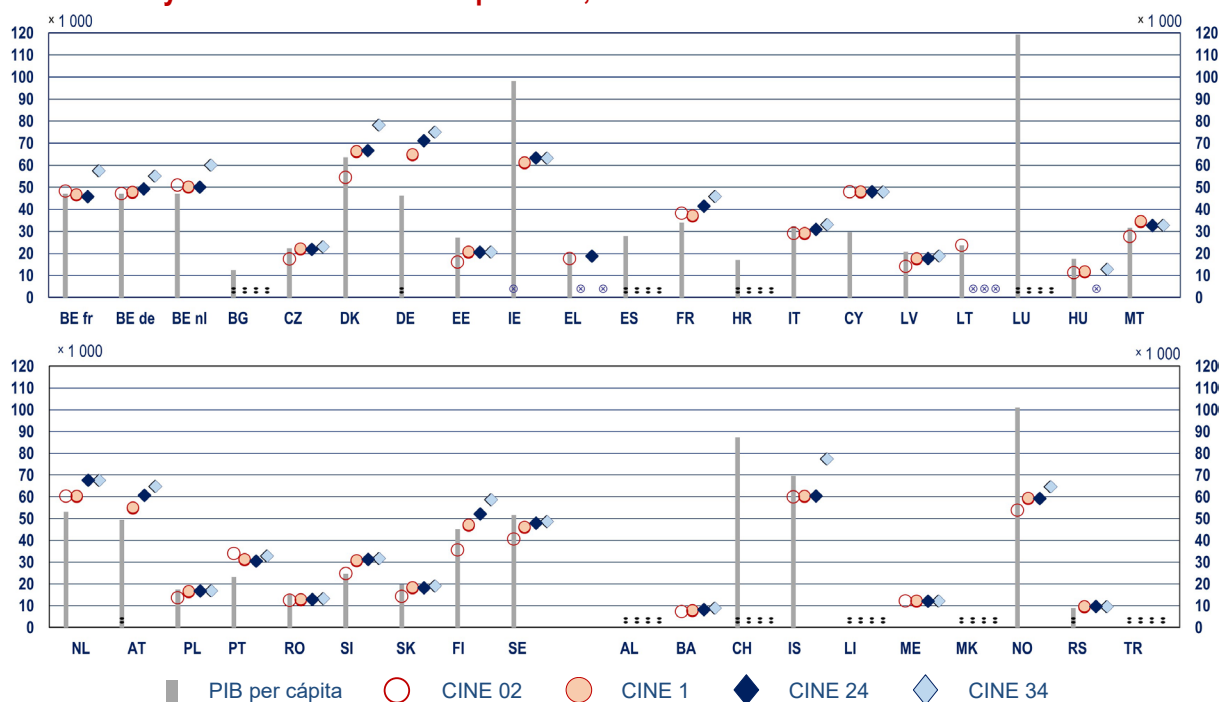
**Malta:** para el profesorado de CINE 02, aunque el nivel mínimo de cualificación sea CINE 4, el salario mínimo oficial varía según el número de créditos ECTS obtenidos en CINE 5. La figura muestra los salarios oficiales más altos para la mayoría del profesorado que ha obtenido 60 ECTS en CINE 5.

**Liechtenstein:** el IPCA de Eurostat no está disponible para este país.

## Los salarios medios reales están por debajo del PIB per cápita para todos los niveles educativos en nueve países

Por salario medio real se entiende el salario bruto anual medio ponderado que realmente recibe todo el profesorado dentro del rango de edad de 25 a 64 años en un nivel educativo específico, incluido el salario oficial y otras retribuciones adicionales. Este importe no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal. Las retribuciones adicionales son bonificaciones y complementos que el profesorado puede recibir además de su salario establecido por ley, fijados de acuerdo con su formación y experiencia. Los datos sobre salarios reales se extraen de registros administrativos nacionales, bases de datos estadísticas, encuestas por muestreo representativas u otras fuentes representativas. El salario real medio está influenciado por el marco legislativo que regula la contratación de docentes en el nivel inicial y el desarrollo de su carrera. También se ven influenciados por la edad del personal docente en cada país, ya que los salarios del profesorado suelen aumentar con la experiencia profesional.

**Figura 4. Salarios brutos anuales reales medios (€) para docentes con edades comprendidas entre los 25 y los 64 años en centros públicos, 2021/2022**



Fuente: Eurydice.

### Nota aclaratoria

Los salarios reales del profesorado son la media ponderada de los salarios brutos anuales que el profesorado plenamente cualificado y contratado a tiempo completo, incluidos los complementos y otros beneficios económicos. A menos que se indique lo contrario, el año de referencia para los salarios reales es 2021/2022 y para el PIB per cápita, 2022 (las excepciones se enumeran a continuación en las notas específicas de cada país).

Los datos del PIB per cápita y los tipos de cambio utilizados para convertir los salarios a euros (cuando se comunican en una moneda nacional diferente) se extraen de la base de datos de Eurostat: "Principales agregados del PIB per cápita" [nama\_10\_pc] (última actualización: 10.5.2023) y "Tipos de cambio euro/unidad monetaria europea" [ert\_bil\_eur\_a] (última actualización: 8.3.2023).

### Notas específicas de países

**Bélgica (BE nl):** los salarios reales se refieren a docentes de tiempo completo de materias generales en enero de 2022, ajustados por la inflación promedio durante el curso escolar 2021/2022.

**República Checa:** los salarios reales se refieren a 2020/2021 con el PIB de 2021. Los datos de CINE 34 incluyen grados inferiores de *gymnasia* (CINE 24) y salarios de docentes generalistas de educación profesional.

**Dinamarca:** para todos los niveles, dos tercios de la pensión pagada al empleado se deducen del salario medio anual. Para el nivel CINE 34, el salario medio representa un promedio que incluye la academia Sorø y las instituciones privadas.

**Alemania:** los salarios representan una media ponderada de los datos disponibles a nivel de *Länder*. El complemento familiar, del que no se dispone de datos, no se tiene en cuenta.

**Irlanda:** los salarios reales indicados se basan en el promedio de la segunda nómina de febrero de 2022 (equivalentes a personal a tiempo completo). El sistema en el nivel CINE 02 está organizado por el sector privado.

**Grecia:** los datos de CINE 1 incluyen docentes de CINE 02 y de educación especial. Los datos de CINE 34 incluyen al profesorado de primera etapa de educación secundaria, educación especial, formación profesional y programas de educación para adultos para la obtención del nivel CINE 24.

**Francia:** Los salarios reales y el PIB se refieren a 2020 y cubren Francia por completo, excepto Mayotte. Los salarios reales de los niveles CINE 24 y 34 cubren una población docente más amplia (por ejemplo, docentes de deportes *professeurs d'enseignement général des collèges* (PEGC), y profesores de FP que imparten enseñanza en programas generales). Para CINE 02 y 1, el profesorado con una exención parcial de sus obligaciones docentes que represente el 50 % o más del tiempo lectivo completo se consideran directores de centros educativos.

**Letonia:** solo se han tenido en cuenta los salarios del profesorado que trabaja al 90 % o más. Las retribuciones adicionales incidentales/ocasionales no están incluidas.

**Lituania:** los datos de docentes en CINE 02 incluyen docentes que trabajan en educación primaria y secundaria, junto con docentes no cualificados.

**Hungría:** los datos de CINE 02 incluyen al profesorado en el epígrafe 85.1 de la clasificación estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) y 2342 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO). Los datos de CINE 1 también cubren CINE 24 e incluyen docentes en NACE 85.2, NACE 85.3 e ISCO 2341. Los datos de CINE 34 incluyen a los docentes de NACE 85.31 e ISCO 2330.

**Malta:** los datos sobre los salarios reales se refieren al período comprendido entre el 10 de septiembre de 2021 y el 9 de septiembre de 2022, lo que da lugar a una ligera sobreestimación de los salarios. Los salarios reales incluyen retribuciones por tareas extracurriculares.

**Austria:** la educación infantil se imparte en gran medida en las guarderías, para las que no se dispone de datos. En los centros, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria. En CINE 34 están incluidos los programas de formación profesional.

**Polonia:** los datos recopilados en el Sistema de Información de Educación Escolar (SIO) desde enero de 2022 hasta agosto de 2022 se extrapolan a todo el año. Se excluyen las retribuciones por sustituciones ad hoc.

**Portugal:** el salario bruto anual medio se ha calculado sobre la base de los salarios pagados en mayo de 2022. La asignación de docentes en educación secundaria se ha realizado de acuerdo a su respectiva carga docente. Los docentes de CINE 24 y 34 pueden dedicar parte de su tiempo de enseñanza semanal a programas profesionales, sin un impacto significativo en la composición salarial.

**Eslovenia:** los salarios reales se refieren al curso escolar 2020/2021 (datos provisionales) con el PIB de 2021. Los datos se refieren a docentes que trabajaron a tiempo completo (todas las edades) para el mismo empleador durante todo el año. No se incluyen algunos pagos y retribuciones adicionales (paga anual de vacaciones, el complemento de alimentación, el reembolso de gastos de desplazamiento y el reconocimiento por permanencia en la profesión [*jubilejna nagrada*]). Los datos para CINE 02 incluyen al profesorado de educación infantil en CINE 1. Los datos para CINE 34 incluyen al profesorado de materias generales en formación profesional y profesorado en residencias estudiantiles para estudiantes de CINE 34.

