



INSTITUTO INTERUNIVERSITARIO ANDALUZ
DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**Estudio sobre la influencia de la movilidad del profesorado en el
rendimiento académico de los estudiantes, en la Comunidad Autónoma
de Andalucía.**

Junio 2025

1	Introducción	3
2	Antecedentes	3
3	Objetivos de la investigación	7
3.1	General.....	7
3.2	Específicos	7
4.	Metodología	7
4.1.	Población.....	8
4.2.	Tamaño de la muestra	9
4.3.	Instrumentos de recogida de información.....	10
5.	Técnicas de análisis de datos	11
5.1.	Revisión documental y análisis secundario de datos (fase exploratoria).....	11
5.2.	<i>Encuestas estructuradas</i>	13
5.3.	<i>Métodos Cualitativos</i>	13
6.	Resultados esperados	16
7.	Equipo de investigación	17
8.	Presupuesto	17
9.	Cronograma de diciembre 2025 a enero 2027	18
10.	Posibles dimensiones a considerar.....	18
11.	Resultados preliminares de los informes revisados	19
12.	Referencias Bibliográficas	20

1 Introducción

La movilidad del profesorado entre centros educativos es un fenómeno ampliamente extendido en los sistemas escolares contemporáneos, y su impacto sobre la calidad de la enseñanza y los resultados académicos del alumnado constituye un objeto de creciente interés en la investigación educativa. En particular, la estabilidad del cuerpo docente es reconocida como un factor clave para garantizar la continuidad pedagógica, la implementación sostenida de proyectos escolares y el fortalecimiento del vínculo educativo entre profesorado, estudiantes y familias (OCDE, 2018).

En la comunidad autónoma de Andalucía, la movilidad del profesorado se manifiesta a través de diversos mecanismos administrativos, siendo los más relevantes el Concurso General de Traslados y las Comisiones de Servicio. Si bien estas medidas responden a necesidades legítimas -como el acceso a destinos definitivos o la conciliación de la vida laboral y familiar-, su uso intensivo plantea interrogantes respecto a sus efectos sobre la cohesión de los equipos docentes, la estabilidad institucional de los centros y, en última instancia, el rendimiento académico del alumnado.

Este estudio, impulsado a solicitud del Consejo Escolar de Andalucía, tiene por objetivo analizar de manera rigurosa el impacto de la movilidad docente, , sobre los resultados escolares. La investigación adoptará una perspectiva mixta, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, con el fin de ofrecer una visión integral y contextualizada del fenómeno.

2 Antecedentes

En España, la estabilidad del profesorado varía significativamente según la comunidad autónoma. Un informe de EsadeEcPol (Gortázar, 2025) subraya que la tasa de temporalidad sigue siendo elevada y afecta de forma especialmente aguda a los centros con alumnado más vulnerable. Uno de los hallazgos más relevantes es el carácter regresivo de esta inestabilidad: en 2018, el 34 % de los docentes en centros con alta vulnerabilidad llevaban menos de tres años en el mismo centro, frente al 15 % en los centros con menor vulnerabilidad. Este desequilibrio indica que la movilidad del profesorado repercute con mayor intensidad en los entornos educativos más desfavorecidos, comprometiendo la continuidad pedagógica y la estabilidad institucional necesarias para abordar los desafíos educativos de forma sostenida.

La situación laboral del profesorado andaluz presenta una compleja combinación de desafíos estructurales y oportunidades de mejora. A pesar del papel de las oposiciones como mecanismo para la consolidación de las plantillas, una parte considerable del personal docente se encuentra en situación de interinidad. En el curso 2024/2025, aproximadamente el 8 % del profesorado en plantilla estructural era interino -más de 8.400 profesionales-, a lo que se suma un volumen significativo de sustituciones temporales: más de 14.000 en el curso actual y 27.661 en el anterior (MEFP, 2024). Esta elevada temporalidad compromete la continuidad pedagógica y repercute negativamente tanto en la calidad de la enseñanza como en la motivación y desarrollo profesional del profesorado.

Andalucía es una de las comunidades autónomas con mayor participación en el Concurso General de Traslados. Según el último informe de UGT, se registraron 15.938 docentes del Cuerpo de Maestros y 9.361 del resto de cuerpos en esta comunidad, situándola junto a Madrid y Cataluña entre las regiones con mayor volumen de movilidad docente (UGT, 2024). Estas comunidades también presentan procedimientos similares a la comisión de servicio temporal andaluza. En consecuencia, Andalucía destaca por un elevado número de entradas y salidas de profesorado (UGT, 2023), lo que refleja una alta rotación en sus centros educativos.

El "conkursillo" -comisión de servicios tipo B- representa una de las vías de movilidad interna más relevantes en Andalucía. Este mecanismo permite a docentes con destino definitivo solicitar, por motivos personales, una plaza distinta durante un curso académico. Aunque cumple una función valiosa de conciliación, su uso creciente ha generado dinámicas de inestabilidad que afectan de manera desigual a los centros, siendo especialmente notorio en zonas rurales y contextos vulnerables.

En contextos de alta movilidad como los de Andalucía, Madrid y Cataluña, los centros pueden enfrentar dificultades para consolidar equipos docentes estables, lo que repercute en la continuidad de los proyectos pedagógicos y en la construcción de vínculos sólidos con el alumnado. Organizaciones sindicales como ANPE y USTEA han advertido sobre los efectos de las comisiones de servicio en la estabilidad del profesorado, y señalan la necesidad de encontrar un equilibrio entre la conciliación personal y la garantía de calidad educativa (ANPE Andalucía, 2022; USTEA, 2023).

Diversos estudios nacionales e internacionales coinciden en que la estabilidad del profesorado es un factor clave para asegurar la calidad educativa (OCDE, 2018). Plantillas estables facilitan la implementación coherente de proyectos educativos, el seguimiento personalizado del alumnado y la creación de vínculos duraderos entre docentes, estudiantes y familias. Por el contrario, una rotación elevada -especialmente si se produce de forma cíclica- tiende a obstaculizar estos procesos, afectando la continuidad pedagógica y debilitando la cultura organizativa de los centros.

