

Antropología Experimental<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae>

2025. nº 25. Texto 04: 55-68

Universidad de Jaén (España)

ISSN: 1578-4282 Depósito legal: J-154-200

DOI: <https://dx.doi.org/10.17561/rae.v25.9423>

Recibido: 08-06-2024 Admitido: 15-02-2025

El abandono de la docencia y la escasez de profesores. Datos y análisis sobre sus causas**The abandonment of teaching and the shortage of teachers. Data and analysis on Its causes****Joan TAHULL FORT****Fidel MOLINA-LUQUE**

Universidad de Lleida (España)

joan.tahull@udl.cat, fidel.molinaluque@udl.cat

Resumen

El abandono de la docencia y la escasez de profesores cualificados es un fenómeno preocupante que afecta la calidad educativa y la estabilidad de los sistemas escolares en varios países. Esta investigación, basada en metodologías cuantitativas y cualitativas, presenta datos actualizados sobre la renuncia de docentes en diferentes países. En España, no se publican datos oficiales sobre esta temática, hecho que complica la evaluación del fenómeno; además, las competencias educativas están descentralizadas en las comunidades autónomas. En Cataluña, un sindicato publica información sobre las dificultades de cubrir vacantes de docentes en las diferentes especialidades. La investigación también incluye entrevistas a tres docentes que abandonaron la profesión. Estos profesores, hombres de entre 38 y 52 años, de 9 a 18 años de experiencia profesional, ofrecen un testimonio directo sobre las razones de su renuncia. La importancia del estudio radica en su capacidad para profundizar en una temática de actualidad relevante, en el contexto internacional, también en España y Cataluña. Es necesario comprender el fenómeno y la necesidad de adoptar medidas que mejoren las condiciones laborales de los docentes, asegurando la calidad de la educación en un contexto global complejo y cambiante.

Abstract

The abandonment of teaching and the shortage of qualified teachers is a concerning phenomenon that affects the quality of education and the stability of school systems in several countries. This research, based on quantitative and qualitative methodologies, presents updated data on teacher resignations in different countries. In Spain, no official data is published on this topic, a fact that complicates the assessment of the phenomenon; furthermore, educational responsibilities are decentralized in the autonomous communities. In Catalonia, union publishes information on the difficulties in filling teacher vacancies in various specialties. The research also includes interviews with three teachers who left the profession. These teachers, men between the ages of 38 and 52, with 9 to 18 years of professional experience, provide direct testimony on the reasons for their resignation. The significance of the study lies in its ability to delve into a current and relevant topic, both in the international context and in Spain and Catalonia. Understanding the phenomenon and the need to adopt measures to improve teachers' working conditions are essential to ensure the quality of education in a complex and changing global context.

Palabras

Profesorado. Renuncia de docentes. Calidad educativa. Condiciones laborales

Clave

Teaching profession. Teacher resignation. Educational quality. Working conditions

Introducción

El abandono de la docencia y la creciente escasez de profesores cualificados representan un fenómeno preocupante en diversos países, también en España y Cataluña¹, afectando a la educación en varios niveles, desde la preescolar hasta la secundaria. Esta investigación se centra en presentar datos sobre esta temática y analizar algunas de las causas que llevan a los docentes a abandonar la profesión y cómo puede afectar la calidad y la estabilidad de los sistemas educativos. Para ello, se ha utilizado una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, con el fin de proporcionar una visión integral, en un contexto donde los datos oficiales no siempre son públicos.

La investigación se basa principalmente en los datos recogidos en el informe de la OECD (2024), que ofrece una visión comparativa de diferentes países respecto el abandono de la profesión docente. Hay que señalar que en España no se publican datos específicos sobre esta temática, lo que dificulta una evaluación completa a nivel nacional. Además, las competencias educativas están descentralizadas a las diferentes comunidades autónomas. Algunas, como Cataluña, han comenzado a publicar datos que permiten aproximarse a la situación de la falta de docentes en su territorio. En este caso, el sindicato USTEC-STEC recopila información sobre los nombramientos de docentes no cubiertos en los diferentes niveles educativos y especialidades. También se han realizado tres entrevistas a docentes que abandonaron la profesión. Todos son hombres, entre 38 y 52 años y presentan un testimonio directo sobre las motivaciones y causas de su decisión. A través de las entrevistas reflexionan sobre las razones de su renuncia; también permite contextualizar la temática desde una perspectiva personal y humana, aportando una comprensión más profunda de los factores que han llevado a los docentes a renunciar.

La importancia de la investigación radica en su impacto en la calidad y la estabilidad de los sistemas educativos. La escasez de profesores cualificados no solo deja vacantes sin cubrir, sino que también reduce la calidad de la enseñanza, afectando negativamente a los estudiantes. Además, la falta de estudios en esta temática, especialmente en el contexto español y catalán, hace que esta investigación sea relevante, ya que contribuye a llenar un vacío en las ciencias sociales. Al proporcionar datos cuantitativos y cualitativos, ofrece una visión integral de la situación y sugiere adoptar medidas para mitigar sus efectos. A través del análisis de informes, así como de testimonios cualitativos, se destaca la importancia y necesidad de prestar atención a las causas del abandono docente, como a las posibles soluciones para frenar esta tendencia. La falta de estudios exige seguir investigando y mejorar las condiciones de la profesión docente y asegurar la continuidad y calidad de la educación.

Marco teórico

La Gran Renuncia es un fenómeno laboral que comenzó a observarse a mediados de 2021, cuando millones de trabajadores de diferentes países y sectores decidieron abandonar voluntariamente sus empleos. Este fenómeno ha tenido un impacto significativo en las economías de Estados Unidos y Europa, incluyendo España, y ha generado debates sobre las condiciones laborales, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, las expectativas de los trabajadores, salarios, bienestar... (Lord, 2022). En los últimos años se han desestabilizado estructuras tradicionales de cohesión y estabilidad social; siendo la sociedad actual más compleja, cambiante y flexible. Las interacciones sociales entre sujetos son más frágiles, efímeras y epidérmicas; creando en los individuos una situación existencial y vital de precariedad (Bauman, 2003; Molina-Luque, 2021; Tahull, 2023).

