i-BEST

Barómetro Internacional sobre la Salud y el Bienestar del Personal Educativo

Edición 2026



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

fondation d'entreprise mgen pour la santé publique

Education Support

Autoras

Responsables del proyecto de investigación sustantiva y autoras de la parte 3: Nathalie Billaudeau y Marie-Noël Vercambre-Jacquot (Fundación MGEN para la Salud Pública).
Análisis de los resultados y autoras principales de las partes 1 y 2: Sinéad Mc Brearty y Carol Savill-Smith (Education Support).

Acerca de I-BEST

El Barómetro Internacional sobre la Salud y el Bienestar del Personal Educativo (I-BEST por sus siglas en inglés) es una encuesta periódica que investiga las condiciones de trabajo, la salud y el bienestar del personal educativo en todo el mundo. Tras las dos ediciones anteriores (2021 y 2023), el informe de 2026 amplía la magnitud y el alcance de nuestro conocimiento colectivo de la fuerza de trabajo de la educación en todo el mundo.

Los socios de I-BEST

Internacional de la Educación

La Internacional de la Educación (IE) es la federación sindical mundial que representa a docentes y demás personal de la educación de todo el mundo. Fundada en 1993, agrupa a 375 organizaciones miembros en 180 países y territorios, y representa a más de 33 millones de docentes y personal de apoyo a la educación en todos los niveles de enseñanza, desde la educación de la primera infancia hasta la enseñanza superior y la investigación.

Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique

La *Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique* (Fundación MGEN para la Salud Pública) es un organismo de investigación científica multidisciplinar creado en 2002 por MGEN. Es el único equipo de investigación en salud pública respaldado por una mutua de seguros. Reúne conocimientos especializados complementarios en epidemiología, economía de la salud o estadística para estudiar la salud de la población y sus factores de riesgo, así como contribuir a orientar las acciones de promoción y prevención en materia de salud. Entre sus ejes prioritarios figura la salud laboral del personal educativo, que ocupa un lugar central en sus programas de investigación desde su creación.

Education Support

Education Support es una organización británica fundada por y para docentes. Desde hace 148 años, trabaja para promover la salud mental y el bienestar del personal educativo en Reino Unido, convencida de que una mejor salud mental conduce a una mejor educación. Ofrece apoyo a las personas, asesora a centros escolares y universidades, lleva a cabo investigaciones y aboga por cambios en las políticas públicas en favor del personal educativo.

Ilustración de portada de Clara Luneau

Publicado en noviembre de 2026

AGRADECIMIENTOS

Los socios de I-BEST desean agradecer a todo el personal educativo que participó en la investigación, así como a los sindicatos de la educación y las organizaciones profesionales que hicieron posible este estudio. Sin su colaboración, este informe no habría sido posible.

Argentina	Confederación De Educadores Argentinos
	Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
	Sindicato Argentino de Docentes Privados
Bélgica	Centrale Générale des Services Publics - secteur Enseignement
	Confédération des Syndicats Chrétiens - Enseignement
	Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres - Secteur de l'Enseignement Libre
	Syndicat Libre de la Fonction Publique-Enseignement
Camerún	Fédération camerounaise des syndicats de l'éducation
	Cameroon Teacher's Initiative for Mutual Assistance
Canadá	Canadian Teachers' Federation / Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants
	Centrale des syndicats du Québec
	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec-CSN
Costa Rica	Asociación Nacional de Educadores y Educadoras
España	Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras
	Federación de Servicios Públicos De UGT (Sector de Enseñanza)
Etiopía	Ethiopian Teachers' Association
Francia	CFDT Fédération Éducation Formation Recherche Publiques
	UNSA Éducation
	SNETAA Force Ouvrière Nouvelle-Calédonie
	Union Territoriale Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres Nouvelle-Calédonie
Gambia	Gambian Teachers' Union
Marruecos	Syndicat National de l'Enseignement - Confédération Démocratique du Travail
	Syndicat National de l'Enseignement - Fédération Démocratique du Travail
	Fédération Nationale de l'Enseignement - Union Marocaine du Travail
México	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
Paraguay	OTEP Auténtica Sindicato Nacional
Portugal	Centro de Investigação em Estudos da Criança da Universidade do Minho
	Federação Nacional dos Professores

Reino Unido	Educational Institute of Scotland
	National Education Union
Singapur	Singapore Teachers' Union
Suiza	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste - Syndicat suisse des services publics - Sindacato svizzero dei servizi pubblici
	Société pédagogique vaudoise
	Syndicat des enseignant·es romand·es
Zimbabue	Zimbabwe Teachers' Association

Índice

RESUMEN EJECUTIVO **1**
ESTRUCTURA DEL INFORME **3**
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN **3**
Información clave relativa a los datos de la encuesta 3
Información clave relativa a los datos de los grupos focales 5

PARTE 1: PRINCIPALES RESULTADOS **6**
I. Reconocimiento y bienestar **6**
II. Estrés del personal educativo **8**
III. Carga de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y la personal **9**
IV. Satisfacción laboral **11**
V. Violencia y seguridad en el trabajo **13**

PARTE 2: ANÁLISIS NARRATIVO DE LOS PRINCIPALES TEMAS DE LA ENCUESTA **15**
I. Perfil del personal educativo: datos demográficos **15**
II. Condiciones y ambiente de trabajo **16**
II.1. Entorno nacional 16
II.2. Entorno del contexto local 16
II.3. Violencia en el trabajo 18
II.4. Toma de decisiones a nivel de institución educativa 19
II.5. Autonomía a nivel de institución educativa 19
II.6. Uso de herramientas digitales 20
II.7. Oportunidades profesionales 21
II.8. Consideraciones financieras 21
III. Salud y bienestar **22**
III.1. Calidad de vida 22
III.2. Estado de salud 22
IV. Bienestar psicológico **23**
IV.1. Felicidad 23
IV.2. Utilidad y sentido en el trabajo 24
IV.3. ¿Cómo valora la sociedad el trabajo del personal educativo? 24
IV.4 Estrés en el trabajo 24
IV.5. Factores de estrés en el lugar de trabajo 25
IV.6. La carga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada 27
IV.7. Otros indicadores de un bienestar deficiente 27

V. Necesidades y apoyo 28
V.1. ¿A quién le importa el bienestar del personal educativo? 28
V.2. Apoyo 28

PARTE 3: RESULTADOS DETALLADOS DE LA ENCUESTA 31
I. Perfil del personal que participó en la encuesta 31
II. Condiciones y ambiente de trabajo 36
II.1. Factores organizacionales y motivacionales 36
II.2. Las relaciones sociales en el trabajo 41
II.3. Seguridad personal y violencia en el trabajo 44
II.4. Entorno físico 48
II.5. Herramientas digitales 53
II.6. Equilibrio entre la vida laboral y la vida privada 55
III. Salud y bienestar 58
III.1. Salud y bienestar en el trabajo 58
III.2. Salud y bienestar general 61
IV. Tema de enfoque de 2026: bienestar psicológico 64
IV.1. Bienestar psicológico en el trabajo 64
IV.2. Aspectos positivos del trabajo 65
IV.3. Fuentes de dificultades en el trabajo 67
IV.4. Recursos / apoyo psicológico en el trabajo 72
IV.5. Síntomas depresivos 73
V. Necesidades detectadas en el ámbito educativo 75
V.1. Apoyo interpersonal 75
V.2. Apoyo profesional en materia de salud 76
V.3. Dificultades financieras y acceso a la atención médica 79
VI. Evolución 2021-2023-2026: panorama general para el personal docente 81
VI.1. Tamaño de las muestras nacionales de docentes según la edición 81
VI.2. Características de las muestras según la edición 81
VI.3. Evolución de los indicadores 83

RESUMEN EJECUTIVO

El Barómetro Internacional sobre la Salud y el Bienestar del Personal Educativo (I-BEST) 2026 encuestó a **45 995 miembros del personal educativo** de **17 países** entre enero y junio de 2026. La encuesta fue respondida por personas que se desempeñan en la docencia, la dirección, el apoyo y la administración educativa, en una amplia variedad de contextos nacionales. Su participación se consiguió a través de sindicatos y organizaciones profesionales. Con el fin de complementar los datos de la encuesta, el equipo del proyecto organizó dos grupos focales en los que participaron 19 personas procedentes de los distintos países encuestados.

En los principales conjuntos de datos, las diferencias entre los países son llamativas, lo que demuestra claramente que el contexto importa, y mucho. Un hallazgo positivo y constante es la medida en que el **personal educativo considera que su trabajo es útil y tiene sentido**. Entre el 82 y el 96 % del personal de los distintos países comparte esta percepción, incluso cuando sus condiciones laborales son difíciles o experimenta altos niveles de estrés.

En toda la encuesta, cuatro factores destacan por su relación con el bienestar del personal: **reconocimiento**, **carga de trabajo**, **equilibrio de la vida laboral y la vida privada y seguridad personal**.

Entre los principales resultados figuran:

La mayoría del personal educativo siente que la sociedad infravalora su trabajo. En 14 de los 17 países, una gran parte de las personas encuestadas está en desacuerdo con la afirmación de que la sociedad valora su profesión. Asimismo, en los países donde el personal educativo percibe un mayor reconocimiento de la sociedad o de la dirección, también es menor la proporción de quienes manifiestan sentimientos negativos con frecuencia.

El **estrés** es una de las principales características del entorno educativo. En los 17 países encuestados, la mayoría del personal educativo considera que su trabajo es, al menos, moderadamente estresante. En 10 de ellos, más de la mitad lo califica como bastante o muy estresante.

La **carga de trabajo** es la fuente de estrés que se menciona con mayor frecuencia. En los países donde el personal educativo siente que puede cumplir con sus compromisos familiares, también se registran mayores niveles de satisfacción en el trabajo.

La **satisfacción laboral** es mayor en países donde existe una percepción relativamente positiva de las oportunidades de formación, las condiciones materiales y las relaciones con la dirección. En cambio, es menor donde se perciben negativamente la carga de trabajo, la falta de personal y la rendición de cuentas. Asimismo, guarda una estrecha relación con la disposición del personal educativo a elegir nuevamente la profesión.

La **violencia** constituye un problema para el personal educativo. En 13 de los 17 países, más de un tercio de las personas encuestadas ha presenciado algún acto de violencia en el trabajo

durante el último año. En 6 de ellos, al menos 1 de cada 5 integrantes del personal educativo manifiesta que rara vez percibe seguridad en el trabajo o que no la percibe en absoluto.

Pese a las claras dificultades experimentadas en el entorno laboral, menos de la mitad de las personas encuestadas tiene acceso a **recursos** de formación o prevención, y menos de un tercio dispone de recursos de **apoyo** psicológico.

A tenor de la presión mundial ejercida en la contratación y retención de docentes, se insta a quienes formulan las políticas a actuar ante los desafíos identificados en sus propios contextos: ningún sistema educativo puede conseguir que sus estudiantes tengan buenos resultados a menos que el personal educativo reciba el apoyo y los recursos adecuados para hacer su trabajo.

ESTRUCTURA DEL INFORME

En la **parte 1,** se ponen de relieve las relaciones más importantes identificadas en el conjunto de datos internacionales.

En la **parte 2,** se lleva a cabo un análisis narrativo de los principales temas de la encuesta.

En la **parte 3,** se ofrece una presentación detallada de los resultados para cada pregunta de la encuesta.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Información clave relativa a los datos de la encuesta

- **Período de difusión:** enero a junio de 2026
- **Canal de distribución:** cuestionario en línea difundido a través de socios locales. Se contactó a las personas que respondieron a la encuesta a través de sindicatos de la educación y organizaciones profesionales de carácter nacional, y no mediante un muestreo aleatorio.
- Según proceda, los países aparecen ordenados alfabéticamente según su denominación en inglés:

País	Número de personas encuestadas
Argentina	3380
Bélgica	2263
Camerún	509
Canadá	4562
Costa Rica	575
Etiopía	508
Francia	4912
Gambia	325
México	13254
Marruecos	654
Paraguay	514
Portugal	2381
Singapur	507
España	2171
Suiza	3248
Reino Unido	5706
Zimbabue	526
Total	**45995**

Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Figura 1.0. Total de personas encuestadas por país

- Los datos son autodeclarados y, por lo tanto, reflejan las percepciones y opiniones personales de cada participante en un momento dado.

- El cuestionario —elaborado originalmente en francés— se tradujo al inglés y al español, teniendo en cuenta ciertas particularidades lingüísticas y culturales. Las traducciones a otros idiomas oficiales de los países comprendidos en la encuesta (portugués, italiano, alemán y árabe) estuvieron a cargo de socios locales. Cualquier interpretación de las diferencias observadas entre países debe tener en cuenta los posibles sesgos lingüísticos o culturales. Por ejemplo, el término «violencia» puede abarcar realidades distintas según el país.

- Debido a la participación específica de determinados socios regionales, la distribución de las respuestas no fue homogénea en todo el territorio de Canadá y Reino Unido, sino que se concentró en Quebec y Escocia, respectivamente. Por ello, las estadísticas agregadas de estos dos países deben interpretarse con cautela.

- Todas las estadísticas que se presentan a continuación han sido ponderadas para reflejar, en la medida de lo posible, la distribución del personal educativo según el género, el grupo de edad y el nivel de enseñanza (primaria y secundaria). La ponderación se basa en la disponibilidad de datos nacionales sobre el personal docente para las distintas combinaciones de estas categorías, procedentes de fuentes de la OCDE o la UNESCO. Este ajuste contribuye a reducir el sesgo de respuesta y a mejorar la representatividad de los resultados.

- Todas las cifras figuran en porcentajes ponderados y están redondeadas, por lo que los elementos no siempre sumarán 100 exactamente.

- Las correlaciones ilustradas en la parte 1 representan asociaciones a nivel nacional (n=17) entre los países participantes. Describen cómo las cifras nacionales varían conjuntamente, pero no establecen relaciones de causa y efecto ni reflejan el comportamiento de las personas.

- Comparación con los datos de 2023 en las partes 1 y 2: cuando haya preguntas comparables, los cambios desde la edición de 2023 se muestran *únicamente para los nueve países encuestados en ambas ediciones* (Argentina, Bélgica, Camerún, Canadá, Francia, Marruecos, España, Suiza y Reino Unido). Dado que en la edición de 2026 participan ocho países nuevos y que dos de ellos (Japón y la provincia canadiense de Quebec) no están incluidos en los datos de ese año presentados en este informe internacional[1], no se calcula un promedio «desde 2023» para el conjunto de países. Este promedio reflejaría cambios en la composición de los países participantes, en lugar de mostrar un cambio real a lo largo del tiempo.

[1] Japón no participó en la edición de 2026, mientras que los datos de Quebec se han incluido en el contexto de Canadá en el informe internacional de ese año.

Información clave relativa a los datos de los grupos focales

Con el fin de indagar más en algunas de las cuestiones que afronta el personal de la educación en el trabajo, se organizaron dos grupos focales en línea.

Fecha de los grupos focales:	marzo de 2026.
Número de participantes:	19 (cinco países aportaron más de una persona participante).
Participación:	voluntaria (antes de cada sesión grupal, las personas participantes tuvieron la oportunidad de otorgar su consentimiento informado, incluida la autorización para grabar las sesiones en video. Asimismo, se les garantizó la confidencialidad y el anonimato).
Captación a cargo de:	organizaciones asociadas locales, coordinadas por la Internacional de la Educación.
Detalles de los grupos:	la reunión del grupo 1 se llevó a cabo en inglés y francés, y tuvo una duración de 107 minutos. La reunión del grupo 2 se mantuvo en inglés y español, y duró 122 minutos. En ambos grupos se utilizaron servicios de interpretación simultánea.
Responsable de la moderación:	la directora ejecutiva de *Education Support*.

Los debates abarcaron una amplia variedad de temas y, cuando resultó pertinente, se incluyeron en este informe declaraciones extraídas de las reuniones para aportar solidez y contexto a los resultados de la encuesta.

PARTE 1: PRINCIPALES RESULTADOS

El análisis de las respuestas a la encuesta de este año permite identificar cinco temas principales.

I. Reconocimiento y bienestar

Aunque no se establece una relación causal, en los 17 países participantes se observa una asociación entre el grado en que el personal educativo se siente reconocido y valorado y su bienestar profesional.

En estos datos se analizan dos aspectos del reconocimiento: el social y el directivo. En ambos casos, los países con una mayor proporción de personal educativo que se siente valorado tienden a registrar un menor porcentaje de personas que manifiestan sentimientos negativos con frecuencia.

Por el contrario, en los países donde el personal educativo se siente menos reconocido y valorado, se registra una mayor frecuencia de sentimientos negativos.

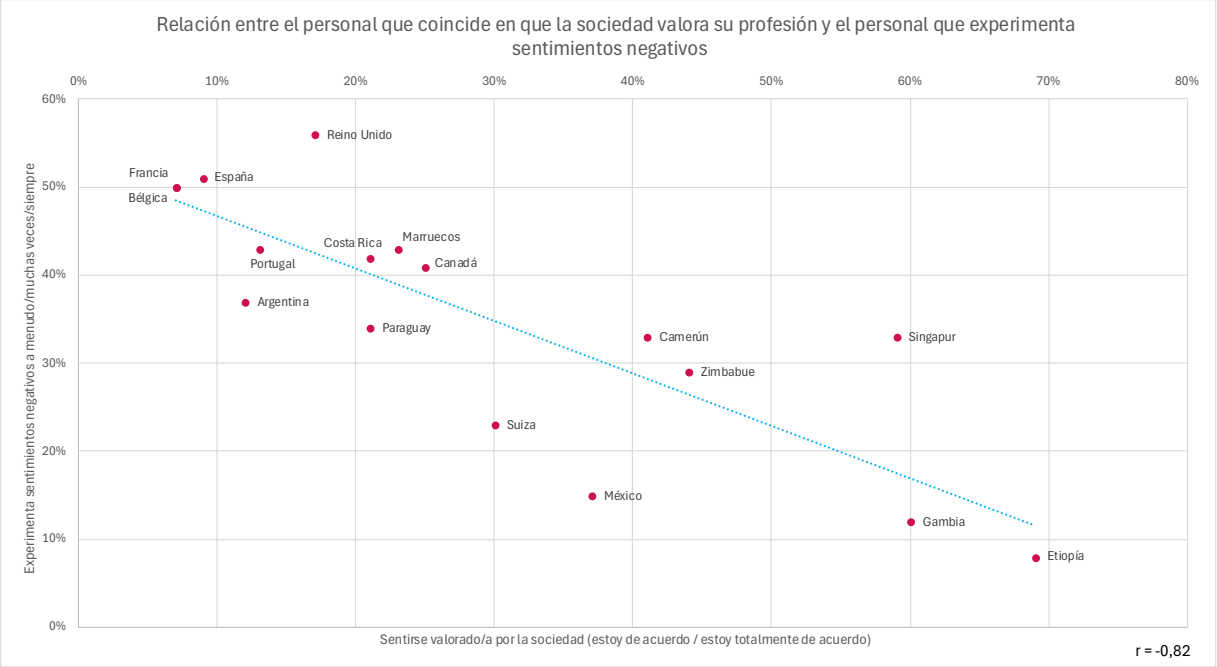


Figura 1.1. Comparación entre el personal educativo que siente que la sociedad valora su profesión y el que experimenta sentimientos negativos a menudo o siempre, con la línea de tendencia ilustrada en color azul.

El primer aspecto se relaciona con el reconocimiento por parte de la sociedad. En 14 de los 17 países participantes, la mayoría del personal educativo consideró que no es valorada por la sociedad. La proporción de personas que percibía que la sociedad valora su profesión presentó una fuerte correlación negativa con el porcentaje de quienes experimentaban sentimientos negativos con frecuencia, como ansiedad, depresión y desesperación (véase la sección III.2 de la parte 3; r = -0,82) [2].

[2] En el presente informe, se indica la fuerza con la que se desplazan conjuntamente dos medidas por medio de un coeficiente de correlación (r). Este número mide la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables diferentes. Oscila entre -1 y +1. Un valor positivo implica que conforme aumenta una medida, la otra tiende a incrementarse también. Un valor negativo

«Debemos volver a respetar al profesorado. Y el Gobierno debe hacer algo, porque no está proporcionando [al profesorado] el prestigio que debería tener nuestra profesión». (Participante del grupo focal 2: Argentina)

«La enseñanza es una profesión que produce a todas las demás profesiones y, como se ha dicho antes, eso se valora muy poco». (Participante del grupo focal 2: Canadá)

El segundo aspecto se refiere a una experiencia más directa de reconocimiento vinculada a las relaciones del personal educativo con la dirección o sus superiores locales (véase la sección II.1 de la parte 3). El patrón observado a nivel nacional (r = -0,86) reproduce la experiencia del reconocimiento social. Cabe destacar que esta relación se observa entre países, pero no necesariamente dentro de cada uno de ellos (un aspecto que no se analiza en el presente informe). En conjunto, estos resultados muestran que, en los países encuestados, la percepción de sentirse valorado por la sociedad o por la dirección está asociada con el bienestar del personal educativo.

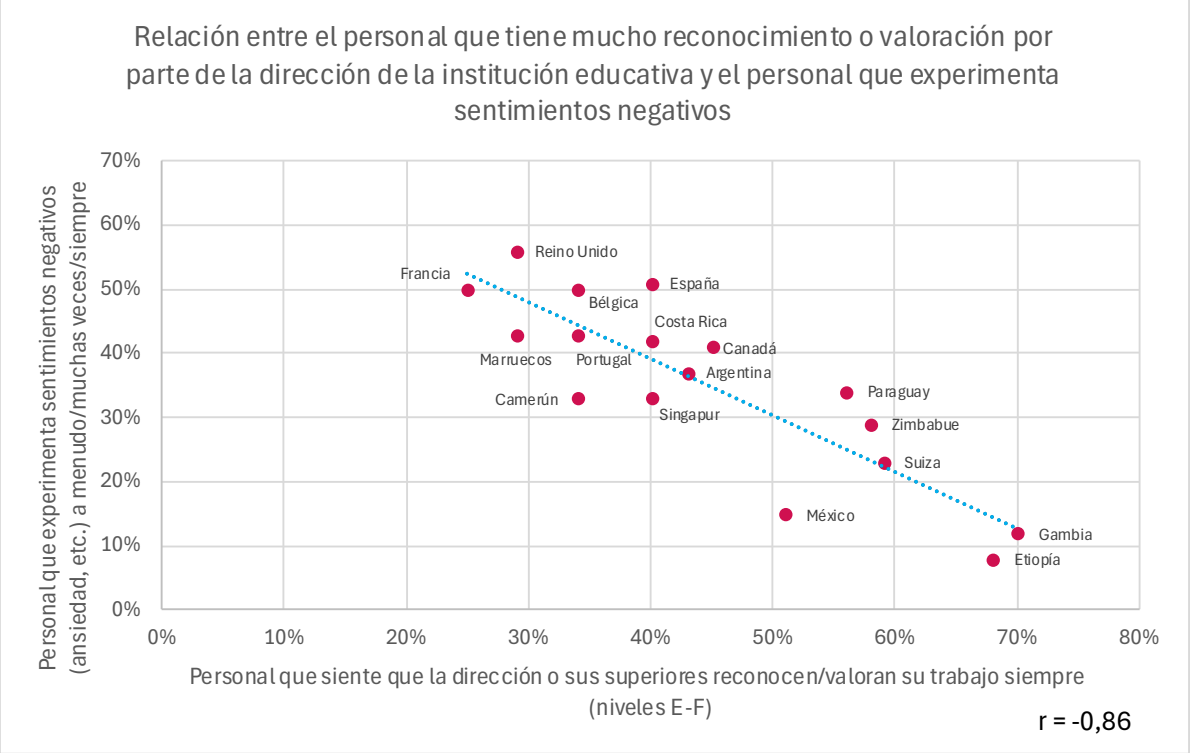


Figura 1.2. Comparación entre el personal educativo que siente reconocimiento por parte de la dirección y el que experimenta sentimientos negativos a menudo o siempre, con la línea de tendencia ilustrada en color azul.

El reconocimiento es importante más allá del bienestar. Las conclusiones del informe TALIS de 2025 de la OCDE indican que el personal docente que siente que la sociedad valora su profesión es menos propenso a plantearse la posibilidad de abandonarla[3]. Estos hallazgos coinciden con lo señalado en la bibliografía general sobre la demanda de docentes.

supone que conforme una se incrementa, la otra tiende a disminuir. Cuanto más cercano sea el valor de r a +1 o -1, más fuerte será la relación; los valores próximos a 0 se traducen en poca o ninguna relación. Se trataron los valores de 0,7 o más (ya sea positivo o negativo) como una correlación fuerte; de 0,3 a 0,7 como una correlación moderada, y por debajo de 0,3, como una correlación débil (una correlación no indica que una medida provoca la otra). Los 17 países se incluyen en cada comparación.

[3] OCDE (2025). Results from TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS. Publicación de la OCDE, París. https://doi.org/10.1787/90df6235-en, pág. 240.

II. Estrés del personal educativo

Quienes respondieron a la encuesta declararon haber experimentado diversas situaciones de estrés en el ámbito laboral. Se observaron diferencias claras entre los países: en Etiopía, tan solo el 19 % del personal educativo consideró que el trabajo es bastante o muy estresante, mientras que, en el Reino Unido, el 80 % lo percibía así desde el comienzo del año escolar (véase la sección III.1 de la parte 3).

En general, el estrés laboral destaca como uno de los principales hallazgos del presente informe. En 11 de los 17 países participantes, la mayoría del personal educativo consideró que su trabajo era, al menos, moderadamente estresante. Si bien existen factores comunes que generan estrés en los distintos países, también se observan diferencias materiales (véase la sección IV.3 de la parte 3) que quienes formulan las políticas deben tener en cuenta.

A pesar de la diversidad de experiencias que reflejan estos datos, la carga de trabajo es el factor que muestra una asociación más constante con el estrés laboral. En general, en los países donde el personal educativo percibe que esa carga de trabajo es una fuente de estrés, también se registran mayores niveles de estrés laboral (véanse las secciones III.1 y IV.3 de la parte 3; r = 0,93). Esta relación debe interpretarse con cautela, ya que ambas preguntas recogieron información sobre las experiencias del personal educativo respecto del estrés. No obstante, cuando se les preguntó por las fuentes de estrés, la carga de trabajo fue el factor más señalado.

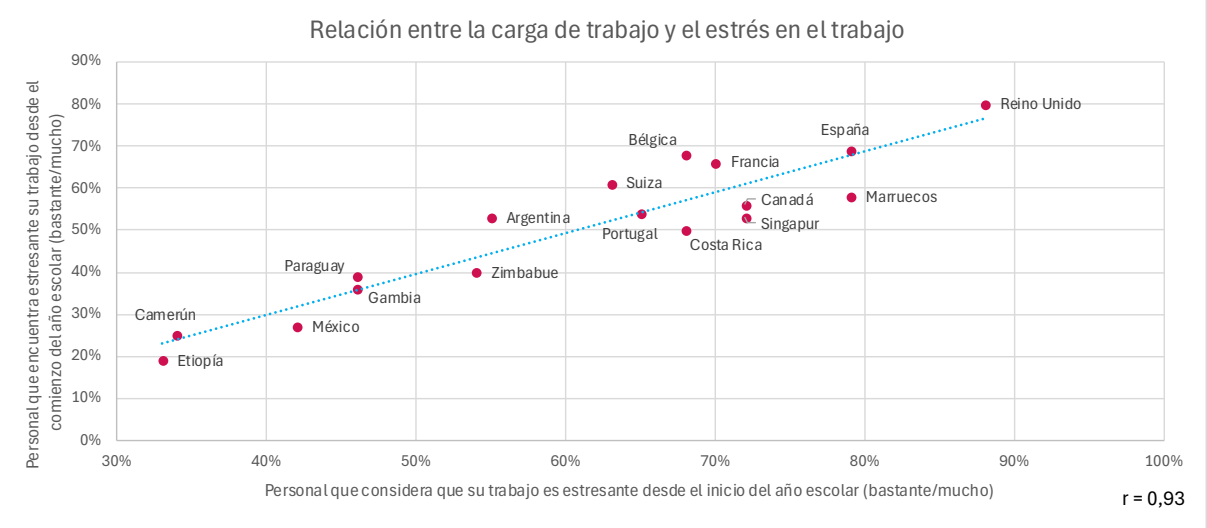


Figura 1.3. Comparación entre el personal educativo que percibe la carga de trabajo como una fuente importante de estrés y el que considera estresante el trabajo, con la línea de tendencia ilustrada en color azul.

El estrés o el agotamiento se asocian con un deterioro de la salud física y mental del personal docente, así como a una menor satisfacción laboral. Además, pueden afectar su capacidad para desempeñar sus funciones[4]. También se relacionan negativamente con los logros del alumnado[5,6]. Para quienes formulan las políticas, la relación entre el estrés docente y los logros del estudiantado sugiere que, en muchos países, una medida importante puede ser centrar los esfuerzos en gestionar la carga de trabajo.

[4] Education Support e Internacional de la Educación (2024). Teacher well-being: A global understanding. Education Support; Internacional de la Educación.

[5] Madigan, D. J., y Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105.

[6] Klusmann, U., Richter, D., y Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193-1203.

«El profesorado no está cansado del alumnado, está cansado de los sistemas que no le brindan apoyo en el aula para que pueda enseñar». (Participante del grupo focal 2: Reino Unido)

III. Carga de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y la personal

Si bien la carga de trabajo está estrechamente relacionada con el estrés, también influye en otros aspectos, como el bienestar y el estado de salud del personal educativo.

Las investigaciones publicadas suelen indicar que la percepción de una elevada carga laboral está asociada con un mayor número de horas trabajadas[7,8]. En este estudio se recogió información sobre las horas trabajadas por semana entre las personas encuestadas, divididas según la edad del alumnado (de 3 a 11 años y de 11 a 18 años).

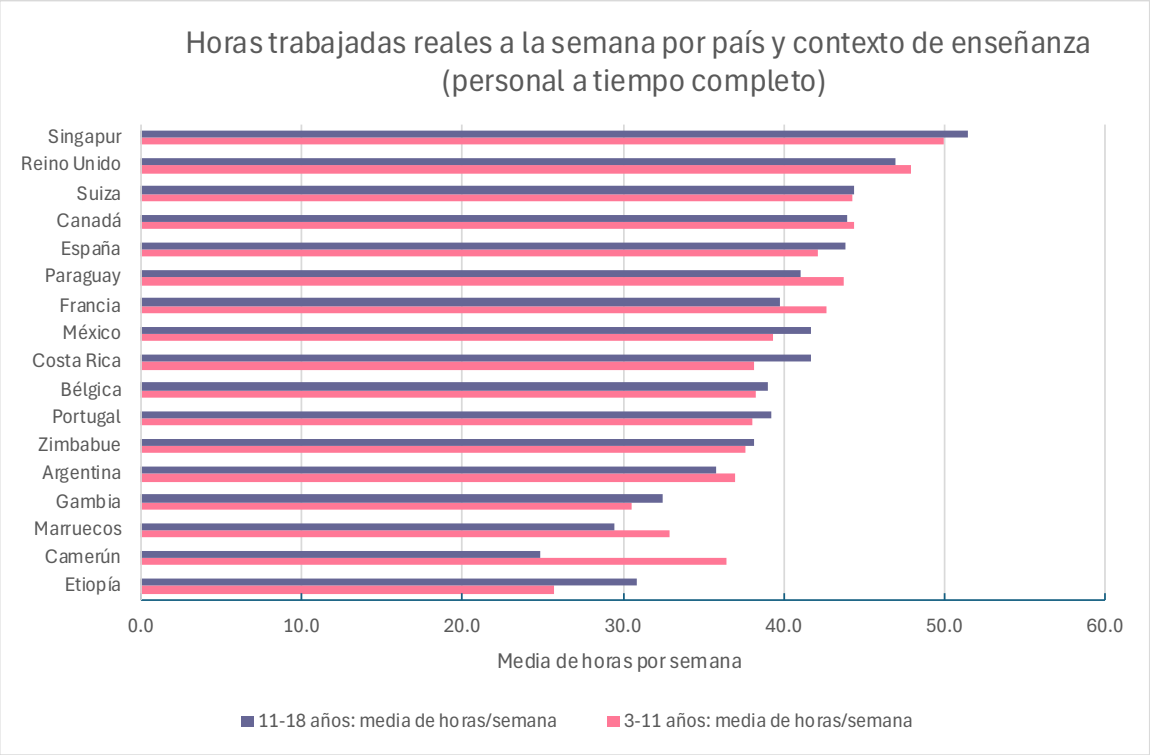


Figura 1.4. Promedio de horas trabajadas a la semana del personal educativo a tiempo completo por país, ordenado por las horas trabajadas en total.

Se observaron grandes diferencias entre los países en cuanto al número de horas trabajadas. El personal educativo de Singapur registró la mayor cantidad de horas de trabajo con el alumnado, tanto con el de menor edad como con el de mayor edad.

«Dedicamos demasiado tiempo a papeleo y reuniones y a evaluaciones y valoraciones, y no tenemos tiempo para preparar lecciones interesantes o motivadoras». (Participante del grupo focal 1: Portugal)

[7] Jerrim, J., y S. Sims (2021). "When is high workload bad for teacher wellbeing? Accounting for the non-linear contribution of specific teaching tasks". Teaching and Teacher Education, vol. 105, artículo 103395. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103395.

[8] OCDE (2025). Results from TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS. Publicación de la OCDE, París. https://doi.org/10.1787/90df6235-en.

Un análisis sistemático realizado en 2021 por la OMS y la OIT[9] estableció que trabajar 55 horas o más a la semana constituye un grave peligro para la salud y se relaciona con un elevado riesgo de sufrir un infarto o una cardiopatía.

En los países encuestados para el presente informe, el promedio de horas efectivamente trabajadas se sitúa por debajo del umbral de preocupación de 55 horas semanales. Cabe señalar que los promedios declarados representan el valor intermedio de un rango.

En países con un promedio relativamente alto de horas trabajadas, cabría esperar que parte del personal esté trabajando por encima del umbral que la OMS y la OIT señalan como riesgo grave para la salud.

> *«No tenemos tiempo, padecemos mucho estrés, debemos realizar muchas tareas y el personal docente y educativo desearía disponer de más tiempo para dedicarlo a la enseñanza propiamente dicha en lugar de a tareas administrativas o de organización, por ejemplo».* (Participante de un grupo focal: Suiza)

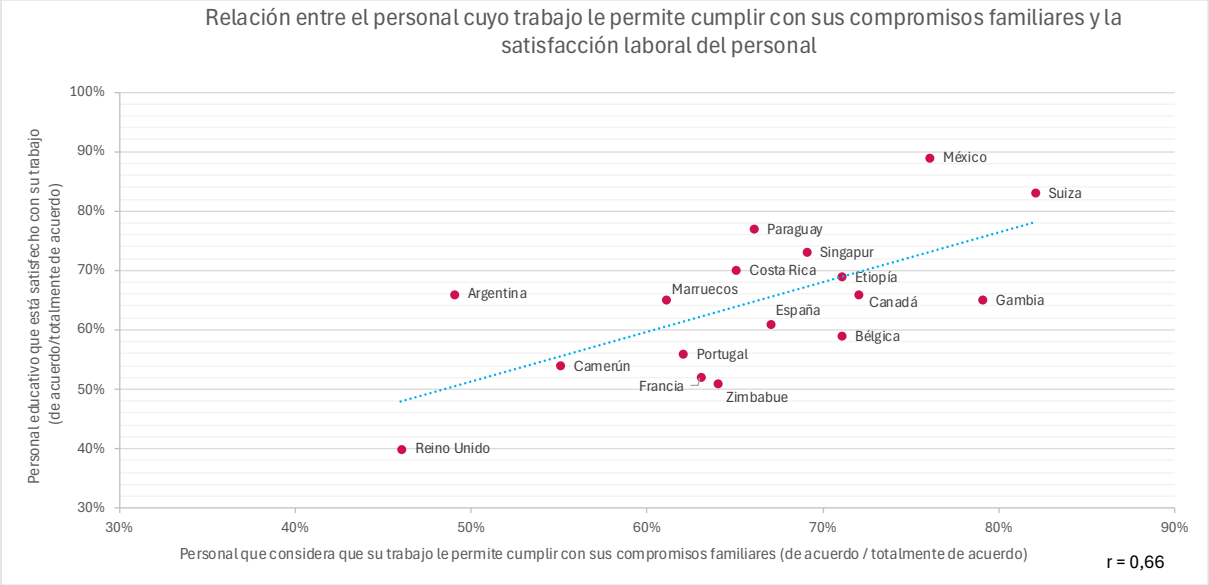


Figura 1.5. Comparación entre el personal educativo que siente que su trabajo le permite cumplir con sus compromisos familiares y la satisfacción laboral general, con la línea de tendencia ilustrada en color azul.

Las horas de trabajo importan claramente por sí mismas y pueden afectar a la salud del personal educativo. Asimismo, están relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

Se ha determinado una correlación positiva (r = 0,66) entre el personal educativo que consideraba que su trabajo le permite cumplir con sus compromisos familiares (véase la sección IV.2 de la parte 3) y el que está satisfecho con su trabajo (véase la sección III.1 de la parte 3). En los países donde el personal educativo siente que puede cumplir con sus compromisos familiares, suelen registrarse niveles relativamente altos de satisfacción laboral. Esta tendencia también se observa en países donde se percibe una carga de trabajo relativamente elevada, como Suiza y Singapur.

[9] Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., *et al.* (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595.

Un equilibrio deficiente entre la vida laboral y la privada se asocia con un menor bienestar. Al respecto, el World Happiness Report (2017) señala: «*Quienes tienen un trabajo que les deja con tal cansancio que no pueden disfrutar de aspectos no laborales de sus vidas declaran niveles de efecto positivo en sus vidas diarias sustancialmente menores que quienes no lo hacen*»[10].

IV. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral no se limita al bienestar individual; la evidencia indica que también está relacionada con el desempeño de un cargo[11,12]. En el caso del personal educativo, el desempeño de sus funciones puede repercutir en el apoyo directo que brinda al aprendizaje, así como en la asistencia social y sanitaria. Asimismo, tiene relación con el bienestar del estudiantado y los resultados de su aprendizaje.