**Eslovaquia:** los salarios reales incluyen también los salarios de los directores de centros educativos.

**Finlandia:** los salarios reales se refieren a octubre de 2021 con el PIB de 2021. Los datos sobre el profesorado de educación infantil se refieren a los datos salariales del profesorado de guardería, que son la mayoría del profesorado en CINE 02 (excluidos los cuidadores infantiles).

**Suecia:** los salarios reales y el PIB se refieren a 2021. Los datos de CINE 34 también incluyen al profesorado generalista en educación vocacional.

**Albania, Bosnia y Herzegovina, Liechtenstein, Montenegro, Macedonia del Norte y Turquía:** Datos del PIB no disponibles.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios reales indicados representan el promedio de los salarios reales del profesorado de todos los cantones y entidades, calculados a partir de encuestas o estimados a partir de los salarios oficiales.

**Islandia:** los datos incluyen al profesorado de centros para alumnado con necesidades especiales y profesorado no plenamente cualificado. Los datos para CINE 02 excluyen al personal cuyas tareas incluyen en el cuidado y la enseñanza infantil y está clasificado como ayudantes de docentes (alrededor del 50 %), pero en CINE 1 incluyen al profesorado. Los datos de CINE 1 incluyen al profesorado de CINE 24 (estructura única). Los datos de CINE 34 incluyen al profesorado de programas de formación profesional.

**Noruega:** datos recopilados una vez al año el 1 de diciembre (salario de noviembre y pagado en diciembre) por la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales de los municipios, excepto aquellos con un empleo muy flexible (volátil).

**Serbia:** los datos sobre los salarios reales son estimaciones del salario mensual promedio del profesorado, incluidos complementos y retribuciones adicionales. los datos para CINE 02 no están disponibles de forma centralizada. Los datos de CINE 1 incluyen datos de CINE 24 (estructura única). Todos los datos incluyen los salarios de los/las directores de centro.

La Figura 4 presenta los salarios reales por nivel educativo y el PIB per cápita en cada país. El PIB per cápita se utiliza como indicador del rendimiento económico y del nivel de vida de un país. Si se comparan los salarios reales medios del profesorado con el PIB per cápita se obtiene una estimación del nivel de vida del profesorado y, en menor medida, una indicación de su bienestar económico.

En general, el nivel de salario real medio está correlacionado con el PIB per cápita de un país: cuanto mayor sea el PIB per cápita, mayor será el salario medio real del profesorado. Por lo tanto, los salarios reales medios más bajos se observan principalmente en los países con el PIB per cápita más bajo (20 000 EUR o menos): Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Serbia. Los salarios reales más altos se encuentran en los países con mayor PIB per cápita (40 000 EUR o más): Bélgica (todas las comunidades), Dinamarca, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia, Islandia y Noruega.

Los salarios medios reales del profesorado están por encima del PIB per cápita para todos o la mayoría de los niveles educativos en 13 sistemas educativos <sup>(15)</sup>. La misma situación se da para uno o dos

<sup>(15)</sup> Para todos los niveles educativos en Bélgica (comunidades germanófona y flamenca), Francia, Chipre, Países Bajos,

niveles educativos en otros tres sistemas educativos: únicamente para la segunda etapa de educación secundaria en República Checa, Italia e Islandia; tanto para la educación infantil como para la segunda etapa de educación secundaria en la Comunidad francófona de Bélgica. Los salarios reales medios del profesorado son incluso un 35 % superiores al PIB per cápita en Alemania y Chipre; y para uno o dos niveles educativos en Francia (segunda etapa de educación secundaria) y Portugal (educación infantil y segunda etapa de secundaria).

Por el contrario, estos salarios están por debajo del PIB per cápita para todos o la mayoría de los niveles educativos en 13 sistemas educativos <sup>(16)</sup>. También ocurre lo mismo, solo en el caso de la educación infantil, en Dinamarca, Malta y Finlandia; y para la educación primaria y primera etapa de secundaria en la Comunidad francófona de Bélgica. Los salarios reales medios del profesorado son como mínimo un 35 % inferiores al PIB per cápita para todos los niveles educativos en Irlanda <sup>(17)</sup> y Noruega, y solo para la educación infantil en Estonia y Hungría.

## Sección 2. Salarios de directores de centros educativos

Los directores de centros educativos tienen un papel crucial que desempeñar en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los centros (OCDE, 2008; Comisión Europea, 2020). Dirigir un centro educativo combina el compromiso profesional con sólidas habilidades de gestión, pedagógicas y de comunicación. Requiere una visión estratégica para crear un entorno eficaz y atractivo que propicie el aprendizaje <sup>(18)</sup>.

Las responsabilidades de quienes están al cargo de la dirección de los centros también dependen del nivel de autonomía que estos tienen en diferentes áreas: gestionar recursos humanos o financieros, contenidos y procesos docentes (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2020). Un mayor nivel de autonomía escolar en varias de estas áreas implica responsabilidades más amplias y tener que gestionar más tareas a nivel del centro <sup>(19)</sup>. Cada vez más, el personal directivo necesita actuar de enlace entre los diferentes niveles de educación y formación, el mercado laboral y la comunidad <sup>(20)</sup>. También tiene un papel determinante en la configuración de un planteamiento escolar integral que ayude a abordar el abandono escolar prematuro (Comisión Europea, 2015).

### Los directores de centros educativos necesitan al menos 5 años de experiencia profesional en el momento de su nombramiento en la mitad de los sistemas educativos europeos

En el momento de su contratación, el personal directivo suele tener varios años de experiencia profesional en la enseñanza y en diferentes funciones de liderazgo. En algunos sistemas educativos, además de un requisito mínimo de cualificación, estos cargos deben desempeñarlos personas que tengan un número mínimo de años de experiencia profesional en educación, seguir cursos específicos de formación en liderazgo y gestión o someterse a un proceso de certificación (ver Figura 5).

En la gran mayoría de los países, el personal directivo debe tener experiencia profesional en el sector educativo. Por lo general, esto se refiere a la práctica docente, pero en algunos casos se exigen responsabilidades docentes de nivel superior, por ejemplo, tiempo dedicado a puestos de docente titular en su trayectoria profesional o experiencia en algunas funciones directivas en educación. La experiencia requerida varía desde 2 años de experiencia docente en Francia (educación infantil y primaria), Lituania y Turquía, hasta 14 años en Malta (incluidos 4 años como subdirector de centro, jefe de departamento, jefe de estudios o coordinador de educación inclusiva). La experiencia docente que se expresa con mayor frecuencia en todos los niveles educativos es de 5 años.

---

Portugal y Eslovenia. En Alemania, Austria y Serbia, para CINE 1, 24 y 34 (no hay datos disponibles para CINE 02). Lo mismo ocurre en Dinamarca, Malta y Finlandia, excepto en el nivel CINE 02.

<sup>(16)</sup> Para todos los niveles educativos en Estonia, Grecia, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Suecia y Noruega. También es el caso de Irlanda, donde no hay datos disponibles para CINE 02, y de otros tres países para todos los niveles educativos, excepto la segunda etapa de educación secundaria (República Checa, Italia e Islandia).

<sup>(17)</sup> No hay datos disponibles para educación infantil.

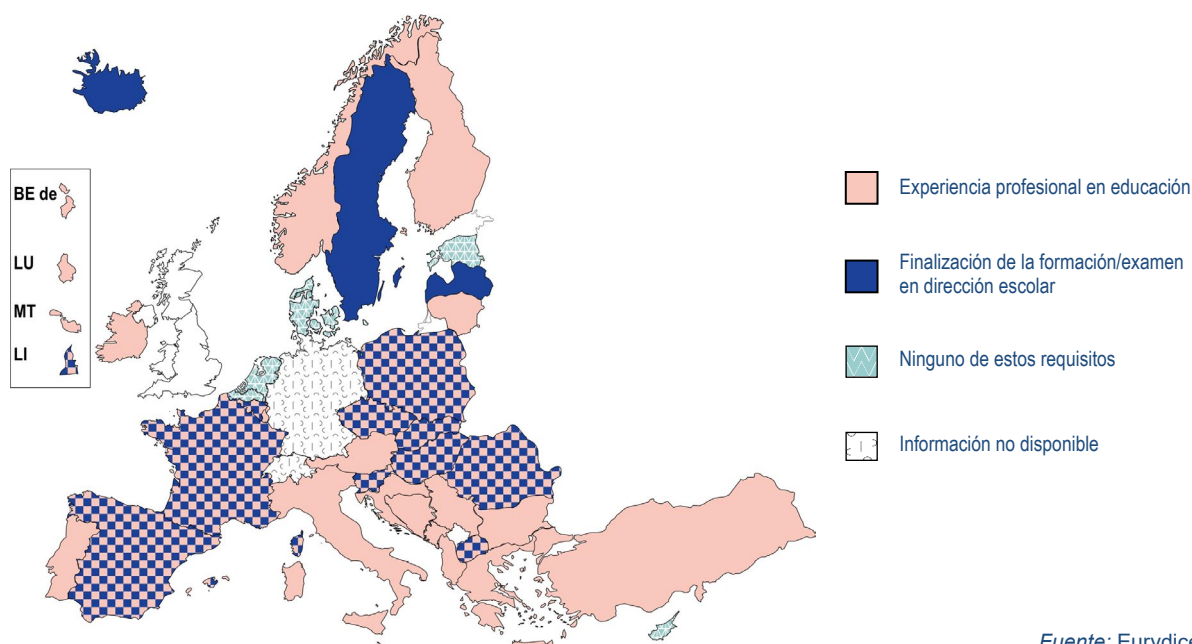
<sup>(18)</sup> Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

<sup>(19)</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo en la vida, SWD(2017) 165 final, p. 9.