En Estados Unidos, la Gran Renuncia ha alcanzado proporciones históricas. Según el Departamento de Trabajo, más de 47 millones de estadounidenses renunciaron a sus trabajos en 2021. Esta ola de dimisiones fue impulsada por varios factores, entre ellos, la búsqueda de mejores salarios, condiciones laborales más flexibles, reducción de la jornada laboral... La pandemia de COVID-19 también desempeñó un papel clave al dar a los trabajadores la oportunidad de reevaluar sus prioridades personales y profesionales. El teletrabajo, que creció durante la pandemia, creó nuevas expectativas en torno a la flexibilidad laboral (Grupta 2022), buscando condiciones de vida mejores y proyectos vitales más significativos (Mejía,

¹ Comunidad autónoma de España. En 2023 tenía una población de 8.005.784 personas, según datos oficiales de IDESCAT. Dos tercios de la población viven en Barcelona y las ciudades cercanas. La comunidad está industrializada, aunque algunas zonas tienen una economía basada en la agricultura y la ganadería. Más información: <https://tuit.cat/qyG50>

2012). En Europa, Alemania, el Reino Unido y Francia han aumentado las tasas de renuncias, aunque en menor medida que en Estados Unidos. Los sectores más afectados han sido aquellos que requieren trabajo presencial, como la hostelería, la atención sanitaria, la educación... donde las condiciones laborales han empeorado durante y después de la pandemia. Se debe tener en cuenta que las políticas laborales europeas, más orientadas hacia la protección del trabajador, han moderado el fenómeno en comparación con Estados Unidos (UNESCO, 2024).

En España, ha sido menos visible, pero hay señales de su impacto. El mercado laboral español es más rígido que el estadounidense, lo que hace que las tasas de renuncia sean más bajas. Sin embargo, sectores como la hostelería, el turismo, la sanidad, la educación... ha aumentado la rotación laboral debido a las condiciones precarias y los bajos salarios (Martínez, 2022). La pandemia ha incentivado a muchos trabajadores a reconsiderar sus empleos y a exigir mejores condiciones laborales. En los últimos años, se observa globalmente una escasez de profesores cualificados para la docencia (OCDE, 2024). Sandoval *et al.*, 2018 explican que los trabajadores buscan nuevas formas creativas e innovadoras para dar sentido a sus vidas, más allá del trabajo.

El sistema educativo en España tiene varios problemas estructurales que afectan tanto a los estudiantes como a los docentes. Entre los principales retos se encuentran la alta tasa de abandono escolar temprano, rigidez de los planes de estudio, dificultades de algunos docentes para gestionar el aula de manera eficaz, en un contexto de creciente diversidad cultural, social y académica... (Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, 2023; Tahull *et al.*, 2018; Tahull *et al.*, 2015; Horcas *et al.*, 2015; Mena *et al.*, 2010; Molina, 2010). Muchos docentes destacan tener poca formación para gestionar los conflictos en clase (Observatorio de la Escuela en Iberoamérica, 2023; PIRLS, 2021; Robinson, 2012; Bazzara *et al.*, 2004; Goleman, 1996). A esto se suma la sobrecarga de trabajo administrativo, limita el tiempo que dedican a la preparación de las clases y la atención personalizada a los estudiantes. Los diversos estudios indican que la gestión eficaz del aula es clave para mejorar el rendimiento académico y fomentar un ambiente de aprendizaje adecuado y estimulante para los alumnos (Observatorio de la Escuela en Iberoamérica, 2023; PIRLS, 2021; Antelm *et al.*, 2018; Tahull *et al.*, 2018).

La Gran Renuncia también ha impactado en el ámbito educativo. Los docentes enfrentan desafíos laborales crecientes que provocan el abandono, siendo aquellos del género masculino quienes abandonan en mayor proporción que sus colegas femeninas (UNESCO, 2024; I-BEST, 2023). En Estados Unidos, el abandono de los docentes ha alcanzado niveles preocupantes por el estrés de la pandemia, las dificultades del modelo de enseñanza híbrido, la falta de apoyo institucional, conflictos en el aula... (Del Rocio, 2024; Pérez *et al.*, 2024). En Europa, países como Alemania, el Reino Unido, Dinamarca, Suecia... faltan docentes, especialmente en matemáticas, ciencias, tecnologías, lenguas... En España, el sistema educativo es relativamente estable, aunque los profesores tienen desafíos similares, como la sobrecarga de trabajo, salarios bajos, falta de apoyo institucional, dificultades de gestión del aula... (Observatorio de la Escuela en Iberoamérica, 2023).

Metodología

Para la realización de la investigación se ha utilizado información relevante del informe de la OECD (2024) "Education at a Glance", en el cual se muestran datos actualizados de docentes cualificados que abandonaron la profesión por dimisión en la enseñanza preescolar, primaria y secundaria. Además, se presenta información de la escasez de docentes de diferentes países, sin mencionar España, donde no se publican. En España, las competencias educativas están descentralizadas en las diferentes comunidades autónomas, por este motivo resulta complejo tener información global sobre algunos aspectos relevantes de la educación. En todo caso, no se muestra públicamente información del abandono del profesorado en los diferentes niveles educativos. Para tener una visión sobre la situación, solamente algunas comunidades autónomas presentan una tendencia o aproximación a la temática analizada. El sindicato mayoritario de Cataluña de docentes, USTEC-STEC, recopila, ordena y estructura información sobre los nombramientos no cubiertos de docentes en Cataluña.

Los datos cuantitativos se han complementado con información cualitativa, para describir y contextualizar con vivencias concretas. Se han realizado tres entrevistas, todos hombres (no se ha encontrado ninguna mujer), profesores que han abandonado la profesión docente. Se buscaron más informantes, que tuvieran estas características, con una cierta experiencia laboral, dejar la docencia y encaminarse a otra

profesión, pero no se pudo concretar. Los docentes tienen 38, 45 y 52 años, todos eran funcionarios, dos tenían plaza definitiva en un centro de secundaria y otro estaba en provisional, a la espera de consolidarla en un centro específico. El período de experiencia docente de los informantes está entre los 9 y 18 años; son de Lleida ciudad y dos de Tarragona. Se contactó con ellos por conocidos y se buscó establecer un primer contacto para explicar de forma pausada y adecuada el objetivo y motivación de la investigación. Las entrevistas fueron en formato virtual y gravaron con su consentimiento. En todos los casos, las motivaciones y causas de su renuncia quedaron especificadas. Estas entrevistas exigen reflexión y tranquilidad para explicar las consecuencias personales, familiares, sociales, económicas... de sus decisiones. Tuvieron una duración de 35 a 50 minutos; en algunos casos entraban en bucle de repetir motivaciones y causas de las experiencias vividas como profesor. En todo caso, tal como expresan, eran principalmente situaciones personales vividas con impotencia, estrés e incapacidad de gestionar la clase de forma adecuada.

Todas las investigaciones sociales tienen limitaciones por la complejidad, amplitud y cierto subjetivismo del investigador en las diferentes partes del proceso investigador. En todo caso, la posible limitación posibilita hacer florecer una realidad social que de otra forma no podría ser objetivada y conocida. Las principales aportaciones de los entrevistados se han estructurado en dos partes:

- 1.- Motivaciones y causas. Valoración de la profesión docente.
- 2.- Consecuencias y encaje a la nueva vida laboral.

