

La trayectoria profesional docente en Argentina



*Este sello destaca una de las diez prioridades clave establecidas en el **Acuerdo por la Educación**, un compromiso colectivo y plural para contribuir con la mejora de la educación en Argentina.*

Autores:

Cecilia Veleda (CIPPEC), **Federico del Carpio** y **María Sol Alzú** (Argentinos por la Educación)

Cómo citar:

Veleda, C., del Carpio, F. & Alzú, M.S. (2026). La trayectoria profesional docente en Argentina. Argentinos por la Educación.

Entre los 40 y 49 años, 4 de cada 10 docentes aún no alcanzan la titularidad.

La trayectoria profesional docente en Argentina

Cecilia Veleda (CIPPEC), **Federico del Carpio** y **María Sol Alzú** (Argentinos por la Educación)

El contexto

Fortalecer la profesión docente es una condición indispensable para la mejora educativa. Ese reconocimiento es, precisamente, uno de los ejes del Acuerdo por la Educación impulsado por Argentinos por la Educación, cuya prioridad 7 propone "potenciar la formación, la carrera y el salario de los docentes", asegurando que la docencia sea reconocida y recompensada tanto en términos salariales como de prestigio social, mediante el fortalecimiento de la formación inicial y continua y una carrera profesional atractiva (Lenzi & Volman, 2024). Comprender cómo se estructura hoy esa carrera es un paso necesario para avanzar en esa dirección.

Este informe se inscribe en una línea de trabajo que Argentinos por la Educación viene desarrollando sobre las características y las condiciones de la profesión docente. Un primer antecedente caracterizó a las y los docentes de primaria y sus condiciones de trabajo a partir de la prueba regional ERCE 2019, mostrando rasgos distintivos del caso argentino, como la alta feminización del plantel (94,6%), la elevada proporción de docentes que trabajan en más de una escuela (30,5%) y una tasa de suplencias cortas (16,3%) que cuadruplica el promedio regional (Alu, Bonelli & Nistal, 2023). Un segundo trabajo analizó específicamente los cargos y suplencias en el nivel primario, evidenciando que el 28% de los cargos de maestro de grado eran ocupados por suplentes al momento de las pruebas Aprender 2023, con una mayor incidencia en las escuelas que atienden a los estudiantes más vulnerables (De Simone, Nistal & Sáenz Guillén, 2024). Un tercer informe analizó la formación continua de los maestros, mostrando una alta participación en actividades de capacitación y una proporción menor de docentes con estudios de posgrado o trayectos académicos adicionales (Lista, Orlicki & Sáenz Guillén, 2025). Finalmente, un cuarto informe abordó el sistema de formación docente, dando cuenta de un sistema sobredimensionado y fragmentado, con desafíos de planificación y de articulación entre la oferta formativa y las necesidades del sistema educativo obligatorio (De Luca, Alzú & Sáenz Guillén, 2025).

Estos antecedentes coinciden con diagnósticos previos que sitúan a la profesión docente en el centro de la agenda educativa y que señalan que la carrera, tal como está organizada, ofrece limitadas oportunidades de desarrollo profesional: el ingreso generalizado a través de suplencias hace que en los primeros años de ejercicio predominan la inestabilidad y el cambio constante de escuela, mientras que el ascenso se rige por criterios de antigüedad y acumulación de certificaciones, de forma vertical hacia cargos de dirección y supervisión, sin alternativas de desarrollo horizontal (Veleda, Torre & Paparella, 2025).

El presente informe tiene como objetivo describir y analizar la carrera docente en Argentina a partir de los estatutos jurisdiccionales junto con evidencia sobre las características del cuerpo docente de nivel primario. De este modo, busca ofrecer un panorama tanto del marco que regula la trayectoria profesional de los docentes como de las condiciones y características que presenta la profesión.

El documento se organiza en seis secciones. La primera presenta parte del entramado legal que regula la profesión, desde la Ley de Educación Nacional y las resoluciones del Consejo Federal de Educación hasta los estatutos vigentes en cada jurisdicción, con el año de origen y últimas modificaciones. La segunda describe los requisitos de acceso a la docencia y los sistemas de puntaje que ordenan el ingreso, la movilidad y el ascenso. La tercera integra lo establecido por la normativa con la evidencia disponible para ordenar los principales hitos del recorrido profesional a lo largo del tiempo. La cuarta aborda la carga horaria y los ingresos a lo largo de la vida laboral en comparación con los de otros trabajadores de calificación similar. La quinta caracteriza al cuerpo docente del nivel primario en términos de género y edad. Finalmente, la sexta sección analiza el máximo nivel educativo alcanzado por estos docentes a lo largo de su trayectoria y dónde realizan sus estudios de formación inicial.

El análisis parte de tres fuentes principales de datos complementarias. En primer lugar, los estatutos docentes jurisdiccionales de las 24 jurisdicciones del país. En segundo lugar, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que permite contextualizar la situación de los docentes en el marco más amplio del mercado laboral argentino. Por último, los cuestionarios complementarios de docentes y de directores de la evaluación Aprender 2025, que aportan información sobre las características, la formación y las condiciones de quienes ejercen la profesión en el nivel primario.

Normativa sobre la carrera docente

La carrera docente está regulada por un conjunto de normas de distinto alcance. A nivel nacional, la **Ley de Educación Nacional N° 26.206** establece los principios generales, los derechos y obligaciones de los docentes, los lineamientos para la formación inicial y continua, y los criterios básicos de la carrera en el ámbito estatal, cuya definición corresponde a la cartera educativa nacional, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación.

Entre otros aspectos, la ley dispone que la **carrera docente** debe contemplar, al menos, dos trayectorias de desarrollo profesional: el desempeño en el aula y el acceso a funciones directivas y de supervisión (art. 69). Asimismo, establece que el Ministerio de Educación y las autoridades jurisdiccionales deben promover estrategias para que los docentes con mayor experiencia y calificación se desempeñen en las escuelas que enfrentan contextos más desfavorables (art. 83).

