

Educación
DOCENTE

OBSERVATORIO DOCENTE

Informe de resultados 2024-25



OBSERVATORIO DOCENTE

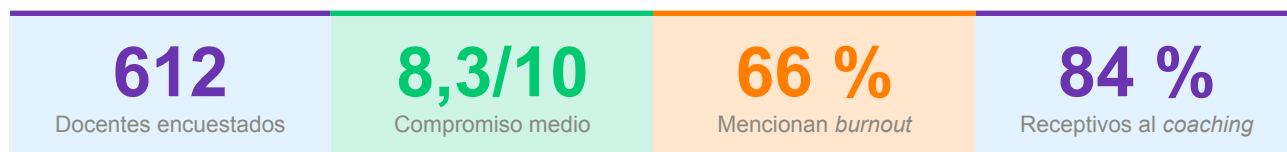
Informe de resultados 2024-25

Basado en 612 respuestas válidas de profesionales docentes

Presentación

El Observatorio Docente 2024-25 es la primera edición de un estudio longitudinal que busca tomar el pulso a los profesionales de la educación: cómo se encuentran, qué dificultades perciben, qué herramientas necesitan y cómo evoluciona su relación con el centro. Este informe presenta los resultados agregados de 612 docentes, distribuye los principales patrones identificados y formula recomendaciones accionables para los equipos directivos.

Las conclusiones no se basan únicamente en porcentajes descriptivos. A los análisis habituales se han añadido tres capas de análisis: segmentación por perfil sociodemográfico, clusterización de docentes por comportamiento y análisis de coocurrencia entre respuestas, que permite identificar patrones que las estadísticas básicas no detectan.



1. Perfil de la muestra

La muestra es amplia y representa todos los tramos de edad y experiencia. El grupo mayoritario se sitúa entre los 30 y los 50 años (61 % del total), y un 36 % acumula más de diez años de experiencia docente. Se trata, por tanto, de un claustro maduro, con una base sólida de profesionales consolidados, pero también con una presencia significativa de docentes noveles: el 11 % lleva menos de un año en el sistema.

Segmento	N	% muestra
Menos de 30 años	110	18 %
30-40 años	197	32 %
40-50 años	175	29 %
Más de 50 años	129	21 %

Experiencia	N	% muestra
Primer año	69	11 %
Menos de 5 años	164	27 %
Entre 5 y 10 años	156	25 %
Más de 10 años	221	36 %

2. Compromiso, bienestar y factores de riesgo

El nivel de compromiso de los docentes encuestados es alto: la media se sitúa en 8,3 sobre 10, con una mediana de 9. El 74 % de los docentes puntúa su compromiso por encima del 8. No obstante, detrás de este resultado aparentemente positivo se esconden tensiones importantes que una lectura superficial podría pasar por alto.

Ambiente laboral y conciliación

El 75 % de los docentes se declara satisfecho o muy satisfecho con el ambiente laboral, un porcentaje que invita a un cierto optimismo. Sin embargo, el 87 % trabaja fuera del horario oficial, y el 34 % lo hace habitualmente los fines de semana. La sobrecarga es estructural, no excepcional, y correlaciona directamente con la percepción de equilibrio: los docentes con un buen equilibrio vital muestran un compromiso significativamente superior ($r = 0,21$).

El predictor más potente: la conexión con la misión

La variable que mejor predice el nivel de compromiso no es el salario, ni el ambiente, ni la formación: es la **conexión percibida con la misión y los valores del centro** ($r = 0,51$, correlación fuerte). Los docentes que se sienten plenamente alineados con el proyecto educativo puntúan el compromiso de media en 9,2/10, frente al 6,8 de aquellos que no conocen o no comparten los valores del centro.

Acción prioritaria: invertir en comunicación y encarnación de los valores del centro tiene un retorno sobre el compromiso muy superior a cualquier otra medida aislada.

El *burnout*: un nudo de tres temores

El 66 % de los docentes menciona el estrés y el *burnout* como temor principal, pero el dato más relevante no es el porcentaje en sí, sino la estructura interna del fenómeno. El análisis de coocurrencia revela que el *burnout* casi nunca aparece solo: el 32 % de los encuestados lo mencionan simultáneamente con el miedo a no tener el apoyo del centro, y otro 32 % con el miedo a perder el control del aula. Son tres temores que se retroalimentan, y una intervención que ataque solo uno de ellos difícilmente resolverá el problema de fondo.