<sup>(20)</sup> Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (2014/C 30/02).

En 14 sistemas educativos <sup>(21)</sup>, se requiere certificación en funciones relevantes de gestión o liderazgo o formación específica para personal directivo de centros educativos. En Francia (en educación secundaria), Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Macedonia del Norte, es necesario demostrar competencias de liderazgo, por ejemplo, aprobando un examen. En Bélgica (Comunidad francófona), República Checa, España, Suecia e Islandia, quienes estén interesados en desempeñar esta función deben haber completado un curso de formación específico para personal directivo de centros educativos. En Letonia, Eslovaquia y Liechtenstein, este requisito se refiere a un curso de desarrollo profesional continuo.

**Figura 5. Requisitos de nivel superior para ejercer la dirección de un centro educativo (CINE 02, 1, 24 y 34), 2021/2022**



Fuente: Eurydice.

#### Duración de la experiencia profesional en educación mínima requerida, en años

BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	TL	LU	HU	MT
3	5	-	5	3-5	-	:	-	5	8	5	2; 4	5; 8	5	-	-	2	5	4	14
NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		AL	BA	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
-	5; 6	5	5	5	5	5	-	-		5	5	:	-	3	5	5	3; 4	10; 8	2

#### **Nota aclaratoria**

Los datos están disponibles como datos abiertos (ver Anexo).

#### **Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr):** la tabla situada a continuación de la figura muestra los requisitos para la contratación como responsable de la dirección de un centro. Después de un período de prueba de dos años, el personal responsable del centro puede ser nombrado permanentemente, siempre que haya completado con éxito los módulos de formación inicial para este cargo y tenga al menos seis años de experiencia.

**Bélgica (BE de):** las escuelas infantiles están integradas siempre en los centros de primaria. La formación específica para directores de centros educativos debe completarse durante los 5 años posteriores a su nombramiento.

**República Checa:** la duración de la experiencia profesional requerida aumenta según el nivel educativo: mínimo 3 años para educación infantil, 4 años para educación primaria y primera etapa de educación secundaria y 5 años para la segunda etapa de educación secundaria. En un plazo de 2 años desde la contratación debe completarse un programa de formación/estudio específico, un programa de aprendizaje permanente o una licenciatura en gestión.

**Dinamarca:** a pesar de la ausencia de regulaciones formales, generalmente se requiere un curso de formación en liderazgo.

**Alemania:** los requisitos se deciden a nivel de *Länder*.

**Estonia:** quienes opten a la dirección de un centro deben demostrar competencias de liderazgo. Aunque muchos de los nuevos responsables de centro completan un curso de formación para este cargo, no se requiere ninguna formación ni examen formal.

**Irlanda:** el sistema en el nivel CINE 02 está organizado por el sector privado. Para la educación primaria, los datos se refieren a centros con más de 80 alumnos; no se requiere una experiencia mínima de enseñanza u otra experiencia educativa para responsable de centro con 80 estudiantes o menos.

**España:** se requiere un curso de formación específica de un mínimo de 120 horas en gestión escolar. Al menos cada 8 años, la persona encargada de la dirección del centro debe completar un curso adicional de gestión para este cargo.

<sup>(21)</sup> En la Comunidad francófona de Bélgica, República Checa, España, Francia, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Suecia, Islandia, Liechtenstein y Macedonia del Norte.

**Francia:** en educación infantil y primaria, se requieren 2 años de experiencia docente para ejercer la función directiva. En educación secundaria, se requieren 4 años de experiencia docente y un examen competitivo para el personal de dirección de centros educativos (*concours de recrutement des personnels de direction*).

**Croacia:** en educación infantil, se requieren 5 años de experiencia para ejercer la dirección de un centro educativo. En educación primaria y secundaria, se exigen 8 años de experiencia.

**Letonia:** la normativa de nivel superior no exige experiencia docente previa. Sin embargo, los gobiernos locales pueden exigir una cantidad mínima de años de experiencia.

**Lituania:** se requiere un año de experiencia en liderazgo.

**Luxemburgo:** la información de la figura refleja únicamente lo referente a nivel de educación secundaria. En la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es responsable de su gestión. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Malta:** las instituciones de nivel CINE 02 forman parte de los centros de primaria. La experiencia profesional mínima requerida consiste en 10 años de ejercicio docente más 4 años como subdirector/a de centro, responsable de departamento, orientador/a o coordinador/a de educación inclusiva.

**Austria:** para la educación infantil, la figura se refiere a la oferta organizada en los centros de primaria. Sin embargo, la educación infantil se organiza principalmente a nivel provincial en guarderías. Se requiere experiencia docente de al menos 5 años para educación primaria y 6 para educación secundaria.

**Finlandia:** en la educación primaria y secundaria, quienes desempeñen tareas de dirección de centro deben tener una cualificación o experiencia en liderazgo y gestión. También necesitan experiencia profesional, pero la normativa no la define como un número mínimo de años. En educación infantil se exigen habilidades de liderazgo sin mayor especificación. No se requiere experiencia profesional para este nivel educativo.

**Suiza:** los requisitos se deciden a nivel de los *cantons*.

**Liechtenstein:** las escuelas infantiles están integradas en los centros de primaria. La mayoría de los puestos de director/a de centro no son a tiempo completo.

**Macedonia del Norte:** no se requiere experiencia profesional en educación para el personal encargado de la dirección de centros de educación infantil.

**Noruega:** se requieren al menos 3 años de experiencia docente para educación primaria y 4 para educación secundaria.

**Serbia:** se requieren al menos 10 años de experiencia docente para educación infantil y 8 para educación primaria y secundaria.

## En cinco sistemas educativos, los docentes con 15 años de experiencia reciben un salario más alto que la persona encargada de la dirección del centro en algunos o todos los niveles educativos.

La progresión salarial del personal directivo del centro puede depender de varios criterios, como la experiencia, el rendimiento, el tipo y el número de responsabilidades. Las características del centro educativo tienen un impacto en el salario del personal directivo en la mitad de los países <sup>(22)</sup> para los que hay datos disponibles. Entre las características del centro educativo, la más frecuente es el tamaño del centro (por ejemplo, número de estudiantes o clases). Otras características que también pueden tenerse en cuenta son la ubicación del centro, el nivel educativo, el número de estudiantes con necesidades educativas especiales y la oferta de enseñanza diferenciada.

La Figura 6 muestra el salario inicial mínimo legal para la persona encargada de la dirección. Los salarios iniciales de este cargo en las escuelas más pequeñas y más grandes se representan como un rango para los sistemas educativos, donde existen varios rangos salariales según el tamaño de la escuela. La Figura 6 también muestra el salario oficial del profesorado con 15 años de experiencia. La diferencia entre los salarios oficiales del profesorado con 15 años de experiencia y los de quienes se incorporan a la función directiva puede servir como indicador de cuán atractivo puede ser para un/a docente, en términos económicos, convertirse en director/a de centro durante su carrera profesional. Los salarios brutos anuales oficiales se convierten a PAE, una unidad monetaria de referencia común artificial utilizada para eliminar las diferencias en el nivel de precios entre países y facilitar la comparación internacional.

El salario mínimo legal de una persona responsable del centro es superior al de docentes con 15 años de experiencia en todos los niveles educativos, sobre los que se dispone de datos en 21 sistemas educativos <sup>(23)</sup>. Este es también el caso de algunos niveles educativos en otros cuatro sistemas educativos: para la educación infantil y primaria en la Comunidad flamenca de Bélgica; para la

---

<sup>(22)</sup> Para todos los niveles educativos en Grecia, España, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Portugal y Montenegro; para algunos niveles educativos en Bélgica (todas las comunidades), Irlanda, Croacia, Austria, Finlandia y Macedonia del Norte.

<sup>(23)</sup> En la Comunidad germanófona de Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía.



educación secundaria en Irlanda y Grecia; y para la segunda etapa de educación secundaria en Austria. La diferencia salarial es especialmente alta en Italia, donde quienes desempeñan este cargo ganan alrededor del doble que el profesorado.

