



Enseñanza



Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía
Octubre 2025



Enseñanza

INTRODUCCIÓN

En mayo de 2024 se organizó, desde la Federación de Enseñanza de CCOO de Andalucía, un ‘laboratorio de ideas’ para reflexionar sobre el *bienestar emocional en la comunidad educativa y la prevención de los riesgos psicosociales en la profesión docente*. Tras estas sesiones quedó patente que dicha prevención no se lleva a cabo en los centros educativos y que la salud mental del profesorado y del alumnado está cada vez más deteriorada. Entendimos que abordar esta cuestión era una necesidad urgente y como consecuencia de esta necesidad, se creó un grupo de trabajo con docentes de diversas enseñanzas y etapas educativas con el objetivo de hacer llegar a las instituciones responsables de las políticas públicas el sentir del profesorado y plantear medidas reales que, de ser implementadas, permitirían abordar este problema acuciante de manera directa.

Según la *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*¹ los “riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos”. Esto significa que el primer paso para prevenir y reducir estos riesgos laborales psicosociales pasa indudablemente por cambiar (mejorando) las condiciones de trabajo que generan estos factores y que, en el sector de la docencia, suponen más de la mitad de las bajas laborales. El estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista de enfermedades que causan baja laboral entre el profesorado y sin embargo actualmente **no existe un método de evaluación de los riesgos psicosociales del profesorado en Andalucía** pese a que la Ley 31/1998, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) obliga a ello y establece en su artículo 15 unos principios de acción preventiva e insta a aplicar las medidas que integran el deber de prevención con arreglo a dichos principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

Igualmente, la Ley de Educación de Andalucía (LEA), establece en su artículo 24 que “la *Administración educativa, en el marco general de la política de prevención de riesgos y salud laboral, y de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación, establecerá medidas específicas destinadas a promover el bienestar y la mejora de la salud laboral del profesorado y a actuar decididamente en materia de prevención*”.

¹ <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

No obstante, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería² de Desarrollo Educativo y FP no contempla la evaluación de los riesgos laborales psicosociales, por lo que se está incurriendo en un incumplimiento de la ley.

Por eso, desde la Federación de Enseñanza de CCOO Andalucía, **pedimos al gobierno andaluz que se establezcan medidas de evaluación de los riesgos psicosociales de las y los profesionales de la educación** y que se negocie en mesa sectorial con los agentes sociales mejoras susceptibles en las condiciones laborales del profesorado como principal medida de prevención, actuando así en el origen.

PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO

El profesorado participante en este grupo de trabajo realizó una encuesta evaluativa de las condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud mental. Del análisis de esta encuesta se desprende que los principales factores de riesgo tienen que ver con la **carga de trabajo, la organización y la gestión del mismo**:

- *Carga de trabajo elevada* (por lo general superando las 40 horas semanales³), especialmente en el caso del profesorado tutor, que asume cada vez más responsabilidades con una asignación horaria del todo insuficiente.
- *Carga burocrática*, cada vez mayor. El sentir generalizado es que cada vez dedicamos más tiempo a tareas meramente burocráticas, muchas de las cuales están duplicadas y carecen de sentido pues no ayudan en nada a mejorar la labor del docente ni a mejorar la calidad de la enseñanza. Antes bien, restan tiempo al profesorado en lo que se podría dedicar a preparación de las clases, programaciones y demás labores que por lo general se hacen fuera del horario laboral.
- Los *continuos cambios legislativos* que incrementan aún más el trabajo burocrático y restan tiempo para preparar el trabajo real en el aula. Estar continuamente adaptando las programaciones a la legislación vigente y el tiempo invertido en formación para estar al día con la nueva normativa incrementa la situación de estrés del personal docente, que siente que ha de estar continuamente formándose en legislación.
- *Altas ratios* que imposibilitan la adecuada atención al alumnado, especialmente al alumnado NEAE. El número de alumnos y alumnas diagnosticados con algún tipo de necesidad educativa específica se ha incrementado de manera alarmante en los últimos cinco años. Esto, sumado

² [Plan de Prevención de Riesgos laborales de la Consejería de Desarrollo Educativo y FP.](#)

³ <https://feandalucia.ccoo.es/62794e5cdf1ec86bbd434d0c9630c421000063.pdf>

a la supresión de aulas que viene también aconteciendo en los últimos años, supone que las ratios siguen siendo altas pero con más alumnado NEAE al que atender, lo que lógicamente repercute en que el profesorado no puede atenderlo debidamente, algo que genera mucha ansiedad en el colectivo. Especialmente preocupante nos parece en etapas tan vitales para la detección como son infantil o primaria, donde el incremento de la ratio en un 10%, media a priori excepcional, hace tiempo que es habitual.