Las personas encuestadas proporcionaron información sobre una serie de factores relacionados con el trabajo, que se analizan con mayor exhaustividad en la parte 3 del presente informe. Al analizar estos factores en relación con la satisfacción laboral (véase la sección III.1 de la parte 3), se observa que algunos de ellos son más frecuentes en los países donde una mayor proporción del personal educativo está satisfecho con su trabajo (figura 1.6). Por su parte, el personal de los países con menores niveles de satisfacción laboral señala con mayor frecuencia otro conjunto de factores (figura 1.7).



Figura 1.6. Factores con una correlación más estrecha con una satisfacción laboral alta.

[10] De Neve, Jan-Emmanuel, y George Ward. "Happiness at Work". World Happiness Report 2017, editado por John F. Helliwell, Richard Layard y Jeffrey D. Sachs. Sustainable Development Solutions Network, 2017, pág. 170.

[11] Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

[12] De Neve, Jan-Emmanuel, y George Ward (2025). Why Workplace Well-being Matters: The Science Behind Employee Happiness and Organizational Performance. Boston: Harvard Business Review Press.

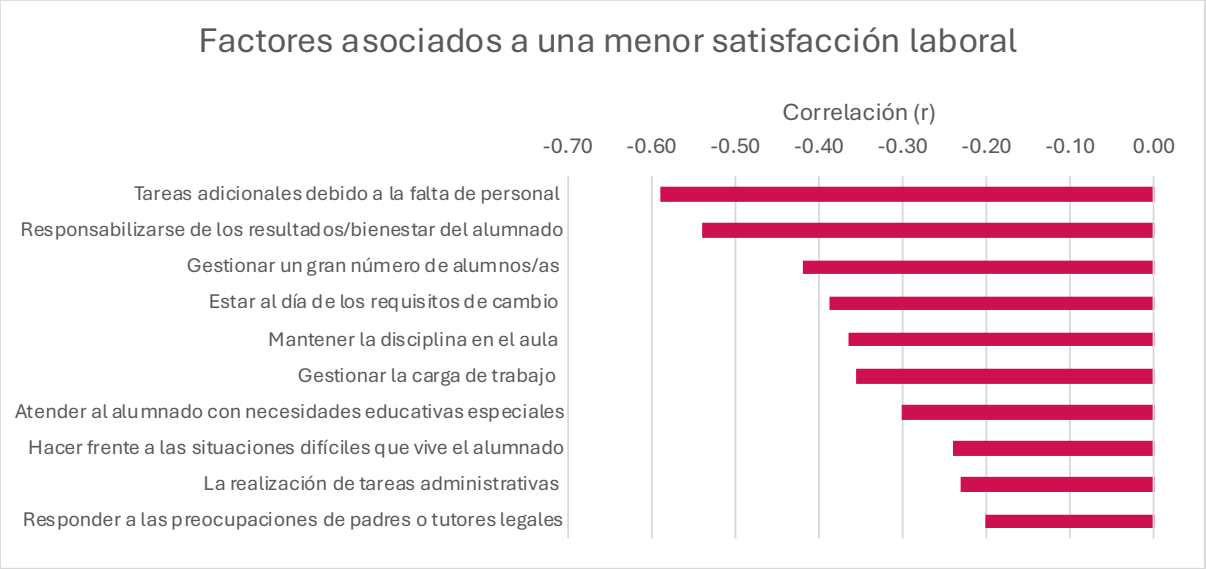


Figura 1.7. Factores con una correlación más estrecha con una satisfacción laboral baja.

Entre los factores asociados con una mayor satisfacción laboral, destacan las condiciones materiales, como la temperatura en el lugar de trabajo, las instalaciones y otras características específicas del entorno físico. También es importante la experiencia cotidiana de las relaciones con la dirección de la institución educativa, así como las oportunidades de formación, capacitación y desarrollo profesional.

> *«Dado que no disponemos de un aprendizaje permanente que nos permita actualizar los conocimientos y las prácticas en el aula, es muy difícil que haya una educación de calidad».* (Participante de un grupo focal: Marruecos)

Entre los factores asociados con una menor satisfacción laboral, la carga de trabajo aparece tanto de forma explícita como implícita. Por ejemplo, además de la propia carga laboral, «las tareas adicionales debidas a la falta de personal» aluden claramente al aumento de las responsabilidades laborales.

Las personas encuestadas manifestaron un alto grado de acuerdo con que su trabajo era útil y tenía sentido. En los 17 países, los porcentajes oscilaron entre el 82 % registrado en Camerún y el 96 % alcanzado en Portugal, Marruecos y Gambia (véase la sección IV.2 de la parte 3). Asimismo, en todos los países, la inmensa mayoría de las personas encuestadas afirmó mantener buenas relaciones con el estudiantado (véase la sección II.2 de la parte 3).

Pese a que el personal educativo reconoce la utilidad y el sentido de su trabajo y mantiene buenas relaciones con el estudiantado, uno de los factores más asociados con una menor satisfacción laboral es la responsabilidad por los resultados y/o el bienestar del alumnado.

> *«Resulta que quien enseña tiene la culpa de prácticamente todo lo que ocurre en la vida de quien estudia. Y, aun así, el profesorado no tiene control sobre el comportamiento de ese alumnado».* (Participante del grupo focal 2: Zimbabue)

En las conversaciones mantenidas con el personal educativo que participó en los grupos focales, quedó patente que quienes enseñaban no estaban dispuestos a asumir la responsabilidad por los resultados de quienes aprenden. En cambio, pusieron de relieve los

desafíos que surgían cuando las expectativas superaban al tiempo, los recursos o el apoyo disponibles.

> *«Tenemos que desempeñar funciones en los ámbitos del trabajo social, orientación y asistencia profesional en caso de traumas. Tenemos que encargarnos de todos estos aspectos que han de abordarse antes de que el alumnado infantil esté preparado para aprender».* (Participante del grupo focal 2: Canadá)

Por último, a la luz de los desafíos mundiales relacionados con la oferta de docentes[13], resulta llamativo observar la relación entre la satisfacción laboral (véase la sección III.1 de la parte 3) y el compromiso a largo plazo con la profesión (véase la sección III.1 de la parte 3). Los países con mayores niveles de satisfacción laboral tendían a registrar también una mayor proporción de personal educativo que afirmaba que, si pudiera elegir de nuevo, volvería a ejercer su profesión. La satisfacción en el trabajo —y los factores que influyen en ella— constituye un aspecto importante que quienes formulan las políticas y quienes dirigen las instituciones educativas locales deben tener en cuenta para favorecer la retención del personal y facilitar su contratación en el futuro.

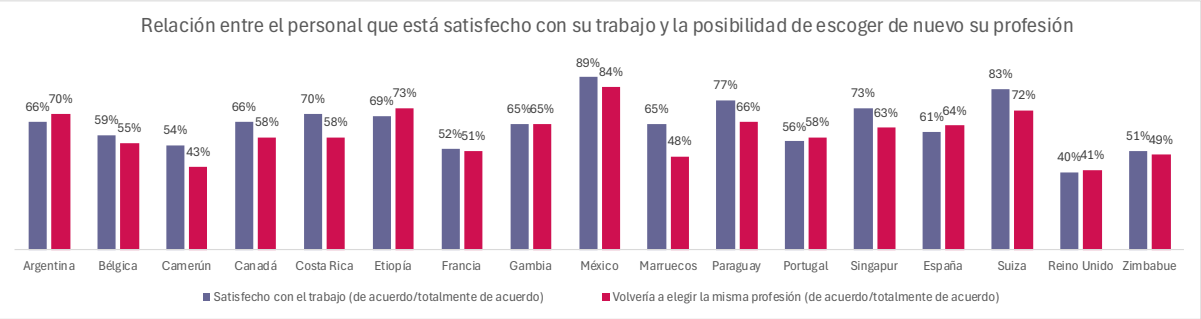


Figura 1.8. Relación entre el personal educativo que está satisfecho con su trabajo y su disposición a volver a elegir la profesión.

Nuevamente, se observa que el contexto local es muy importante, ya que los factores que inciden en la satisfacción en el trabajo varían según el país o la región. Reducir el impacto de los factores asociados con una menor satisfacción laboral y potenciar aquellos vinculados con niveles más altos de satisfacción puede abrir oportunidades de mejora tanto en los sistemas nacionales como en los entornos educativos locales. La bibliografía general sugiere que estas medidas pueden contribuir a mejorar la satisfacción laboral del profesorado, favorecer la retención y contratación del personal educativo y fortalecer el desempeño institucional en su conjunto[14].

V. Violencia y seguridad en el trabajo

La violencia en el trabajo es perjudicial para cualquier persona que la sufra. Esta edición de I-BEST confirma que sigue siendo un grave problema en los entornos laborales de una amplia variedad de contextos internacionales y que afecta tanto al profesorado como al personal de apoyo a la educación. En 13 de los 17 países participantes, más de un tercio de las personas encuestadas había presenciado actos de violencia en los últimos 12 meses. Asimismo, al menos 1 de cada 10 integrantes del personal educativo había sufrido algún tipo de violencia en

[13] UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 (2024). Informe mundial sobre el personal docente: Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión, UNESCO.

[14] De Neve, Jan-Emmanuel, y George Ward (2025). Why Workplace Well-being Matters: The Science Behind Employee Happiness and Organizational Performance. Boston: Harvard Business Review Press, pág. 169.

el trabajo durante ese periodo. En 9 de los 17 países participantes, esta proporción alcanzó al menos una cuarta parte (véase la sección II.3 de la parte 3).

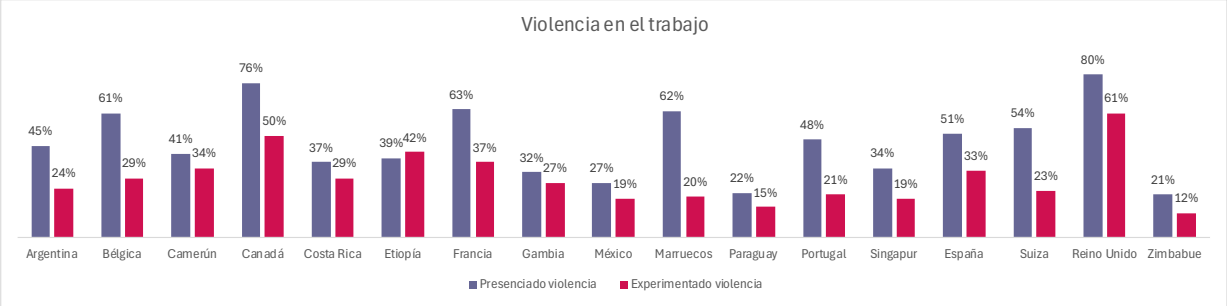


Figura 1.9. Comparación entre el personal educativo que ha sido testigo de violencia y el que ha experimentado algún tipo de violencia en el trabajo.

> *«Vemos la violencia en las aulas, muchos compañeros y compañeras sufren violencia, son víctimas de ataques [del] alumnado y nadie le dice nada*. Y esto no beneficia a la comunidad en su conjunto*, porque creo que debemos compartir valores y el respeto es uno de los más importantes de nuestras sociedades»*. (Participante del grupo focal 2: Argentina)

Entre el personal educativo que manifestó haber sufrido violencia, se identificó al estudiantado como el principal agresor. Los mayores niveles de violencia se registraron en el Reino Unido y Canadá. En Camerún, Costa Rica, Etiopía, Marruecos, Paraguay y Zimbabue, al menos 1 de cada 5 docentes señaló que rara vez o nunca sentía seguridad en el trabajo (véanse las figuras de la sección II.3 de la parte 3).

La violencia en el lugar de trabajo es un riesgo laboral reconocido, asociado con una peor salud mental y una mayor tasa de ausentismo por enfermedad[15]. Diversos estudios realizados en Europa señalan que quienes se dedican profesionalmente a la docencia están especialmente expuestos a la violencia[16]. Los hallazgos del presente informe coinciden con los de la bibliografía general y exigen que quienes formulan las políticas presten atención urgente a este problema.

[15] Nyberg, Kecklund, Magnusson Hanson y Rajaleid (2021). Workplace violence and health in human service industries: a systematic review of prospective and longitudinal studies. *Occupational & Environmental Medicine*, 78(2), 69-81.

[16] Rugulies, R. (2025). Workplace violence: A complex challenge demanding a systemic response. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 51(4), pág. 349.

PARTE 2: ANÁLISIS NARRATIVO DE LOS PRINCIPALES TEMAS DE LA ENCUESTA

I. Perfil del personal educativo: datos demográficos

I.1. Perfil de las personas encuestadas

La encuesta de 2026 recabó las experiencias de **45 995 integrantes del personal educativo** que trabaja en **17 países diferentes**. Los países que participaron fueron Argentina, Bélgica, Camerún, Canadá, Costa Rica, Etiopía, Francia, Gambia, México, Marruecos, Paraguay, Portugal, Singapur, España, Suiza, Reino Unido y Zimbabue.

Los datos demográficos de las personas encuestadas se presentan en la sección I de la parte 3. A continuación, se ofrece un resumen de cada aspecto de la encuesta, en el que se indica dónde se concentra la mayoría de las respuestas. Dado que la distribución de estas varía considerablemente entre los países, se señalan las muestras nacionales que registran los valores más altos y más bajos en cada aspecto.

Categoría	Mayoría de las personas encuestadas	Muestras nacionales más altas y más bajas
Actividad principal	Docentes	99 %: Singapur 70 %: Francia
Género	Mujeres	80 %: Reino Unido 40 %: Etiopia
Años de experiencia	5-20 años	75 %: Gambia 22 %: Portugal
Edad del alumnado	6-11 años	59 %: Zimbabue 18 %: Portugal
Modalidad de empleo	A tiempo completo	100 %: Zimbabue 41 %: Suiza
Tipo de contrato	Indefinido/funcionariado	99 %: Zimbabue 59 %: Costa Rica
Sector de la institución educativa	Público	99 %: Costa Rica, Francia, México y Marruecos 48 %: Camerún
Tipo de enseñanza	General	98 %: Singapur 58 %: Camerún
Entorno de la institución educativa	Urbano	86 %: Singapur 34 %: Zimbabue
Número de estudiantado en la institución educativa	Entre 200 y 799 estudiantes	60 %: Canadá 22 %: Etiopía

I.2. Perfil de quienes participaron en los grupos focales

Se organizaron dos grupos focales en línea para profundizar en algunas de las problemáticas que enfrenta el personal educativo en el ámbito laboral. Participaron **19 personas**, 5 de ellas procedentes de un mismo país.

A continuación, se ofrece un resumen de los datos de quienes participaron en los grupos focales.

Categoría	Mayoría de los participantes	Datos
Actividad principal	Docentes	89 %
Género	Mujeres	53 %
Años de experiencia	Más de 20 años	74 %
Edad del alumnado	11-18	80 %
Tipo de contrato	Indefinido/funcionario	95 %
Sector de la institución educativa	Público	84 %
Entorno de la institución educativa	Urbano	58 %

II. Condiciones y ambiente de trabajo

El personal educativo de los 17 países participantes indicó que las condiciones y el ambiente de trabajo variaban considerablemente según el entorno general del país, el contexto local y la institución educativa en la que trabajaba.

II.1. Entorno nacional

El personal educativo trabajaba en entornos físicos muy diversos, incluidos aquellos expuestos a peligros naturales, y enfrentaba dificultades que van más allá de las aulas.

Casi 2 de cada 10 integrantes del personal educativo de Costa Rica (19 %) declaró trabajar en zonas sísmicas, es decir, propensas a los terremotos. En Marruecos, el 18 % señaló que trabajaba en zonas expuestas a fenómenos meteorológicos extremos. Asimismo, el 17 % del personal educativo de Marruecos y Paraguay indicó que ejercía su profesión en zonas inundables, mientras que el 11 % del personal de Costa Rica manifestó que trabajaba con mayor riesgo de deslizamientos de tierra (véase la sección II.4 de la parte 3).

Los porcentajes más altos de personal educativo que señaló trabajar en zonas de conflicto o inseguridad se registraron en Latinoamérica, principalmente en Costa Rica (49 %) y México (48 %), y, en menor proporción, en Paraguay (28 %) y Argentina (22 %) (véase la sección II.3 de la parte 3).

II.2. Entorno del contexto local

Las instalaciones donde trabaja el personal educativo también influyen directamente en su experiencia laboral. En 14 de los 17 de los países participantes, más de la mitad manifiesta estar satisfecho con ellas. En Singapur y Etiopía, más de 8 de cada 10 integrantes del personal expresan su satisfacción con las instalaciones; allí se registran los porcentajes más elevados. En cambio, en Marruecos, Portugal y España, menos de la mitad del personal educativo se muestra satisfecho con las instalaciones de su institución (véase la sección II.4 de la parte 3).

El acceso a los servicios básicos, como la electricidad y el agua potable, es un aspecto importante de las condiciones laborales del personal educativo. En la mayoría de los países (15 de los 17), más de dos tercios del personal manifestó estar satisfecho con el acceso a estos servicios. En Singapur y Suiza, más de 9 de cada 10 integrantes del personal educativo expresaron su satisfacción, frente a 6 de cada 10 en Argentina, Camerún, Marruecos y Zimbabue (véase la sección II.4 de la parte 3).

La disponibilidad de recursos generales, como el acceso a internet, el material pedagógico y los espacios de trabajo, constituyen un aspecto de las condiciones materiales que influye en la vida cotidiana del personal educativo. Las respuestas de las personas encuestadas sobre este tipo de recursos fueron más variadas que las relacionadas con las instalaciones y los servicios básicos. En 10 de los 17 países participantes, más de la mitad del personal educativo señaló estar satisfecho con estos recursos. En Singapur, 9 de cada 10 integrantes del personal manifestaron su satisfacción con los recursos disponibles, lo que representó el porcentaje más alto entre todos los países. En cambio, en Argentina, Gambia, Marruecos, Paraguay, Portugal y España, menos de la mitad de las personas encuestadas expresó estar satisfecho con ellos (véase la sección II.4 de la parte 3).

La importancia de garantizar la prestación de servicios básicos y la disponibilidad de recursos fue uno de los aspectos señalados en los grupos focales.

> *«Al profesorado se le exige hacer uso de Internet para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, pero la disponibilidad de la infraestructura, el suministro eléctrico... es muy escasa. Por lo tanto, los centros educativos disponen de un acceso limitado a suministro eléctrico y [experimentan] desconexiones a Internet».* (Participante de un grupo focal: Etiopía)

La temperatura en el lugar de trabajo, tanto durante las épocas cálidas como durante las frías, también influye considerablemente en la satisfacción del personal educativo. En 10 de los 17 países participantes, más de la mitad del personal manifestó estar satisfecho con la temperatura de su entorno laboral. En Camerún, Etiopía, México y Singapur, esta proporción superó los 7 de cada 10 integrantes del personal educativo. En cambio, en Francia, Marruecos, Portugal, España y el Reino Unido, menos de la mitad señaló estar satisfecha con esta condición (véase la sección II.4 de la parte 3).

El número de estudiantes por aula varía considerablemente entre los países participantes. En Etiopía, Zimbabue, Camerún y Gambia, más de 7 de cada 10 personas encuestadas señalaron que tenían más de 30 estudiantes por aula. En Camerún, los resultados de 2026 sobre el tamaño de las clases coincidieron con los obtenidos en la encuesta de 2023.

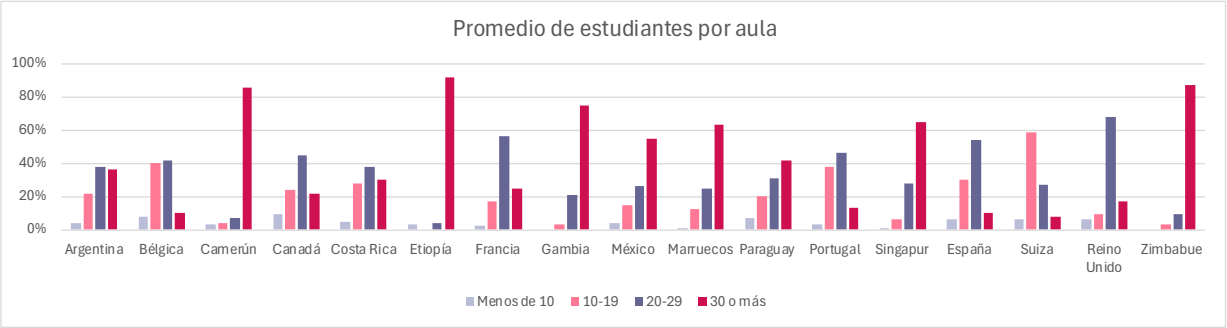


Figura 2.1. Promedio de estudiantes por aula, según los siguientes rangos: menos de 10, de 10 a 19, de 20 a 29 y 30 o más.

La experiencia docente en estos países difiere significativamente de la del personal educativo que trabaja en Suiza, donde más de la mitad (59 %) enseñaba a grupos de entre 10 y 19 estudiantes por aula (véase la sección II.1 de la parte 3).

II.3. Violencia en el trabajo

En la sección V de la parte 1 del presente informe, se pone de relieve que, en 13 de los 17 países participantes, más de un tercio de las personas encuestadas había presenciado actos de violencia en el último año. En 12 de los 17 países, el alumnado era identificado como el principal agresor por quienes señalan haber sufrido algún tipo de violencia. En los 5 países restantes, los principales agresores fueron los siguientes: en Argentina y Paraguay, los superiores; en Costa Rica y Marruecos, los padres y tutores legales, y en México, otros integrantes del personal educativo. En Marruecos, se atribuyeron niveles similares de agresión al alumnado y a los padres (véase la sección II.3 de la parte 3).

En 6 de los 17 países participantes, un tercio o más del personal educativo había sufrido algún tipo de violencia. Buena parte de quienes habían sido víctimas de estos actos señaló que el patrón de violencia es «ocasional». Esta percepción fue especialmente frecuente en Singapur y Gambia, donde 7 de cada 10 integrantes del personal así lo manifestaron. En cambio, en Bélgica, España y Francia, más de 5 de cada 10 personas encuestadas indicaron que el patrón de violencia era más «repetitivo» o «sistematizado» (véase la sección II.3 de la parte 3).

Los cuatro tipos de violencia más frecuentes en todos los países participantes fueron los insultos, las amenazas, los actos destinados a humillar y la difamación o los insultos indirectos. La agresión y el acoso sexual fueron las formas de violencia menos frecuentes en cada uno de ellos (véase la sección II.3 de la parte 3).

Los grupos focales pusieron de relieve problemáticas como el acoso en las instituciones educativas y las amenazas contra el personal docente durante sus desplazamientos hacia los centros de trabajo:

> *«Hace muy poco se acosaba a las mujeres docentes en algunos centros educativos y eso tenía un enorme impacto para la salud mental... Debemos identificar estrategias que permitan a nuestro profesorado, a nuestras profesoras, trabajar en mejores condiciones. Y debemos evitar el acoso y conductas similares. Y, con evitar el acoso, me refiero a la necesidad de evitar, por ejemplo, cualquier actitud negativa por parte del personal administrativo o de los niveles jerárquicos superiores también».* (Participante del grupo focal 1: Camerún)

> *«Nos encontramos en zonas de conflicto y creo que no deberíamos temer ir al centro de enseñanza. No deberíamos temer ir al centro educativo por la posibilidad de ser objeto de amenazas de vuelta a casa... El profesorado y el alumnado deberían tener la oportunidad de recibir apoyo y no deberían temer ir a la escuela o volver a casa una vez terminada la jornada».* (Participante del grupo focal 2: Camerún)

II.4. Toma de decisiones a nivel de institución educativa

Es importante que el personal educativo reciba con anticipación información sobre las decisiones importantes que afectan a su vida laboral, ya que esto contribuye a fortalecer la confianza entre sus integrantes[17] y puede ayudar a reducir los niveles de incertidumbre y ansiedad en épocas de cambio.

En 2026, más de 7 de cada 10 integrantes del personal educativo de Etiopía, Singapur y Suiza, y 4 de cada 10 de Francia, Marruecos y Reino Unido, coincidieron en que recibían información anticipada sobre las decisiones importantes relacionadas con su trabajo. Estos últimos países registraron los porcentajes más bajos. En cambio, más de 1 de cada 10 de personas encuestadas en Argentina, Costa Rica y Marruecos indicó que «nunca» se le informó con anticipación.

En 2023, el personal de Japón, Suiza y Marruecos declaró los mayores niveles de información anticipada, mientras que los porcentajes más bajos correspondieron a Francia y el Reino Unido. Las personas encuestadas de Francia manifestaron el menor grado de acuerdo con la afirmación de que recibían información anticipada sobre decisiones importantes, tanto en 2026 como en 2023 (véase la sección II.1 de la parte 3).

El personal educativo también debe involucrarse en la toma de decisiones como equipo, ya que estas afectan directamente a su trabajo y hacerlo genera una mayor sensación de participación en las decisiones institucionales. En Gambia y Etiopía, 8 de cada 10 integrantes del personal educativo coincidieron en que participaban en la toma de decisiones en equipo en sus instituciones. Esta proporción fue de aproximadamente la mitad en Bélgica, Costa Rica, Marruecos, Portugal y el Reino Unido. En cambio, más de 1 de cada 10 personas encuestadas en Costa Rica, Argentina y Bélgica indicó que «nunca» participaba en este tipo de decisiones en equipo.

En la parte 1 del presente informe (véase la figura 1.6), se determinó que la toma de decisiones en equipo era un factor importante asociado con la satisfacción laboral.

II.5. Autonomía a nivel de institución educativa

La autonomía del personal docente es un aspecto fundamental de su profesionalidad[18]. Por lo general, se relaciona positivamente con la autoeficacia y la satisfacción en el trabajo, dos factores que favorecen su motivación y compromiso con la generación de oportunidades de aprendizaje provechosas para el alumnado[19].

El informe TALIS 2025 de la OCDE concluye que el personal docente con un mayor grado de autonomía pedagógica tiende a manifestar niveles más altos de adaptabilidad en su enseñanza, satisfacción laboral y bienestar[20].

> *«Cada año, cada grupo es diferente. Y disponer de esa autonomía para enseñar determinados conceptos y cuestiones y abordar la clase de la manera que, a nuestro juicio, es la mejor... y consolidar las relaciones a través de la autonomía del profesorado*

---

17 Rawlins, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.

18 Demirkasımoğlu, N. (2010). Defining "teacher professionalism" from different perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 2047-2051. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.444.

19 Cirocki, A., y Hallet, W. (2024). "Professionalising English Language Teaching Concepts and Reflections for Action in Teacher Education", págs. 99-116. DOI: https://doi.org/10.1017/9781009350235.005. Cambridge University Press, Reino Unido.

20 OCDE (2025). Results from TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS. Publicación de la OCDE, París. https://doi.org/10.1787/90df6235-en, pág. 170.

en la clase, eso creo que es lo mejor de todo». (Participante del grupo focal 1: Reino Unido)

Suiza fue el país donde se registró el mayor grado de autonomía laboral (49 % en 2026 y 46 % en 2023).

En 2026, 3 de cada 10 integrantes del personal educativo de Camerún, Zimbabue y el Reino Unido indicaron que disponían de «poca» o «ninguna» autonomía en el trabajo. En Camerún y el Reino Unido se registraron proporciones similares en 2023 (véase la sección II.1 de la parte 3).

En la parte 1 del presente informe (véase la figura 1.6), se determinó que la autonomía era un factor importante vinculado con la satisfacción laboral.

II.6. Uso de herramientas digitales

El uso de herramientas digitales forma parte del trabajo cotidiano de un buen número de docentes, aunque el apoyo que reciben de sus empleadores varía.

En 2026, el personal educativo de Singapur y Suiza manifestó los niveles más altos de apoyo de sus empleadores para el uso de herramientas digitales (94 % y 86 %, respectivamente). En cambio, en Camerún y Francia, los porcentajes fueron considerablemente más bajos (34 y 46 %, respectivamente).

No obstante, durante ese periodo, no todo el personal educativo que participó en los grupos focales tenía acceso a herramientas digitales en sus aulas:

«Aquí, en Gambia, tenemos muchas dificultades porque, justo ahora, vemos que el mundo se está modernizando. Todo gira en torno a la tecnología, pero es sorprendente que, en Gambia, hay centros educativos, especialmente en las zonas rurales del país, como los lugares donde enseño, que el alumnado no tiene acceso a ordenadores en sus aulas. No tiene la posibilidad de utilizar herramientas informáticas». (Participante de un grupo focal: Gambia)

El uso de herramientas digitales en el trabajo también puede ser una fuente de estrés. En 2026, el 54 % del personal educativo de España y el 47 % del de Singapur coincidió en que su uso generaba estrés. En España, esta percepción también fue frecuente en 2023 (41 %), lo que evidencia un aumento de 13 puntos porcentuales en 2026. Asimismo, en Argentina, esta proporción aumentó del 30 % en 2023 al 45 % en 2026.

Los menores niveles de acuerdo con la afirmación de que el uso de herramientas digitales en el trabajo puede ser una fuente de estrés se registraron en Camerún, Gambia y Zimbabue (24%, 26 % y 26 %, respectivamente). En Camerún, el personal educativo también manifestó el menor grado de acuerdo con ello en 2023 (17 %). Cabe destacar que, si bien las personas encuestadas de Singapur señalaron que recibían un buen apoyo para el uso de herramientas digitales, también se encontraban entre quienes manifestaban mayores niveles de estrés asociados con su uso (véase la sección II.5 de la parte 3).

La preocupación por el uso de las herramientas digitales como fuente de estrés también se puso de manifiesto en los grupos focales. El personal docente expresó su inquietud ante la posibilidad de que el alumnado tuviera mayores conocimientos sobre estas herramientas. Asimismo, debido al rápido ritmo de la innovación tecnológica, el personal educativo expresó su temor ante la posibilidad de perder sus empleos en el futuro.

> *«Hay incluso un poco más de estrés añadido por la orientación sobre el uso de la tecnología y, en algunos casos, hasta el alumnado enseña al profesorado. La capacitación que se está impartiendo en institutos o universidades no está abordando realmente esta problemática... De ahí la preocupación al respecto del personal docente, porque ve en los medios de comunicación que esas herramientas tecnológicas se están usando en la educación, y se plantea si estas tecnologías terminarán sustituyéndolo».* (Participante de un grupo focal: Etiopía)

Las herramientas digitales pueden contribuir a mejorar las relaciones del personal educativo con el alumnado y sus familias. En 2026, más de 8 de cada 10 integrantes del personal educativo de Singapur y Zimbabue estuvieron de acuerdo con esta afirmación. En cambio, los niveles más bajos de acuerdo se registraron en Bélgica, Francia y Suiza, donde 5 de cada 10 personas encuestadas coincidieron con ella. No obstante, entre 2023 y 2026, el grado de acuerdo aumentó considerablemente en Bélgica y Francia: 17 puntos porcentuales en el primer país (del 36 % al 53 %) y 13 puntos porcentuales en el segundo (del 40 % al 53 %) (véase la sección II.5 de la parte 3).

II.7. Oportunidades profesionales

Las oportunidades de ascenso son importantes para el bienestar y el desarrollo individual del personal educativo y, a menudo, ofrecen una mayor seguridad financiera. Sin embargo, en solo 7 de los 17 países participantes, más de la mitad de personas encuestadas se mostró satisfecha con sus oportunidades profesionales. En Camerún y Etiopía, se registraron los niveles más altos de satisfacción, con 7 de cada 10 integrantes del personal satisfechos. En cambio, en Bélgica, Francia, Marruecos y España, menos de una cuarta parte manifestó ese grado de satisfacción (véase la sección II.1 de la parte 3).

En Marruecos, el nivel de satisfacción del personal educativo con sus oportunidades de ascenso disminuyó considerablemente desde 2023, en un 44 %. En Argentina también se registró un descenso importante desde año, del 29 % (véase la sección VI.3 de la parte 3).

II.8. Consideraciones financieras

Se encontraron diferencias notables en los niveles de satisfacción del personal educativo con respecto a su salario. En 8 de los 17 países participantes, más de la mitad del personal manifestó estar satisfecho con su remuneración. En Suiza, Canadá y el Reino Unido, esta proporción alcanzó 7 de cada 10 personas encuestadas. El personal educativo de Suiza registró el mayor grado de satisfacción salarial tanto en 2026 como en 2023 (véanse las secciones II.1 y VI.3 de la parte 3).

En Francia y Portugal, se registraron bajos niveles de satisfacción salarial: 3 de cada 10 personas encuestadas manifestaron estar satisfechas con su remuneración. En Gambia, esta proporción fue de 2 de cada 10. Los niveles más bajos se observaron en Argentina y Zimbabue, donde menos de 2 de cada 10 integrantes del personal educativo se mostraron satisfechos con sus salarios.

> *«[El profesorado] está mal remunerado, no puede llegar a fin de mes con el exiguo salario que percibe».* (Participante del grupo focal 1: Zimbabue)

En la encuesta se preguntó al personal educativo si, en los últimos 12 meses, había atravesado situaciones de graves dificultades financieras para cubrir sus necesidades básicas, como la alimentación, el alquiler, la electricidad y el pago de préstamos. Nuevamente, se observaron grandes diferencias en la situación financiera del personal educativo.

En Zimbabue, Argentina y Gambia, más de la mitad del personal educativo manifestó que afrontaba dificultades financieras con regularidad. Esta situación también se observó en otros países donde las personas encuestadas expresaron bajos niveles de satisfacción con su salario. No obstante, menos de 1 de cada 10 integrantes del personal educativo de Bélgica, Canadá, Portugal, Singapur, España, Suiza y el Reino Unido señaló que atravesaba este tipo de dificultades. Por su parte, más de la mitad del personal educativo de Marruecos indicó que se enfrentaba a dificultades financieras ocasionalmente.

III. Salud y bienestar

III.1. Calidad de vida

La calidad de vida percibida por el personal educativo puede representarse mediante una escala que va de la mejor a la peor valoración. En 2026, las personas encuestadas de México y Suiza manifestaron tener una mejor calidad de vida (véase la sección III.2 de la parte 3; suma de los niveles 6, 7 y 8). En 2023, el personal educativo de Suiza también registró una valoración favorable (suma de los niveles 1, 2 y 3[21]).

En 2026, el personal educativo de Zimbabue y Marruecos manifestó tener una peor percepción de su calidad de vida (suma de los niveles 1, 2 y 3). Asimismo, 1 de cada 10 personas encuestadas en Zimbabue y Etiopía señaló que tenía la «peor vida posible» (nivel 1) (véase la sección III.2 de la parte 3). En 2023, las valoraciones más bajas se registraron en Marruecos y Camerún (suma de los niveles 6, 7 y 8[22]).

III.2. Estado de salud

Se pidió al personal educativo que indicara cómo valoraba su estado general de salud. En 2026, 4 de cada 10 personas encuestadas en Etiopía señalaron que gozaban de una salud «excelente», la proporción más alta entre los países participantes. Al agrupar las respuestas correspondientes a los niveles «excelente», «muy buena» y «buena», Etiopía, Gambia y Suiza registraron los porcentajes más altos, mientras que Marruecos presentó el más bajo.

En 2023, las valoraciones más altas se registraron en Suiza, Argentina y la provincia canadiense de Quebec[23], mientras que las más bajas correspondieron a Camerún (*véase la sección VI.3 de la parte 3*).

Se preguntó al personal educativo si estaba satisfecho con el acceso a la atención sanitaria en su país, y los resultados mostraron diferencias considerables. Más de 8 de cada 10 integrantes del personal educativo de Suiza y Singapur manifestaron estar «muy satisfechos» o «satisfechos» con dicho acceso. En cambio, en Paraguay y Marruecos se registraron porcentajes de satisfacción mucho menores: solo 1 de cada 10 personas encuestadas, o menos, expresó el mismo grado de satisfacción. Estos fueron los porcentajes más bajos observados (véase la sección V.3 de la parte 3).

También se preguntó al personal educativo si, durante los últimos seis meses, había experimentado alguna limitación en sus actividades cotidianas por motivos de salud en. En 8 de los 17 países participantes, más de la mitad del personal indicó que así había sido. Las

[21] Las categorías de "mejor" y "peor" de la escala se invirtieron en 2026.
[22] Como se ha mencionado antes, las categorías de "mejor" y "peor" de la escala se invirtieron en 2026.
[23] En 2026, quienes respondieron a la encuesta en Quebec formaron parte del número total de personas encuestadas de Canadá.

proporciones más altas se registraron en Marruecos y Camerún, donde más de 7 de cada 10 personas encuestadas señalaron haber experimentado limitaciones por motivos de salud. En cambio, los porcentajes más bajos correspondieron a nueve países: Argentina, Canadá, Etiopía, Gambia, México, Singapur, Suiza, Reino Unido y Zimbabue, donde 4 de cada 10 personas encuestadas indicaron haber experimentado este tipo de limitaciones (véase la sección III.2 de la parte 3).

Entre el personal educativo que manifestó haber visto limitadas sus actividades cotidianas por motivos de salud durante los últimos seis meses, las afecciones más frecuentes fueron los trastornos del sueño y una fatiga intensa. En Costa Rica y Portugal, los trastornos del sueño fueron la principal afección señalada, mientras que en Bélgica y Francia fue la fatiga intensa. En Etiopía, Camerún y Gambia se registraron los porcentajes más bajos de síntomas en todas las categorías. Sin embargo, esto podría deberse más a las diferencias en el diagnóstico médico y en el acceso a la atención sanitaria que a un mejor estado de salud del personal educativo (véase la sección III.2 de la parte 3).

IV. Bienestar psicológico

El personal educativo manifestó experiencias muy diversas en cuanto a su bienestar psicológico, con diferencias en las emociones positivas y negativas, la percepción de utilidad y sentido del trabajo y los niveles de estrés.

IV.1. Felicidad

La felicidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante en el bienestar del personal educativo. Para conocer cómo se había sentido recientemente, se preguntó a las personas encuestadas qué tan felices se habían sentido en el trabajo durante la última semana. Más de 8 de cada 10 integrantes del personal educativo de Camerún, Etiopía, Gambia, México, Paraguay y Suiza manifestaron sentirse felices en su entorno laboral. Asimismo, una cuarta parte del personal de Etiopía y México indicó sentirse «completamente» feliz en el trabajo.