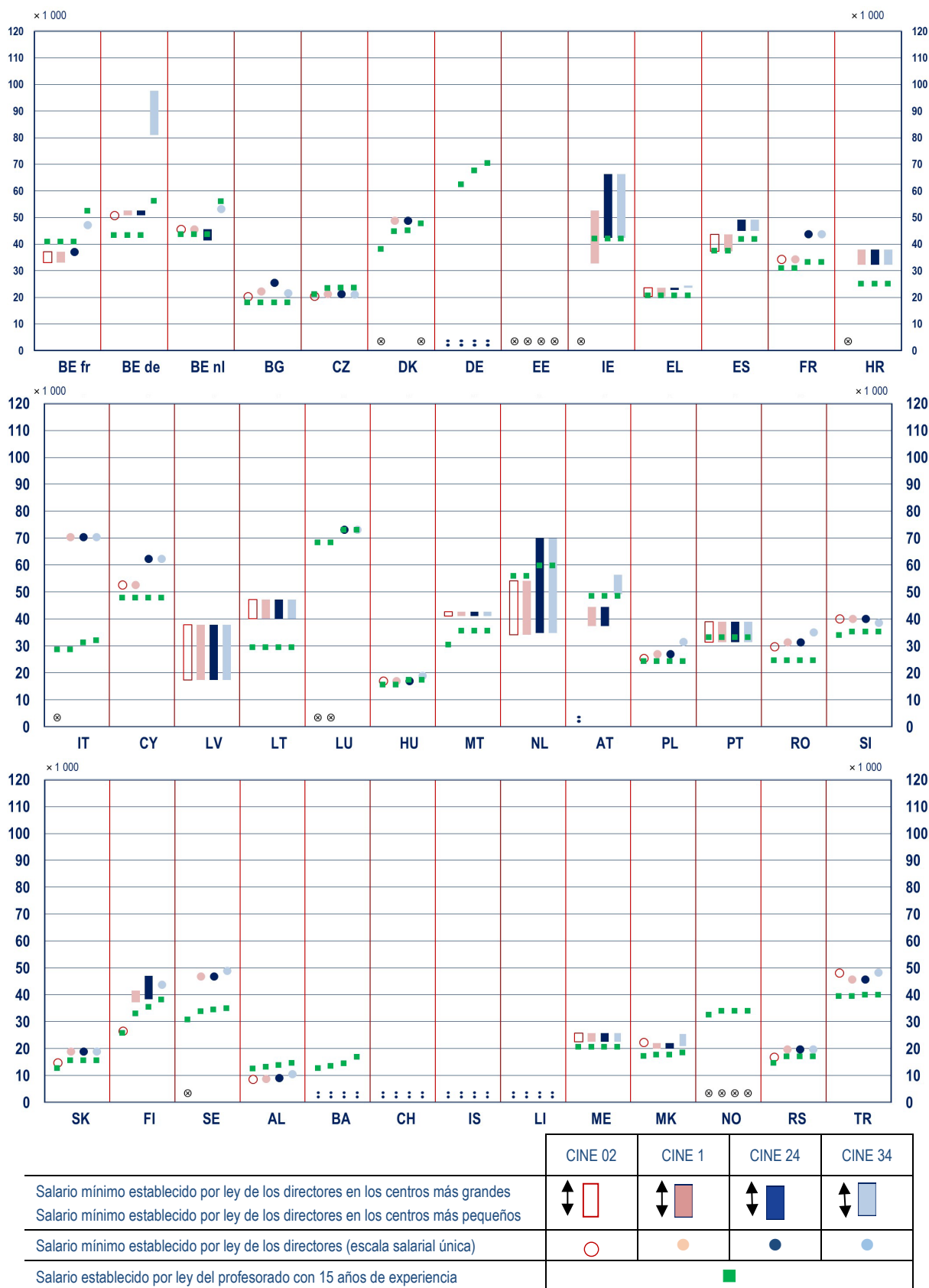
Por el contrario, el salario mínimo legal de quienes desempeñan este cargo es inferior al salario de docentes con 15 años de experiencia en todos los niveles educativos en la Comunidad francófona de Bélgica y Albania <sup>(24)</sup>. Lo mismo se aplica a algunos niveles educativos en la Comunidad flamenca de Bélgica (segunda etapa de educación secundaria), los Países Bajos (educación infantil y primaria) y Austria (educación primaria y primera etapa de secundaria).

En algunos países, donde el salario inicial de este personal responsable varía según el tamaño del centro, el salario legal en centros más pequeños es más bajo en comparación con el de los profesores con 15 años de experiencia, pero más alto para los centros de mayor tamaño de la Comunidad flamenca de Bélgica (primera etapa de educación secundaria), Irlanda (educación primaria), Grecia (educación infantil y primaria), los Países Bajos (educación secundaria) y Portugal (todos los niveles educativos).

---

<sup>(24)</sup> En República Checa, el salario legal de los directores de centro educativo está subestimado, ya que el complemento adicional por liderazgo (entre el 15 % y el 60 % del salario de un docente según el nivel de liderazgo) no está incluido en el dato.

**Figura 6. Salarios anuales brutos establecidos por ley (en PAE) para directores de centros comparados con los salarios de docentes con 15 años de experiencia y con la cualificación mínima, 2021/2022**



Fuente: Eurydice.

**Nota aclaratoria**

Para facilitar la comparación internacional, los salarios se han convertido de las monedas nacionales a PAE. El PAE es una unidad monetaria de referencia común artificial para expresar el volumen de agregados económicos a efectos de las comparaciones espaciales, de manera que desaparezcan las diferencias de nivel de precios entre Estados miembros. Los valores en PAE se obtienen dividiendo las unidades monetarias nacionales por la paridad del poder adquisitivo respectivo. Se utilizaron datos de paridades de poder adquisitivo de Eurostat 2020 (EU-27 = 1) para consumos individuales reales [prc\_ppp\_ind] (última actualización: 27.4.2023).

Los datos salariales para el profesorado de esta figura hacen referencia a los salarios establecidos por ley para docentes noveles con plena cualificación a tiempo completo con la cualificación mínima necesaria para incorporarse a la profesión docente a excepción de en aquellos países en los que la mayoría del profesorado se incorpora a la profesión con una cualificación superior y percibe, por lo tanto, un salario superior. En esos países, el salario inicial oficial al que se hace referencia es el del profesorado con dicha cualificación superior (véanse las "Notas específicas de países" a continuación).

Los datos están disponibles como datos abiertos (ver Anexo).

**Notas específicas de países**

**Bélgica (BE fr and BE nl):** la mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima (en CINE 7) y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe.

**Bulgaria:** los salarios del profesorado tras 15 años corresponden al salario mínimo legal establecido por los reglamentos de un/a jefe/a de estudios. No se incluye el complemento de gestión porque varía en función del desempeño.

**República Checa:** los salarios mostrados para profesorado y directores de centro son promedios ponderados calculados con dos tablas salariales y la proporción estimada de docentes en cada categoría salarial y grado salarial según la base de datos del Sistema de Información de Salarios del Sector Público (ISS). Los directores reciben un complemento de dirección (normalmente, 15-60 % del salario máximo de un/a docente según la escala salarial) que no se ha tenido en cuenta en la figura. Para docentes del nivel CINE 34, los datos incluyen los cursos inferiores de *gymnasia* (CINE 24) y salarios del profesorado de materias generales de educación profesional.

**Dinamarca:** el complemento de gestión no está incluido en los salarios legales informados para los/las directores de centro, ya que el importe se decide a nivel local (en el nivel CINE 34, los salarios de este personal directivo se negocian con la junta escolar e incluyen complementos). Los datos para profesorado muestran la proporción de salarios legales definidos de forma central. Como se establece en los convenios colectivos, parte de los salarios legales deben decidirse a nivel local. Los salarios del profesorado de CINE 1 son medias ponderadas entre los salarios del profesorado del nivel 1 de CINE 1 (*børnehaveklasseledere*) y los del profesorado de 2.º a 7.º grado, que tiene el mismo perfil y salario que el profesorado de CINE 24.

**Estonia:** no hay salarios oficiales para directores. Su salario se establece a nivel local. Los salarios para el profesorado se refieren al salario mínimo que todo el profesorado debe recibir. No hay salario oficial según el nivel de cualificación ni progresión según los años de docencia. Para CINE 02, los salarios mínimos se deciden a nivel local.

**Irlanda:** la provisión de profesorado en CINE 02 está organizada por el sector privado y los salarios los fijan los propietarios de los centros.

**España:** los salarios oficiales mostrados son medias ponderadas de los salarios a nivel regional (*comunidades autónomas*).

**Croacia:** la mayoría del profesorado de CINE 1 y CINE 24 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Italia:** el salario legal del personal directivo se compone de una parte fija, común a todo este personal, más una parte variable que varía según las regiones. Esta parte variable se calcula como media ponderada. La educación infantil está integrada en los centros de primaria o primera etapa de secundaria del sector público.

**Letonia:** la normativa legal solo define el salario mínimo del profesorado para una semana laboral de 30 horas. Los directores de los centros educativos deciden los salarios del profesorado en función de su carga de trabajo y del presupuesto del centro.

**Luxemburgo:** en la educación infantil y primaria no existe un/a director/a de centro educativo como tal. El presidente del consejo escolar es el responsable de su gestión y de la relación con el profesorado y el Ayuntamiento. El trabajo del profesorado de los centros educativos está organizado por la respectiva dirección regional.

**Hungría:** los salarios de los docentes tras 15 años corresponden al nivel profesional "docente I".

**Malta:** para el profesorado de CINE 02, aunque el nivel mínimo de cualificación sea CINE 4, el salario mínimo oficial varía según el número de créditos ECTS obtenidos en CINE 5. La figura muestra los salarios oficiales más altos para la mayoría del profesorado que ha obtenido 60 ECTS en CINE 5.