Se priorizaron las reflexiones y experiencias más representativas, frecuentes y aquellas que destacaban por su énfasis. Los datos proporcionados por los informantes se compararon y contrastaron (Stake, 1998). Es importante señalar la dificultad de obtener datos oficiales y encontrar informantes con estas características específicas y con la disposición de compartir sus vivencias e impresiones.

Resultados

En este apartado se presentan datos cuantitativos y cualitativos sobre aspectos vinculados con el abandono y la renuncia del profesorado en diferentes países, además se muestran datos de la comunidad autónoma de Cataluña (España) sobre las dificultades de encontrar docentes en algunas especialidades. Se presenta información de OECD (2024) sobre docentes que abandonaron la profesión por dimisión en la enseñanza preescolar, primaria y secundaria. Del mismo informe, se aportan datos sobre la escasez de docentes en educación secundaria por asignaturas. Situados en el contexto español, con las competencias educativas transferidas a las comunidades autónomas, se presentan datos del sindicato mayoritario US-TEC-STEC, sobre las dificultades de las administraciones educativas de Cataluña de encontrar docentes en diferentes especialidades y suplir las bajas laborales, sustituciones... A continuación, se exponen las contribuciones cualitativas obtenidas de las entrevistas realizadas a tres profesores que han decidido renunciar a la docencia. Estas entrevistas proporcionan una visión profunda de sus motivaciones, experiencias personales y los factores clave que influyeron en su decisión.

Datos cuantitativos

En la Tabla 1 se presentan datos sobre el porcentaje de docentes cualificados que abandonaron la profesión por dimisión en diferentes países. El informe presenta datos de algunos países, sin contemplar España; no hay datos oficiales sobre esta temática. La información resulta valiosa para comprobar una tendencia global, representada en diferentes países sobre la renuncia de los docentes y la dificultad de encontrar profesores jóvenes. No contempla los docentes que abandonaron el nivel profesional porque ocuparon otros puestos en el sector educativo. Los datos no incluyen a los docentes que pasan de instituciones públicas a privadas o instituciones privadas a públicas. En Dinamarca, el 10% de los docentes abandonaron la profesión por dimisión, Estonia el 9%, Austria el 3%, Suecia el 5%, Eslovaquia el 3%, Inglaterra el 9% y Bélgica el 7%. Hay diferentes causas del abandono de los docentes, principalmente por el aumento de las dificultades de gestión de la clase, burocracia, bajos salarios...². Podemos también

² Tal como menciona UNESCO (2024), en todo el mundo se necesitan 44 millones de docentes adicionales de primaria y secundaria para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4. La mayoría de estos docentes (7 de cada 10) se necesitan en la enseñanza secundaria, y más de la mitad de ellos para sustituir a docentes que abandonan la profesión.

completar esta información con datos del informe UNESCO (2024, 15), en el cual expresa que la tasa de abandono docente a nivel mundial, en 2022 (último año con datos), en primaria fue el 9,06% y en secundaria el 5,71%. Según el informe, los docentes de género masculino abandonan la profesión en mayor proporción que sus colegas de género femenino.

Tabla 1: Porcentaje de docentes cualificados que abandonaron por dimisión en la enseñanza de preescolar, primaria y secundaria (2022/23).



Fuente: OECD (2024), p.431.

El informe OECD (2024) presenta datos globales sobre la tendencia de la escasez de docentes en educación secundaria en diferentes países, por asignaturas y en diferentes cursos académicos (2014-15 y 2022-23):

Tabla 2: Tendencias en escasez de docentes en la educación secundaria:

Déficit en todas las materias. 9 países (43%)	Países	Curso escolar 2022/23							Curso escolar 2014/15							
		Lectura, escritura y literatura	Matemáticas	C. Naturales (ciencias, psicología...)	C. Sociales (historia, geografía...)	Segunda lengua y otras	Educación Física y salud	Artes (historia del arte, música...)	Otras materias	Lectura, escritura y literatura	Matemáticas	C. Naturales (ciencias, psicología...)	C. Sociales (historia, geografía...)	Segunda lengua y otras	Educación Física y salud	Artes (historia del arte, música...)
Costa Rica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Faltan datos						
Dina-marca	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Estonia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Alemania ISCED 2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Alemania ISCED 3		x	x				x	x		x	x		x			

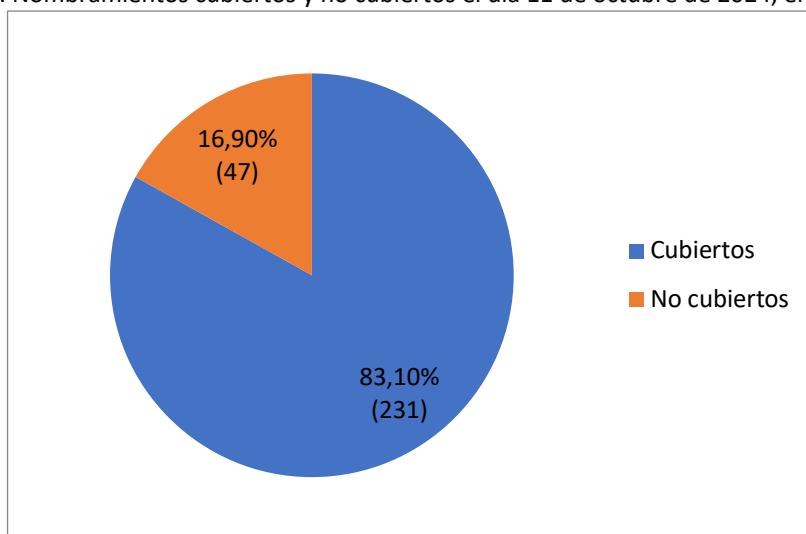
	Islandia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Letonia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Lituania	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Eslovenia	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Estados Unidos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Déficit en algunas materias. 9 países y otros participantes (43%)	Austria	x	x	x				x	x										
	Francia		x							x	x	x			x		x	x	x
	Hungría		x	x															
	Japón IS-CED 2		x	x		x		x											
	Japón IS-CED 3	x		x			x	x											
	Holanda	x	x	x		x						x	x						
	Nueva Zelanda		x	x		x					x	x		x					
	República Eslovaca	x	x	x		x			x										
	Bélgica	x	x	x		x			x										
	Rumanía		x	x			x	x	x			x			x	x	x	x	x
Si n dé fi- cit	Grecia	No								No									
	Corea	No								No									
	Turquía	No								No									

Fuente: OECD (2024), p.429.