Estos resultados no solo coinciden con hallazgos nacionales, sino que están respaldados por numerosos estudios internacionales. La rotación del profesorado tiene un impacto negativo en los resultados académicos del alumnado (Redding & Henry, 2019; Sorensen & Ladd, 2020); siendo este efecto particularmente significativo en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica, donde las tasas de rotación son más elevadas.

Ingersoll y Smith (2003), en su investigación en Estados Unidos, encontraron que la alta rotación docente deteriora la calidad de la enseñanza y perjudica el rendimiento de los estudiantes, especialmente en escuelas con alta concentración de estudiantes desfavorecidos. Asimismo, Guarino et al. (2006) destacan que la estabilidad docente está asociada con mejores resultados académicos y un ambiente escolar más positivo.

Este fenómeno reviste especial gravedad en contextos vulnerables o con elevados índices de desigualdad, donde la presencia de equipos estables resulta estratégica para reducir el fracaso escolar y mejorar los indicadores de éxito educativo (Simon & Johnson, 2015). En Andalucía, donde las tasas de abandono escolar y los niveles de rendimiento académico aún se sitúan por debajo de la media nacional (MEFP, 2023), es especialmente

urgente examinar el papel que juega la movilidad docente en los resultados escolares y en la equidad del sistema.

En el contexto rural, donde las escuelas enfrentan desafíos adicionales como el aislamiento y la escasez de recursos, la rotación docente adquiere mayor relevancia. Boix (2004) y Recio (2016) señalan que estas escuelas requieren especial atención para garantizar una continuidad pedagógica que favorezca la inclusión y el bienestar de la comunidad educativa.

En algunas comunidades, los puestos de difícil desempeño tienen una alta rotación de docentes. Esto puede impactar negativamente la atención al alumnado y la viabilidad de los proyectos educativos (UGT Servicios Públicos Castilla-La Mancha, 2024).

Un estudio reciente señala que la movilidad está relacionada con las condiciones laborales del profesorado. Señalando que en las comunidades con mayor estabilidad, los docentes tienen más oportunidades de desarrollo profesional y colaboración, lo que mejora la calidad educativa (Mayorga et al., 2024).

A nivel internacional, la UNESCO (2024) ha señalado que la escasez de docentes es un desafío global, con una necesidad urgente de 44 millones de nuevos docentes para 2030. Además, estudios internacionales sobre la calidad educativa han analizado cómo la estabilidad docente influye en los resultados académicos (Ross, 2006). En países como Finlandia, se han implementado políticas de incentivos y estabilidad laboral para mejorar la calidad educativa (Saavedra et al., 2019).

Las políticas educativas han intentado mitigar los efectos de la movilidad docente mediante diversas estrategias. Por ejemplo, con programas de estabilidad laboral para reducir la rotación y mejorar la calidad educativa, como en Finlandia o Singapur (OCDE, 2019); incentivos económicos y profesionales para fomentar la permanencia de los docentes en centros con alta movilidad (Ingersoll & May, 2012); o la adaptación de marcos normativos para garantizar la inclusión educativa y reducir los efectos negativos de la movilidad (UNESCO, 2020).

El análisis de la movilidad docente debe contemplar tanto factores estructurales como personales, tal como señala Díaz (2021). Entre los factores contextuales, la anterior investigación, destacan la gestión escolar -especialmente la confianza en la administración y el liderazgo pedagógico- como elementos decisivos en la permanencia del profesorado en un centro. Asimismo, las condiciones laborales, incluyendo la estabilidad contractual, el salario y el clima organizativo, inciden directamente en el compromiso profesional y en la intención de continuidad. Otro aspecto clave son las oportunidades de desarrollo profesional, entendidas como el respaldo institucional, la colaboración entre docentes y el acceso a formación continua, que refuerzan la motivación y el arraigo. En cuanto a los factores personales, se consideran determinantes la relación con el alumnado -donde la percepción de autoeficacia y la satisfacción con la labor docente fortalecen el vínculo con el centro-, la capacidad de resiliencia ante la carga laboral y, por último, la formación inicial, ya que una preparación adecuada para enfrentar los desafíos cotidianos del entorno escolar favorece una mayor estabilidad en la trayectoria profesional.

En Europa, la OCDE (2019) señala en su informe TALIS que la satisfacción laboral, el liderazgo escolar efectivo y las oportunidades de desarrollo profesional son factores clave para la retención del profesorado. Además, un estudio de Hong (2010) en Corea del Sur pone de manifiesto que la percepción de apoyo institucional y el bienestar emocional del docente son esenciales para reducir la rotación y garantizar la continuidad educativa.

El informe (OCDE, 2019) también señala que la falta de políticas docentes ha tenido consecuencias sobre la atractividad de la profesión. España es el país de la OCDE donde los docentes de secundaria afirman estar menos preparados para enseñar en contextos de distintos niveles de aprendizaje. Además, la cultura del aislamiento entre docentes dificulta el aprendizaje entre colegas y la mejora profesional.

Andalucía presenta particularidades relevantes: gran dispersión territorial, zonas rurales de difícil cobertura, y tasas de abandono escolar históricamente más altas que la media estatal (MEFP, 2022). Estas características hacen que la estabilidad del profesorado sea un factor estratégico para mejorar la equidad y la calidad educativa.

Estudios internacionales, como los informes de la OCDE (2018, 2019), destacan que políticas efectivas de retención y desarrollo profesional docente fomentan un entorno educativo más favorable y contribuyen a la mejora del aprendizaje. En particular, la movilidad interna del profesorado a través de mecanismos como las comisiones de servicio, reguladas en Andalucía por normativas como la Orden de 20 de febrero de 2020 (Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía, 2020), aunque necesaria para la conciliación, puede generar inestabilidad en los centros escolares.

