

Intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente

Abril de 2025



Nuestro especial agradecimiento a Magdalena Balica, Jennifer Merriman, Jose Marquez y el equipo del Centro de Investigación sobre Bienestar de la Universidad de Oxford.

© Centro de Investigación sobre Bienestar y Organización del Bachillerato Internacional, 2025. Todos los derechos reservados.



El **Centro de Investigación sobre Bienestar** de la Universidad de Oxford es un grupo de investigación interdisciplinario líder a nivel mundial en el ámbito de la ciencia empírica del bienestar. El Centro estudia el bienestar a lo largo de la vida de las personas a través de cuatro corrientes de investigación principales: el cálculo, la causa y el efecto, las políticas e intervenciones y el futuro del bienestar.

Sus investigaciones se han publicado en revistas académicas destacadas como *Management Science*, *The Review of Economics and Statistics* y *Psychological Science*. A partir de 2024, el centro es responsable de la publicación del Informe mundial de la felicidad, en colaboración con Gallup y la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.



International Baccalaureate®
Baccalauréat International
Bachillerato Internacional

El **Bachillerato Internacional (IB)** es una organización global líder en educación internacional, que forma jóvenes que indagan, se informan, confían en sus capacidades y demuestran una actitud solidaria. Nuestros programas animan a estudiantes en edad escolar a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje y les ayudan a desarrollar habilidades para el futuro a fin de que marquen una diferencia y se desenvuelvan con éxito en un mundo que evoluciona rápidamente.

Referencia bibliográfica del informe

BOYLE, L.; TAYLOR, L.; ZHOU, W.; DEBORST, L.; DE NEVE, J-E. *Intervenciones para el bienestar del personal docente en el ámbito de la infancia y la adolescencia: resumen*. Organización del Bachillerato Internacional, 2025.

Resumen ejecutivo	4
-------------------	---

Introducción	6
Marco de bienestar estudiantil	7
Contexto del marco	7
Marco de bienestar del personal docente	8
Contexto del marco	8
La importancia del bienestar del personal docente	9
Definición	9

Factores determinantes del bienestar del personal docente	11
---	----

Intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente	12
Intervenciones individuales	12
Intervenciones holísticas	13
Recomendaciones de intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente	14

Cálculo del bienestar del personal docente	16
Cálculos utilizados con frecuencia	16
Resultados de bienestar	16
Recomendaciones para el cálculo del bienestar del personal docente	17

Resumen	18
---------	----

Resumen ejecutivo

Este informe resalta la importancia del bienestar del personal docente, ya que este afecta su desempeño profesional y los resultados del alumnado.

A pesar de que el bienestar del personal docente a nivel global tiende a ser deficiente, **los estudios empíricos sobre intervenciones son limitados en comparación con los que tratan sobre el bienestar estudiantil.**

El informe sugiere adoptar un enfoque multifacético en las intervenciones, que incluya la conciencia plena, el ejercicio, el desarrollo profesional y estrategias para todo el colegio, **y que se adapte al contexto de cada colegio.**

Las recomendaciones principales incluyen promover la autonomía, un diseño específico para cada contexto, la colaboración en grupo, la orientación profesional y el refuerzo periódico.

Es necesario llevar a cabo más estudios para medir los resultados sobre el bienestar docente y explorar las intervenciones en contextos educativos diversos.

“El informe sugiere adoptar un enfoque multifacético en las intervenciones [...] que se adapte al contexto de cada colegio”.



Introducción

El Bachillerato Internacional y el Centro de Investigación sobre Bienestar de la Universidad de Oxford han unido fuerzas para elaborar una serie de informes sobre el bienestar en los colegios.

Recomendamos leer primero los informes fundacionales: *El bienestar en la educación durante la infancia y la adolescencia*, y *El bienestar del personal docente* antes de leer la serie de informes sobre las intervenciones para mejorar el bienestar.

En los colegios se suele utilizar el término *bienestar* para englobar a todo lo que no se incluye en el logro académico. Esta perspectiva dificulta la medición y la implementación de cambios, ya que los parámetros son muy amplios e intangibles.

La ciencia del bienestar es un campo consolidado de la investigación académica, y utilizamos información basada en la ciencia empírica del bienestar para elaborar estos informes.