Este marco general se complementa con resoluciones del Consejo Federal de Educación, que fijan acuerdos y criterios comunes para el gobierno y la planificación del sistema formador en todo el país. Sin pretensión de exhaustividad, algunas de las más relevantes han sido: la Res. CFE 30/07, que define las funciones y la organización institucional del sistema formador inicial y continuo; la Res. CFE 72/08 que establece criterios y condiciones para el gobierno de la formación docente a nivel federal y jurisdiccional; la Res. CFE 140/11 que aprueba los "Lineamientos Federales para el Planeamiento y la Organización Institucional del Sistema Formador"; la Res. CFE 337/18 aprueba el "Marco Referencial de Capacidades Profesionales de la Formación Docente Inicial"; y la Res. CFE 476/24 aprueba los nuevos "Lineamientos Curriculares Nacionales para la Formación Docente Inicial".

Por su parte, el Estatuto del Personal Docente introducido por la **Ley N° 14.473**, sancionada en 1958 y aún vigente, regula aspectos fundamentales de la carrera docente como el ingreso, la permanencia, la movilidad, el ascenso y el retiro del sistema educativo. Sobre esta base, cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con su propio **estatuto docente**. Si bien los estatutos vigentes son, en su mayoría, normas de larga data, no todos tienen el mismo origen temporal que el estatuto nacional: 9 de los 24 estatutos son de las décadas del 50' y 60'; 3 fueron aprobados en los 70'; 7 durante los 80'; 2 en los 90'; y 3 en los 2000.

Al analizar dichos estatutos vemos una **matriz común**, derivada del estatuto nacional, que contempla los derechos y obligaciones de un docente, las condiciones de ingreso a la docencia, las situaciones de revista, la estabilidad y su pérdida, las formas de ascensos, el escalafón, las reglas para los traslados y las permutas, los organismos de gobierno (como Juntas de Clasificación y las Juntas de Disciplina), el régimen de licencias, y la evaluación, entre otros aspectos.

Sin embargo, esta matriz común no equivale a homogeneidad; por el contrario, los estatutos jurisdiccionales tienen **diferencias** significativas. De hecho, todos los estatutos han ido incorporando modificaciones a lo largo de los años en dimensiones diversas. Algunas, como Neuquén y Santa Cruz, aún conservan en lo esencial el estatuto nacional de 1958, aprobado posteriormente con leyes propias, y con algunas modificaciones. En la tabla 1 puede apreciarse el año de origen de cada estatuto jurisdiccional y la última norma relevada que modifica uno o más artículos de dicha norma original.

Conocer los estatutos no alcanza, sin embargo, para comprender cómo funciona la carrera docente en la práctica. Las reglamentaciones establecen procedimientos y criterios específicos para aplicar la norma junto con otras normas que regulan aspectos diversos.

Tabla 1. Estatutos vigentes y últimas modificaciones, por jurisdicción.

Jurisdicción	Año del estatuto vigente	Norma del estatuto	Última modificación	Última norma que modifica el estatuto
Buenos Aires (PBA)	1987	Ley N° 10.579	2016	Ley 14.814 (2016): modifica el régimen de licencias.
Catamarca	1976	Decreto Ley N° 3.122	2024	Ley N° 5852 (2024): modifica condiciones para el ingreso a la docencia.
Chaco	1989	Ley N° 647-E	2023	Ley 3.814-E (2023) modifica impedimentos para ejercer la docencia. Ley 3.834-E (2023) modifica licencias. Ley 3.845-E (2023) modifica cesantías de interinos y suplentes.
Chubut	1980	Ley VIII - N° 20	2025	Ley VIII N° 155 (2025): se derogan y se modifican artículos vinculados a la disciplina.
Ciudad de Buenos Aires (CABA)	1985	Ordenanza N° 40.593	2022	Ley N° 6544 (2022): modifica el escalafón añadiendo oportunidades de carrera horizontal.
Córdoba	1957 (P) 1963 (S)	Decreto Ley 1910/E/57 (P) Decreto Ley N° 214 (S)	2021	Ley N° 10.791 (2021): modifica la terminalidad de las suplencias en el nivel primario.
Corrientes	1982	Ley N° 3.723	2024	Ley N° 6.692 (2024): modifica artículos vinculados a la Enseñanza Técnico Profesional.
Entre Ríos	1962	Decreto Ley N° 155	1991	Ley N° 8614 (1991): modifica requisitos de concepto profesional y traslados.
Formosa	1990	Ley N° 931	2014	Ley de Educación Provincial N° 1613 (2014), modifica seis artículos del estatuto docente.
Jujuy	1960 (P) 1978 (S)	Ley N° 2.531 (P) Ley N° 3520 (S)	2018	Decreto Acuerdo N° 8340-E (2018): elimina el Capítulo IX: De la Junta Calificadora.
La Pampa	1988	Ley N° 1124	2023	Decreto N°288/23: modifica el escalafón, incorporando el cargo de Coordinador/a de Ciclo del Nivel Secundario y otros.
La Rioja	1960 (P) 1990 (S)	Ley N° 2.691 (P) Ley N° 5.289 (S)	2001	Ley N° 6.436 (2001): modifica requisitos de inscripción a la docencia.
Mendoza	1984	Ley N° 4.934	2024	Ley 9.606 (2024): prohíbe el ingreso y la permanencia en el sistema educativo a personas con condenas penales.
Misiones	1963	Ley VI – N° 6 (antes Decreto Ley N° 67)	2024	Fecha de consolidación en el Digesto Jurídico de Misiones
Neuquén	1976	Ley N° 956	1985	Ley 1633 (1985): modifica interinatos y suplencias.
Río Negro	1964	Ley L N° 391	2006	Ley N° 4099 (2006): modifica excepciones para la acumulación de cargos. (<i>Derogada</i>)
Salta	1995	Ley N° 6.830	2022	Ley N° 8325 (2022): reestructura las Juntas Calificadoras de Méritos y Disciplina.
San Juan	1960	Ley N° 64-H	2014	Fecha de consolidación en el Digesto Jurídico de San Juan
San Luis	2004	Ley N° XV-0387-2004 (5.648 R)	2006	Ley N° XV-0504 (2006): modifica el régimen de licencias.
Santa Cruz	1975	Ley N° 1023	2013	Ley 3350 (2013): modifica las Juntas de Disciplina.
Santa Fe (*)	2012	Decreto N° 3.029/12	2018	Decreto N° 2.552/18: modifica el sistema de ponderación de antecedentes profesionales docentes.
Santiago del Estero	1958	Ley N° 2.630	2021	Ley N° 7.326 (2021): modifica suplencias y titularizaciones.
Tierra del Fuego	2004	Ley N° 631	2018	Ley N° 1236 (2018): elimina la edad máxima para el ingreso a la docencia.
Tucumán	1967	Ley N° 3.470	2024	Ley N° 9.765 (2024): modifica cuestiones referidas a las Juntas de Clasificación.

Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Estatutos Jurisdiccionales y normas provinciales.
Nota: (1) (P) = Primaria; (S) = Secundaria. | No se contemplaron cambios en las reglamentaciones ni normas complementarias. (2) (*) Santa Fe no cuenta con un estatuto docente: se rige mediante el Sistema Único de Reglamentación de la Carrera Docente, que para el análisis se tomará como estatuto.

¿Cómo ingresan a ejercer la profesión y avanzar en la carrera docente?

En todas las jurisdicciones existe un conjunto de requisitos para ingresar al ejercicio de la docencia. Tres de ellos se repiten: ser argentino nativo, por opción o naturalizado (en general, con cinco años de residencia y dominio del castellano para los naturalizados); tener la aptitud psicofísica y moral que la función requiere; y poseer el título docente habilitante. Las mayores diferencias se observan en la edad máxima establecida para ingresar a la docencia: nueve jurisdicciones fijan un límite de edad, que varía entre los 35 y los 50 años¹. En la mayoría de los casos, el límite se establece en los 40 años¹.

Una vez que cumplen estos requisitos e ingresan a los listados oficiales de aspirantes, los docentes inician su carrera según el sistema de puntaje de su jurisdicción. Este sistema ordena a los aspirantes según sus antecedentes y determina quién tiene prioridad para acceder a cargos docentes, trasladarse de escuela y/o ascender. Para progresar en su trayectoria profesional, los docentes deben acumular antecedentes, cuya ponderación es diferente según la jurisdicción. El gráfico 1 ilustra, de manera simplificada, los principales criterios de acumulación de puntaje.

Gráfico 1. Mecanismos de adquisición de puntaje de la carrera docente según estatutos jurisdiccionales y sus reglamentaciones.



Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Estatutos Jurisdiccionales.

Nota: Cada jurisdicción contempla diferentes dimensiones y otorga una ponderación distinta a cada una para calcular los puntajes. Este gráfico es una representación general de los elementos más comunes.

¹ Chaco, CABA, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Salta, San Juan, San Luis, Santa Cruz y Tierra del Fuego no establecen límite de edad para el ingreso a la docencia; Buenos Aires y Catamarca, 50 años; Chubut, Misiones, Santa Fe y Santiago del Estero, 40 años; Jujuy, Río Negro y Tucumán, 35 años. No obstante, varias de ellas admiten superar el tope acreditando antigüedad docente.

Trayectoria profesional de un docente

La carrera docente no es uniforme: depende de la jurisdicción, del nivel y modalidad de enseñanza, de las decisiones personales y de las oportunidades que ofrece el sistema en cada momento. Sin embargo, es posible identificar una serie de hitos comunes que marcan el paso de una etapa a otra. El gráfico 2 busca ordenar esos hitos principales en una línea de tiempo, combinando lo que establecen los estatutos jurisdiccionales, los regímenes previsionales provinciales y los datos de los cuestionarios complementarios de docentes y directivos de Aprender 2025.

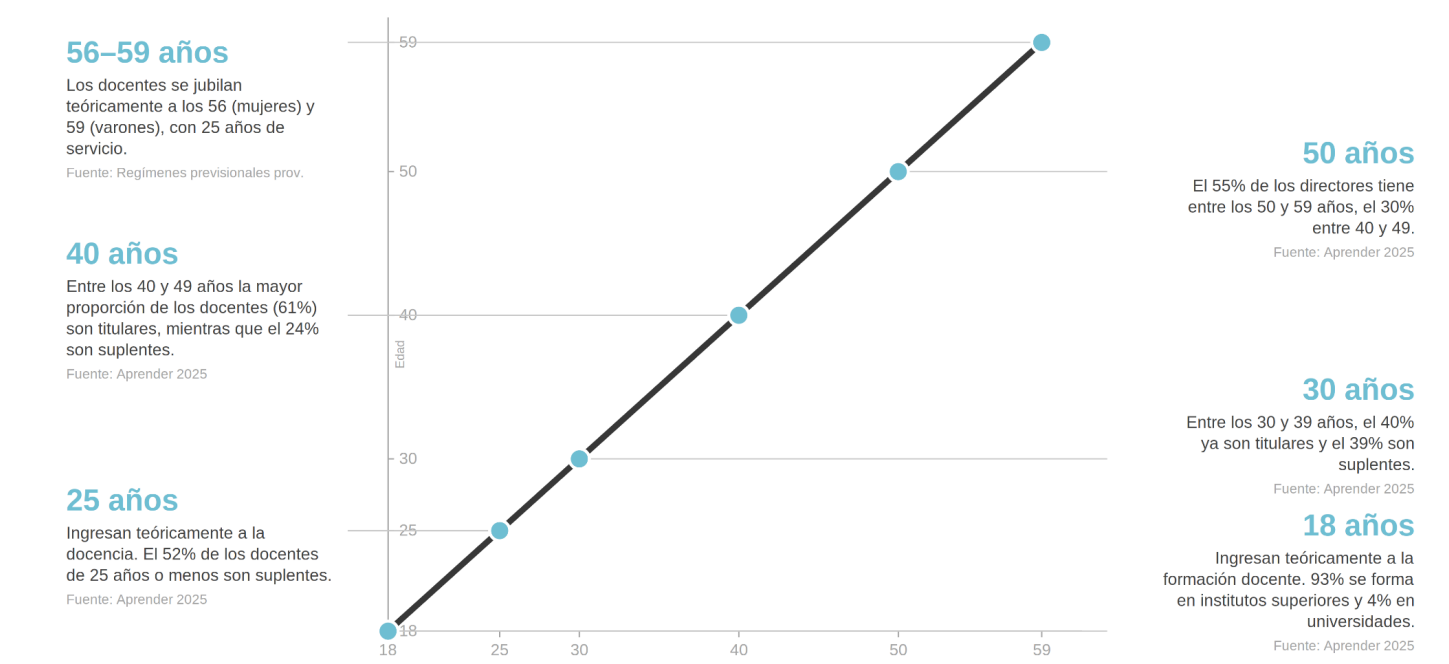
El objetivo de la línea de tiempo es ofrecer una mirada general y ordenada de la carrera docente promedio en el nivel primario, que sirva como punto de partida para comprender su estructura, y no una descripción exhaustiva de todas sus variantes posibles.

