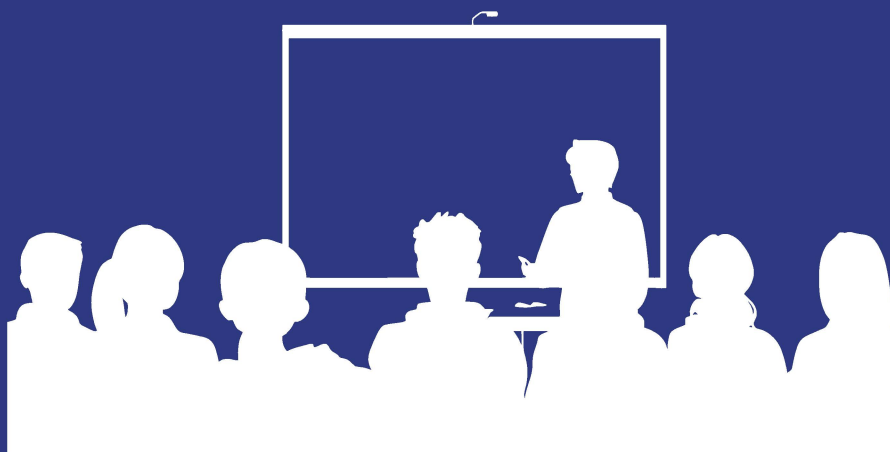


Estudi

Els factors psicoemocionals que afecten el benestar dels i les professionals de l'educació secundària a Catalunya

UNA VISIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE



**Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya**

Delegació Territorial Girona



Índex

Resum	1
Objectiu de l'estudi	2
Metodologia	3
Resultats	3
Conclusions	10
Consideracions finals	11
Propostes complementàries	12
Claus per a l'acció	15
Implicacions per a la pràctica psicològica i la política educativa	15
Una mirada diferent i integradora: des de la perspectiva de gènere	16
Conclusions segons la perspectiva de gènere	18
Annexos	21

Autors

Àngel Guirado Serrat

aguirado@copc.cat

608152608

Jordi Fernández Serra

jordi.fernandez@copc.cat

655492846

Girona, 29 de desembre de 2025

***ESTUDI SOBRE ELS FACTORS PSICOEMOCIONALS
QUE AFECTEN EL BENESTAR DELS I LES PROFESSIONALS
DE L'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA A CATALUNYA
Una visió des de la perspectiva de gènere***

L'estudi que presentem, elaborat durant el darrer trimestre del curs 2024-2025 i pretén recollir les concrecions del possible malestar docent descrivint els factors que més influència tenen en la seva salut mental. Aquest malestar es posa en evidència a partir de les percepcions expressades pel mateix professorat en la línia d'altres estudis semblants.

RESUM

El present estudi té com a objectiu identificar les principals causes del malestar docent a secundària i les propostes que, segons els mateixos docents, poden contribuir a millorar el seu benestar. Inclou dades quantitatives i qualitatives sobre causes i percepcions individuals, tant externes com internes al docent, i els efectes sobre el benestar i la qualitat de la tasca educativa. S'ha aplicat un formulari que combina preguntes obertes i tancades, al que han respost 818 docents majoritàriament de la demarcació de Girona. El professorat atribueix el malestar principalment a les condicions laborals, pel baix reconeixement professional, pel poc suport de l'administració, per l'excés de burocràcia i pels conflictes constants amb famílies i alumnat i per les dificultats en la gestió disciplinària. Entre les solucions proposades destaquen el reconeixement de la feina docent, l'increment de recursos i professionals de suport, la reducció de ràtios i de la càrrega administrativa, així com suport emocional i formació en gestió emocional i cohesió d'equips. Igualment, es reclama més implicació de les famílies i més consciència respecte a la disciplina i l'autoritat docent. Tot plegat repercuteix en la salut mental i emocional del professorat i conseqüentment en la qualitat educativa. El treball presenta també aquest malestar des de la perspectiva de gènere.

Paraules clau: salut mental, docent, benestar laboral, condicions laborals, gestió emocional, qualitat educativa, gènere.

Aquest treball s'ha portat a terme amb la contribució del Grup de Treball Neurodiversitat i Conducta en l'Àmbit Educatiu de la Delegació Territorial del Col·legi Oficial de Psicologia de

Catalunya de Girona. Ha col·laborat en la distribució telemàtica del formulari els Serveis Territorials d'Educació de Girona.

OBJECTIU DE L'ESTUDI

El present estudi té per objectiu la identificació de les necessitats, les causes, les inquietuds associades al malestar del professorat d'ensenyament secundari i les possibles millores per promoure un entorn laboral emocionalment més saludable, i en conseqüència l'increment de la qualitat educativa.

OBJECTIU GENERAL I OBJECTIUS ESPECÍFICS

Objectiu general

Es parteix de la premissa que la qualitat del sistema educatiu està estretament vinculada al benestar dels professionals. El malestar, ja sigui evident o latent, afecta les relacions que el professorat estableix amb l'alumnat, les famílies i els mateixos companys, i té efectes directes sobre la qualitat educativa en un moment de forta pressió i de resultats sovint percebuts com a insatisfactoris. Les causes poden ser internes al docent o externes, fora del seu control, i la seva interacció genera estats diversos, alguns de preocupants.

La hipòtesi plantejada és que existeixen causes concretes que provoquen malestar docent i que, un cop identificades, poden ser motiu de millora mitjançant plans d'acció a diferents nivells, amb la finalitat de donar resposta als problemes detectats.

Un objectiu complementari, però no menys rellevant, és oferir una descripció detallada de les causes amb perspectiva de gènere, atès que la mostra és majoritàriament femenina i les dades evidencien diferències significatives entre dones i homes en la percepció de les causes, en la demanda d'ajut i en les propostes d'intervenció. Aquesta revisió permet ajustar les recomanacions i dissenyar mesures més equitatives i efectives per a la diversitat del professorat, aportant informació útil per als professionals i per a les institucions educatives.

Objectius específics:

Identificar les causes principals del malestar emocional entre el professorat de secundària, diferenciant factors interns (habilitats, estratègies personals) i externs (condicions laborals, recursos, relació amb famílies).

Caracteritzar les percepcions i experiències segons variables clau, amb especial atenció a la **perspectiva de gènere**, per detectar matisos en prioritats, demandes d'ajut i estratègies d'autogestió.

Avaluar la disponibilitat i l'efectivitat percebuda dels recursos i iniciatives existents per al benestar docent, incloent suport intern del centre i recursos externs.

Proposar línies d'actuació prioritàries i concretes —estructurals, formatives i de suport psicològic— que incorporin mesures específiques per atendre les diferències detectades per gènere i per perfil professional.

Facilitar una base descriptiva i operativa per a professionals de la psicologia i de l'educació que serveixi de guia per a la prevenció psicosocial i per al disseny de plans d'intervenció a nivell de centre i de sistema educatiu.

METODOLOGIA

Hem partit d'un qüestionari estructurat de 16 ítems (Annex 1), que han contestat professors de secundària (N: 818), homes i dones, amb diferents nivells d'experiència i especialitats.

La resposta al formulari ha estat voluntària. El període de resposta ha estat des del mes d'abril a finals de maig del 2025 per evitar coincidir amb el període d'avaluacions i la sobrecàrrega administrativa del final de curs. Les respostes obertes s'han categoritzat en grups. Les respostes tancades s'han agrupat en forma de percentatges. La distribució segons homes o dones, amb més experiència o poca i segons les especialitats, poden portar una percepció concreta i uns efectes diferenciats segons aquests perfils.

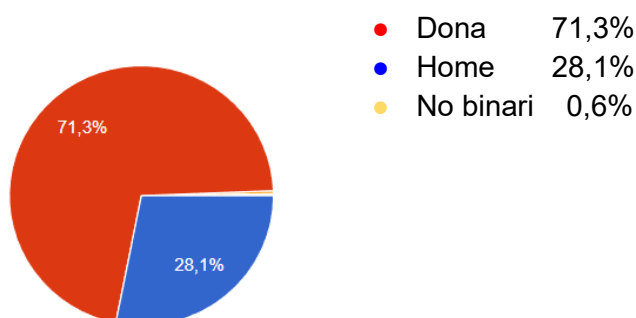
El formulari consta de 3 blocs de preguntes: un bloc d'identificació del grup de referència o perfil docent, un bloc de relació de causalitats respecte al benestar emocional i un bloc de preguntes relatives a propostes de solucions per millorar el seu benestar.

El tractament de les dades s'ha fet per càlcul de freqüències i percentatges per a preguntes tancades i les preguntes de resposta oberta s'han categoritzat per oferir percentatges com a tendència.

RESULTATS

Sobre el perfil docent dels participants:

1. Amb relació al gènere amb el qual s'identifiquen:



2. Amb relació als anys en l'exercici de la docència:



3. Amb relació a les especialitats:

De les 818 respostes obtingudes només 789 respostes són vàlides. (Per aquest motiu, el percentatge de respostes segons el gènere no coincideix amb el que indica el perfil dels participants en la primera pregunta). La taula mostra els percentatges per gènere i especialitat.