En nuestros informes publicados sobre el bienestar en la juventud y el personal docente, **nos centramos en el bienestar subjetivo, que hace referencia a la percepción que tiene una persona de su bienestar.**

En los entornos escolares, se comete el error de interpretar que el bienestar es simplemente lo opuesto a tener problemas de salud mental, o es solo felicidad.

En el informe *El bienestar en la educación durante la infancia y la adolescencia*, aclaramos la diferencia entre estos conceptos y cómo los colegios pueden utilizar estas definiciones para decidir qué aspectos del bienestar se medirán y abordarán.

FIGURA 1. COMPONENTES DEL BIENESTAR

SATISFACCIÓN CON LA VIDA	Este elemento representa la satisfacción de las personas jóvenes con su vida, su percepción y experiencia.
ESTADO AFECTIVO	Los sentimientos, las emociones y los estados de una persona joven en un determinado momento, incluido el estado afectivo positivo (como la alegría, la felicidad y el orgullo) y el estado afectivo negativo (como la tristeza, la depresión y la ansiedad).
EUDAIMONÍA	Si las personas jóvenes sienten que su vida vale la pena, o que tiene sentido y propósito (esto puede incluir autonomía, capacidades, competencias y otras áreas de funcionamiento a nivel psicológico).

Sobre todo, las definiciones que recomendamos en el informe eliminan los factores impulsores del bienestar (como la resiliencia, la salud mental, la familia, los compañeros/as, el personal docente, etc.) y se centran en **los tres ámbitos principales del bienestar subjetivo: la satisfacción con la vida, el estado afectivo y la eudaimonía.** Estos se incluyen en la figura 1.

FIGURA 2. MARCO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL



Contexto del marco

El marco de bienestar estudiantil abarca cuatro categorías: la salud, las personas, el entorno y las habilidades, y en ellas se identifican 18 factores que impulsan el bienestar.

El impacto en el alumnado varía según la edad, las diferencias individuales y los factores del entorno dentro y fuera del colegio.

El marco es flexible y puede incorporar nuevas perspectivas con el transcurso del tiempo, lo que asegura su adaptación a cambios en las circunstancias y nuevos conocimientos.

FIGURA 3. MARCO DE BIENESTAR DEL PERSONAL DOCENTE



Contexto del marco

El marco de bienestar del personal docente identifica factores que pueden impulsar el bienestar del profesorado sobre la base de la nueva bibliografía publicada, **reconociendo que la investigación en esta área está menos desarrollada en comparación con el bienestar estudiantil**. Los clasifica en factores individuales y de todo el colegio, y **tiene en cuenta que su impacto varía según el contexto de cada docente**.

El marco se presenta como punto de partida para promover el diálogo en los colegios sobre las condiciones específicas que impulsan el bienestar del personal docente (que mejoran o empeoran este bienestar). Dado que las pruebas son limitadas, y que el entorno y la población son particulares a cada colegio, el marco debe utilizarse como tema de debate para

discutir sobre los factores que podrían ser importantes en el contexto de su colegio, y determinar si hay otros factores que son importantes para su contexto y que no están incluidos en el marco.

Aunque estos marcos reflejan principalmente las influencias culturales occidentales, debido a que la mayoría de los estudios se llevan a cabo en poblaciones occidentales, también reconocen la importancia de la diversidad cultural.

A medida que se comiencen a investigar otros contextos culturales, los marcos pueden actualizarse para brindar un enfoque más inclusivo a nivel global del bienestar docente y estudiantil.

“Comprender [...] el bienestar docente es fundamental para darle forma al futuro de la educación”.

La importancia del bienestar del personal docente

El bienestar docente no es solo importante para las personas involucradas como un fin en sí mismo, sino también por el impacto que tiene en su desempeño profesional y en los resultados del alumnado.

Afecta la productividad, la creatividad, las relaciones con otras personas, la salud física y mental, y las tasas de ausentismo y rotación de personal.

Los bajos niveles de bienestar docente han sido vinculados con un desempeño profesional pobre, lo cual, a su vez, afecta los resultados de aprendizaje del alumnado.

Para más información, consulte el informe sobre bienestar docente, *Wellbeing for Schoolteachers* (Taylor *et al.*, 2024, p. 16), que trata sobre el estado actual del bienestar del personal de enseñanza y su impacto en toda la comunidad educativa.