La escasez de docentes significa que algunas vacantes no fueron cubiertas por docentes calificados al comienzo del curso académico o el número de puestos docentes disponibles superó el número de candidatos aprobados en la oposición realizada el último año. De los 21 países analizados, solo Grecia, Corea y Turquía no tenían escasez de docentes al inicio del año académico 2022/23. En los demás países, nueve tuvieron una falta generalizada de profesores en todas las áreas, mientras que en los otros nueve la escasez estaba limitada a ciertos campos de la educación. En particular, la escasez de docentes es un fenómeno relativamente reciente en Austria, Bélgica, Hungría y Eslovenia, no tenían esta problemática en 2014/15. Por el contrario, en los otros países con datos comparables, la escasez ya era evidente hace una década. Sin embargo, el hecho de que algunos puestos queden vacantes al comienzo del año escolar no implica necesariamente que permanezcan sin cubrir durante todo el curso. En Alemania, Letonia, los Países Bajos y Nueva Zelanda experimentaron un empeoramiento de la situación, con un aumento de al menos el 5% en las vacantes no cubiertas entre ambos años. Sin embargo, Rumanía rompió esta tendencia; aunque todavía tenía escasez de docentes en 2022/23. En Austria, Costa Rica, Hungría, Islandia y Eslovenia, la situación no ha mejorado, pero se ha mantenido estable con mínimas variaciones en el porcentaje de vacantes no cubiertas en 2023/24. Segundo los datos en los diferentes países hay una desigual escasez de docentes, aunque en algunos se ha incrementado en los últimos años.

El sindicato de docentes de Cataluña, USTEC-STEC³, presenta una plataforma digital para consultar el estado actual e histórico de las asignaciones cubiertas y no cubiertas en los centros educativos de Cataluña, en educación primaria y secundaria (fecha de la consulta: 11-10-2024)⁴:

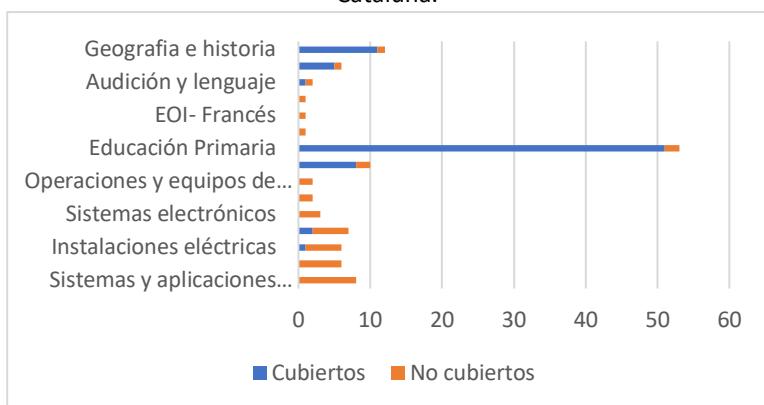
Gráfico 1: Nombramientos cubiertos y no cubiertos el día 11 de octubre de 2024, en Cataluña.



Fuente: USTEC-STEC.

De acuerdo con los datos presentados, al momento de realizar los nombramientos en la fecha señalada, el 16,9% de las plazas docentes no pudieron ser cubiertas, lo que representa un total de 47 vacantes. En contraste, el 83,1% de las plazas, es decir, 231 puestos, fueron asignados a docentes. Al desglosar esta información, se observa que, de las 47 vacantes sin cubrir, 41 corresponden a docentes de educación secundaria, mientras que 6 pertenecen al nivel de educación primaria. Se puede consultar el detalle en la plataforma. La falta de docentes afecta tanto a primaria como a secundaria, aunque es significativamente más elevado en la educación secundaria. Esto sugiere que, en este nivel educativo, la cobertura de plazas es más problemática, lo cual podría estar vinculado a diversos factores, como la especialización, la disponibilidad de profesionales en ciertas materias, las condiciones laborales... Esta tendencia pone de manifiesto una necesidad de atender la escasez de profesores en secundaria, ya que impacta en la calidad del sistema educativo. En el siguiente gráfico se presentan datos específicos sobre nombramientos cubiertos y no cubiertos por especialidad:

Gráfico 2: Nombramientos cubiertos y no cubiertos por especialidad el 11 de octubre de 2024 por especialidad en Cataluña.



Fuente: USTEC-STEC.

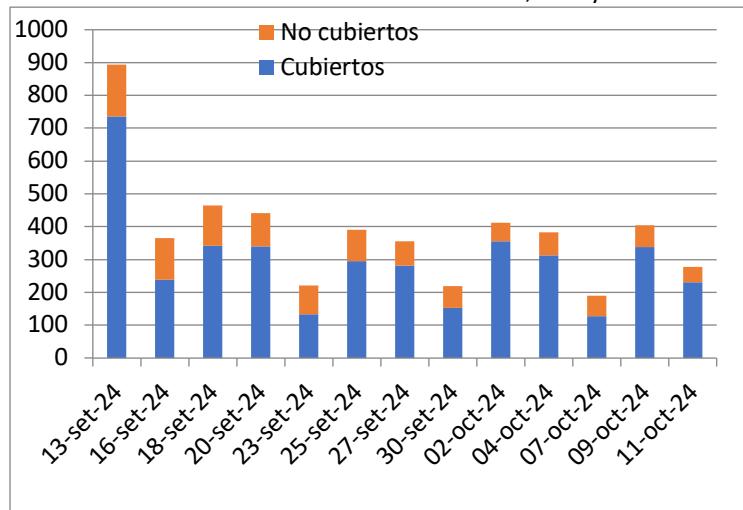
³ Consultar en: <https://tuit.cat/zaXZS>

⁴ La fecha ha sido tomada en el día de la realización del artículo.

El gráfico ilustra la situación en varias especialidades respecto a la cobertura de vacantes, mostrando un desequilibrio considerable entre áreas. La mayoría de las especialidades técnicas y tecnológicas presentan vacantes no cubiertas. Especialidades como Sistemas y Aplicaciones Informáticas e Informática destacan por no tener ninguna vacante cubierta. En ambos casos, se ofrecen 8 y 6 puestos respectivamente, sin que se haya cubierto ninguno. Este dato es preocupante, ya que estas áreas son fundamentales para el desarrollo de competencias digitales, cada vez más necesarias en el entorno laboral y social. De forma similar, la especialidad de Instalaciones eléctricas también presenta cifras muy bajas de cobertura, solo una de las seis vacantes (16,7%), lo que refleja una deficiencia de docentes en el ámbito de la formación técnica. Cultura Clásica, por su parte, ha cubierto 2 de 7 plazas (28,6%), lo que sugiere que las humanidades también tienen dificultades de contratación de profesorado. Además, hay que destacar la ausencia de nombramientos cubiertos en especialidades de idiomas en las Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI) como alemán y francés, lo que pone de manifiesto una falta de disponibilidad de docentes en lenguas extranjeras menos comunes. En contraste, algunas áreas, como Educación Primaria, tienen una cobertura casi completa, con un 96,2% de las vacantes cubiertas (51 de 53), mientras que en Geografía e Historia se ha cubierto el 91,7% (11 de 12). Sin embargo, estas cifras no compensan las dificultades en otras. El gráfico pone de relieve una necesidad de reforzar la contratación de docentes en materias técnicas, tecnológicas y de idiomas para asegurar una educación más equilibrada y adaptada a las demandas de la sociedad actual.