N: 789	Homes 32,9% (259)	Dones 67,1% (530)
Llengua i literatura catalana i castellana	3%	11,2%
Anglès	1,3%	7,7%
Alemany	0%	0,3%
Francès	0%	1,26%
Matemàtiques	4,6%	4,3%
Robòtica i programació	0,1%	0,9%
Ciències de la naturalesa: (Biologia i Geologia; Física i química)	1,7%	9,37%
Ciències Socials: (Geografia i Història)	3,2%	5,4%
Educació física	1,8%	1,5%
Visual i Plàstica	1%	1,6%
Música	1,1%	1,7%
Tecnologia	3%	3,8%
Economia bàsica	1,7%	1,3%
Cicles	7,7%	1,9%
Religió	1%	0,6%
Formació i orientació laboral	0,5%	0,9%
PFI	0%	1%
Orientació educativa (PSI)	0,3%	6,2%

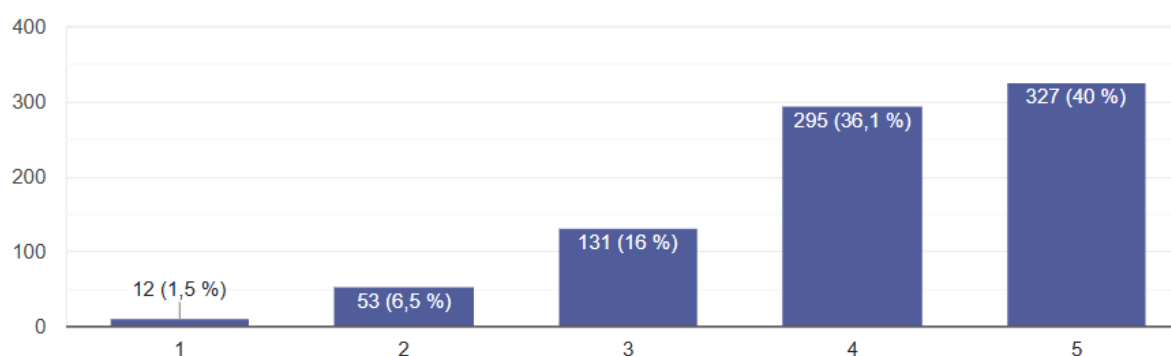
La distribució de les especialitats per les característiques dels docents, les dones són percentualment més presents en les llengües, en les ciències de la naturalesa i socials, i en orientació educativa. Els homes són percentualment més presents als centres en cicles

formatius. En la resta d'especialitats hi ha petites diferències que considerem poc significatives (igual o menys de l'1%).

4. Amb relació a com afecta el benestar emocional la gestió de la diversitat a l'aula

Amb relació a com afecta el benestar emocional la gestió de la diversitat a l'aula, (1= Poc o gens, 1,5%, 2 una mica, 6,5%, 3 bastant, 16%, 4 força, 36,1%, 5 molt, 40%) el professorat considera que sí que els afecta i en són conscients. Consideren que la gestió de la diversitat a l'aula, com a principi bàsic del sistema educatiu, és un repte molt alt que no sempre aconseguixen atendre, convertint aquesta diversitat és una causa important de desgast emocional.

818 respostes



5. Existeixen causes externes al docent en les quals no hi poden intervenir directament perquè no depenen d'ells. Descriuen per ordre d'importància quines d'aquestes causes provoquen malestar emocional. (Cada docent pot donar més d'una resposta)

	% de respostes
Ràtios elevades	36%
Alta diversitat i no saber com atendre-la	20%
Conductes disruptives i conflictivitat	11,4%
Mancances de l'alumnat (hàbits)	9%
Faltes de respecte als docents	8,1%
Falta de recursos i formació continuada	8%
Excés de burocràcia i càrrega de treball	6,5%
La gestió emocional de l'alumnat	1,6%

Canvis normatius	0,8%
Imprevisió de plantilles i afectació organitzativa del centre	0,8%

Les principals fonts del malestar docent estan, en primer lloc, les ràtios elevades que sumades a l'alta diversitat real i percebuda, amb pocs recursos i poca formació impedeixen atendre un alumnat mancat d'habilitats, coneixements i actituds positives a l'aula. El resultat és una pèrdua de l'autoritat docent. S'afegeix en un segon ordre, els constants canvis normatius que donen poca estabilitat i desconfiança, una mala organització en l'assignació de les plantilles docents, la insuficient estabilitat docent i una excessiva càrrega de treball en la que destaca la burocràcia, la feina a casa i l'obligada planificació. La deficient formació permanent en la gestió dels conflictes tanca un conjunt de dèficits estructurals que generen malestar.

6. Existeixen causes externes al centre en les quals no es pot intervenir directament i els canvis no depenen d'ells. Descriuen per ordre d'importància quines d'aquestes causes els generen malestar emocional. (Cada docent pot donar més d'una resposta)

	% de respostes
Les famílies amb els seus problemes	36%
Burocràcia exigida i poc útil. Falta de temps.	15%
Recursos per atendre la diversitat	9%
Excés de diversitat	9%
Falta de valoració de la feina docent	9%
Normativa canviant	9%
Problemes emocionals i de salut mental de l'alumnat, d'atenció i concentració	8%
Ràtios excessives	5%
Models educatius permissius	1%

En aquest apartat destaca que l'origen extern dels problemes està centrat en la societat i la família que no ajuden en l'educació dels fills. Ràtios fixades per l'administració i pocs recursos per atendre l'alta diversitat existent i la incorporació tardana s'afegeixen com a dificultats als problemes emocionals dels alumnes i que no es poden atendre pels recursos formatius insuficients, plantilles insuficients i un sistema educatiu massa permissiu. El fet de no poder ser ateses, perquè no estan sota del control directe del docent, provoca impotència i malestar.

Altres comentaris van en la línia dels problemes psicològics dels alumnes i la sobreprotecció que exerceix la família. Totes elles depassen les possibilitats dels docents amb l'actual distribució d'especialitats i el nombre de docents de diversitat i orientació.

7. Dels factors descrits a continuació, quins consideren que tenen un impacte més significatiu en el seu benestar emocional. Valoració per ordre de rellevància en l'impacte. Aquí es relacionen els factors següents: organització del centre, metodologia, recursos didàctics i col·laboració amb companys.

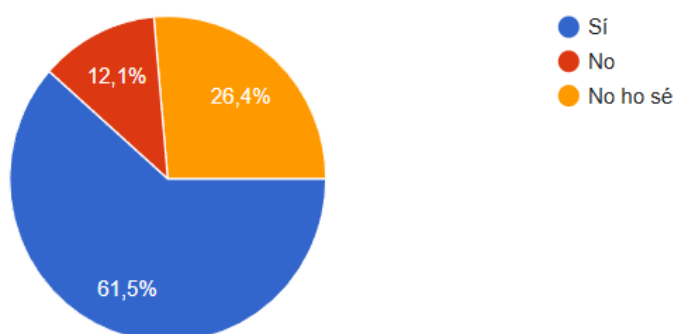
	Impacte significatiu (0-10)
Organització del centre	7,1
Col·laboració amb els companys i companyes	7
Recursos didàctics	6,2
Metodologia	6

Els aspectes més relacionats amb l'organització del centre, els horaris, la distribució de les assignatures al llarg de la jornada i la interacció col·laborativa entre companys són els factors que tenen més impacte en el benestar emocional. El clima de centre i el suport dels companys són els altres factors amb més impacte positiu.

8 i 9. Consideren si els docents del seu centre estan conscienciats sobre les conseqüències del malestar en l'exercici de la docència. En quin grau estan conscienciats/des sobre els problemes emocionals derivats de l'activitat docent? Es tracta de saber si en són conscients.

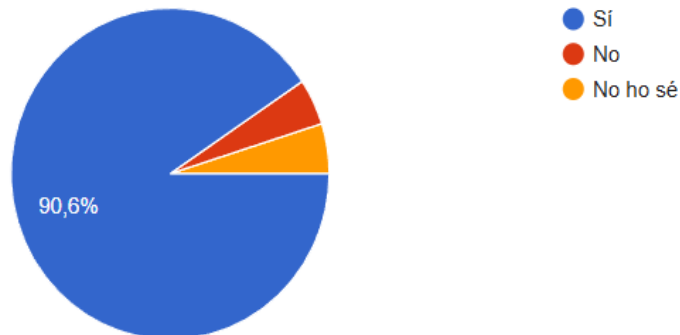
Pregunta 8.

818 respostes



Pregunta 9.

818 respostes

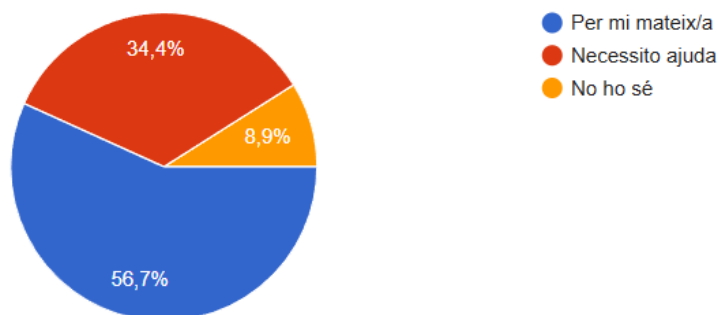


Consciència personal-individual	90,6%
Consciència col·lectiva-claustre	61,5%

És unànime la consciència individual dels problemes emocionals derivats i implícits de la docència. En canvi, només dos de cada tres docents creu que el Claustre n'està conscienciat.

10 i 11. Consideren que tenen la capacitat de gestionar adequadament les situacions estressants per elles/ells mateixes/os? Si necessiten ajuda externa, on la demanen?

818 respostes



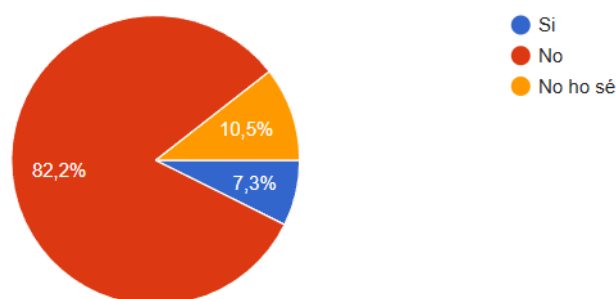
El 56,7% afirmen que poden gestionar situacions estressants per si mateixes/os, un 34,4% creu que no necessita ajuda i un 8,9% no ho sap.

