

INFORME INICIAL SOBRE DESGASTE Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESORADO ANDALUZ

"El profesorado andaluz no pide privilegios. Pide tiempo para enseñar, recursos para atender a su alumnado y condiciones que le permitan ejercer su profesión con dignidad."



Sumario

1 INTRODUCCIÓN.....	3
2 GRÁFICAS GLOBALES.....	4
3. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA ENCUESTA.....	8
3.1. Características generales de la muestra.....	8
3.2. Condiciones de trabajo y malestar docente.....	8
3.2.1. Nivel actual de desgaste laboral.....	8
3.2.2. Incremento de la presión y exigencia profesional.....	8
3.2.3. Factores que generan mayor desgaste.....	9
3.2.4. Situaciones que generan desprotección y presión profesional.....	10
3.2.5. Consecuencias sobre la salud y el bienestar.....	11
3.3. Visión colectiva.....	12
3.3.1. Problemas individuales o problemas colectivos.....	12
3.3.2. Energía y condiciones para organizarse.....	13
3.3.3. Obstáculos para la organización colectiva.....	14
4. APORTACIONES Y PROPUESTAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS.....	15
4.1. Medidas consideradas más urgentes.....	15
4.2. Problemáticas no recogidas en las preguntas cerradas.....	17
5. CONCLUSIONES.....	18
6. DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN.....	21
6.1. Simplificación administrativa y reducción de burocracia.....	21
6.2. Salud laboral y prevención de riesgos psicosociales.....	22
6.3. Recuperación de espacios colectivos y participación docente.....	22
6.4. Comunicación, visibilización y construcción de comunidad profesional.....	22



1 INTRODUCCIÓN

Desde la Federación de Enseñanza de CGT Andalucía (FASE), hemos impulsado una encuesta con el objetivo de conocer de primera mano el nivel de desgaste del colectivo docente andaluz y las condiciones en las que desarrolla actualmente su trabajo. Durante los últimos cursos se ha extendido una sensación creciente de sobrecarga. Cada vez son mas frecuentes las referencias a la falta de tiempo, al aumento de las tareas burocráticas, a la presión derivada de las crecientes exigencias hacia el profesorado, y la dificultad para atender al aumento de las necesidades educativas y sociales a los centros.

Lo que inicialmente parecía una suma de situaciones particulares se ha revelado como una experiencia colectiva que se da en todas las etapas educativas, centros y territorios. El desgaste profesional ya no puede entenderse como vivencias individuales, sino como un fenómeno generalizado que está impactando sobre las condiciones de trabajo, la salud de docentes y la calidad de los procesos educativos.

Con el propósito de conocer mejor esta realidad, la encuesta se ha difundido por todo el territorio andaluz y ha recogido propuestas de profesorado de todas las enseñanzas no universitarias, incluyendo el primer ciclo de Educación Infantil (0 –3 años) sector que en estos momentos está realizando importantes movilizaciones por la mejora de sus condiciones laborales.

Además de medir el nivel de desgaste, hemos querido identificar cuáles son los factores compartidos que más contribuyen a él, cómo percibe el profesorado su situación profesional, qué obstáculos encuentra para afrontar colectivamente los problemas que le afectan y qué medidas considera prioritarias que es necesario revertir.

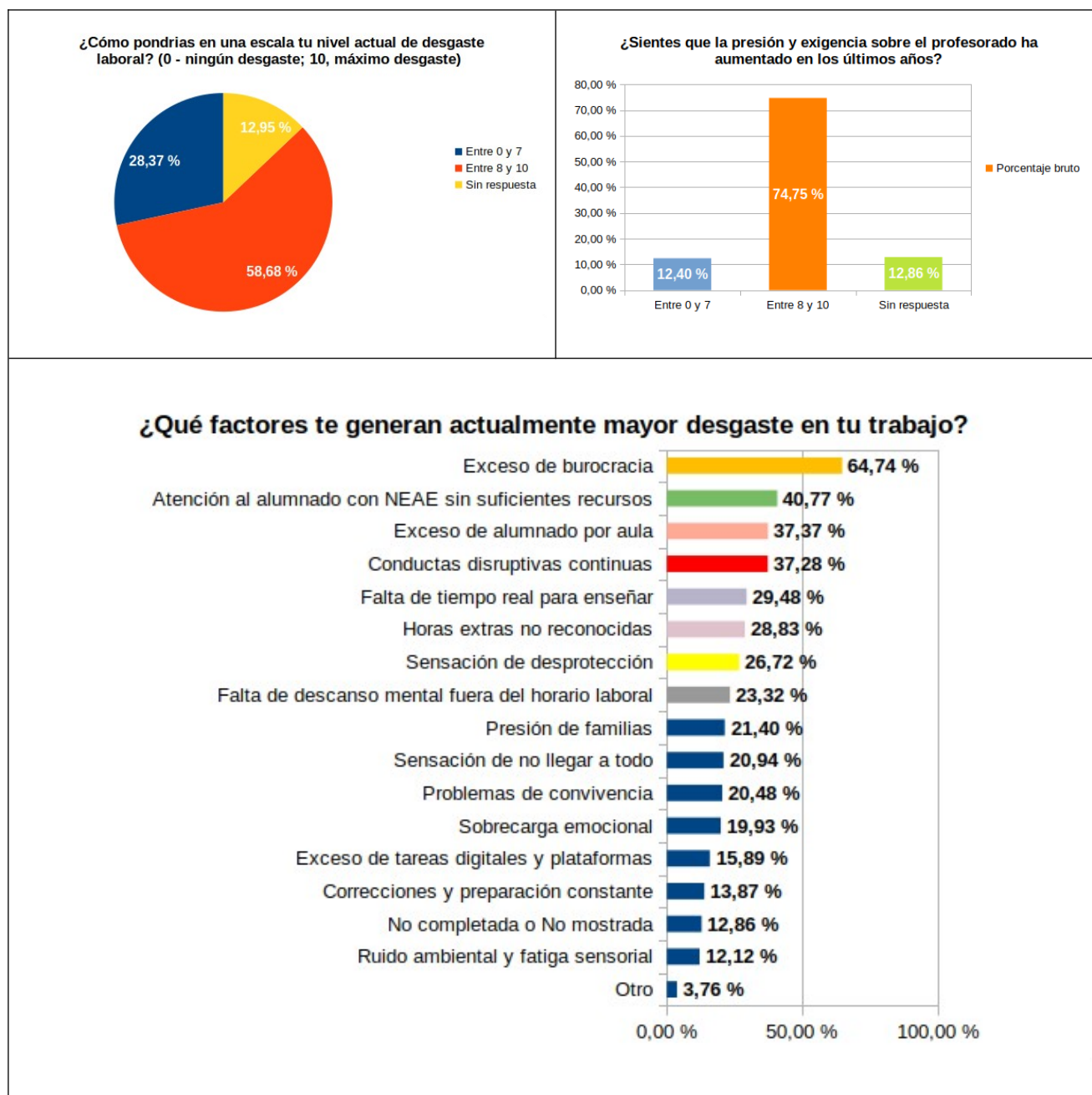
Los resultados muestran una realidad que trasciende lo individual, repitiéndose los problemas en diferentes contextos. Comprender esta dimensión colectiva resulta imprescindible para analizar el momento que atraviesa la educación pública andaluza y para construir respuestas capaces de mejorar las condiciones de trabajo de todo el profesorado.

