

REVISTA ECONOMÍA



Condiciones de inserción laboral, trabajo y jubilación de docentes de instituciones públicas de la educación escolar básica y nivel medio de Paraguay

Hugo Pereira | Instituto Nacional de Educación Superior de Paraguay (Paraguay)

RESUMEN El estudio presentado en este artículo da una mirada a la situación de inserción a la docencia en Paraguay, las condiciones laborales actuales del magisterio y el proceso jubilatorio desde el 2010 al 2024. El marco metodológico del trabajo se basa en el análisis de datos estadísticos oficiales sobre docentes activos y jubilados de instituciones educativas públicas de la educación escolar básica y nivel medio. Convocatorias de selección de docentes que no cubren todos los requerimientos de servicios de enseñanza y la lentitud de los trámites jubilatorios dificultan el acceso a un puesto laboral estatal de condiciones relativamente buenas.

PALABRAS CLAVE Trabajo docente, jubilación docente, inserción laboral.

FECHA DE RECEPCIÓN 30/10/2024 FECHA DE REVISIÓN 05/02/2025 FECHA DE APROBACIÓN 10/04/2025

Labor insertion, work and retirement conditions of teachers from public primary and secondary education institutions in Paraguay

ABSTRACT The study presented in this article takes a look at the situation of insertion into teaching in Paraguay, the current working conditions of the teaching profession and the retirement process from 2010 to 2024. The methodological framework of the work is based on the analysis of official statistical data on active and retired teachers from public educational institutions at the primary and secondary level. Calls for the selection of teachers that do not cover all the requirements for teaching services and the slowness of retirement procedures make it difficult to access a state job with relatively good conditions.

KEY WORDS Teaching work, teaching retirement, job placement.

JEL CODES J26, J28, J32, J44, J49.

INTRODUCCIÓN

La problemática de la carrera docente que en los últimos años ha cobrado notoriedad en los medios de comunicación de Paraguay muestra, por una parte, las dificultades para la jubilación de maestros que ya completaron el ciclo laboral y, por otra, vinculada a lo anterior, la falta de oportunidades para que los docentes en edades activas puedan acceder a un puesto de trabajo para desempeñarse en el servicio de la enseñanza en el sector público. La ley que estableció el Estatuto del Educador a principios del siglo XXI (Ley N° 1725/2001) señala en el artículo 33 que cualquiera sea la función desempeñada por el educador, cesará automáticamente en el cargo un mes después de cumplidos los requisitos para acceder a los beneficios de la jubilación ordinaria. Sin embargo, la realidad resulta diferente a lo establecido en la mencionada normativa.

En marzo del 2024, la Cámara de Diputados de Paraguay instó al Poder Ejecutivo, a través de una declaración aprobada por el plenario, la agilización del proceso jubilatorio para los docentes (“Instan a agilizar”, 2024; “Instan al Poder Ejecutivo”, 2024). El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) se había comprometido en el 2023 a concretar la jubilación de cuatro mil maestros para marzo del 2024 (“Marcha docente”, 2023). La Dirección General de Jubilaciones y Pensiones del MEF reportó a la prensa en junio del 2024 que mensualmente ingresan unas quinientas solicitudes de jubilaciones de docentes a la Caja Fiscal (“Caja fiscal: llueven pedidos”, 2024).

En un informe presentado en junio del 2024 a la Cámara de Diputados, el MEF destacó en el documento, un incremento acelerado de nuevos docentes jubilados, producto, según el ministerio, de la masiva incorporación al sector público de maestros en los años noventa, lo que fue facilitado, de acuerdo con el resumen del informe publicado en la prensa, por la reforma educativa implementada en la década mencionada del siglo pasado, sin que se estableciera el requerimiento de una edad mínima para la jubilación de quienes se dedicaron a lo largo de su vida a la enseñanza (“Caja fiscal: prevén masiva jubilación”, 2024).

Por otro lado, los gremios docentes vienen exigiendo a las autoridades la convocatoria a concurso para cubrir los cargos vacantes dejados por quienes se van jubilando, cargos que en algunos casos son ocupados de manera interina por los docentes, lo que equivale a inestabilidad, según las organizaciones sindicales (“Gremios docentes exigen respuesta”, 2024). El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) llamó en el año 2024 a concurso para posibilitar el ingreso de profesionales de la educación al Banco de Datos de Docentes Elegibles (BDDE), cuya incorporación les da el derecho a participar en convocatorias públicas, tras las protestas e incluso tomas de locales de instituciones educativas por parte de estudiantes ante la falta de profesores que den clases, según lo señalaron los medios periodísticos. El ministro de Educación anunció en junio del 2024 el llamado a concurso para integrar el BDDE y recalcó que además de la mencionada convocatoria, la administración gubernamental a la que pertenece acababa de culminar en el primer semestre de ese año el proceso que posibilitó el acceso de 7 mil docentes al sistema educativo (“MEC: ante tomas”, 2024).

En julio del 2024, casi 60 mil docentes deseosos de ingresar al BDDE no pudieron participar de las pruebas cuya aprobación les permitiría formar parte del listado de maestros habilitados para presentarse a concursos de ingreso a la docencia en el sector público, porque los exámenes fueron suspendidos, de acuerdo con lo informado por el MEC, a raíz de la probable filtración de los instrumentos de evaluación.

Ante las sospechas de que los cargos vacantes podrían ser cubiertos con docentes jubilados, el ministro de Educación descartó esa posibilidad, asegurando que ello no es necesario porque aún existe una *superpoblación de maestros* (“Más de 56.000 docentes afectados”, 2024). La suspensión de los exámenes generó la indignación de los docentes, quienes además de incurrir en muchos gastos, soportaron el frío en el recorrido de largas distancias, algunos en pequeñas embarcaciones, hasta llegar a las sedes en que se desarrollarían las pruebas (“Chaco: Docentes que viajaron en lancha”, 2024). El concurso para el acceso al BDDE volvió a ser convocado y se llevó a cabo entre setiembre y noviembre del 2024. El BDDE tiene una vigencia de tres años, al cabo del cual se renueva mediante un nuevo concurso. Un punto de preocupación de los docentes interinos se refiere a esta convocatoria, debido a que no desean perder los cargos que ocupan provisoriamente. Por ello solicitaron al MEC un concurso entre docentes que interinan los puestos de enseñanza para evitar que al volver a participar de una nueva prueba de renovación del BDDE. Muchos maestros interinos, según informaron, llevan en algunos casos trabajando dos años sin estar confirmados en sus cargos (“Concurso docente: maestros interinos”, 2024).

La realidad del sector laboral docente paraguayo se inserta, en general, en el contexto de cambios producidos en el mundo del trabajo (Fernández, 2021; Suárez, 2018; Weller, 2008), en particular, en el marco de la configuración que tuvo el trabajo docente desde los años noventa del siglo pasado con las reformas realizadas (Sánchez y del Sagrario, 2012; Oliveira y Melo, 2004; Birgin, 2000) y más recientemente la implementación de las políticas de evaluación en las instituciones educativas (Walker, 2020; Oyarzún y Soto, 2020; Remolina, 2019; Villagra, 2015).