Comprender los factores determinantes y los efectos del bienestar docente es fundamental para darle forma al futuro de la educación. Este informe describe intervenciones para mejorar el bienestar docente y métodos para calcular ese bienestar que han sido estudiados empíricamente.



© Imagen de Max Fischer, extraída de Pexels

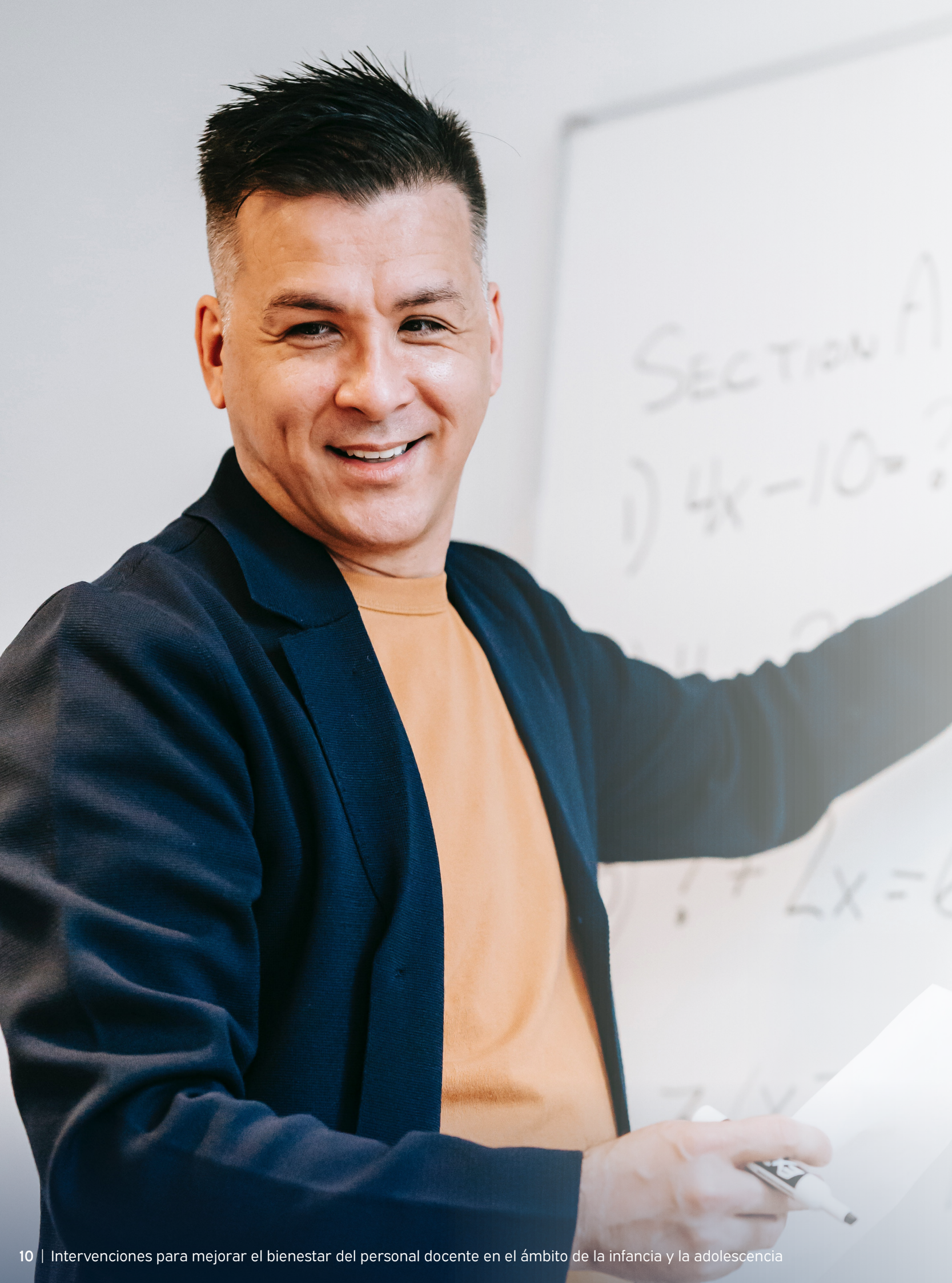
Definición

No hay una estandarización universal para el cálculo del bienestar docente en la bibliografía especializada y, por ello, existen enfoques diversos para conceptualizarlo.