Este informe presenta un avance de los resultados y pretende construir un debate para llevar a los centros educativos y sus claustros, a la Administración educativa y a la sociedad en general: el del desgaste del personal docente, sus causas y las posibles vías para afrontarlo.

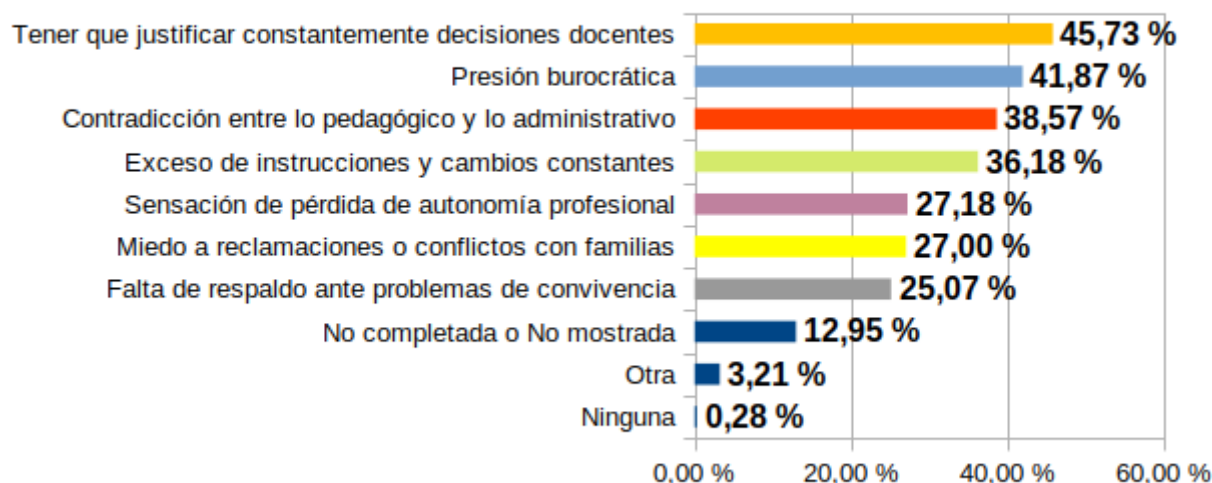


2 GRÁFICAS GLOBALES

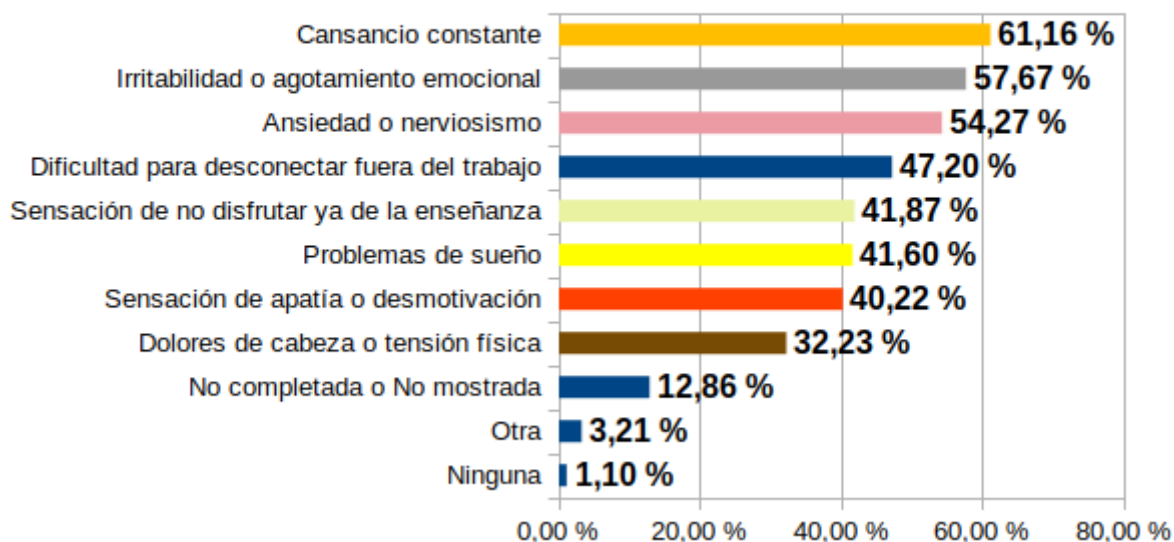
Mostramos en éste apartado sólo las gráficas. Creemos que son lo suficientemente elocuentes.



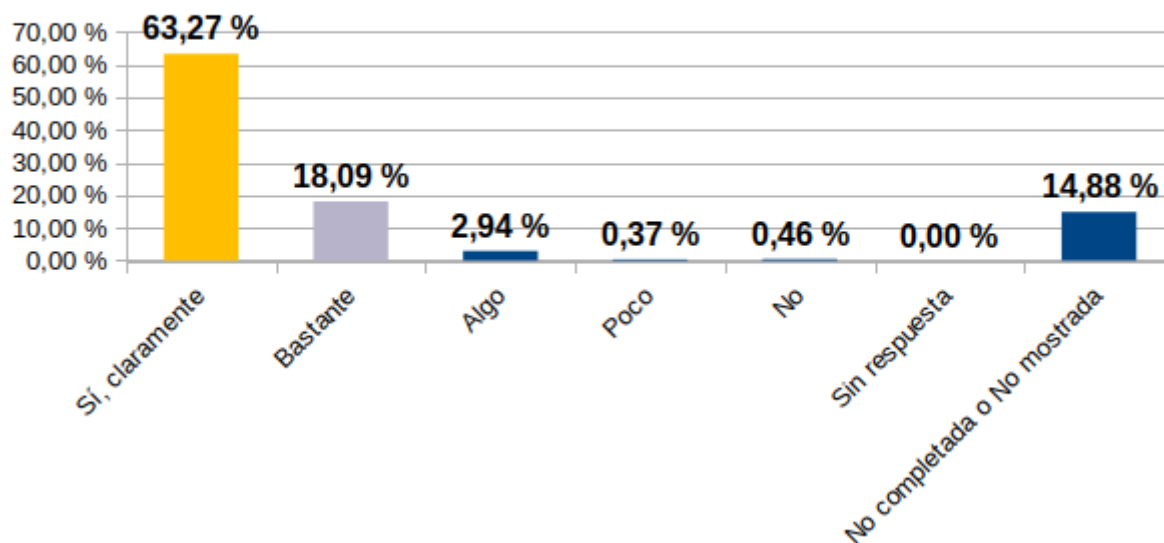
¿Qué situaciones te hacen sentir más desprotegido/a o con mayor presión profesional?