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO: DEL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y LA INTENSIFICACIÓN IMPUESTA A LA AUTOEXPLOTACIÓN Y LA PROFUNDIZACIÓN DE LA PRECARIZACIÓN

La división del trabajo en tareas, la producción en cadena y la eliminación de la autonomía temporal del empleado, son considerados aportes fundamentales de la administración científica del trabajo desarrollada por Frederick Taylor (Taylor, 1990). Este modelo de producción apuntó a eliminar el control de los tiempos de realización de las tareas que ejercía el trabajador, en cuyas manos el saber práctico de fabricación se consideraba holganza que paralizaba el desarrollo del capital (Fernández, 2021). El empresario Henry Ford continuó con las ideas de Taylor pero redujo al mínimo los tiempos de producción, pasando del principio de rendimiento individual al aumento de la intensificación del trabajo, cuya cadencia y duración fueron impuestas por la velocidad del transportador automático que pasaba frente a cada obrero (Ford, 1967). Posteriormente, con el *toyotismo*, sistema de producción de la empresa japonesa Toyota, diseñado por el Ingeniero Industrial Taiichi Ohno (Ohno, 1997) después de la Segunda Guerra Mundial, los obreros dejaron de trabajar de manera parcelaria para convertirse en plurioperadores que se encargaban de varias máquinas en simultáneo y se trasladaban a buscar los materiales de trabajo, a diferencia de lo ocurrido con el *fordismo* en el que cada obrero debía esperar que los mismos llegaran hasta su puesto estático (Fernández, 2021).

Actualmente, la transformación de la economía como consecuencia de avances técnicos incide en la aparición de nuevas formas de empleo vinculadas al uso de la tecnología y la inteligencia artificial, que se hacen visibles en el fenómeno de la *uberización* (Juraski Camillo y Moura, 2021), trabajos realizados a través de plataformas digitales que tienen una importancia creciente, proyección futura y que suponen un reto importante para las categorías clásicas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Suárez, 2018). La sociedad del siglo XXI ya no es disciplinaria sino una *sociedad de rendimiento* según Byung Chul Han (2012), citado por Fernández (2021). Los trabajadores se autoimponen la obligación de ser productivos de manera permanente, cumpliendo el imperativo de la sociedad actual de ser un empleado útil y con iniciativa, autoimponiéndose la obligación de maximizar el rendimiento, es decir, autoexplotándose, lo que para las formas actuales de gestión de recursos humanos resulta de mayor efectividad al ser el explotador el mismo explotado (Fernández, 2021).

El fordismo fue la continuidad y la intensificación del proceso de dominio sobre la fuerza de trabajo iniciado con el taylorismo, matrices de producción con las que a su vez el toyotismo, caracterizado por una mayor flexibilidad en comparación a la rigidez de las anteriores, compartió la semejanza del control del tiempo de realización de las tareas (De Freitas Ribeiro, 2015). La flexibilidad y la intensificación de la precariedad siguen siendo componentes esenciales de las técnicas de la gestión de la producción según Batista (2014). En efecto, intensificación y control de tiempo, se mantienen en las actuales formas de uso de la fuerza laboral mediante procedimientos, tal vez más sutiles pero igualmente eficaces para los propósitos del empleador, en diferentes sectores, incluido el del trabajo docente en el sector público.

En la presentación de un documento publicado en el año 2008, el Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) puntualizaba las características que había adquirido el mundo del trabajo en la región. Señalaba que se debilitaron los antiguos mecanismos de protección de los trabajadores, los que estaban centrados en la estabilidad de los puestos de trabajo, así como las formas de mejorar la inserción laboral a lo largo del tiempo, que se basaban en la acumulación de la antigüedad en un puesto de trabajo estable (Weller, 2008). La organización productiva del trabajo fue sustituida, de acuerdo con Pineda y Acosta (2011), por una nueva modalidad que se mueve entre empleo a tiempo completo e indefinido y un sistema de subempleo flexible, lo que ha repercutido en la disminución de la calidad del trabajo.

Una proporción significativa de la población trabajadora de la región latinoamericana se encuentra inserta en el sector informal, por lo que la regulación del trabajo formal tiene una relevancia limitada para los trabajadores de aquel sector. Un indicador clave del agravamiento de la calidad del empleo en América Latina y el Caribe constituye la reducción de la cobertura de la seguridad social, al igual que la significativa proporción de empleados asalariados sin contrato o con contrato a corto plazo, lo que muestra una mayor precariedad (Weller, 2008).

REFORMAS EDUCATIVAS Y EVALUACIONES: MAYORES RESPONSABILIDADES Y EXIGENCIAS PARA DOCENTES SIN CONSIDERACIONES DEL CONTEXTO DEL ENTORNO EDUCATIVO

Las reformas de los Estados latinoamericanos de los años noventa, en respuesta a las necesidades del desarrollo del capital, realizadas con base a exigencias y recomendaciones de organismos internacionales, se tradujeron, entre otros aspectos, en la privatización de los servicios públicos, la reducción del gasto social, al igual que la imposición de cambios en el sistema educativo que impactaron en la intensificación del trabajo docente (Sánchez y del Sagrario, 2012). La reforma educativa de los años noventa del siglo pasado en América Latina impuso nuevas exigencias a los docentes sin la necesaria adecuación de las condiciones de trabajo, lo que implicó un aumento de la carga laboral del docente para atender a estudiantes y padres, que a su vez se tradujo en una intensificación laboral destinada a responder a un número mayor de exigencias en menos tiempo, obligándoles las nuevas condiciones a encontrar soluciones alternativas a crecientes demandas, siendo peor la situación en escuelas ubicadas en lugares con muchas carencias (Oliveira y Melo, 2004).

De acuerdo con Birgin (2000) se ha observado a lo largo de las últimas décadas del siglo pasado una *toma transgubernamental* de decisiones, manifestada en la homogeneidad de la agenda educativa de la región, independientemente de las particularidades de los países, en base a estudios promovidos por organismos financieros internacionales, estudios que ignoraron los contextos y tradiciones. De esa manera, según la autora, los organismos financieros que construyeron una agenda para las políticas educativas, fueron realizando énfasis en determinados lineamientos de gobierno como la descentralización, lo que implicó un rediseño de responsabilidades, cambiándose con ello los sujetos a quienes se formulaban las demandas y dispersándose así los conflictos, para focalizarse luego en el desempeño docente a través de la instalación de la cultura de la evaluación como una forma de control del trabajo de los maestros, con lo que el Estado desplazó su función de garante de la educación pública hacia otra fundamentalmente evaluadora (Birgin, 2000).

En el contexto de la emergencia del *Estado evaluador* (Neave, 2001, citado por Walker, 2020), la evaluación se convirtió en el núcleo político e ideológico de reformas tendientes a transformar los sistemas educativos en el marco de permanentes alusiones a la crisis de las instituciones universitarias, lo que contribuyó junto a otros factores a legitimar la puesta en marcha de políticas evaluativas de la educación superior a nivel mundial, cobrando especial relevancia la evaluación de los docentes (Walker, 2020). En un clima hiperevaluativo en el que todo se evalúa, desde las universidades, las facultades, las carreras de grado y postgrado, y las funciones académicas sobre la base del desempeño docente, se prioriza lo cuantitativo sobre lo cualitativo, la competitividad sobre la solidaridad, el control de lo actuado sobre la libertad de iniciativa (Villagra, 2015).