A partir del análisis contextual y la revisión de la literatura, se plantea como hipótesis de esta investigación que la movilidad del profesorado derivada del uso de las comisiones de servicio en los centros educativos públicos andaluces tiene un impacto negativo en el rendimiento académico del alumnado. Este efecto se produciría al debilitar la continuidad pedagógica, dificultar la cohesión de los equipos docentes y reducir la estabilidad institucional necesaria para el desarrollo de proyectos educativos sostenibles. La hipótesis se sustenta en tres supuestos fundamentales: en primer lugar, la estabilidad del profesorado constituye un factor clave para asegurar procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos (OCDE, 2018), por lo que una alta rotación, incluso cuando es voluntaria y temporal, puede interferir en la planificación y ejecución de iniciativas educativas. En segundo lugar, la continuidad pedagógica se ve especialmente afectada cuando el profesorado permanece únicamente un curso en el centro, siendo este impacto más notable en los ciclos iniciales de Educación Primaria, en los cursos de cierre de etapa (como 6.º de Primaria y 4.º de ESO) y en asignaturas instrumentales como Lengua y Matemáticas. En tercer lugar, la movilidad docente frecuente tiende a generar una cultura organizativa frágil, con menor capacidad de coordinación entre docentes y dificultades para establecer relaciones sólidas con el alumnado y las familias.

3 Objetivos de la investigación

3.1 General

Analizar los factores que inciden en la movilidad docente a través de los distintos mecanismos de movilidad en los centros educativos públicos andaluces, así como sus posibles consecuencias en el rendimiento académico del alumnado y en la estabilidad de los equipos docentes.

3.2 Específicos

1. Realizar un mapeo (cartografía) sobre la distribución y dinámica de las comisiones de servicios, especialmente la de tipo B, en Andalucía (a partir del estudio del tipo de docentes implicados, los niveles y modalidades educativas, los centros receptores y las características del alumnado impactado).
2. Analizar en qué medida la participación del profesorado en las comisiones de servicios temporales incide en los resultados académicos del alumnado en los centros afectados.
3. Identificar los factores institucionales, pedagógicos y contextuales que median la relación entre la movilidad voluntaria, generada por las comisiones de servicios, y el desempeño escolar de los estudiantes.
4. Explorar las percepciones de los equipos docentes y directivos sobre los efectos de la movilidad, mediante comisiones de servicios por motivos personales, en la continuidad pedagógica, la cohesión de los claustros y la calidad educativa.
5. Detectar los desafíos que enfrentan los docentes participantes en los procesos de movilidad en relación con su desarrollo profesional, adaptación al nuevo entorno y compromiso con los proyectos de centro.
6. Proponer recomendaciones y estrategias para mitigar posibles efectos negativos de la movilidad voluntaria, por comisión de servicios temporal, sobre el aprendizaje del alumnado, y optimizar su aplicación como herramienta de conciliación y calidad docente.

4. Metodología

La presente investigación adoptará un enfoque metodológico mixto con el objetivo de ofrecer una comprensión integral y contextualizada del impacto de la movilidad docente mediante comisiones de servicios en el sistema educativo andaluz. Se combinarán técnicas cuantitativas y cualitativas, permitiendo tanto el análisis de datos objetivos como la exploración de percepciones y experiencias subjetivas.

Desde el enfoque **cuantitativo**, se realizará un análisis estadístico de indicadores como el rendimiento académico, la tasa de repetición y el absentismo escolar en centros educativos con distintos niveles de rotación docente, con el fin de establecer posibles correlaciones entre la movilidad del profesorado y estos resultados.

En paralelo, el enfoque **cualitativo** permitirá profundizar en las percepciones del profesorado, los equipos directivos y otros miembros de la comunidad educativa sobre cómo la movilidad por comisión de servicios afecta a la estabilidad pedagógica y organizativa de los centros. Para ello, se emplearán técnicas como entrevistas semiestructuradas y grupos focales.

El diseño de la investigación será **no experimental**, de tipo **correlacional explicativo y comparativo**, ya que busca identificar relaciones y diferencias entre variables sin manipularlas, a partir del estudio de casos en centros con niveles de movilidad contrastantes. Esta metodología permitirá triangular la información obtenida y ofrecer una visión más rica y precisa del fenómeno analizado.

4.1. Población

La población objeto de esta investigación estará compuesta por los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria de la comunidad autónoma de Andalucía, con especial atención a aquellos que presentan diferentes niveles de movilidad docente y diversidad en los resultados académicos del alumnado. Esta delimitación responde a la necesidad de analizar la incidencia de la rotación del profesorado, en los procesos de enseñanza-aprendizaje. La movilidad docente se define como la frecuencia con la que los docentes cambian de escuela, ya sea por comisión de servicios, incluida la de tipo B, traslados, jubilaciones, renuncias o nuevas contrataciones. Esta variabilidad en la movilidad docente es el eje central del estudio, ya que se pretende examinar cómo impacta en el rendimiento académico de los estudiantes.

Criterios de selección: para garantizar la validez de los resultados, la selección de los centros educativos se basará en los siguientes criterios:

1. **Movilidad Centros:**
 - **Alta movilidad:** Centros educativos con un índice de rotación docente superior al promedio regional o nacional en los últimos 5 años.
 - **Baja movilidad:** Centros educativos con un índice de rotación docente inferior al promedio regional o nacional en el mismo período.
2. **Tipo de centro educativo:**
 - Se incluirán tanto escuelas primarias como secundarias, ya que se busca examinar los efectos de la movilidad docente en diferentes niveles educativos, por provincias (Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Sevilla).
3. **Modelo organizativo:** centros ordinarios, centros bilingües, centros específicos de compensación educativa.
4. **Tamaño del centro:** número de alumnos y de docentes.
5. **Diversidad geográfica y socioeconómica:**
 - Para asegurar que los resultados sean representativos, se seleccionarán centros educativos de diversas áreas geográficas (urbanas y rurales) y con diferentes contextos socioeconómicos (índice ISEC) y rendimiento académico. Esto permitirá examinar el impacto de la movilidad docente en entornos diversos y evitar sesgos en los resultados.
6. **Variables relacionadas con el profesorado:**
 - **Movilidad del profesorado:** número de años en el centro actual / traslados en los últimos años y tipos de traslado.