Amb relació a la pregunta 11. *Si creus que necessites ajuda, on la demanes?*, s'observa que les respostes han estat múltiples, atès que un mateix docent ha pogut seleccionar més d'una opció. Això ha generat un nombre de respostes superior al de participants. Un total de 480 respostes seleccionen majoritàriament amics i/o companys de feina. Això posa en relleu que tot i l'alta consciència sobre els efectes de l'estrès per part de la majoria, la demanda d'ajut especialitzat per abordar-los es manté molt reduïda.

12 i 13. Consideren que es duen a terme iniciatives adequades per promoure i cuidar el benestar emocional del professorat? Quines?

El 82,2% respon que no es duen a terme iniciatives per atendre el malestar docent. De la mateixa manera que existeix consciència del problema individual i de claustre, quatre de cada cinc docents creu que no es porten a terme accions o iniciatives per atendre el malestar individual existent. També un de cada tres respon que no treballa habitualment activitats vinculades al benestar emocional, sigui per iniciativa pròpia o les facilitades des del centre, quan n'hi ha.

818 respostes

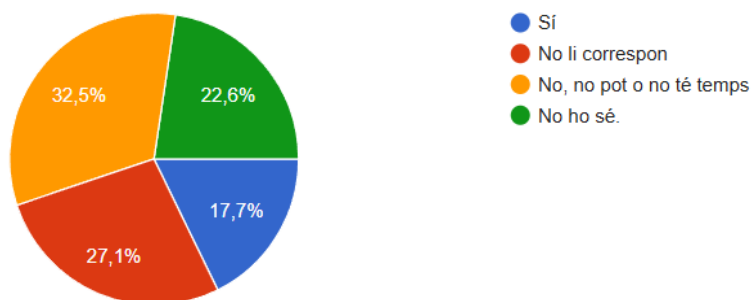


14. Han rebut formació o assessorament sobre com tenir cura del seu benestar emocional?

Dos de cada tres docents diu no haver rebut cap formació d'autocura personal (68,9%). Això suposa, que d'existir, no en són conscients i que, per tant, no han aprofitat la formació ni l'assessorament del qual hagin pogut disposar. La majoria desconeix que n'hi hagi. Relacionada amb la resposta anterior (13), aquesta consciència vindria reforçada per la creença de manca d'iniciatives al respecte.

15. El professorat d'orientació educativa del teu centre està en disposició de proporcionar-te eines o estratègies útils per abordar les teves necessitats relacionades amb el benestar emocional.?

818 respostes



Com que creuen que no es porten iniciatives per al benestar emocional, ni tampoc en segueixen cap majoritàriament, implícitament no contempen ni tampoc creuen que el professorat d'orientació aporti eines ni estratègies per atendre el malestar emocional.

Consideració a fer: Amb relació al benestar emocional del professorat, la funció de l'orientador/a educatiu se centra a proporcionar suport i acompanyament en aquells aspectes que poden incidir en la salut emocional i en la qualitat de la pràctica docent. Una altra funció rellevant és la mediació en la gestió de conflictes amb alumnat, famílies o equips docents, contribuint a reduir la càrrega emocional associada.

16. Des de la seva perspectiva, quines aportacions o propostes consideren més adequades per millorar el benestar del professorat, tant des de la prevenció com en l'atenció posterior?

Propostes del professorat:

- Millora del tractament a la diversitat, per la complexitat i l'augment, amb més recursos, més professorat i ràtios més baixes, per reduir l'alt percentatge de NEE i NESE.
- Formació permanent en metodologies i didàctica i per tractament de la diversitat.
- Menys càrrega burocràtica i docent, millora de la percepció docent per part de la societat.
- Més participació positiva de les famílies.
- Millora de l'organització, previsió i estabilitat de les plantilles.
- Encara que creuen en la formació d'autocura en gestió emocional, no és de la que posen en preferència. Preocupa i, per tant, han de millorar els conflictes dels alumnes mitjançant els recursos i la formació docent.

CONCLUSIONS

Respecte a la consciència i la percepció del problema, els resultats apunten a l'existència de consciència personal en el 90,6% del professorat que ha constatat l'existència de problemes emocionals derivats de la docència. Pel que fa al claustre de professors aquesta consciència és menor (61,5%).

Respecte a les iniciatives i la formació sobre autocura, no es reconeixen iniciatives apropiades (82,2%) per promoure el benestar docent. Tampoc es fan referències a les que tenen a disposició els docents i els instituts del Departament d'Educació de la Generalitat. Una àmplia majoria, dos de cada tres, no han rebut cap formació ni assessorament específic sobre aquesta matèria, ni ara ni durant la seva etapa formativa. Això confirmaria el desconeixement generalitzat del professorat sobre la informació en seguretat i salut laboral que hi ha disponible per a tot el personal en la intranet del departament d'educació.

En la gestió de l'estrès i els problemes conseqüents, més de la meitat (56,7%) afirma que pot gestionar per ell mateix els problemes de malestar emocional. Els que demanen ajut (el 58%) recorren principalment a amics i companys més que no pas a recursos institucionals interns o externs al centre (psicòleg en el cas extern o orientador en el cas intern).

Entre els factors que més influeixen en el malestar està la gestió de la diversitat a l'aula que genera el repte més alt i un important factor de desgast emocional. Segueixen els problemes de conducta, disciplina i aprenentatge de l'alumnat i finalment la càrrega lectiva. No s'oblida la feble participació de les famílies en el suport que han de donar als docents.

Com a factors que influeixen en el benestar i per aquest ordre destaquen l'organització del centre (hores, matèries, grups, tutories, responsabilitats), el clima i la relació amb els companys de centre, disposar dels recursos didàctics necessaris i el bon ús de la metodologia.

En síntesi, el formulari contestat per 818 docents, majoritàriament dones, indiquen que:

1. Hi ha desajust entre consciència i acció: tot i la consciència personal i col·lectiva, els centres no despleguen iniciatives sistemàtiques de suport tant internes com les externes.
2. Manca o insuficiència de formació: dos terços del professorat no ha rebut cap formació en autocura.
3. Dependència de xarxes informals: el suport principal es troba en l'àmbit personal (amics i companys), i no en circuits professionals interns al centre o externs al sistema educatiu.
4. Organització com a factor clau: els resultats mostren que les millores organitzatives i de clima de centre són les més valorades pels docents i les que tenen més incidències en el benestar. Formen una protecció enfront del malestar.
5. Diversitat com a font d'estrès: la gestió de grups heterogenis, en nivells de coneixement, hàbits i actituds, la cultura de procedència, sense els suficients recursos personals i materials, incrementa significativament el malestar emocional.

CONSIDERACIONS FINALS

Les respostes donades al qüestionari evidencien que el malestar emocional docent és una realitat compartida que afecta individualment la salut dels docents i repercuteix en la menor qualitat educativa així com en els rendiments acadèmics dels alumnes.

La seva resolució demana combinar estratègies de suport psicològic amb mesures estructurals i organitzatives. Cuidar el benestar del professorat és, alhora, cuidar la qualitat de l'educació i el futur dels alumnes.

Les prioritats esmentades comporten una inversió més alta en el sistema educatiu, no solament dels espais físics, sinó sobretot en la reducció de ràtios, més docents especialitzats en orientació i suport i més formació obligatòria en metodologies, didàctiques i autocura emocional.

Aquest formulari s'ha passat a 818 docents, majoritàriament dones, cosa que podria comportar un cert biaix en les respostes facilitades. Tampoc se sap si aquest malestar percebut té comorbiditats que s'expressen clarament en situació de tensió i que són prèvies a la docència. Es desconeix això a causa de la naturalesa de la consulta que ha estat lliure i sense grups experimentals i control.

La protecció de dades no faria fàcil aquesta recerca. Tampoc sabem si determinades especialitats provoquen més erosió emocional i originen més malestar. La mostra de 818 podria ser encara més significativa, tot i ser important, i representativa dels diferents entorns escolars. No s'ha contemplat la possibilitat de fer correspondències entre el malestar i determinats entorns més conflictius o vulnerables. Entenem que estudis posteriors haurien de contemplar aquestes variables per disposar de resultats més fiables i per ajustar millor les propostes derivades dels resultats. Amb aquests, constatem el que manifesten els docents en les seves xarxes i les que fan els seus representants sindicals.

ALTRES PROPOSTES COMPLEMENTÀRIES SUGGERIDES A PARTIR DE LES RESPOSTES AL FORMULARI:

1. Fomentar xarxes de suport i col·laboració interna

1.1. Crear programes de suport entre iguals: Formalitzar espais d'intercanvi i suport dins dels centres on els docents puguin compartir experiències i estratègies per gestionar l'estrès i la diversitat. Això capitalitzaria el fet que el 58,7% dels docents ja recorren als seus companys com a principal via d'ajuda.

1.2. Establir un mentorat per a docents novells: Els docents amb més de quinze anys d'experiència (55,9% de la mostra) podrien actuar com a mentors per al professorat més jove. Això no només ofereix un suport emocional i pràctic, sinó que també fomenta la cohesió de l'equip i transmet coneixements sobre la gestió de l'aula i el dia a dia al centre.

2. Optimitzar la gestió i comunicació institucional

2.1. Millorar la difusió de recursos existents: És cabdal augmentar la visibilitat dels programes de benestar emocional que ja ofereix el Departament d'Educació. Es podria desenvolupar una campanya de comunicació específica per assegurar que els docents coneguin i accedeixin a recursos com l'atenció telefònica o les intervencions en centres en situacions crítiques.

2.2. Simplificar la càrrega burocràtica: Es proposa una revisió exhaustiva dels processos administratius per eliminar tasques "poc útils" i alliberar temps del professorat, ja que l'excés de burocràcia és una causa de malestar (15%).