- La *falta de recursos para atender a la diversidad* del alumnado en el aula, principalmente la falta de profesorado de Orientación Educativa y profesorado y personal laboral especialista (PT, AL, PTIS, etc.) que impiden dar una respuesta adecuada a la diversidad del aula.
- La creciente *falta de autonomía en el trabajo*.
- La *relación jerárquica en el trabajo*, cada vez más desequilibrada, que da lugar a numerosos conflictos interpersonales. En gran medida ésto se debe a que las relaciones laborales son más verticales y menos de igual a igual.
- La *inestabilidad laboral del personal interino y el futuro incierto de este colectivo*. El mal funcionamiento de la bolsa de trabajo, la falta de orientación al incorporarse a un centro por primera vez, así como un sistema de acceso poco objetivo y que no recompensa la inversión y dedicación del aspirante interino/a son factores determinantes en el bienestar emocional de este colectivo.
- La imposibilidad de desconectar, especialmente desde la *digitalización de la enseñanza*, acelerada desde la COVID-19. Faltan protocolos comunes a todo el territorio andaluz para la desconexión digital y una mayor regulación del teletrabajo. El uso de herramientas digitales en el trabajo o de servicios de mensajería como whatsapp están cada vez más presentes en los centros educativos, algo que hace casi imposible la desconexión digital.
- La *falta de reconocimiento social* y en el propio entorno laboral.
- *Escasas oportunidades de desarrollo profesional*.
- La *falta de oportunidades formativas* del profesorado y equipos directivos en materias de convivencia escolar, gestión emocional, resolución de conflictos, salud mental, etc.
- Las realidades de los centros y de las diferentes etapas (infantil, enseñanzas artísticas, EOI, secundaria...) son muy distintas y sin embargo la Consejería las aborda todas de la misma manera.

Encontramos también **factores de riesgo en el ámbito del clima laboral y la convivencia** que también se pueden abordar desde la prevención, como son:

- Los *conflictos interpersonales* y la falta de un buen clima laboral de respeto y confianza, comunicación real y efectiva, la valoración de las personas y de su esfuerzo diario.
- La presión en el entorno laboral y la *pérdida de horizontalidad* en el trabajo.
- La *falta de apoyo y/o herramientas por parte de la administración* o la legislación vigente para poder trabajar en un ambiente saludable.
- *Insuficiente atención psicológica* a profesorado y alumnado. Atender a la salud mental de nuestro alumnado es también urgente pues las cifras de acoso escolar y conductas autolíticas son alarmantes.
- La *falta de cultura del cuidado de la salud mental*, su importancia y aceptación o normalización sin prejuicios. Estigmatización de los problemas de salud mental.
- Los *problemas de convivencia y disciplina en el aula*. Las conductas violentas entre el alumnado y en algunos casos del alumnado o las familias hacia el profesorado han aumentado de forma alarmante, especialmente desde la irrupción del ciberacoso y las redes sociales.
- Falta de *horario regulado* donde el profesorado pueda dedicar tiempo a su alumnado en la *formación de gestión emocional*.

MEDIDAS PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR EMOCIONAL

Desde la Federación de Enseñanza de CCOO en Andalucía entendemos que **las medidas implementadas hasta el momento en materia de bienestar emocional son del todo insuficientes**. Pongamos como ejemplo la figura del *Coordinador de bienestar emocional y protección*, que es asumida por un o una docente sin formación inicial ni ningún tipo de compensación, pero teniendo que asumir una serie de tareas para las que el profesorado no está preparado. Se trata de una labor añadida que no hace sino incrementar la carga laboral (empeorando por tanto, su bienestar) del profesorado que la asume, pues incrementa las exigencias psicológicas del mismo. Del mismo modo, el *Programa de Bienestar Emocional* que refuerza los Equipos de Orientación Educativa de toda Andalucía con poco más de 20 orientadores y orientadoras para actuaciones en más de 7.000 centros educativos no es sino un parche más y así lo hemos [denunciado](#).