Esta variación influye en el desarrollo y estudio de las intervenciones para mejorar el bienestar docente. Estas intervenciones implican la implementación consciente de iniciativas para fomentar cambios conductuales y cognitivos en el personal educativo.

Debido a la naturaleza heterogénea de la enseñanza, es fundamental que las partes interesadas evalúen de manera crítica las intervenciones, teniendo en cuenta los distintos factores que influyen en el bienestar individual.

Los colegios deberían adoptar un enfoque ascendente, que incorpore aportes tanto del personal docente como del alumnado y **que reconozca a cada colegio como un ecosistema único.**



Factores determinantes del bienestar del personal docente

Los factores determinantes son factores que impulsan cambios en el bienestar del personal docente. Comprenderlos requiere reconocer la interacción entre el bienestar laboral y personal. Estos factores se clasifican en cuatro categorías:

1 Los factores individuales, como los rasgos de la personalidad y las experiencias personales, influyen en el bienestar del personal docente y dan forma a los principios, las políticas, y las prácticas en una comunidad escolar.

2 Los factores determinantes según el rol están ligados a las responsabilidades y funciones inherentes al papel de cada docente, como la autoeficacia y la motivación. Estos factores tienen un impacto directo en el bienestar general de cada docente al ayudar a estructurar sus experiencias profesionales diarias.

3 Los factores a nivel escolar incluyen aspectos físicos y sociorelacionales dentro del contexto escolar más amplio, como la calidad del liderazgo y el clima escolar. Estos factores tienen una influencia considerable en el bienestar del personal docente al definir el entorno en el que trabajan.

4 Los factores externos al colegio abarcan aspectos que van más allá del entorno físico del colegio, como las expectativas sociales y las redes de apoyo comunitario. Es fundamental comprender estos factores externos para entender su interacción con otros factores determinantes y su rol en lograr el bienestar del personal de enseñanza.

Estas categorías ofrecen diversas perspectivas sobre cómo determinar el bienestar docente, y reflejan un amplio espectro de influencias.

Es esencial comprender estos factores determinantes para desarrollar un marco de bienestar del personal docente que sirva de guía para las intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar. Para obtener información detallada, consulte el informe sobre bienestar docente, *Wellbeing for Schoolteachers* (Taylor et al., 2024, p. 26).

Intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente

Las intervenciones para mejorar el bienestar docente generalmente se dividen en dos categorías: enfoques individuales, que abordan aspectos específicos como el manejo del estrés, y enfoques holísticos, que consideran cambios sistémicos, como el clima escolar.

Debido a la limitada investigación empírica sobre intervenciones para mejorar el bienestar docente, también se han examinado estudios que exploran conceptos relacionados o factores como resultados.

Para más información sobre intervenciones individuales, se recomienda leer el informe complementario sobre bienestar docente, *Wellbeing for Schoolteachers* (Taylor *et al.*, 2024, p. 56).

Intervenciones individuales

Las intervenciones individuales para mejorar el bienestar se centran en el personal de enseñanza como individuos y abordan sus percepciones, acciones o comportamientos. Las pruebas empíricas

Conciencia plena y psicología positiva

Los estudios sobre intervenciones para mejorar el bienestar docente a nivel individual se han centrado principalmente en la conciencia plena y la psicología positiva. **Estas intervenciones apuntan a desarrollar habilidades de autorregulación, ayudar a tomar conciencia de nuestro estado actual y fomentar la aceptación de estos estados.**

Las revisiones de estas intervenciones, especialmente las que están dirigidas al personal

tratadas a continuación hacen referencia a diferentes intervenciones individuales, como la conciencia plena, el ejercicio físico y el desarrollo profesional.

Sin embargo, **es necesario llevar a cabo más estudios** para comprender sus impactos en culturas y contextos diferentes. Para explorar en profundidad estas intervenciones, se recomienda leer el informe completo (Boyle *et al.*, 2024, p. 12).

Actividad física

Los estudios en el campo de la actividad física sugieren que esta puede mejorar el bienestar al aumentar la circulación sanguínea en áreas del cerebro vinculadas al estrés y la reactividad emocional, lo que podría promover otros comportamientos positivos, como el desarrollo de relaciones sociales.