**Países Bajos:** los salarios legales indicados para el profesorado son los promedios ponderados de tres escalas salariales a 1 de octubre de 2021 (incluidos los complementos). Para CINE 02, solo se tiene en cuenta el personal docente de educación infantil que trabaja en centros de educación primaria.

**Austria:** CINE 02 se organiza principalmente a nivel provincial en escuelas infantiles. No existen estadísticas a nivel federal para este tipo de profesorado. En los centros públicos, la etapa infantil la enseña el profesorado de primaria y el equipo directivo.

**Polonia:** los salarios del profesorado tras 15 años corresponden a los de docente colegiado. La mayoría del profesorado de CINE 02, 1 y 24 tiene una cualificación superior a la mínima (CINE 7 en lugar de CINE 5) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe. La nueva normativa sobre formación inicial de profesorado, introducida en el curso escolar 2019/2020, establece la cualificación mínima en CINE 7 para el personal docente recién titulado que accederán a la profesión docente a partir de 2024/2025.

**Rumanía:** la mayoría del profesorado de CINE 02 y CINE 1 tiene una cualificación superior a la mínima (la misma que en CINE 24 y CINE 34) y, por consiguiente, percibe un salario oficial más alto, como se indica en el presente informe.

**Suecia:** no hay salarios establecidos por ley. Los salarios se fijan individualmente y basándose en convenios colectivos. Los salarios indicados se refieren a salarios reales, incluidas bonificaciones y complementos. Los salarios mínimos corresponden a los valores medios de los salarios reales de los directores de centro educativo con 1 y 2 años de experiencia en 2021, y salarios reales de profesorado con 15 años de experiencia en 2021. Los datos de CINE 34 también incluyen al profesorado generalista en educación vocacional.

**Bosnia y Herzegovina:** los salarios del profesorado y directores de centros educativos son medias ponderadas de los datos disponibles en todos los niveles (entidad de la República Srpska, niveles cantonales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del distrito de Brcko).

**Islandia:** los salarios oficiales del profesorado en CINE 34 son una combinación de un convenio colectivo sobre salarios y un convenio especial para cada institución. Han sido estimados a partir del convenio colectivo de un colegio representativo. Para los/las directores de centros de nivel CINE 34, los valores informados son salarios reales.

**Liechtenstein:** la paridad de poder adquisitivo de Eurostat no está disponible para este país.

**Noruega:** no hay salarios oficiales para directores. Su salario se establece a nivel local. La mayoría del profesorado en CINE 34 tiene una cualificación superior a la mínima y, por lo tanto, percibe un salario establecido por ley más elevado, como se indica en el presente informe.

### Niveles y programas educativos

La recopilación conjunta de datos de Eurydice-OCDE sobre salarios y complementos del profesorado y directores de centros educativos cubre la educación infantil, primaria y secundaria (primera y segunda etapa). Las definiciones utilizadas son las que se indican en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 2011 <sup>(25)</sup>.

En secundaria, solo el profesorado y los directores de centros educativos que trabajan en programas generales están dentro del alcance de la recogida de datos.

Los demás niveles educativos se utilizan para describir los requisitos de cualificación establecidos por la autoridad de más alto nivel para profesorado y directores de centro.

### Educación infantil (CINE 02)

Los programas de este nivel suelen estar diseñados con un enfoque completo para fomentar el desarrollo cognitivo, físico, social y emocional temprano del alumnado y para introducirlo en la educación reglada fuera del contexto familiar. Estos programas deben tener un componente educativo intencional. La educación infantil (nivel CINE 02) está diseñada para alumnado de al menos 3 años.

### Educación primaria (CINE 1)

Los programas de este nivel suelen estar diseñados para proporcionar al alumnado habilidades fundamentales en lectura, escritura y matemáticas (es decir, alfabetización y aritmética) y para que tenga una base sólida para el aprendizaje y la comprensión de las áreas básicas de conocimiento en preparación para la primera etapa de educación secundaria. También buscan promover el desarrollo personal y social del alumnado. La edad suele ser el único requisito de acceso a este nivel. La edad habitual o legal de acceso suele estar entre los 5 y los 7 años. Este nivel suele tener una duración de 6 años, aunque su duración puede oscilar entre 4 y 7 años, según el país.

### Primera etapa de educación secundaria (CINE 2)

Los programas de primera etapa de educación secundaria suelen estar diseñados para aprovechar los resultados de aprendizaje del nivel CINE 1. El alumnado suele acceder al nivel CINE 2 entre los 10 y los 13 años (aunque la edad más común los 12 años). La indicación CINE 24 denota primera etapa de Educación Secundaria general.

### Segunda etapa de educación secundaria (CINE 3)

Los programas de segunda etapa de educación secundaria generalmente están diseñados para completar la Educación Secundaria como preparación para la educación terciaria, o para proporcionar las capacidades relevantes para el empleo, o ambas. El profesorado suele acceder a este nivel entre los 14 y los 16 años. El indicador CINE 34 denota segunda etapa de educación secundaria general.

### Formación profesional de grado superior o equivalente (CINE 4)

Los programas de formación profesional de grado superior o equivalente generalmente están diseñados para proporcionar al alumnado que completó el nivel CINE 3 las cualificaciones necesarias para avanzar en la educación terciaria o para el empleo cuando su cualificación de nivel CINE 3 no otorga dicho acceso.

---

<sup>(25)</sup> Disponible en <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced> [Consultado el 2.5.2022].

### **Educación terciaria de ciclo corto (CINE 5)**

Los programas de educación terciaria de ciclo corto tienen una base práctica, suelen estar destinados a impartir al participante conocimientos, habilidades y competencias profesionales. No obstante, también pueden servir como vía de acceso a otros programas de educación terciaria.

### **Título de grado o nivel equivalente (CINE 6)**

El título de grado o nivel equivalente, están destinados a impartir conocimientos, destrezas y competencias académicas o profesionales intermedias (nivel medio de complejidad o intensidad de los contenidos académicos) que conducen a un primer título o a una certificación equivalente. Los programas de este nivel son esencialmente teóricos, si bien pueden incluir un componente práctico, y están basados en investigación que refleja los últimos avances en el campo o las mejores prácticas profesionales. Tradicionalmente, los programas de este nivel son ofrecidos por universidades y otras instituciones de educación superior.

### **Máster o nivel equivalente (CINE 7)**

Los programas de máster o nivel equivalente, suelen tener como principal objetivo impartir al participante competencias académicas o profesionales avanzadas que conduzcan a un segundo título o a una certificación equivalente. Los programas de este nivel pueden incluir un importante componente de investigación, aunque no otorgan las certificaciones relacionadas a nivel de doctorado. Se caracterizan por ser esencialmente teóricos —si bien pueden incluir un componente práctico— y por estar basados en investigaciones que reflejan los últimos avances del campo o en las mejores prácticas profesionales. Los ofrecen convencionalmente las universidades e instituciones equivalentes de educación terciaria.

## **Niveles de toma de decisiones**

### **Administraciones de rango superior**

Se refieren a todos los órganos gubernamentales a nivel nacional (estatal) que toman o participan en diferentes aspectos de la toma de decisiones. En estados “federales” o estados con un tipo similar de estructura de gobierno, se refieren al primer nivel de autoridad territorial inmediatamente por debajo del nivel nacional.

El nivel de autoridad más alto con responsabilidad en materia de educación en un país determinado normalmente está situado a nivel nacional (estatal). Sin embargo, para Bélgica, Alemania y España, las *communités*, *Länder* y *Comunidades Autónomas*, respectivamente, son responsables de todas o la mayoría de las áreas relacionadas con la educación. Por lo tanto, estas administraciones se consideran como la máxima autoridad en las áreas en las que tienen la responsabilidad, mientras que en las áreas en las que la comparten con el nivel nacional (estatal), ambas se consideran como la máxima autoridad.

### **Administraciones o gobiernos provinciales/regionales/subregionales/intermunicipales**

Se refieren al primer nivel de autoridad territorial inmediatamente por debajo del nivel nacional en estados que no tienen una estructura de gobierno “federal” o de tipo similar y se refieren al segundo nivel de autoridad territorial por debajo del gobierno nacional en estados con una estructura de gobierno “federal” o similar.

## Gobiernos/administraciones locales o municipalidades

Se refieren al nivel más bajo de autoridad territorial en un estado. La autoridad local en términos de educación puede ser el departamento de educación dentro de un gobierno local de propósito general o un organismo de gobierno local de propósito especial donde la única área de responsabilidad es la educación.

## Órganos de gobierno escolar

Se refieren a los órganos de decisión ubicados en el seno del centro educativo, que podrían ser: (1) una junta escolar externa, que incluye residentes de la comunidad en general; (2) una junta escolar interna, que podría incluir a directores del centro, profesorado, otro personal del centro, familias y alumnado; y (3) una junta escolar externa e interna. Las “redes escolares”, las “redes de escuelas”, los “círculos didácticos” y los “grupos de escuelas” o “agrupaciones escolares” se consideran órganos de gobierno escolar.

Las familias y el profesorado deben ser considerados como un elemento del nivel escolar, en lugar de un nivel separado. El nivel escolar también incluye a cualquier empleado individual (por ejemplo, un/a docente) del centro a quien se le permite tomar decisiones.