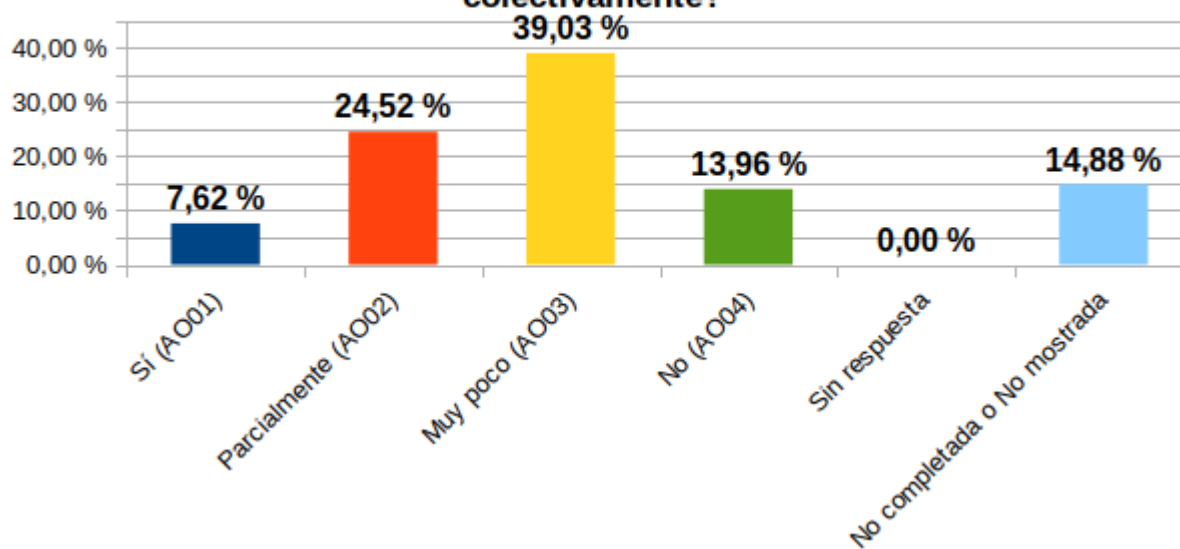
¿Qué consecuencias relacionadas con el trabajo has notado en tu salud o bienestar?



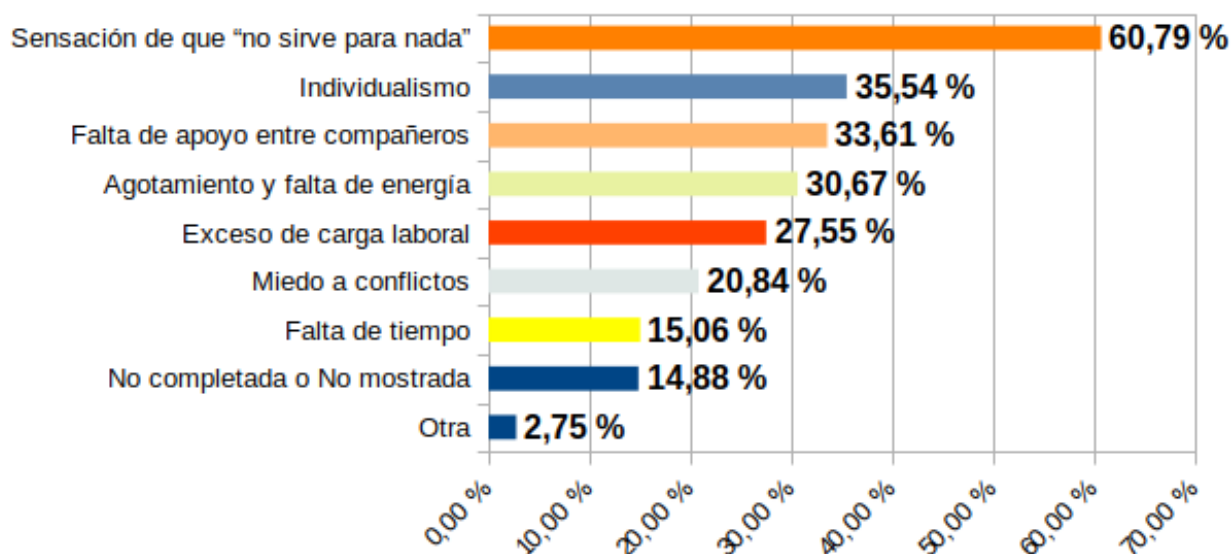
¿Crees que muchos problemas del profesorado se viven individualmente cuando en realidad son colectivos?



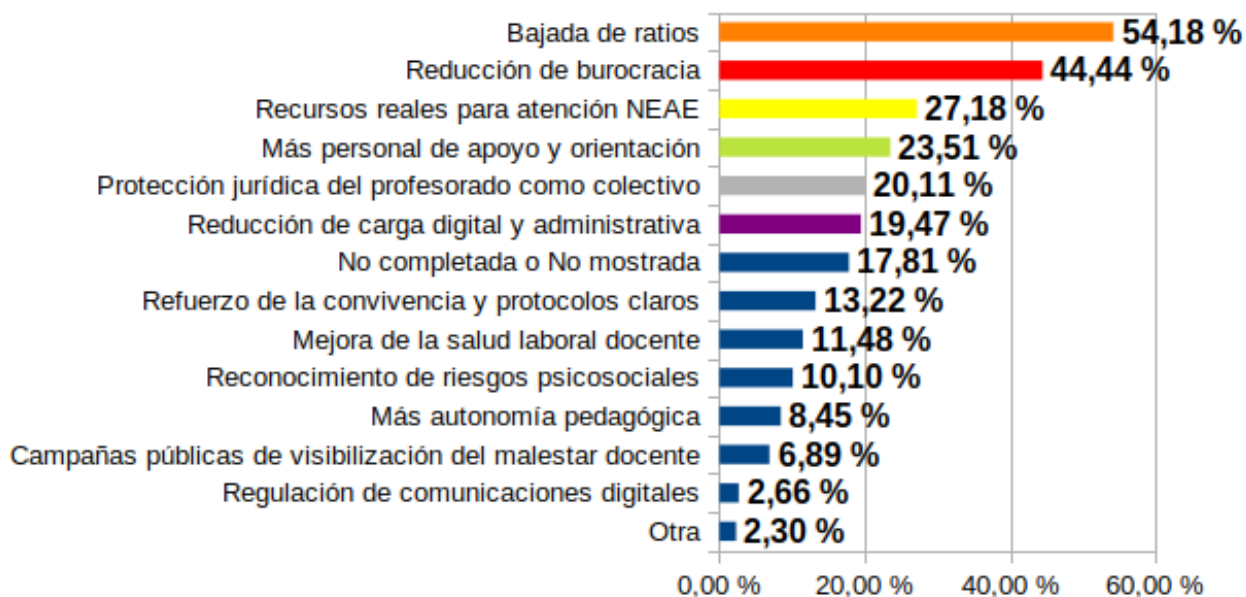
¿Crees que actualmente el profesorado tiene energía y condiciones emocionales para organizarse colectivamente?



¿Qué crees que dificulta más, actualmente, la organización colectiva del profesorado?



¿Qué medidas consideras más urgentes actualmente?



3. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA ENCUESTA

3.1. Características generales de la muestra

En la encuesta han participado un total de 1094 docentes de Andalucía pertenecientes a distintas etapas educativas no universitarias.

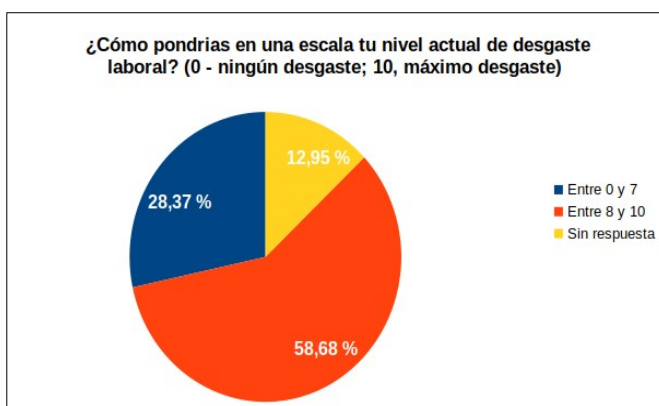
La distribución de las respuestas permite recoger la realidad de una amplia diversidad de perfiles. Asimismo, la encuesta incorpora docentes con distinta experiencia profesional y procedentes de contextos diversos, lo que permite obtener una visión amplia de la situación actual del profesorado andaluz.

3.2. Condiciones de trabajo y malestar docente

3.2.1. Nivel actual de desgaste laboral

La encuesta refleja un elevado nivel de desgaste entre el profesorado. Casi el 60% sitúa su nivel de desgaste laboral entre 8 y 10 puntos. Únicamente un 28,37% lo sitúa entre 0 y 7 puntos.

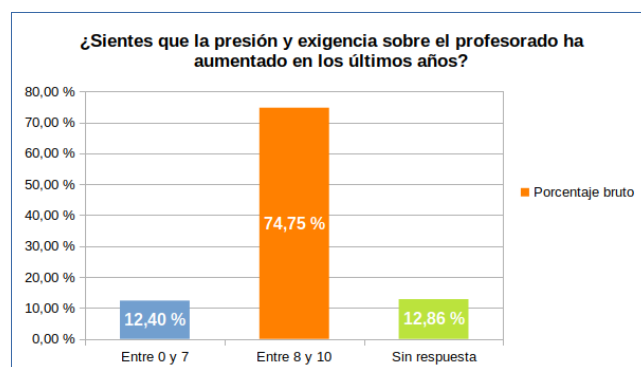
Estos resultados muestran que el malestar entre el profesorado se trata de una realidad ampliamente extendida. Los datos apuntan a una percepción generalizada de sobrecarga y agotamiento que afecta de manera significativa al ejercicio de la profesión.



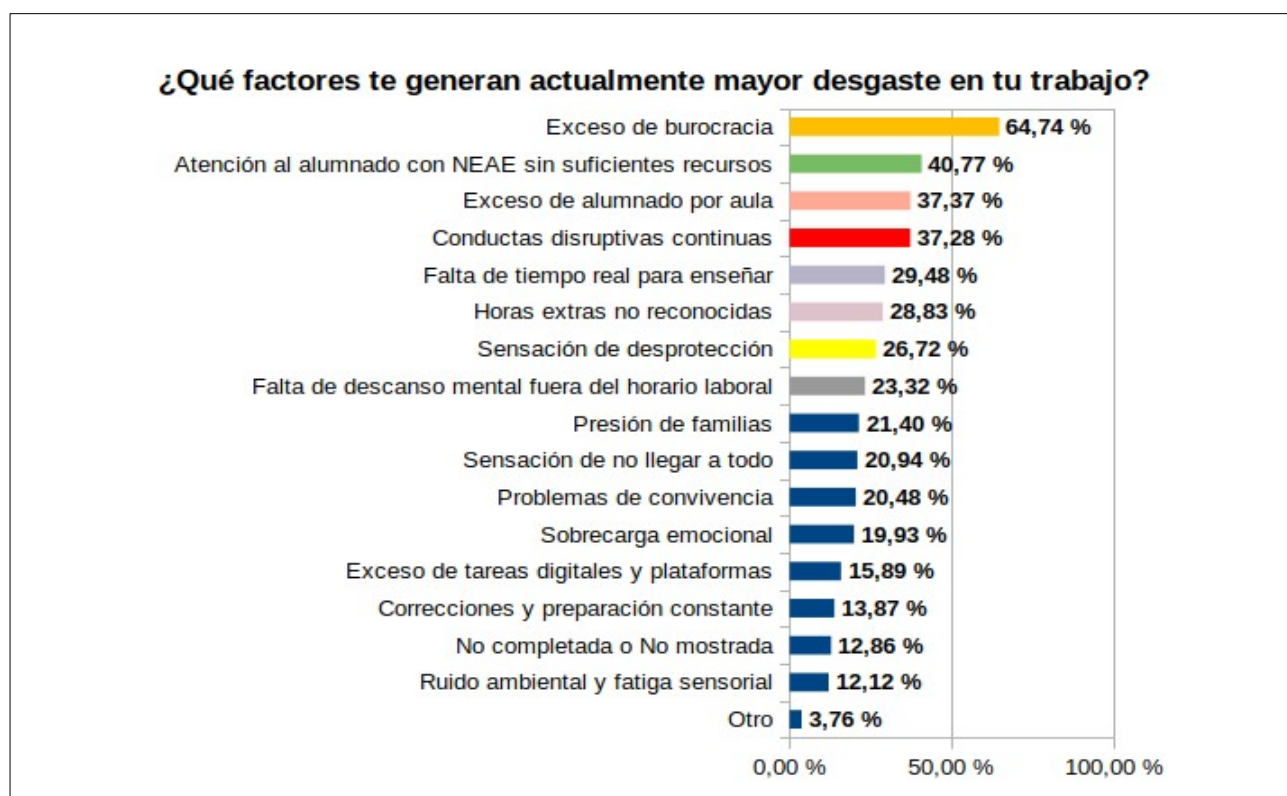
3.2.2. Incremento de la presión y exigencia profesional

Casi el 75% del profesorado considera que la presión y la exigencia asociada a su trabajo han aumentado de forma intensa en los últimos años, situando su percepción entre 8 y 10 puntos sobre 10.

Las respuestas sugieren que este incremento coincide con la acumulación de nuevas tareas administrativas, una creciente digitalización de los procesos educativos, el aumento de las necesidades educativas del alumnado y la incorporación de nuevas responsabilidades sin una dotación equivalente de recursos humanos.



3.2.3. Factores que generan mayor desgaste



Cuando se pregunta por las causas del desgaste, emergen cinco factores principales:

- Exceso de burocracia, casi el 65%.
- Atención al alumnado NEAE sin suficientes recursos, casi el 41%
- Ratios elevadas: más del 37%.
- Conductas disruptivas continuas: igualmente, más del 37%.
- Falta de tiempo real para enseñar: casi un 30%.

Según los resultados, los focos de desgaste no se encuentran en las tareas educativas en sí mismas, sino en las condiciones en las que se están desarrollando que generan una creciente sensación de alejamiento de la profesión que debería ser el desarrollo de actividades educativas de calidad y en un entorno que las favorezca.