2.3. Revisar els models educatius i la normativa: Els docents assenyalen que els canvis normatius constants (0,8%) i els models "massa permissius" (1%) són fonts de malestar. Una proposta seria analitzar com les noves polítiques afecten directament el professorat buscant un equilibri entre la innovació i l'estabilitat.

3. Reforçar el suport professional i psicològic

3.1. Integrar psicòlegs educatius en els equips docents: A banda de comptar amb orientadors, es proposa la inclusió de psicòlegs educatius amb un rol actiu en el benestar docent. La seva funció no seria només de suport a l'alumnat, sinó també de supervisió i creació de programes de prevenció psicosocial per al professorat. Existeix el responsable de salut laboral.

3. 2. Facilitar l'accés a suport especialitzat: Atès que la majoria dels docents no busca ajuda professional, es podrien establir convenis o protocols que facilitin l'accés a psicòlegs clínics i psiquiatres de referència per al personal educatiu.

4. Promoure la recerca i la consciència de les dificultats

4.1. Realitzar estudis segmentats: L'estudi reconeix possibles biaixos i la falta de dades sobre si determinades especialitats o entorns (més conflictius o vulnerables) generen més malestar. Una proposta és fer estudis posteriors que contemplin aquestes variables per obtenir resultats més fiables i ajustar millor les intervencions.

4.2. Fomentar la consciència de claustre: Tot i que la consciència individual és alta (90,6%), només el 61,5% del professorat percep una consciència col·lectiva. Es poden promoure activitats de formació o jornades de reflexió per abordar el malestar de manera grupal i construir un pla d'acció comú.

5. Atenció a la diversitat

El document identifica la gestió de la diversitat a l'aula com un dels majors reptes i una font important de desgast emocional per als docents. Els professors consideren que el sistema educatiu no els proporciona els recursos ni la formació necessaris per atendre la diversitat de forma adequada.

Reflexió: El repte de l'educació, i el del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, serà com i quan incorporar els beneficis de la intel·ligència artificial al conjunt de tasques múltiples i complexes que té el docent i els centres al llarg de la jornada laboral. La prohibició actual dels dispositius mòbils i la regulació sobre els models d'ús que en poden fer els docents, i després d'alguns recents estudis, aporten més ombres que llums sobretot si analitzem com ha estat la dinàmica que han seguit les tecnologies digitals en el sistema educatiu en les dues darreres dècades. Després de les respostes donades pels docents, hem de valorar la IA específica com una

oportunitat per reduir el temps en tasques burocràtiques, en la planificació d'accions, en el disseny de programes i donant més temps per dedicar-lo a la interacció amb l'alumnat en el marc de l'atenció a la diversitat. Fins i tot, amb relació al temps dedicat a planificació i avaluació, hauríem de preveure com ens pot ser d'útil la IA específica en un món, l'educatiu, que no pot viure d'esquena a una realitat que s'imposa en tots els àmbits professionals. El Departament d'Educació s'ha de plantejar seriosament i amb urgència com la IA educativa pot contribuir al benestar de tots els agents educatius i, sobretot, en la salut emocional dels docents.

Això permetrà entendre millor la diversitat des de la proximitat i la comunicació efectiva i afectiva amb l'alumnat i les famílies.

5.1. Propostes per millorar l'atenció a la diversitat

Segons els resultats, les millores per abordar el problema de la diversitat han de ser multifactorials i poden incloure les accions següents:

a. Més recursos i personal: Es proposa augmentar els recursos i el nombre de professionals, com psicòlegs i orientadors educatius, per poder atendre la diversitat a les aules amb més garanties. Els docents consideren que els problemes psicològics dels alumnes i la sobreprotecció familiar sobrepassen les seves capacitats amb l'actual distribució d'especialitats i el nombre insuficient de docents de diversitat i orientació.

b. Reducció de ràtios: Una de les principals causes de malestar és la ràtio elevada d'alumnes per classe. Per millorar l'atenció a la diversitat, es proposa la reducció d'aquestes ràtios i una major inversió en el sistema educatiu en conjunt fins a arribar progressivament al 6% del PIB.

c. Formació contínua: És essencial oferir formació permanent i acreditada en metodologies i didàctiques específiques per al tractament de la diversitat i la gestió de conflictes. El 68,9% dels docents consultats afirma no haver rebut cap formació d'autocura personal. Les mentories entre docents i la participació d'experts és una bona proposta. Patim un problema de motivació de l'alumnat al qual s'ha de donar resposta.

d. Suport organitzatiu: Se suggereix la incorporació de psicòlegs educatius i orientadors amb un rol més actiu i referent en el benestar docent, així com la possibilitat de comptar amb psicòlegs clínics i psiquiatres de referència en els centres. També es proposa destinar temps i espai per a l'atenció a la diversitat i la coordinació entre docents.

e. Reforç de l'autoritat docent: L'estudi destaca que el cansament i el malestar dels professors es veuen agreujats per la pèrdua de l'autoritat i el respecte. Es planteja com una mesura clau reforçar l'autoritat docent i el reconeixement professional a través dels mitjans de comunicació i les xarxes socials.

f. Millora de la participació de les famílies: l'estudi destaca que la baixa participació i la insuficient coordinació educativa amb els docents és una causa important dels conflictes amb els alumnes i la baixa consideració social del professorat. Des de les escoles de família, les reunions periòdiques, els pares o les mares que facin de delegats/des, les activitats conjuntes

famílies-professorat com sortides, fires o mentories, pot ajudar a la millor percepció de l'educació i a una participació més alta i positiva. Fer-ne referència als mitjans audiovisuals.

g. Ajudar-se de la IA com a eina que alliberi de tasques feixugues burocràtiques com són els aplicatius que treuen temps a la tutoria, la planificació o determinades avaluacions. Aquest alliberament aniria en benefici de la millor atenció a la diversitat.

CLAUS PER A L'ACCIÓ

1. Constatem una bretxa important entre la consciència de les causes del malestar i les accions per reduir aquest malestar: el 90,6% del professorat és conscient del problema i el 61,5% diu que el claustre també n'és de conscient, sols el 17,8 creu trobar que el centre docent pren iniciatives apropiades per millorar el benestar o per reduir les causes del malestar. Hi ha consciència del problema, però a penes es fa res.

2. Hi ha una manca de preparació específica en autocura en salut emocional: el 68,9% no han rebut cap mena de formació. Quan reben alguna forma d'ajuda formal i informal aquesta prové majoritàriament de la iniciativa personal a través d'amics o companys de feina (un 58,7%). No hi ha atenció institucional en aquest sentit.

3. Factors organitzatius com a palanca del bon funcionament: organització del centre (77%) i col·laboració (69,9%) apareixen com els factors més influents, suggerint que mesures organitzatives i de clima de centre poden reduir el malestar afavorint la salut emocional.

4. Diversitat com a estressor estructural: la dificultat alta per gestionar la diversitat (4,07/5) confirma la necessitat de suports especialitzats i temps/espais per a l'atenció a la diversitat i la coordinació docent.

5. Mostrar-nos oberts a la tecnologia que tenim i de la qual ja en formem part incorporant-la a tasca docent com un ajut, coneixent-ne els beneficis i les limitacions.

IMPLICACIONS PER A LA PRÀCTICA PSICOLÒGICA I LA POLÍTICA EDUCATIVA

- Prevenció psicosocial: incorporar programes d'autocura i regulació emocional per a docents, supervisió i espais de suport entre iguals pautats per professionals de la psicologia (afavorir la salut mental).

- Suport organitzatiu: reforçar la direcció i lideratge saludables, millorar protocols de derivació a serveis de salut mental laboral i establir indicadors de benestar en la gestió del centre.

- Formació: desplegar formació específica acreditada en gestió d'estrès, conflictes i diversitat a l'aula (amb avaluació d'impacte).

- Recursos: augmentar suports especialitzats (psicologia educativa, orientació, codocència) i temps de coordinació.

UNA MIRADA DIFERENT I INTEGRADORA: DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

La segmentació per gènere s'ha realitzat sobre la mateixa mostra de l'estudi sobre el malestar docent entre els centres de secundària, amb una participació de: **Dones 71,3%** i **Homes 28,1%**. Tot i la menor representació numèrica d'homes, les **percentatges relatives són molt similars** en molts indicadors clau, la qual cosa indica que **tant dones com homes comparteixen la percepció de bona part dels problemes estructurals** que generen malestar docent. Aquesta coincidència reforça la validesa de les conclusions generals, alhora que permet identificar matisos rellevants per a la planificació d'intervencions.

Similituds principals entre dones i homes

- **Consciència individual alta:** ambdues mostres mostren una elevada consciència sobre els efectes emocionals de la docència.
- **Factors estructurals compartits:** **ràtios elevades, alta diversitat sense recursos, problemes amb les famílies, i conductes disruptives** apareixen com a causes rellevants per a ambdós col·lectius.
- **Percepció d'escassa oferta d'iniciatives:** la majoria de docents, independentment del gènere, considera que no existeixen iniciatives suficients per al benestar emocional. Aquestes coincidències indiquen que les mesures estructurals tindran un impacte transversal i seran percebudes com a útils per la majoria del professorat.

Matisos i diferències rellevants

- **Prioritats d'actuació:** les **dones** tendeixen a prioritzar la **reducció de ràtio** l'augment de **recursos** i més **temps** per a la tasca docent; els **homes** posen més èmfasi en la **reducció de la burocràcia** i en mesures per a la **gestió de la conducta**.
- **Estils de demanda d'ajut:** els **homes** declaren una major confiança en l'**autogestió**, mentre que les **dones** recorren amb més freqüència a **amics, família i professionals**.
- **Expressió i concreció de propostes:** les dones ofereixen propostes més concretes i estructurals; els homes proposen solucions més orientades a processos i simplificació administrativa. Cal interpretar aquests matisos com a complementaris: no són contradiccions, sinó preferències que poden orientar la forma i el canal d'intervenció.