## Administraciones de distintos niveles

Se refiere a una combinación de dos o más de las autoridades mencionadas anteriormente (por ejemplo, el gobierno central y las autoridades locales).

## Convenios colectivos

Se refiere a los convenios colectivos adoptados por los actores relevantes cuando son el único instrumento utilizado para determinar las remuneraciones del profesorado y directores del centro educativo.

## Centros educativos públicos y privados

Esta recopilación de datos se centra en los salarios del profesorado y directores de centros educativos en **instituciones educativas públicas**. Sin embargo, en algunos países, los salarios indicados también pueden aplicarse a centros privados dependientes del gobierno.

Según el manual de 2016 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la OCDE y Eurostat (UOE) para la recopilación de datos sobre sistemas educativos, una institución educativa se clasifica como pública o privada dependiendo de si está bajo el control general de un organismo público o privado.

## Instituciones públicas

Una institución se clasifica como **pública** si está controlada y gestionada directamente por una autoridad o agencia de educación pública; o está controlada y gestionada directamente por una agencia gubernamental o por un órgano de gobierno (consejo, comité, etc.), la mayoría de cuyos miembros son designados por una autoridad pública o elegidos por la población.

## Instituciones privadas

Una institución se clasifica como **privada** si está controlada y gestionada por una organización no gubernamental (p. ej., una iglesia, un sindicato o una empresa privada, una agencia extranjera o internacional), o su junta directiva está compuesta principalmente por miembros no designados por una agencia pública.

Los términos “dependiente del gobierno” e “independiente” se refieren únicamente al grado de dependencia de una institución privada del financiamiento de fuentes gubernamentales; no se refieren al grado de dirección o regulación gubernamental. Una ***institución privada dependiente del gobierno*** es un centro que recibe al menos el 50 % de su financiación básica de agencias gubernamentales o un centro cuyo personal docente es pagado por una agencia gubernamental, ya sea directamente o a través del gobierno. Una ***institución privada independiente*** es un centro que recibe menos del 50 % de su financiación básica de agencias gubernamentales y cuyo personal docente no es pagado por una agencia gubernamental.

## **Profesorado y directores de centros educativos**

Esta recopilación de datos abarca al profesorado y a los directores de centros educativos a tiempo completo plenamente cualificados. El profesorado a tiempo parcial y el que aún no está plenamente cualificado quedan fuera del alcance del estudio.

### **Profesorado a tiempo completo plenamente cualificado**

El **profesorado plenamente cualificado** es aquel que ha cumplido con todos los requisitos de formación para la docencia (una o más materias) y cumple con todos los demás requisitos oficiales (por ejemplo, período de prueba). Sus tareas profesionales incluyen la planificación, organización y ejecución de actividades grupales o individuales para una clase de estudiantes con respecto al desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

La designación **profesorado a tiempo completo** se suele basar en las “horas de trabajo reglamentarias”, en contraposición al tiempo de trabajo total real o al tiempo de enseñanza real. Un/a docente que trabaja durante al menos el 90 % del número normal o reglamentario de horas de trabajo estipuladas para un empleado a tiempo completo durante un año escolar completo se considera docente a tiempo completo en el contexto de este estudio.

### **Director/a de centro educativo**

El término **director/a de centro educativo** se refiere a cualquier persona cuya función principal o principal es dirigir un centro educativo o un grupo de centros independiente o dentro de un organismo administrativo como una junta o un consejo. El/la director/a del centro educativo es el principal responsable del liderazgo, la gestión y la administración del centro.

En función de las circunstancias, los directores de centros educativos pueden desempeñar funciones educativas (que pueden incluir tareas de educación, pero también responsabilidad por el funcionamiento general de la institución en áreas como el horario, la aplicación del currículo, decisiones sobre lo que se va a enseñar y los materiales y los métodos usados). También pueden tener, en diversos grados, otras responsabilidades administrativas, de gestión de personal y financieras.

### **Salario oficial**

El salario oficial anual es la suma de los salarios brutos pagados al profesorado o a los directores de centros educativos a tiempo completo con la cualificación adecuada de acuerdo con los rangos salariales definidos por ley. Incluye cualquier pago adicional que reciba el profesorado o los directores de centros educativos y que constituya una parte regular del salario base anual, como la retribución de 13 pagas y vacaciones (cuando corresponda) o, en el caso de los directores de centros educativos, el complemento que reciben los directores para la administración del centro. Este importe bruto no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal.



## Rango salarial para el profesorado

Indica el salario que el profesorado a tiempo completo y plenamente cualificado puede esperar recibir, dependiendo de la cantidad de años de experiencia. La progresión en el rango salarial también puede estar vinculada al cumplimiento de ciertas condiciones, como una evaluación positiva en el proceso de revisión/evaluación del rendimiento. Las escalas salariales están definidas legalmente, ya sea en reglamentos o en acuerdos entre las partes interesadas. Los datos para esta encuesta se recopilan en cuatro variables del rango salarial:

- salario inicial,
- salario tras 10 años de experiencia,
- salario tras 15 años de experiencia, y
- salario en la categoría máxima de la escala salarial.

El rango salarial se aplica al profesorado que posee la cualificación mínima requerida para acceder a la profesión docente en el año de referencia. En los sistemas educativos en los que la mayor proporción de docentes tiene una cualificación superior al mínimo asociado a un rango salarial diferente, también se recopila la información sobre este rango salarial.

## Rango salarial para los directores de centros educativos

Indica el rango salarial que reciben los directores de centros educativos (que trabajan a tiempo completo) con la cualificación mínima requerida para llevar un centro. Las escalas salariales están definidas legalmente, ya sea en reglamentos o en acuerdos entre las partes interesadas. Se recopilan datos para los puntos mínimo y máximo del rango salarial aplicable a los directores de centros educativos. La progresión salarial puede depender de varios criterios, como la experiencia, el rendimiento, la naturaleza y el número de responsabilidades y las características del centro.

Los salarios informados de los directores de centro pueden consistir en el salario legal como docente más un complemento de gestión, o puede haber un rango salarial legal distinto para el centro.

En los sistemas educativos donde el rango salarial cambia según el tipo de centro (por ejemplo, número de estudiantes o clases, ubicación geográfica, oferta de programas especiales o enseñanza diferenciada), los datos se refieren a las escalas con los salarios mínimos más bajos y más altos. En los casos en los que existe una escala salarial diferente que se aplica a la mayor proporción de directores de centros educativos, también se recopilan estos datos.

## Salario real

Se entiende el salario bruto anual medio ponderado que realmente recibe todo el profesorado o los directores de centros educativos dentro del rango de edad de 24 a 65 años en un nivel educativo específico, incluido el salario oficial y otras retribuciones adicionales. Este importe no incluye las contribuciones a la seguridad social y pensiones del empleador, pero incluye las que corren a cargo del personal. Las retribuciones adicionales son bonificaciones y complementos que el profesorado puede recibir además de su salario establecido por ley, fijados de acuerdo con su formación y experiencia. Los datos sobre salarios reales se extraen de registros administrativos nacionales, bases de datos estadísticas, encuestas por muestreo representativas u otras fuentes representativas.

## Complementos

En el contexto de este informe, “complementos” se refiere a las diversas formas de retribuciones regulares o excepcionales que pueden proporcionarse además del salario oficial. Este informe tiene en cuenta tres categorías principales, tal y como se describen a continuación:

## Responsabilidades adicionales

Actividades que pueden llevar a cabo el profesorado o los directores de centros educativos distintos de los especificados en su contrato, que pueden ser las siguientes.

- Actividades administrativas (por ejemplo, como responsable de departamento o coordinador del profesorado). Para directores de centros educativos, las responsabilidades de liderazgo/gestión/administración, etc., no se consideran responsabilidades adicionales.
- Impartir más clases o trabajar más horas de las requeridas por el contrato de trabajo a tiempo completo o en las condiciones de servicio (pago de horas extras).
- Tutoría para estudiantes después de las clases, incluida la supervisión de estudiantes, consejería virtual, orientación profesional y apoyo al comportamiento.
- Realización de actividades extraescolares (por ejemplo, deportes, refuerzo escolar, talleres extraescolares, visitas a museos, clubes de teatro, escuelas de verano).
- Formación al alumnado de magisterio y apoyo a otros/as docentes.
- Funciones de tutor o profesor de formación.
- Participación en programas de tutorización o apoyo a nuevo profesorado en programas de iniciación.

## Cualificaciones, formación y rendimiento del profesorado

### Cualificaciones formales adicionales

Las cualificaciones formales adicionales pueden ser cualquier cualificación de posgrado obtenida además de la cualificación mínima necesaria para convertirse en docente en el nivel específico de educación (por ejemplo, máster, doctorado, etc.).

### Cualificaciones adicionales de desarrollo profesional continuo

Estas incluyen actividades formales y no formales de desarrollo profesional continuo que pueden incluir, por ejemplo, formación pedagógica y basada en materias, formación en el uso de las TIC para la enseñanza y desarrollo de nuevos materiales didácticos. En determinados casos, estas actividades pueden dar lugar a cualificaciones complementarias.

### Rendimiento excepcional

El profesorado y los directores de centros educativos pueden ser evaluados por la calidad de su trabajo (enseñanza o gestión) a través de procedimientos de evaluación interna o externa o sobre la base de los resultados obtenidos por su alumnado en diferentes tipos de exámenes.