- **Número total de docentes que han accedido al centro por la vía de la comisión de servicios** (especialmente por comisión de servicios B) durante los últimos cinco cursos académicos.
- **Tipo de destino:** definitivo, provisional, en expectativa de destino.
- **Especialidad docente:** primaria generalista, áreas específicas (Lengua, Matemáticas, Inglés, etc.) en Primaria o materias en Secundaria.
- **Antigüedad docente:** años de experiencia total.
- **Edad del profesorado.**
- **Sexo/género.**
- **Condiciones laborales:** interino, funcionario en prácticas, funcionario de carrera.

4.2. Tamaño de la muestra

Centros educativos: se prevé incluir **360 centros**, distribuidos de manera **estratificada** (por provincias, tipo de centro y entorno -urbano o rural-) y mediante **muestreo por conglomerados**, considerando el centro como unidad de análisis. La muestra abarcará centros con **alta y baja movilidad docente**, así como con **alto, medio y bajo rendimiento académico**, con el objetivo de realizar comparaciones significativas entre contextos contrastados. El número final de centros podría ajustarse en función de la disponibilidad de datos y la disposición de los centros a participar, mínimo se requiere 170 centros, para ofrecer análisis sólidos, aunque con menor potencia estadística para ciertos subgrupos.

Estudios de caso: Se seleccionarán **al menos 8 centros** para un análisis cualitativo más profundo. En estos casos, se realizarán **entrevistas semiestructuradas** a miembros del **equipo directivo, docentes, alumnado y familias**, así como **observaciones directas** del funcionamiento organizativo y pedagógico.

- Estos se dividirán en cuatro categorías combinando niveles de movilidad y rendimiento:
 - 2 centros con **alta movilidad y alto rendimiento**
 - 2 centros con **baja movilidad y alto rendimiento**
 - 2 centros con **baja movilidad y bajo rendimiento**
 - 2 centros con **alta movilidad y bajo rendimiento**

Grupos focales: Se seleccionará una muestra de **15 a 20 docentes** que hayan participado en el sistema de comisión de servicios en distintos centros. La selección se hará mediante **muestreo estratificado**, considerando variables como **antigüedad en el centro, experiencia profesional e implicación en procesos de cambio organizativo y docente**. Asimismo, se incluirán miembros de equipos directivos para enriquecer el análisis.

Esta estrategia mixta de muestreo permitirá triangular los datos recogidos, asegurar una **representatividad adecuada** y profundizar en la comprensión contextualizada del impacto de la movilidad docente en el rendimiento académico y la estabilidad de los centros.

4.3. Instrumentos de recogida de información

Con el fin de analizar el impacto de la movilidad docente en el rendimiento académico del alumnado y comprender las percepciones de los distintos actores implicados en los procesos educativos, se han diseñado tres instrumentos de recogida de información complementarios, enmarcados en una metodología mixta: encuesta, entrevistas semiestructuradas y grupos focales.

4.3.1. Encuestas estructuradas, tipo Likert

Se aplicarán encuestas cerradas a los cuatro colectivos clave de la comunidad educativa: profesorado, equipos directivos, estudiantes y familias. El cuestionario se estructurará en bloques temáticos comunes para todos los grupos, con adaptaciones lingüísticas y conceptuales según el perfil destinatario.

Estructura común de la encuesta:

- Bloque 1. Ítems demográficos y contexto: edad, sexo/género, años de vinculación con el centro, nivel educativo (en el caso del alumnado y las familias), función profesional (para docentes y equipos directivos), tipo de plaza (funcionario, interino, etc.) y especialidad docente (en su caso).
- Bloque 2. Movilidad docente: percepción sobre la estabilidad de la plantilla, frecuencia de cambios de profesorado, experiencia directa con traslados o incorporación de nuevos docentes, y conocimiento del sistema de provisión (especialmente por comisión de servicios tipo B).
- Bloque 3. Rendimiento académico y continuidad pedagógica: valoración del impacto de la rotación docente en el rendimiento del alumnado, en la planificación educativa y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Bloque 4. Percepción general del centro: clima escolar, coordinación docente, comunicación entre miembros de la comunidad educativa, funcionamiento organizativo y estabilidad institucional.

Estas encuestas serán anónimas, autoadministradas y distribuidas preferentemente mediante plataforma digital.

4.3.2. Entrevistas Semiestructuradas

Se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas dirigidas a miembros del equipo docente, personal de orientación y equipos directivos de los centros seleccionados. Estas entrevistas permitirán recoger información cualitativa en profundidad sobre las dinámicas internas de los centros en contextos de alta o baja movilidad del profesorado.

El guion de la entrevista se organizará en bloques temáticos orientativos, con posibilidad de adaptación durante la conversación según las respuestas del entrevistado/a. Los bloques principales incluirán:

- Impacto de la movilidad en su adaptación a los nuevos entornos educativos.
- Percepciones sobre la relación con los estudiantes y su rendimiento.
- Desafíos enfrentados al adaptarse a nuevos métodos de enseñanza o culturas escolares.

- Opiniones sobre la continuidad educativa y el impacto en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Estrategias utilizadas para mantener la calidad educativa en contextos de alta rotación docente.

4.3.3. *Grupos Focales*

Se organizarán grupos focales con representantes de los distintos colectivos implicados: profesorado, equipos directivos y, en su caso, familias o alumnado de niveles superiores. Los centros serán seleccionados en función de su nivel de movilidad docente y de los resultados académicos del alumnado, conformando así una muestra de casos contrastantes (alta/baja movilidad combinada con alto/bajo rendimiento).