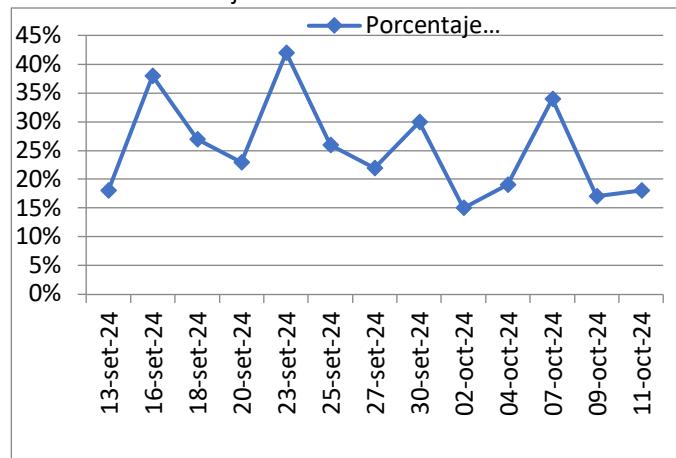
En el gráfico se presentan datos sobre la evolución de los nombramientos en Cataluña:

Gráfico 3: Evolución de nombramientos en diferentes fechas, incluye todas las especialidades.



Fuente: USTEC-STEC.

Gráfico 4: Porcentaje de vacantes de docentes no cubiertas.

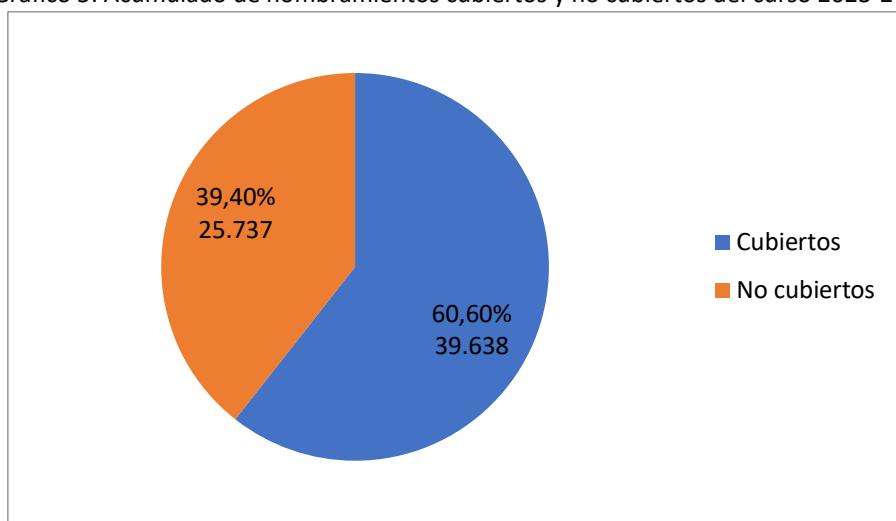


Fuente: USTEC-STEC.

Estos gráficos muestran la evolución de los nombramientos cubiertos y no cubiertos en diferentes fechas a lo largo de septiembre y octubre de 2024. Reflejan una tendencia preocupante de vacantes no cubiertas, evidenciando un desajuste entre la demanda de docentes y disponibilidad en distintas especialidades. En la segunda gráfica se muestra el porcentaje de vacantes no cubiertas, oscila a lo largo del tiempo, alcanzando picos altos en varias fechas clave. El 13 de septiembre, por ejemplo, se registra el mayor número de vacantes totales, con 736 plazas cubiertas y 157 no cubiertas. Aunque el número absoluto de plazas no cubiertas es alto en esta fecha, el porcentaje de vacantes no cubiertas se mantiene relativamente bajo debido al gran número de nombramientos realizados. A medida que avanza el mes, se observa una disminución en el número de nombramientos cubiertos, pero también un aumento en el porcentaje de vacantes no cubiertas. En fechas como el 20 de septiembre, se alcanzan 102 vacantes sin cubrir, a pesar de que se nombraron 340 docentes. Similar, el 25 de septiembre se alcanzan 73 vacantes no cubiertas, representando un aumento en el porcentaje de posiciones sin cubrir respecto a días anteriores. El pico más bajo en cuanto a cobertura se da el 2 de octubre, con 57 vacantes sin cubrir, pero el porcentaje de vacantes no cubiertas es de los más bajos, lo que sugiere que se lograron cubrir una proporción significativa de las plazas. En las últimas fechas analizadas, como el 9 de octubre y el 11 de octubre, se aprecia una ligera mejora en términos absolutos con 66 y 48 vacantes no cubiertas, respectivamente, pero el porcentaje sigue siendo elevado, lo que refleja una continua falta de personal en algunas especialidades. El gráfico evidencia fluctuaciones importantes en la cobertura de vacantes, con un número significativo de plazas que no se logran cubrir a lo largo de este período.

En el gráfico se presenta el acumulado de todos los nombramientos cubiertos y no cubiertos en Cataluña:

Gráfico 5: Acumulado de nombramientos cubiertos y no cubiertos del curso 2023-24.



Fuente: USTEC-STEC.

El gráfico circular presenta el acumulado de los nombramientos cubiertos y no cubiertos del curso 2023-2024. El 60,6% de las vacantes, equivalentes a 39.638 puestos, han sido cubiertas, mientras que el 39,4% de las vacantes, que corresponde a 25.737 puestos, representan el acumulado no cubierto. Este desequilibrio refleja un desajuste en el sistema educativo, ya que una parte considerable de las vacantes tienen dificultades de ser cubiertas; afectando a la calidad educativa, especialmente en determinadas materias clave. Aunque más de la mitad de las vacantes están cubiertas, aquellas no cubiertas es elevada y se requiere tomar medidas para mejorar la contratación de personal cualificado.