> *«[Aunque] cambiaría muchas cosas en la política en materia educativa, el trabajo, como tal, es increíble. ¡Me encanta!».* (Participante del grupo focal 1: Argentina)

> *«También está el reconocimiento del alumnado y de sus padres y madres. El reconocimiento es algo que, a mi juicio, podría darnos alegría y felicidad».* (Participante de un grupo focal: Marruecos)

Sin embargo, cabe destacar que casi 1 de cada 10 integrantes del personal educativo de Costa Rica, Francia, Marruecos y el Reino Unido manifestó no sentirse feliz «en absoluto» en el trabajo durante ese periodo (véase la sección IV.1 de la parte 3).

El personal educativo de los países participantes coincidió ampliamente en que le gusta trabajar con niños y niñas y adolescentes. El 97 % o más de las personas encuestadas en Suiza, Portugal, Bélgica, Zimbabue y Gambia manifestó estar «de acuerdo» o «totalmente de acuerdo» con esta afirmación. El personal educativo que se siente feliz en su trabajo tiene más probabilidades de transmitir una actitud positiva y brindar apoyo en las aulas, lo que favorece el aprendizaje y la participación del alumnado (véase la sección IV.2 de la parte 3).

IV.2. Utilidad y sentido en el trabajo

La precepción de que el trabajo es útil y tiene sentido puede contribuir al bienestar y a la satisfacción laboral del personal educativo[24]. Un porcentaje muy elevado de quienes trabajan en Portugal, Marruecos y Gambia (96 % o más) manifestó estar «de acuerdo» o «totalmente de acuerdo» con esta afirmación.

> *«Tenemos el trabajo más hermoso del mundo, educar y participar en la construcción de la ciudadanía del futuro».* (Participante del grupo focal 1: Camerún)

Sin embargo, más de 1 de cada 10 personas que ejerce la profesión en Camerún y Francia estaban «en desacuerdo» con esta percepción (véase la sección IV.2 de la parte 3).

IV.3. ¿Cómo valora la sociedad el trabajo del personal educativo?

La valoración que la sociedad hace del personal educativo puede influir directamente en su moral y bienestar. En 14 de los 17 países participantes, la mayoría del personal educativo manifestó su desacuerdo con que la sociedad valoraba su trabajo.

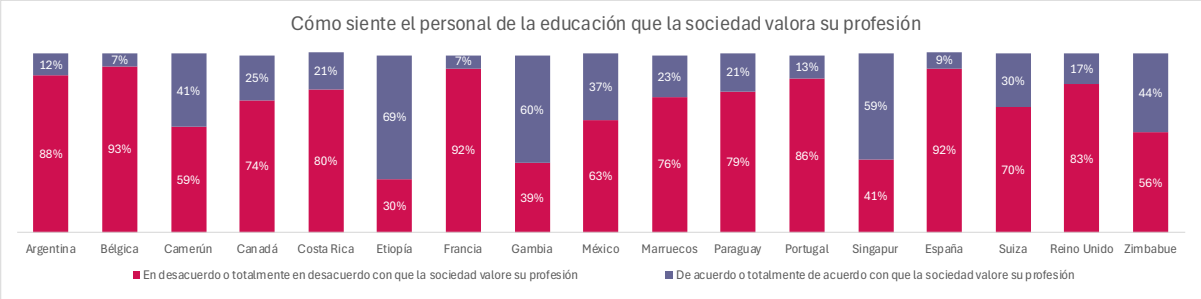


Figura 2.2. ¿Cómo cree el personal educativo que la sociedad valora su profesión?

En Bélgica, Francia y España se registraron los porcentajes más altos de desacuerdo con la afirmación de que la sociedad valoraba el trabajo del personal educativo (9 de cada 10 personas encuestadas). En cambio, Etiopía, Gambia y Singapur fueron los tres países donde el personal manifestó mayor acuerdo con esta percepción (véase la sección III.1 de la parte 3). En la sección I de la parte 1, se presenta la fuerte correlación negativa entre esta valoración social y la proporción de personal educativo que experimenta sentimientos negativos con frecuencia.

IV.4 Estrés en el trabajo

Trabajar en instituciones educativas y hacer frente a las diversas exigencias que debe atender el personal educativo puede resultar estresante. Si bien cierto grado de estrés puede ser positivo cuando se gestiona adecuadamente, su exceso afecta el estado de ánimo, la salud física y las relaciones interpersonales. La exposición prolongada al estrés —o a niveles muy elevados de este— puede provocar cansancio físico, mental y emocional, conocido comúnmente como «agotamiento»[25].

Se preguntó al personal educativo por el nivel de estrés que experimentaba en dos momentos: al comienzo del año escolar (véase la sección III.1 de la parte 3) y durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta (véase la sección IV.1 de la parte 3).

---

[24] Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68.

[25] Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Al comienzo del año escolar, más de la mitad del personal educativo que trabaja en 10 de los 17 países participantes indicó que su trabajo era «muy» o «bastante» estresante.

Más de dos tercios del personal educativo del Reino Unido, España, Bélgica y Francia señalaron que su trabajo era «muy» o «bastante» estresante. Estos mismos cuatro países también registraron los niveles más altos de estrés en 2023. El Reino Unido presentó los valores más altos en ambas ediciones de la encuesta, tanto en 2026 como en 2023.

Por el contrario, en 2026, casi un cuarto del personal educativo de Etiopía señaló que su trabajo había sido «nada estresante» desde el comienzo del año escolar.

También se preguntó al personal educativo en qué medida se había estresado en el trabajo durante la semana anterior a la aplicación de la encuesta. En casi todos los países participantes (16 de 17), más de 6 de cada 10 integrantes del personal educativo manifestaron haber experimentado estrés durante la semana pasada.

Tres cuartas partes o más del personal educativo del Reino Unido, España, Singapur, Portugal, Bélgica y Costa Rica señalaron haber experimentado estrés en el trabajo. Además, aproximadamente una cuarta parte del personal de Costa Rica, España y el Reino Unido indicó haberse sentido «completamente» estresado en la semana anterior a la aplicación de la encuesta. En cambio, casi 2 de cada 10 integrantes del personal educativo de Etiopía y Gambia manifestaron que no habían sentido estrés «en absoluto» durante ese mismo periodo.

Los resultados de ambos indicadores sugieren que, independientemente del año académico al que se refería la pregunta, el personal educativo del Reino Unido, España y Bélgica parecía estar más expuesto a niveles elevados de estrés.

IV.5. Factores de estrés en el lugar de trabajo

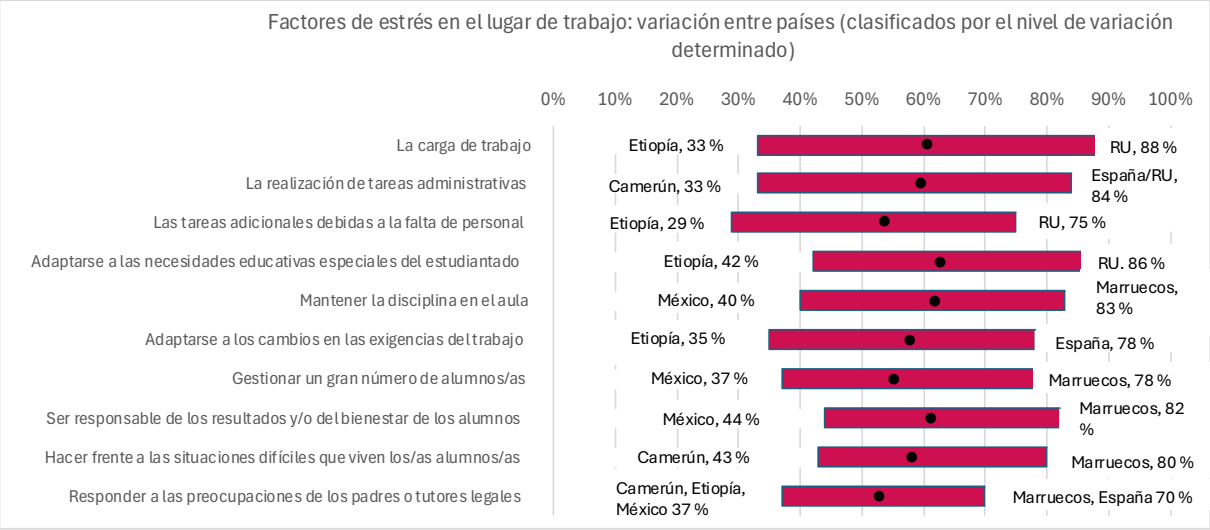


Figura 2.3. Posibles fuentes de estrés en el lugar de trabajo, por país (personal educativo que indicó que estas le provocaban «bastante» o «mucho» estrés).

En la figura 2.3 se presentan las posibles fuentes de estrés para el personal educativo y las variaciones observadas entre los países participantes. La carga de trabajo registró la mayor diferencia: el 88 % del personal educativo del Reino Unido la identificó como una fuente de estrés, frente al 33 % en Etiopía. Esto representa una diferencia de 55 puntos porcentuales, la más amplia registrada entre países (véase la sección IV.3 de la parte 3). El punto negro indica el

promedio de cada fuente de estrés. Los diez promedios se sitúan en un intervalo del 52 % al 62 %.

En los grupos focales también se abordaron muchas de estas problemáticas. A continuación, se presentan algunos ejemplos que permiten comprender mejor los hallazgos estadísticos:

- Adaptación a las necesidades educativas especiales del estudiantado: atender las necesidades tan diversas en un aula era un problema para buena parte del profesorado, al igual que atender las necesidades del alumnado que tenía una afección no diagnosticada.

  «La diversidad de necesidades entre el estudiantado, principalmente en las zonas rurales, porque es algo que me apasiona. Porque cuando no se dispone de suficientes recursos, es bastante difícil atender las necesidades de los niños y niñas, porque las necesidades son muy variadas, y cuesta bastante responder a esas necesidades... tendremos abandonos escolares por no disponer realmente de una educación que atienda por completo las necesidades de ese tipo de alumnado». (Participante del grupo focal 2: Camerún)

  «Tenemos estudiantes sin diagnosticar y, como el sistema de salud es gratuito, escasea el personal especializado y los médicos y médicas... actualmente, el tiempo de espera para el diagnóstico de necesidades especiales, como el autismo o discapacidades físicas o intelectuales, es de entre cuatro y cinco años». (Participante del grupo focal 2: Canadá)

- Mantener la disciplina en el aula: una persona integrante del profesorado compartió el dilatado proceso que conllevó una reprimenda formal a su estudiante.

  «Si quieres hacer lo que llamamos «participação», un tipo de reprimenda, es preciso hacerlo por escrito. Hay un documento, un modelo que puede usarse, y hay fechas límite antes de las cuales se debe remitir el documento a la dirección del centro educativo. Algunas veces el personal tiende a no hacerlo por la burocracia que conlleva... [pero] para ello es preciso tener el apoyo de la dirección. Se tiene que contar con el apoyo de la administración o, de lo contrario, se está trabajando sin perdición o reprimenda para el o la estudiante». (Participante del grupo focal 2: Portugal)

- Ser responsable de los resultados y/o del bienestar del alumnado.

  «En Canadá, los padres y madres pueden exigir responsabilidades al profesorado por los resultados de sus hijos e hijas. En Quebec, para acceder a programas o planes de estudios específicos, el alumnado debe conseguir buenas calificaciones o demostrar que no tiene problemas de comportamiento o conducta. Y si (el alumnado) no obtiene buenas calificaciones con miras a acceder a esos planes de estudios específicos, el personal docente recibe muchas cartas y quejas de padres y estudiantes en las que preguntan al profesorado cosas como: «Bueno, ¿podría decirnos por qué mi hijo/a ha sacado esta nota en particular y por qué ha notificado un problema de conducta?». Por lo que tenemos que estar justificándonos todo el tiempo por la presión de los padres y madres al profesorado, una presión que es enorme». (Participante del grupo focal 1: Canadá)

- Hacer frente a las situaciones difíciles que vive el estudiantado, como los traumas, los problemas familiares y las dificultades socioeconómicas:

> *«Ahora mismo, la enseñanza requiere mucha dedicación. Se sabe que hay que (...) implicarse más en la enseñanza de lo que se hace en otras profesiones, al menos eso creo. En otras muchas profesiones, todo queda atrás cuando se sale por la puerta del edificio. Las demás profesiones pueden, pero el profesorado tiene que preocuparse por su alumnado que no tiene nada que comer, que padece una mala situación familiar, que no tiene un lugar donde dormir, que tiene todas estas cuestiones que nos preocupan (...)».* (Participante del grupo focal 2: Canadá)

IV.6. La carga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada

La carga de trabajo suele señalarse como uno de los principales factores que contribuyen al estrés del personal educativo.

Más de 4 de cada 10 integrantes del personal educativo de España, Canadá y Francia consideraron que la carga de trabajo contribuía «mucho» a su nivel de estrés laboral Esta proporción fue particularmente elevada en el Reino Unido (63 %) (véase la sección IV.3 de la parte 3). En la sección II de la parte 1 se ofrecen más detalles sobre la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral, mientras que en la sección III de la parte 1 se aborda la relación entre la carga laboral y el equilibrio entre la vida laboral y la privada.

En 10 de los 17 países, más de la mitad del personal educativo manifestó que el trabajo consume tanta energía o tiempo que «a menudo», «muy a menudo» o «siempre» tenía un impacto negativo en su vida privada y familiar. Los porcentajes más altos, registrados por dos tercios o más del personal educativo, correspondieron a Bélgica, Francia, Marruecos y el Reino Unido (véase la sección II.6 de la parte 3). Asimismo, los mayores incrementos desde 2023 se observaron en Marruecos y el Reino Unido (13 y 11 %, respectivamente) (véase la sección VI.3 de la parte 3).

IV.7. Otros indicadores de un bienestar deficiente

Además de los niveles de estrés, la salud mental y el bienestar del personal educativo también pueden examinarse a partir de la frecuencia con que sus integrantes manifiestan sentirse «decaídos» o experimentar ansiedad, depresión o desesperación. Los porcentajes más altos de respuestas correspondientes a las categorías «muy a menudo», «a menudo» o «siempre» se registraron en el Reino Unido, España, Bélgica y Francia, los mismos cuatro países que presentaron niveles elevados de estrés al comienzo del año escolar. En el personal educativo del Reino Unido y España también se observaron incrementos notables en estos porcentajes desde 2023 (véanse las secciones III.2 y VI.3 de la parte 3).

Ese tipo de sentimientos negativos se investigaron más para obtener una idea de la frecuencia en que el personal se sentía decaído, deprimido o sin esperanza durante las dos semanas anteriores a la aplicación de la encuesta. Un tercio o más del personal educativo de Marruecos, Costa Rica y Reino Unido manifestó que tenía poco interés o alegría por hacer cosas *más de la mitad de los días* de la semana. Un tercio o más del personal de Marruecos y Costa Rica señaló sentirse decaído, deprimido o sin esperanza *más de la mitad de los días* de la semana. Y más de un tercio de quienes trabajaban en Camerún y el Reino Unido tenía una opinión negativa de sí mismos *más de la mitad de los días* de la semana (véase la sección IV.5 de la parte 3).

> *«Si no solucionamos esta cuestión del bienestar del personal y el alumnado, no mejoraremos la enseñanza y los resultados escolares».* (Participante de un grupo focal: Francia)

V. Necesidades y apoyo

Existen grandes diferencias entre las necesidades del personal educativo y el apoyo que recibe en sus respectivos países e instituciones educativas.

V.1. ¿A quién le importa el bienestar del personal educativo?

Se pidió al personal educativo que indicara en qué medida las distintas organizaciones —la autoridad educativa, la dirección de la institución educativa y los sindicatos— se preocupaban por su salud y bienestar.

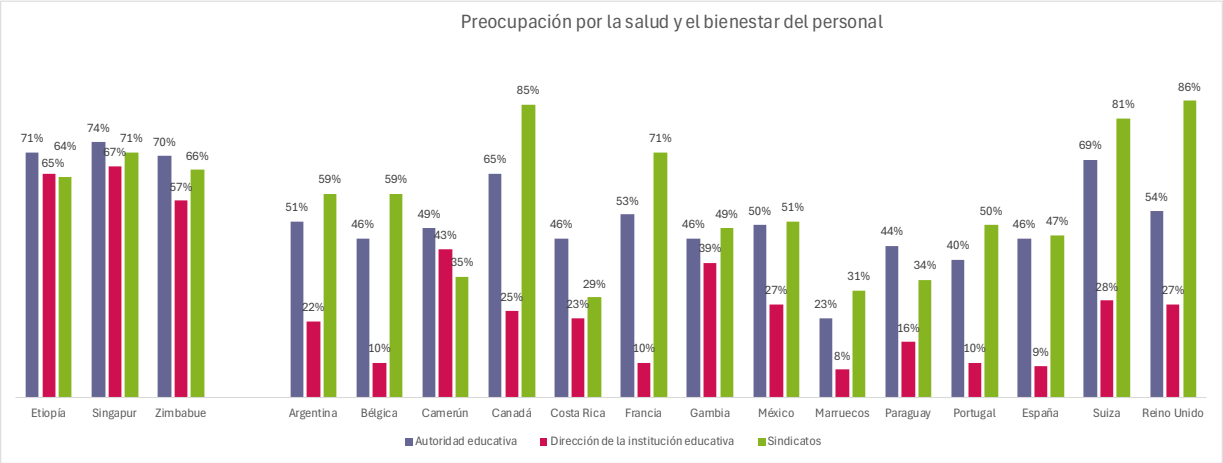


Figura 2.4. Comparación del nivel de preocupación por la salud y el bienestar del personal educativo por parte de la autoridad educativa, la dirección de la institución educativa y los sindicatos donde ha indicado que su nivel de preocupación es bastante o mucho.

En Etiopía, Singapur y Zimbabue, se percibía que los tres tipos de organizaciones se preocupaban mucho por el bienestar del personal educativo. En otros países, una o dos organizaciones podían mostrar preocupación, aunque no de manera coincidente entre los tres actores. En la mayoría de los países participantes (15 de 17), el personal educativo señaló que la dirección de su institución educativa mostraba menos preocupación por su bienestar que las autoridades educativas o los sindicatos.

Los niveles más altos por el bienestar del personal educativo por parte de las autoridades educativas y la dirección de las instituciones educativas se registraron en Singapur, Etiopía y Zimbabue. En el caso de los sindicatos, los porcentajes más altos correspondieron al Reino Unido, Canadá y Suiza (véase la sección V.2 de la parte 3).

V.2. Apoyo

Cuando necesitaba apoyo, el personal educativo señaló que era más probable que recurriera a sus colegas que a sus superiores, asociaciones o sindicatos. Esta tendencia coincide con los hallazgos de 2023.

> *«Otro aspecto que creo que es muy importante, y a veces olvidamos, es el apoyo psicológico, la ayuda. Por eso, a veces, bromeo con una colega en el centro educativo, que es coordinadora de psicología (para) el alumnado, y le digo que quiero una consulta con ella. Pero esto es una realidad. La mayoría necesitamos algún tipo de apoyo y no lo tenemos, especialmente quienes se encuentran en lugares aislados».* (Participante del grupo focal 2: Portugal)

El apoyo por parte de los colegas y las colegas se mencionó con mayor frecuencia en Suiza, Zimbabue, Canadá, Singapur, Camerún, Bélgica y Reino Unido. En cuanto al apoyo de los superiores, Zimbabue registró el porcentaje más alto. El apoyo recibido de las asociaciones y los sindicatos varió considerablemente entre los países participantes: los porcentajes más altos se registraron en México, Portugal y Canadá, mientras que el más bajo correspondió a Camerún (véase la sección V.1 de la parte 3).

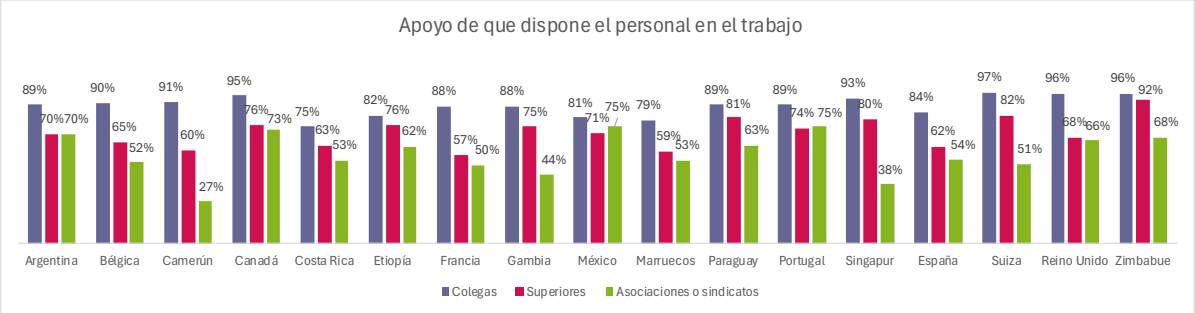


Figura 2.5. Apoyo disponible para el personal educativo por parte de colegas, superiores, asociaciones y sindicatos.

El acceso a recursos de formación y prevención en materia de salud y bienestar constituye otra forma importante de apoyo al personal educativo. Sin embargo, en la mayoría de los países participantes (13 de 17), menos de la mitad del personal indicó haber tenido acceso a estos recursos. En 2026, los mayores porcentajes de acceso se registraron en Singapur y Canadá, mientras que en 2023 Canadá ocupó el primer lugar (véase la sección V.2 de la parte 3).

> *«Creo que nuestra salud mental debe tenerse en cuenta. Antes se ha mencionado el tema del agotamiento. Hacemos lo máximo posible hasta el agotamiento, y nadie parece ver las señales. Que estamos sobrecargados de trabajo y necesitamos descansar, que enfermamos. Porque la salud mental es [un problema], es una enfermedad por sí misma. Vemos a personas estresadas, con tendencias suicidas, que mueren, se suicidan. Eso es por el trabajo. Por eso necesitamos que la salud mental se tome muy en serio cuando se trata de nuestra profesión».* (Participante del grupo focal 2: Zimbabue)

Más de 8 de cada 10 integrantes del personal educativo de Marruecos, Gambia y Francia señalaron que no tenían acceso a recursos de formación y prevención de salud y bienestar.

El acceso del personal educativo a recursos de apoyo psicológico a través de su trabajo fue aún más limitado. En la mayoría de los países participantes (15 de 17), menos de la mitad del personal manifestó que tenía acceso a estos recursos. Canadá registró los porcentajes más altos de acceso. En cambio, en Marruecos, España y Argentina, 9 de cada 10 personas encuestadas expresaron que no tenían acceso a este tipo de apoyo (véase la sección IV.4 de la parte 3).

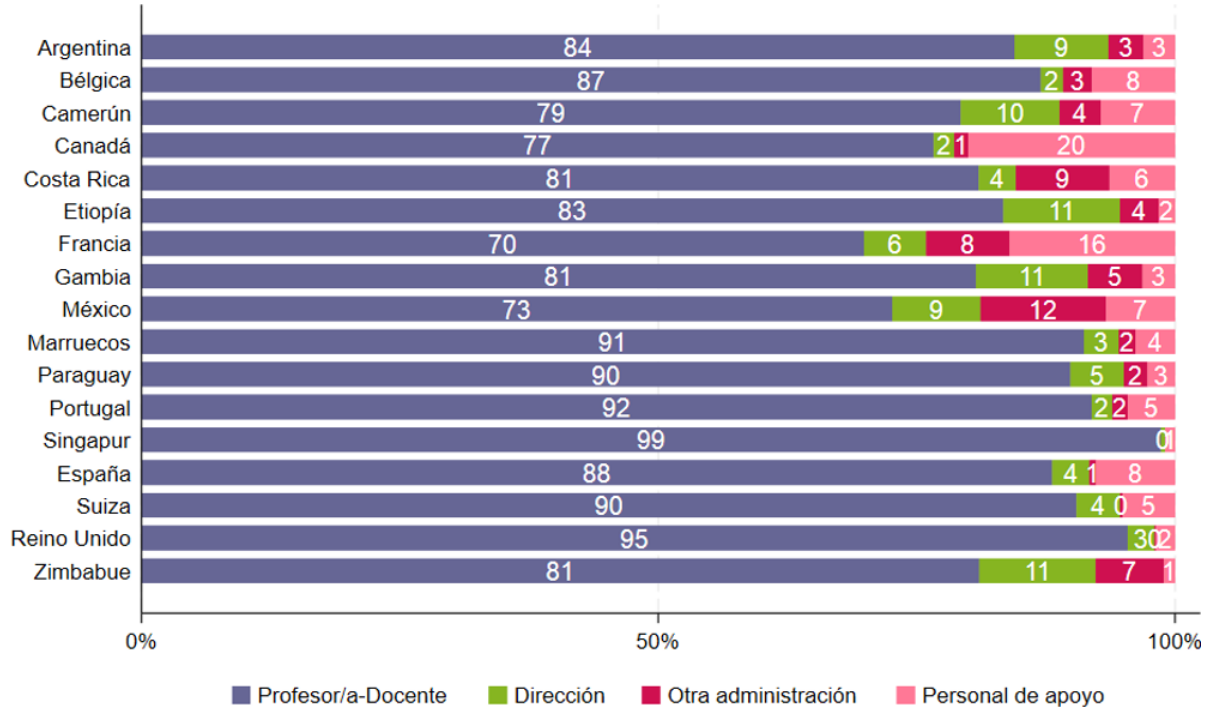
Los servicios de medicina del trabajo de cada país también pueden brindar apoyo al personal educativo. En 9 de los 17 países participantes, más de la mitad del personal indicó que disponía de este tipo de servicio en su lugar de trabajo. De quienes señalaron que contaban con él, más de la mitad del personal de 9 países había acudido a una cita anual para someterse a un reconocimiento médico. Sin embargo, más de 8 de cada 10 personas encuestadas de 4 países nunca se habían realizado un examen médico.

Cabe destacar que, en Suiza, Singapur, Marruecos y Canadá, la mitad del personal educativo, o más, desconocía si disponía de un servicio de medicina del trabajo (véase la sección V.2 de la parte 3).

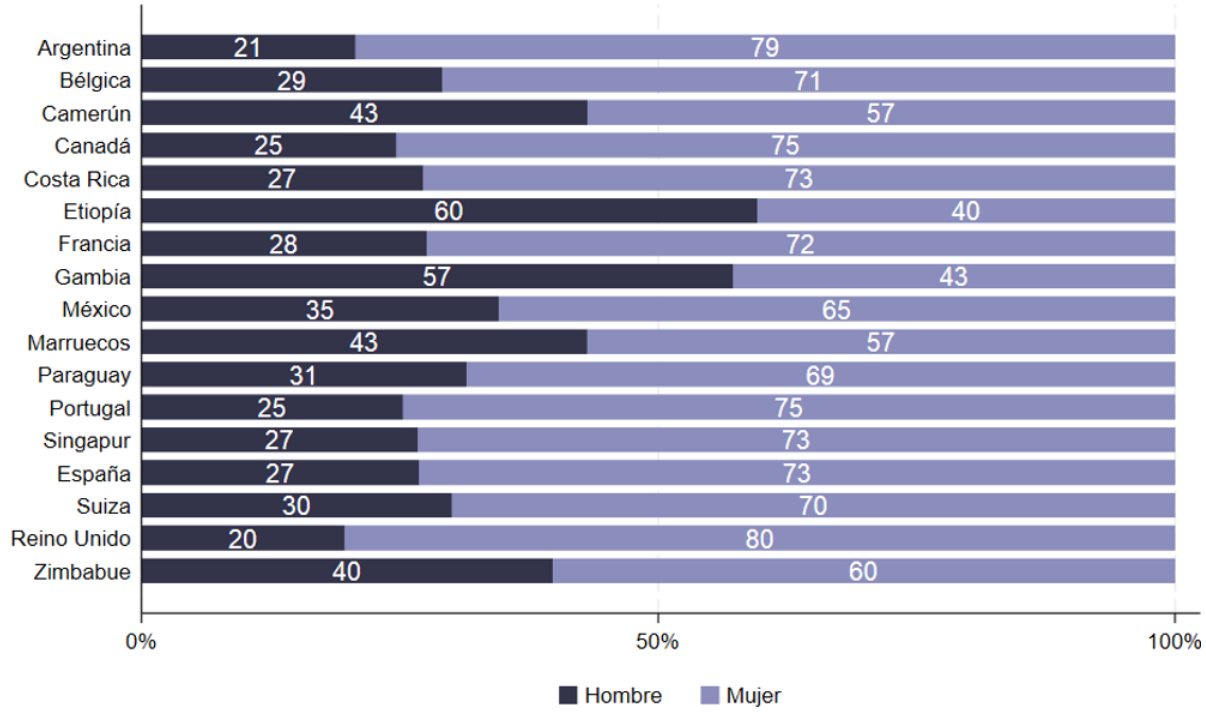
PARTE 3: RESULTADOS DETALLADOS DE LA ENCUESTA