Los grupos focales permitirán explorar percepciones compartidas, contrastes de opinión y experiencias vividas en relación con la movilidad del profesorado y su impacto en el funcionamiento del centro. Se estructurarán en torno a los siguientes ejes temáticos:

- ¿Cómo perciben su rol en la enseñanza a pesar de la temporalidad de su contrato?
- ¿Qué dificultades enfrentan al adaptarse a un centro educativo nuevo o con una alta rotación docente?
- ¿Cómo creen que su presencia temporal afecta el rendimiento académico de los estudiantes?
- ¿Qué estrategias o recursos consideran necesarios para mejorar su adaptación y contribuir al rendimiento de los estudiantes?

5. Técnicas de análisis de datos

El análisis de datos se llevará a cabo utilizando un enfoque mixto que combine métodos tanto métodos **cuantitativos** (análisis estadístico de los datos de rendimiento académico y movilidad) como **cualitativos** (análisis de las entrevistas, encuestas y grupos focales), permitiendo una comprensión holística y profunda del impacto de la movilidad docente en el rendimiento académico de los estudiantes. La combinación de estos enfoques permitirá una triangulación de datos, proporcionando una visión más completa y confiable sobre la relación entre ambos factores.

5.1. [Revisión documental y análisis secundario de datos \(fase exploratoria\)](#)

El enfoque cuantitativo de la investigación se centrará en el análisis de datos históricos sobre el rendimiento académico del alumnado y la movilidad del profesorado, incorporando específicamente como variable independiente el porcentaje de docentes en concurso de traslados, comisión de servicios o interinidad en cada centro educativo. Esta variable permitirá observar su posible relación con las variaciones en los resultados escolares y otros indicadores de estabilidad pedagógica.

Antes de iniciar el trabajo de campo, se llevará a cabo una revisión sistemática de fuentes secundarias y documentación oficial para contextualizar la investigación y delimitar las variables clave.

Para la elaboración de este mapeo preliminar necesitamos la siguiente información:

Informes estadísticos con los datos desagregados relativa al personal docente participante en los concursos de traslados y comisiones de servicio de los últimos 5 años:

- Número de participantes por cuerpo docente, edad, sexo y antigüedad.
- Distribución geográfica por municipios y tipo de centros.
- Resultados de adjudicación: plazas ofertadas, adjudicadas, provisionales y sin destino.
- Motivos y duración de las comisiones de servicio.
- Datos sobre estabilidad laboral y movilidad geográfica.

Datos desagregados por centro sobre resultados académicos del estudiantado (tasa de promoción, repetición, pruebas diagnósticas, etc.), preferentemente en los últimos 5 años.

Objetivos específicos de esta fase:

1. Identificar tendencias y patrones generales de movilidad docente en el contexto andaluz; con especial atención al uso de la comisión de servicio B como mecanismo de comisión de servicios para profesorado con destino definitivo.
2. Analizar la relación entre el porcentaje de docentes en comisión de servicios y las variaciones en el rendimiento académico del alumnado, en diferentes contextos escolares (zonas rurales, urbanas, de alta complejidad, etc.).
3. Detectar variables relevantes (tipo de traslado, tipo de contrato, entorno del centro, años de experiencia docente, índice de vulnerabilidad, etc.) que puedan incorporarse en el diseño de instrumentos y en la fase empírica.
4. Delimitar perfiles muestrales estratégicos, identificando zonas educativas o centros con alta incidencia de movilidad, lo que permitirá construir una muestra representativa y orientar tanto la aplicación de encuestas como las entrevistas en la fase cualitativa.

Los resultados de esta fase exploratoria servirán de base teórica y empírica para:

- Afinar el enfoque temático de las entrevistas cualitativas.
- Priorizar determinados contextos escolares (alta vulnerabilidad, ruralidad, etc.).
- Justificar la estratificación muestral y la inclusión de determinados colectivos en los instrumentos de recolección de datos.

El análisis cuantitativo se centrará en los datos históricos de rendimiento académico de los estudiantes, así como en los resultados de las encuestas estructuradas aplicadas a docentes, equipos directivos, estudiantes y familias.

Técnicas estadísticas: se utilizarán técnicas descriptivas y estadísticas inferenciales, tales como:

- **Análisis descriptivo:** para calcular medias, desviaciones estándar y otras medidas que permitan caracterizar el rendimiento académico en función del nivel de movilidad docente.
- **Análisis de regresión multivariante:** orientado a estimar el impacto de la movilidad docente sobre el rendimiento, controlando variables como el nivel socioeconómico del alumnado o las características del centro (tamaño, dotación de recursos, etc.).

- **Pruebas de comparación:** como el test t de Student, para muestras independientes, o ANOVA, que permitirán identificar diferencias estadísticamente significativas entre grupos (por ejemplo, centros con alta vs. baja movilidad docente).

5.2. Encuestas estructuradas

Objetivo: recabar información sobre las percepciones de los distintos agentes educativos (docentes, equipos directivos, estudiantes y familias) respecto al impacto de la movilidad docente en el rendimiento del alumnado.

Los datos de las encuestas se analizarán mediante:

Análisis de frecuencias y porcentajes: para detectar patrones recurrentes en las respuestas.

Análisis de correlación: destinado a explorar la relación entre las percepciones sobre la movilidad docente y el rendimiento académico.

Análisis factorial exploratorio: en caso de que las preguntas se organicen en dimensiones temáticas, tales como: *estabilidad y continuidad docente, percepción de la calidad educativa, impacto en el rendimiento académico, impacto emocional y motivacional* (especialmente en estudiantes y familias), *gestión institucional* (particularmente en equipos directivos y docentes). Este análisis permitirá identificar constructos latentes y reducir las variables a factores significativos para su interpretación posterior.

5.3. Métodos Cualitativos

El análisis cualitativo se enfocará en las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales (focus groups) con docentes, equipos directivos, familias y alumnado permitiendo una exploración profunda de sus experiencias y percepciones sobre la movilidad docente y el rendimiento académico.

Entrevistas semiestructuradas a docentes

Objetivo: obtener una comprensión detallada sobre las experiencias de los docentes que han cambiado de centro educativo y cómo perciben que este movimiento ha influido en el rendimiento académico de los estudiantes.