Datos cualitativos

Tras la presentación de los datos cuantitativos, se muestra la información cualitativa obtenida a partir de las entrevistas realizadas a docentes que han abandonado la enseñanza para dedicarse a otras profesiones. Este análisis se centra en comprender las motivaciones, causas y experiencias que los llevaron a tomar esta decisión, así como las consecuencias que ha tenido en sus vidas personales, sociales y económicas. Es importante destacar que ha sido difícil encontrar profesores con las características del

objeto de estudio que estén dispuestos a compartir sus vivencias. Esto añade valor a las entrevistas realizadas, pues nos ofrecen una perspectiva única y valiosa sobre una situación cada vez más frecuente en el ámbito educativo y poco conocido. El objetivo principal de estas entrevistas es explorar los significados que los docentes atribuyen a su decisión de abandonar la profesión y cómo han reconfigurado sus vidas laborales. Se ha estructurado la información obtenida en dos grandes partes. La primera aborda las motivaciones y causas que los llevaron a renunciar, así como su valoración global de la profesión docente. En esta sección, se profundiza en aspectos como el desgaste emocional, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento o las expectativas frustradas que influyeron en su decisión. La segunda parte examina las consecuencias y el encaje de estos docentes en su nueva vida laboral. Se analizan los efectos que este cambio ha tenido en sus vidas personales y profesionales, y cómo han gestionado la transición hacia otras ocupaciones. Esta sección también explora algunas implicaciones económicas y sociales de su decisión, así como su valoración de la nueva etapa.

Motivaciones y causas. Valoración de la docencia

El abandono de la profesión docente es un fenómeno creciente, aunque todavía escasamente comprendido. A través de la experiencia de profesores de secundaria que, tras varios años de ejercicio, decidieron dejar las aulas, podemos comprender algunas de las causas que subyacen en esta decisión. A pesar de haber encontrado algunas gratificaciones en la enseñanza, las exigencias de la profesión y los cambios en el sistema educativo los llevaron a un punto de inflexión. Las experiencias de Juan (38 años), Pedro (45 años) y Marcos (52 años) nos permitirán explorar las razones que los motivaron a dar este paso.

Sobreexigencias y burocracia: una carga creciente. Una de las causas más recurrentes mencionadas por estos profesores fue la creciente sobrecarga de trabajo. Juan recuerda cómo las tareas administrativas se volvieron una parte de su jornada laboral, "al principio, disfrutas planificando las clases, pero con los años me vi más ocupado rellenando formularios que enseñando", explica. Esta sensación fue compartida por Pedro, observó un cambio en las dinámicas institucionales, "sentía que el sistema se volvía cada vez más rígido. Las evaluaciones burocráticas parecían tener más peso que el verdadero aprendizaje de los estudiantes", afirmaba. Marcos también se sintió abrumado por la carga burocrática, "muchas veces debía invertir tiempo en la elaboración de informes que no tenían impacto real en la mejora de la enseñanza o del bienestar de los alumnos", reflexionaba. Para estos profesores, su vocación se fue diluyendo en las tareas administrativas, alejándolos de enseñar y conectarse con los estudiantes. Además, también las reuniones, comenta Marcos, "se hacen muchas reuniones, muchas son una pérdida de tiempo, y se llegan a acuerdos que en teoría están bien, pero en la práctica es difícil llevar a cabo y esto genera conflictos y problemas entre compañeros, por la diferente interpretación", "siempre se hablan de los mismos temas y se repiten discusiones y con el tiempo dices, yo ya tengo suficiente, ¡basta!".

Falta de apoyo institucional: el aislamiento del docente. A la sobrecarga burocrática se sumaba una falta de apoyo institucional que afectaba a los tres profesores. Juan recuerda cómo, durante los últimos años de su carrera, la presión por alcanzar los estándares de rendimiento académico recaía sobre ellos sin ningún tipo de respaldo, "sentía que todo el peso de la educación de los estudiantes estaba sobre mis hombros. El sistema no está diseñado para ayudar a cumplir con esos objetivos. Además, se debe incluir a todos los alumnos, pero sin recursos suficientes", expresaba. Marcos mencionaba cómo la falta de recursos humanos y materiales le hizo replantearse su futuro en la enseñanza, "en el instituto había estudiantes que necesitaban apoyo psicológico, pero no contábamos con suficientes orientadores. Al final, los profesores éramos los que asumíamos esa responsabilidad. Más que enseñar, orientamos y hacemos de psicólogos, pero sin formación", comentaba. Este agotamiento emocional era uno de los aspectos más difíciles de manejar, ya que, "ser docente en estas condiciones significa hacer mucho más que enseñar; estás asumiendo roles para los que no estás preparado". Pedro también detectaba una desconexión creciente con la administración educativa, que parecía más preocupada por implementar nuevas tecnologías que apoyar eficazmente a los docentes, "era frustrante ver cómo se introducían cambios curriculares, metodológicos y nuevas tecnologías en clase sin tener en cuenta para nada a los profesores. Sentía que se nos trataba como engranajes de una máquina y no como profesionales", reflexionaba.

Desmotivación y desconexión con los estudiantes. Otro factor de las experiencias de estos docentes fue la creciente dificultad para conectar con los estudiantes. Pedro comenzó a notar un cambio en las actitudes de los alumnos hacia el aprendizaje, "antes, algunos alumnos sentían curiosidad, pero ahora

parece que están más interesados en sus móviles que en lo que uno tiene que enseñar", comentaba con cierta desilusión. Este cambio en la relación con los estudiantes generó en Pedro una sensación de desconexión que lo llevó a cuestionar su lugar en el aula, "la educación se estaba convirtiendo más en una especie de espectáculo que en una verdadera transmisión de conocimiento", explicaba. Juan compartía este sentimiento de desconexión, en sus últimos años como docente comenzó a notar que los estudiantes tenían cada vez más dificultades para concentrarse, "parte de mi frustración venía de ver cómo el sistema no estaba adaptándose a las necesidades de los alumnos, te imponen unas metodologías que después es difícil trabajar en clase", reflexionaba. Marcos trabajaba en un entorno con un alto porcentaje de familias con dificultades económicas y los alumnos llegaban al centro educativo con problemas más graves que los académicos, "muchos de ellos tenían problemas sociales y económicos en casa que afectaban su rendimiento, sin que pudiéramos ayudarlos", añade, "se debe tener en cuenta el porcentaje de familias pobres que hay en aquel barrio de Tarragona, casi el 30%, son temas muy difíciles de gestionar", señalando que la falta de recursos y apoyo emocional y social son las principales barreras de su trabajo. Además, los tres reflexionan sobre las dificultades de gestionar el aula, Marcos comenta, "actualmente en el aula hay mucha diversidad y surgen muchas situaciones inesperadas y conflictivas. Para los profesores algunas clases son un tormento, algunos alumnos no paran de molestar, hacer ruido, chillar... y esto cada día es un desgaste. Creo que el abandono de los profesores principalmente es por no saber gestionar bien el aula y vivir la relación con los alumnos y profesores de forma emocionalmente negativa".

Valoración de su experiencia. A pesar de los desafíos, los tres profesores coinciden en que tuvieron experiencias enriquecedoras, "aún recuerdo a muchos de mis alumnos con cariño", afirmaba Juan, quien destacaba que, a pesar de las dificultades, lo más gratificante había sido ver a sus estudiantes crecer académicamente. Marcos, por su parte, reflexionaba sobre el impacto que tuvo en las vidas de algunos de sus alumnos, "reconforta mucho cuando un estudiante o parente/madre te agradece tu esfuerzo", explicaba. Pedro reconocía que la enseñanza le permitió tener algunas relaciones significativas con algunos alumnos, "cuando ves que logras despertar el interés en un alumno, reconforta", reflexionaba. Sin embargo, reconocen que estos momentos ya no eran suficientes para compensar las exigencias y frustraciones de la docencia.