Junto a estos factores principales, se mencionan otros con una incidencia significativa: horas extraordinarias no reconocidas, desprotección, dificultad para descansar y desconectar fuera del horario laboral, presión de las familias y sensación de no llegar a todo.



Tomados en conjunto, estos resultados muestran la dificultad para desarrollar el trabajo en circunstancias adecuadas. Se trata de diez factores presentes en el 20 al 65% de docentes y que no inciden de forma aislada, sino que se acumulan de manera simultánea y se refuerzan mutuamente, de manera que el profesorado trabaja diariamente bajo la presión de 5 o más de estos factores de manera simultánea mantenidos en el tiempo.

La burocracia excesiva, las ratios elevadas, la insuficiencia de recursos, la prolongación de la jornada laboral más allá del horario laboral reconocido y la sensación de desprotección conforman una realidad que favorece la frustración profesional, el agotamiento y la percepción de no poder desempeñar el trabajo diario con la calidad que merece.

El profesorado no señala como principal fuente de desgaste el hecho de enseñar, sino las condiciones cada vez más difíciles en las que se le exige hacerlo.

3.2.4. Situaciones que generan desprotección y presión profesional



La situación más señalada es la obligación de justificar continuamente decisiones docentes, mencionada por el 45,73 % de las personas participantes. Le siguen la presión burocrática (41,87 %), la contradicción entre las exigencias



administrativas y los criterios pedagógicos (38,57 %) y el exceso de instrucciones, cambios normativos y requerimientos constantes (36,18 %).

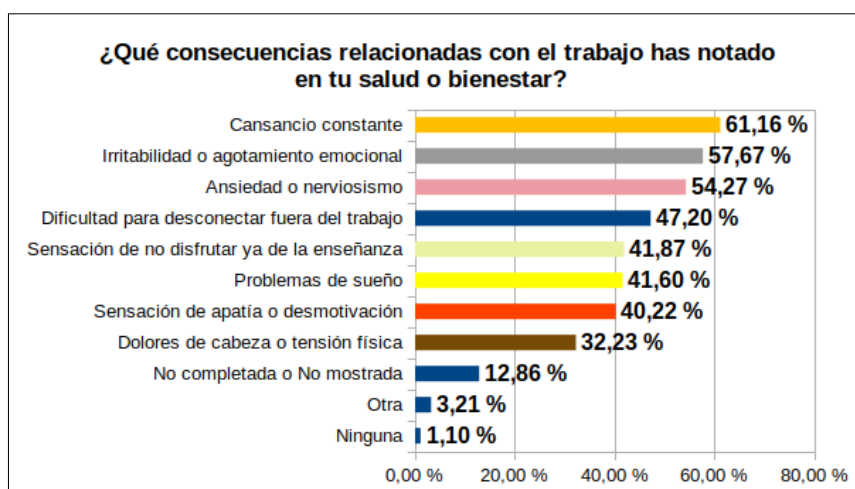
También obtienen porcentajes significativos la pérdida de autonomía profesional (27,18 %), el miedo a reclamaciones o conflictos con las familias (27 %) y la sensación de falta de respaldo ante problemas de convivencia (25,07 %).

Resulta relevante la elevada presencia de respuestas relacionadas con la contradicción entre lo administrativo y lo pedagógico. Los datos apuntan a que muchos docentes perciben una distancia creciente entre aquello que consideran necesario para desarrollar adecuadamente su labor educativa y aquello que les exigen determinados procedimientos, instrucciones o mecanismos de control.

En conjunto, estos resultados reflejan una preocupación por la progresiva pérdida de autonomía profesional y de una creciente presión institucional.

La preocupación no se limita a la cantidad de trabajo, sino a la sensación de que el criterio profesional del profesorado está siendo progresivamente sustituido por procedimientos de control, justificación y supervisión.

3.2.5. Consecuencias sobre la salud y el bienestar



El impacto sobre el personal docente que conlleva las situaciones observadas anteriormente se manifiesta a través del cansancio constante, irritabilidad y agotamiento emocional así como ansiedad y nerviosismo, todos con un porcentaje mayor al 50%.

No puede ignorarse que los datos obtenidos muestran importantes indicios de la existencia de posibles riesgos laborales que afectan significativamente a una parte importante del colectivo docente en sus lugares de trabajo, sin que estén



identificados, evaluados, reconocidos, se haya afrontado la responsabilidad de las consecuencias ni establecido medidas de prevención.

Resulta llamativa la contradicción existente entre la preocupación institucional por la salud mental y el bienestar emocional y las condiciones laborales reales en las que se desarrolla el trabajo buena parte del profesorado andaluz. En los últimos años han proliferado programas , protocolos y figuras de bienestar emocional. Se produce así algo difícil de aceptar: se pide al profesorado que atienda indicadores de malestar psicológico mientras sus propios riesgos permanecen sin evaluar, reconocer y prevenir.

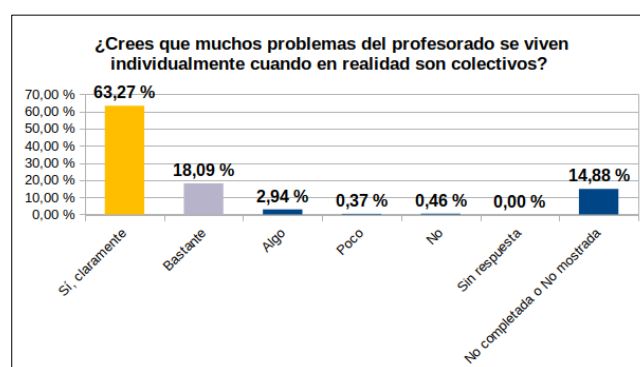
Una de las principales conclusiones de esta encuesta es la necesidad de exigir responsabilidades por y medidas efectivas para la prevención de riesgos psicosociales en los centros educativos.

No puede promoverse el bienestar emocional del alumnado al mismo tiempo que se ignoran sistemáticamente las condiciones de trabajo que deterioran el bienestar emocional de quienes tienen la responsabilidad de educarlo.

3.3. Visión colectiva

3.3.1.Problemas individuales o problemas colectivos

Más del 80% del profesorado participante considera, de forma clara o bastante clara, que la problemática es sistémica, que muchos de los problemas que vive diariamente se presentan como situaciones individuales cuando, en realidad, tienen un origen estructural.



Este resultado contradice la versión que atribuye a la persona trabajadora la falta de adaptación individual o de problemas particulares. Sin embargo, los datos indican lo contrario: una parte mayoritaria del profesorado reconoce que las dificultades que experimenta forman parte de una realidad compartida.

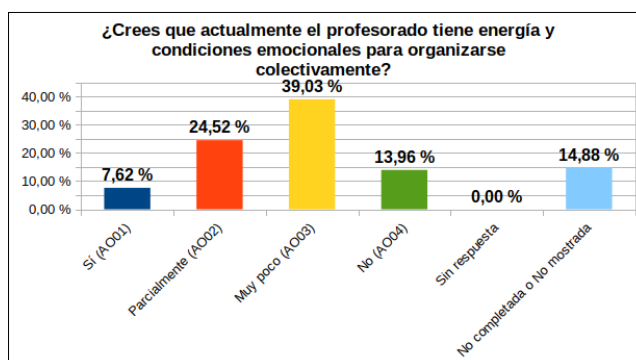
La encuesta demuestra así la existencia de una conciencia colectiva sobre el origen de los problemas que afectan al sistema educativo.