A decir de Oyarzún y Soto (2020), la “*burocracia mecánica*” (pág. 109) desarrollada en sectores productivos y de servicios implica la realización de una labor operativa rutinaria que tiene prescrito los procesos de trabajo y los resultados, la que aplicada al ámbito educativo conduce el trabajo docente hacia el acatamiento de instrumentos y evaluaciones externas cuyo objetivo es la producción de evidencias para rendir

cuentas, un fin en sí mismo; reduce los procesos analíticos y, entre otros efectos, aumenta la pasividad profesional (Oyarzún y Soto, 2020). En términos de Remolina (2019), la “*gestiocracia*” (pág. 197) es una estrategia ideológica mediante la cual las contradicciones socioeconómicas son excluidas del ámbito escolar cuando se somete la compleja realidad educativa a la mera cuantificación de los resultados, reduciendo la calidad educativa a una representación numérica que homogeniza y convierte el problema de la educación, con la cuantificación de lo cualitativo, en una expresión de fácil observación. Esto explica, según el autor, la idea de una educación globalizada obsesionada con la obtención y mejora de índices de calidad. La principal responsabilidad del desempeño estudiantil y de la escuela es atribuida desde la retórica oficial a los maestros, lo que elude la consideración de los contextos de marginación y pobreza del entorno educativo y las condiciones laborales de los docentes (Sánchez y del Sagrario, 2012). En América Latina la asociación entre pobreza y fracaso escolar es una realidad que afecta especialmente a los sectores marginados del campo y la ciudad, desde que a mediados del siglo pasado empezó la expansión de los sistemas educativos (Ezpeleta, 1992).

TRABAJO DOCENTE: INESTABILIDAD, MULTIEMPLEO, TIEMPO INSUFICIENTE Y AUTOINTENSIFICACIÓN LABORAL HETERÓNOMA

Se ha generado en el contexto escolar, a decir de Cervantes Holguín (2016), la “*sociedad de la urgencia*” (pág. 4), la que promueve, según la autora, el incremento de las tareas, horarios atípicos y la aceleración de la ejecución de las actividades. La intensificación del trabajo genera, de acuerdo con Villagra (2015), reacciones extremas que van desde una inacción casi paralizante hasta el desarrollo de una hiperactividad que confunde lo necesario con lo posible, así como lo importante con lo accesorio y que invade el espacio del hogar, poniendo en tensión lo laboral y lo extralaboral, lo público y lo privado. De manera específica, la intensificación del trabajo docente consiste, según Villagra (2015), en el aumento de la cantidad de obligaciones a ser cumplidas dentro de una misma carga horaria. Con relación a ello, los resultados de un estudio demostraron que más del 80% de los docentes encuestados consideró que el tiempo disponible para la realización de sus tareas es insuficiente (Terán y Botero, 2014). La autointensificación del trabajo tiene, por lo tanto, un origen heterónimo según Oliveira y Melo (2004), siendo, de acuerdo con los autores citados, un rasgo perverso la imposibilidad de cumplimiento de muchas de las demandas presentadas al profesor, lo que le ocasiona sufrimiento, insatisfacción, enfermedad, frustración y fatiga, además de quitarle tiempo de prepararse y reflexionar críticamente sobre su trabajo. Un estudio realizado en 6 países encontró similitudes en las realidades que afectan a los docentes, como la realización de las tareas fuera del horario laboral, por ende, la invasión del trabajo en el espacio doméstico, lo que afecta el uso del tiempo libre, el contacto con la familia y la recreación, además de problemas relacionados con la salud mental, de manera específica una alta proporción de profesionales con cuadros depresivos (Cuenca *et al.*, 2005).

Ante la falta de estabilidad en el trabajo, que ocasiona el temor de no ser recontratado, en el caso de docentes interinos, y que se constituye en una fuente

de estrés, puede conducir a los maestros a incrementar su seguridad laboral mediante empleos adicionales que se traducen en aumentos de horas de trabajo y mayores esfuerzos, lo que de mantenerse en el tiempo puede desembocar en un estado de estrés crónico (Marrau, 2004). Los docentes que combinan la docencia con otro trabajo remunerado disponen de menor tiempo para planificar adecuadamente el proceso de enseñanza, una realidad de uno de cada tres profesores del nivel primario en América Latina, que afecta la posibilidad de intercambiar estrategias con otros docentes y dar una buena atención a sus estudiantes, lo que no es compatible con los procesos de mejoramiento de la calidad educativa (Murillo y Román, 2013).

La precarización del trabajo docente se hace visible en la intensificación de la jornada laboral, las múltiples funciones y responsabilidades, el doble o triple empleo dentro del mercado educativo, las dificultades para actualización de la formación y otras realidades como la subocupación en el mercado informal (Gutiérrez, 2010). Interinazgo, nombramientos entrecortados, atraso en el pago de salarios, poca estabilidad en un puesto de trabajo y otros, son problemas que muestran el deterioro de las condiciones de trabajo y, por ende, la realidad de inseguridad laboral que enfrentan los trabajadores docentes (Morales, 2011). La sobrecarga física y psíquica como consecuencia de largas horas de trabajo, presiones y tensiones contribuyen al deterioro emocional del docente, el que puede ser grave y configurarse el *Síndrome de Burnout*, un estado de agotamiento, baja realización, es decir una autoevaluación negativa que lleva a la desmoralización e insatisfacción con los resultados laborales (Marrau, 2004). La excesiva cantidad de trabajo y el limitado tiempo disponible para realizar las tareas implican el aumento del ritmo laboral y somete al docente a trabajar constantemente bajo presión, lo que tiene un impacto significativo en su desempeño profesional y su bienestar, pudiendo generar patologías como trastornos cardiovasculares, gastrointestinales y otros que ponen en riesgo su salud (Terán y Botero, 2014). La intensificación del trabajo docente se constituye en una de las formas más tangibles de degradación de los educadores (Apple, 1995 citado por Sánchez y del Sagrario, 2012). El trabajo precario, caracterizado entre otros aspectos por la baja remuneración, jornadas laborales largas, esfuerzo mental o físico excesivos, no ofrece las condiciones propicias para el desarrollo de las personas (Salas, 2013, citado por Garzón y Pineda, 2022).

La intensificación del trabajo y el control del tiempo de realización de las tareas en el puesto laboral, procedimientos de producción diseñados por el taylorismo, profundizados por el fordismo y combinados con la “flexibilidad” del toyotismo, son rasgos de explotación de la fuerza de trabajo que se manifiestan actualmente en las nuevas formas de empleo como la *uberización*, que sostiene, a decir de Juraski Camillo y Moura (2021), la *falsa narrativa* del empleo con horario flexible, la que se contrapone con la necesidad de disponer de largas horas de la jornada para obtener un ingreso que mínimamente pueda garantizar la cobertura de los gastos familiares. De Freitas Ribeiro (2015) afirma que las personas se encuentran en un mundo donde la *velocidad* es un *valor* que condiciona la relación entre la humanidad y el trabajo, pero también con la familia y los demás integrantes del círculo de relacionamiento más cercano, generando así, según la autora, una sociedad enferma llena de síndromes de pánico, estrés, hiperactividad, depresión, etc., de la que el ámbito laboral docente no es una excepción.