## Condiciones de la enseñanza

### Ubicación geográfica

Los complementos por ubicación se utilizan a menudo como incentivos para alentar al profesorado a aceptar puestos en áreas remotas o rurales, así como en áreas socialmente desfavorecidas. También se incluyen en esta categoría los complementos otorgados por trabajar en regiones como las capitales, donde el coste de vida es superior al promedio.

### Necesidades educativas especiales o circunstancias complejas

Ayudas para la docencia de alumnado con necesidades educativas especiales integrado en clases ordinarias y alumnado con dificultades de aprendizaje, problemas de lenguaje, de origen inmigrante, etc. En el caso de los directores, estas actividades también incluyen tareas destinadas a coordinar y apoyar a grupos específicos de estudiantes.

## Referencias

---

Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura. Udave, J., Carlo, A., Valette, S., et al., 2014. *Study on policy measures to improve the attractiveness of the teaching profession in Europe: Final report. Volúmenes 1 y II*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014. Disponibles respectivamente en <https://data.europa.eu/doi/10.2766/40827> y <https://data.europa.eu/doi/10.2766/41166> [Consultados el 11 de julio de 2023].

Comisión Europea, 2015. *Education and Training 2020. Schools Policy: A whole school approach to tackling early school leaving*. Disponible en: [A whole school approach to tackling early school leaving \(europa.eu\)](https://data.europa.eu/doi/10.2766/442033) [Consultado el 11 de julio de 2023]

Comisión Europea, 2019. *Education and Training Monitor 2019*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/442033> [Consultado el 11 de julio de 2023]

Comisión Europea, 2020. *Supporting Teacher and School Leader Careers: A policy guide*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/972132> [Consultado el 11 de julio de 2023]

Comisión Europea, 2021. *Education and Training Monitor 2021*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://education.ec.europa.eu/education-and-training-monitor> [Consultado el 11 de julio de 2023]

EACEA, Eurydice, 2015. *La profesión docente en Europa: prácticas, percepciones y políticas*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/031792> [Consultado el 11 de julio de 2023]

EACEA, Eurydice, 2019. *La profesión docente en Europa. Acceso, progresión y apoyo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/309510> [Consultado el 11 de julio de 2023]

EACEA, Eurydice, 2020. *Equidad en la educación escolar de Europa. Estructuras, políticas y rendimiento del alumnado*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/286306> [Consultado el 11 de julio de 2023]

EACEA, Eurydice, 2021. *El profesorado en Europa. Carreras, desarrollo y bienestar*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402> [Consultado el 11 de julio de 2023]

EACEA, Eurydice, 2022. *Salarios y complementos del profesorado y directores de centros educativos en Europa: 2020/2021*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/731017> [Consultado el 11 de julio de 2023]

OCDE, 2008. *Mejorar el liderazgo escolar (Volumen 1). Política y práctica*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264044715-en> [Consultado el 11 de julio de 2023]

OCDE, 2016. *What Makes a School a Learning Organisation? A guide for policymakers, school leaders and teachers*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://www.oecd.org/education/school/school-learning-organisation.pdf> [Consultado el 11 de julio de 2023].

OCDE, 2019. *Resultados de TALIS 2018 (Volumen I): Docentes y Directores de Centros Educativos como Estudiantes de por Vida*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> [Consultado el 11 de julio de 2023]

OCDE, 2020. *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II): Profesores y responsables de centros educativos como profesionales valorados*. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> [Consultado el 11 de julio de 2023].

## Anexo

---

Este informe se completa con dos anexos.

- Un archivo con todas las **fichas de países** en formato abierto (Excel) que presenta por país la información incluida en este informe y más (gobernanza, requisitos de cualificación, complementos y salarios reales para los directores de centros educativos).
- Un archivo con todos los **datos de las figuras** en formato abierto (Excel), que proporciona los datos de cada figura del informe, incluidos datos estadísticos de Eurostat sobre tipos de cambio, paridades de poder adquisitivo, PIB e IPCA utilizados para algunas de las figuras.

Estos dos archivos están disponibles en línea en la misma página que el informe

(<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-europe-20212022>).

Además, por primera vez, una **herramienta de visualización en línea** reúne esta recopilación de datos anual. Disponible en (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-visuals>), las visualizaciones interactivas se presentan en dos secciones (información comparativa y nacional) y proporcionan tendencias. La herramienta de visualización en línea permite realizar búsquedas cruzadas entre diferentes categorías y temas, y exportar datos de más de 20 indicadores en diferentes formatos.

**Agencia Ejecutiva Europea  
de Educación y Cultura**

**Plataformas, estudios y análisis**

Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A6)  
1049 Bruselas  
BÉLGICA

[\(https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/\)](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/)

**Dirección editorial**

Marie-Pascale Balcon

**Autoría**

Snejina Nikolova

**Maquetación y gráficos**

Patrice Brel

**Coordinadora de producción**

Gisèle De Lel

# Unidades nacionales de Eurydice

## ALBANIA

Unidad de Eurydice  
Departamento de Integración Europea y Proyectos  
Ministerio de Educación y Deporte  
Rruga e Durrësit, Nr. 23  
1001 Tirana  
Contribución de la unidad: Egest Gjokuta

## AUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und  
Forschung  
Abt. Bildungsstatistik und –monitoring  
Minoritenplatz 5  
1010 Viena  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

## BÉLGICA

Unité Eurydice de la Communauté française  
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles  
Administration Générale de l'Enseignement  
Avenue du Port, 16 – Bureau 4P03  
1080 Bruselas  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

Eurydice Vlaanderen  
Departement Onderwijs en Vorming  
Afdeling Strategie en Kennis  
Hendrik Consciencegebouw  
Koning Albert II-laan 15  
1210 Brussel  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta;  
expertos: Teun Pauwels y Rik Verstraete

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft  
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft  
Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation  
Gospertstraße 1  
4700 Eupen  
Contribución de la unidad: Clara Jacquemart y Catherine  
Reinertz

## BOSNIA Y HERZEGOVINA

Ministerio de Asuntos Civiles  
Departamento de educación  
Trg BiH 3  
71000 Sarajevo  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

## BULGARIA

Unidad de Eurydice  
Centro de Desarrollo de Recursos Humanos  
Unidad de investigación y planificación educativa  
15, Graf Ignatiev Str.  
1000 Sofía  
Contribución de la unidad: Marchela Mitova y Anita  
Rahova

## CROACIA

Agencia de Movilidad y Programas de la UE  
Frankopanska 26  
10000 Zagreb  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

## CHIPRE

Unidad de Eurydice  
Ministerio de Educación, Deporte y Cultura  
Kimonos y Thoukydidou  
1434 Nicosia

## REPÚBLICA CHECA

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional Checa para la Educación e  
Investigación Internacional  
Dům zahraniční spolupráce  
Na Poříčí 1035/4  
110 00 Praga 1  
Contribución de la unidad: Simona Pikálková

## DINAMARCA

Unidad de Eurydice  
Ministerio de Educación Superior y Ciencia  
Agencia Danesa para la Ciencia y la Educación Superior,  
Haraldsgade 53,  
2100 Copenhagen Ø  
Contribución de la unidad: Ministerio de Infancia y  
Educación y Ministerio de Educación Superior y Ciencia

## ESTONIA

Unidad de Eurydice  
Departamento de Análisis  
Ministerio de Educación e Investigación  
Munga 18  
50088 Tartu  
Contribución de la unidad: Inga Kuk (coordinación);  
expertas: Tiina Annus, Kristel Vaher, Hille Vares  
(Ministerio de Educación e Investigación)

## FINLANDIA

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional Finlandesa de Educación  
CP: 380  
00531 Helsinki  
Contribución de la unidad: Sofía Mursula;  
experto: Teijo Koljonen (Agencia Nacional de Educación  
de Finlandia)

## FRANCIA

Unidad de Eurydice  
Dirección de Evaluación, Proyección y Seguimiento del  
Desempeño (DEPP)  
Ministerio de Educación Nacional y de la Juventud  
61-65, rue Dutot  
75732 Paris Cedex 15  
Contribución de la unidad: Marion Defresne, Mélanie  
Drégoir, Alexandra Farrugia, Anne Gaudry-Lachet y  
Robert Rakocevic

**ALEMANIA**

Eurydice-Informationsstelle des Bundes  
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)  
Heinrich-Konen Str. 1  
53227 Bonn

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister  
der Länder in der Bundesrepublik Deutschland  
Informationsstelle der Länder im EU-  
Bildungsinformationsnetz EURYDICE  
Taubenstraße 10  
10117 Berlin  
Contribución de la unidad: Thomas Eckhardt

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister  
der Länder in der Bundesrepublik Deutschland  
Referat IV C - Statistik, Prognose, Bildungs-,  
Wissenschafts- und Kulturdaten  
Taubenstraße 10  
10117 Berlin  
Contribución de la unidad: Marco Mundelius

**GRECIA**

Unidad de Eurydice Helénica  
Dirección de Asuntos Europeos e Internacionales,  
Dirección General de Asuntos Europeos e Internacionales,  
Díáspora Helénica y Educación Intercultural  
Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos  
37 Andrea Papandreou Street (Office 2172)  
15180 Maroussi (Attiki)  
Contribución de la unidad: Eirini Gyftaki