La línea de tiempo del gráfico 2 traduce esos hitos en una secuencia que comienza alrededor de los 18 años con el ingreso a la formación docente y continúa hacia los 25 años con el primer ingreso al ejercicio profesional, una etapa en la que el 52% de quienes tienen menos de 25 años se desempeña como suplente. Hacia los 30 años el panorama empieza a modificarse: entre los 30 y 39 años el 40% ya accedió a la titularidad, aunque un 39% permanece todavía en condición de suplente, lo que da cuenta de una transición lenta y desigual hacia la estabilidad.

La titularización aparece representada como un hito en torno a los 40 años: en el tramo de 40 a 49 años el 61% del cuerpo docente ya reviste como titular. Sin embargo, el 39% restante aún no alcanzó esa condición, una proporción significativa si se considera que quienes titularizan más tarde disponen de un período relativamente breve de estabilidad antes de acceder a la jubilación. Más adelante, alrededor de los 50 años, se ubica el acceso a la dirección, cuyos cargos representan el 10% del total según el Anuario Estadístico del año 2025. Este ascenso se alcanza mediante concurso, aunque existen directores que ejercen de manera interina. Sin embargo, el acceso a funciones de conducción no constituye necesariamente el paso siguiente para quienes alcanzan esa edad: el 28% de los docentes frente a alumnos tiene 50 años o más. El recorrido se cierra con la jubilación, prevista a los 56 años para las mujeres y a los 59 para los varones, en ambos casos con 25 años de servicio según el análisis de los regímenes previsionales de cada jurisdicción.

En su conjunto, la línea de tiempo muestra una carrera de progresión gradual, en la que la estabilidad y el ascenso se alcanzan de manera tardía respecto del ingreso: pasan cerca de quince años entre el primer desempeño frente al aula y la consolidación de la titularidad, y otros tantos hasta la eventual llegada a la dirección. A esto se suma la posibilidad de acceder a la jubilación a edades relativamente tempranas, lo que acorta el período de la carrera en el que se concentran los cargos de mayor antigüedad y jerarquía.

Gráfico 2. Línea de tiempo de la carrera docente promedio. Nivel primario.



Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Estatutos Jurisdiccionales, regímenes previsionales y Aprender 2025.

Nota: La línea de tiempo se trata de una representación esquemática y simplificada, construida a partir de promedios y normativa. En la práctica, los tiempos de cada evento, así como la duración de cada etapa de la carrera, pueden variar de manera significativa entre docentes.

Trayectoria salarial docente

La carrera y la evolución salarial de los docentes que trabajan en el nivel primario están estrechamente vinculadas pero no son equivalentes: mientras la primera se rige por los hitos normativos que fijan los estatutos, la segunda depende de la antigüedad, la dedicación horaria y las políticas salariales de cada jurisdicción, factores que no siempre acompañan de manera lineal el avance profesional. Analizarla por separado permite dimensionar en qué medida la carrera docente recompensa efectivamente la experiencia acumulada y cómo se compara ese crecimiento con el de otros trabajadores de calificación similar.

La información disponible sobre la dedicación horaria, el nivel socioeconómico de los docentes y el crecimiento salarial proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Esta fuente no permite identificar específicamente a los docentes, por lo que el análisis se concentra en trabajadores de la educación con nivel terciario o universitario completo que se desempeñan en el ámbito provincial, a los cuales nos referiremos como docentes a lo largo de esta sección. No obstante, esta categoría es más amplia que la de docentes y puede incluir a trabajadores que desempeñan otras funciones educativas dentro del sistema. Por otra parte, en el análisis de la dedicación horaria se consideran únicamente las horas de la ocupación principal, por lo que los resultados deben interpretarse como una aproximación a la situación docente.

El gráfico 3, referido a la carga horaria semanal, muestra una distribución centrada en las dedicaciones intermedias: la barra más extensa corresponde al tramo de 20 a 29 horas (33,1%), seguida por la de 0 a 9 horas (19,5%) y por las de 40 a 49 horas (15,3%); de 10 a 19 horas (14,7%) y de 30 a 39 horas (14,6%), mientras que las dedicaciones más altas resultan marginales, con apenas un 1,2% en el tramo de 50 a 59 horas y un 1,6% en el de 60 horas o más. En conjunto, el 18,1% trabaja 40 horas semanales o más. Entre la población con formación terciaria o universitaria completa, esta proporción asciende al 48,4% (ver anexo A1). El predominio de cargas horarias medias y bajas puede estar asociado tanto a dedicaciones parciales como a una distribución de la actividad laboral entre distintos cargos o establecimientos, en lugar de concentrarse en jornadas extensas en un único puesto, lo que es especialmente relevante dada la forma en que se mide esta variable en la EPH. En línea con esta interpretación, Alu, Bonelli & Nistal (2023) señalan que 3 de cada 10 docentes de nivel primario en Argentina trabajan en más de una escuela, lo que da cuenta de la relevancia de esta modalidad.

El gráfico 4 ubica a las y los trabajadores de la educación en la estructura de ingresos per cápita del hogar. La distribución es heterogénea pero se concentra en los quintiles intermedios: la barra más alta corresponde al quintil 3 (32,2%), seguida por el quintil 2 (24,8%) y el quintil 4 (23,3%), en tanto que los extremos, el quintil 1, de menores ingresos (10,4%), y el quintil 5, de mayores ingresos (9,3%), reúnen proporciones sensiblemente menores. La forma acampanada de la distribución sitúa a este grupo mayoritariamente en los sectores medios de ingresos, con una presencia acotada tanto en los hogares menos favorecidos como en los de mayores ingresos. Este patrón resulta consistente con antecedentes sobre la posición de los docentes en la estructura social argentina. Precisamente, Tenti Fanfani y Steinberg (2007) encontraban una sobrerrepresentación de los docentes en los quintiles intermedios de la distribución del ingreso.

Gráfico 3. Proporción de docentes según rangos de horas semanales trabajadas. Año 2023-2025.