INTERÉS DE ACCESO A LA CARRERA DOCENTE EN UN CONTEXTO ECONÓMICO ADVERSO

La formación terciaria no garantiza necesariamente un proceso de movilidad social ascendente, lo que plantea en ciertos casos el problema de la incoherente relación entre mercado laboral y educación superior, algo que se constata especialmente en las áreas de Ciencias Sociales y Educación en las que existe una saturación de profesionales con grado universitario (Morales, 2011). A pesar de ello, en un contexto de desocupación y subocupación, el trabajo docente resulta atractivo porque conserva, según Birgin (2000), algunos rasgos característicos del empleo público del Estado de Bienestar como la estabilidad salarial, lo que en tiempos de crisis incentiva el aumento de ingresantes a la carrera docente y también produce el retorno a dicha actividad laboral de quienes no la estaban ejerciendo, tras ser despedidos de otro empleo o porque el empleo por cuenta propia se resintió y necesitan un ingreso para la cobertura de los gastos familiares. El interés manifestado en seguir la carrera docente en Paraguay por personas de diferentes puntos del país parece confirmar la afirmación anterior (Pereira *et al.*, 2023).

Las preguntas que han guiado la investigación presentada en este artículo han sido las siguientes: 1-) ¿Cuáles han sido las posibilidades de inserción a la docencia en el sector público paraguayo entre los años 2014 al 2024?; 2-) ¿cuáles son las condiciones laborales de los docentes paraguayos?, y 3-) ¿cuáles fueron las condiciones en que se desarrolló el proceso jubilatorio de los docentes paraguayos entre el 2010 y el 2024?

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico de este trabajo se funda en la indagación de datos estadísticos oficiales provenientes de dos ministerios del Poder Ejecutivo de Paraguay sobre las condiciones de inserción laboral, de trabajo y de jubilación de docentes de la Educación Escolar Básica y de la Educación Media de instituciones educativas cuya gestión depende del Estado. De manera específica, las fuentes principales de los datos revisados y analizados fueron la Dirección General de Jubilaciones y Pensiones del Viceministerio de Administración Financiera, por una parte, y el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, por la otra, dependientes ambos viceministerios del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). La otra institución consultada fue el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC). Aportaron los datos analizados en el estudio varias direcciones y departamentos de la cartera estatal: 1-) Dirección de Concurso y Selección del Personal Docente y Administrativo, 2-) Dirección General de Gestión y Desarrollo del Personal, 3-) Dirección de Bienestar del Personal, 4-) Dirección de Movimiento de Personal, 5-) Dirección General de Administración y Finanzas, 6-) Dirección de Administración de Sueldos y Beneficios, 7-) Departamento de Jubilaciones, 8-) Departamento de Registro de Movimientos del Personal, 9-) Departamento de Sueldos y, 10-) Departamento de Administración de Sistemas y Presupuesto.

Los datos que disponen las instituciones señaladas fueron solicitados a través del Portal de Acceso a la Información Pública del Paraguay. El acceso a los que finalmente fueron remitidos definió el alcance de la investigación realizada. Una vez recibidos los datos peticionados se procedió a realizar la correspondiente sistematización de los mismos a fin de dar respuestas a los objetivos de la investigación. El objetivo general del estudio fue analizar las condiciones de inserción laboral, de trabajo y de jubilación de los maestros paraguayos de instituciones públicas de educación escolar básicas y nivel medio, desde el 2010 al 2024. Los tres objetivos específicos establecidos fueron los siguientes: 1-) determinar las posibilidades de inserción a la docencia en el sector público paraguayo entre los años 2014 al 2024; 2-) examinar las condiciones laborales de los docentes paraguayos y; 3-) describir las condiciones en que se desarrolló el proceso jubilatorio de los docentes paraguayos entre el 2010 y el 2024. Adicionalmente fueron consultados datos de la Encuesta Permanente de Hogares, elaborada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), y de la Gerencia de Mercados del Banco Central del Paraguay (BCP). Éstos complementaron y precisaron los hallazgos.

INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO PARAGUAYO ENTRE LOS AÑOS 2014 AL 2024

Desde el año 2014 al 2024 se llevaron a cabo 69 concursos para seleccionar e incorporar docentes al sector público, de acuerdo con los datos de la Dirección de Concurso y Selección del Personal Docente y Administrativo y la Dirección General de Gestión y Desarrollo del Personal del MEC. En promedio se realizaron 6 concursos anuales de selección en el período mencionado. Fueron incorporados 61.963 docentes en el lapso estudiado. El 2019 fue el año de mayor cantidad de docentes incorporados, 21.831 maestros. Otros años de incorporación masiva fueron el año 2020, con más de 10.000 profesionales de la educación ingresados al magisterio nacional, y el 2023 con más de 11.000 incorporaciones (“Solicitud 85548”, 2024).

El ingreso al sector público de aproximadamente 62.000 maestros no representa sin embargo la cobertura de la totalidad de las necesidades del servicio de enseñanza en las instituciones educativas estatales. En el período 2014-2024, los concursos de selección fueron convocados para cubrir casi 162.000 puestos laborales; fueron cubiertos más de 126.000 puestos, el 78% de los cargos concursados, a lo largo de poco más de una década. En algunos años el número de cargos no cubiertos superó la mitad de los puestos concursados. Por ejemplo, en el 2016 llegó casi al 70%; en el 2017 aproximadamente al 56%. En otros años fue menos del 50% pero superior al 40% como ocurrió en el 2015 y el 2024. En los años 2014, 2018 y 2021 superó el 30%. En total no pudieron ser cubiertos casi 36.000 puestos laborales en los concursos de selección realizados desde el 2014 al 2014, un 22% de los cargos concursados (Ver tabla 1).

A setiembre del 2024, según datos del MEF, se encontraban insertos en el sector público 80.514 docentes activos. También a esa fecha, de acuerdo con datos del MEC, integraban el BDDE unos 31.883 maestros habilitados, esperando la oportunidad para participar de los concursos de selección docente convocados por la cartera de Estado. El número de docentes elegibles representa casi el 40% de la cantidad de

Tabla 1. Número de puestos concursados en convocatorias realizadas por el Ministerio de Educación y Ciencias. Años 2014 -2024.