La edad y la experiencia afectan de manera diferente a la relación con el *burnout*. Entre los docentes noveles (primer año), el 51 % menciona el *burnout* como temor principal. Entre los veteranos (más de 10 años de experiencia), el porcentaje sube hasta el 73 %. Los profesionales más comprometidos —los que sostienen el claustro— son precisamente los que están sufriendo más estrés.

Los programas de bienestar han de ser específicos para cada perfil. Los noveles necesitan acompañamiento formativo; los veteranos necesitan reducción de la carga y apoyo emocional.

3. Formación y competencias docentes

La brecha formativa es real y creciente

Cuando se pregunta a los docentes si consideran que tienen la formación adecuada para ejercer sus funciones, solo el 30 % responde afirmativamente. El 59 % considera que la tiene en parte, y el 11 % afirma directamente que no. La situación es especialmente crítica entre los docentes noveles: en el primer año de ejercicio, el 22 % considera que no tiene formación suficiente, y el

55 % que la tiene parcialmente. El perfil inverso —el docente que se siente bien formado— no aparece de manera generalizada hasta los 10 años de experiencia.

Experiencia	Sí	En parte	No
Primer año	23 %	55 %	22 %
Menos de 5 años	23 %	60 %	16 %
Entre 5 y 10 años	30 %	64 %	6 %
Más de 10 años	38 %	55 %	7 %

Gestión emocional por delante de tecnología

Las áreas formativas que los docentes priorizan contradicen abiertamente el relato dominante sobre la digitalización educativa. La gestión emocional y la resolución de conflictos son la primera demanda (63 %), seguida de la inclusión y la diversidad educativa (60 %) y la gestión de aula y el liderazgo (57 %). Las tecnologías digitales quedan en quinta posición, con un 48 %.

La prioridad formativa real del claustro no es la tecnología. Los centros que construyan la oferta formativa en torno a la competencia emocional y relacional estarán atendiendo la necesidad más generalizada.

Autoevaluación de competencias

El bloque de competencias del cuestionario revela que la innovación pedagógica es el área con mayor porcentaje de docentes que reconocen necesitar un refuerzo urgente (12 %), seguida del liderazgo (10 %) y la resolución de conflictos (9 %). Existe, por tanto, una paradoja: los docentes quieren aplicar metodologías innovadoras —el 66 % muestra interés por el aprendizaje vivencial—, pero reconocen que no se sienten suficientemente capacitados para hacerlo.

4. Tecnología: actitud favorable, capacitación insuficiente

La tecnología es percibida de forma mayoritariamente positiva: el 84 % de los docentes la ve como una aliada potencial en el aula. Pero la realidad de la capacitación no acompaña esta actitud. Cuando se pide el nivel de dominio real, el 65 % admite que se apaña con el más básico, y el 6 % reconoce que su relación con las tecnologías es complicada.

La brecha es generacional y significativa. Los docentes menores de 30 años registran un dominio tecnológico medio de 2,29 sobre 3, mientras que los mayores de 50 años bajan hasta 1,84 —una diferencia del 24 %. Dentro de un mismo claustro, por tanto, coexisten perfiles muy heterogéneos que hacen inviable una formación tecnológica genérica.

Grupo de edad	Dominio tecnológico (0-3)	Diferencia vs. < 30
Menos de 30 años	2,29	—
30-40 años	2,06	-0,23
40-50 años	1,97	-0,32
Más de 50 años	1,84	-0,45

Diseñar un único itinerario de formación digital para todo el claustro es ineficiente. Los programas han de segmentar por nivel de dominio real, no por edad ni por etapa educativa.

El análisis de coocurrencia añade un matiz relevante: los docentes que piden formación tecnológica se inclinan por el *design thinking* en una proporción un 23 % superior a la media. El perfil del docente interesado en tecnología no es puramente técnico, es creativo y orientado a la resolución de problemas.

5. Coaching: demanda alta, diagnóstico sorprendente

El *coaching* es una de las áreas con mayor potencial de penetración en los claustros. El 53,6 % de los docentes afirma que le gustaría recibir *coaching* personalizado, y un 30 % adicional se muestra abierto si este demuestra una utilidad concreta. En total, el 83,7 % del claustro es receptivo a recibir algún tipo de acompañamiento.

Los docentes menores de 30 años son el segmento más demandante: el 65 % quiere *coaching* de manera directa. La demanda decrece ligeramente con la edad, pero se mantiene elevada en todos los tramos: incluso entre los mayores de 50 años, el 45 % lo pide explícitamente.