El profesorado andaluz no se siente incapaz; se siente sometido a la presión institucional y a problemas que percibe comunes y estructurales.



3.3.2. Energía y condiciones para organizarse

Los resultados obtenidos muestran que apenas un 7% del profesorado considera que dispone de la energía y las condiciones necesarias para organizarse de forma colectiva. Un 24,52% responde que solo parcialmente, mientras que una mayoría de un 39% manifiesta disponer de muy poca energía o directamente no disponer de ella.



A pesar de que se identifican los problemas laborales como colectivos, pocos docentes consideran que actualmente se encuentren en las condiciones necesarias para dar una respuesta conjunta.

Lejos de interpretarse como desinterés o apatía, las causas estarían relacionadas con los elevados niveles de cansancio, agotamiento y desgaste que se han manifestado a lo largo de la encuesta.

Las dinámicas de trabajo impuestas en la actualidad podrían estar desarticulando la capacidad colectiva para mejorar las condiciones laborales, siendo la consecuencia que muchos docentes terminen afrontando en soledad problemas que son comunes. La sobrecarga laboral no solamente genera desgaste, también dificulta la organización colectiva para transformar las condiciones que producen el malestar.

Por todo ello, cualquier estrategia orientada a mejorar las condiciones laborales del profesorado podría comenzar por recuperar los espacios de participación y apoyo mutuo que se han ido debilitando con el paso de los años.



3.3.3. Obstáculos para la organización colectiva

La respuesta más señalada por las personas participantes destaca claridad que el 60,79 % considera que como principal obstáculo para la organización colectiva la sensación de que "no sirve para nada".

A considerable distancia aparecen otros factores que también obtienen porcentajes elevados: el agotamiento y la falta de energía (35,54 %), el individualismo (33,61 %), el exceso de carga laboral (30,67 %) y la falta de apoyo entre compañeros y compañeras (20,84 %).



En conjunto, estos resultados sugieren que las dificultades para la organización colectiva no responden a una única causa: la sobrecarga laboral limita el tiempo disponible para participar; el agotamiento reduce la energía necesaria para implicarse; el individualismo debilita los vínculos colectivos; y la percepción de que la participación no produce resultados termina alimentando la desmovilización.

La combinación de estos factores genera un círculo que es necesario romper, ya que cuanto mayor es el desgaste y la sensación de impotencia, menor es la participación colectiva; y cuanto menor es la participación colectiva, más difícil resulta modificar las condiciones que generan ese desgaste.

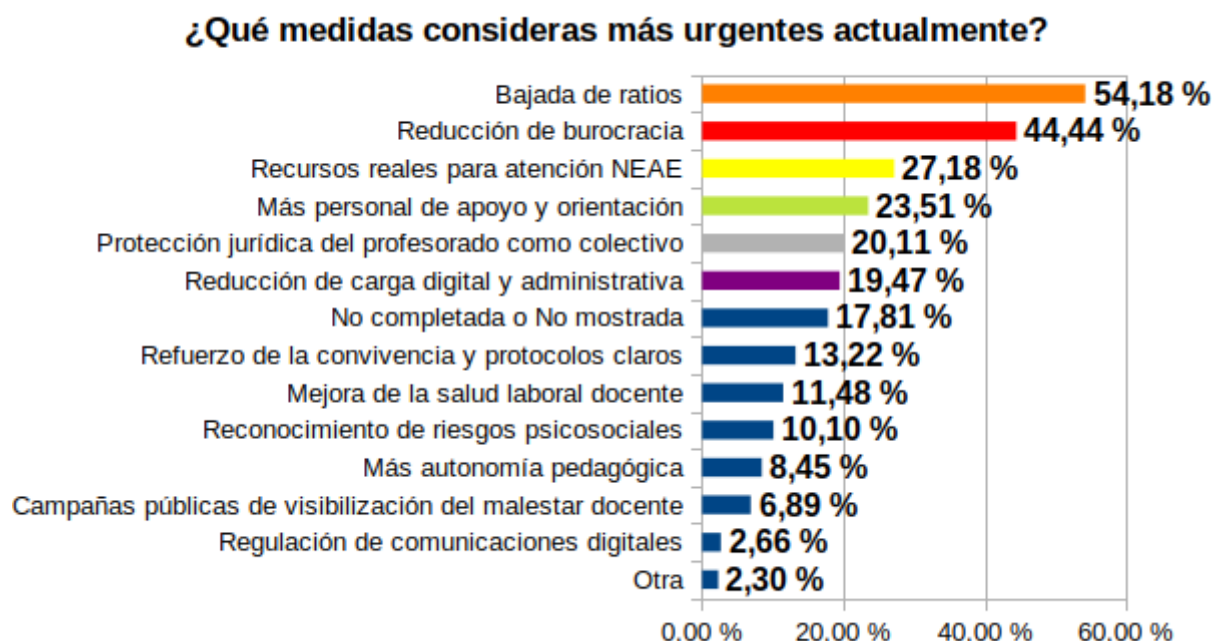
Los datos apuntan así a la existencia de una crisis de confianza en la capacidad transformadora de la acción colectiva. Recuperar esa confianza constituye uno de los principales retos que afronta actualmente el profesorado andaluz y las organizaciones llamadas a representarlo.

“Frente a modelos sindicales más orientados a la representación delegada, CGT ha defendido siempre un modelo basado en la participación directa y la toma de decisiones en asambleas por parte de las propias personas trabajadoras que asisten”.



4. APORTACIONES Y PROPUESTAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

4.1. Medidas consideradas más urgentes



Las 502 aportaciones realizadas por el profesorado muestran un elevado grado de coincidencia respecto a las medidas que consideran prioritarias para mejorar sus condiciones de trabajo.

La demanda más repetida con diferencia es la reducción de ratios y el incremento de recursos humanos. Aparecen de forma reiterada referencias a la necesidad de aumentar las plantillas de profesorado de Pedagogía Terapéutica (PT), Audición y Lenguaje (AL), orientación educativa y personal de apoyo, así como la creación de aulas específicas y refuerzos permanentes en todas las aulas y materias para atender adecuadamente al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Un segundo bloque de propuestas se centra en la reducción de la burocracia y de las cargas administrativas, la necesidad de analizar si actualmente todos estos procedimientos están alineados con los principios de simplificación, racionalización, no redundancia y economía organizativa y de gestión que se establece como criterios que han de regir los procedimientos en las administraciones públicas. Numerosas respuestas hacen referencia al tiempo dedicado a informes, protocolos, registros, procedimientos de evaluación asociados a competencias y a criterios de evaluación excesivamente como ejes y que no muestran resultados reales de aprendizaje, las tareas asociadas a



Séneca donde se compartimentan tareas y se introduce información y tareas refundantes, la ingente documentación vinculada a tutorías, atención a la diversidad o coordinación. Muchas personas participantes expresan la necesidad de "justificar menos y enseñar más", reclamando una simplificación de procedimientos y la eliminación de tareas repetitivas.