I. Perfil del personal que participó en la encuesta

Actividad principal

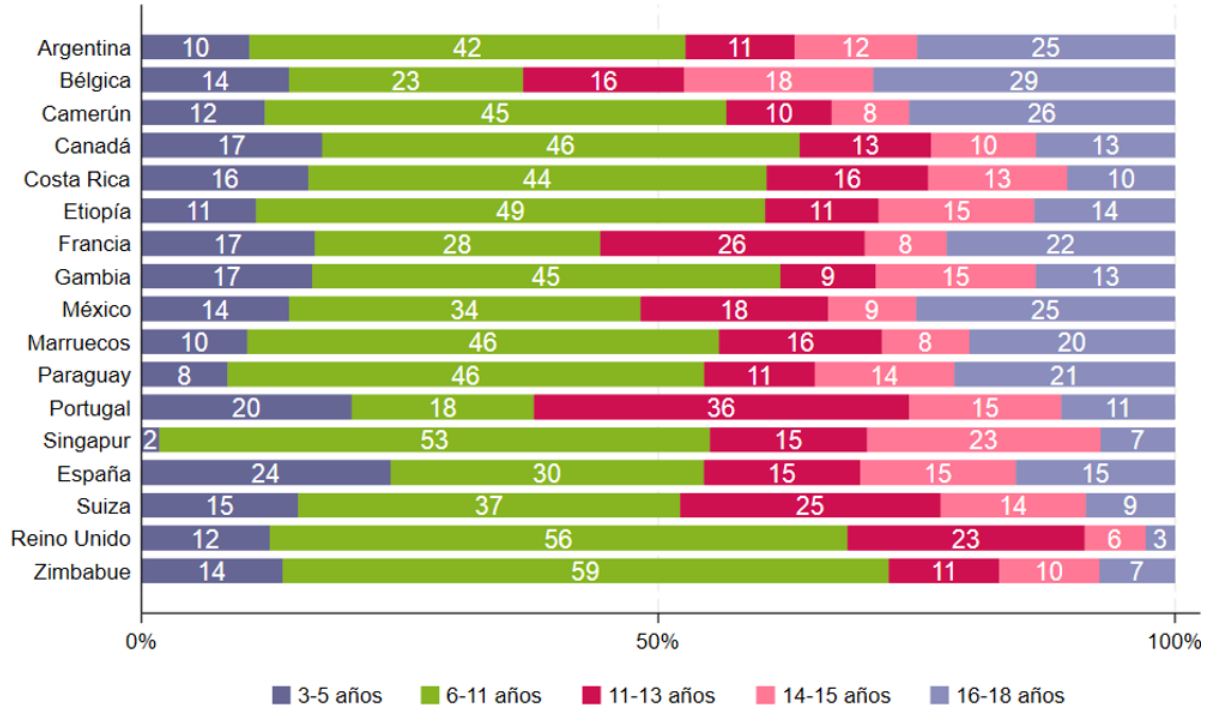


Género

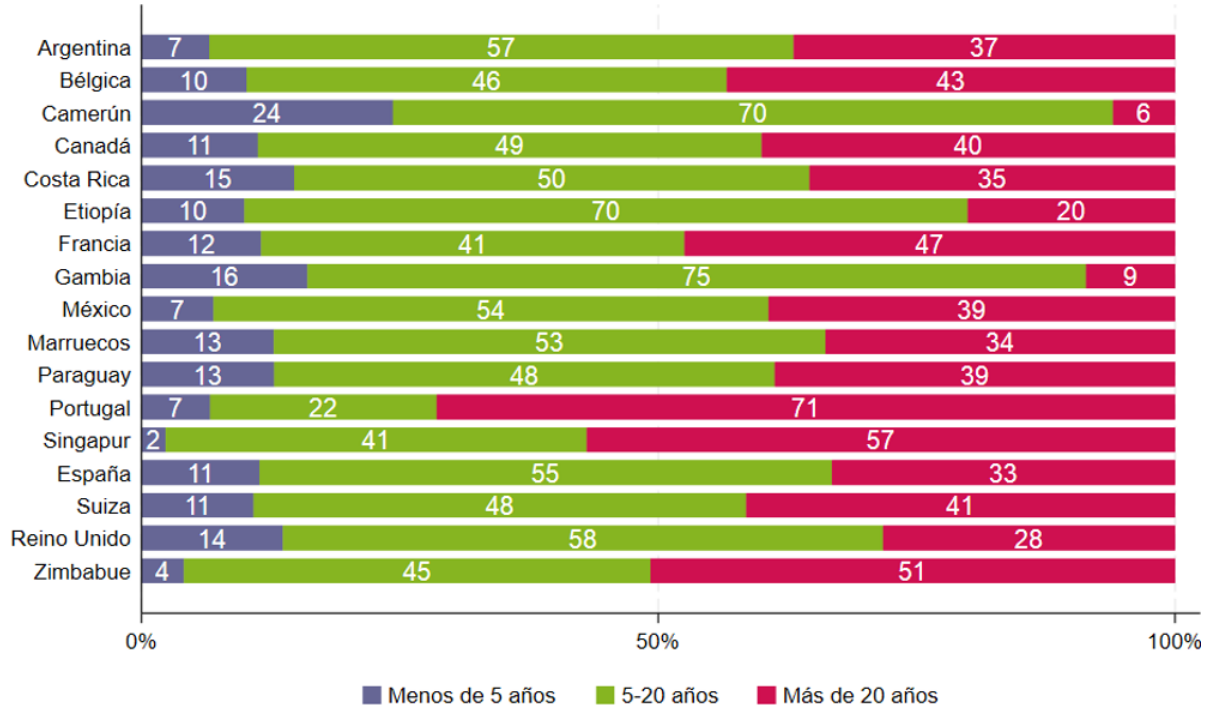


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Edad del alumnado

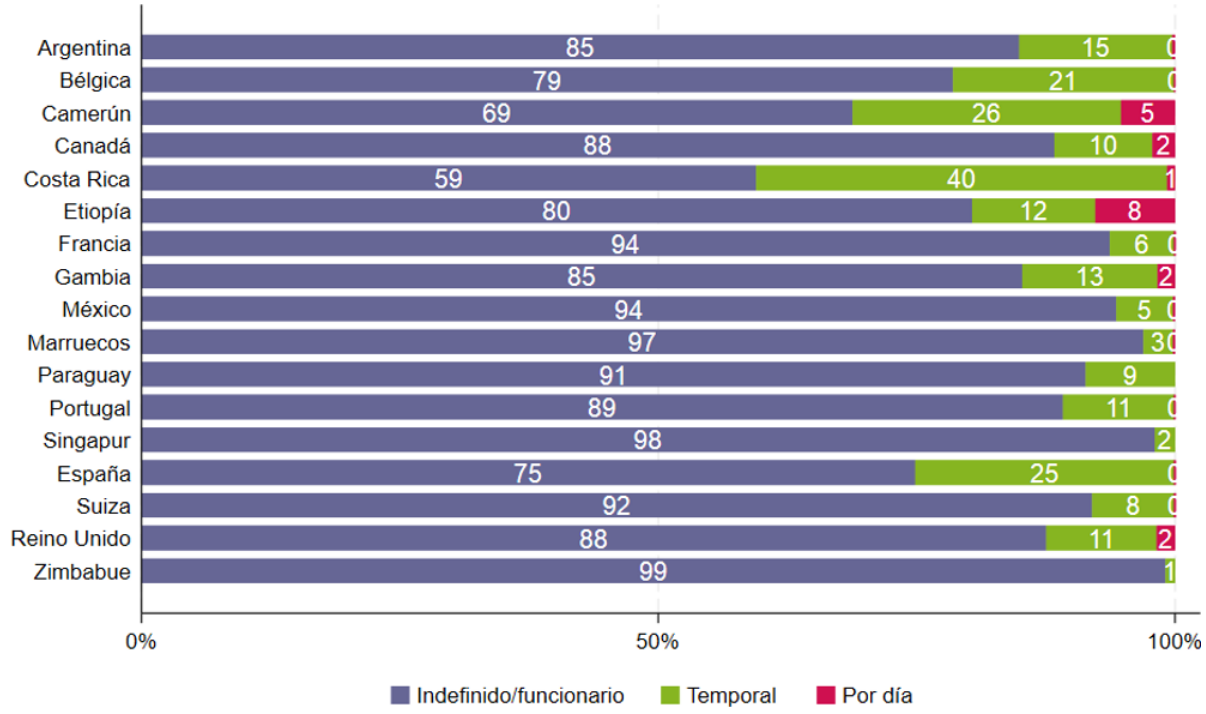


Años de experiencia

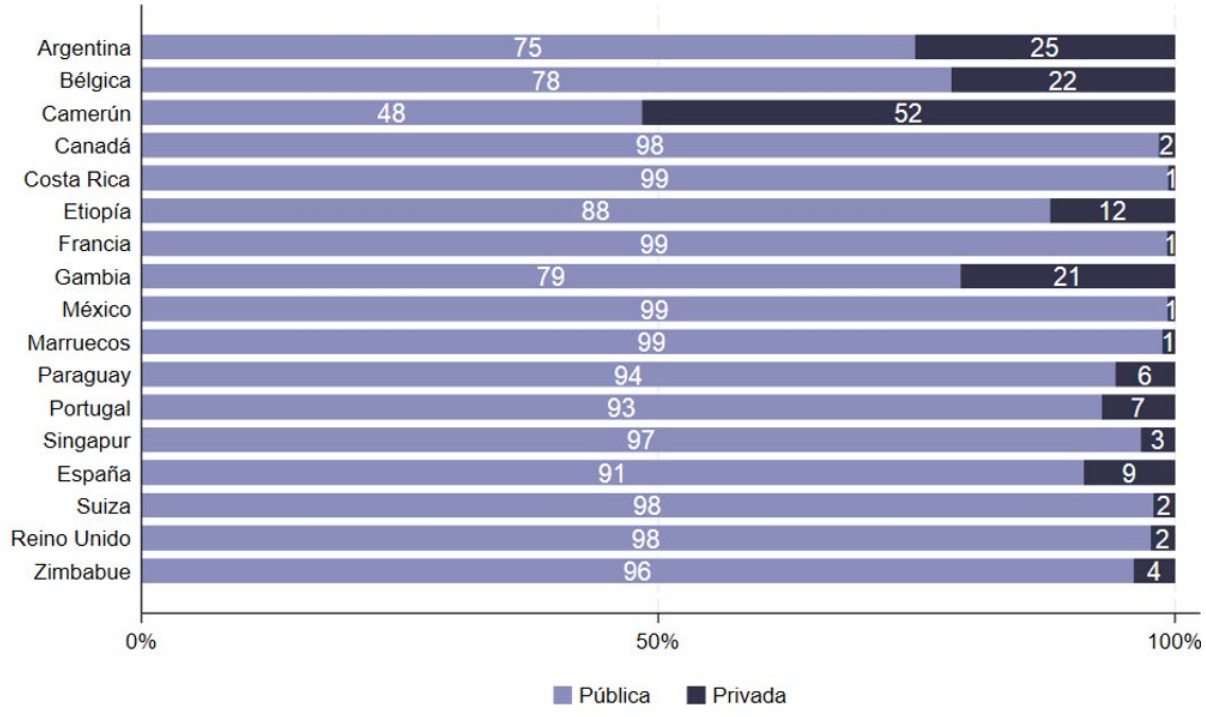


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Tipo de contrato

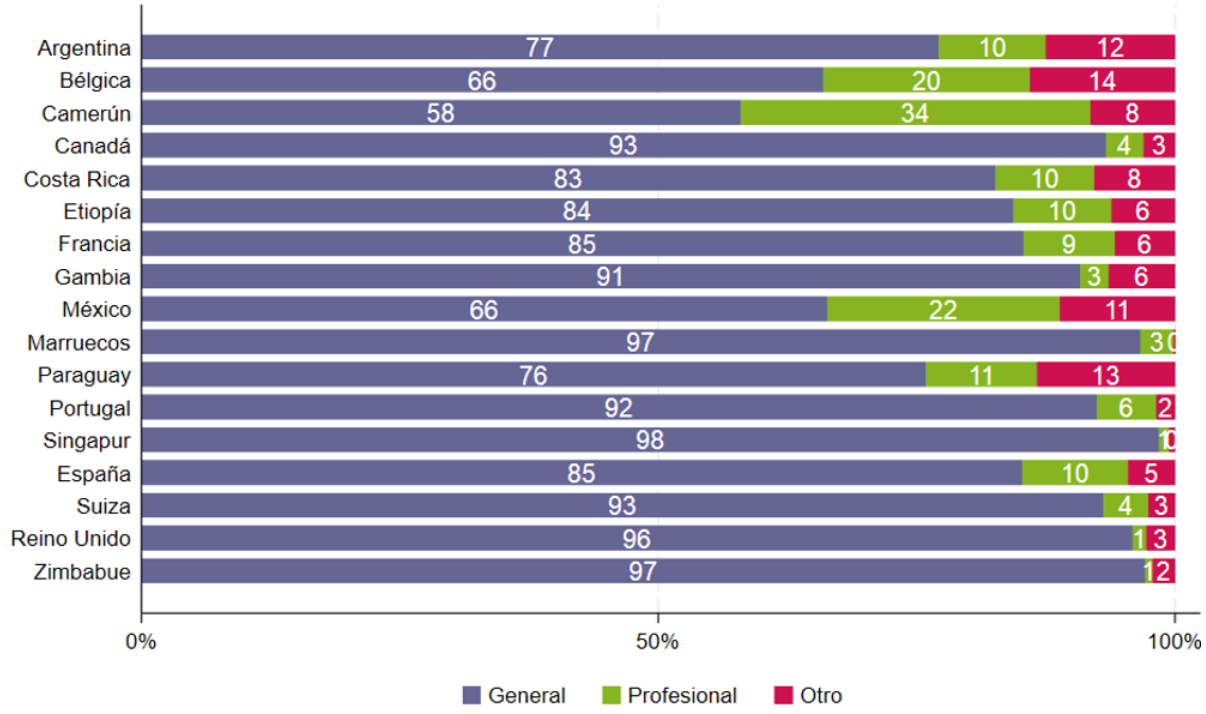


Sector de la institución educativa

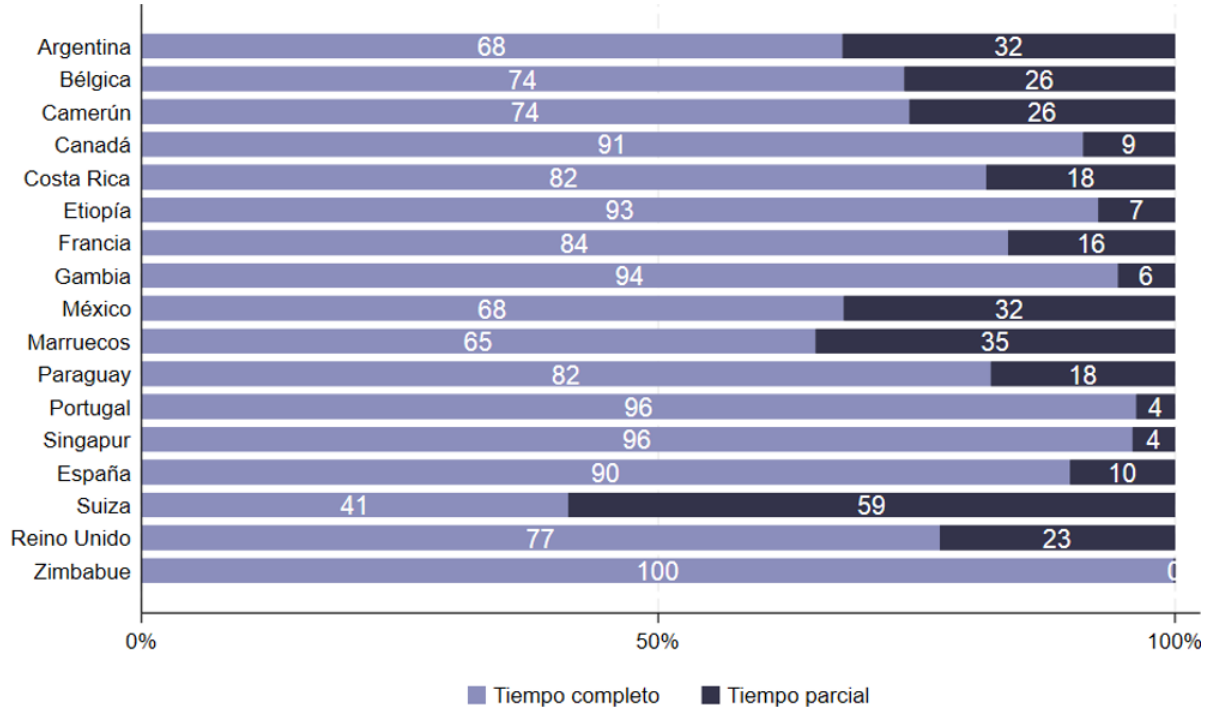


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Tipo de enseñanza

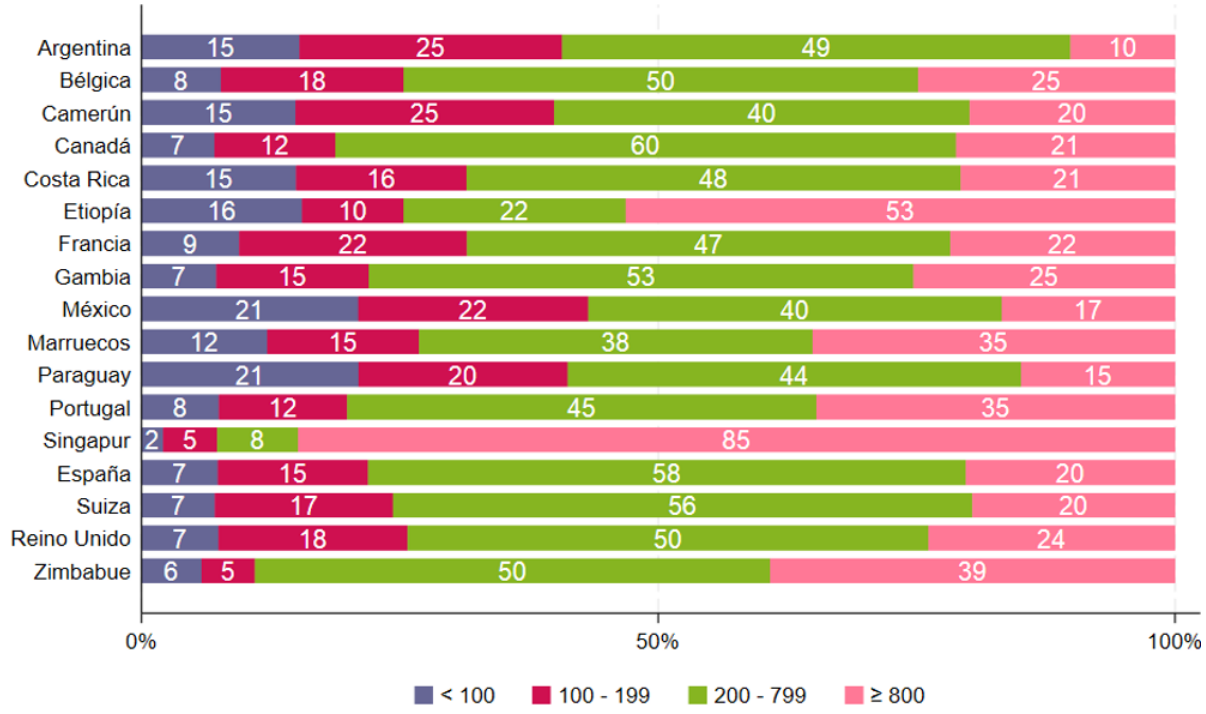


Dedicación laboral

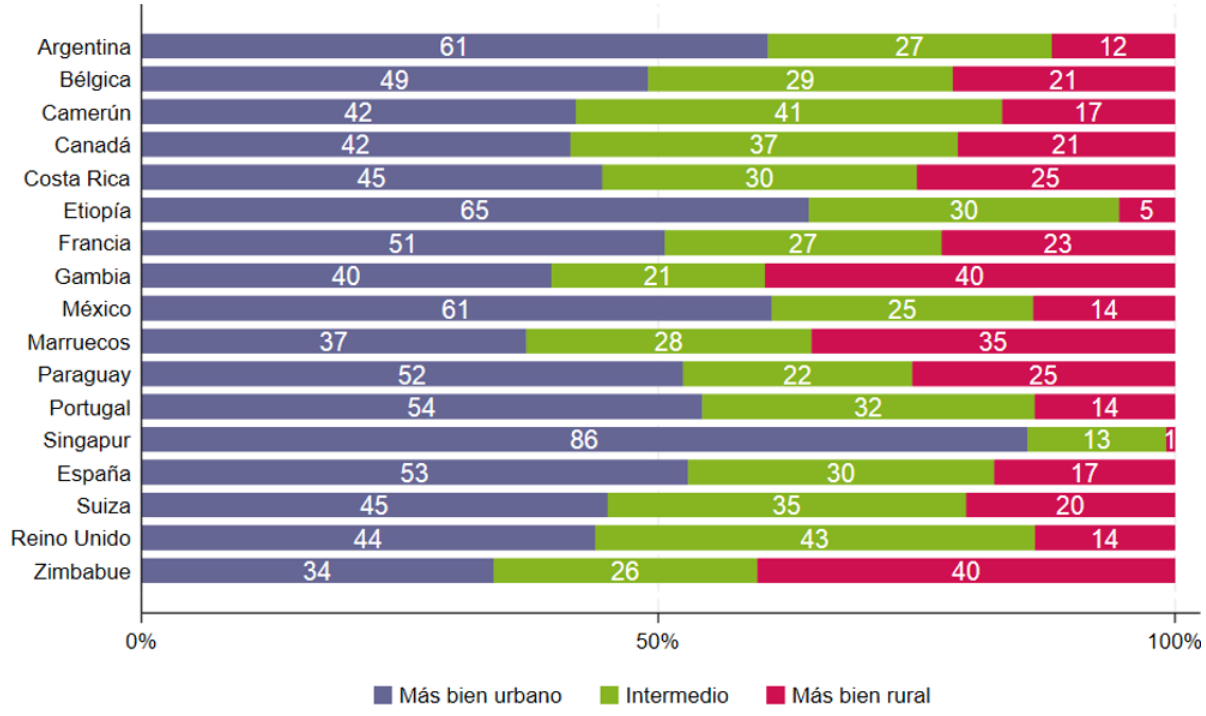


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Número de estudiantes de la institución educativa



Entorno de la institución educativa



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

II. Condiciones y ambiente de trabajo

II.1. Factores organizacionales y motivacionales

*Número de horas trabajadas efectivamente por semana**

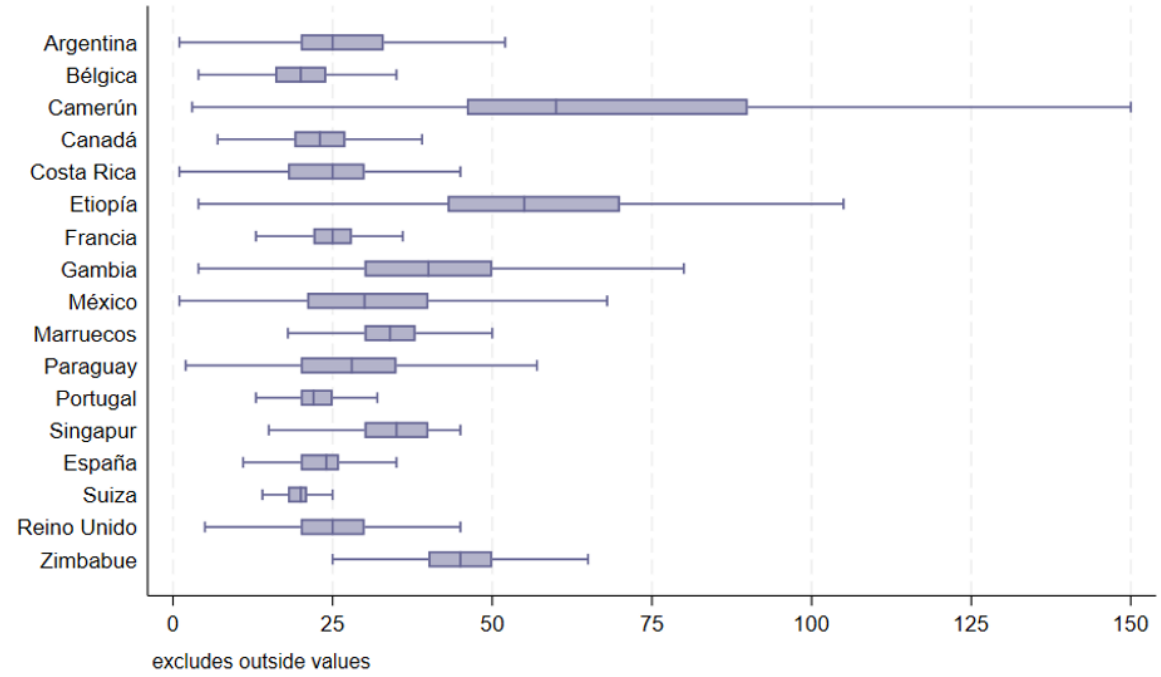
	Edad del alumnado					
	3-11 años			11-18 años		
	Media	Mediana	Desviación-Estándar	Media	Mediana	Desviación-Estándar
País						
Argentina	37.0	39.0	(20.2)	35.8	36.0	(17.9)
Bélgica	38.3	39.0	(9.4)	39.0	40.0	(7.8)
Camerún	36.4	40.0	(12.9)	24.8	21.0	(12.8)
Canadá	44.4	44.0	(11.1)	43.9	40.0	(11.4)
Costa Rica	38.1	40.0	(19.1)	41.7	40.0	(16.3)
Etiopía	25.7	21.0	(19.0)	30.8	32.0	(21.2)
Francia	42.7	42.0	(8.2)	39.8	40.0	(10.0)
Gambia	30.5	30.0	(17.1)	32.5	30.0	(23.3)
México	39.3	30.0	(32.8)	41.7	40.0	(29.3)
Marruecos	32.9	30.0	(8.5)	29.5	24.0	(11.7)
Paraguay	43.7	40.0	(25.1)	41.0	40.0	(25.6)
Portugal	38.0	40.0	(11.7)	39.2	40.0	(11.9)
Singapur	49.9	50.0	(18.3)	51.5	50.0	(17.5)
España	42.1	40.0	(15.5)	43.8	42.0	(15.8)
Suiza	44.3	45.0	(9.4)	44.4	45.0	(9.6)
Reino Unido	47.9	47.0	(7.8)	47.0	45.0	(8.9)
Zimbabue	37.6	40.0	(16.2)	38.1	40.0	(17.5)

** Calculado entre el personal de tiempo completo*

Mediana: valor central de las respuestas. Media: valor promedio de todas las respuestas. Desviación estándar: medida de la dispersión de las respuestas en torno a la media.

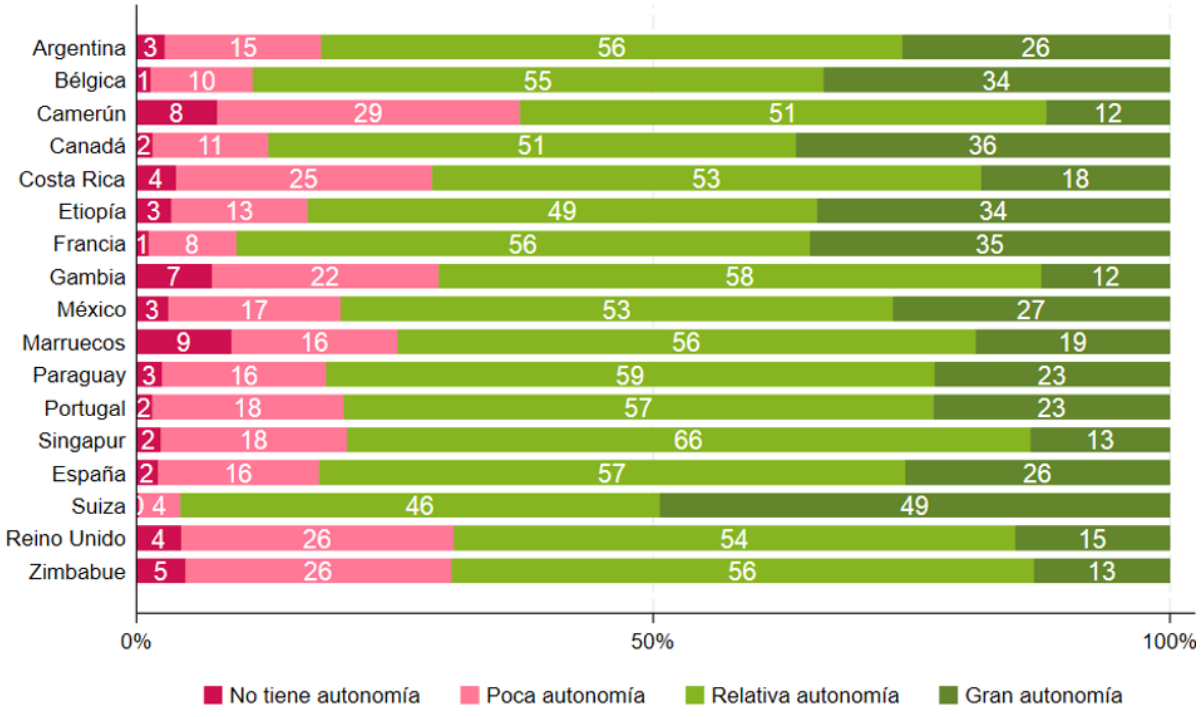
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

*Promedio de estudiantes en la sala de aulas**



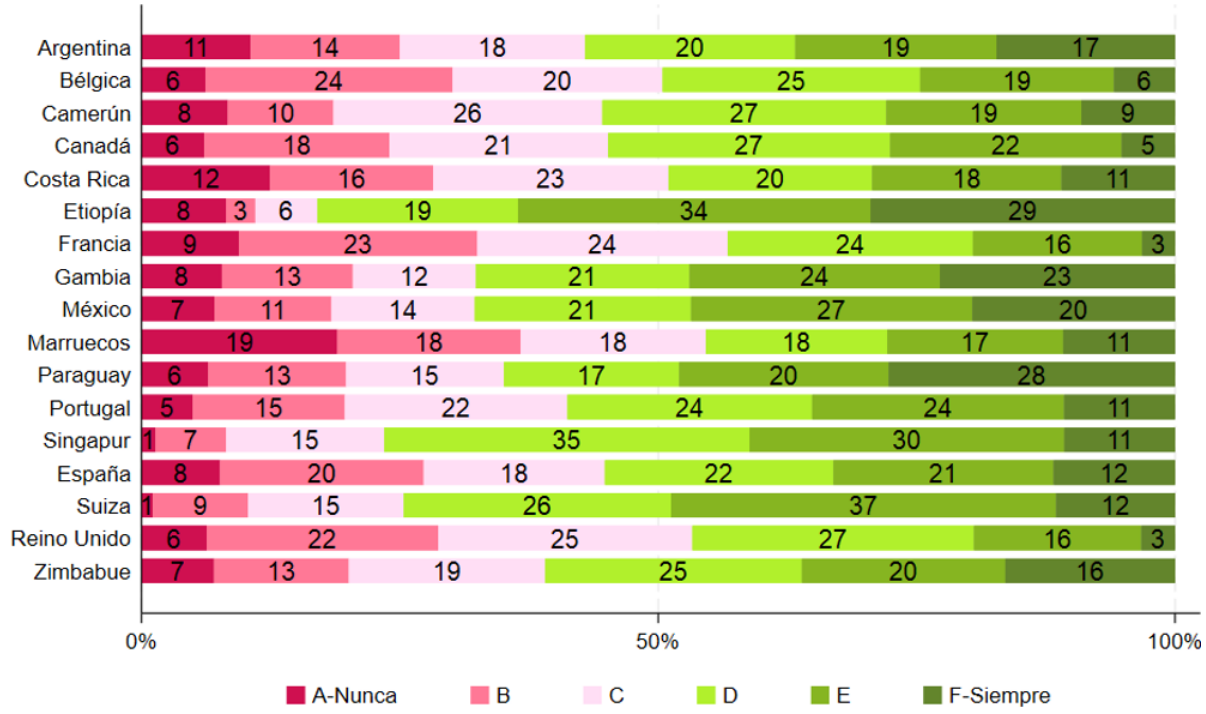
** La caja representa el 50 % central de las respuestas, y sus extremos corresponden a los percentiles 25 y 75. La línea dentro de la caja indica la mediana. Los bigotes muestran la dispersión de los datos más allá del 50 % central. Una caja más ancha indica una mayor variabilidad en las respuestas.*

¿Cuánta autonomía tiene en su trabajo?

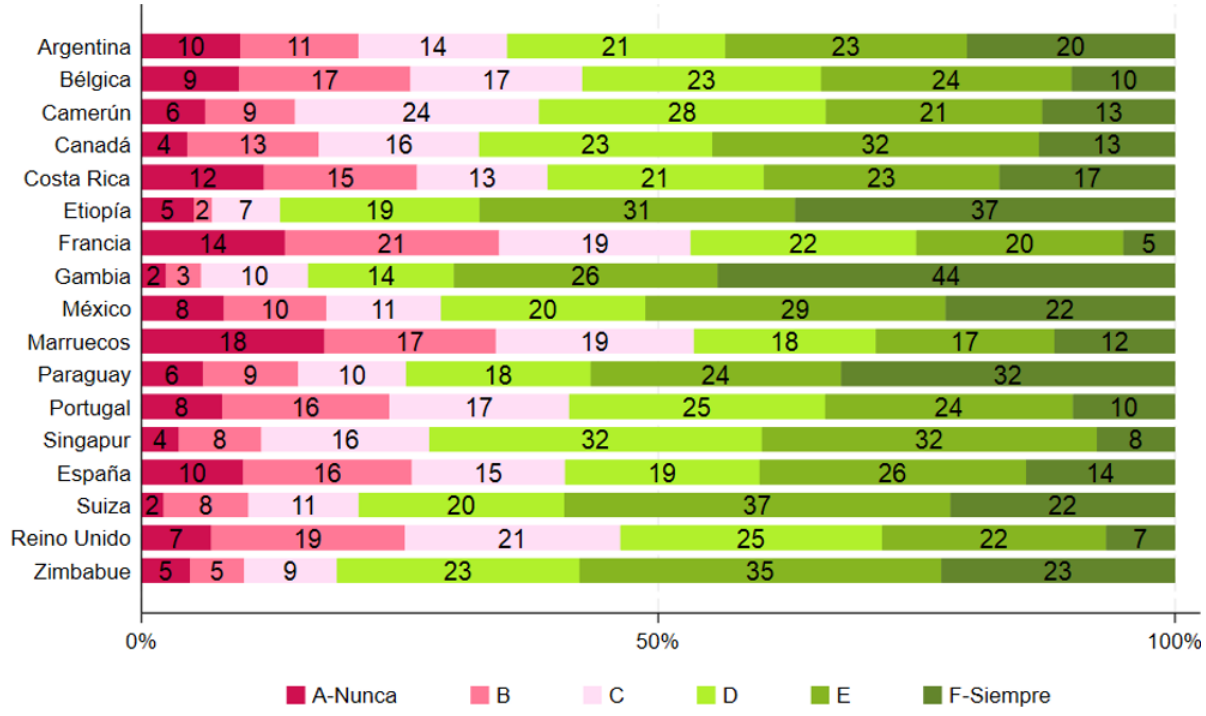


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

En el trabajo, ¿se le informa con antelación sobre las decisiones importantes?

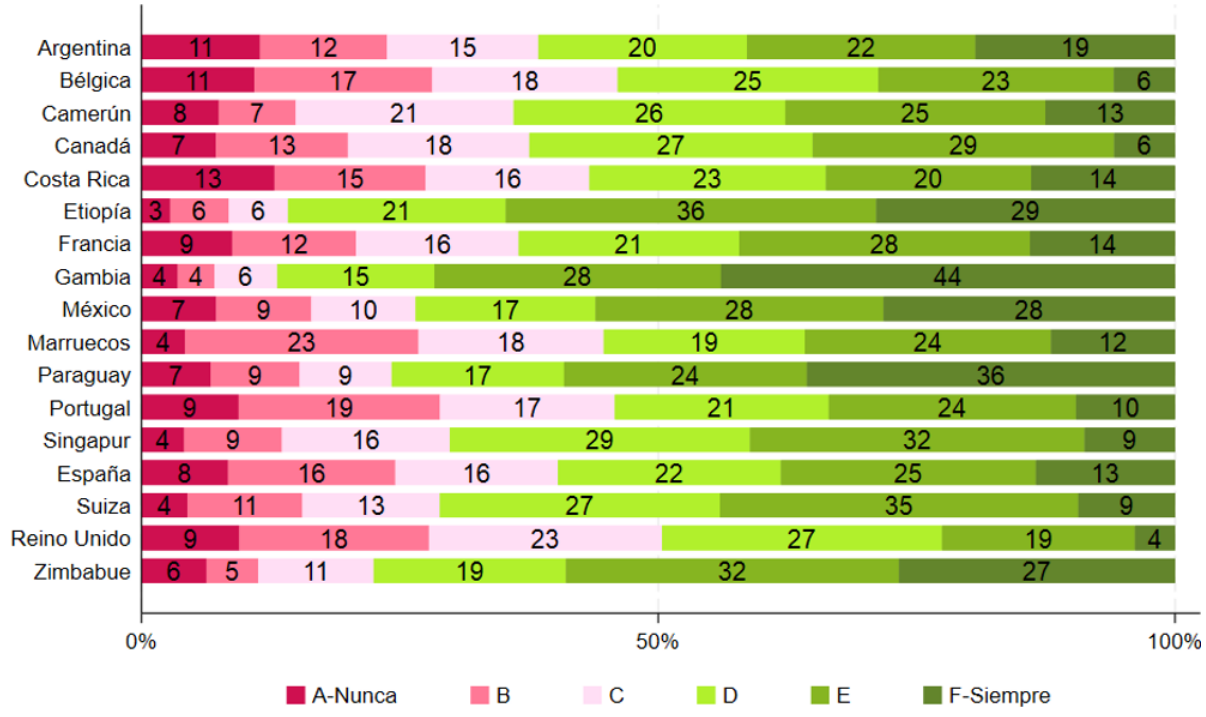


¿Su trabajo es reconocido y valorado por la dirección y/o sus superiores?

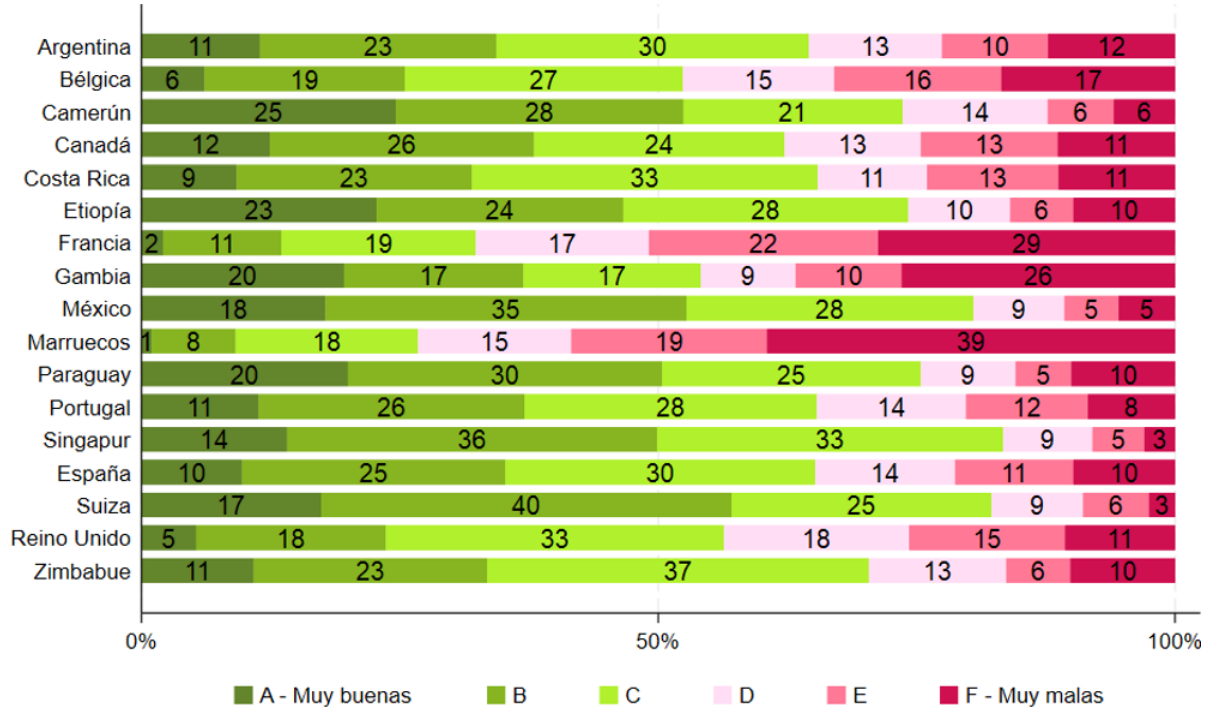


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

En su institución educativa, ¿se toman decisiones importantes en equipo?

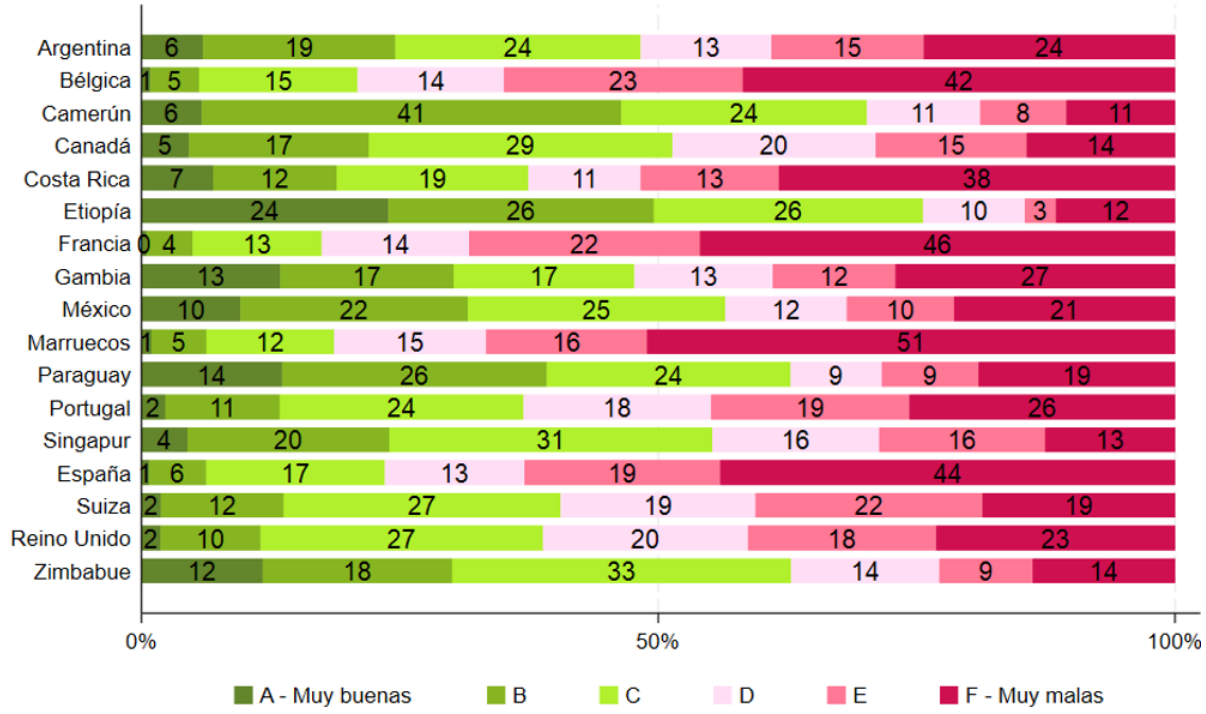


Evaluación de oportunidades de capacitación

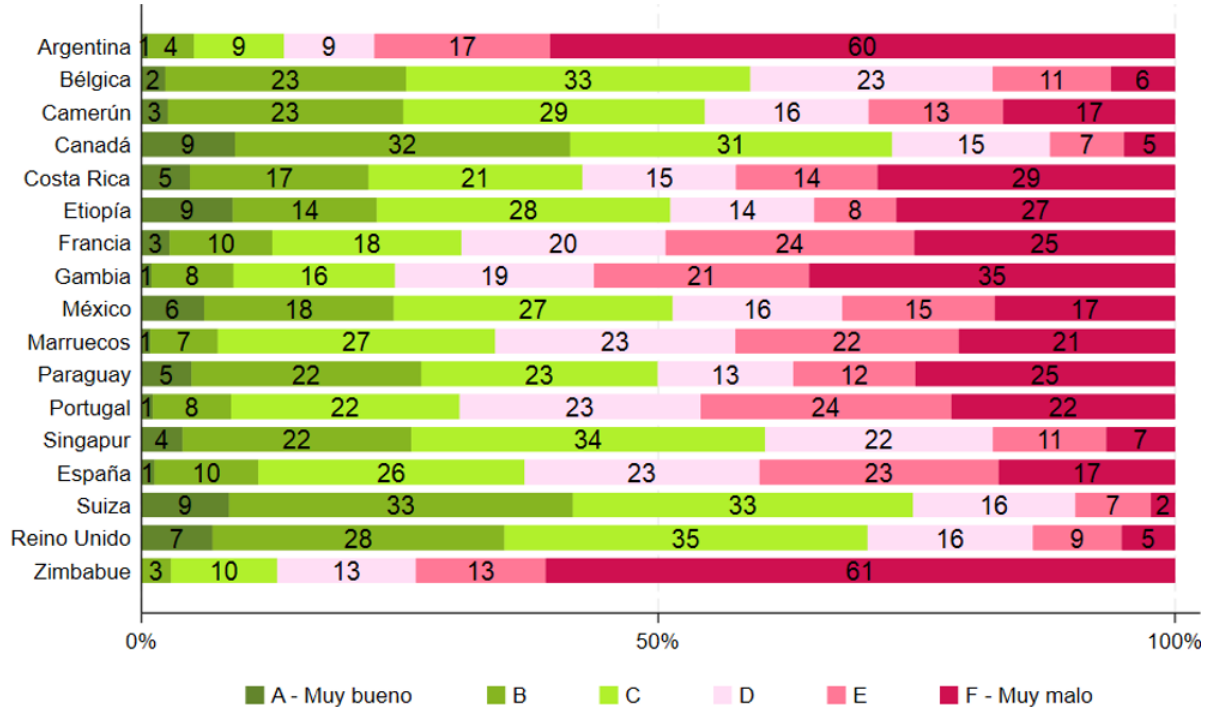


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Evaluación de oportunidades de ascenso