**HUNGRÍA**

Unidad Húngara de Eurydice  
Autoridad Educativa  
19-21 Maros Str.  
1122 Budapest  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

**ISLANDIA**

Unidad de Eurydice  
Dirección de Educación  
Víkurbær 3  
203 Kópavogur  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta de la  
unidad Eurydice en cooperación con representantes del  
ministerio e interlocutores sociales

**IRLANDA**

Unidad de Eurydice  
Inspección, Departamento de Educación (DE)  
Sección Internacional  
Marlborough Street  
Dublin 1 – DO1 RC96  
Contribución de la unidad: Pádraig Mac Fhlannchadha,  
Barbara Gavagan, Karina Holton y Ann Daly

**ITALIA**

Unità italiana di Eurydice  
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e  
Ricerca Educativa (INDIRE)  
Agenzia Erasmus+  
Via C. Lombroso 6/15  
50134 Florencia  
Contribución de la unidad: Simona Baggiani;  
experta: Lucia De Fabrizio (Ministero dell'Istruzione e del  
Merito – Direzione Generale per i Sistemi Informativi e la  
Statistica – Ufficio Statistica)

**LETONIA**

Unidad de Eurydice  
Agencia Estatal de Desarrollo Educativo  
Valņu street 1 (5th floor)  
1050 Riga  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva en  
colaboración con expertos del Ministerio de Educación y  
Ciencia

**LIECHTENSTEIN**

Informationsstelle Eurydice  
Schulamts des Fürstentums Liechtenstein  
Austrasse 79  
Postfach 684  
9490 Vaduz  
Contribución de la unidad: Belgin Amann

**LITUANIA**

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional de Educación  
K. Kalinausko Str. 7  
03107 Vilnius  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

**LUXEMBURGO**

Unité nationale d'Eurydice  
ANEFORÉ ASBL  
eduPôle Walferdange  
Bâtiment 03 – étage 01  
Route de Diekirch  
7220 Walferdange  
Contribución de la unidad: Xavier Kamphaus (Servicio de  
coordinación de la investigación y de la innovación  
pedagógica y tecnológica)

**MALTA**

Unidad Nacional de Eurydice  
Dirección de Investigación, Aprendizaje Permanente e  
Inserción Laboral  
Ministerio de Educación, Deporte, Juventud, Investigación  
e Innovación (MEYR)  
Great Siege Road  
Floriana  
VLT 2000  
Contribución de la unidad: Jeannine Vassallo y Nadine  
Zammit

**MONTENEGRO**

Unidad de Eurydice  
Vaka Djurovica bb  
81000 Podgorica  
Contribución de la unidad: Zoran Pekovic

**PAÍSES BAJOS**

Eurydice Países Bajos  
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Directie Internationaal Beleid  
Rijnstraat 50  
2500 BJ La Haya  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

**MACEDONIA DEL NORTE**

Agencia Nacional de Movilidad y Programas  
Educativos Europeos  
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No. 17  
1000 Skopje  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### **NORUEGA**

Unidad de Eurydice  
Dirección de Educación Superior y Capacidades  
CP: 1093  
5809 Bergen  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

### **POLONIA**

Unidad Polaca de Eurydice  
Fundación para el Desarrollo del Sistema Educativo  
Aleje Jerozolimskie 142A  
02-305 Warsaw  
Contribución de la unidad: Magdalena Górowska-Fells;  
expertas: Anna Nowożyńska y Barbara Antosiewicz  
(Ministerio de Educación y Ciencia)

### **PORTUGAL**

Unidad Eurídice portuguesa  
Dirección General de Estadísticas de Educación y Ciencia  
Av. 24 de Julho, 134  
1399-054 Lisboa  
Contribución de la unidad: Margarida Leandro, en  
colaboración con Joaquim Santos y José Rafael (Dirección  
General de Estadísticas de Educación y Ciencia) y Alcina  
Cardoso (Instituto de Gestión Financiera de la Educación)

### **RUMANÍA**

Unidad de Eurydice  
Agencia Nacional de Programas Comunitarios en  
materia de Educación y Formación Profesional  
Universitatea Politehnică București  
Biblioteca Centrală  
Splaiul Independenței, nr. 313  
Sector 6  
060042 Bucarest  
Contribución de la unidad: Veronica – Gabriela Chirea;  
experto: George Ghelmez (Ministerio de Educación)

### **SERBIA**

Unidad de Eurydice Serbia  
Foundation Tempus  
Zabljacka 12  
11000 Belgrade  
Contribución de la unidad: responsabilidad conjunta;  
experto: Nemanja Vuksanović (Faculty of Economics,  
University of Belgrade)

### **ESLOVAQUIA**

Unidad de Eurydice  
Asociación Académica de Cooperación Internacional de  
Eslovaquia  
Križkova 9  
811 04 Bratislava  
Contribución de la unidad: Martina Valušková, Marta  
Čurajová y Ján Toman;  
expertos: Eva Hadíková (Centro Eslovaco de Información  
Científica y Técnica) y Soňa Lukáčová (Ministerio de  
Educación, Ciencia, Investigación y Deporte de la  
República de Eslovaquia)

### **ESLOVENIA**

Unidad de Eurydice  
Ministerio de Educación  
Oficina de Desarrollo Educativo y Calidad  
Masarykova 16  
1000 Ljubljana  
Contribución de la unidad: Tanja Tašanoska;  
experta: Karmen Svetlik (Instituto de Investigación en  
Educación)

### **ESPAÑA**

Eurydice España-REDIE  
Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)  
Ministerio de Educación y Formación Profesional  
Paseo del Prado, 28  
28014 Madrid  
Contribución de la unidad: Jaime Vaquero Jiménez y  
Gerardo López Porras;  
expertos: Jesús Ibáñez Milla, David Varas del Peso y Juan  
Carlos Girón Ortega (MEFP)

### **SUECIA**

Unidad de Eurydice  
Universitets- och högskolerådet/Consejo Sueco para la  
Educación Superior  
CP: 4030  
171 04 Solna  
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva en  
cooperación con la Agencia Nacional Sueca para la  
Educación

### **SUIZA**

Unidad de Eurydice  
Congreso de Ministros Cantonales de Educación (EDK) de  
Suiza  
Speichergasse 6  
3001 Berna  
Contribución de la unidad: Alexander Gerlings en  
colaboración con la Oficina Federal de Estadística

### **TURQUÍA**

Unidad de Eurydice  
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)  
Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina 4. Kat  
B-Blok Bakanlıklar  
06648 Ankara  
Contribución de la unidad: Osman Yıldırım Uğur;  
expertos: Dilek Güleçyüz, Hatice Nihan Erdal y Gülçin Öz  
(MoNE)



## **PONERSE EN CONTACTO CON LA UE**

### **En persona**

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. Aquí encontrará la dirección del centro más cercano: ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](http://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### **Por teléfono o por escrito**

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas acerca de la Unión Europea. Puede contactar con este servicio:  
— por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),  
— en el siguiente número: +32 22999696,  
— a través del formulario siguiente: [european-union.europa.eu/contact-eu/write-us\\_en](http://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en).

## **ENCONTRAR INFORMACIÓN SOBRE LA UE**

### **En línea**

Encontrará información en todos los idiomas oficiales de la Unión Europea en el sitio web Europa ([europa.eu](http://europa.eu)).

### **Publicaciones de la UE**

Puede consultar o solicitar publicaciones de la UE en [op.europa.eu/en/publications](http://op.europa.eu/en/publications). Puede obtener varias copias de publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con un centro de información local ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](http://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### **Legislación de la UE y documentos relacionados**

Para acceder a información legal de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todos los idiomas oficiales, visite el portal EUR-Lex ([eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)).

### **Datos abiertos de la UE**

El portal [data.europa.eu](http://data.europa.eu) proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, órganos y agencias de la UE. Los datos se pueden descargar y reutilizar de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales. El portal también proporciona acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de países europeos.

## Salarios y complementos del profesorado y directores de centros educativos en Europa 2021/2022

El informe analiza los salarios oficiales del profesorado y los directores de centros de educación infantil, primaria y secundaria general en 39 sistemas educativos europeos en 2021/2022. El resumen comparativo analiza los salarios reales de docentes principiantes y las perspectivas de aumento salarial a lo largo de su carrera profesional. También se examinan los principales cambios de los últimos años en los salarios oficiales del profesorado, así como los salarios medios reales, incluidos los complementos y otras remuneraciones adicionales. Finalmente, presenta los requisitos mínimos para ser director/a de centro y los salarios legales para esta profesión.

Un anexo a este informe, disponible en el sitio web de Eurydice, proporciona toda la información por país en formato Excel.

Los datos han sido recogidos conjuntamente por las redes Eurydice y OCDE/NESLI.

---

La red Eurydice se encarga de analizar y explicar la organización y funcionamiento de los diferentes sistemas educativos europeos. La red elabora descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparativos sobre distintos temas específicos, indicadores y estadísticas. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de manera gratuita en la página web de Eurydice y en formato impreso previa petición. El objetivo de Eurydice es promover el entendimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red está integrada por unidades nacionales de distintos países europeos, coordinadas por la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura.

Para obtener más información sobre Eurydice, consulte: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/>.