Las revisiones muestran que la actividad física tiene un impacto positivo sobre varios aspectos de la vida del personal docente, como la salud física, social y emocional.

Mientras que las intervenciones que toman como base la actividad física en los colegios suelen enfocarse en el alumnado, **es necesario estudiar sus efectos en el cuerpo docente** para poder hacer recomendaciones basadas en pruebas.

Además, los niveles de actividad física existentes del personal educativo podrían influir en los hallazgos de los estudios sobre intervenciones basadas en la actividad física.

Desarrollo profesional

Las pruebas empíricas destacan la autoeficacia, el agotamiento y el estrés laboral en el personal de enseñanza como factores determinantes cruciales de su bienestar. Por ello, las intervenciones que abordan estos factores podrían mejorar la capacidad del personal docente para manejar sus responsabilidades profesionales.

Sin embargo, **los estudios sobre la influencia de los programas de desarrollo profesional para docentes siguen siendo limitados.** A pesar de ello, dada la importancia significativa de la autoeficacia en el bienestar docente, es necesario realizar más estudios para evaluar el impacto de los programas de desarrollo profesional en el bienestar del personal educativo.

Intervenciones holísticas

Las intervenciones holísticas abarcan enfoques organizativos e integrados, que se analizan en profundidad en el informe complementario sobre bienestar docente, *Wellbeing for Schoolteachers* (Taylor *et al.*, 2024, p. 66).

Estas intervenciones abordan factores sistémicos más allá de los enfoques individuales, al reconocer las complejas interacciones que impulsan el bienestar docente.

Enfoque organizativo

Las intervenciones que adoptan un enfoque organizativo se centran en las decisiones sistémicas e institucionales que influyen en la función del personal de enseñanza, como los currículos nacionales y las expectativas laborales.

Si bien los estudios reconocen su influencia en el bienestar del personal docente, **pocos han evaluado su eficacia para mejorar los resultados relacionados con el bienestar del profesorado.**

Los estudios indican que los entornos laborales restringidos y los currículos burocráticos pueden incrementar el estrés del personal docente, lo que posiblemente afecte su autonomía y contribuya a la angustia emocional.

Sin embargo, **es necesario realizar más estudios** para comprender la eficacia de las intervenciones organizativas para lograr el bienestar del personal educativo.

Enfoque integrado

El enfoque integrado de las intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente considera el entorno físico, la cultura, la organización y la integración de políticas del colegio como aspectos que influyen en el bienestar del personal docente y la comunidad. Hace hincapié en la inclusividad y la democracia para fomentar el sentido de pertenencia y la cohesión.

Aunque son eficaces, **existe una falta de medición de los resultados en el bienestar docente de las intervenciones de enfoque integrado**, lo que resalta la necesidad de realizar más estudios para comprender completamente su impacto.

Estos enfoques integrativos y colaborativos son vitales para lograr mejoras sostenibles del bienestar en el colegio.

Recomendaciones de intervenciones para mejorar el bienestar del personal docente

Las intervenciones existentes (detalladas en Boyle *et al.*, 2024, p. 10) están respaldadas por evidencia empírica, pero a menudo presentan una falta de diversidad en cuanto a los entornos y tamaños de las muestras, lo que restringe su aplicación generalizada en diversas poblaciones y contextos.

Esto pone de manifiesto la necesidad de implementar intervenciones adaptadas que **consideren la dinámica particular de cada entorno escolar**.

Además, la mayoría de los estudios se centran en identificar factores que tienen un impacto negativo en el bienestar del personal docente, en lugar de abordar directamente el bienestar en sí mismo.

Para hacer frente a estos desafíos, se está reconociendo cada vez más la necesidad de llevar a cabo estudios longitudinales a gran escala que evalúen directamente la eficacia de diversas intervenciones para mejorar el bienestar del personal educativo en una variedad de contextos.

Comprender las circunstancias específicas, las dinámicas sociales y los matices culturales de cada entorno escolar es crucial para desarrollar estrategias de intervención adaptadas que sean pertinentes y eficaces.

Los estudios de metaanálisis ofrecen información al identificar componentes comunes entre diversas intervenciones, lo que puede contribuir a guiar el diseño de intervenciones efectivas. Las intervenciones revisadas destacan varios elementos clave que contribuyen a su eficacia para fomentar el bienestar del personal docente.