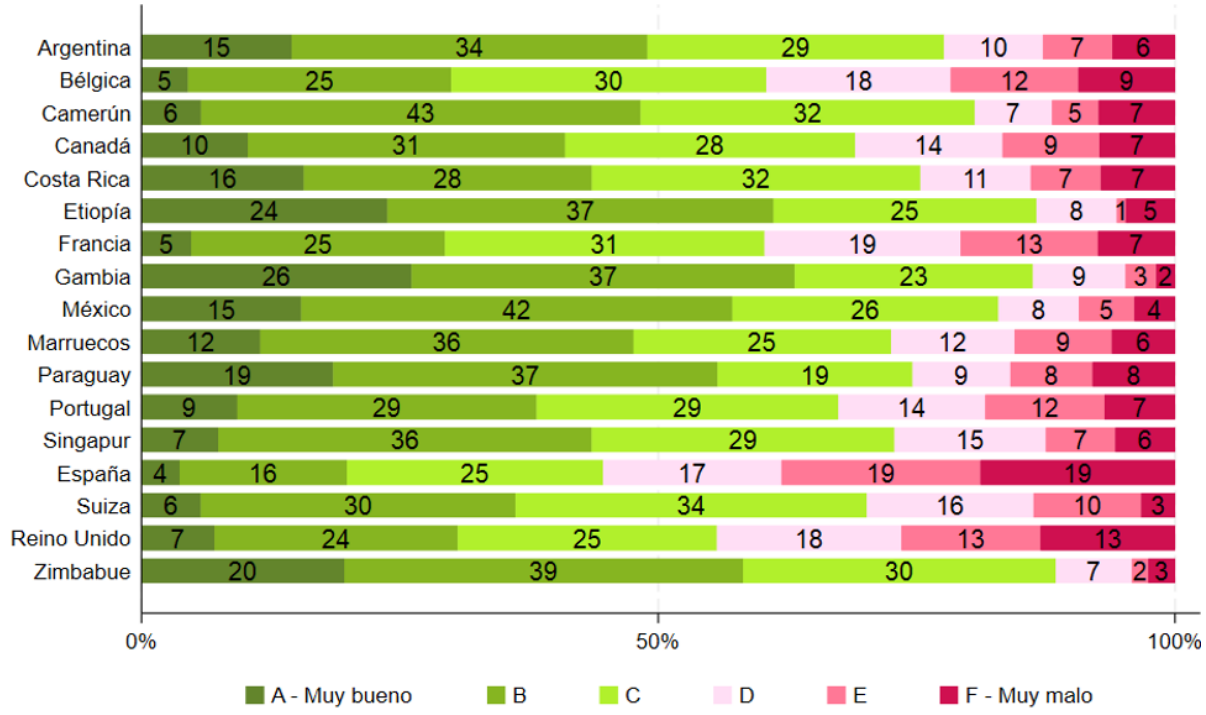
Evaluación del salario



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

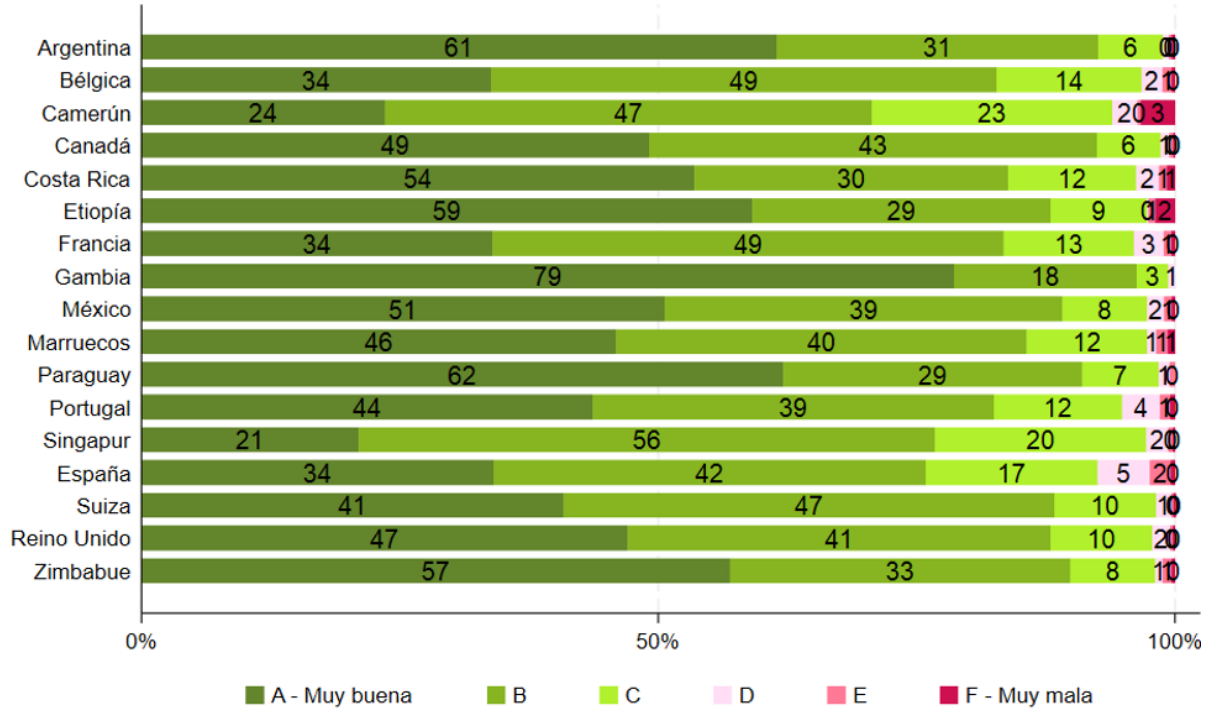
II.2. Las relaciones sociales en el trabajo

Nivel de disciplina del estudiantado



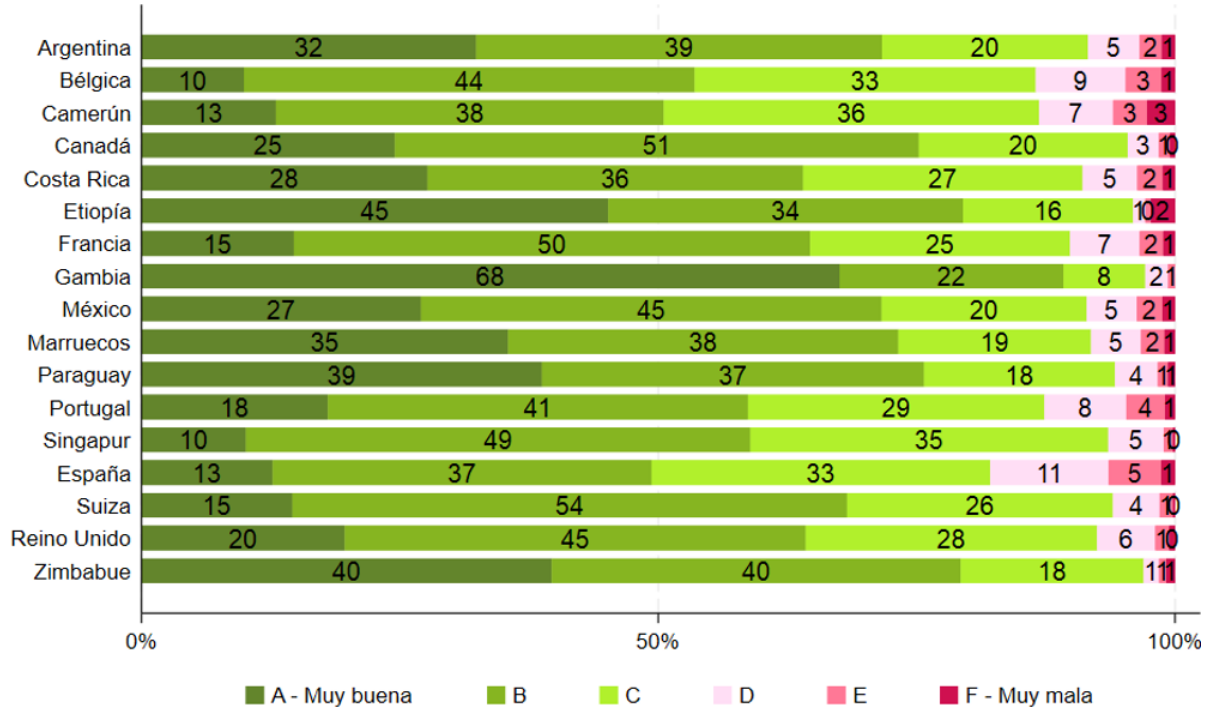
En la actualidad, ¿cómo calificaría la calidad de su relación con las siguientes personas?

La calidad de su relación con el estudiantado

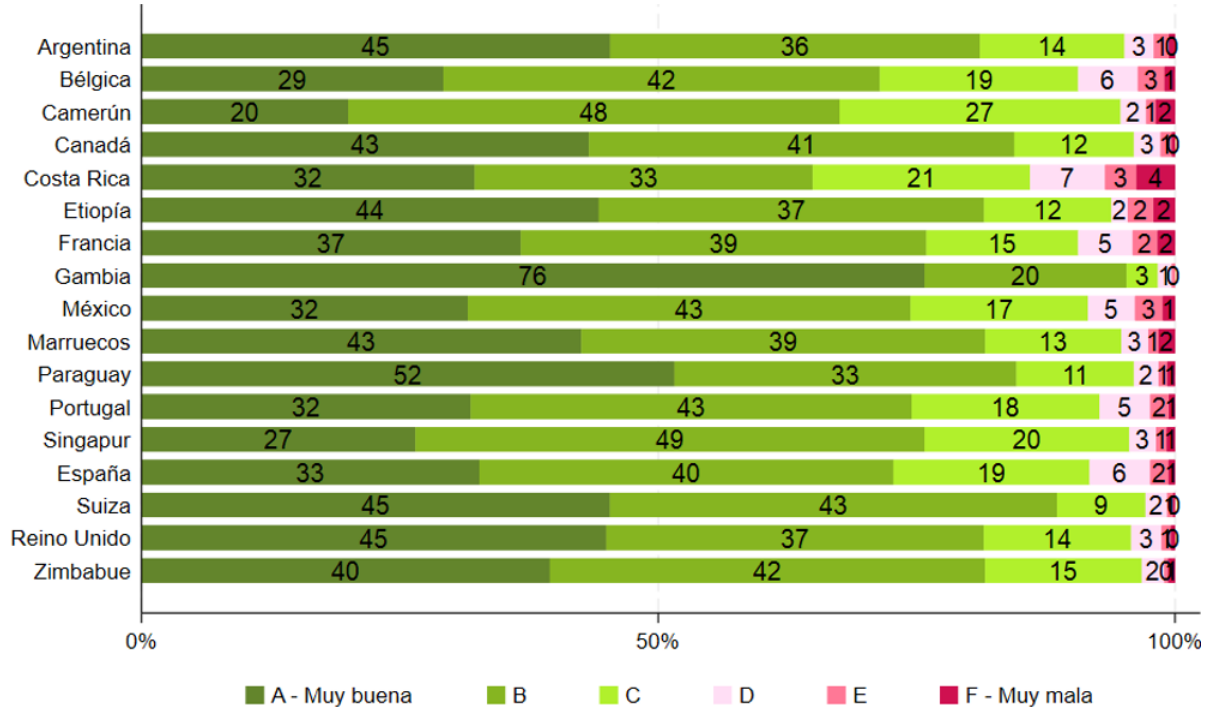


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

La calidad de su relación con las familias del estudiantado

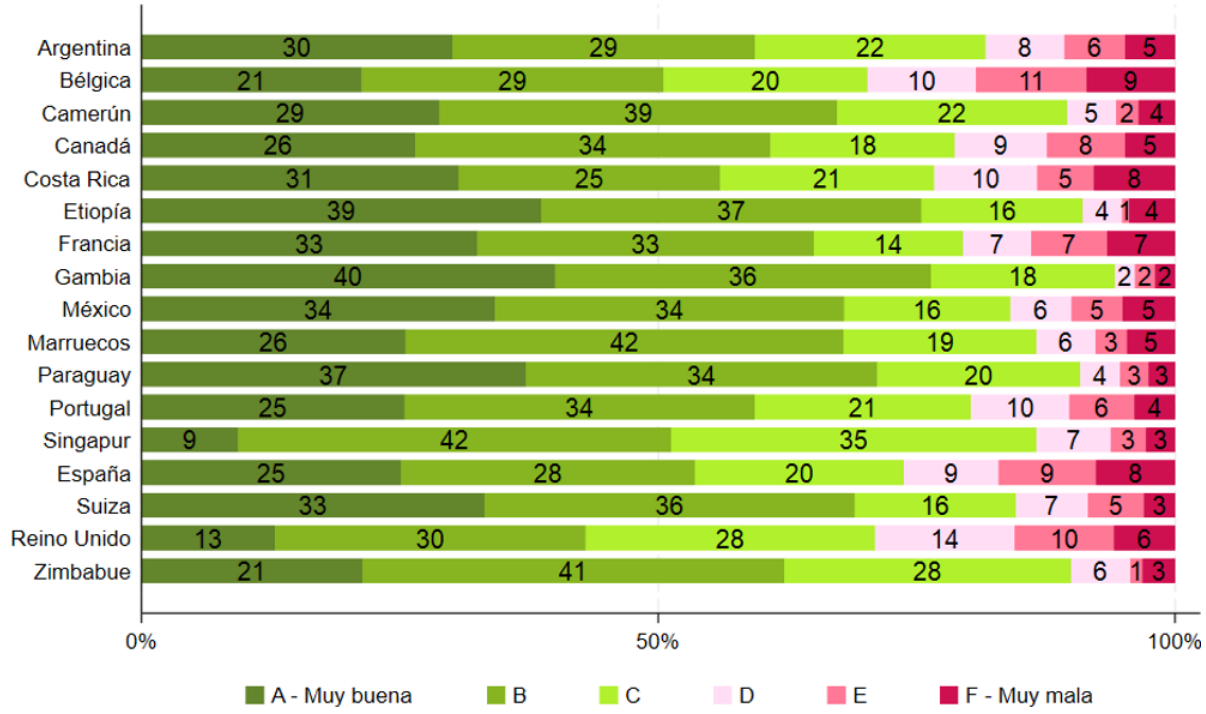


La calidad de su relación con sus colegas

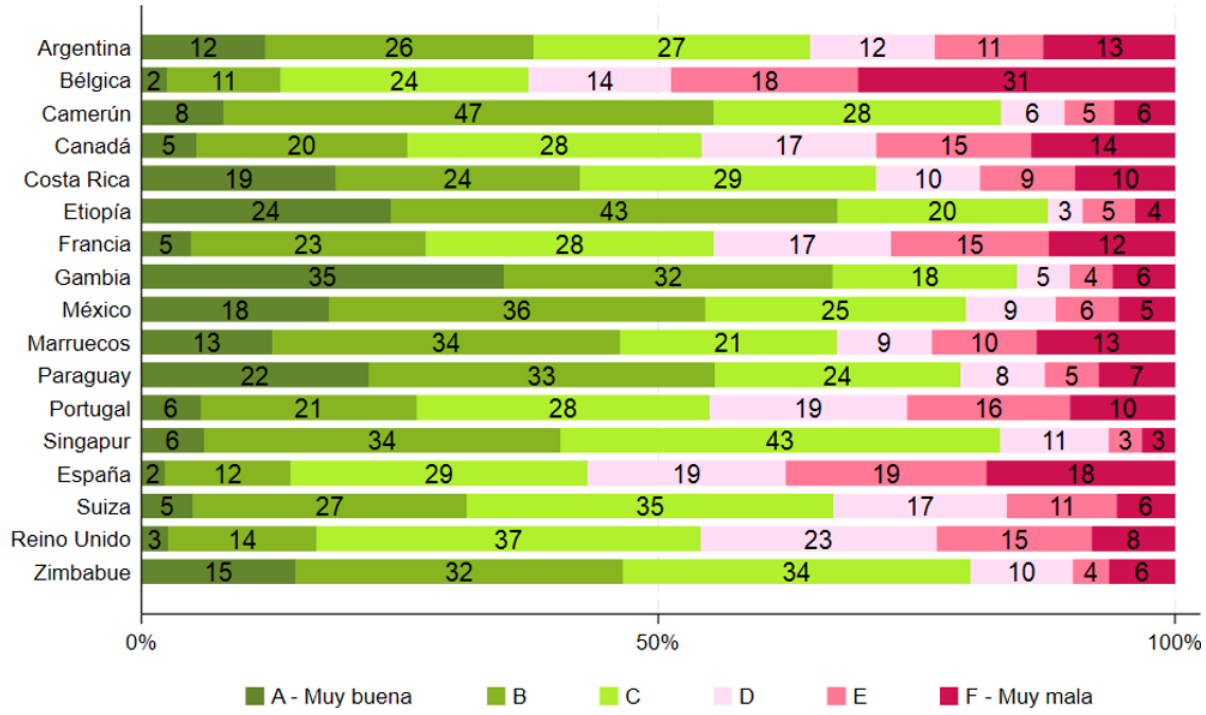


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

La calidad de su relación con la dirección de la institución educativa



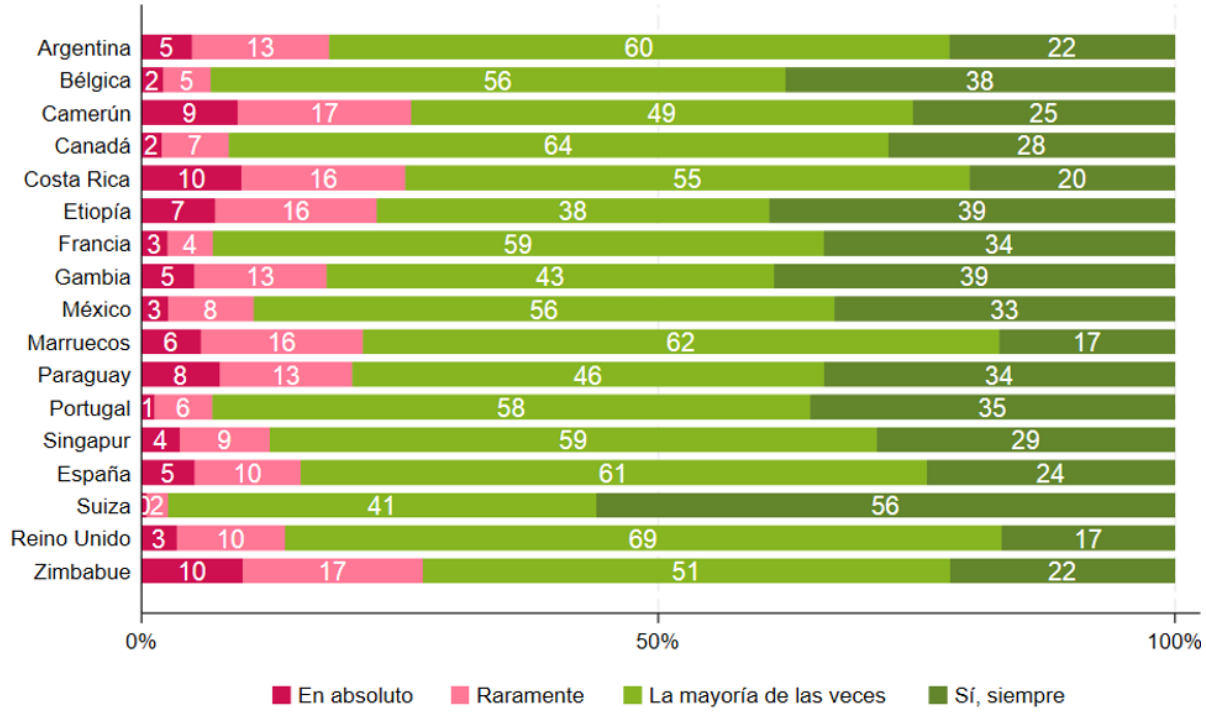
La calidad de su relación con la autoridad educativa



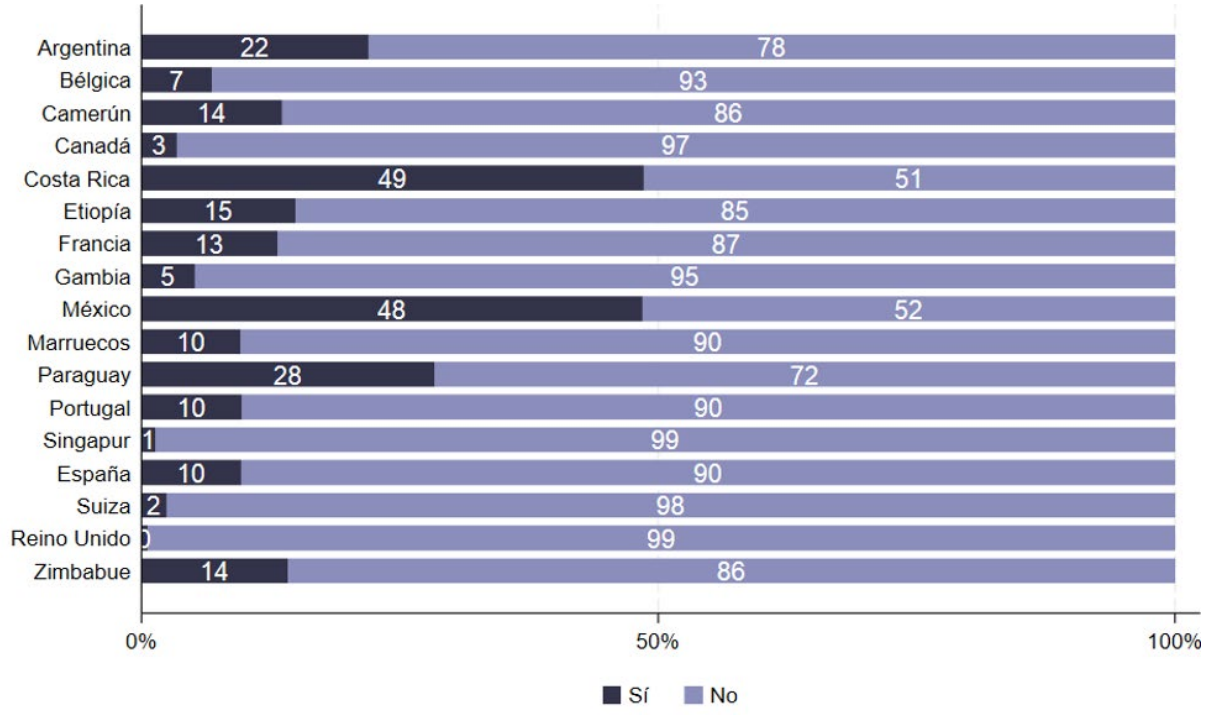
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

II.3. Seguridad personal y violencia en el trabajo

¿Se siente seguro/a en su lugar de trabajo?

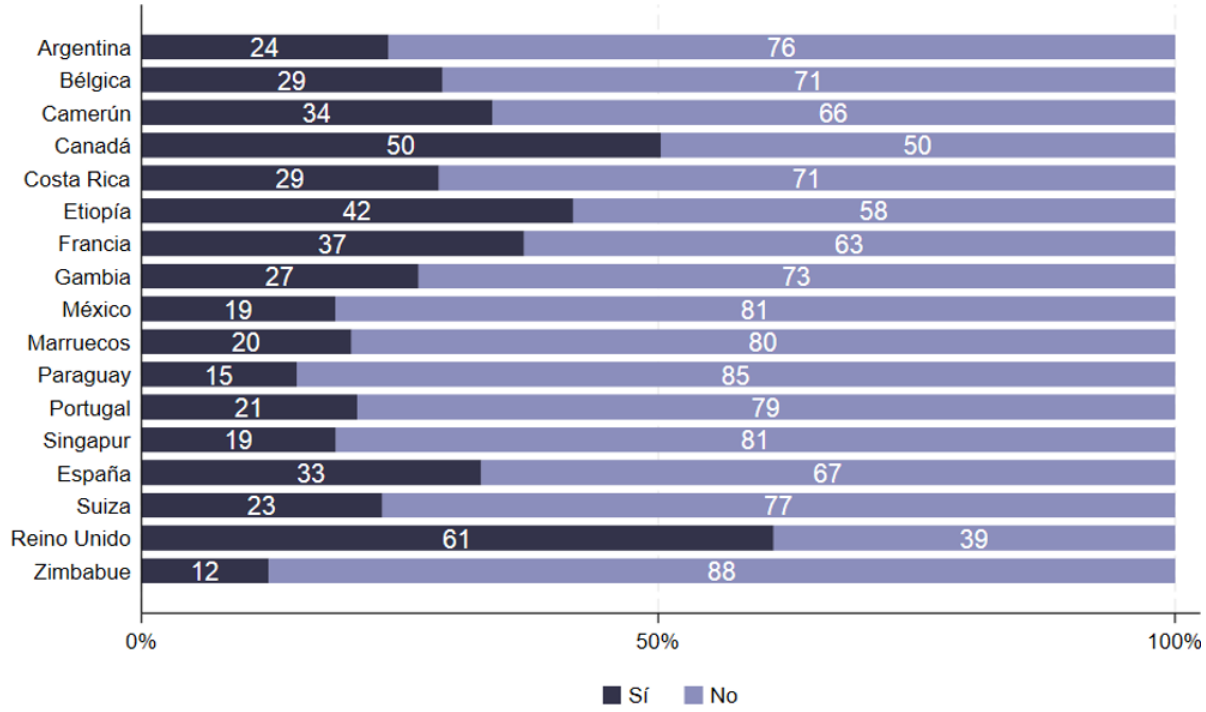


Institución educativa situada en una zona de conflicto o de inseguridad

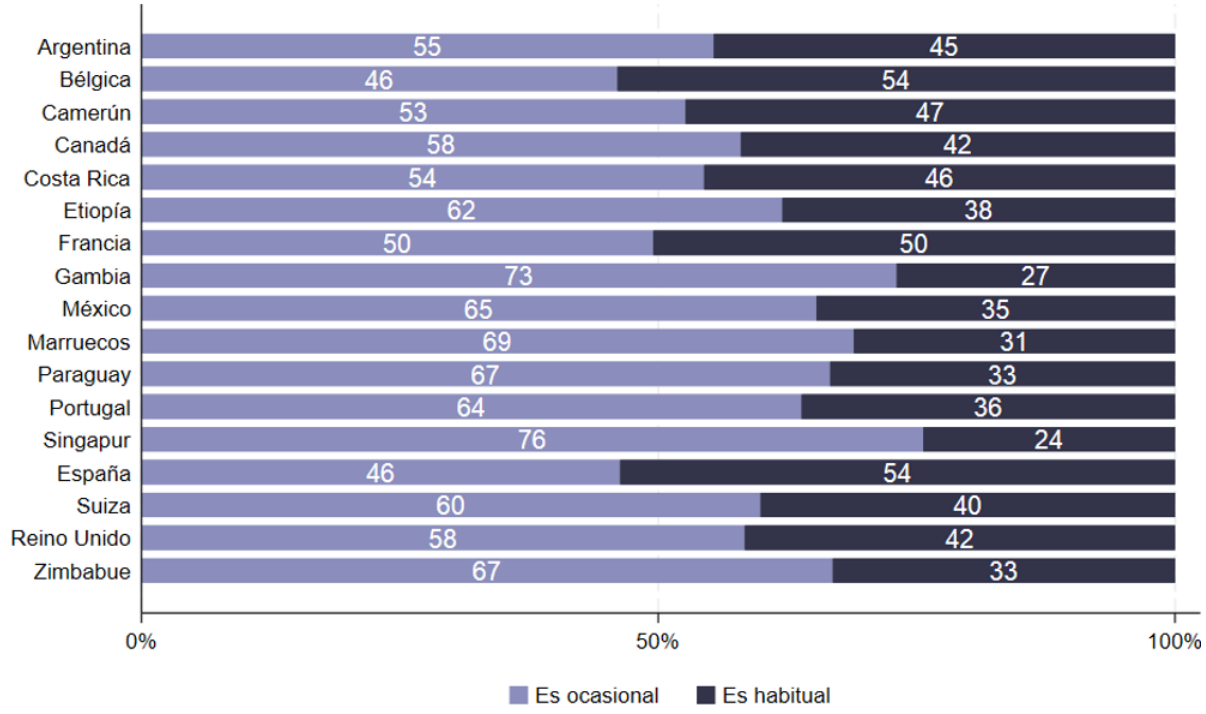


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

¿Ha experimentado algún tipo de violencia en el trabajo en los últimos 12 meses?



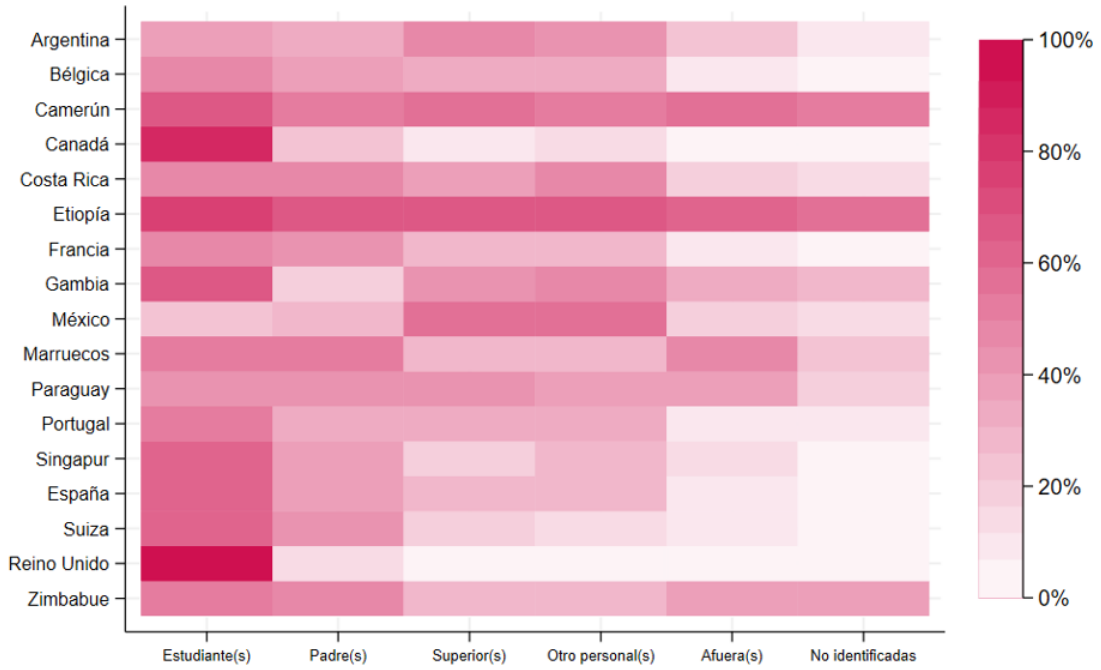
*Patrón de violencia**



**Porcentajes calculados a partir de la muestra de personas encuestadas que han sido víctimas de al menos un acto de violencia.*

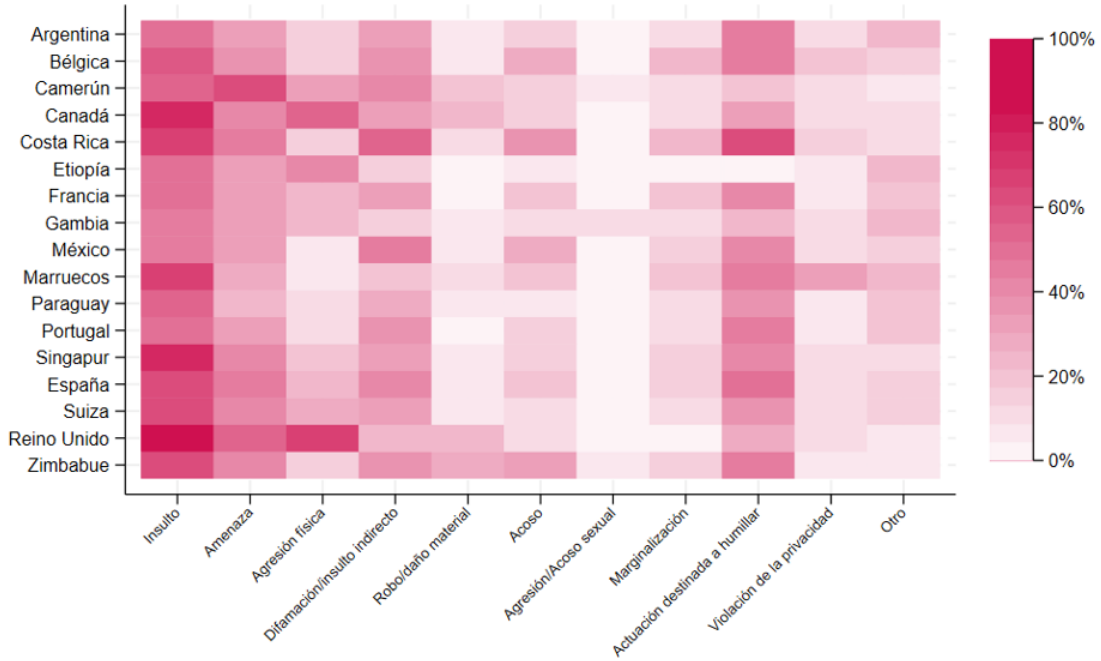
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

*¿Quiénes perpetraron estos actos de violencia?**



**Porcentajes calculados a partir de la muestra de personas encuestadas que han sido víctimas de al menos un acto de violencia.*

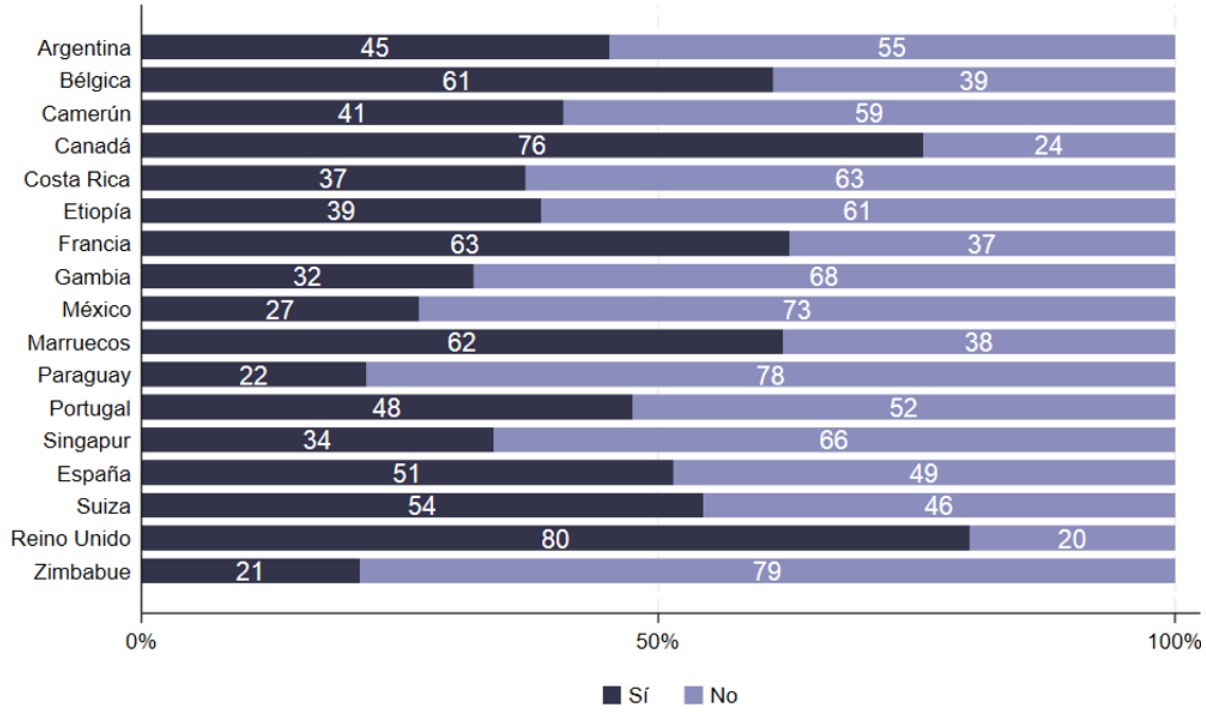
*¿Qué tipos de violencia ha experimentado?***



***Porcentajes calculados a partir de la muestra de personas encuestadas que han sido víctimas de al menos un acto de violencia, independientemente del autor de quién haya perpetrado el acto.*

Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

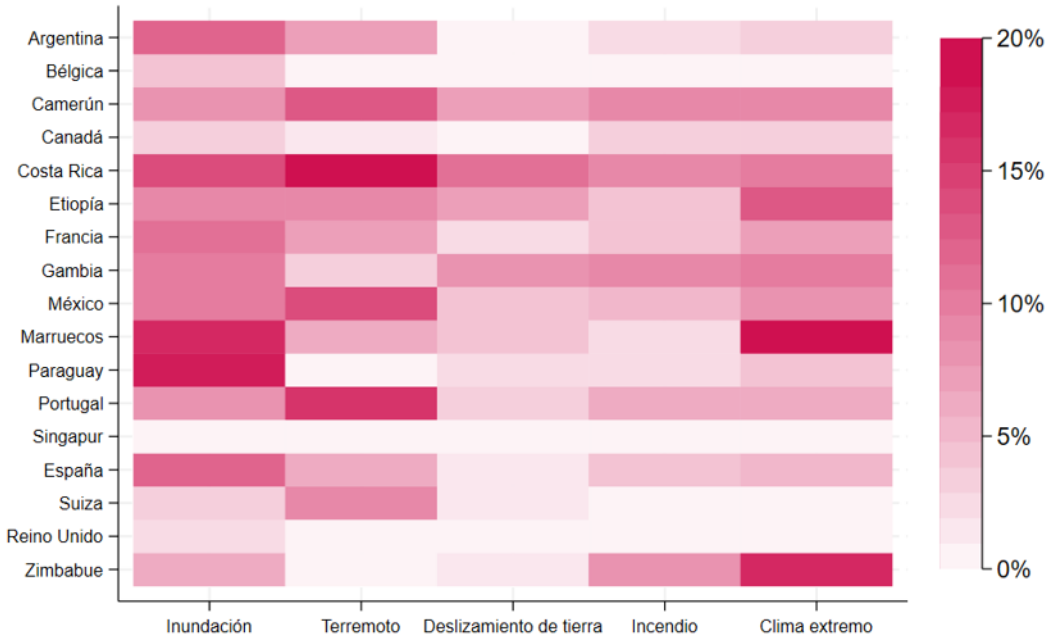
¿Ha sido testigo/a de violencia en su lugar de trabajo en los últimos 12 meses?