Si verdaderamente está en la voluntad del gobierno andaluz mejorar el bienestar emocional de la comunidad educativa se **han de cambiar las condiciones laborales** de los profesionales de la docencia, pues es ahí donde se encuentran los principales riesgos psicosociales. Por eso desde CCOO-Andalucía solicitamos a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional que se negocien las siguientes **medidas**:

1. Incluir la **evaluación de los riesgos psicosociales** en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Desarrollo Educativo y FP, promoviendo la evaluación psicosocial a través de herramientas como FPSICO, promovida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Es primordial realizar una evaluación periódica de los riesgos psicosociales para poder tomar medidas acordes.
2. Instaurar la figura del **psicólogo/a educativo y el psicólogo sanitario** en los centros educativos, así como la del **educador o educadora social** o figura análoga. Estas profesionales son fundamentales para asistir a la comunidad educativa en su conjunto, cuidando de su salud mental desde la prevención y mejorando la convivencia escolar.
3. Igualmente, la Administración debería de dotar de **figuras externas a los centros educativos** (e.g. equipos de mediación) para mediar en la resolución de conflictos interpersonales.
4. Mejorar los **planes de convivencia** de los centros educativos y actualizar los datos sobre convivencia escolar en los centros educativos, ya que los últimos datos de los que disponemos, y que se recogen en el último informe del Observatorio para la Convivencia Escolar en Andalucía, datan de 2016. Es necesario actualizar los planes de convivencia a la situación actual que encontramos en el aula para fomentar un clima de respeto y valoración de cada persona en los centros educativos.
5. Especializar el servicio de **inspección educativa** para los diferentes colectivos docentes y etapas educativas pues la naturaleza de los problemas es distinta según la etapa. Igualmente, creemos necesario mejorar la formación de este colectivo en materia de mediación y bienestar.
6. Mejorar la situación laboral del **personal interino**, estabilizando las plantillas y mejorando el sistema de sustituciones y vacantes, en la actualidad bastante deficitario. A este respecto son numerosas las [medidas](#) que CCOO viene solicitando.
7. **Reducir el horario lectivo** en Primaria de 25 a 23 horas y blindar las 18

horas en Secundaria.

8. **Incrementar la reducción del horario lectivo así como la retribución económica del profesorado tutor** y del profesorado coordinador de Planes y Proyectos de manera acorde a sus funciones. La retribución actual y la reducción del horario lectivo no se ajusta en absoluto a la sobrecarga de trabajo que estas funciones conllevan.
9. Promover la **formación específica** de los equipos directivos en materia de bienestar emocional del profesorado y gestión de equipos, que permita mejorar su modelo de gestión y liderazgo, que al fin y al cabo es el que define la vida del centro.
10. **Formación específica para el profesorado** dentro de su horario laboral, de manera que ésta llegue a todo el equipo docente y no suponga una nueva fuente de estrés y ansiedad. Al igual que se está fomentando la formación en otras áreas (e.g. competencia digital docente), la Consejería debería tener un plan de formación específico para la mejora de la convivencia en centros escolares, educación emocional, detección y prevención de conductas suicidas, bienestar emocional del profesorado, etc.
11. Restaurar **permisos y licencias** que mejoren la conciliación y/o permitan la formación. Permisos como el de media jornada por interés particular de los que antes disfrutaba el colectivo docente permite que el profesorado, especialmente aquel cuya jornada laboral se desarrolla en horario de tarde (EOI, enseñanzas artísticas, enseñanzas de personas adultas) pueda conciliar su vida laboral y personal, lo que disminuiría notablemente este riesgo laboral psicosocial. Asimismo, permisos como el “año sábitico”, que ofrece un año de ausencia del centro, parcialmente retribuido, supondría un avance y una indudable mejora de las condiciones de trabajo del personal docente contribuyendo sin lugar a dudas a mejorar la formación del profesorado, a reducir el estrés y otro tipo de enfermedades profesionales, así como favorecer una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este permiso ha sido implantado con éxito en otras comunidades autónomas contribuyendo notablemente a mejorar la salud del profesorado pues permite una oxigenación frente al agotamiento emocional, además de mejorar la calidad de la enseñanza.