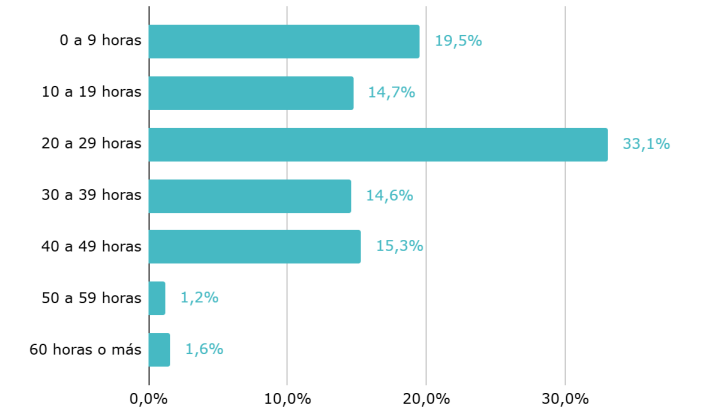
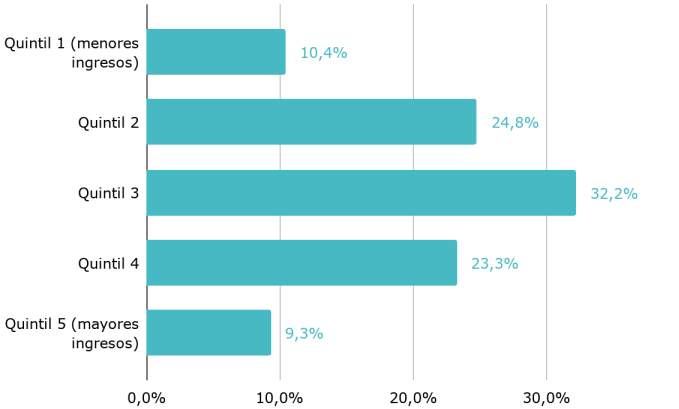


Gráfico 4. Proporción de docentes por quintil de ingreso per cápita. Año 2023-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2023-2025.

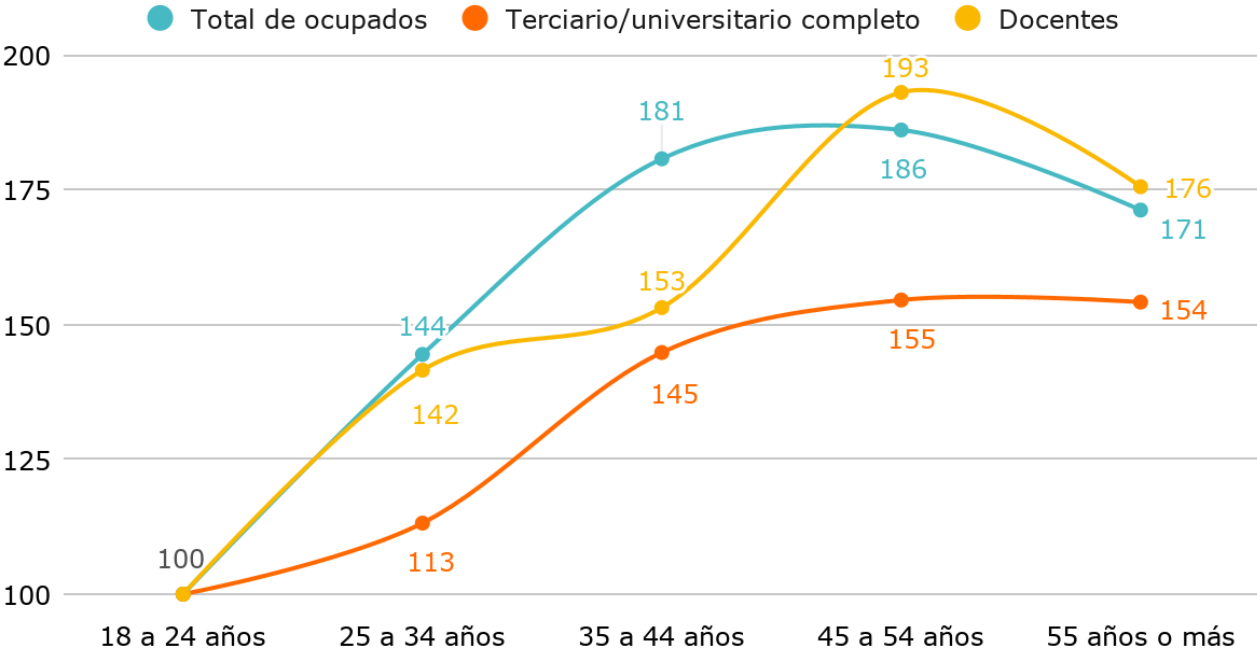
El gráfico 5 sintetiza la trayectoria salarial a lo largo de la vida laboral de tres grupos de personas ocupadas: la población ocupada en su conjunto, las que tienen formación terciaria o universitaria completa y los docentes. Para ello, utiliza un índice con base 100 en el tramo de 18 a 24 años. El índice no refleja niveles salariales absolutos, sino cuánto aumenta el salario de cada grupo respecto de la situación de base, es decir, del salario observado entre los 18 y 24 años.

En el caso de los docentes, su salario promedio aumenta 42% entre los 25 y 34 años respecto de la situación de base y continúa creciendo en los tramos siguientes hasta alcanzar su máximo entre los 45 y 54 años, cuando es 93% mayor que entre los 18 y 24 años. En esta etapa, el crecimiento acumulado supera tanto al de la población general, que alcanza el 86%, como al de las personas con formación terciaria o universitaria, que llega al 55%. A partir de los 55 años, la trayectoria salarial docente desciende levemente: el salario se ubica 76% por encima del correspondiente al tramo de 18 a 24 años, aunque el crecimiento acumulado continúa siendo superior al de la población general (71%) y al de las personas con educación terciaria o universitaria (54%).

Entre los 35 y 44 años, el menor crecimiento salarial relativo de los docentes respecto a la población general puede estar asociado, al menos en parte, con una menor dedicación horaria en la ocupación principal: en promedio, en este tramo trabajan 4 horas semanales menos que entre los 25 y 34 años y 5 horas menos que entre los 45 y 54 años. Posteriormente, la curva docente vuelve a acelerarse hasta alcanzar su máximo entre los 45 y 54 años, en coincidencia con la acumulación de antigüedad y, en algunos casos, con la titularización o el acceso a cargos de mayor jerarquía. Luego, a partir de los 55 años, registra una disminución moderada acompañada también de una disminución en la cantidad de horas trabajadas.

En términos generales, el gráfico muestra que el crecimiento salarial a lo largo de la trayectoria laboral es más pronunciado entre los docentes que entre las personas con formación terciaria o universitaria, y que una parte importante de ese incremento se concentra en las etapas más avanzadas de la carrera. Esto no implica que los docentes tengan salarios más altos en términos absolutos que la población general o que los trabajadores con formación terciaria o universitaria, sino que su salario aumenta en mayor proporción respecto de su propio nivel salarial al comienzo de la vida laboral.