También destacan las propuestas relacionadas con la convivencia escolar y el respaldo institucional al profesorado. Numerosas respuestas reclaman una mayor protección frente a conductas disruptivas, faltas de respeto, conflictos con alumnado disruptivo, familias y situaciones de desprotección profesional. Se solicita un mayor respaldo por parte de equipos directivos, inspección educativa y administración, así como mecanismos eficaces para abordar situaciones de acoso laboral y problemas de convivencia.

Otro grupo importante de respuestas hace referencia a la organización del trabajo. Entre las medidas propuestas aparecen la reducción de la carga lectiva, la contratación de personal administrativo para tareas burocráticas, una distribución más equitativa de horarios, tutorías y responsabilidades, la limitación de las comunicaciones fuera del horario laboral, la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital y la incorporación de medidas reales de conciliación.

Asimismo, numerosas aportaciones reclaman recuperar la autonomía profesional del profesorado, evitar la imposición de metodologías o procedimientos considerados poco eficaces, simplificar los sistemas de evaluación y reforzar el reconocimiento social y profesional de la función docente.

Finalmente, las respuestas ponen de manifiesto una preocupación creciente por el incremento de responsabilidades que tradicionalmente correspondían a otros ámbitos profesionales. Se considera necesario delimitar con mayor claridad las funciones docentes y reforzar los servicios sociales, sanitarios y de salud mental para evitar que estas responsabilidades recaigan sobre los centros educativos.

Esta delimitación de funciones cobra importancia en el caso del profesorado de FP Dual, que considera un modelo no solo excesivamente burocratizado, sino que también se desdibujan las funciones docentes con la interacción con los procesos empresariales y gestiones administrativas relativas a las prácticas de manera externa pero con gestiones internas.

Otra demanda que aparece con bastante frecuencia, en especial profesorado interino pero no sólo, es que en los concursos de traslados, la colocación de efectivos así como la gestión de bajas y sustituciones, se comarcalice la geografía andaluza. Ello facilitaría la proximidad de los destinos en comarcas de provincias limítrofes y excluyendo comarcas lejanas de la misma provincia. Todo ello reduciendo desplazamientos y/o alquileres con el consiguiente ahorro en tiempo, dinero y calidad de vida personal y profesional.



En conjunto, las propuestas formuladas muestran que el profesorado no demanda privilegios, sino condiciones que le permitan desarrollar adecuadamente su labor educativa: menos burocracia, más tiempo para enseñar, más recursos humanos, mayor respaldo institucional y una organización del trabajo compatible con la salud laboral y la calidad educativa.

4.2. Problemáticas no recogidas en las preguntas cerradas

Las respuestas abiertas de 273 personas encuestadas permiten profundizar en las causas del malestar docente y ponen de manifiesto una percepción ampliamente compartida: las responsabilidades y exigencias asociadas a la profesión han aumentado considerablemente en los últimos años sin que ello haya venido acompañado de más recursos, protección institucional, autonomía profesional o reconocimiento social.

Entre las principales preocupaciones aparecen:

- La ampliación constante de funciones ajenas a la enseñanza.
- La insuficiencia de recursos humanos para atender la diversidad del alumnado (personal de PT, AL, orientación, PTIS).
- La fijeza, la inestabilidad laboral, la movilidad forzosa y las condiciones del profesorado interino.
- La situación de precariedad de las personas trabajadoras en la etapa de 0 a 3 años.
- La pérdida de reconocimiento social y autoridad profesional y pedagógica.
- La falta de apoyo por parte de la inspección y direcciones de los centros ante conflictos del profesorado con familias y alumnado.
- Los problemas organizativos y de clima laboral negativo en algunos centros.
- El deterioro de la convivencia escolar.
- Las dificultades derivadas de la implantación de la Formación Profesional Dual.
- La sobrecarga asociada a las tutorías.
- La responsabilidad asumida en actividades complementarias y extraescolares.
- La pérdida de poder adquisitivo y los bajos salarios en proporción al aumento de funciones y responsabilidades.
- El impacto creciente de los riesgos psicosociales sobre la salud del profesorado.

En conjunto, estas aportaciones refuerzan la idea de que el malestar docente no responde a problemas aislados, sino a transformaciones estructurales que están modificando profundamente las condiciones de ejercicio de la profesión y aumentando los niveles de desgaste profesional.



5. CONCLUSIONES

Los resultados de esta encuesta ofrecen una imagen clara de la situación que atraviesa una parte importante del profesorado andaluz. La participación de más de mil docentes permite identificar tendencias que apuntan a la existencia de un elevado nivel de desgaste profesional asociado a las actuales condiciones de trabajo.

Las respuestas muestran que la burocracia constituye el principal factor de malestar señalado por el profesorado, seguida de la insuficiencia de recursos para atender al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, las elevadas ratios, el aumento de la conflictividad en las aulas y la falta de tiempo para desarrollar adecuadamente la tarea docente. Lejos de tratarse de problemas aislados, estos factores se acumulan y refuerzan mutuamente, configurando una situación de sobrecarga permanente.

La encuesta señala una transformación profunda en la organización del trabajo docente. La multiplicidad de procedimientos administrativos, de instrucciones y de protocolos, la digitalización de los procesos de gestión y la creciente exigencia de registros y evidencias documentales a través de dichos registros han desplazado una parte significativa del tiempo y la energía profesional desde la intervención pedagógica hacia tareas de carácter administrativo.

Numerosas aportaciones reflejan la percepción de que la labor docente se encuentra sometida a una dinámica creciente de seguimiento, de control, de justificación y rendición de cuentas. Herramientas digitales como Séneca, concebidas inicialmente como instrumentos de gestión, han pasado a ocupar una posición central en la organización del trabajo cotidiano. Para muchos docentes, la actividad profesional parece adquirir validez únicamente cuando queda registrada, generando la sensación de que los procedimientos administrativos terminan condicionando cada vez más la práctica educativa.

Los resultados también evidencian una percepción extendida de aumento de la presión institucional. Las exigencias documentales y burocráticas, la sucesión constante de instrucciones, la intervención de distintos niveles de la administración educativa, las demandas crecientes de diversos sectores de la comunidad educativa y la disponibilidad permanente favorecida por las herramientas digitales contribuyen a reducir los márgenes de autonomía profesional y aumentan la sensación de control sobre el trabajo docente.

Todo ello tiene consecuencias directas sobre la salud laboral. Los elevados porcentajes de cansancio constante, irritabilidad, agotamiento emocional, ansiedad y nerviosismo constituyen indicios preocupantes de la existencia de riesgos psicosociales asociados al trabajo. La presión continua, la sobrecarga burocrática, las dificultades para desconectar, la incertidumbre organizativa y la



sensación de falta de control son factores ampliamente reconocidos por la prevención de riesgos laborales como generadores de daños para la salud física y psicológica.