Esta medida se justifica en la LOMLOE, que en su artículo 105, “*Medidas para el profesorado*” establece que las administraciones educativas favorecerán “*el desarrollo de licencias retribuidas, de acuerdo con las condiciones y requisitos que establezcan, con el fin de estimular la realización de*

actividades de formación y de investigación e innovación educativas que reviertan en beneficio directo del propio sistema educativo.”

12. **Bajar las ratios** permitiría una mejor atención del alumnado, especialmente del alumnado con NEAE, lo que disminuiría la carga y el estrés laboral del profesorado que no puede atender debidamente a la diversidad actual en las aulas. Ratios más bajas mejorarían también el clima de convivencia en el aula y mejoraría la calidad de la enseñanza. Además, es fundamental establecer cupos concretos para aulas con alumnado con necesidades educativas especiales, que debería contar doble para la ratio, así como establecer un número máximo de alumnado NEAE por aula.

13. Ampliar los equipos de **atención a la diversidad y orientación**.

Se hace necesario que en todos los CEIP y en los centros de enseñanza de régimen especial haya un orientador/a en plantilla y que en secundaria se respete la ratio 1/250, tal y como recomiendan organismos internacionales como la UNESCO. No olvidemos que además de orientación académica, este colectivo debe identificar posibles necesidades educativas especiales del alumnado y es fundamental para la prevención e intervención en casos de acoso escolar y mejora de la convivencia.

Asimismo, es fundamental contar con más profesionales que permita atender a la diversidad del alumnado debidamente, algo que repercutiría en la calidad de la enseñanza y que reduciría el estrés y la ansiedad del profesorado que actualmente tiene que atender a grupos numerosos cada vez más heterogéneos. La apuesta por la inclusión educativa debe ir de la mano de una ampliación de plantillas de profesorado de pedagogía terapéutica, audición y lenguaje así como PTIS e ILSE, que deberían estar a jornada completa en los centros educativos. En las aulas en las que haya alumnado NEAE se debería contar con un o una docente más.

14. Dotar a los centros de recursos (psicólogos educativos y sanitarios, formación para la comunidad educativa, etc.) para la prevención, detección e **intervención con el alumnado** en materia de salud mental, cuantificando todos los datos posibles que permitan trabajar en los factores de incidencia y elaborar protocolos acordes. Abordar la mejora de la salud mental de nuestros niños, niñas y adolescentes es también urgente pues las cifras actuales son alarmantes.
15. **Desburocratización** de la profesión docente. Proponemos medidas estructurales que pueden consultarse [aquí](#).

16. **Equilibrar la carga laboral** entre el profesorado en los centros docentes. Labores como la coordinación de proyectos o la labor de tutoría suponen una carga de trabajo extra que conlleva asociada una importante sobrecarga mental. Estas labores apenas son compensadas con reducciones horarias o retribuciones económicas; tampoco suponen apenas un incentivo para oposiciones o concursos de traslados. Esto implica que la carga laboral está muy descompensada entre el profesorado, sobrecargando a aquel que asume coordinaciones o tutorías sin apenas compensación de ningún tipo.
17. Trabajar para lograr un **Pacto Social por la educación** en la Comunidad Autónoma de Andalucía en el que administración, organizaciones sindicales y agentes sociales acuerden líneas de actuación para la mejora de la calidad de la enseñanza de la educación pública andaluza.

En una profesión identificada por todos y todas como muy estresante, está claro que la autorregulación personal es insuficiente y que los cambios no pueden recaer principalmente en los individuos. **Se hacen necesarias políticas de prevención e intervención encaminadas a evitar, evaluar y combatir los riesgos psicosociales** que cada vez más minan el bienestar emocional del profesorado, pilar de la educación andaluza. Implementando estas medidas no sólo mejorará la salud mental de nuestro profesorado sino la calidad de la enseñanza de manera global y el bienestar de toda la comunidad educativa pues son medidas estructurales.

Desde CCOO instamos a la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional a **garantizar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y a tener en cuenta las medidas propuestas en este documento.



Enseñanza