Resultats des de la perspectiva de gènere

Les causes externes més citades són **ràtios elevades (36%)** i **alta diversitat sense recursos (20%)**. Quan s'analitza per gènere, les dones destaquen amb més intensitat la

necessitat de reducció de ràtios i més recursos, mentre que els homes posen més èmfasi en la gestió de conductes disruptives i la càrrega burocràtica. Aquesta diferència es reflecteix en la prioritització de propostes: **dones** ràtios, temps i recursos; **homes** simplificació administrativa i suport en gestió de conducta.

- **Dones:** prioritzen la **reducció de ràtios**, més **temps** i **recursos** per a l'atenció a la diversitat, i formació continuada. Són més proclius a buscar suport en xarxes socials i professionals (amics 44%, família 37%, professionals 18%).
- **Homes:** posen més èmfasi en la **gestió de conductes disruptives** i la **reducció de la burocràcia**; declaren més capacitat d'autogestió (63,9% homes vs 53,5% dones) i recórren menys al suport extern. Aquestes diferències no contradiuen el diagnòstic global, però indiquen prioritats d'intervenció diferenciades.

En general el sector dones es mostren més contundents en l'expressió de tot el que envolta el malestar docent. En concret, a més experiència hi ha més afectació, al revés que els homes. Entre les causes, a les dones preocupen més les ràtios elevades i la insuficiència de recursos mentre que entre els homes els afecten més les conductes disruptives a l'aula i l'excés de burocràcia. Entre les causes externes ambdós grups els preocupa molt la participació i la relació amb les famílies. En quant el grau d'impacte, internament les dones es preocupen més per les mesures organitzatives i metodològiques mentre que els homes la metodologia i la relació amb els companys. Les dones com a col·lectiu són més conscients del problema que els homes, però a nivell individual ho són per igual.

En la capacitat de gestió de l'estrès els homes manifesten més autogestió. Però quan han de buscar ajut, els homes no tendeixen a fer-ho però les dones ho fan en l'entorn més immediat: família i amics. Les dones creuen que no hi ha iniciatives o no saben, i les poques que hi ha fan referència a la formació o a les accions del Claustre. Del paper de l'orientador els homes es remeten al Departament d'orientació però en general no en saben res tots dos col·lectius i les dones creuen que les causes estan en que no poden o no tenen temps. Les propostes més clares les fan les dones: menors ràtios, més temps, més recursos, més formació i més suport de la direcció. Les ràtios són les mesures més proposades pels homes.

En conjunt, observem més proacció, més reflexió i més anàlisi de les causes que originen malestar docent i són també elles les que fan propostes més àmplies sobre possibles accions a portar a terme per reduir el malestar existent que, com hem vist és més alt en les dones, per atendre la diversitat, i més quan tenen experiència, al revés que els homes.

Implicacions educatives i psicològiques segons aquesta perspectiva:

Educatives:

- Educativament la condició de gènere condiona la percepció dels problemes i les seves causes. En centres amb una majoria de docents femenines cal prestar atenció als indicadors del malestar en relació a l'atenció a la diversitat, les ràtios, l'organització i la relació amb les famílies. S'han de contemplar possibles ajustaments en l'aplicació de les

normes de convivència i la reducció de la càrrega burocràtica, manifestada majoritàriament pels homes.

- També des d'Educació cal regular la figura del coordinador de benestar emocional dels docents. Podria ser l'orientador però li caldrien funcions específiques i dotar-los de les hores necessàries.
- Cal trobar hores per formació, d'autoformació o autogestió de l'estrès, més present entre els homes que en les dones, perquè aquestes troben en el seu entorn més immediat la manera de gestionar l'estrès patit.

Psicològiques:

- L'atenció de professionals de la salut, en intervenció o en formació, ha de servir per dotar de recursos psicològics per fer front a aquells factors externs que no estan en disposició de modificar: dinàmiques de grup, millora de l'autoestima, mindfulness i formació en autocontrol emocional.
- Atenció a les baixes per estrès, més en les dones, facilitant professionals de referència a qui consultar. S'ha d'acceptar aquesta situació com a trastorn de l'estat d'ànim d'origen laboral.

CONCLUSIONS SEGONS LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

La similitud de percentatges entre dones i homes en indicadors clau confirma que el malestar docent té causes estructurals compartides. Els matisos per gènere ofereixen orientacions pràctiques per ajustar l'oferta d'intervencions i els canals de comunicació, de manera que les mesures siguin alhora **transversals** i **sensible al context** de cada claustre.

Propostes de millora unificades

L'anàlisi combinat de l'estudi (N = 818) i de la revisió amb perspectiva de gènere confirma l'existència d'un **malestar docent generalitzat** amb causes estructurals, organitzatives i relacionals. Les coincidències entre dones i homes en indicadors clau reforcen la necessitat d'intervencions transversals; els matisos per gènere orienten la prioritització i el disseny dels canals d'actuació.

CONCLUSIONS GENERALS I EN PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. **Malestar estructural predominant** El factor més citat és la **ràtio elevada**, seguit de la **falta de recursos per a la diversitat**, l'excés de **burocràcia** i les **conductes disruptives**; aquests elements generen desgast emocional sostingut i afecten la qualitat docent.

2. **Consciència individual alta i acció col·lectiva limitada** El 90% del professorat reconeix l'impacte emocional de la feina, però la percepció d'iniciatives reals i sistemàtiques és baixa (≈82% consideren que no n'hi ha).

3. **Patrons compartits amb matisos per gènere** Tant dones com homes perceben els mateixos problemes estructurals, però **les dones prioritzen ràtios, temps i recursos** mentre que **els homes prioritzen la reducció de burocràcia i el suport en gestió de conducta**. Aquests matisos no contradiuen el diagnòstic global sinó que orienten la forma d'intervenció.

4. **Dependència de xarxes informals** El suport principal és informal (amics, companys), amb baixa utilització de recursos professionals; això limita la detecció precoç i l'abordatge clínic quan cal.

5. **Breu oferta formativa i d'autocura** Dos terços del professorat no han rebut formació específica en autocura o gestió emocional, i les iniciatives existents són poc visibles o insuficients.

Propostes de millora prioritzades¹:

A. Mesures estructurals i de recursos (prioritat alta)

- **Reduir ràtios** en els grups amb major complexitat i augmentar la dotació de docents d'atenció a la diversitat i orientadors.
- **Incrementar recursos materials i professionals** (psicologia educativa, educadors de suport, tècnics d'inclusió) per garantir atenció individualitzada.
- **Assignar hores específiques** per a coordinació d'atenció a la diversitat i per a la tasca d'orientació.

B. Simplificació administrativa i organització (prioritat mitjana-alta)

- **Revisar i simplificar processos burocràtics** per eliminar tasques de poc valor afegit i alliberar temps docent.
- **Optimitzar l'organització del centre** (horaris, distribució d'assignatures, tutories) per reduir la sobrecàrrega i millorar el clima laboral.
- **Establir protocols clars** per a la gestió de plantilles i substitucions per augmentar l'estabilitat.

C. Suport professional i accessibilitat a la salut mental (prioritat alta)

¹ A criteri dels autors a partir de les respostes efectuades pels docents.

- **Integrar professionals de la psicologia educativa** en els equips dels centres amb funcions de prevenció, supervisió i intervenció per al professorat.
- **Crear canals d'accés fàcils i confidencials** a suport psicològic extern (convenis, línies d'atenció, sessions breus) i protocols d'orientació per a baixes per estrès.
- **Promoure la visibilitat dels recursos existents** del Departament d'Educació i facilitar la seva difusió i accés.

D. Formació i desenvolupament professional (prioritat mitjana)

- **Formació obligatòria i pràctica** en gestió de la diversitat, metodologies inclusives, gestió de conflictes i autocura emocional.
- **Modalitats flexibles** (píndoles, sessions pràctiques, recursos en línia) per adaptar-se a diferents preferències i disponibilitats.
- **Programa de mentoratge** entre docents amb experiència i novells per transferir estratègies d'aula i suport emocional.

E. Xarxes internes i cultura de claustre (prioritat mitjana)

- **Formalitzar espais de suport entre iguals** (grups de reflexió, supervisió entre docents, comunitats de pràctica).
- **Promoure jornades de reflexió i plans d'acció de claustre** per convertir la consciència individual en mesures col·lectives.
- **Fomentar la participació familiar** amb protocols de comunicació i formació per millorar la col·laboració escola-família.

F. Mesures amb enfocament de gènere i comunicació (prioritat mitjana transversal)

- **Ajustar prioritats segons la composició del claustre:** en centres amb majoria femenina prioritzar ràtios i recursos; en centres amb patrons d'autogestió oferir recursos confidencials i materials d'autogestió.
- **Dissenyar comunicacions i canals d'accés adaptats** (formats pràctics per a qui prefereix autogestió; espais col·lectius per a qui busca suport social).
- **Monitoritzar l'impacte per gènere** per assegurar que les mesures redueixen desigualtats i responen a necessitats específiques.