Las entrevistas se transcribirán y analizarán utilizando el análisis de contenido o análisis temático, complementando con una perspectiva emergente de análisis temático y enfoque biográfico. Este proceso implicará:

- **Codificación abierta:** identificar temas recurrentes en las respuestas de los docentes, tales como "adaptación al nuevo entorno", "impacto en la relación con los estudiantes", o "dificultades por la falta de continuidad docente".
- **Codificación axial:** agrupar los temas en categorías principales que reflejen las áreas clave de impacto de la movilidad docente en el rendimiento estudiantil.

- **Análisis interpretativo:** a partir de los códigos, se realizará una interpretación profunda de cómo la movilidad docente afecta las dinámicas de enseñanza y el desempeño de los estudiantes.
- **Análisis Temático:** permitiendo que las categorías surjan inductivamente del propio discurso de los participantes. Lo que permitirá identificar sentidos no previstos inicialmente, dar cabida a matices y registrar significados subjetivos, relacionales o emocionales que trascienden las categorías esperadas.
- **Enfoque biográfico-narrativo** en el análisis de ciertos relatos, especialmente en los casos de trayectorias docentes marcadas por múltiples desplazamientos. Esto facilitará comprender no solo los efectos puntuales de la movilidad, sino cómo esta configura las identidades profesionales, las trayectorias vitales y las experiencias acumuladas de enseñanza. Los relatos se analizarán respetando su estructura narrativa (inicio, conflicto, resolución) y atendiendo a los giros significativos en la vida profesional del docente.

Modalidad de las entrevistas: las entrevistas se realizarán de forma presencial o virtual, dependiendo de la disponibilidad de los docentes y las condiciones logísticas.

Duración: Cada entrevista tendrá una duración aproximada de 30 a 60 minutos, dependiendo de la disposición del entrevistado.

Entrevistas semiestructuradas a equipos directivos y familias

Objetivo: recoger la percepción de los equipos directivos y las familias sobre cómo la movilidad docente impacta en la organización escolar, la continuidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes.

Proceso de recolección:

- Se realizarán **entrevistas semiestructuradas con 5 miembros del equipo directivo** de centros educativos seleccionados, incorporando en la medida de lo posible a un orientador o educador, así como con un grupo reducido de **familias** de estudiantes que hayan experimentado cambios significativos debido a la alta rotación docente (aproximadamente 10 familias por centro).
- **Preguntas clave:** se desarrollarán guías de entrevista específicas para cada grupo (equipo directivo, familias y estudiantado) que abordarán temas relacionados con el impacto de la movilidad docente en la estabilidad escolar, la calidad educativa, el rendimiento de los estudiantes, e impacto emocional en el alumnado.
- Se fomentará la escucha abierta en las entrevistas, permitiendo que emerjan narrativas personales o familiares que revelen el impacto de la movilidad docente en las trayectorias escolares del alumnado. El análisis temático se combinará con una lectura narrativa de los relatos más elaborados, especialmente aquellos que describen cambios a lo largo del tiempo o procesos de adaptación significativos.

Focus Group

A docentes en comisión de servicios e interinos (si fuese posible contactar con esta población y obtener una muestra representativa)

Objetivo: profundizar en las percepciones de los docentes en comisión de servicios e interinos respecto a la movilidad, la estabilidad laboral, su función en los centros educativos, las dificultades que enfrentan y cómo esto puede influir en su desempeño y en el rendimiento académico de los estudiantes.

Análisis de discurso: se analizarán las transcripciones de las conversaciones en los focus groups para identificar patrones de discusión sobre la percepción de la inestabilidad y su relación con el rendimiento académico.

Categorías emergentes: los datos serán codificados en categorías emergentes, como "desafíos de los interinos y comisión de servicios", "impacto en la planificación y continuidad educativa" y "percepción del rendimiento estudiantil". Asimismo, se atenderá a la dimensión narrativa de los relatos compartidos, identificando trayectorias y momentos clave en la vida profesional del docente interino y en comisión de servicios. Esta perspectiva ayudará a entender cómo se construye el sentido de su experiencia laboral más allá del discurso técnico o institucional.

Selección de participantes: se formarán grupos focales de 6 a 8 docentes en comisión de servicios e interinos por zonas. Se seleccionarán docentes interinos que hayan trabajado en algún centro durante al menos un ciclo académico (es decir, más de 6 meses) y que puedan ofrecer una visión representativa sobre los efectos de su permanencia temporal en el centro.

Modalidad: los grupos focales se llevarán a cabo de forma presencial o virtual, dependiendo de la logística y disponibilidad de los participantes.

Las sesiones serán facilitadas por un moderador/a con experiencia en técnicas grupales y se registrarán para su posterior análisis cualitativo.

Duración: Cada grupo focal tendrá una duración aproximada de 40 a 60 minutos.

Triangulación de Datos

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitirá la triangulación de datos, lo que aumentará la validez y la fiabilidad de los resultados. En este proceso, los hallazgos obtenidos a partir de las encuestas, entrevistas y análisis estadísticos se contrastarán y complementarán entre sí. La convergencia de los resultados cualitativos (percepciones y experiencias) y cuantitativos (movilidad y rendimiento académico) permitirá desarrollar una visión más completa y comprensiva sobre el impacto de la movilidad docente en los estudiantes.

6. Resultados esperados

1. **Determinación del impacto de la movilidad docente sobre el rendimiento académico**

Se espera confirmar si existe una relación significativa entre la movilidad del profesorado y el rendimiento académico del alumnado en los centros andaluces. Se prevé que una mayor rotación docente pueda asociarse con peores resultados, particularmente en contextos vulnerables o de baja estabilidad escolar.

2. **Identificación de factores que modulan el impacto de la movilidad**

Se anticipa que el efecto de la movilidad docente no será homogéneo, sino que estará mediado por factores como:

- El liderazgo pedagógico de los equipos directivos.
- El nivel socioeconómico del alumnado.
- La implantación de proyectos educativos consolidados.