Gráfico 5. Crecimiento salarial a lo largo de la vida laboral de los ocupados, por categoría: Total de ocupados, Terciario/universitario completo, Docentes. Índice base 100 respecto de cada categoría para el grupo de 18 a 24 años. Promedio 2023-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2023-2025.

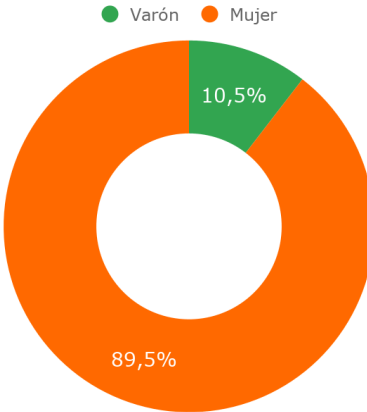
Nota: Las categorías presentadas no son excluyentes entre sí. El total de ocupados incluye a las personas con terciario o universitario completo y a los docentes; a su vez, los docentes forman parte del grupo con terciario o universitario completo.

¿Quiénes son los docentes de primaria?

Más allá del marco normativo que regula la carrera, resulta clave conocer quiénes son las personas que ejercen la docencia en el nivel primario a partir de los datos de la Aprender 2025.

Un primer aspecto² es que se trata de una profesión marcadamente feminizada. Según los datos de Aprender 2025, entre los docentes de 6to grado el 89,5% son mujeres y el 10,5% son varones. Esta composición, sostenida a lo largo del tiempo, es un rasgo estructural del nivel primario en Argentina y en buena parte de la región.

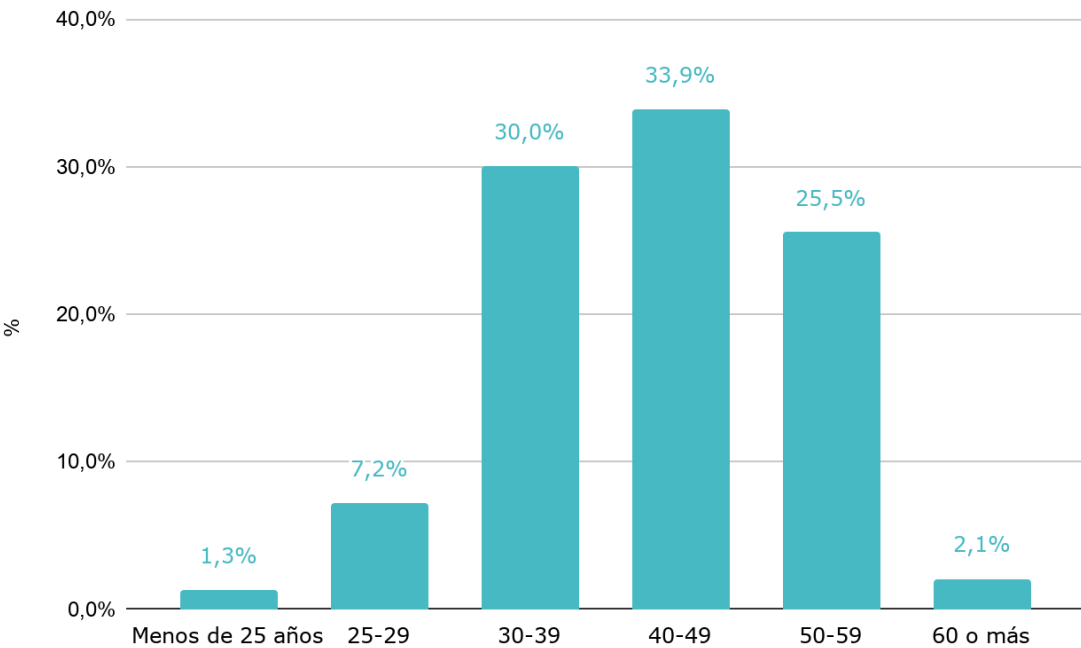
Gráfico 6. Proporción de docentes por género. 6to grado del nivel primario. Año 2025.



Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Aprender 2025.

En cuanto a la edad, casi dos de cada tres docentes tienen entre 30 y 49 años (el 30,0% entre 30 y 39 años y el 33,9% entre 40 y 49), mientras que un 25,5% tiene entre 50 y 59 años. En contraste, los docentes más jóvenes son minoría: solo el 1,3% tiene menos de 25 años y el 7,2% entre 25 y 29 años. En el otro extremo, apenas el 2,1% tiene 60 años o más. La menor proporción de docentes de entre 25 y 29 años puede asociarse al ingreso tardío a los estudios superiores y a trayectorias formativas que suelen extenderse más allá de la duración teórica de los profesorados (INFoD, 2019).

Gráfico 7. Proporción de docentes, por rango de edad. 6to grado del nivel primario. Año 2025.



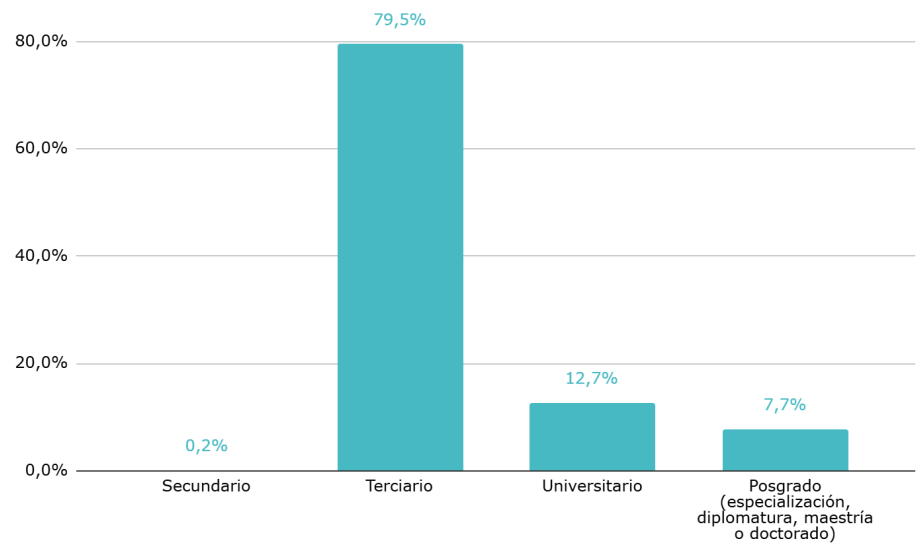
Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Aprender 2025.