Año	Puestos convocados	Puestos cubiertos	% cubierto	Puestos no cubiertos	% no cubierto
2014	4.658	3.166	68	1.492	32
2015	15.023	7.948	52,9	7.075	47,1
2016	11.353	3.476	30,6	7.877	69,4
2017	3.798	1.687	44,4	2.111	55,6
2018	1.717	1.132	65,9	585	34,1
2019	49.583	43.934	88,6	5.649	11,4
2020	25.458	22.330	87,7	3.128	12,3
2021	4.024	2.721	67,6	1.303	32,4
2022	13.850	12.934	93,4	916	6,6
2023	27.907	24.299	87,1	3.608	12,9
2024	4.247	2.407	56,7	1.840	43,3
Total	161.618	126.034	78	35.584	22

Fuente: Dirección General de Gestión y Desarrollo del Personal; Dirección de Concurso y Selección del Personal Docente y Administrativo del Ministerio de Educación y Ciencias. Elaboración propia.

docentes activos y aproximadamente el 52% de los que ingresaron trabajar en el sector público durante 11 años.

Datos del Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA), del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional del MEF, muestran que el número de docentes activos en el servicio público se ha reducido desde el 2015 al 2022, de 82.443 a 77.813, una reducción que implicó en 8 años 4.630 maestros menos. La cantidad de docentes activos volvió a subir en los siguientes períodos anuales pero hasta setiembre de 2024 no volvió a superarse la cifra del 2015. En efecto, a setiembre de 2024, se tenían casi 2.000 docentes menos en relación al 2015. Los datos fueron reportados mensualmente por el MEC al Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional (“Solicitud 85544”, 2024).

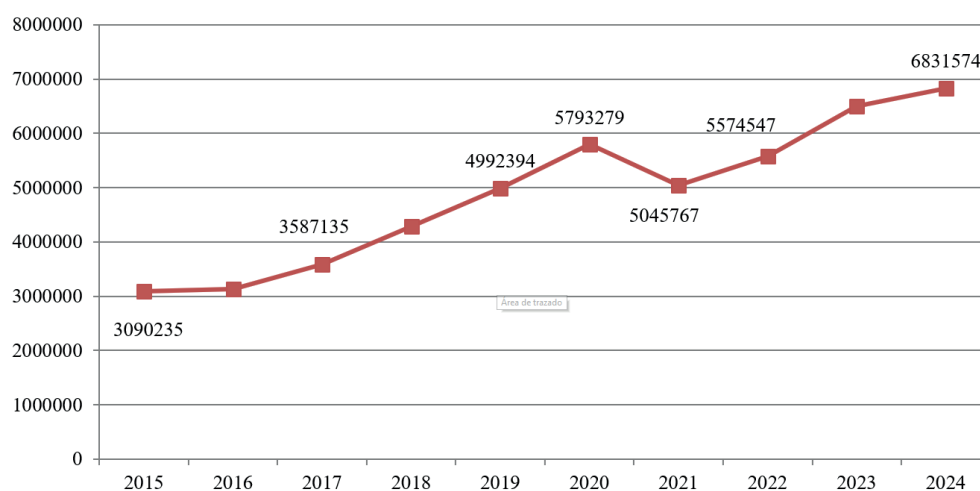
CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES PARAGUAYOS

Tras haber revisado las posibilidades de inserción a la docencia en el sector público, se impone la necesidad de ver cuáles son las condiciones laborales de los maestros, a partir de los datos relacionados al salario, seguridad social y estabilidad laboral a los que se accedió a partir de la consulta realizada a las instituciones. Según datos del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, el salario mensual promedio del docente ha registrado un crecimiento constante desde el 2015 al 2024, pasando de 3.090.235 guaraníes, equivalente a 598 dólares americanos a julio del 2015¹, a 6.831.574 guaraníes, igual a 906 dólares americanos a julio del 2024² (Ver figura 1)³. Si bien es cierto en la moneda paraguaya, guaraní, el incremento salarial representó una suba de 221% en 10 años, al calcular en dólares, a fin de acercarnos al valor real del ingreso, el crecimiento experimentado en una década fue de 151%.

Para tener un panorama comparativo del salario docente con relación a los demás trabajadores del sector público, se recurrió a datos del segundo trimestre del 2024 de la Encuesta Permanente de Hogares Continua, elaborada periódicamente por el INE, los que indican que a junio del 2024 el salario promedio mensual de trabajadores del sector público, era de casi 5.000.000 guaraníes (INE, 2024), equivalente entonces a unos 630 dólares americanos. El ingreso promedio mensual de los docentes tiene así una diferencia favorable de 276 dólares en relación al promedio general de los trabajadores estatales.

Respecto a la seguridad social, información proporcionada por el Departamento de Administración de Sistemas y Presupuesto del Ministerio de Educación y Ciencias indica que a setiembre del año 2024 se encontraban incorporados más de 80.000 docentes como beneficiarios de servicios de salud del Instituto de Previsión Social (IPS), en virtud a lo establecido en la ley N° 537 del año 1958 que declara la obligatoriedad de la inclusión al mencionado seguro de todos los maestros y catedráticos dependientes del MEC. El seguro de salud del IPS es financiado con el 5,5% de descuento del salario mensual de los docentes, porcentaje establecido en el artículo cuarto de la referida ley. Con relación a la estabilidad laboral, de un total de 80.514 docentes, a setiembre del 2024, unos 895 maestros, el 1,1%, se encontraban vinculados laboralmente en carácter de contratados, es decir, de manera transitoria o interina; los demás en carácter permanente (“Solicitud 85544”, 2024) .

Figura 1. Evaluación del salario docente, años 2015 al 2024 (En guaraníes)



Fuente: Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional. Elaboración Propia.

CONDICIONES DE JUBILACIÓN DE LOS DOCENTES PARAGUAYOS ENTRE EL 2010 Y EL 2024

Entre el 2016 y el 2024 se registraron 21.075 solicitudes de jubilaciones de docentes paraguayos y se procesaron en el mismo período de nueve años unos 20.401 expedientes, jubilándose efectivamente en dicho período 18.711 maestros. La diferencia entre las solicitudes realizadas y las jubilaciones concretadas fue de 2.364 docentes

que en ese tiempo (2016-2024) no lograron su jubilación. El año con menor cantidad de solicitudes del trámite jubilatorio fue el 2020, año pandémico, con solo 444 pedidos luego de haberse registrado en años anteriores cifras superiores a 2.000, incluso más de 3.000 en el 2017. Desde el nivel más bajo del 2020 se volvió a observar un importante repunte en los años siguientes, llegando a setiembre del 2024 a casi 4.000 solicitudes, un crecimiento de casi 9 veces más pedidos del trámite entre el 2020 y 2024, según datos proporcionados por el MEF (“Solicitud 85544”, 2024).

La resolución N° 02/2024 de la Dirección General de Jubilaciones del MEF establece en el segundo artículo un plazo de 60 días hábiles para la emisión de la resolución que habilita al goce de la jubilación docente. El finiquito del expediente no sería, sin embargo, equivalente al ejercicio automático del mencionado derecho. El plazo de 60 días, establecido para la emisión de una resolución, solo rige también en caso de no encontrarse inconvenientes en la revisión documental del expediente del docente que solicita su jubilación. Uno de los principales problemas señalados oficialmente por el MEF para la concreción de la jubilación en el magisterio es la diferencia entre la categoría asignada y la función efectivamente cumplida. Esta es una situación detectada al momento del procesamiento cuando se constata que maestros con rubro docente cumplían funciones administrativas, lo cual genera confusión, según la Dirección General de Jubilaciones del MEF, y demora el proceso. Un docente se jubila tras haber cumplido 28 años de servicio ininterrumpido, pudiendo acceder a la jubilación anticipada a los 25 años de ejercicio profesional⁴; por su lado, los funcionarios administrativos deben tener cumplidos 62 años de edad y al menos 20 años de servicio, o 50 años de edad y 2 décadas de trabajo para la jubilación extraordinaria. Para los docentes no se requiere una edad mínima para la jubilación (Ley N° 2345/2003; Ley N° 3542/2008; Ley N° 4252/2010).