1 Promoción de la autonomía
Cuando se brinda **autonomía** al personal de enseñanza para elegir su nivel de participación y se ofrecen diversos métodos de participación, se potencia su motivación intrínseca y su compromiso. **Este enfoque empodera al cuerpo docente al permitirle adaptar las intervenciones según sus preferencias y necesidades.**

2 Diseño específico según el contexto
La adaptación de las intervenciones para abordar las necesidades y circunstancias particulares del personal docente y de los colegios incrementa su pertinencia y efectividad.

El diseño de intervenciones que se adapten a **los desafíos y necesidades únicas de bienestar del profesorado en un entorno escolar en particular** aumenta la motivación para adoptar habilidades que promueven el bienestar.

3 Formato en grupo
La implementación de intervenciones en formato grupal **fortalece los vínculos entre los/as docentes, al fomentar el intercambio de experiencias, el apoyo mutuo, un sentido de pertenencia y el establecimiento de relaciones positivas**, todos los cuales contribuyen a un mayor bienestar.

4 Conocimientos profesionales
Contar con instructores/as profesionales expertos que aporten conocimientos teóricos y experiencia práctica en las intervenciones potencia su eficacia general. La **experiencia**, especialmente en programas basados en la conciencia plena, **garantiza intervenciones efectivas y de calidad.**

5 Reuniones periódicas
La realización de reuniones semanales regulares durante toda la intervención **refuerza el aprendizaje, fortalece las relaciones entre las personas participantes y los instructores/as, y facilita la participación constante** en prácticas de bienestar.

Al incorporar estos elementos en el diseño y la implementación de intervenciones para mejorar el bienestar docente, los colegios pueden apoyar eficazmente el bienestar del personal educativo y crear entornos propicios para la realización y el crecimiento profesional.

Una revisión sistemática de 98 estudios destaca la correlación positiva entre el bienestar docente y las relaciones sociales, y destaca factores como el apoyo social y las relaciones entre docentes y estudiantes.

Si bien las intervenciones basadas en la conciencia plena prometen reducir el estrés y mejorar el bienestar psicológico del personal docente, es necesario realizar más estudios para comprender completamente su impacto.

Se alienta a los colegios a adoptar enfoques holísticos para mejorar el bienestar docente, que involucren a todos/as los miembros de la comunidad escolar.



Cálculo del bienestar del personal docente

Cálculos utilizados con frecuencia

El bienestar docente se suele evaluar a través del bienestar subjetivo, que incluye la satisfacción con la vida, la eudaimonía y el afecto, con diversos instrumentos de medición disponibles en la bibliografía especializada.

Si bien **no existe un cálculo estandarizado a nivel global del bienestar docente que se utilice en todos los estudios sobre intervenciones**, se incluye una tabla en el informe completo (véase Boyle *et al.*, 2024, p. 15) que presenta varias medidas comúnmente aplicadas en evaluaciones sobre bienestar general y bienestar ocupacional en personas adultas, y evaluaciones específicas en docentes.

Estos cálculos proporcionan información valiosa sobre varios aspectos del bienestar del personal de enseñanza, lo que permite a investigadores/as y profesionales evaluar y abordar **la naturaleza multifacética del bienestar dentro de la profesión docente**.

Resultados de bienestar

La investigación respalda la idea de que **el bienestar laboral influye significativamente en el índice de deserción de los puestos de trabajo y las elecciones profesionales**.

Además, el bienestar laboral evaluado por el personal se ha relacionado positivamente con el rendimiento de la empresa, lo que sugiere que **empleados/as más felices contribuyen a mejores resultados organizacionales**.

Sin embargo, dado que varios factores pueden influir en las decisiones de permanencia del personal docente, **las partes interesadas de los colegios deberían considerar factores contextuales locales**, como el liderazgo escolar, la cultura organizativa y la dinámica de la comunidad al interpretar los datos de retención.

Al hacerlo, los colegios pueden obtener información valiosa sobre el bienestar del profesorado y así desarrollar políticas de apoyo acordes.



© Imagen de ThisisEngineering RAEng, extraída de Unsplash

“Empleados/as más felices contribuyen a mejores resultados organizacionales”.

“Es esencial utilizar cálculos uniformes”.