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

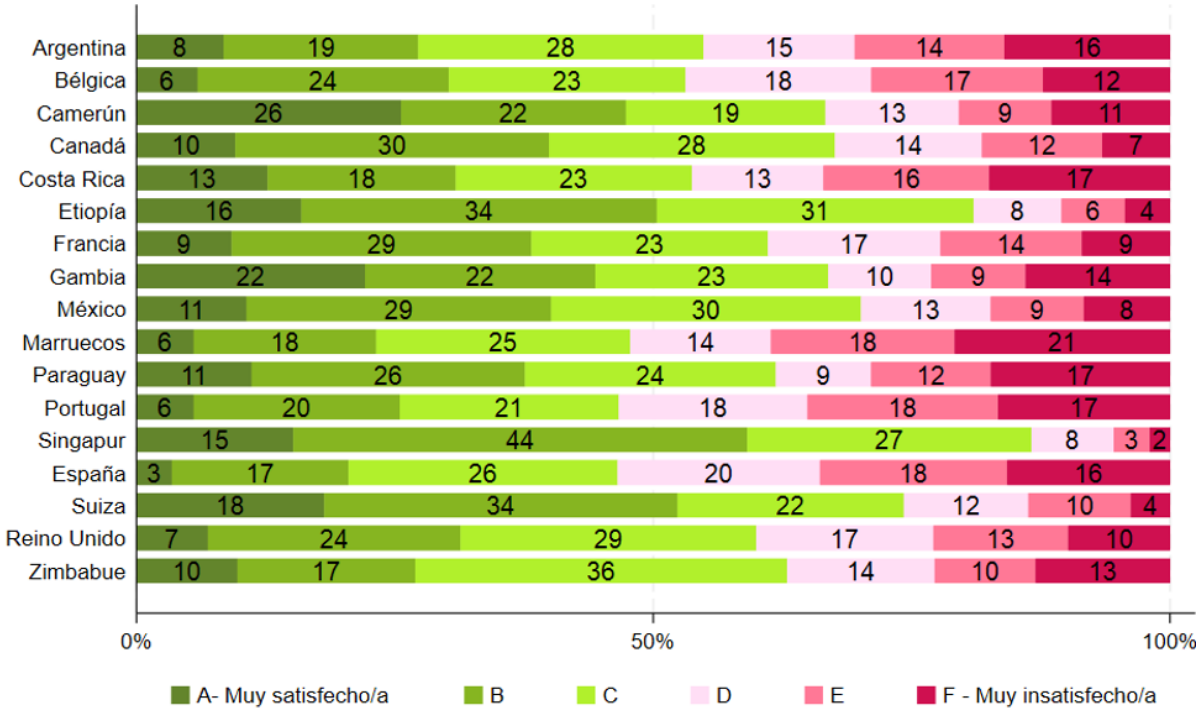
II.4. Entorno físico

La institución educativa está ubicada en alguna zona natural de riesgo



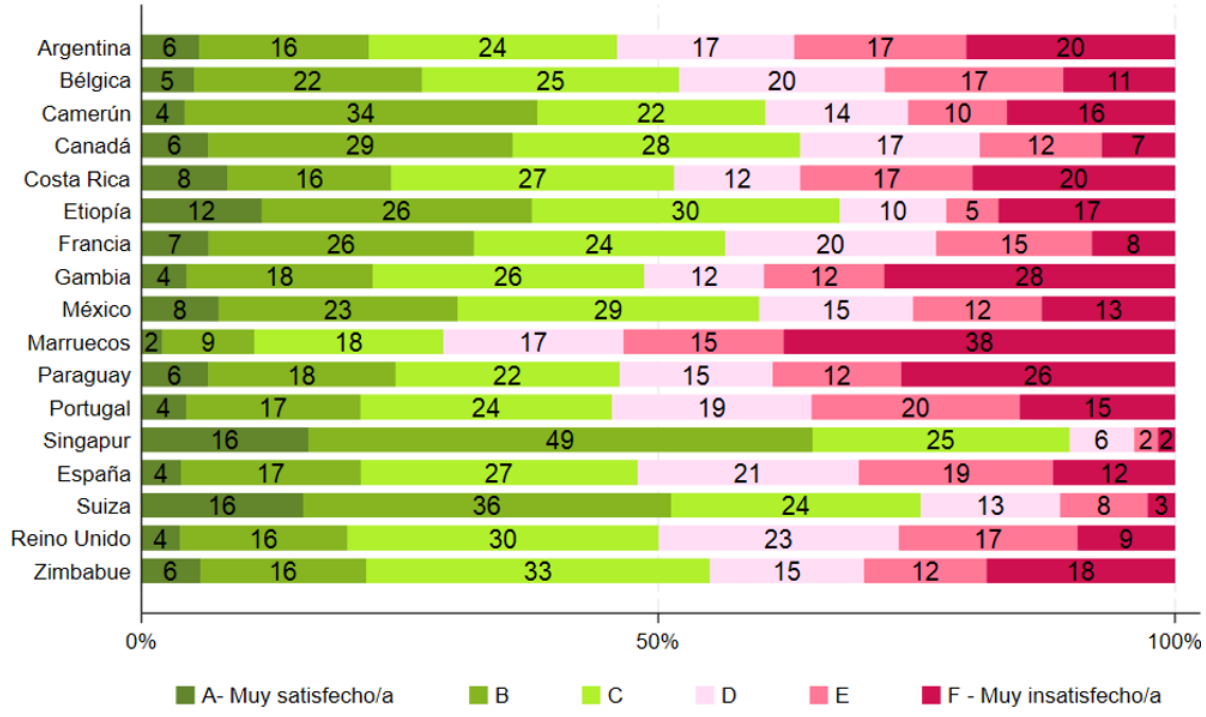
En su institución educativa, ¿está satisfecho/a con los siguientes aspectos?

Las condiciones de la infraestructura

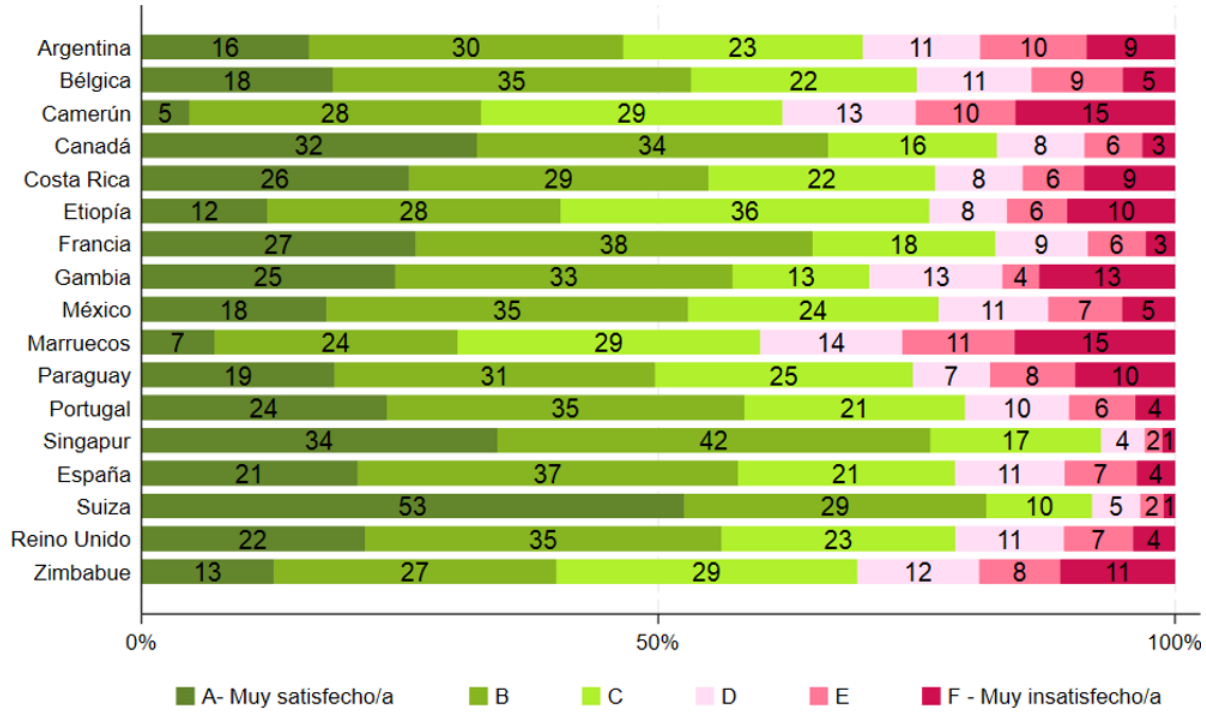


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Las condiciones materiales (espacios, material pedagógico, internet, etc.)

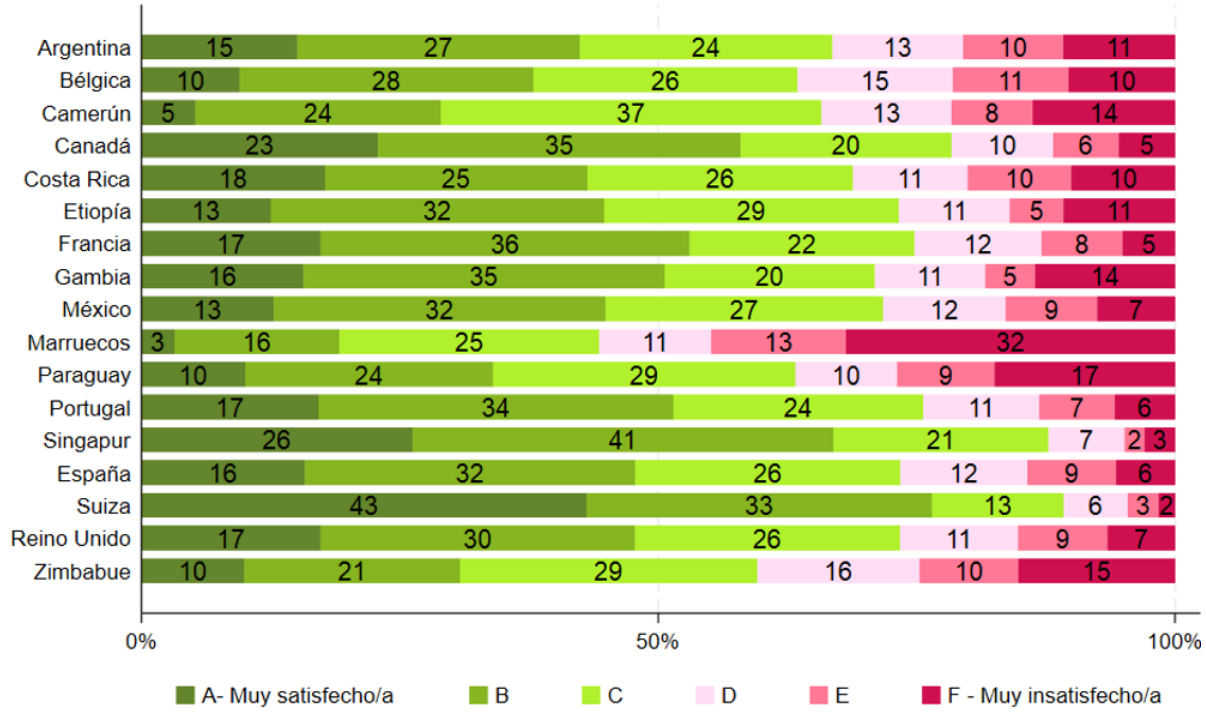


Los servicios básicos (electricidad, agua potable, etc.)

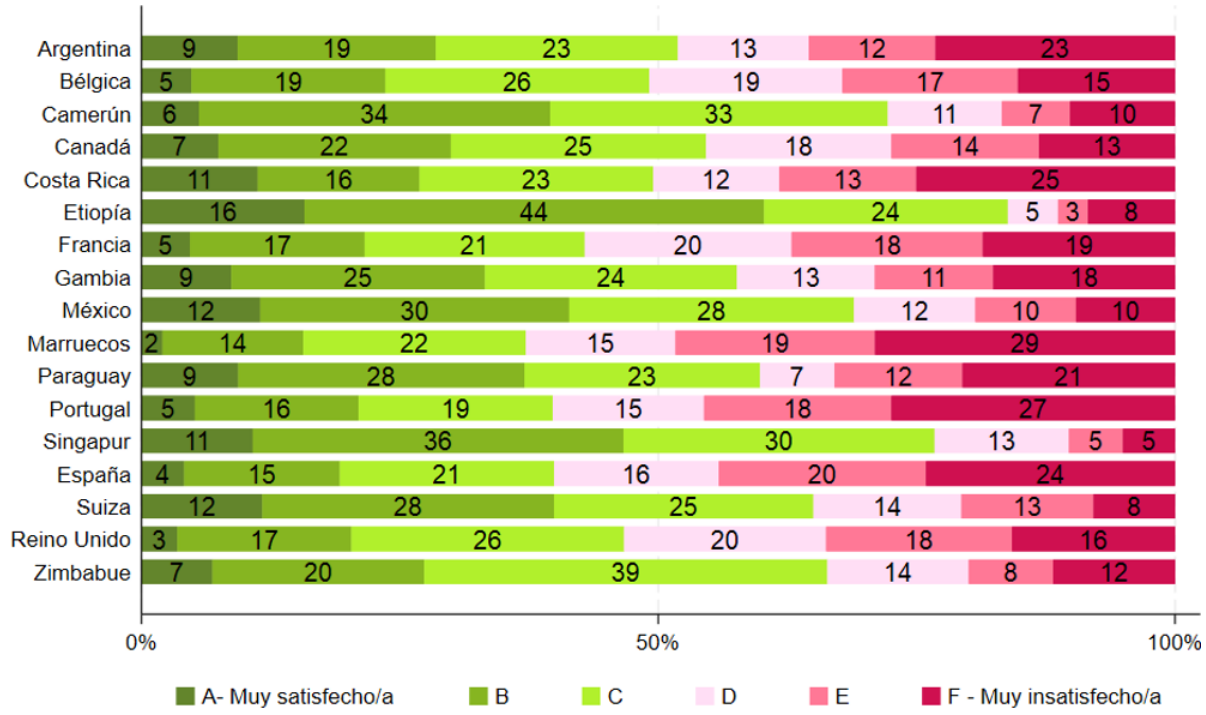


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Las condiciones de higiene (aseos, alcantarillado, desechos, etc.)

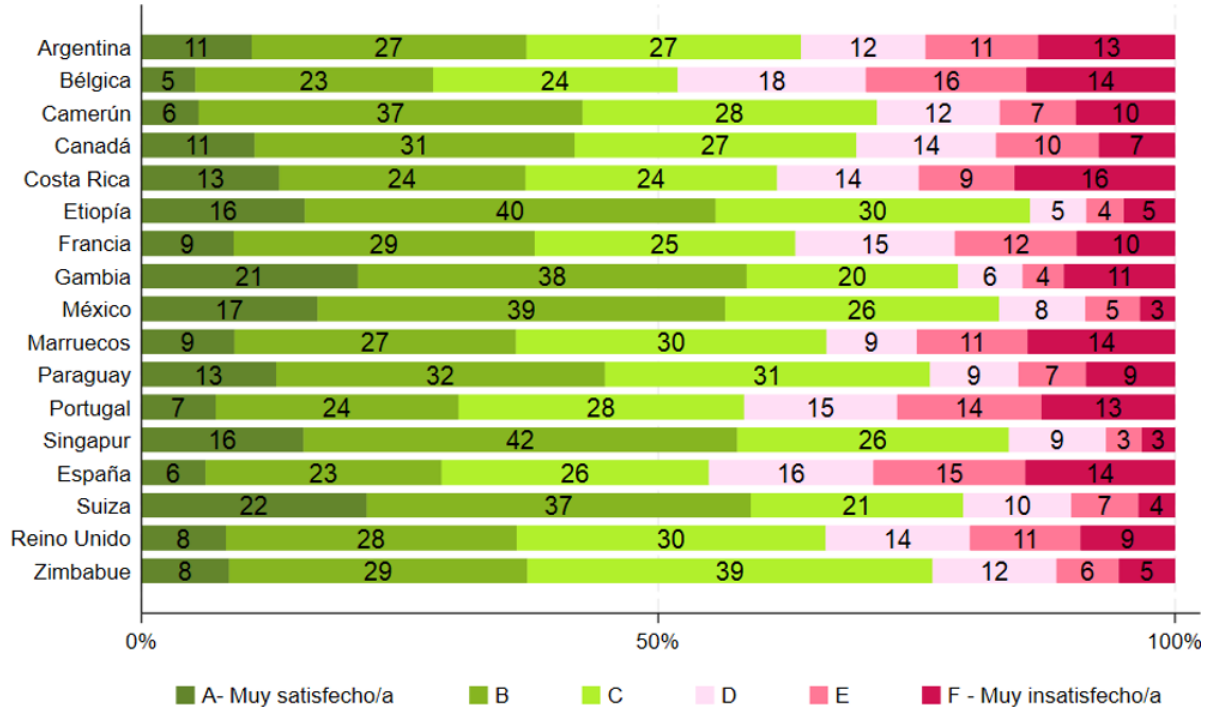


Las condiciones de temperatura en su lugar de trabajo

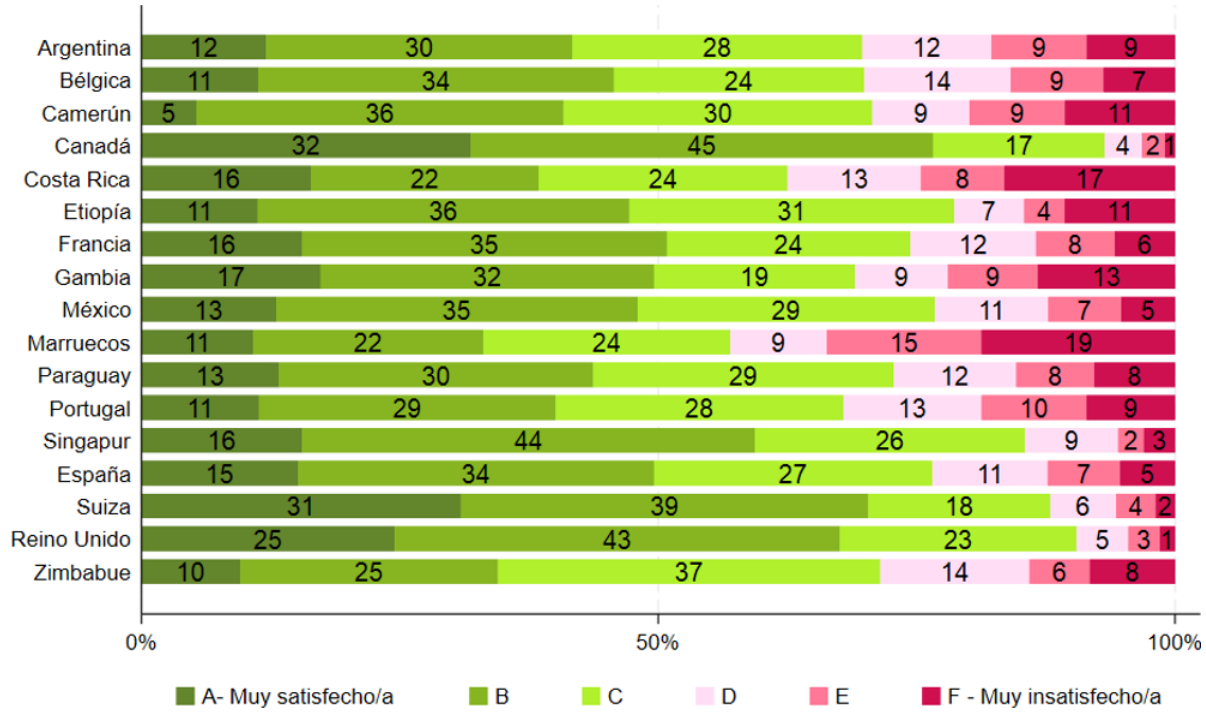


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

El nivel de ruido dentro de las instalaciones

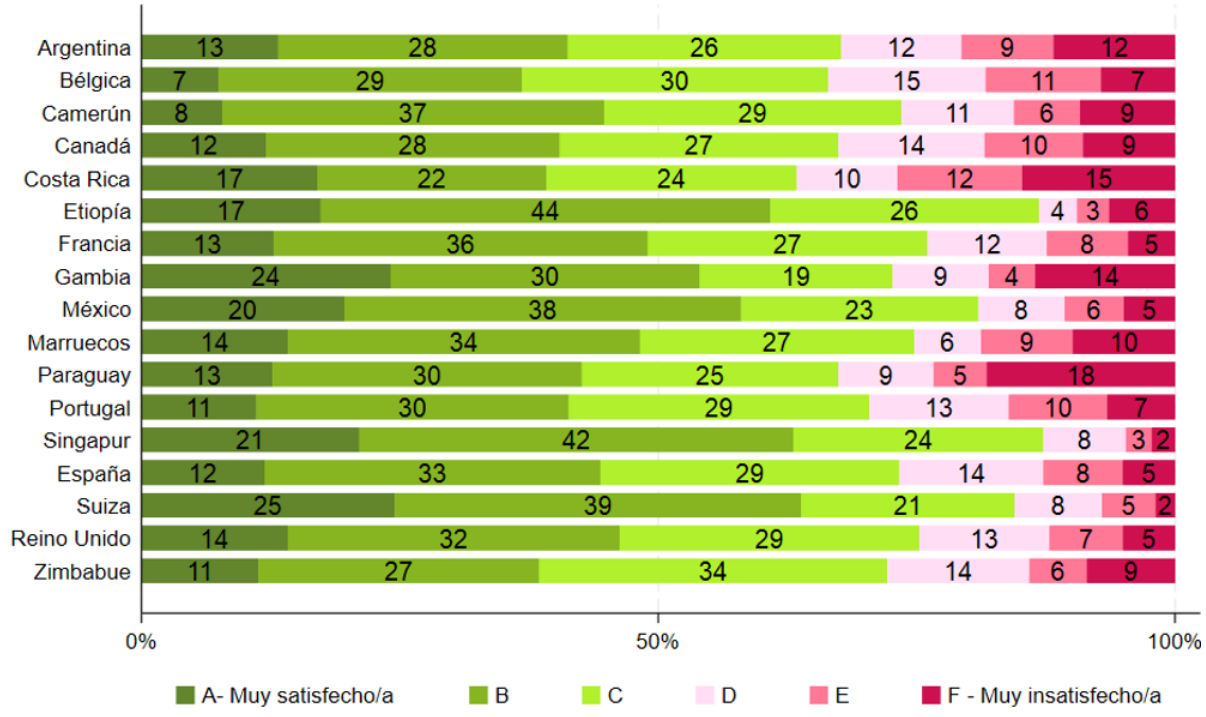


El nivel de ruido fuera de las instalaciones

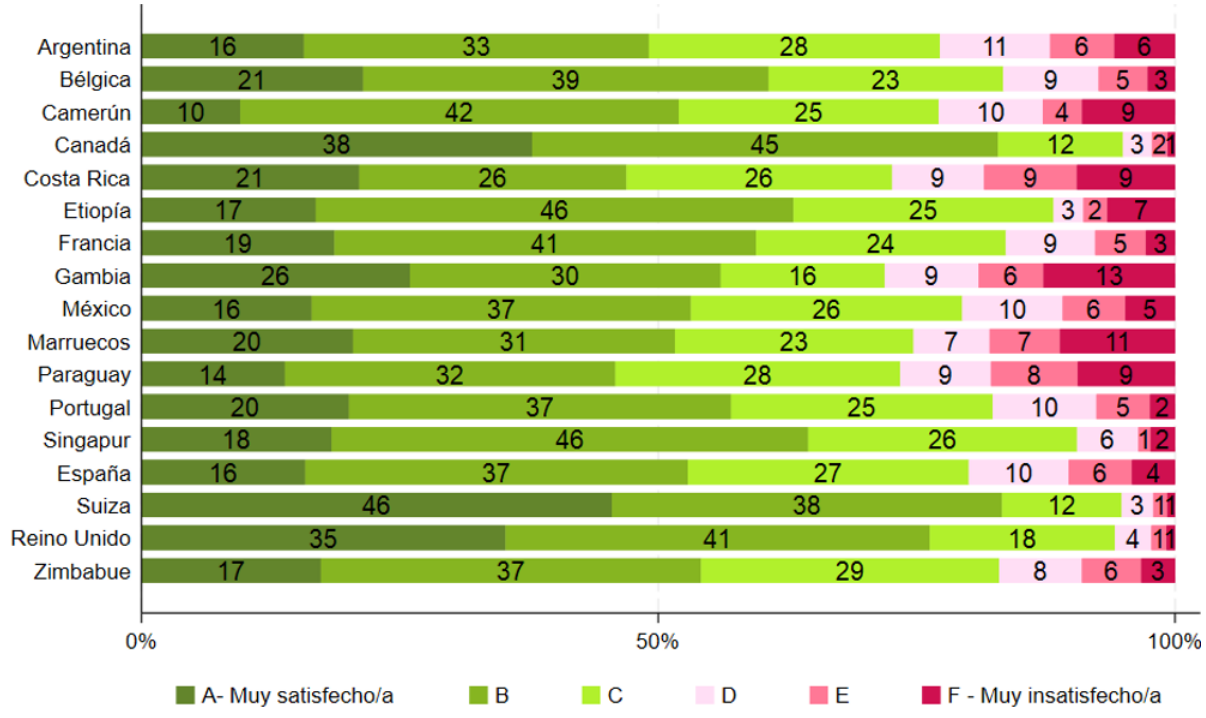


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

La calidad del aire dentro de las instalaciones



La calidad del aire fuera de las instalaciones

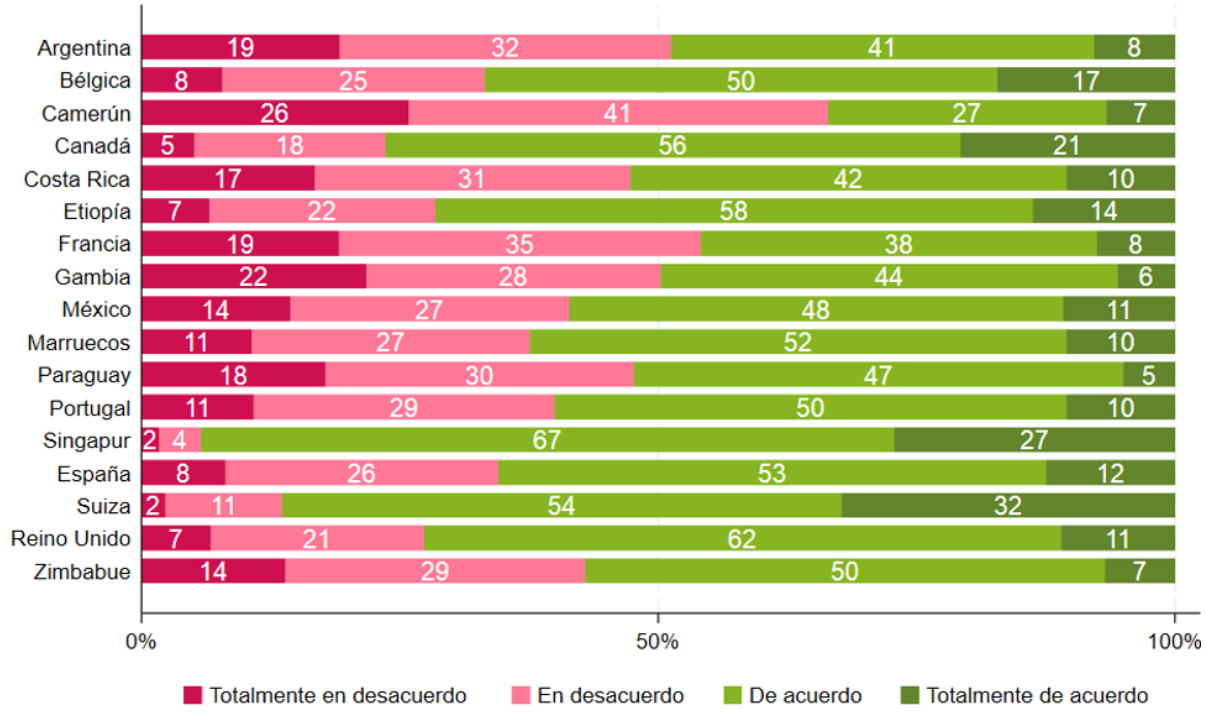


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

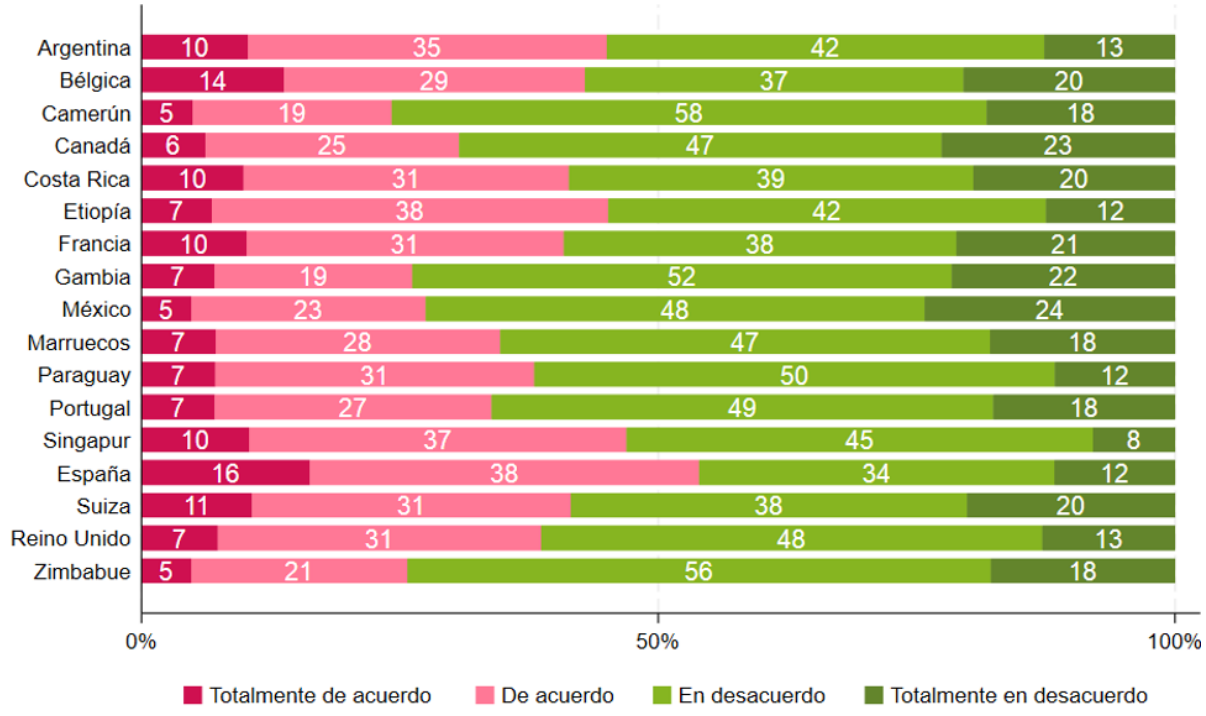
II.5. Herramientas digitales

¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

El uso de tecnologías digitales en mi trabajo es apoyado por mi empleador

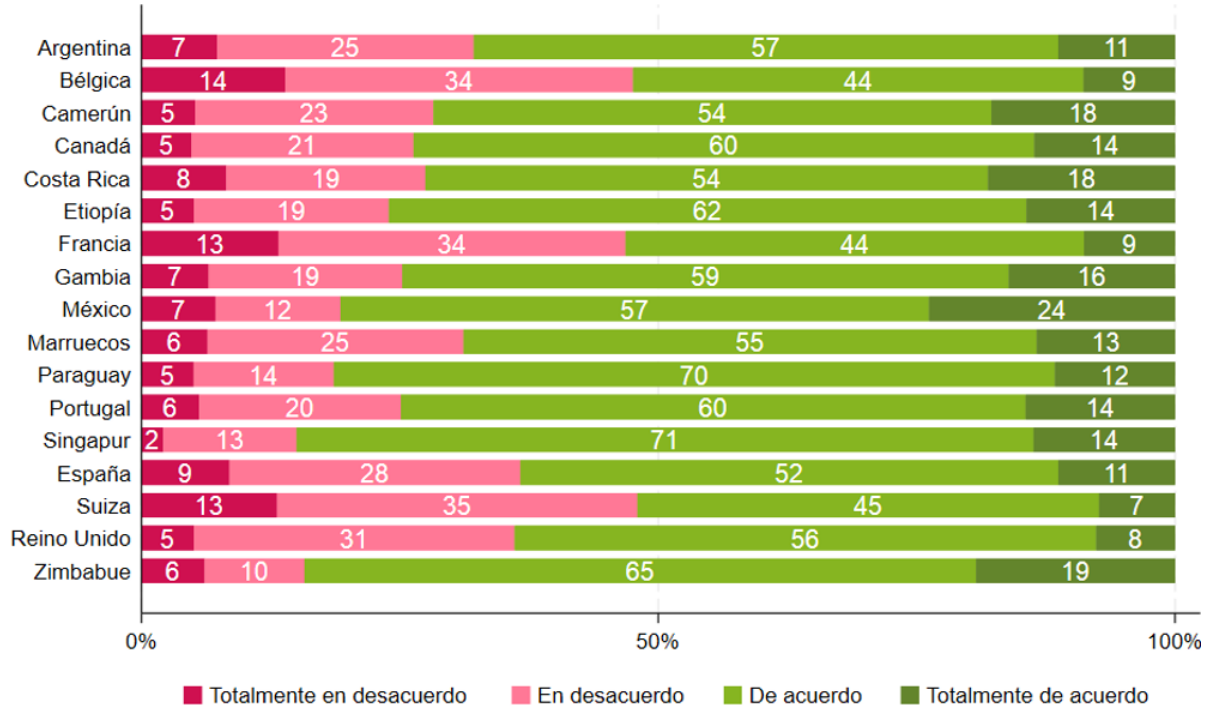


El uso de herramientas digitales en mi trabajo me genera estrés



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Las herramientas digitales mejoran la comunicación con estudiantes y familias

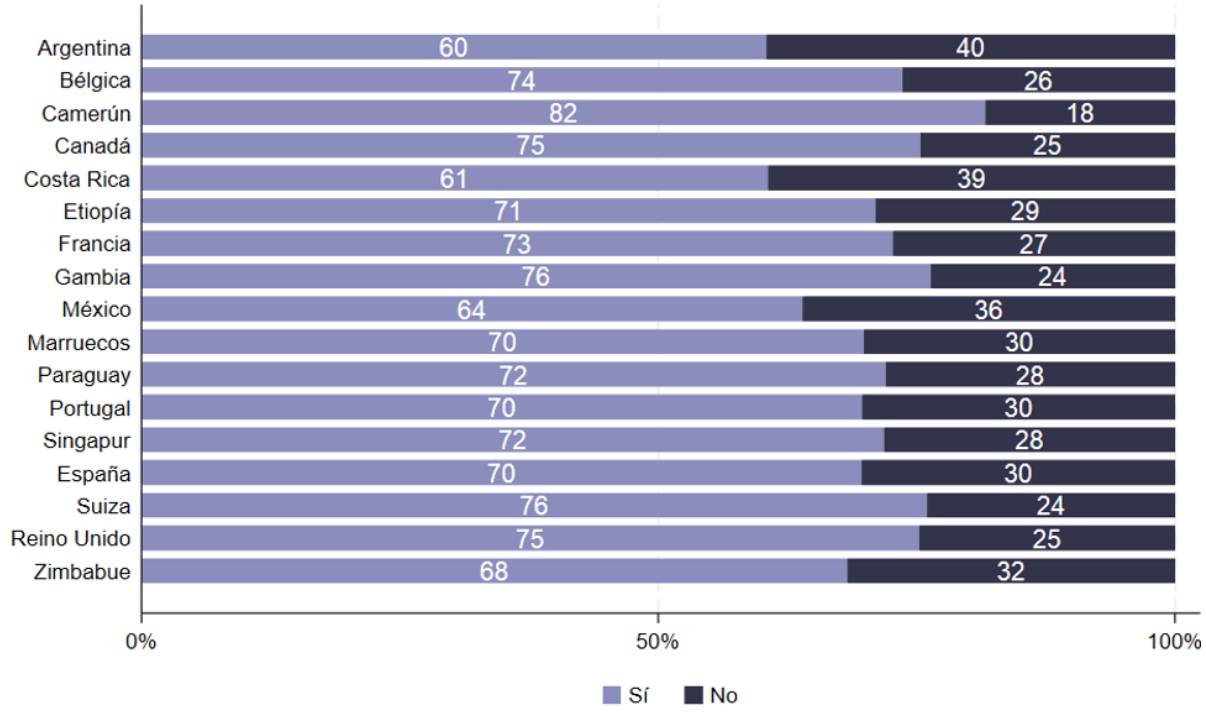


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

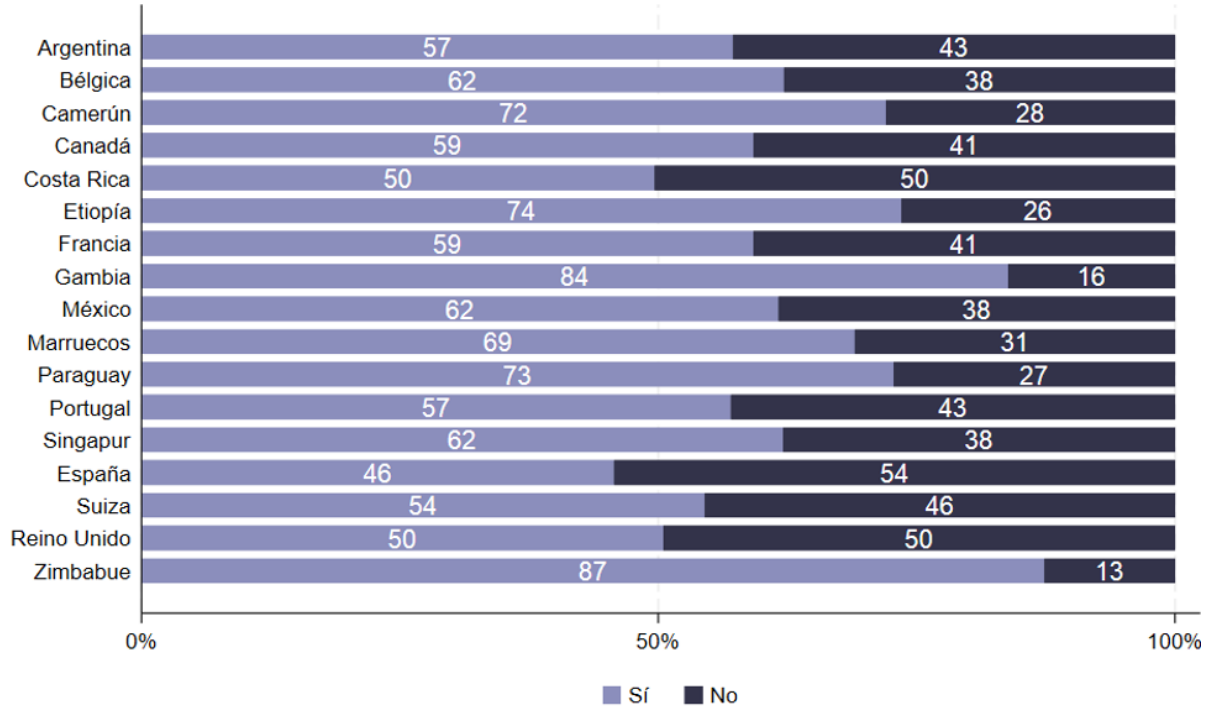
II.6. Equilibrio entre la vida laboral y la vida privada

En su hogar, usted vive...