² El informe se concentra en el nivel primario con el objetivo de acotar y focalizar el análisis de la carrera docente. Esta decisión responde, además, a la disponibilidad de información: los cuestionarios complementarios de Aprender utilizados en el informe permiten caracterizar específicamente a los docentes de este nivel.

¿Dónde estudiaron los docentes?

Respecto del máximo nivel educativo alcanzado por los docentes, la amplia mayoría cuenta con un título de nivel terciario. Más precisamente, el 79,5% alcanzó como máximo el nivel terciario, en tanto que el 12,7% completó el nivel universitario y el 7,7% cursó estudios de posgrado (especialización, diplomatura, maestría o doctorado). Este panorama se complementa con una alta participación en instancias de formación continua: el 97% realizó algún tipo de formación o capacitación en los últimos 3 años³. Entre los docentes con 5 años o menos de antigüedad, el 49% afirma que su motivación para realizarlos es aumentar el puntaje para la carrera docente (Lista, Orlicki & Sáenz Guillén, 2025).

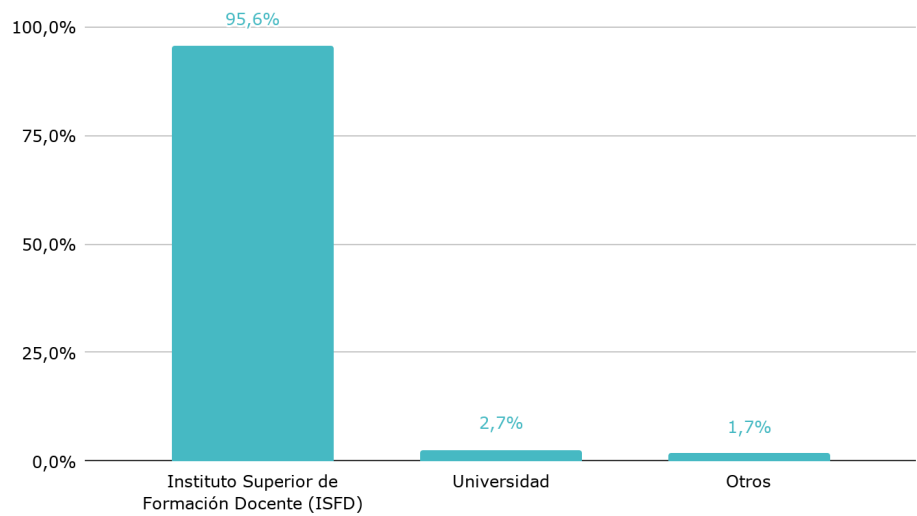
Gráfico 8. Proporción de docentes según máximo nivel educativo alcanzado. 6to grado del nivel primario. Año 2025.



Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Aprender 2025.

La formación inicial de los docentes de nivel primario se concentra de manera casi excluyente en los institutos superiores. De acuerdo con Aprender 2025 el 95,6% de los docentes de 6to grado se formó en un Instituto Superior de Formación Docente, mientras que solo el 2,7% lo hizo en la universidad y el 1,7% restante en otras instituciones. Este predominio refleja la organización histórica del sistema de formación docente en Argentina, estructurado principalmente en torno al nivel superior no universitario. Este patrón es particularmente marcado en el nivel primario en comparación con el nivel secundario, donde las universidades tienen un peso mayor.

Gráfico 9. Proporción de docentes de acuerdo a dónde hicieron su formación inicial. 6to grado del nivel primario. Año 2025.



Fuente: Elaboración de Argentinos por la Educación en base a Aprender 2025.

³ Las formaciones o capacitaciones abarcan: enseñanza de prácticas del Lenguaje/Lengua, enseñanza de la Matemática, estrategias de evaluación, implementación de las TIC en educación, trabajo en aulas heterogéneas, herramientas para la inclusión de estudiantes con discapacidad, estrategias para el trabajo en aulas de plurigrado, alfabetización en contextos plurilingües/lenguas indígenas.

Comentarios finales

1. Los estatutos docentes de las 24 jurisdicciones tienen una matriz común derivada del Estatuto Nacional de 1958. En distintos períodos, cada jurisdicción ha aprobado su propia normativa para regular la carrera docente. Desde entonces, todas han hecho modificaciones en momentos, dimensiones y grados diversos. No hay una única carrera docente en la Argentina, sino 24 que conviven y que es necesario entender para proponer mejoras que prestigien la docencia y generen mejores condiciones para su labor y carrera. Sin embargo, hacer una arqueología de las normas que regulan la carrera docente es una tarea ardua.

2. El ingreso a la docencia está sujeto a requisitos comunes en todas las jurisdicciones, entre ellos contar con título habilitante y acreditar las condiciones requeridas para el ejercicio, aunque existen diferencias en aspectos como la edad máxima de ingreso, que algunas jurisdicciones fijan entre los 35 y los 50 años. Una vez dentro del sistema, la progresión en la carrera se organiza principalmente mediante un sistema de puntaje que establece el orden de mérito para acceder a cargos, traslados y ascensos. Aunque la ponderación varía entre jurisdicciones, el puntaje suele reconocer la antigüedad, los títulos y la formación académica, la capacitación y el perfeccionamiento, el concepto profesional, la producción académica, el desempeño en determinados contextos y otros méritos.

3. Según la EPH, la mayoría de los docentes se concentran en el quintil 3 (32,2%), seguidos del quintil 2 (24,8%), quintil 4 (23,3%), quintil 1 (10,4%) y quintil 5 (9,3%). A su vez, según esta misma fuente, el 47,7% trabaja entre 20 y 39 horas semanales en su ocupación principal y el 18,1% trabaja 40 horas o más. En cuanto a la trayectoria salarial, los ingresos de los trabajadores de la educación crecen con la edad y alcanzan su mayor incremento entre los 45 y 54 años, cuando, en promedio, son un 93% superiores a los del tramo de 18 a 24 años. Este crecimiento relativo supera al de la población general (86%) y al de los trabajadores con formación terciaria o universitaria (55%), aunque no implica que los salarios docentes sean más altos en términos absolutos, sino que aumentan más respecto de su propio nivel al inicio de la vida laboral.