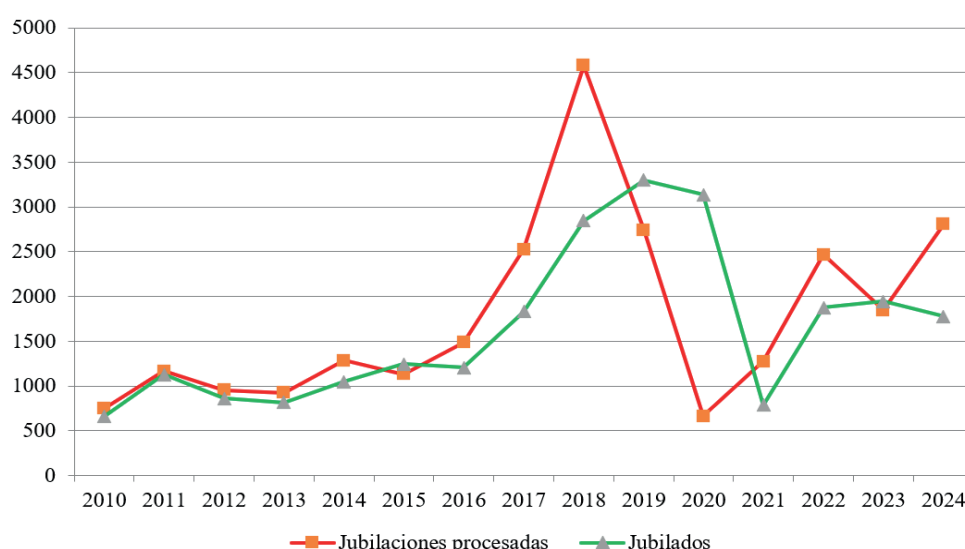
La cantidad de expedientes de solicitud de jubilaciones de docentes, procesada por año, se ha sextuplicado en un período de 8 años, pasando de 746 en el 2010 a 4.579 expedientes en el 2018, único año en que se alcanzó una cifra cercana a 5.000 solicitudes procesadas por el MEF en el período 2010-2024. En los siguientes años se registraron descensos que en el 2020 alcanzaron su nivel más bajo con 666 expedientes procesados, una reducción del 85,5%. El descenso registrado en solo 2 años, 2018 al 2020, es equivalente en términos absolutos a una cifra casi 7 veces inferior. En el período 2010-2024 el promedio mensual más alto de expedientes procesados se alcanzó en el 2018 con 382 documentaciones atendidas. Además del 2018 solo en el 2024 se logró pasar el promedio mensual de más de 300 expedientes. Y solo en 3 años: 2017, 2019 y 2022 se superaron 200 expedientes procesados en el mes.

Por su parte, el número de docentes jubilados se quintuplicó entre los años 2010 al 2019, pasando de 661 a 3.298 maestros beneficiados con el régimen jubilatorio en ese lapso. El 2019 fue el año con mayor número de jubilados del magisterio paraguayo en el período comprendido entre el 2010 y el 2024. Desde el pico registrado en el 2019 se produjo en el 2021 un drástico descenso del 76% del número de jubilados, bajando ese año a 788 la cantidad de docentes que obtuvieron su jubilación. En los siguientes, 2022 al 2024, volvieron a registrarse ascensos, los que superaron más del 200% pero sin alcanzar el número de 2.000 jubilados en cada uno de esos períodos anuales, lejos de la cifra de más de 3.000 maestros retirados en el 2019 y mucho más lejos de la promesa del MEF de jubilar a 4.000 docentes en marzo del 2024.

La tendencia que muestran 3 lustros analizados indica que el número de docentes que efectivamente se jubilaron es menor al número de expedientes de solicitud de jubilaciones procesados por el MEF. En 4 años: 2015, 2019, 2020 y 2023 se ha registrado un menor número de expedientes procesados en relación a la cantidad de maestros que pasaron a jubilación esos años (Ver figura 2). En el 2020, por ejemplo, se procesaron 666 expedientes y se jubilaron más de 3.000 maestros. La diferencia mencionada correspondería a procesamientos de expedientes de años anteriores. Es decir se jubilaron esos 4 años mencionados más docentes que el número de expedientes procesados porque sus documentos ya habrían sido finiquitados en períodos anuales anteriores.

El MEC informó en setiembre del 2024 a nuestra consulta que alrededor de 3.500 docentes cuentan con la antigüedad requerida para retirarse y sus trámites jubilatorios estaban siendo gestionados ante la Dirección General de Jubilaciones. Unos 3.500 cargos que quedarían vacantes para ser cubiertos con los maestros del BDDE al concretarse los trámites de jubilación, una cifra que podría ser mayor toda vez que se agilicen los procesos para que más docentes se jubilen, de acuerdo con las estimaciones del departamento de Jubilaciones de la Dirección de Bienestar del Personal del MEC.

Figura 2. Número de jubilados versus jubilaciones procesadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas de Paraguay. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Los datos analizados en este trabajo muestran que la inserción de docentes a la función pública mediante casi 70 concursos de selección, realizados a lo largo de 11 años, no ha logrado cubrir todas las necesidades del servicio de enseñanza que requieren las instituciones educativas, necesidades que han sido determinadas por el mismo MEC, cartera estatal que define el número de docentes que los locales escolares necesitan y convoca a concursos de selección para la cobertura de esos requerimientos. En general, durante poco más de una década, no pudieron ser cubiertos

aproximadamente 36.000 puestos de trabajo, 22% de los cargos que fueron llamados a concurso. El dato no es menor. El número de puestos no cubiertos durante ese tiempo es superior a la cantidad de docentes que a setiembre del 2024 integraban el BDDE, casi 32.000 maestros esperando la oportunidad de una convocatoria para presentarse y competir por un lugar de trabajo. Si bien es cierto no se puede hacer una afirmación tajante señalando que el número de puestos no cubiertos durante 11 años sea la cifra requerida actualmente de docentes para las instituciones educativas estatales del Paraguay, sin embargo la comparación entre cargos no cubiertos en los concursos realizados y docentes en espera de una convocatoria de selección, es una aproximación para comprender las necesidades del servicio de profesionales de la educación que tienen los locales escolares del país, considerando que una parte importante de los cargos no cubiertos corresponde a concursos llevados a cabo en los últimos años.