Sin embargo, los datos sugieren que estos riesgos continúan insuficientemente identificados, evaluados y prevenidos en el ámbito educativo. Resulta especialmente llamativa la contradicción existente entre la creciente preocupación institucional por el bienestar emocional y la persistencia de condiciones de trabajo que generan malestar en quienes sostienen diariamente un sistema educativo donde predomina el protocolo sobre la actuación real y pragmática.

La encuesta también muestra que la sobrecarga actual no solo consume tiempo de trabajo. También invade el tiempo personal, dificulta la desconexión y reduce los espacios disponibles para la participación colectiva. Como consecuencia, se debilitan elementos esenciales de la profesión docente como la autonomía pedagógica, la reflexión, la vida de los claustros y la capacidad de organización colectiva del profesorado.

No obstante, los resultados permiten extraer la conclusión de que el profesorado andaluz no está desinteresado ni desvinculado de la educación pública. Las centenares de aportaciones realizadas en las preguntas abiertas muestran preocupación, compromiso y voluntad de revertir la situación. Lejos de la resignación, existe una amplia conciencia de los problemas y una importante capacidad para formular propuestas y alternativas.

Las prioridades expresadas por el profesorado son claras: reducción de la burocracia, incremento de recursos humanos y materiales, mejora de la atención a la diversidad, disminución de ratios, protección efectiva frente a los riesgos laborales, recuperación de la autonomía profesional y de la autoridad pedagógica y el fortalecimiento de la participación en la vida de los centros como punto de partida así como el aumento del poder adquisitivo con una subida salarial acorde con el incremento de complejidad de la situación socio-educativa y las funciones que actualmente se desempeñan en los centros educativos, contemplándose las horas extraordinarias por la realización de tareas y funciones que van mucho más allá del horario establecido.

El profesorado andaluz no pide privilegios. Pide tiempo para enseñar, recursos para atender adecuadamente a su alumnado y condiciones de trabajo que permitan ejercer la profesión con dignidad. Escuchar esa demanda, recuperar espacios reales de participación y devolver protagonismo a quienes sostienen diariamente la educación pública constituye una condición imprescindible para afrontar los desafíos presentes y futuros de la escuela andaluza.



6. DEL DIAGNÓSTICO A LA ACCIÓN

Desde CGT defendemos una escuela pública y de calidad no mediatizada por burocracia redundante y asfixiante, que pareciera que viene a sobrecargar al profesorado con el objetivo de responsabilizarle de todo lo que acontezca en el sistema educativo bajo el binomio “si hay algún problema y en Séneca no está recogido el paso X.Y, el problema es individual del docente”. No queremos una escuela automatizada en la que se atrapa al profesorado en una tecnología que no tiene fronteras temporales, es decir, que tiene dificultades para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Desde CGT creemos que ahora es la oportunidad para que el profesorado andaluz se haga respetar. Menos burocracia, menos ratio, más recursos y más derechos.

La encuesta no muestra un profesorado desinteresado ni incapaz. Muestra un profesorado comprometido, consciente de los problemas que afronta y dispuesto a proponer soluciones, pero sometido a unas condiciones de trabajo que dificultan cada vez más su capacidad de participación y organización colectiva.

Los resultados obtenidos permiten identificar algunas líneas de trabajo que podrían orientar futuras actuaciones sindicales, jurídicas, organizativas y de salud laboral.

6.1. Simplificación administrativa y reducción de burocracia

La burocracia aparece como el principal factor de desgaste señalado por el profesorado andaluz. Por ello, una de las prioridades debería ser la identificación y revisión de aquellas tareas administrativas que consumen tiempo y energía sin aportar una mejora real a los procesos educativos.

Resulta necesario analizar qué cargas administrativas tienen su origen en la normativa vigente, cuáles responden a decisiones organizativas de diferentes entes de la consejería (delegaciones territoriales, direcciones generales, ...) y cuáles derivan de la decisión y aplicación de medidas de gestión creadas en los centros desde los equipos directivos y que aumentan aún más la carga administrativa que se contempla en la normativa.

Asimismo, debería impulsarse una auditoría de la burocracia docente que permita detectar duplicidades, registros redundantes, introducción reiterada de datos y procedimientos susceptibles de simplificación, tomando como referencia la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común y el Decreto 622/2019 de la Junta de Andalucía sobre administración electrónica, simplificación administrativa y racionalización organizativa.



6.2. Salud laboral y prevención de riesgos psicosociales

Los resultados obtenidos muestran indicios claros de la existencia de riesgos psicosociales asociados a la organización actual del trabajo docente.

La presión burocrática, las interrupciones constantes, el ruido, las conductas disruptivas, la sobrecarga emocional, la falta de desconexión digital, la incertidumbre normativa y la sensación de desprotección constituyen factores que deben ser evaluados desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Resulta imprescindible exigir evaluaciones específicas de riesgos psicosociales en los centros educativos y la adopción de medidas preventivas reales dirigidas a eliminar o reducir las causas que generan el malestar, en lugar de limitarse a actuar sobre sus consecuencias.

6.3. Recuperación de espacios colectivos y participación docente

La encuesta refleja una importante paradoja: por una lado, el profesorado identifica los problemas como colectivos, pero al mismo tiempo manifiesta carecer de energía y condiciones para organizarse y afrontarlos conjuntamente.

Recuperar espacios de participación debe convertirse en una prioridad. Resulta necesario devolver protagonismo a los claustros, favorecer la celebración de asambleas en los centros educativos y fortalecer redes de apoyo mutuo entre docentes. Por supuesto, en CGT creemos que una herramienta fundamental es organizarse en sindicatos democráticos y participativos desde la base.

La sobrecarga laboral no sólo consume tiempo de trabajo; también consume espacios de participación, reflexión y construcción colectiva.

6.4. Comunicación, visibilización y construcción de comunidad profesional

Numerosas respuestas reflejan la necesidad de visibilizar públicamente el malestar docente y abrir un debate social sobre las condiciones en las que actualmente se desarrolla la enseñanza pública.

Dar voz al profesorado, difundir sus experiencias y trasladar a la sociedad la realidad de los centros educativos constituye una herramienta fundamental para combatir la sensación de aislamiento e impotencia que aparece reflejada en la encuesta.

La construcción de una comunidad profesional más cohesionada requiere espacios de encuentro, intercambio y reflexión que permitan transformar problemas vividos individualmente en reivindicaciones colectivas.



Desde CGT defendemos una escuela pública de calidad centrada en la enseñanza, en el alumnado y en las personas que sostienen diariamente el sistema educativo. Una escuela que no se vea condicionada por dinámicas burocráticas que desplazan el tiempo pedagógico, dificultan la autonomía profesional y contribuyen al deterioro de la salud laboral.

Defendemos una educación pública con menos burocracia, menos ratios, más recursos, más participación democrática y más derechos para el profesorado.

Los resultados de esta encuesta muestran que existe una necesidad urgente de abrir este debate. También muestran que existe un profesorado dispuesto a participar en él.

- **Desde CGT, cuando las condiciones lo permitan, promoveremos las movilizaciones tal y como en otros territorios nos están evidenciando. Que el profesorado organizado dice basta y consigue victorias.**