Estos elementos podrían atenuar o intensificar los efectos negativos de la rotación de docentes.

3. **Percepción del profesorado y equipos directivos**

A partir de los datos cualitativos, se espera recoger valoraciones diversas sobre las comisiones de servicio. Por un lado, se reconocerá su valor como mecanismo de conciliación laboral; por otro, se pondrán de relieve sus consecuencias en la cohesión y continuidad de los equipos docentes, especialmente en centros con alta rotación.

4. **Propuestas de estrategias para minimizar efectos adversos y promover la estabilidad**

La investigación permitirá formular recomendaciones de política educativa dirigidas a:

- Regular el uso de las comisiones de servicio en función del perfil de los centros.
- Incentivar la permanencia del profesorado en centros con necesidades educativas especiales.
- Diseñar planes de acogida y continuidad para docentes que se incorporan temporalmente.

5. **Desafíos y limitaciones en el desarrollo profesional docente**

Se espera identificar cómo la movilidad afecta a la continuidad formativa del profesorado, sus vínculos con el centro y su participación en proyectos de mejora. La rotación frecuente podría limitar el desarrollo profesional sostenido y la implantación de innovaciones pedagógicas.

6. **Diferencias entre centros según nivel de movilidad docente**

Se prevé que los centros con menor porcentaje de docentes en comisión de servicios presenten indicadores más favorables en términos de rendimiento académico, cohesión institucional y estabilidad metodológica.

7. Equipo de investigación

M.^a Asunción Romero López (Titular de Universidad), I.P.
Elena María Díaz Pareja (Titular de Universidad)
Emilio Crisol Moya (Titular de Universidad)
Diana Amber Montes (Titular de Universidad)
Estefanía Martínez Valdivia (Titular de Universidad)
María Lina Higuera Rodríguez (PLL)
Carmen Lucena Rodríguez (PAYD)
Lucía Fernández Terol (PAYD)
Marta Olmo Extremera (Visiting professor Federal University of Piauí, Brazil)

8. Presupuesto

Distribución del Presupuesto, por fases de la investigación:

Fase 1 (planificación y diseño del estudio): definición del diseño del estudio, la creación de instrumentos y la prueba piloto (200 €).

Fase 2 (recolección de datos): costes de la aplicación de las encuestas, las entrevistas y grupos focales, para los gastos de desplazamientos y dietas, en caso necesario (1700 €).

Fase 3 (análisis de datos): uso de software para la transcripción y el análisis de los datos. *Análisis estadístico* (software estadístico, servicios externos si es necesario) = 300 €.

Análisis cualitativo de entrevistas (transcripción, codificación de respuestas y/o software) = 500 €

Fase 4 (elaboración de resultados y conclusiones): la redacción de resultados y la presentación requiere una pequeña asignación de dinero para la impresión de los informes (100 €).

Contingencia: reserva de una pequeña parte del presupuesto para imprevistos, ya que los costos pueden variar durante la investigación (200 €).

9. Cronograma de diciembre 2025 a enero 2027

Fase	Tarea	Mes/Año
Fase 1: Planificación y Diseño del Estudio	Revisión de literatura y antecedentes teóricos.	diciembre/enero 2025
	Definición de criterios de selección de la muestra.	enero 2026
	Elaboración de instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas).	febrero 2026
	Prueba piloto de encuestas y entrevistas, ajustes metodológicos.	marzo 2026
Fase 2: Recolección de Datos	Aplicación de encuestas a equipos directivo, docentes, estudiantado y familias.	abril/junio 2026
	Realización de entrevistas semiestructuradas a equipos directivo, docentes, estudiantado y familias.	abril/junio 2026
Fase 3: Análisis de Datos	Procesamiento de datos cuantitativos.	julio/septiembre 2026
	Análisis de contenido de entrevistas y categorización de respuestas.	septiembre/octubre 2026
	Triangulación de datos cualitativos y cuantitativos.	septiembre/octubre 2026
Fase 4: Elaboración del informe (resultados y conclusiones)	Redacción de resultados preliminares y discusión de datos.	noviembre 2026
	Revisión y ajustes finales del informe.	diciembre 2026
	Presentación de resultados y elaboración del informe de difusión.	enero 2027

10. Posibles dimensiones a considerar

Factores que impulsan la movilidad: problemas laborales, razones personales, distancia domicilio familiar, proyecto educativo del centro, relaciones con la comunidad escolar, etc.

Impacto emocional en estudiantes: ansiedad, adaptación a nuevos profesores, entre otros. El impacto emocional en estudiantes se define como el conjunto de reacciones afectivas que experimentan los alumnos y alumnas en respuesta a cambios relevantes en su entorno escolar, en este caso, centrado en la movilidad del profesorado. Según Pianta (1999), las relaciones estables con figuras educativas son fundamentales para el desarrollo emocional y académico, por lo que la inestabilidad o el cambio en dichas relaciones puede generar sentimientos de inseguridad, ansiedad o desmotivación. Asimismo, desde la perspectiva del apoyo social (Wentzel, 1998), los docentes actúan como figuras clave de apoyo emocional, y su movilidad puede alterar el clima afectivo que experimenta el estudiante dentro del entorno educativo. Esta dimensión se abordará en las entrevistas con las familias y estudiantado, preguntando ¿Cómo te sentiste cuando cambió el profesor o profesora? ¿Qué dificultades encontraste para adaptarte al nuevo profesor/a? ¿Qué te ayudó o habría ayudado a sentirte mejor ante el cambio?

Continuidad pedagógica: cómo afecta el cambio a la planificación educativa, o al proyecto educativo de centro.

Cómo reducir la movilidad y mitigar sus efectos negativos.

Resiliencia en los docentes interinos para adaptarse a los nuevos centros educativos y desempeñar su profesión con calidad.