Implementació i seguiment

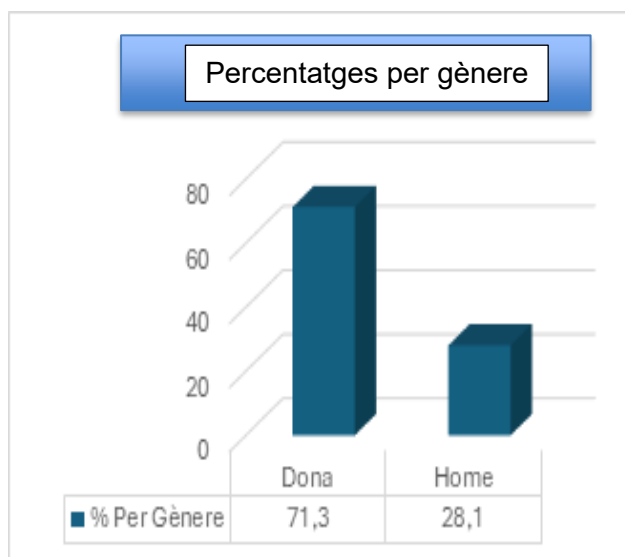
- **Pla d'acció a curt, mig i llarg termini:** definir mesures immediates (reducció de burocràcia, difusió de recursos), mesures a mig termini (formació, mentoratge) i inversions estructurals a llarg termini (reducció de ràtios, més orientadors). A curt, les prioritats altes. Les accions a mig termini es correspondrien amb les prioritats mitjanes. No proposem una calendarització de les de llarg termini per ser també les menys prioritàries. Les mesures a curt termini proposem un interval temporal orientatiu de dos cursos escolars.
- **Indicadors de seguiment:** nivell de satisfacció docent, ús de recursos de suport obtinguts i aplicats, nombre de baixes per estrès -dades de Salut-, percepció de càrrega administrativa i evolució de ràtios.
- **Avaluació participativa:** implicació dels claustres, representants sindicals i dels serveis territorials en la definició i avaluació de les mesures.

Annexos A i B

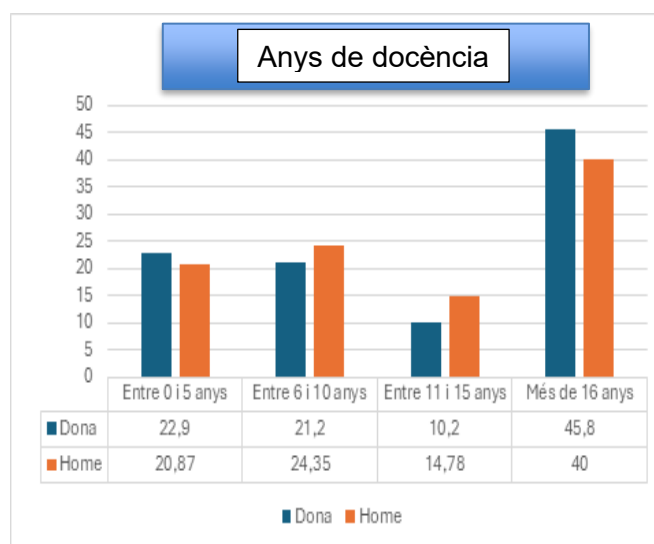
Annex A: Anàlisi segons perspectiva de gènere

Sobre el perfil docent dels participants:

1. Amb relació al gènere amb el qual s'identifiquen:



2. Amb relació als anys en l'exercici de la docència:



2. Amb relació a les especialitats:

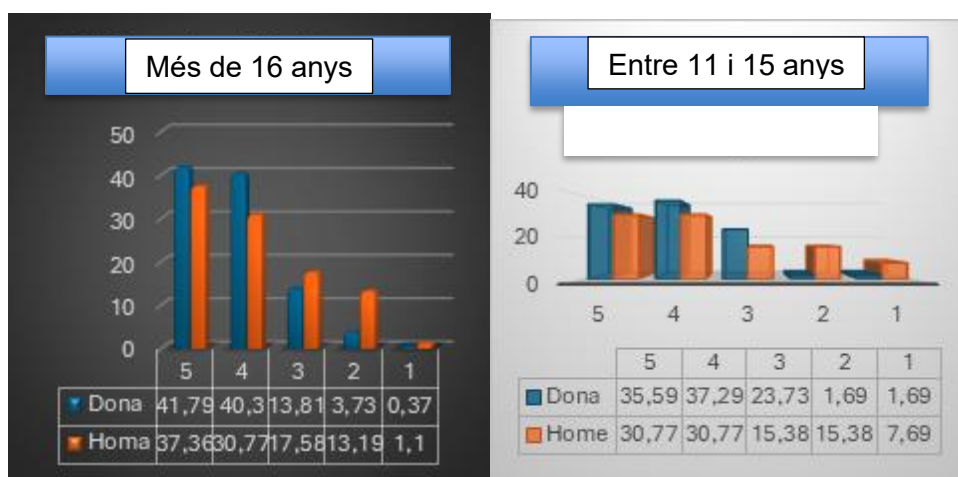
De les 818 respostes obtingudes només 789 respostes són vàlides. (Per aquest motiu, el percentatge de respostes segons el gènere no coincideix amb el que indica el perfil dels participants en la primera pregunta). La taula mostra els percentatges per gènere i especialitat.

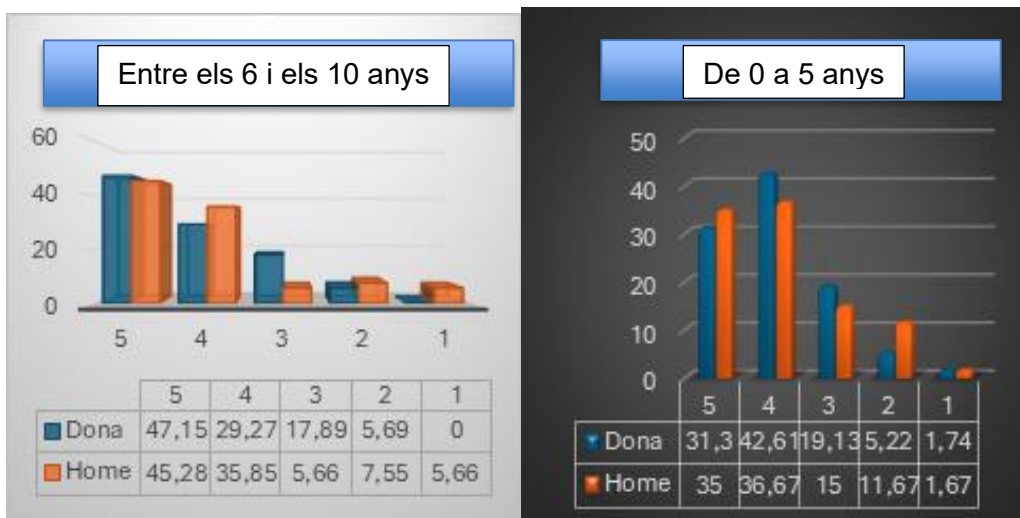
N: 789	Homes 32,9% (259)	Dones 67,1% (530)
Llengua i literatura catalana i castellana	3%	11,2%
Anglès	1,3%	7,7%
Alemany	0%	0,3%
Francès	0%	1,26%
Matemàtiques	4,6%	4,3%
Robòtica i programació	0,1%	0,9%
Ciències de la naturalesa: (Biologia i Geologia; Física i química)	1,7%	9,37%
Ciències Socials: (Geografia i Història)	3,2%	5,4%

Educació física	1,8%	1,5%
Visual i Plàstica	1%	1,6%
Música	1,1%	1,7%
Tecnologia	3%	3,8%
Economia bàsica	1,7%	1,3%
Cicles	7,7%	1,9%
Religió	1%	0,6%
Formació i orientació laboral	0,5%	0,9%
PFI	0%	1%
Orientació educativa (PSI)	0,3%	6,2%

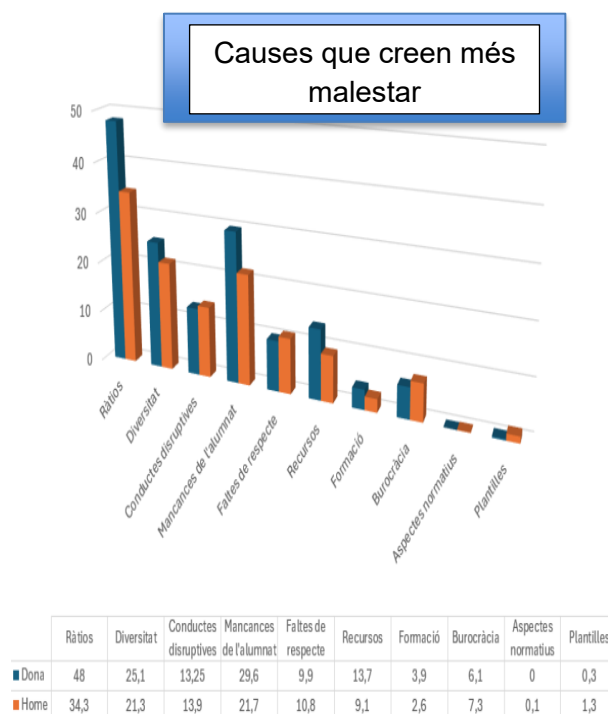
4. En la relació entre el benestar emocional i la gestió de la diversitat a l'aula.

En relació a com afecta el benestar emocional en la gestió de la diversitat a l'aula (1=Poc o gens, 1,5%, 2 una mica, 6,5%, 3 bastant, 16%, 4 força, 36%, 5 molt, 40%) el professorat considera que sí que els afecta i en són conscients. Consideren que la gestió de la diversitat a l'aula, com a principi bàsic del sistema educatiu, és un repte molt alt que no sempre aconsegueixen atendre, convertint aquesta diversitat en una causa important de desgast emocional. Amb relació a les diferències per gènere, s'observa que amb menys experiència hi ha la percepció de menys afectació i aquesta menor experiència afecta més en els homes.





4. Podries descriure algunes de les causes que més malestar et creen? Per exemple: les ràtios més altes. Indica en quin grau t'afecten de més a menys (Pregunta oberta).