Recomendaciones para el cálculo del bienestar del personal docente

Para garantizar la comparabilidad directa de los hallazgos de diferentes estudios, **es esencial utilizar cálculos uniformes**.

Si bien este informe conceptualiza el bienestar como bienestar subjetivo (que incluye la satisfacción con la vida, el afecto y la eudaimonía), hay varias maneras de medirlo según diferentes interpretaciones teóricas.

Los cálculos proporcionados en el informe completo (Boyle *et al.*, 2024, p. 24) ofrecen a las partes interesadas de los colegios diversas opciones, que estos pueden **seleccionar según sus prioridades**.

Al seleccionar cálculos para el bienestar escolar, las instituciones educativas deben considerar factores como:

La idoneidad y la validez de las herramientas de medición que podrían utilizar para el cuerpo docente de su colegio

La alineación de constructos de medición con los objetivos de la institución relacionados con el bienestar

La viabilidad de la obtención y el análisis de datos

La pertinencia para todos/as los miembros de la comunidad escolar

Las condiciones contextuales específicas y **necesidades únicas** de la población escolar que puedan influir en la adecuación de los instrumentos

Un enfoque de medición integral para las partes interesadas de los colegios implica incorporar indicadores clave del desempeño, cálculos de base y cuestionarios personalizados.

Utilizar este enfoque de medición multidimensional permite a las partes interesadas de los colegios tener un panorama del bienestar del personal en el colegio. El indicador clave del desempeño en el marco de bienestar del personal docente es la satisfacción laboral. Este se corresponde con el indicador clave del desempeño del marco de bienestar estudiantil: la satisfacción del alumnado con la vida escolar.

Para consultar análisis de indicadores clave del desempeño, cálculos de base y mediciones existentes recomendadas, vea los informes sobre bienestar en la educación durante la infancia y la adolescencia, *Wellbeing in Education in Childhood and Adolescence* (Taylor *et al.*, 2022, p. 94), y sobre bienestar del personal docente, *Wellbeing for Schoolteachers* (Taylor *et al.*, 2024, p. 71).

Resumen

La exploración del bienestar docente está menos desarrollada en comparación con la bibliografía sobre el bienestar estudiantil, lo que da lugar a diversas conceptualizaciones y mediciones.

Se han estudiado varias intervenciones, pero **faltan conclusiones definitivas sobre su eficacia debido a la limitada replicación y diversidad de muestras**. Si bien las intervenciones basadas en la conciencia plena muestran efectos moderados prometedores en el bienestar docente, su aplicación generalizada y validez intercultural aún son inciertas.

Es fundamental adaptar las intervenciones a los contextos escolares específicos, teniendo en cuenta factores como la idoneidad, la alineación con los objetivos, las condiciones culturales y la disponibilidad de recursos.

La participación del personal escolar en el desarrollo de las intervenciones garantiza su pertinencia y aceptación. Para lograr un impacto sostenible, se requieren cambios organizativos y la participación de la comunidad, además de intervenciones específicas.

La investigación continua, que incluya estudios longitudinales y a gran escala, es **esencial** para perfeccionar las estrategias de promoción del bienestar.

Los colegios deberían contemplar enfoques holísticos que fortalezcan la voz del personal docente, fomenten un liderazgo y una cultura de apoyo, y prioricen el bienestar colectivo como parte de su búsqueda del bienestar.

“Los enfoques holísticos [...] pueden crear entornos escolares prósperos”.



Lecturas adicionales

TAYLOR, L. J.; DE NEVE, J.-E.; DEBORST, L.; KHANNA, D. *Wellbeing in Education in Childhood and Adolescence (Report No. 1)*. Organización del Bachillerato Internacional, 2022.

TAYLOR, L.; ZHOU, W.; BOYLE, L.; FUNK, S.; DE NEVE, J.-E. [Wellbeing for Schoolteachers \(Report No. 2\)](#). Organización del Bachillerato Internacional, 2024.

BOYLE, L.; TAYLOR, L.; ZHOU, W.; DE NEVE, J.-E. *Wellbeing Interventions for Schoolteachers: Literature Review*. Organización del Bachillerato Internacional, 2025.

Referencias bibliográficas

Para obtener una lista completa de las obras utilizadas en este informe y tener acceso a materiales complementarios adicionales, visite wellbeing.hmc.ox.ac.uk/schools.