Un diagnóstico contraintuitivo: el *burnout* no predice el *coaching*

Uno de los hallazgos más relevantes de este informe proviene del análisis de coocurrencia. La hipótesis natural es que los docentes que sufren *burnout* serán los que más demandarán *coaching*. Los datos, sin embargo, no lo confirman: el *burnout* tiene un *lift* de 1,02 sobre la demanda de *coaching* —prácticamente nulo.

El predictor real de la demanda de *coaching* es el **miedo a perder el control del aula** (*lift* 1,34). Los docentes que temen no poder gestionar el grupo-clase buscan *coaching* un 34 % más que la media. Esto cambia sustancialmente el posicionamiento del servicio: el *coaching* no se ha de vender como una solución de bienestar o para el *burnout*, debe apuntar a la autoridad pedagógica y al dominio del aula.

El foco del *coaching* con mayor penetración potencial no es la gestión del estrés, sino el empoderamiento del aula: gestión de grupos, liderazgo pedagógico y autoridad sin coacción.

Formato y contenidos preferidos

El formato en línea es el preferido por un 43 % de los docentes, principalmente por la flexibilidad horaria. El *coaching* grupal entre docentes tiene una valoración positiva sorprendentemente alta: el 48 % lo califica de genial y un 39 % se muestra abierto a él, lo cual apunta a un modelo de aprendizaje entre iguales con demanda real y coste estructural bajo. En cuanto al contenido, el binomio habilidades pedagógicas (62 %) y gestión del estrés (58 %) concentra la mayor parte de la demanda.

6. Cuatro perfiles de docente

Más allá de los datos agregados, el análisis de clusterización permite identificar grupos de docentes con patrones de comportamiento interno coherentes. A partir de once variables —compromiso, ambiente laboral, conexión con la misión, cinco competencias clave, *burnout*, demanda de *coaching*, formación adecuada y equilibrio vital— se han identificado cuatro perfiles diferenciados que representan el 98,2 % de la muestra.

Los entusiastas

28 % del claustro · n = 166

Compromiso: **8,5/10**

Burnout: **39 %**

Formación adecuada: **3 %**

Equilibrio vital: **76 %**

30-40 años, < 5 años exp. Muy motivados, pero sin base formativa. Riesgo de frustración si la brecha no se cierra.

El grupo en riesgo

19 % del claustro · n = 117

Compromiso: **6,6/10**

Burnout: **85 %**

Ambiente laboral: **2,4/5**

Equilibrio vital: **8 %**

Veteranos en crisis. No necesitan formación, necesitan apoyo emocional y un cambio de condiciones. Intervención urgente.

Los resistentes

28 % del claustro · n = 166

Compromiso: **9,0/10**

Burnout: **86 %**

Formación adecuada: **0 %**

Equilibrio vital: **54 %**

Veteranos muy comprometidos que se están quemando en silencio. Sostienen el centro. Prioridad: reducir la sobrecarga.

Los consolidados

25 % del claustro · n = 152

Compromiso: **9,0/10**

Burnout: **61 %**

Formación adecuada: **100 %**

Equilibrio vital: **65 %**

40-50 años, > 10 años exp. Perfil de referencia: formados, equilibrados, comprometidos. Potenciales mentores.

El clúster «en riesgo» (19 %, 117 docentes) es el que requiere una atención inmediata. Tiene el compromiso más bajo, el *burnout* más alto y casi no tiene equilibrio vital. No es un problema de formación, es un problema de condiciones y de apoyo.

La distinción entre «los resistentes» y «el grupo en riesgo» es crítica. Ambos perfiles muestran un *burnout* elevado, pero responden a dinámicas completamente diferentes. Los resistentes aguantan por vocación y compromiso —están en riesgo de agotamiento silencioso. El grupo en riesgo ya ha roto su compromiso, que es un 27 % inferior a la media. Tratarlos como un solo segmento sería un error.

7. Patrones de coocurrencia: lo que no se ve en los porcentajes

El análisis de coocurrencia examina qué respuestas tienden a aparecer juntas y en qué medida superan lo que esperaríamos por azar (medido con el coeficiente *lift*: un *lift* de 1,0 indica independencia; por encima de 1,2 la asociación es relevante).

El miedo dicta la demanda formativa

Hay una coherencia notable entre los temores expresados y las áreas formativas demandadas. Los docentes que temen que la tecnología les pase por encima piden formación digital un 41 %

más que la media (*lift* 1,41). Los que temen perder el control del aula piden gestión del aula un 29 % más (*lift* 1,29). Esta coherencia es una oportunidad: el diagnóstico formativo de un claustro se puede hacer a partir del mapa de temores, con una precisión alta y de manera muy eficiente.