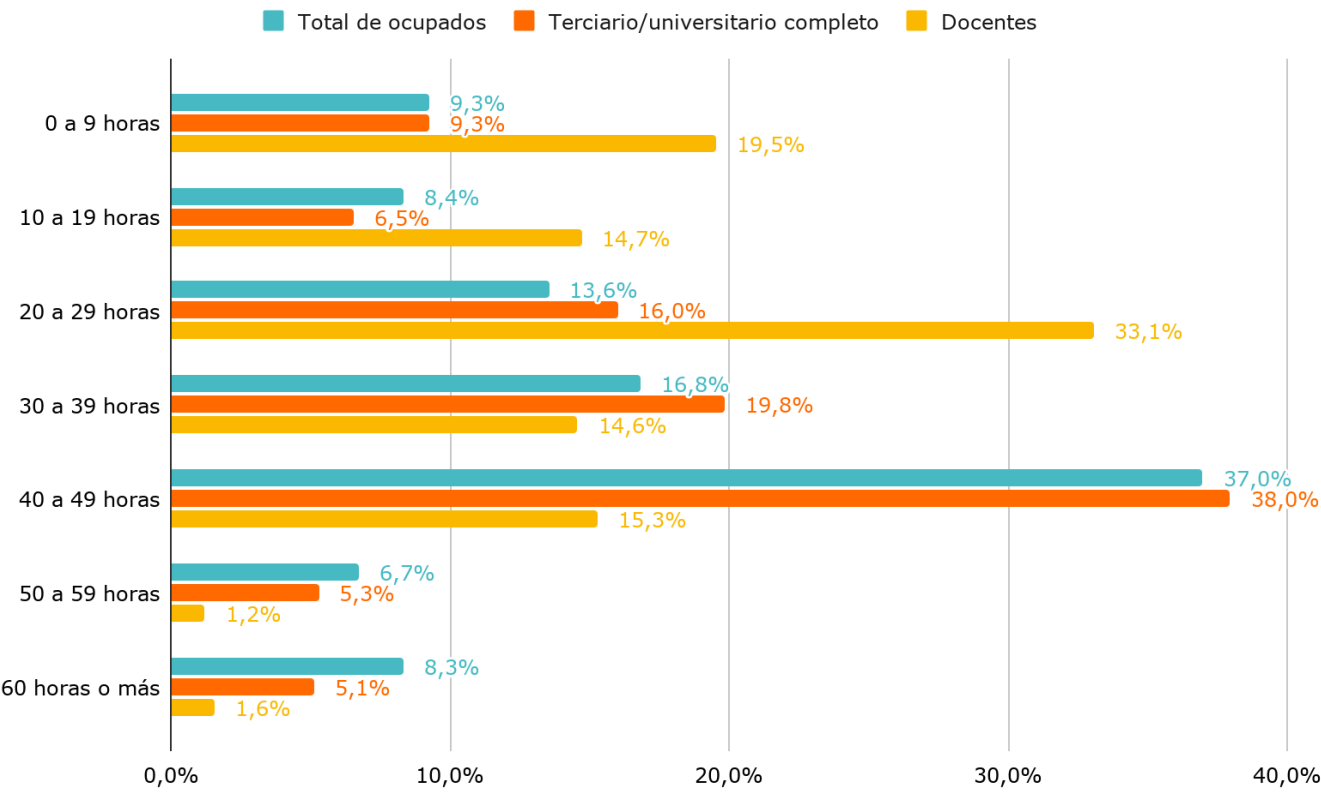
4. En el nivel primario, casi el 90% de quienes ejercen la docencia son mujeres y el 95,6% realizó su formación inicial en institutos superiores de formación docente. La trayectoria profesional comienza alrededor de los 25 años y, en sus primeros años, está fuertemente marcada por las suplencias: entre los docentes menores de 25 años, el 52% se encuentra en esa situación. La estabilidad llega más adelante: entre los 40 y 49 años, el 61% ya logró titularizar, mientras que el acceso a cargos directivos se concentra en etapas aún más avanzadas de la carrera. En cuanto a su formación, el 79,5% tiene como máximo un título terciario, el 12,7% alcanzó el nivel universitario y el 7,7% realizó estudios de posgrado. Por su parte, el 97% realizó algún tipo de formación o capacitación en los últimos 3 años.

Referencias bibliográficas

- Alu, M., Bonelli, S. & Nistal, M. (2023). *Características y condiciones de trabajo de las y los docentes de primaria. Una comparación regional a partir de ERCE 2019*. Observatorio de Argentinos por la Educación.
- De Luca, R., Alzú, M.S. & Sáenz Guillén, L. (2025). *Institutos de Formación Docente*. Argentinos por la Educación.
- De Simone, M., Nistal, M. & Sáenz Guillén, L. (2024). *Cargos y suplencias docentes en el nivel primario*. Observatorio de Argentinos por la Educación.
- Instituto Nacional de Formación Docente (2019). *Memoria del Instituto Nacional de Formación Docente 2016-2019: Renovar la enseñanza, garantizar aprendizajes*. Secretaría de Innovación y Calidad Educativa, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, Presidencia de la Nación.
- Lenzi, A., & Volman, V. (2024). *Acuerdo por la Educación: prioridades para la agenda educativa argentina*. Argentinos por la Educación.
- Lista, E., Orlicki, E. & Sáenz Guillén, L. (2025). *Formación Continua de los maestros de grado*. Observatorio de Argentinos por la Educación.
- Tenti Fanfani, E. y Steinberg, C. (2007). Características sociodemográficas y posición en la estructura social de los docentes de Argentina, Brasil y México. *Pensamiento Educativo*, 41(1), 223–253.
- Veleda, C., Torre, E. & Paparella, C. (2025). *El corazón del sistema educativo: políticas para fortalecer la profesión docente* (Documento de Políticas Públicas N° 249). CIPPEC.

Anexo A1: Horas trabajadas

Gráfico A1. Proporción de personas ocupadas según rangos de horas semanales trabajadas en la ocupación principal, por categoría: Total de ocupados, Terciario/universitario completo, Docentes. Año 2023-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2023-2025.

Nota: Las categorías presentadas no son excluyentes entre sí. El total de ocupados incluye a las personas con terciario o universitario completo y a los docentes; a su vez, los docentes forman parte del grupo con terciario o universitario completo.

ARGENTINOS
por la **educación**