El caso de Juan, Pedro y Marcos revela que la acumulación de factores como la sobrecarga burocrática, la falta de apoyo institucional, las dificultades de gestión de clase, la desconexión con los estudiantes... provocó que abandonaran la docencia. Aunque tuvieron buenos momentos en la enseñanza, con los estudiantes y otros profesores, ya no eran suficientes para estar en una profesión cada vez más exigente y de desgaste emocional. El sistema educativo actual necesita una revisión para ofrecer a los profesores/as los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva.

Consecuencias y encaje a la nueva vida laboral

El abandono de la docencia es un punto de inflexión en la vida de los profesores, con consecuencias en diferentes ámbitos, también abre la puerta a nuevas oportunidades. Sus decisiones de dejar la enseñanza les obligaron a replantearse sus caminos profesionales e influyeron en su bienestar personal y estabilidad económica. Sus experiencias muestran los retos y recompensas que enfrentaron en su transición hacia nuevos horizontes laborales.

Nuevos horizontes profesionales: una adaptación necesaria. Juan reflexiona sobre el cambio de rol, de ser experto en su materia a aprendiz; aprender nuevos conocimientos y competencias, "al principio fue duro. Pasé de ser experto en mi materia a sentirme como un principiante otra vez, pero el desafío intelectual me motivó", encontró una profesión con menos exigencia emocional y mayor capacidad para concentrarse en proyectos sin las presiones del aula. Este cambio le permitió recuperar una sensación de control sobre su vida personal y profesional, que había perdido en sus últimos años como docente. Marcos encontró trabajo en una empresa de informática, con la cual ya trabajaba anteriormente de manera ocasional, "ahora puedo desarrollarme más profesionalmente y no siempre repetir lo mismo", además, "la informática está en expansión y yo puedo crecer, sin la limitación de la educación y todos los problemas que tiene en la actualidad". La transición le permitió seguir su interés por la informática, pero en un entorno más adecuado, con el respaldo de un equipo y herramientas específicas para desarrollar proyectos complejos, "siento que, aunque ya no soy profesor, sigo aportando mucho, tratando cuestiones más avanzadas y me siento muy vivo, cuando era profesor sentía que cada día me iba apagando". Para Pedro el

cambio no fue tan drástico en términos de contenido, pero sí en el formato. Tras abandonar el aula, encontró en las plataformas digitales una vía para continuar enseñando, aunque de una forma mucho más flexible, "siempre me ha gustado hablar, y ahora tengo la libertad de escoger los temas que realmente me interesan, sin estar atado al currículo; además participo en diferentes proyectos, estoy en la universidad, hago conferencias, publicaciones, no paro y no me aburro".

Desafíos emocionales y adaptación personal. Los tres profesores tuvieron un proceso emocional complejo en su adaptación a la nueva vida laboral. Juan, acostumbrado a la organización escolar, se encontró en un ambiente mucho más flexible, algo que inicialmente le generó cierta inseguridad, "me costó acostumbrarme a la falta de rutinas fijas. En la docencia, siempre sabes lo que sigue, pero en mi nuevo trabajo, la flexibilidad era tanta que al principio sentí que me faltaba orden", comenta. Sin embargo, con el tiempo, esta misma flexibilidad le permitió disfrutar de un equilibrio entre la vida personal y profesional que antes no tenía. Marcos experimentó un cambio emocional positivo al alejarse del agotamiento del trabajo en un centro educativo, "en mi nuevo trabajo, siento que me desarollo más plenamente y puedo ser más yo, con mis conocimientos, de una manera más efectiva y he reducido mucho mi desgaste emocional", explica. Pedro también pasó por un proceso de ajuste emocional. Está más libre para enseñar los temas que le gustan a través de contenidos digitales, al principio le costó encontrar su lugar, "no es lo mismo. Estás solo frente a un ordenador, sin los alumnos, sin el contacto humano de las clases", comenta. A pesar de este cambio, ha encontrado satisfacción en conectar con una audiencia más amplia y variada, compuesta por personas más interesadas en sus contenidos más allá de los exámenes o las calificaciones, "es gratificante ver que lo que haces llega a personas que realmente quieren aprender, que lo hacen por curiosidad y no por obligación", concluye.

Nuevos caminos, nuevas satisfacciones. Tras dejar la docencia, Juan, Pedro y Marcos transformaron su experiencia educativa en diferentes trayectorias profesionales. La enseñanza seguía siendo una parte de sus identidades, la transición les permitió reconnectar con aspectos personales y laborales que en los centros educativos habían quedado relegados. Juan, con su enfoque en la tecnología, Marcos, en la informática, y Pedro, a través de la divulgación, lograron mantener la curiosidad intelectual, pero con nuevas formas. A pesar de las dificultades emocionales y profesionales iniciales, los tres han encontrado un nuevo equilibrio, lo que demuestra que, aunque dejar la docencia provocó incertidumbre, también abrió nuevas posibilidades.

Conclusiones

A partir de la información presentada sobre el abandono de la docencia y la escasez de profesores en varios países, se pueden extraer unas conclusiones que ofrecen una visión integral de este fenómeno creciente. El abandono de la profesión docente es un problema que, aunque varía en su magnitud y características entre los distintos países analizados, comparte patrones comunes. Países como Dinamarca, Estonia, Austria, Suecia, Eslovaquia, Inglaterra y Bélgica presentan cifras altas de renuncias, con porcentajes que oscilan entre el 3% y el 10% de los docentes que dejaron sus puestos en el periodo 2022-23. Esta tendencia deja vacantes sin cubrir y puede afectar a la calidad educativa. Los países están respondiendo de manera desigual ante la escasez de docentes. Grecia, Corea y Turquía parecen haber logrado mantener una plantilla docente adecuada, otros países como Alemania, Letonia, los Países Bajos y Nueva Zelanda han visto un empeoramiento en la cobertura de vacantes. Esto sugiere que existen contextos donde las políticas educativas han logrado mitigar sus efectos. Posiblemente el análisis de las políticas de estos países pueda ofrecer pistas sobre cómo otros podrían mejorar sus propios sistemas de contratación y retención de docentes. En el contexto catalán, los datos sobre nombramientos de docentes no cubiertos no se distribuyen uniformemente entre las distintas especialidades educativas. Áreas técnicas y tecnológicas, como las relacionadas con la informática y las instalaciones electrotécnicas, son las más afectadas, con porcentajes bajos de vacantes cubiertas. Este desajuste entre oferta y demanda en estas especialidades puede dificultar el desarrollo de competencias para el futuro laboral de los estudiantes, especialmente en un mundo donde las habilidades digitales cada vez son más necesarias. Además, el déficit de profesores en áreas humanistas y de idiomas como alemán o francés, plantea dificultades para la formación integral de los estudiantes y su preparación para un entorno globalizado.