Los requerimientos no cubiertos explican la activación en algunos momentos y lugares de medidas de protestas a las que apelan los estudiantes e incluso sus familias para exigir se les asignen docentes que puedan dar clases. Debe tenerse en cuenta además que el número de docentes en el sector se ha reducido entre el 2015 y el 2024. Aunque en ese lapso no se haya registrado un descenso pronunciado, la diferencia de la cantidad de docentes entre esos años, aproximadamente 2.000 menos, representa igualmente una necesidad más que con seguridad necesita ser cubierta. Probablemente lo que muestra el análisis también explica la *superpoblación de docentes* a la que hizo referencia el ministro de Educación en julio del año 2024, superpoblación que podemos estimar a partir de los datos revisados en este estudio. Si damos una mirada al mundo laboral y recordamos que precisamente en julio del 2024 se presentaron casi 60.000 docentes a la prueba masiva de incorporación al BDDE, podemos constatar que ese número representa alrededor del 70% de la cantidad de docentes activos en instituciones educativas estatales, una realidad que muestra la gran necesidad de empleo que tienen los maestros, especialmente los jóvenes que se formaron para ejercer la docencia.

Pese a que ha aumentado el número de docentes jubilados en los últimos años, al igual que los procesamientos de las solicitudes de jubilaciones por parte del MEF, los números analizados muestran que entre el 2016 al 2024, casi una década, un 11% de retiros jubilatorios no pudieron concretarse en ese período, al menos en los años en que fueron realizadas las solicitudes. La legislación paraguaya señala que todo educador cesará automáticamente en su cargo un mes después de cumplidos los requisitos para acceder a los beneficios de la jubilación. Por su parte, la normativa específica del MEF establece un plazo de 60 días hábiles para la emisión de la resolución habilitante al goce de la jubilación docente. Lo observado en un lapso de casi 10 años muestra que lo establecido no se cumplió o no pudo cumplirse en 11 de cada 100 solicitudes realizadas. La demora en los trámites afecta los derechos de los maestros que ya cumplieron su ciclo laboral, que pueden llegar a esperar algunos años para la concreción del acceso al retiro jubilatorio, además de privar del ingreso a un puesto laboral a los docentes jóvenes que esperan una oportunidad para poder trabajar en el servicio de la docencia en el sector público.

A juzgar por el alto número de profesionales de la educación que apuntan a competir por un puesto de trabajo en el sector público, factores como el salario promedio del magisterio nacional, superior al ingreso promedio de los trabajadores

estatales, el seguro social obligatorio y la estabilidad laboral, la que se manifiesta en la alta proporción de docentes nombrados en cargos permanentes, incentivan la masiva participación de los maestros en las pruebas de admisión al BDDE del MEC. Lo afirmado por Birgin (2000) sigue teniendo vigencia, al menos en el caso paraguayo: *la docencia conserva los rasgos de un Estado de Bienestar*, el que contradictoriamente en Paraguay nunca fue desarrollado o sus beneficios alcanzaron siempre a una mínima porción de la población paraguaya empleada en el sector público. Tal vez por ello, al estar concentradas las posibilidades de obtener un trabajo seguro y un salario relativamente bueno en un área del servicio público, que tantos maestros sigan apostando a las posibilidades de inserción a un empleo en una institución educativa estatal. Mientras ello ocurra, el multiempleo para tratar de obtener un ingreso que garantice mínimamente su supervivencia y la de su familia, con las implicancias que conlleva esa forma de vinculación con el mundo del trabajo, como las jornadas de horas excesivas, sea la alternativa que disponen miles de docentes deseosos de acceder a un empleo digno.

REFERENCIAS

- Batista, E. (2014). A dialética da Reestruturação Produtiva: A processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. *Aurora*, 7(2), 17-34. Recuperado de <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/3848>
- Birgin, A. (2000). La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión. En P. Gentili y G. Frigotto (Comps.). *La ciudadanía negada: Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. CLACSO. Recuperado de https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/buscar_libro_detalle.php?campo=autor&texto=&id_libro=271
- Caja fiscal: llueven los pedidos de jubilación (17 de junio de 2024). *Abc*. <https://www.abc.com.py/economia/2024/06/17/caja-fiscal-llueven-los-pedidos-de-jubilacion/>
- Caja fiscal: prevén una masiva jubilación de docentes (21 de junio de 2024). *Abc*. <https://www.abc.com.py/economia/2024/06/21/caja-fiscal-preven-una-masiva-jubilacion-de-docentes/>
- Cervantes Holguín, E., (2016). ¿De qué hablamos cuando hablamos de trabajo docente? *Atenas*, 4(36), 1-8.
- Chaco: Docentes que viajaron en lancha expresan su indignación por suspensión de concurso (16 de julio de 2024). Última Hora. <https://www.ultimahora.com/chaco-docentes-que-viajaron-en-lancha-expresan-su-indignacion-por-suspension-de-concurso>
- Concurso docente: maestros interinos repudian al MEC y amenazan con salir a las calles (15 de septiembre de 2024). *Abc*. <https://www.abc.com.py/nacionales/2024/09/15/concurso-docente-maestros-interinos-repudian-al-mec-y-amenazan-con-salir-a-las-calles/>
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Robalino, M., Rodríguez, L. y Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. OREALC-UNESCO.
- De Freitas Ribeiro, A. (2015). Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. *Lutas sociais*, 19(35), 65-79.
- Ezpeleta, J., (1992). El trabajo docente y sus condiciones invisibles. *Nueva Antropología*, 12(42), 27-42.

- Fernández, T. (2021). *Tiempos Modernos: Taylorismo, Fordismo y Toyotismo*. (Trabajo Final de Práctica Profesional). Escuela de Economía y Negocios, Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1852>
- Ford, H. (1967). *Os princípios da prosperidade*. São Paulo: Livraria Freitas Bastos.
- Garzón-Godoy, Y.F. y Pineda Duque, J.A. (2022). Condiciones laborales en docentes de colegios privados. *Sociedad y economía*, (46), 1-22. Recuperado de <https://doi.org/10.25100/sye.v0i46.11210>
- Gremios docentes exigen respuesta sobre 5.000 cargos vacantes (29 de enero de 2024). *La Nación*. <https://www.lanacion.com.py/pais/2024/01/29gremios-docentes-exigen-respuesta-sobre-5000-cargos-vacantes/>
- Gutiérrez Sandoval, P.R. (2010). Las mujeres profesoras y el trabajo docente. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 1(1), 75-84.
- Instan a agilizar proceso de jubilación de docentes (21 de marzo de 2024). *Hoy*. <https://www.hoy.com.py/nacionales/2024/03/21instan-a-agilizar-proceso-de-jubilacion-de-docentes>
- Instan al Poder Ejecutivo a agilizar proceso de jubilación de docentes (21 de marzo de 2024). *Honorable Cámara de Diputados*. <https://web2.diputados.gov.py/index.php/noticias/instan-al-poder-ejecutivo-agilizar-proceso-de-jubilacion-de-docentes>
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2024). *Boletín Trimestral de Empleo - Encuesta Permanente de Hogares Continua (Segundo Trimestre del 2024)*. Recuperado de <https://www.ine.gov.py/resumen/255/principales-resultados-ephc--segundo-trimestre-2024>
- Juraski Camillo, E. y Moura, D. (2021). Trabalho, capitalismo e classe trabalhadora: Do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado. *Trabalho & Educação*, 30(1), 17-31. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/29157>
- Ley N° 1725. *Establece el Estatuto del Educador*. 13 de setiembre de 2001. Paraguay. <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/769/ley-n-1725-establece-el-estatuto-del-educador>
- Ley N° 2345. *De reforma y sostenibilidad de la Caja Fiscal. Sistema de jubilaciones y pensiones del sector público*. 17 de diciembre de 2003. Paraguay
- Ley N° 3542. *Que modifica y amplía la Ley N° 2345/2003 “De reforma y sostenibilidad de la Caja Fiscal. Sistema de jubilaciones y pensiones del sector público”*. 24 de julio de 2008. Paraguay.
- Ley N° 4252. *Que modifica los artículos 3°, 9° y 10° de la Ley N° 2345/2003 “De reforma y sostenibilidad de la Caja Fiscal. Sistema de jubilaciones y pensiones del sector público”*. 29 de diciembre de 2010. Paraguay.
- Ley N° 537. *Que declara obligatoria la inclusión dentro del régimen del seguro del Instituto de Previsión Social a todos los maestros y catedráticos del magisterio primario y normal de la República*. 19 de setiembre de 1958. Paraguay. <http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4403/ley-n-537-declara-obligatoria-la-inclusion-del-seguro-del-instituto-de-prevision-social-a-todos-los-maestros-y-catedraticos-del-magisterio-primario-y-normal-de-la-republica>
- Marcha docente: Gobierno promete jubilación para 4.000 educadores en el 2024 (09 de octubre de 2023). *Abc*. <https://www.abc.com.py/nacionales/2023/10/05/marcha-docente-gobierno-promete-jubilacion-para-4000-educadores-en-el-2024/>
- Marrau, C.M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68.