Dos itinerarios formativos naturales

Entre las áreas formativas y las metodologías de interés se observan dos agrupamientos naturales. El primero agrupa formación digital con *design thinking* (*lift* 1,23): un perfil creativo y tecnológico. El segundo agrupa innovación pedagógica con aprendizaje basado en proyectos y *flipped classroom* (*lift* 1,18): un perfil metodólogo. Diseñar el currículum formativo en torno a estos dos itinerarios, en vez de ofertas genéricas, aumentaría significativamente la relevancia percibida.

El *burnout* como nudo sistémico

El análisis de las parejas de temores co-mencionados revela que el *burnout* es inseparable de otros dos temores: la falta de apoyo del centro (32 % de co-mencionados) y el miedo a perder el control del aula (32 %). No se trata de tres problemas independientes, sino de un nudo sistémico: la sobrecarga hace que el docente se sienta solo; la soledad hace que el aula se le haga grande; cuando el aula se le hace grande, el *burnout* se acelera. Romper el nudo requiere actuar en los tres puntos a la vez.

8. Conclusiones y recomendaciones

Los datos del Observatorio Docente 2024-25 dibujan un claustro con un capital humano muy valioso —comprometido, motivado, con voluntad de crecer—, pero sometido a presiones estructurales que, si no se abordan de manera específica y segmentada, amenazan con deteriorar progresivamente su bienestar y su efectividad.

Conclusión	Evidencia clave	Acción recomendada
C1 · La misión es el motor del compromiso	$r = 0,51$ entre conexión misión y compromiso. La variable con mayor poder predictivo.	Trabajar la cultura y los valores del centro de manera explícita y continua. No es un ejercicio anual: es una práctica diaria.
C2 · El 19 % del claustro está en riesgo crítico	<i>Burnout</i> 85 %, ambiente 2,4/5, equilibrio vital 8 %. Compromiso 6,6/10.	Protocolo de atención específico para docentes en riesgo: reducción de carga, apoyo emocional, revisión de condiciones.
C3 · Los veteranos lo sostienen, pero se están quemando	Docentes > 10 años: 73 % mencionan <i>burnout</i> , compromiso 8,55/10.	Programas de bienestar orientados explícitamente al colectivo veterano. Reconocimiento y reducción de sobrecarga.
C4 · La formación emocional es la prioridad real	Gestión emocional (63 %) supera a tecnología (48 %) como demanda formativa.	Reorientar el calendario formativo: la competencia emocional y relacional ha de preceder a la digitalización.
C5 · La brecha digital es generacional	Dominio tecnológico: < 30 años = 2,29; > 50 años = 1,84 (-24 %).	Itinerarios de formación digital segmentados por nivel de dominio, no por edad ni etapa educativa.
C6 · El <i>coaching</i> se ha de posicionar como empoderamiento	<i>Burnout</i> no predice <i>coaching</i> (<i>lift</i> 1,02). Miedo a perder el control del aula sí (<i>lift</i> 1,34).	El mensaje del <i>coaching</i> debe apuntar a la autoridad pedagógica y el dominio del aula, no al bienestar.
C7 · El <i>coaching</i> grupal tiene mucho recorrido	87 % abierto al <i>coaching</i> grupal. Formato preferido: en línea (43 %).	Modelo de aprendizaje entre iguales en línea: alto impacto, coste estructural bajo.
C8 · El <i>burnout</i> es un nudo sistémico	Co-mencionado con falta de apoyo (32 %) y pérdida de control (32 %).	Ninguna intervención aislada funcionará. Es necesario actuar simultáneamente sobre apoyo, condiciones y capacitación de aula.

Nota metodológica

La encuesta incluye 612 respuestas válidas recogidas durante el curso 2024-25. Todas las preguntas abiertas eran en realidad opciones predefinidas (respuesta única o multirrespuesta), lo cual garantiza la exhaustividad del tratamiento cuantitativo. Las correlaciones reportadas corresponden al coeficiente de Pearson (o punto biserial para variables dicotómicas). La clusterización se ha realizado con el algoritmo K-means ($k = 4$, $n = 601$, 20 inicializaciones). El coeficiente Silhouette de 0,11 es esperable en datos de encuesta con variables ordinales y binarias; los perfiles describen tendencias estadísticamente relevantes, no grupos perfectamente separados. Los análisis de coocurrencia utilizan el coeficiente lift; los valores superiores a 1,2 indican una asociación relevante.

Educación Docente · Observatorio Docente 2024-25 · Uso confidencial



www.educaciondocente.es



centros@educaciondocente.es



[@educaciondocente](https://www.instagram.com/educaciondocente)