En pareja

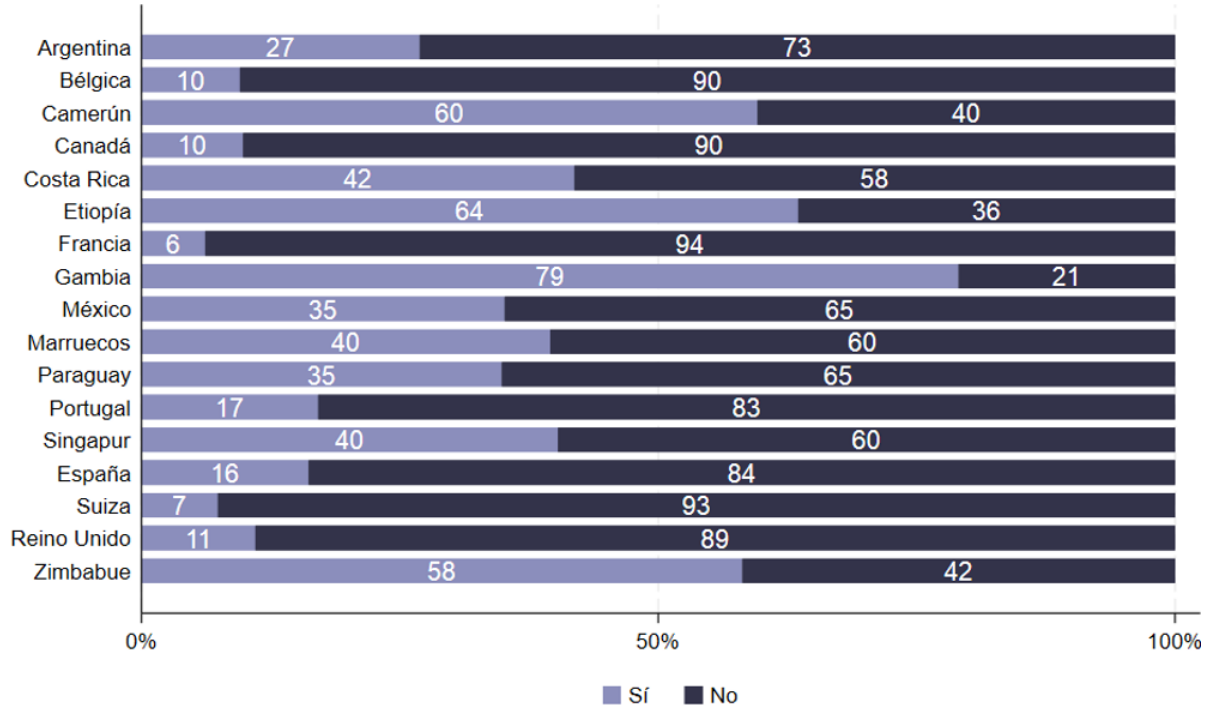


Con niños/as

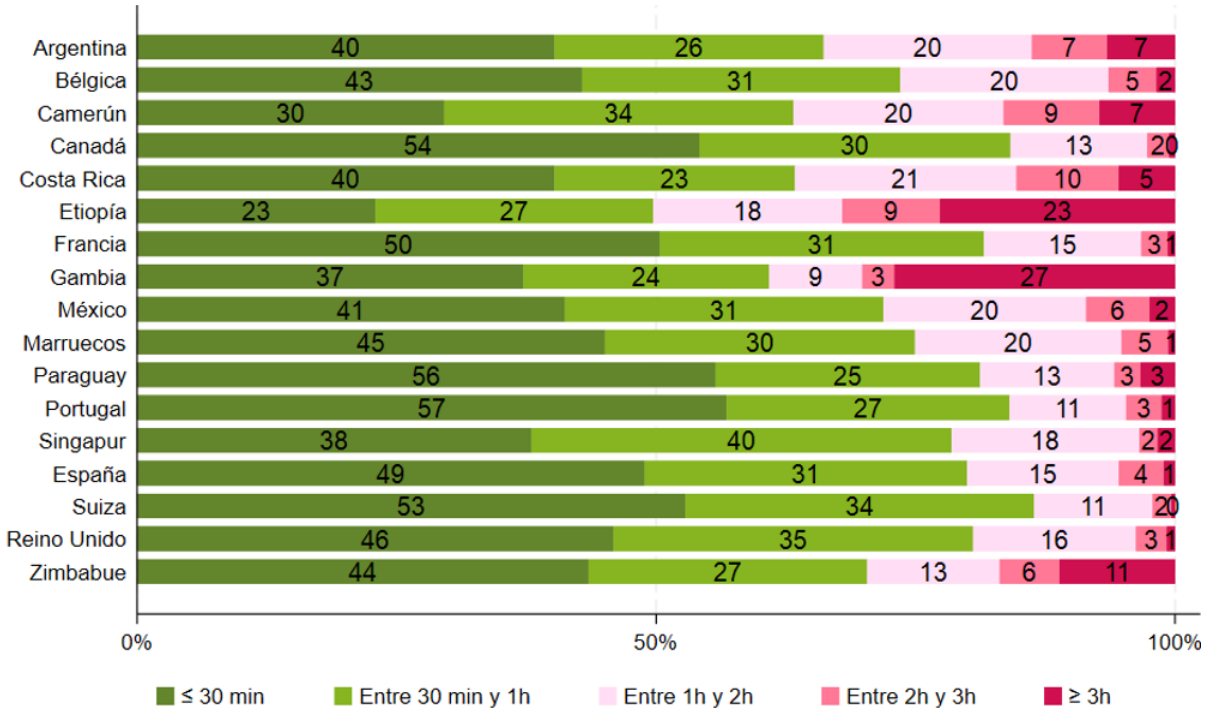


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Con otras personas (padres, familiares, amigos/as y convivientes)

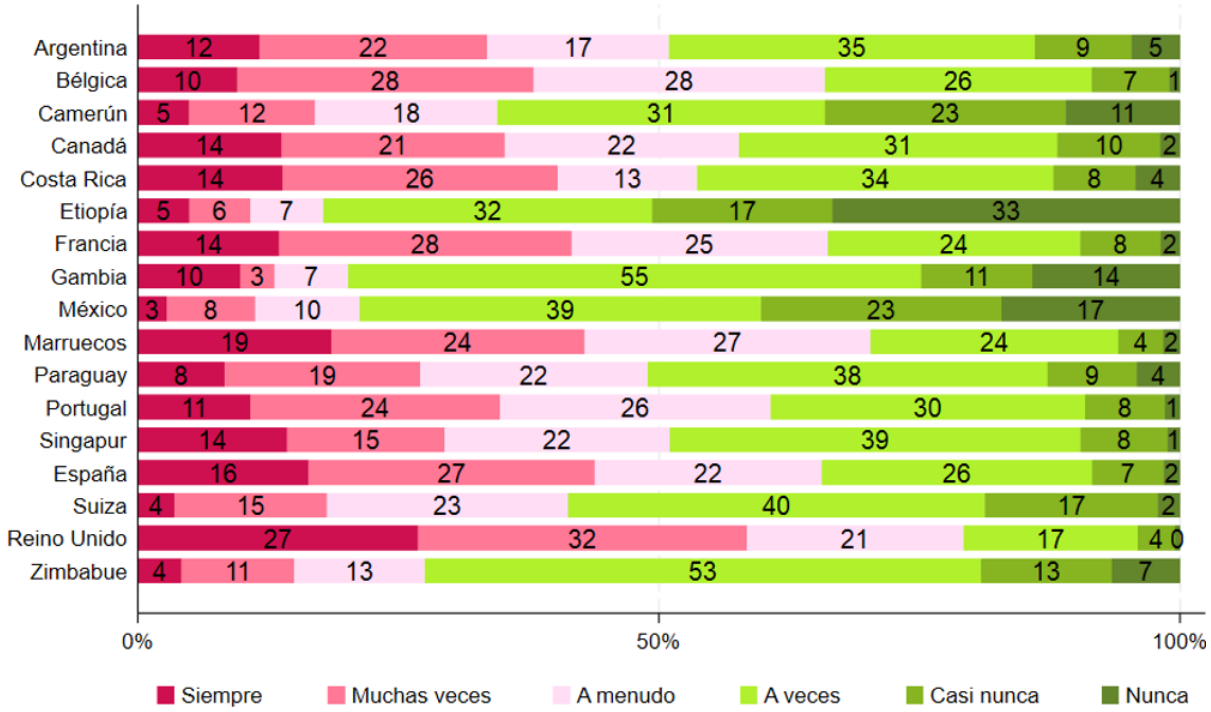


Tiempo promedio diario de desplazamiento al trabajo

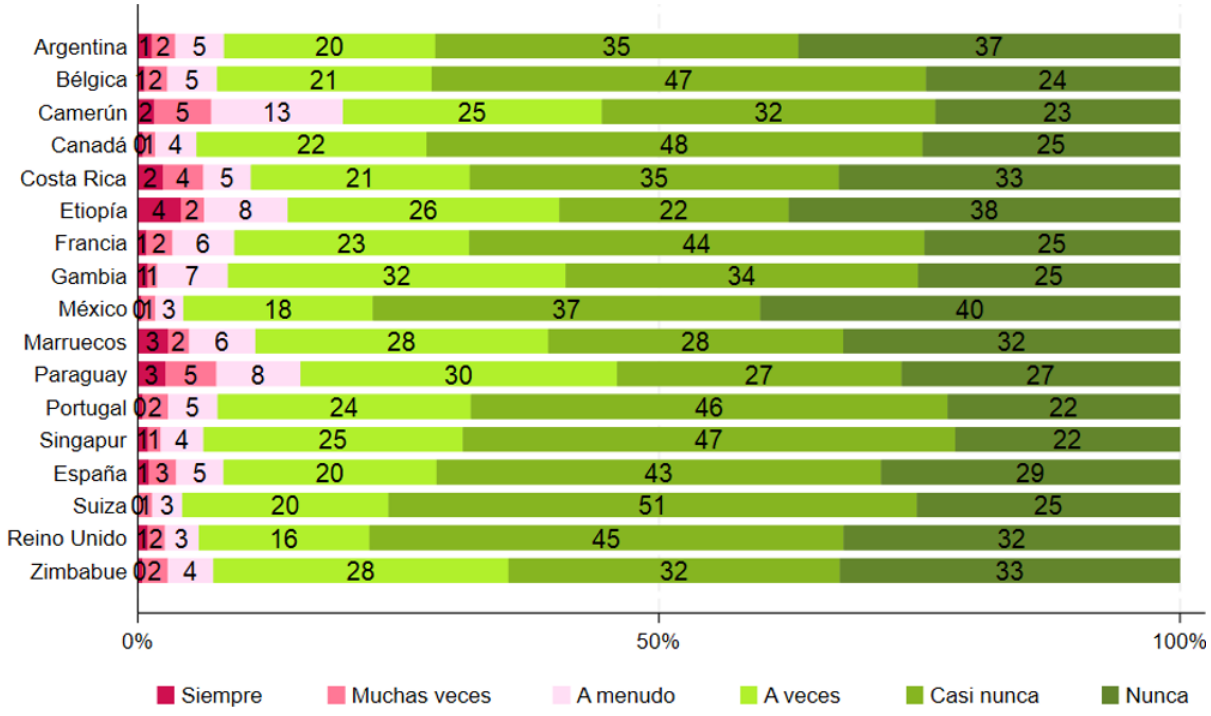


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Impacto negativo del trabajo en la vida privada



Impacto negativo de la vida privada en el trabajo

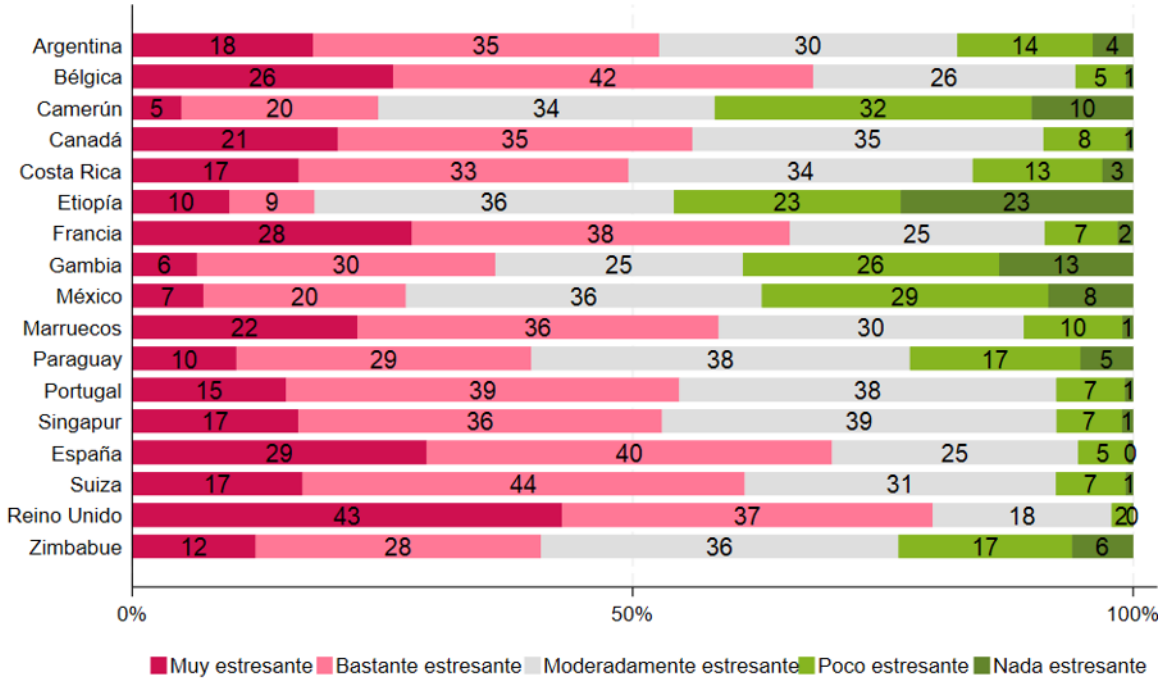


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

III. Salud y bienestar

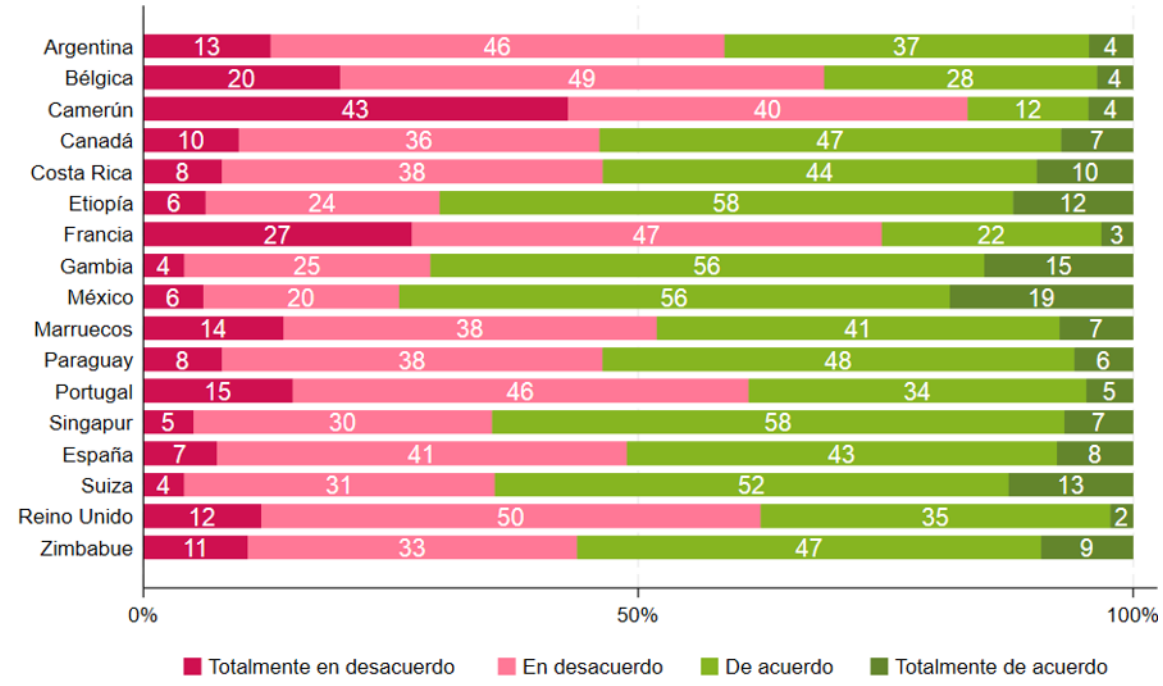
III.1. Salud y bienestar en el trabajo

¿Cuán estresante ha sido su trabajo desde el comienzo del año escolar?



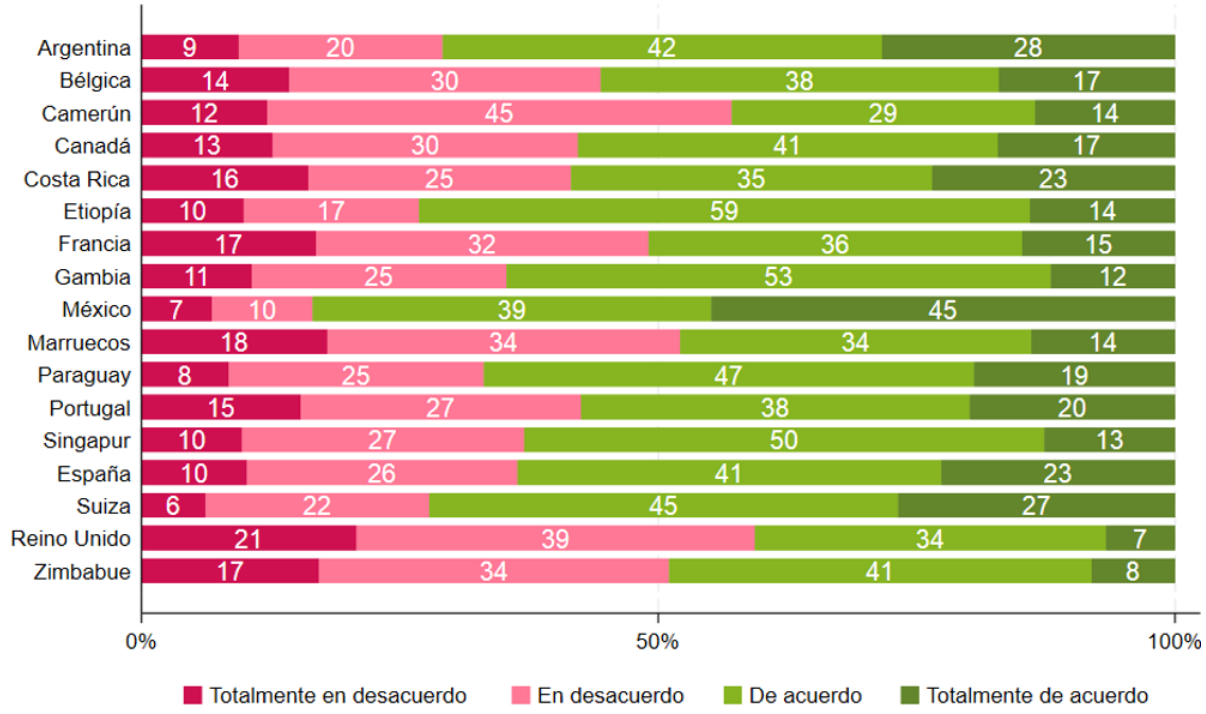
¿Hasta qué punto está o no de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

Las ventajas de mi trabajo superan con creces las desventajas

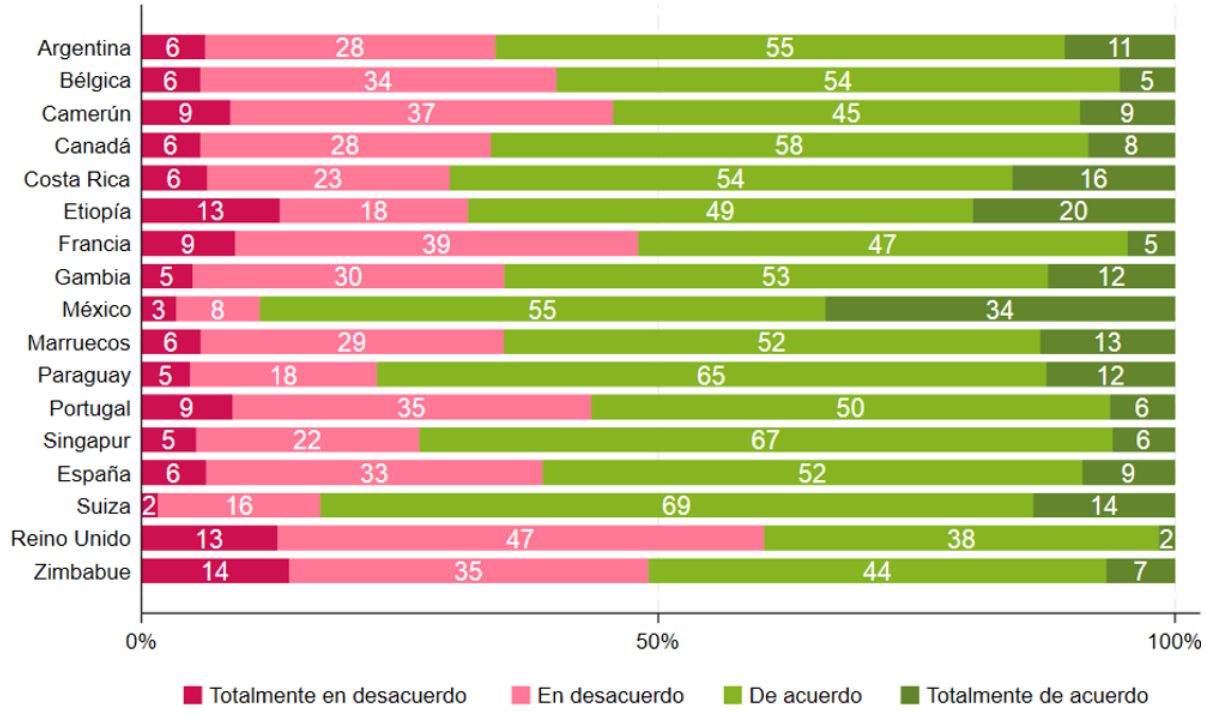


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Si pudiera volver a elegir, escogería de nuevo mi profesión

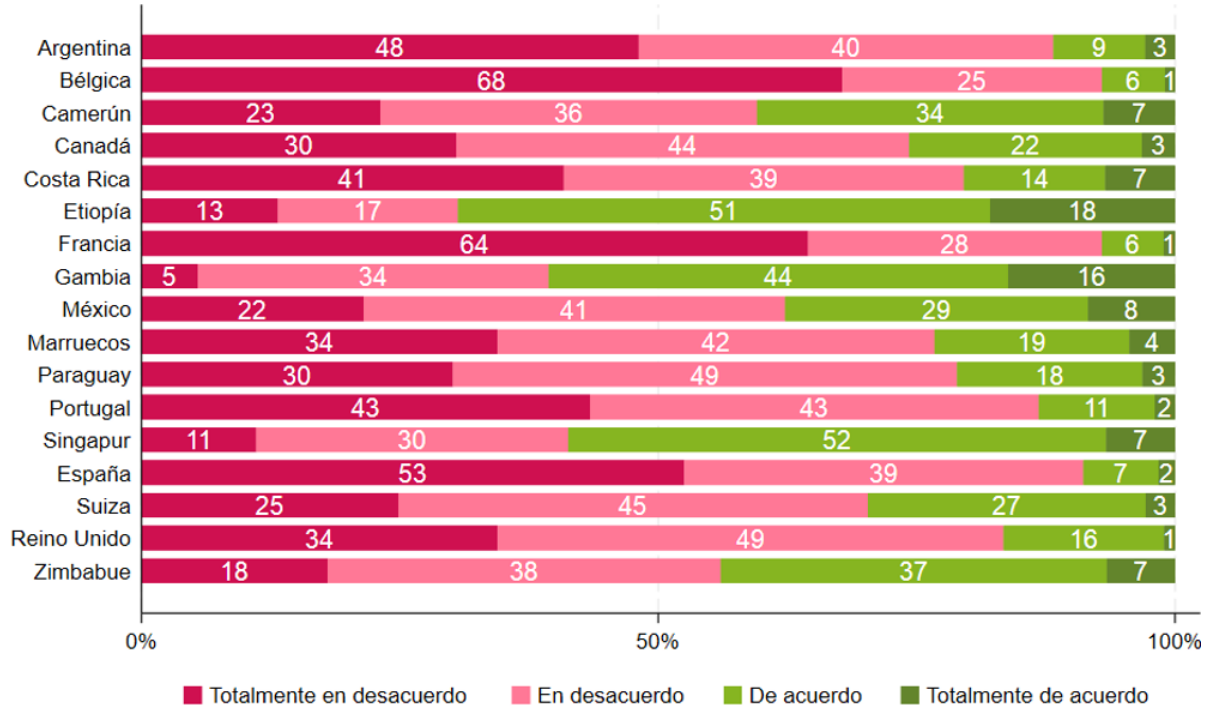


En general, estoy satisfecho/a con mi trabajo

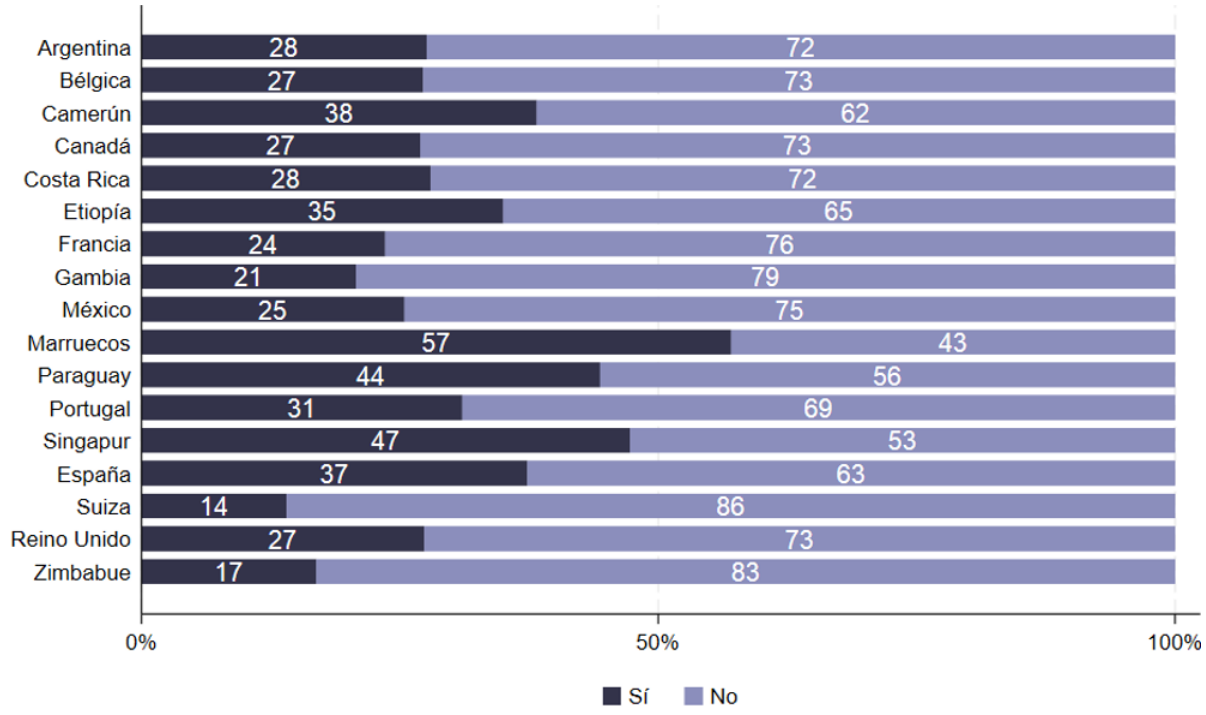


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Siento que la sociedad valora mi profesión



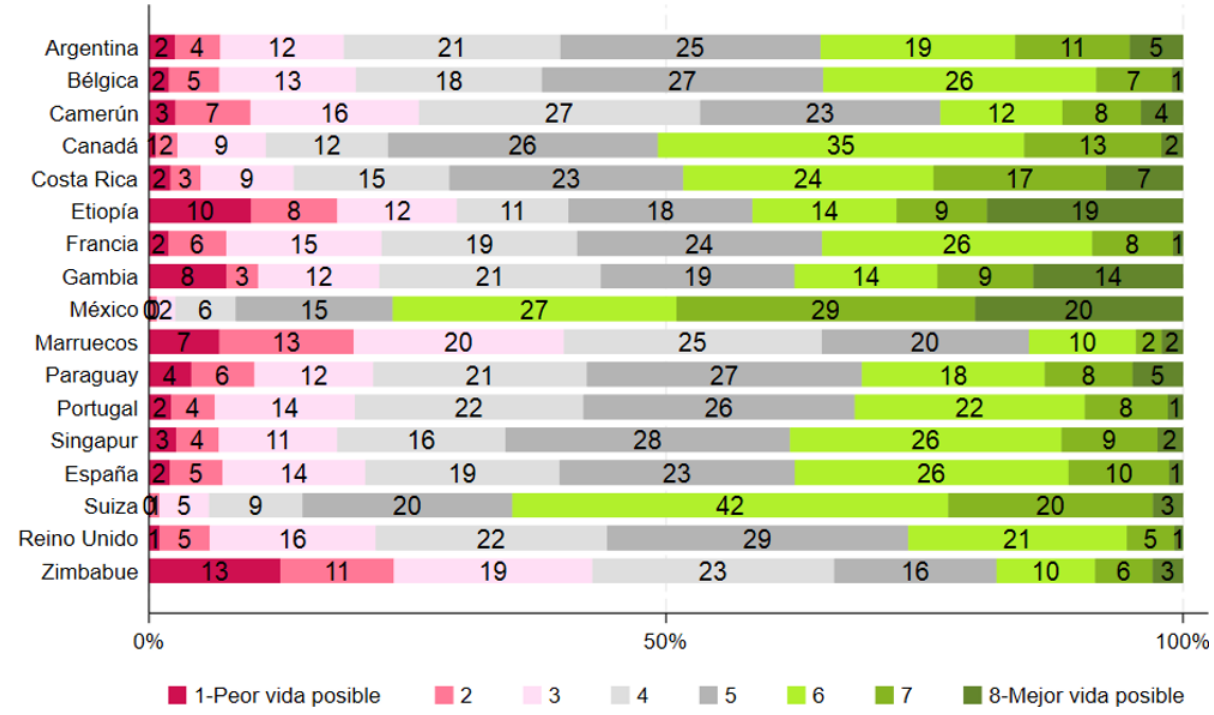
Incapacidad de trabajar debido a un problema de voz (últimos 12 meses)



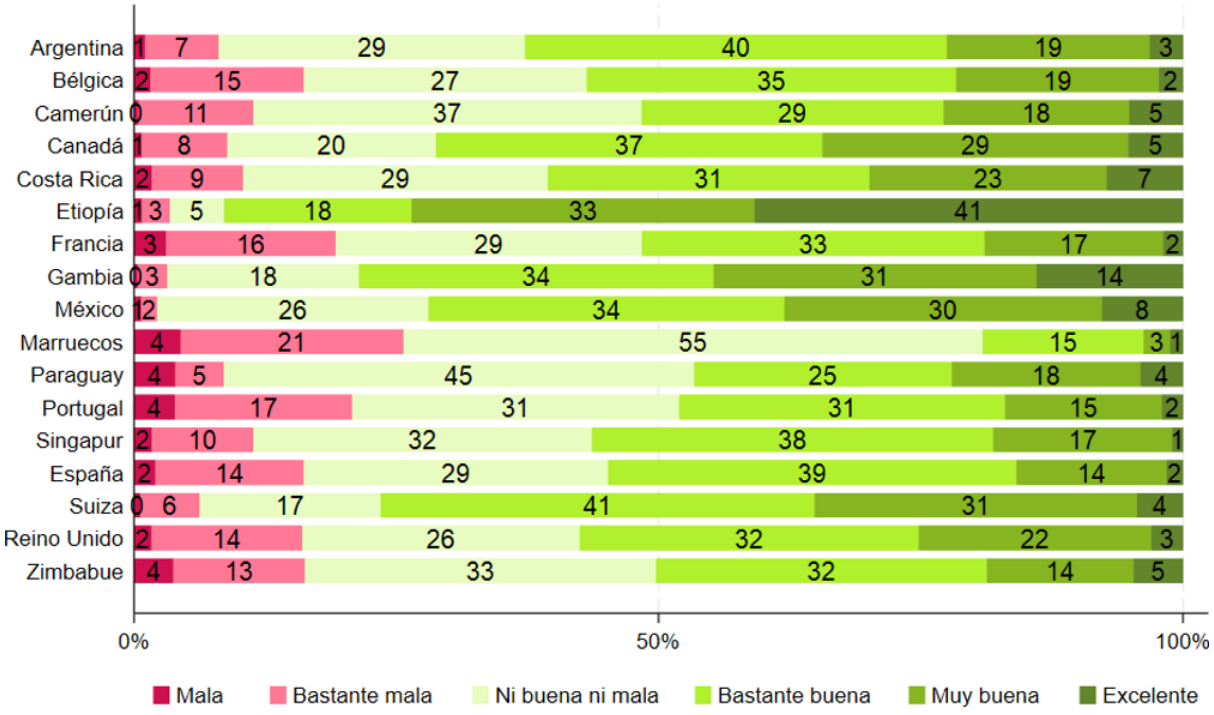
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

III.2. Salud y bienestar general

Calidad de vida: ¿dónde cree que se encuentra actualmente en la escalera?

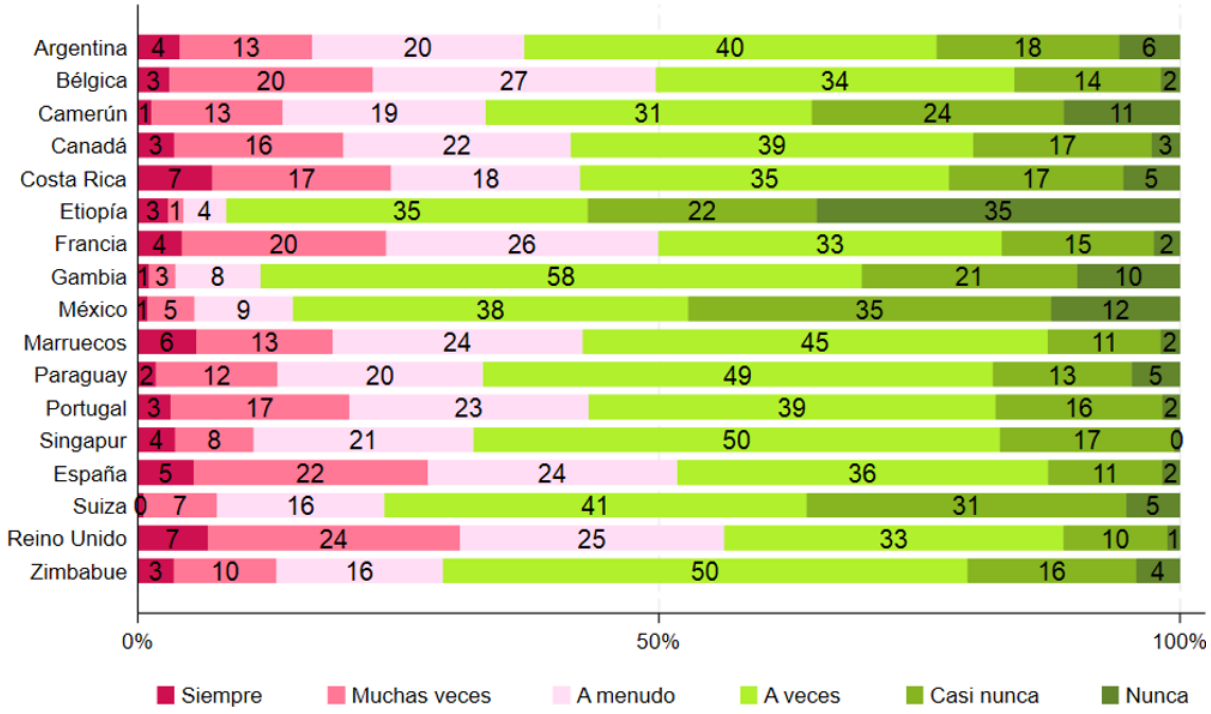


¿Cómo evalúa su salud?