11. Resultados preliminares de los informes revisados

Algunos hallazgos clave sobre la movilidad del profesorado en Andalucía, basados en los informes disponibles:

1. Preferencia por la movilidad dentro de la misma comunidad autónoma:
 - La mayoría de los docentes que participan en concursos de traslados prefieren obtener destinos dentro de su comunidad autónoma de origen.
2. Antigüedad como factor determinante:
 - Ocho de cada diez docentes que obtienen destino tienen una antigüedad inferior a 15 años. Sin embargo, en algunas comunidades, como Melilla, los maestros necesitan más de nueve años de antigüedad para obtener un destino.
3. Estabilidad en las plantillas:
 - En comunidades como Andalucía, el porcentaje de docentes que nunca han obtenido un destino definitivo es bajo, lo que indica una mayor estabilidad en las plantillas.
4. Impacto de los programas bilingües:
 - En algunas comunidades, los programas bilingües han generado un "tapón" en las adjudicaciones, afectando la movilidad de los docentes no bilingües. Esto provoca que:

se reduzca la rotación o movilidad natural de profesorado en los centros bilingües; se concentren docentes bilingües en determinadas áreas geográficas; se dificulten las opciones de traslado o promoción para el profesorado no bilingüe. En este sentido, el análisis propuesto busca comprender no solo cómo la existencia de programas bilingües afecta la movilidad del profesorado, sino también cómo influye en el desempeño académico del alumnado, considerando que una movilidad docente limitada podría también incidir indirectamente en la estabilidad y continuidad pedagógica que reciben los estudiantes.

5. Motivaciones para participar:

- Los docentes participan en los concursos de traslados principalmente para obtener su primer destino definitivo o para cambiar de destino por razones personales o profesionales.

12. Referencias Bibliográficas

- ANPE Andalucía (2022). *Comisiones de servicio*. Recuperado de <https://anpeandalucia.es/comisiones-de-servicioEducación> Ustea+2ANPE Andalucía+2ANPE Andalucía+2
- Boix, R. (2004). *La escuela rural: funcionamiento y necesidades*. WK Educación.
- Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía (2020). *Orden de 20 de febrero de 2020, por la que se desarrolla el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados para cursar las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y bachillerato*. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, (Extraordinario 3), 29 de febrero de 2020. <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/503/1>
- CSIF Andalucía. (2024). Informe sobre la movilidad docente y su impacto en la calidad educativa. <https://www.csif.es/es/articulo/andalucia/educacion/38925>
- Díaz, M. (2021). Impacto de la rotación docente en los resultados académicos en contextos vulnerables. *Revista de Educación y Pedagogía*, 33(2), 45-62.
- Gortázar, L. (2025). *El estado de la profesión docente en España: Un análisis con datos sobre la situación del profesorado y las políticas que pueden contribuir a fortalecerlo*. EsadeEcPol. https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2025/03/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Policy-Brief49_EstadoprofdocenteEsp_mar25_final.pdf
- Guarino, C. M., Santibañez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173–208. <https://doi.org/10.3102/00346543076002173>
- Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1530-1543. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.003>
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Mayorga-Fernández, M. J., García-Vila, E., Gallardo-Gil, M. y Sepúlveda-Ruiz, M. P. (2024). Condiciones laborales docentes para la calidad y la equidad educativa.

- REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 22(4), 67-86. <https://doi.org/10.15366/reice2024.22.4.004>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). *Datos de abandono escolar temprano en España y por comunidades autónomas*. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/prensa/actualidad/2024/01/20240129-abandonoeducativo.html>
- OCDE (2018). *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- OECD. (2019). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Pianta, R. C. (1999). *Enhancing relationships between children and teachers*. American Psychological Association.
- Recio, R. V. (2016). Las escuelas públicas rurales: Entre el bien común y la exclusión. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30 (1), 67-79.
- Redding, C., & Henry, G. T. (2019). Leaving school early: An examination of novice teachers' within-and end-of-year turnover. *American Educational Research Journal*, 56(1), 204-236.
- Ross, K. N. (2006). *Estudios internacionales sobre la calidad de la educación: la planificación de su diseño y la gestión de su impacto*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (IIEP) & Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH. <https://www.iiep.unesco.org/es/publication/estudios-internacionales-sobre-la-calidad-de-la-educacion-la-planificacion-de-su-diseno>
- Saavedra, J., Alasutari, H., & Gutiérrez Bernal, M. (2019). *Los maestros y la confianza, los pilares del sistema educativo de Finlandia*. Banco Mundial. <https://blogs.worldbank.org/es/education/los-maestros-y-la-confianza-los-pilares-del-sistema-educativo-de-finlandia>
- Simon, N. S. y Johnson, S. M. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117 (3), 1-36.
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The Hidden Costs of Teacher Turnover. *AERA Open*, 6, 2332858420905812. <https://doi.org/10.1177/2332858420905812>
- UGT Servicios Públicos Andalucía. (2023). *Informe sobre la movilidad del profesorado en Andalucía*. <https://ugtserviciospublicosandalucia.es/index.php/ensenanza/ensenanza-publica/actualidad/incentivos-dificil-desempeno>
- UGT Servicios Públicos Castilla-La Mancha. (2024). *Estudio sobre movilidad del profesorado: Los puestos de difícil desempeño. Curso 2023-2024*. Boletín de Enseñanza Pública. <https://educacion.fespugtclm.es/storage/boletin-movilidad-profesorado-2023-2024.pdf>
- UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre los docentes: qué debes saber*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articulos/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>
- UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean. (2020). *Análisis y recomendaciones para la modificación y desarrollo de marcos normativos y políticas nacionales que garanticen el acceso y la inclusión educativa de personas en situación de movilidad: resumen ejecutivo*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374484.locale=es>

USTEA (2023). *Informes sobre estabilidad docente y comisiones de servicio*. Recuperado de [https://educacion.ustea.org/comisiones-de-servicio-2025/Educación Ustea+1](https://educacion.ustea.org/comisiones-de-servicio-2025/Educación+Ustea+1)

Wentzel, K. R. (1998). Social relationships and motivation in middle school: The role of parents, teachers, and peers. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), 202–209.