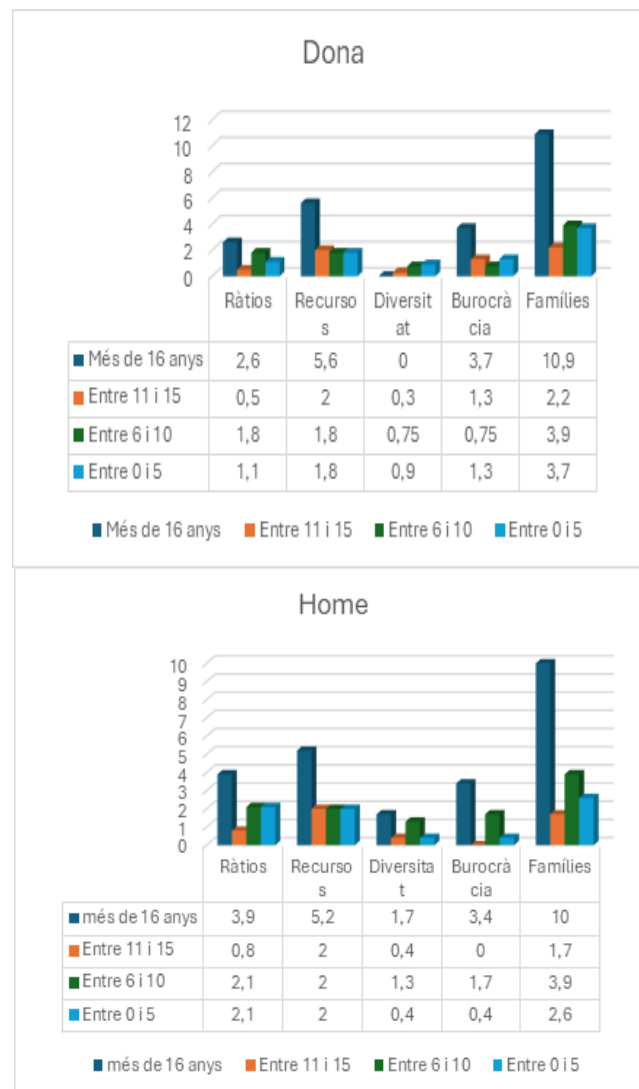


Les principals fonts de malestar del professorat provenen de les ràtios elevades i de l'alta diversitat a l'aula, que, sumades a la manca de recursos i de formació, dificulten l'atenció a un alumnat amb carències d'habilitats, coneixements i actituds positives, provocant una pèrdua d'autoritat docent. A això s'hi afegixen els constants canvis normatius que generen inestabilitat i desconfiança, la deficient gestió de les plantilles, la insuficient estabilitat laboral i una càrrega de treball excessiva marcada per la burocràcia, la feina fora de l'horari i l'obligada planificació, així com la manca de formació permanent en la gestió de conflictes. Des d'una perspectiva de gènere, les ràtios elevades, la diversitat i la insuficiència de recursos

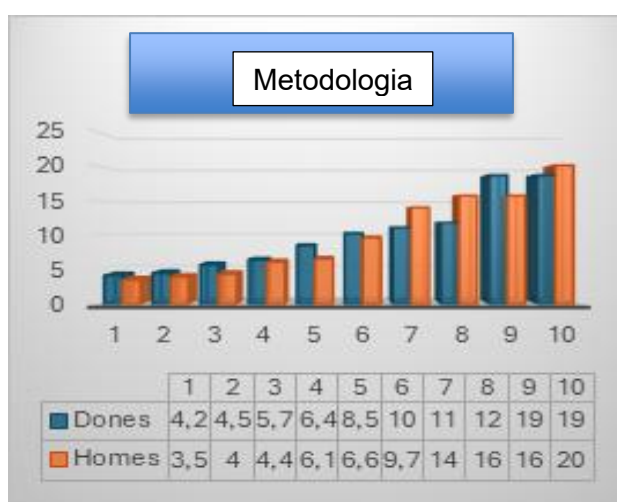
afecten especialment les docents, mentre que entre els docents homes tenen més pes les preocupacions vinculades a les conductes disruptives, les faltes de respecte i la burocràcia.

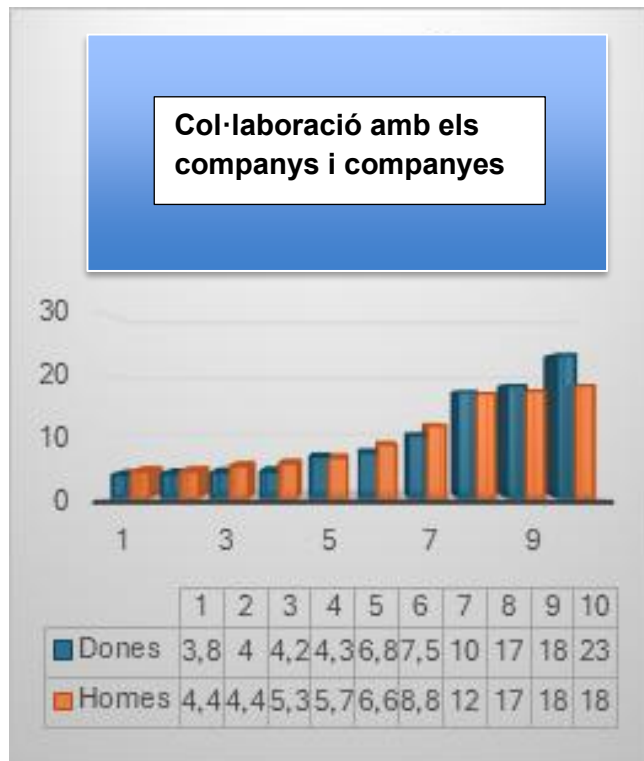
6. Existeixen causes externes al centre docent en les quals no es pot intervenir directament i els canvis no depenen de nosaltres. Descriu per ordre d'importància quines d'aquestes causes et generen malestar emocional (Pregunta oberta).

Tant en uns com en els altres els preocupen les relacions de les famílies. Aquesta preocupació és força equivalent entre els homes i les dones amb més experiència o anys de treball.



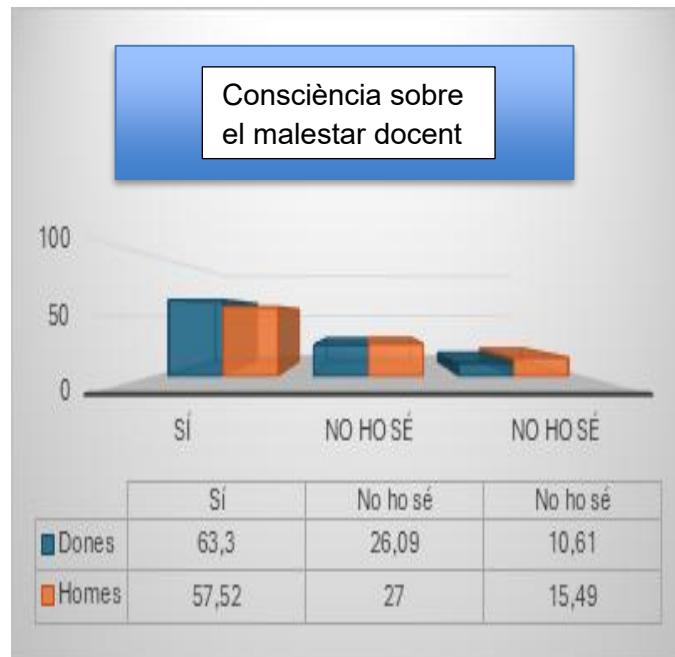
7. Dels factors descrits a continuació, quins consideres que tenen un impacte més significatiu en el teu benestar emocional? Puntual's segons la seva importància, assignant una puntuació de 10 als més rellevants i de 1 als menys influents.



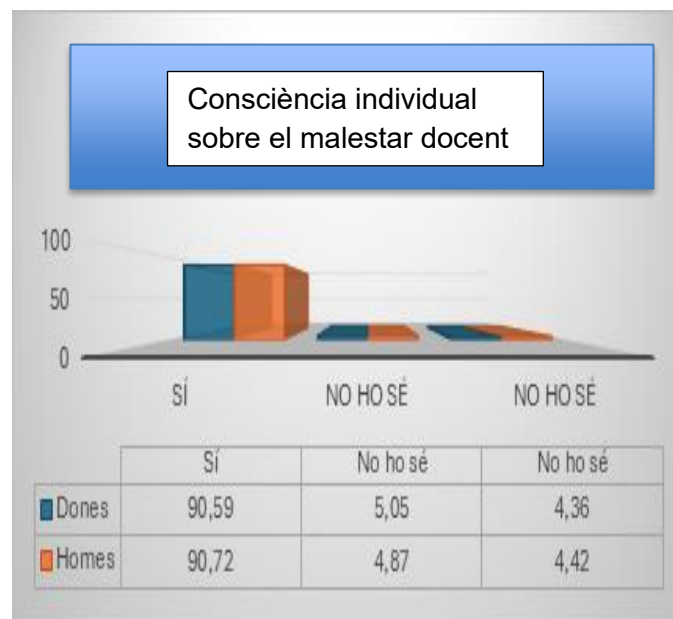


Els aspectes vinculats amb l'organització del centre, els horaris, la distribució de les matèries al llarg de la jornada i la interacció col·laborativa entre el personal docent són els factors que tenen més impacte en el benestar emocional. El clima del centre i el suport entre les persones que hi treballen constitueixen també elements amb un efecte positiu destacat. En aquest àmbit, les diferències de gènere no mostren variacions significatives, fet que indica que aquests factors incideixen de manera similar en totes les persones professionals de l'educació.