- Más de 56.000 docentes afectados por suspensión de concurso del MEC (16 de julio de 2024). Última Hora. <https://www.ultimahora.com/mas-de-56-000-docentes-afectados-por-suspension-de-concurso-del-mec>
- MEC: ante tomas de colegios por falta de rubros, por fin llaman a concurso de docentes (24 de junio de 2024). *Abc*. <https://www.abc.com.py/nacionales/2024/06/24/mec-ante-tomas-de-colegios-por-falta-de-rubros-por-fin-llaman-a-concurso-de-docentes/>
- MEC: Exigen concurso para docentes interinos que ya están en banco de datos (11 de setiembre de 2024). *Abc*. <https://www.abc.com.py/nacionales/2024/09/11/mec-exigen-concurso-para-docentes-interinos-que-ya-estan-en-banco-de-datos/>
- MoralesZúñiga, LC, (2011). Mercado laboral, educación superior y formación docente en costa rica. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 11(1), 1-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44718060021>
- Murillo Torrecilla, F. Javier, & Román Carraso, Marcela. (2013). Docentes en educación primaria en América Latina con más de una actividad laboral: situación e implicaciones. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(58), 893-924. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662013000300010&lng=es&tlng=es
- Oliveira, D.A., Gonçalves, GB y Melo, S.D. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(20), 183-197.
- Ohno, T. (1997). *O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Oyarzún-Maldonado, C. y Soto-González, R. (2020). La improcedencia de estandarizar el trabajo docente: Un análisis desde Chile. *Alteridad. Revista de Educación*, 16(1), 105-116. Recuperado de <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.08>
- Pereira Cardozo, H., Aguilar Benítez, J. P., Aguilar Morínigo, M., Jara Rolón, J. M. y Subeldía, A. (2023). Interés de formación en carreras del INAES por parte de estudiantes y profesionales de la educación de Paraguay. *Aula Pyahu - Revista De Formación Docente Y Enseñanza*, 1(2), 68-80. Recuperado de <https://doi.org/10.47133/rdap2023-12art5>
- Pineda, J. A. y Acosta, C. E. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 60-105. Recuperado de <https://www.banrep.gov.co/es/node/28887>
- Remolina-Caviedes, J.F. (2019). Trabajo docente y políticas de evaluación externa en Colombia y Brasil. *Revista Colombiana de Educación*, 77, 183-202. Recuperado de <https://doi.org/10.17227/rce.num77-6497>
- Resolución General N° 02. *Por la cual se establece la clasificación de los procesos tramitados ante la Dirección General de Jubilaciones y se fija los plazos para la tramitación de los mismos*. 13 de marzo de 2024. Paraguay.
- Sánchez-Cerón, M. y del-Sagrario, F. M. (2012). La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 42(1), 25-54. Recuperado de https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r2011-2020/r_texto/t_2012_1_03.pdf
- Solicitud de datos sobre salario y jubilación docente N° 85544. (2024). En el *Portal Unificado de Información Pública*. Recuperado de <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/#!/ciudadano/solicitud/85544>
- Solicitud de datos sobre concursos docentes y jubilación N° 85548. (2024). En el *Portal Unificado de Información Pública*. Recuperado de <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/#!/ciudadano/solicitud/85548>

informacionpublica.paraguay.gov.py/#!/ciudadano/solicitud/85548/reconsiderar/ca2e8cd0-08a5-4444-9625-d85fa1a1ee13

- Suárez Corujo, B. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas laborales*, (141), 37-66. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/141_2.pdf
- Taylor, F. (1990). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Editora Atlas.
- Terán Rosero, A. C. y Botero Álvarez, C. C. (2014). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de psicología*, 5(2), 95–106. Recuperado de <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- Villagra, M.A. (2015). El actual trabajo docente universitario en Argentina: alertas para repensar. *Educar em Revista*, (57), 115-129.
- Walker, V. (2020). El trabajo docente universitario y su evaluación: políticas, tensiones y desafíos. *Educação em Revista*, 36, e221045. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/0102-4698221045>
- Weller, J. (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: Experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe*. CEPAL. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/26863348>

¹ La planilla referencial de cotizaciones del Banco Central del Paraguay indica que el 01 de julio del 2015 cada dólar se cotizaba a 5.164,22 guaraníes. Consultado el 11 de octubre de 2024 en <https://www.bcp.gov.py/webapps/web/cotizacion/monedas>

² La planilla referencial de cotizaciones del Banco Central del Paraguay indica que el 01 de julio del 2024 cada dólar se cotizaba a 7.538,77 guaraníes. Consultado el 11 de octubre de 2024 en <https://www.bcp.gov.py/webapps/web/cotizacion/monedas>

³ Las cifras de ingresos de docentes entregadas por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional a solicitud de la investigación que sustenta este artículo, fueron promediadas por dicha instancia del Ministerio de Economía y Finanzas de Paraguay, pudiendo ser superiores en algunos casos o estar por debajo en otros, lo cual depende de la cantidad de turnos de trabajo que tiene a su cargo un docente en la Educación Escolar Básica o de la cantidad de horas cátedra que tiene asignadas en la Educación Media.

⁴ El artículo 32 de la ley N° 1725/2001, que estableció el Estatuto del Educador, señala que a las mujeres se les computa un año más de servicios por cada hijo nacido durante el ejercicio de la docencia, no debiendo exceder de cinco el número de años computados en esta forma.