Según las aportaciones de los entrevistados, la sobrecarga burocrática es una de las causas del abandono de la docencia. La carga administrativa que los profesores tienen actualmente parece disminuir

su rol principal, que es el de educar y acompañar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Esta burocracia excesiva, que incluye desde la elaboración de informes hasta la participación en reuniones en muchas ocasiones ineficaces, genera una sensación de frustración y agotamiento en los docentes, quienes se sienten alejados de su función principal. Esta percepción refleja la necesidad de revisar y simplificar los procedimientos administrativos en el sistema educativo, de manera que puedan volver a centrarse prioritariamente en la enseñanza. Otro aspecto clave que ha contribuido a la crisis docente es la falta de apoyo institucional. La dificultad de integrar toda la diversidad del alumnado en clase y las dificultades de gestionar eficazmente el aula. Los profesores deben enseñar y asumir roles de orientadores y psicólogos, muchos con una deficiente preparación en esta disciplina, hecho que provoca el aumento de su estrés y fatiga emocional. En entornos socioeconómicos vulnerables, los docentes tienen desafíos adicionales al gestionar situaciones de alta complejidad social y emocional. El desinterés estudiantil y la brecha comunicativa entre profesores y alumnos agravan esta problemática.

En definitiva, el fenómeno del abandono de la docencia y la escasez de profesores es un problema complejo que requiere la atención de los investigadores sociales. Las soluciones pasarían por una simplificación de los procesos burocráticos, mayor apoyo institucional, adaptación de los métodos educativos a las nuevas realidades sociales, formación del profesorado en gestión de la clase, reconocimiento de la labor docente... Solo con un enfoque integral y estructural se podrá garantizar que la enseñanza siga siendo una profesión atractiva y que los estudiantes reciban la educación de calidad que necesitan para adaptarse en un contexto complejo y cambiante.

Bibliografía

- Antelm, A., Gil, A. & Cacheiro, M. (2018). Causas del fracaso escolar: un análisis desde la perspectiva del profesorado y del alumnado. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*. 36(1), 129-149. <https://doi.org/10.14201/et2018361129149>
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica.
- Bazarrá, L., Casanova, O. & García, J. (2004). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Narcea.
- Del Rocío, M. (2024). Correlatos entre el burnout y la salud mental en una muestra de docentes. *European Journal of Health Research*. 9(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v10i1.2424>
- Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura (2023). *Monitor de la Educación y la Formación de 2023*. España. Unión Europea.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Gruppa, D. (2022). HR & Digital transformation: How to drive HR change (2024). *Whatfix*. <https://tuit.cat/pQ5u1>
- Horcas, V., Bernad, J. & Martínez, I. (2015). ¿Sueña la juventud vulnerable con trabajos precarios? La toma de decisiones en los itinerarios de (In/Ex)clusión educativa. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*. 19(3), 210-225. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/43644>
- I-BEST (2023). *Barómetro internacional de la salud y del bienestar del personal de la educación. Informe internacional*. Red Educación y Solidaridad. <https://tuit.cat/Vyy40>
- Lord, J. (2022). Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action. *The Conversation*. <https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>
- Martínez, G. (2022). Uno de cada cuatro profesionales renunciaría a su empleo en 2023: la mitad de ellos para conseguir un salario mejor. *RRHH Digital*. <https://tuit.cat/Gf26Q>
- Mejía, M. (2012). Las búsquedas del pensamiento propio desde el buen vivir y la educación popular. Urgencias de la educación latinoamericana a propósito de las relaciones entre el saber y el conocimiento. *Educación y ciudad*. 23, 9-26. <https://doi.org/10.36737/01230425.n23.72>
- Mena, L., Fernández, M. & Riviera, J. (2010). Desenganchados de la educación: proceso, experiencias, motivaciones y estrategias del abandono y del fracaso escolar. *Revista de educación*. 1, 119-145. <https://tuit.cat/gq8wh>
- Molina, F. (2010). La interculturalidad y el papel del profesorado en las reformas educativas. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*. 6(1), 165-173. <http://revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/17894>
- Molina-Luque, F. (2021). *El nuevo contrato social entre generaciones. Elogio de la profiguración*. Catarata.
- Monguillot, M., Tarragó, R., Aznar, M., González, C. & Iglesias, X. (2023). Percepción docente sobre la enseñanza de la Educación física en España en postpandemia. *Retos*. 47, 258-267. <https://doi.org/10.47197/reto.v47.95220>
- Observatorio de la Escuela en Iberoamérica (2023). *Educobarómetro. El profesorado en España, 2023*. Fundación SM. <https://tuit.cat/Twj7s>

- Pérez, E., Quijano, R., Gavín, O. & García, I. (2024). Factores emocionales internos como estrategias de protección del estrés en futuros docentes. *Revista complutense de educación*. 35(1), 81-91. <https://doi.org/10.5209/rced.82623>
- PIRLS (2021). *Estudio Internacional de progreso en comprensión lectora. Informe español*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://tuit.cat/9l0f5>
- OCDE (2024). *Panorama de la educación de la OCDE. Informe español*. Ministerio de Educación, Formación profesional y deportes. <https://tuit.cat/84u0Q>
- OECD (2024). *Education at a Glance 2024*. OECD Publishing. <https://tuit.cat/qkWUV>
- Robinson, K. (2012). *El elemento*. Editorial Conecta.
- Sandoval, J. & Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista Ensayos pedagógicos*. 13(2), 137-160. <https://doi.org/10.15359/rep.13-2.7>
- Stake, R. (1998). *Investigación con estudios de casos*. Morata.
- Tahull, J. & Montero, I. (2015). Malestar en la escuela. Conflictos entre profesores. *Educar*.1, 169-188. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.658>
- Tahull, J. & Montero, I. (2018). Sociedad, familia y escuela en la Postmodernidad. Interacciones turbulentas, relativismo y anomia. *Análisis: revista colombiana de humanidades*.50(93), 427-447. <https://doi.org/10.15332/10.15332/s0120-8454.2018.0093.08>
- Tahull, J. (2023). ¿Cómo los adolescentes de Castro Urdiales (Cantabria) aprenden a ser adultos? *Revista Andaluza de Antropología*. 23, 38-56. <https://doi.org/10.12795/RAA.2022.i23.03>
- UNESCO (2024). *Informe mundial sobre el personal docente. ¿Afrontar la escasez de docentes?* Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://tuit.cat/9hX95>