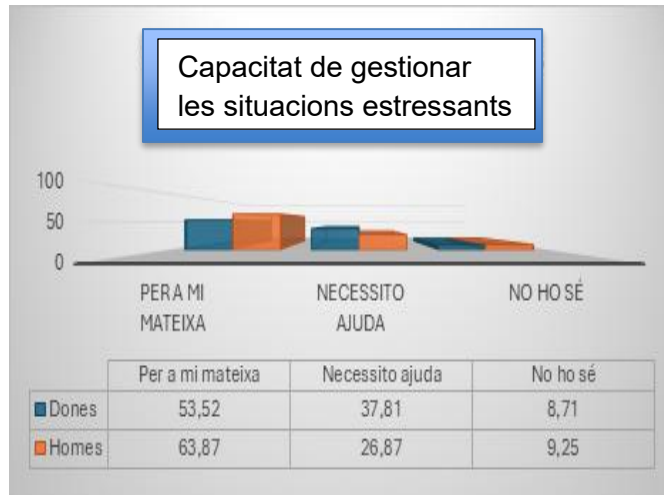
8.Consideren si els docents del seu centre estan conscienciats sobre les conseqüències del malestar en l'exercici de la docència.



9.En quin grau estan conscienciats/des sobre els problemes emocionals derivats de l'activitat docent? Es tracta de saber si en són conscients.



10.Consideres que tens la capacitat de gestionar adequadament les situacions estressants per tu mateix/a? O necessites ajuda externa?



Els homes creuen més que les dones en l'autogestió. També les dones esperen més ajut extern.

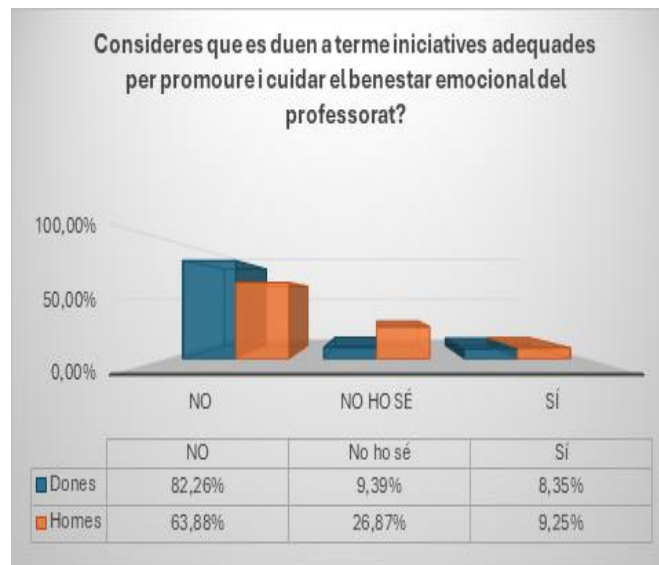
11.Consideren que tenen la capacitat de gestionar adequadament les situacions estressants per elles/ells mateixes/os? Si necessiten ajuda externa, on la demanen?



El número de respostes és superior a les 818 totals perquè moltes respostes mencionen els tres supòsits possibles.

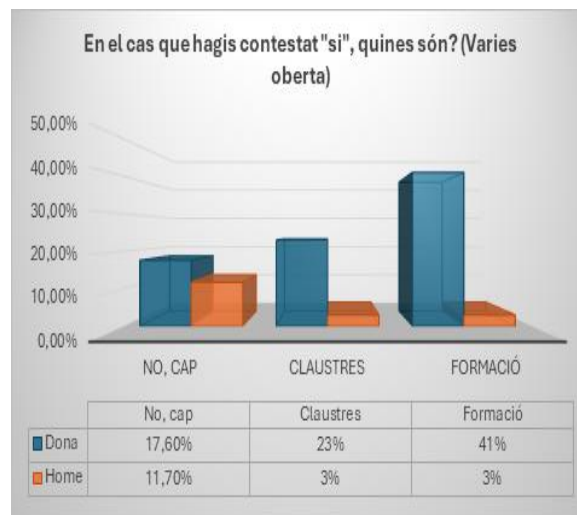
Elles utilitzen més la xarxa social i el suport professional, mentre que els homes ho fan molt menys. cosa que podria indicar una menor verbalització del malestar o una preferència per l'autogestió.

12. Consideres que es duen a terme iniciatives adequades per promoure i cuidar el benestar emocional del professorat?



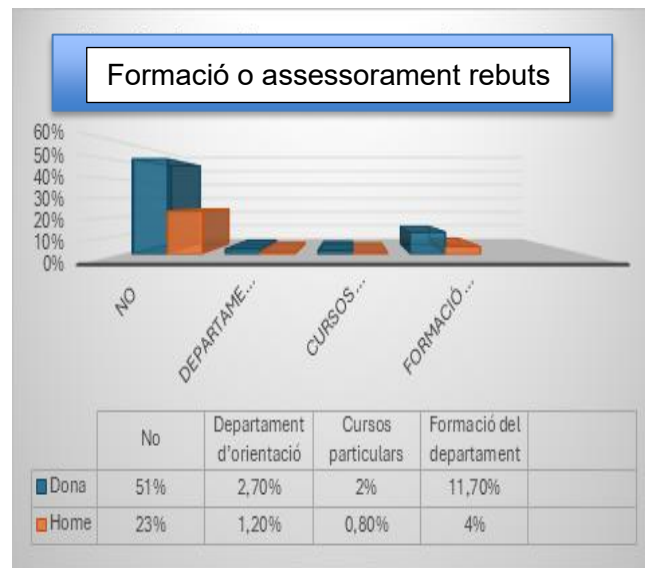
Les dones creuen més que el homes en la no existència d'iniciatives que cuidin del benestar emocional. Però són els homes els que no saben si n'hi ha o no d'iniciatives.

13. Si has contestat sí, quines són? (pregunta oberta)



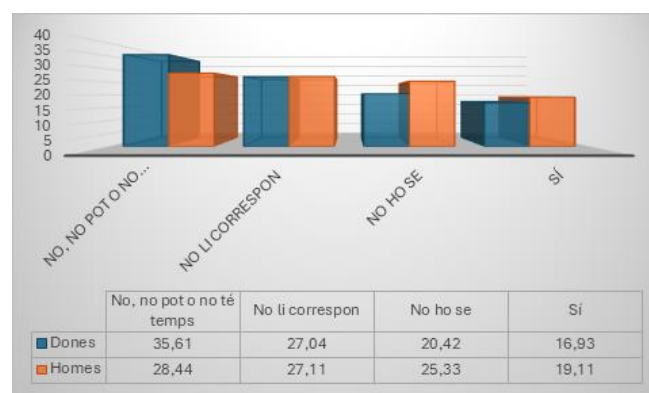
La formació i activitats de claustre són les més assenyalades en aquest ordre i entre les dones preferentment.

14. Has rebut formació o assessorament sobre com tenir cura del teu benestar emocional? (opció múltiple).



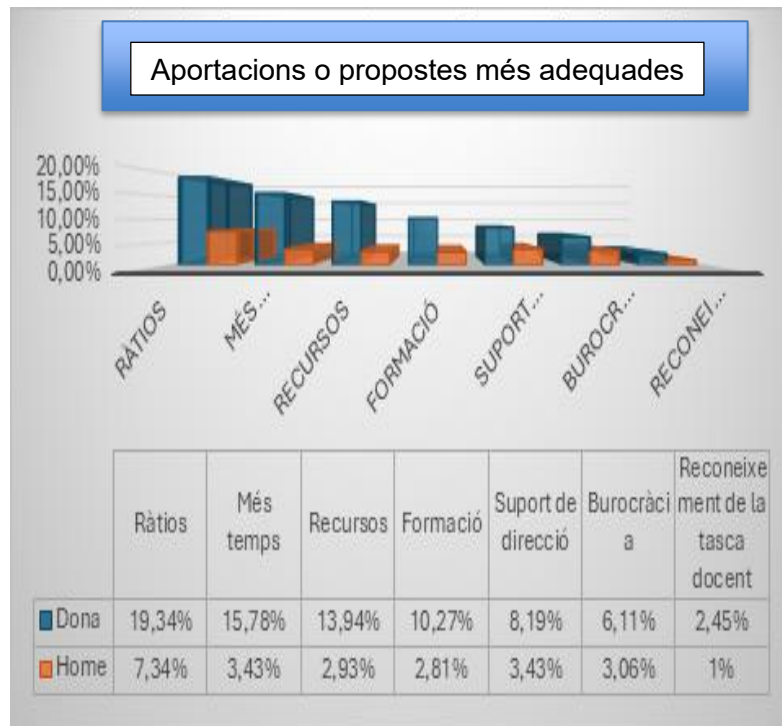
També són les dones les que clarament expressen que no han rebut formació o assessorament. Petites iniciatives completen les respostes, entre les quals hi ha la formació que ofereix el Departament d'Educació en els homes.

15.El professorat d'orientació educativa del teu centre està en disposició de proporcionar-te eines o estratègies útils per atendre les teves necessitats relacionades mb el benestar emocional?



Les dones són les que més creuen que l'orientador no proporciona eines útils relacionades amb el benestar emocional perquè no pot o no té temps o que no li correspon.

16. Des de la teva perspectiva, quines aportacions o propostes consideres més adequades per millorar el benestar dels docents, tant des de la prevenció com en l'atenció posterior?. Ordena-les per ordre d'importància, essent la 1 la més rellevant (resposta oberta).



Entre les dones destaca que la reducció de ràtios, temps, recursos i formació, en aquest ordre, són les propostes que més ajudarien en la millora del benestar docent. Aquestes propostes són més manifestades, significativament, respecte les propostes dels homes.

Annex B: Qüestionari aplicat:

Obriu el codi QR facilitat.



Girona, 29 de desembre de 2025.



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Delegació Territorial Girona

40
anys COPC

copc.cat