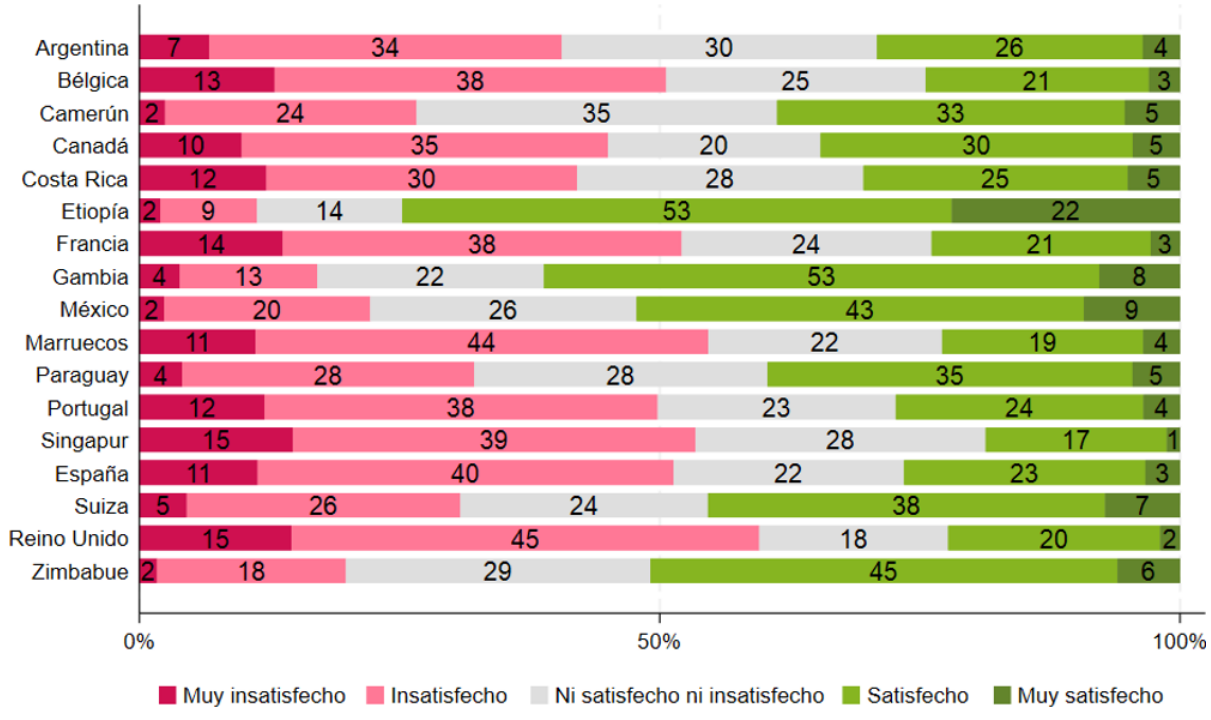


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Frecuencia de sentimientos negativos (ansiedad, depresión, desesperación...)

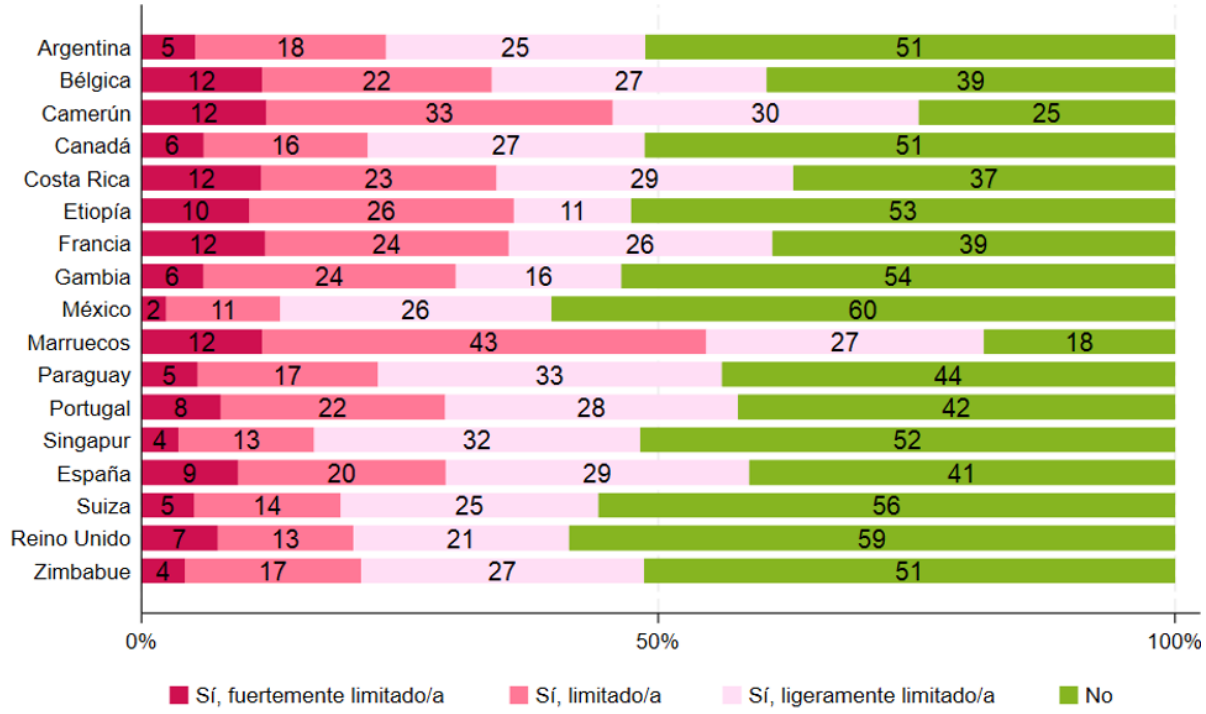


Nivel de satisfacción con el sueño

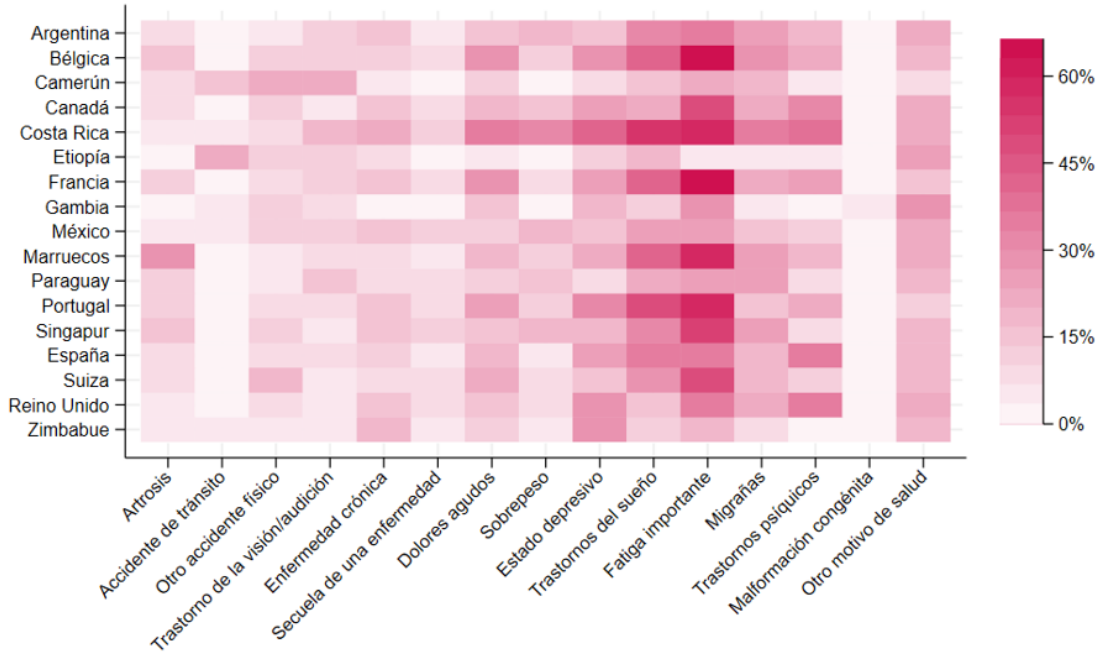


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Limitación en las actividades diarias por motivos de salud (últimos 6 meses)



En caso afirmativo, ¿por qué motivo(s)?*



** Porcentajes calculados a partir de la muestra de personas encuestadas que declararon tener alguna limitación.*

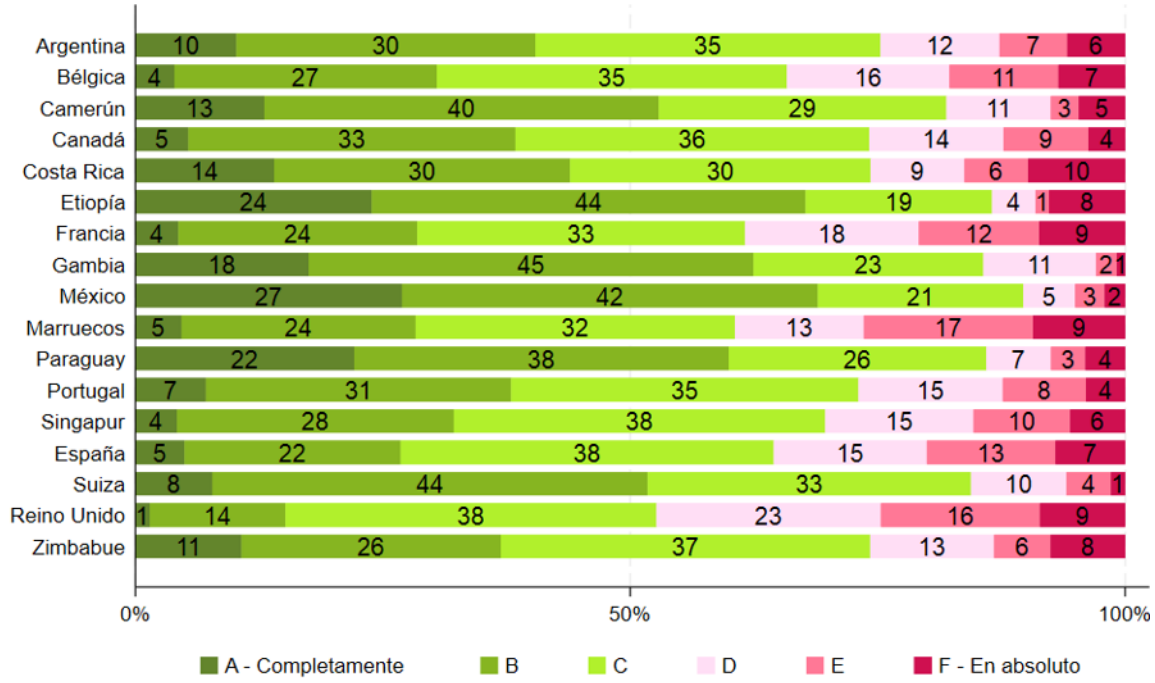
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

IV. Tema de enfoque de 2026: bienestar psicológico

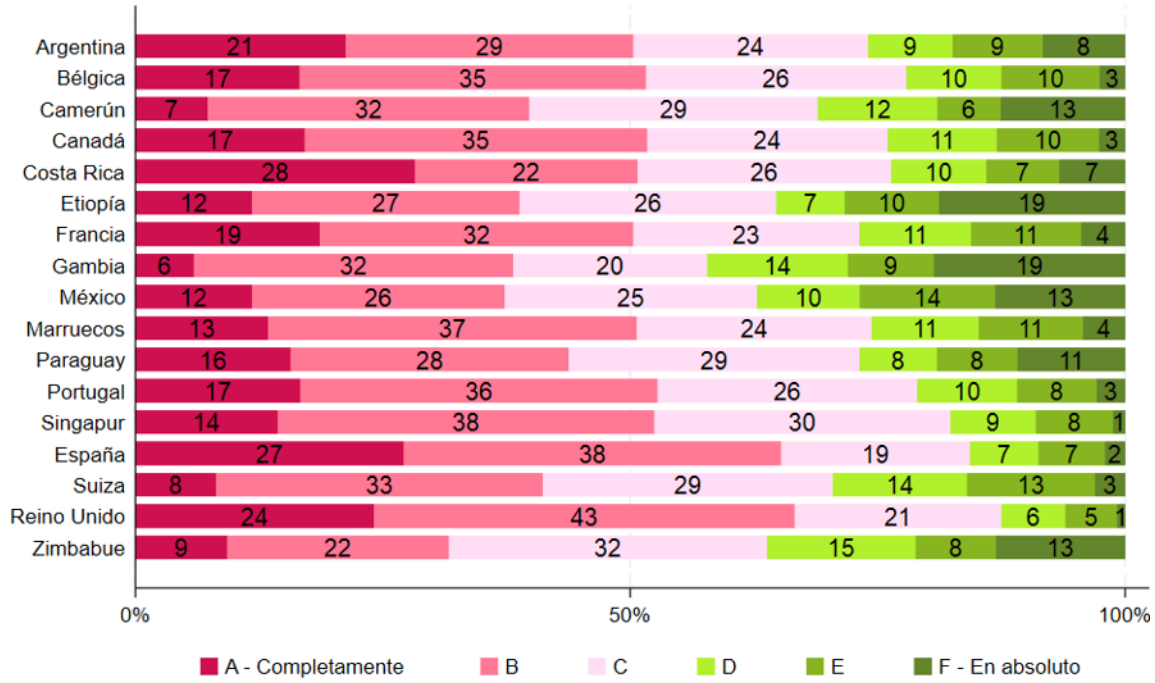
IV.1. Bienestar psicológico en el trabajo

La semana pasada, ¿en qué medida usted se sintió...?

Feliz en el trabajo



Estresado/a en el trabajo

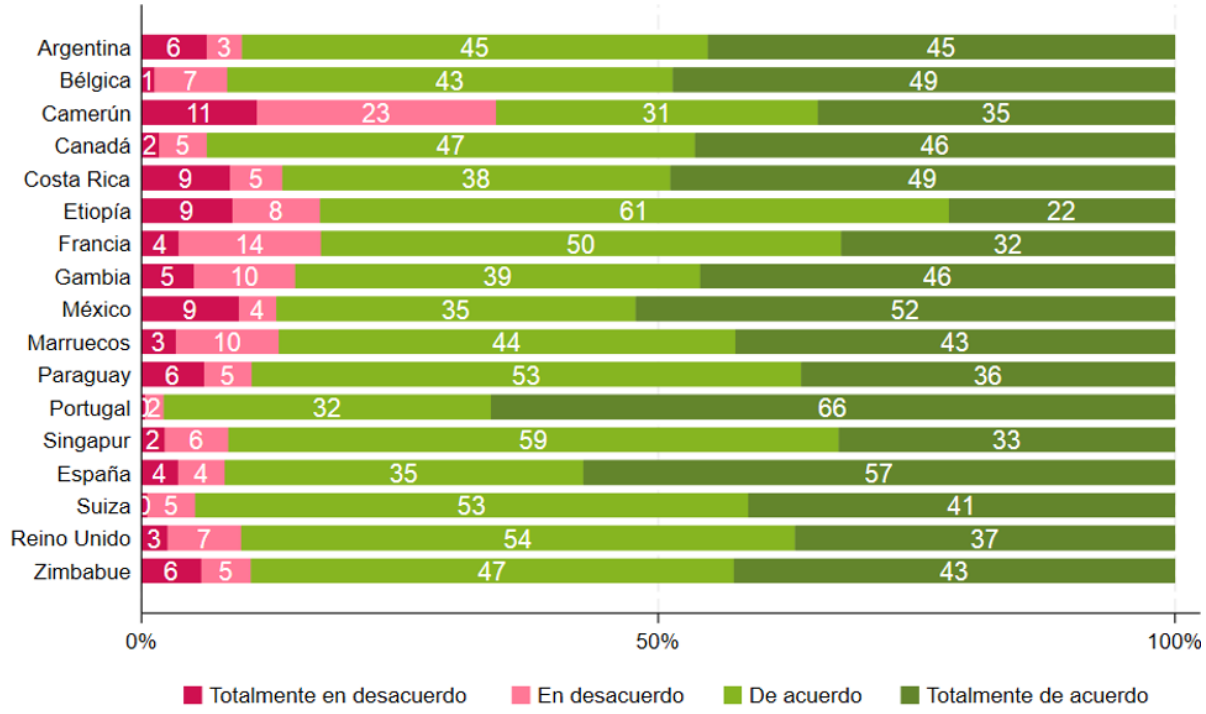


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

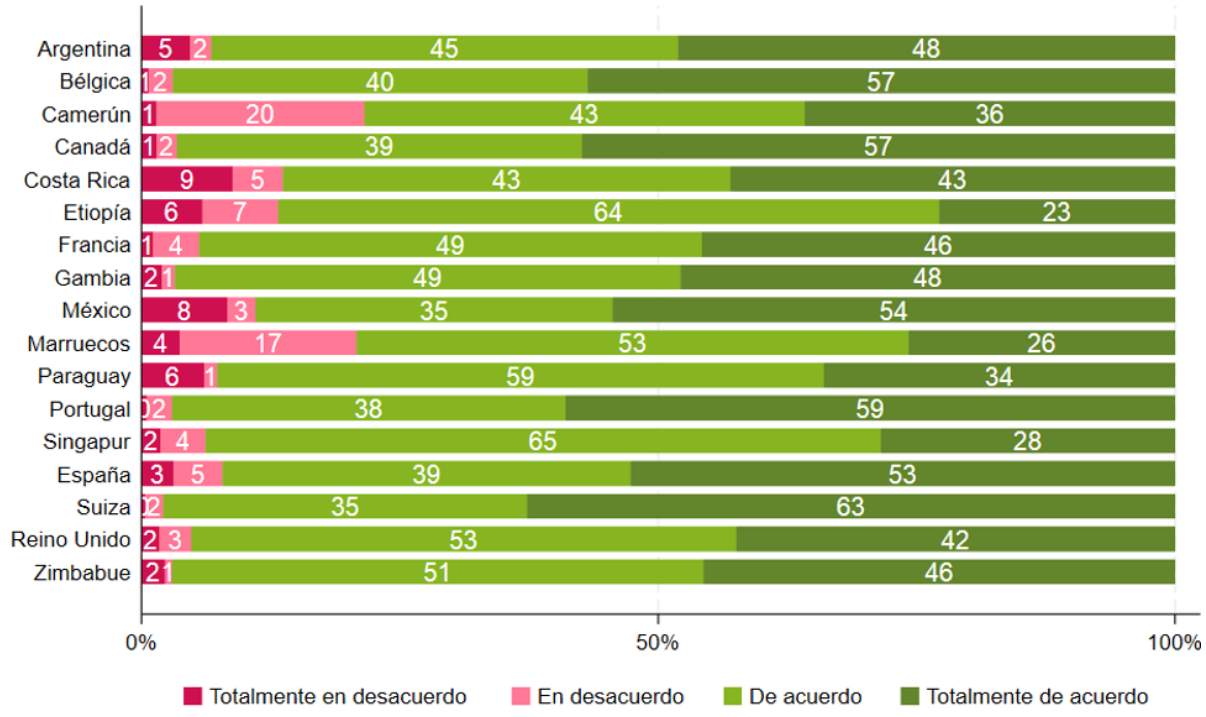
IV.2. Aspectos positivos del trabajo

¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

Mi trabajo influye en las generaciones futuras

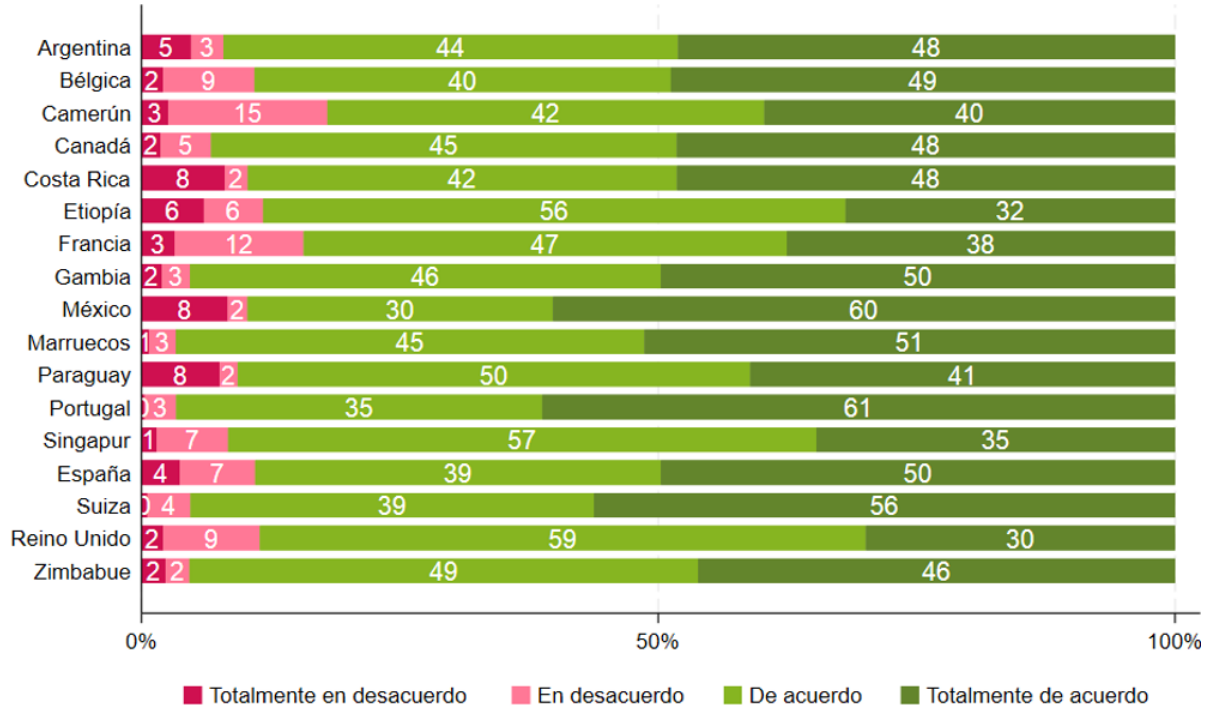


Me gusta trabajar con niños/as y adolescentes

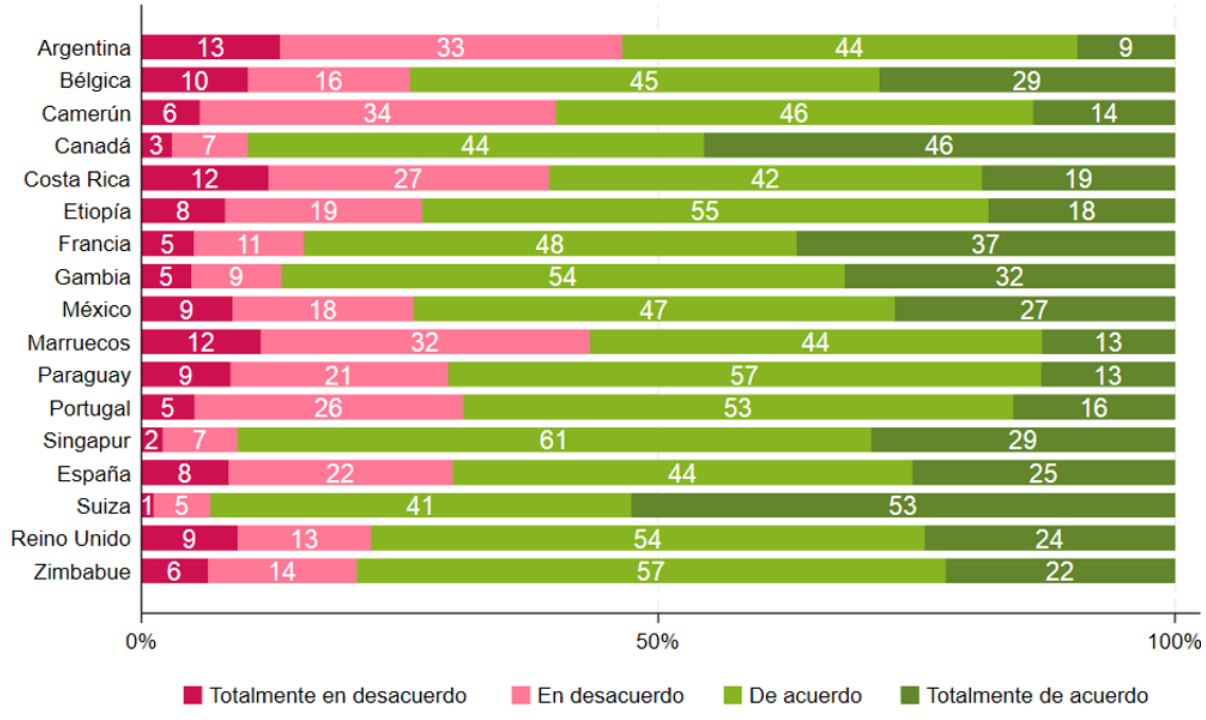


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Mi trabajo es útil y tiene sentido

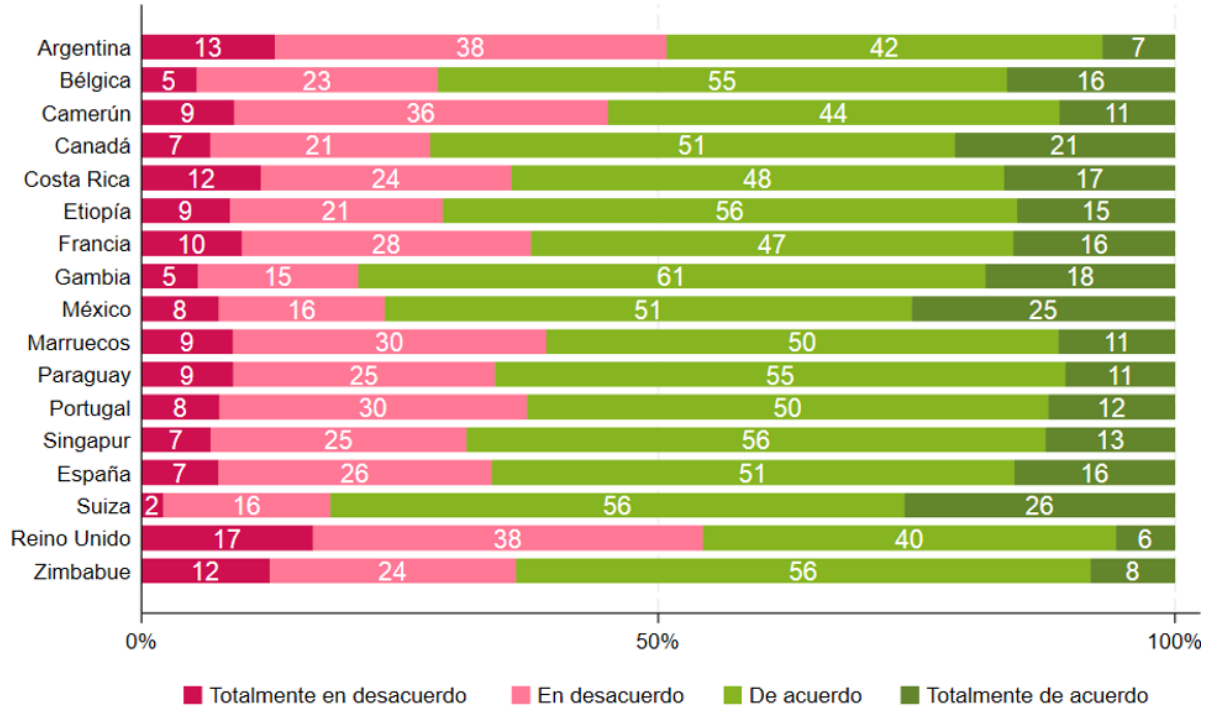


Mi trabajo me ofrece una buena seguridad laboral



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

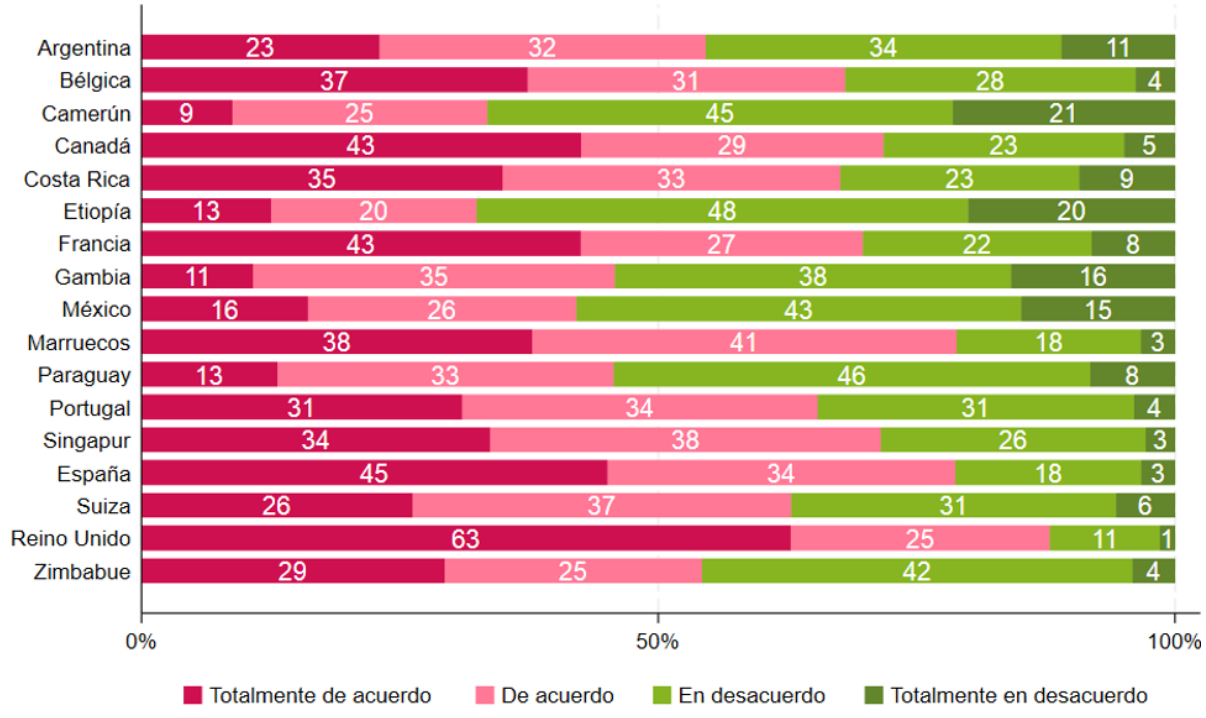
Mi trabajo me permite cumplir con mis compromisos familiares



IV.3. Fuentes de dificultades en el trabajo

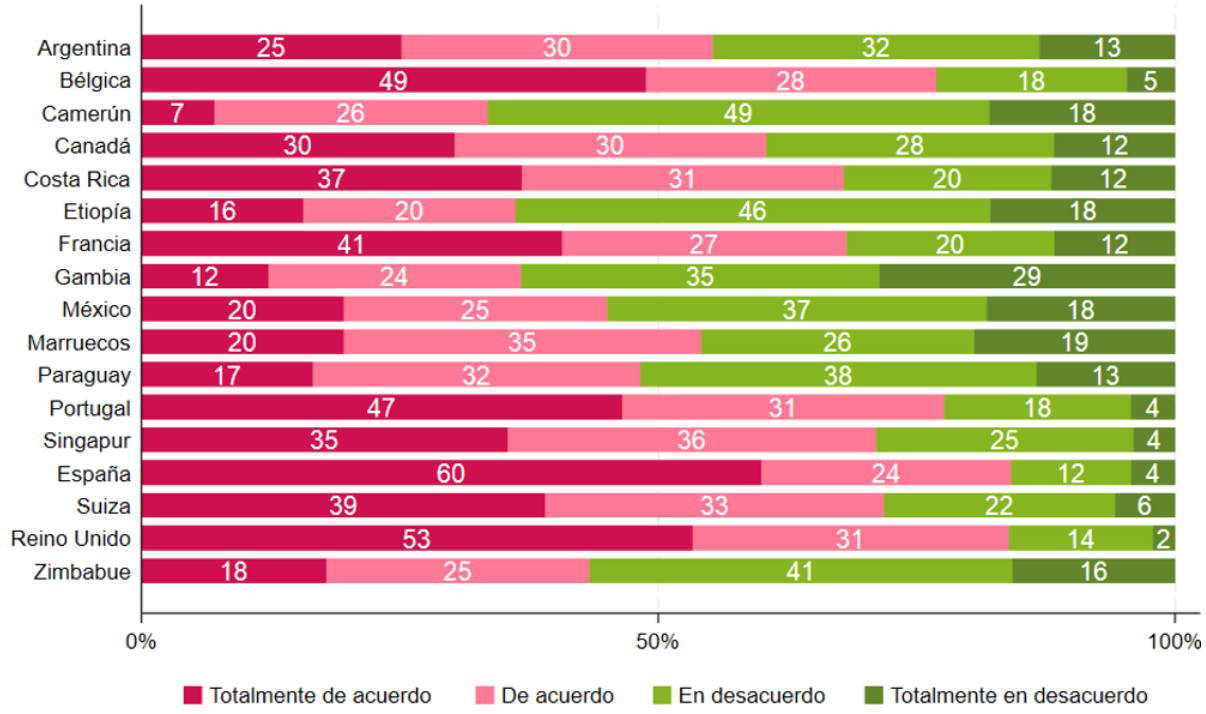
¿En qué medida los siguientes aspectos son una fuente de estrés en su trabajo?

La carga de trabajo

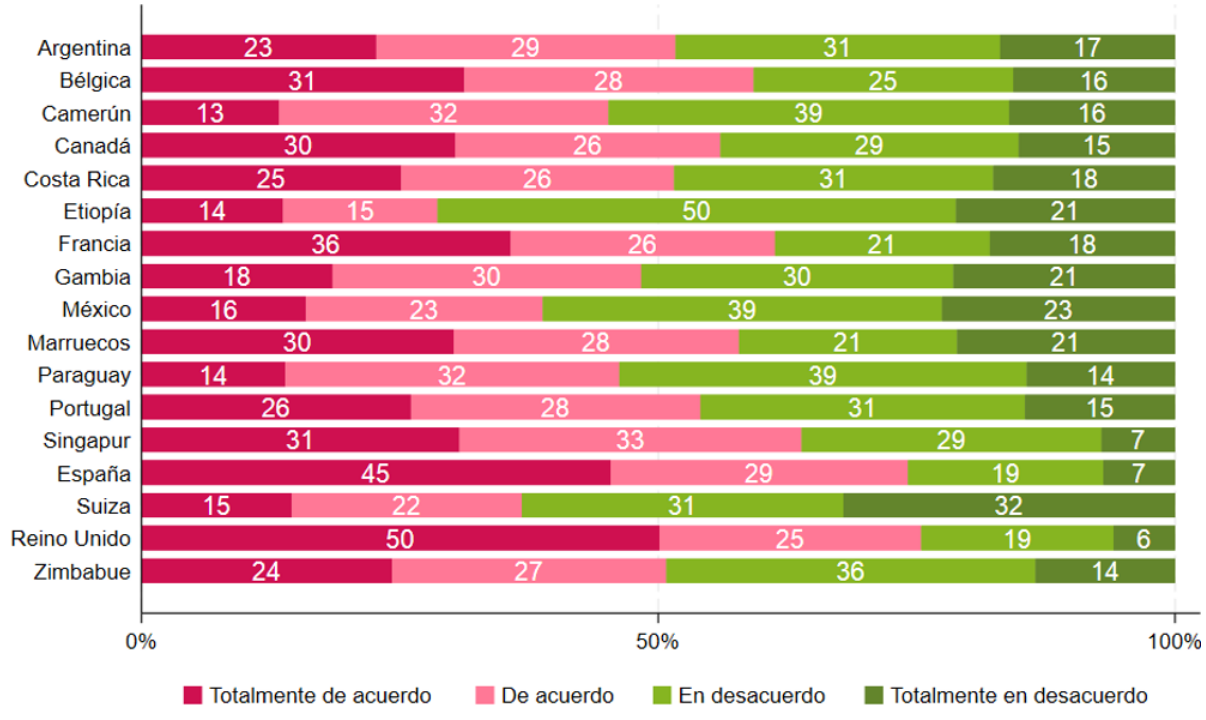


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

La realización de tareas administrativas (por ejemplo, rellenar formularios)

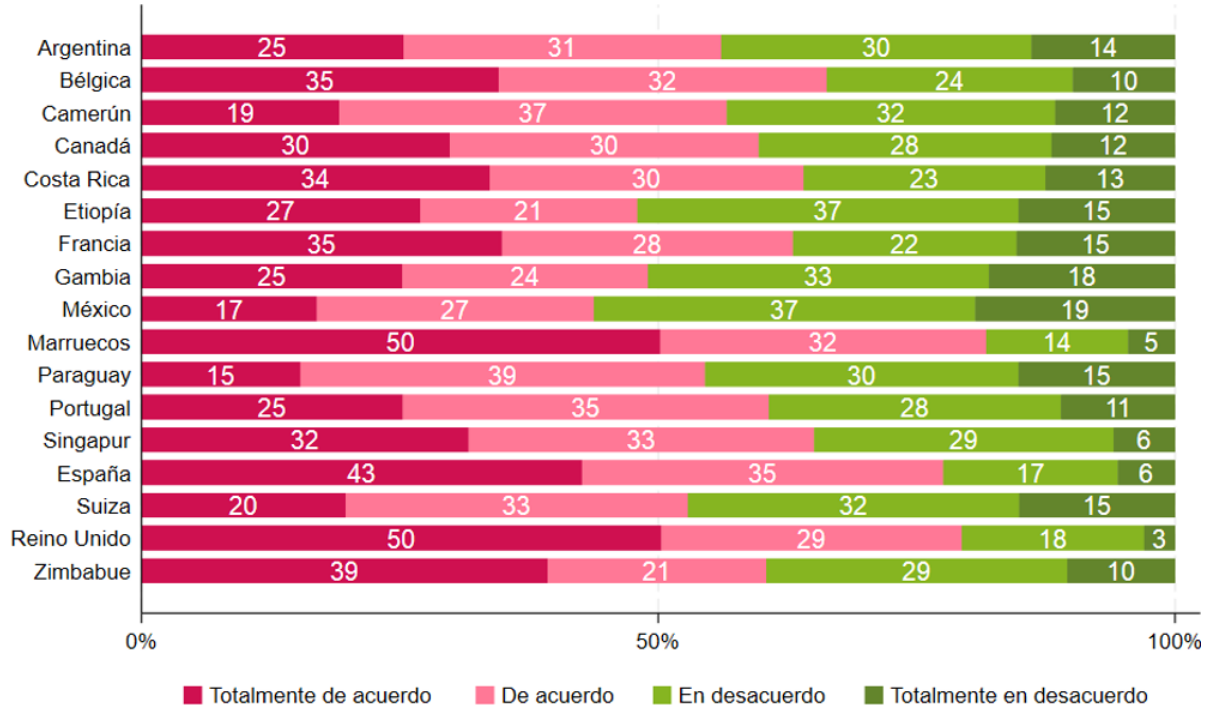


Las tareas adicionales debidas a la falta de personal

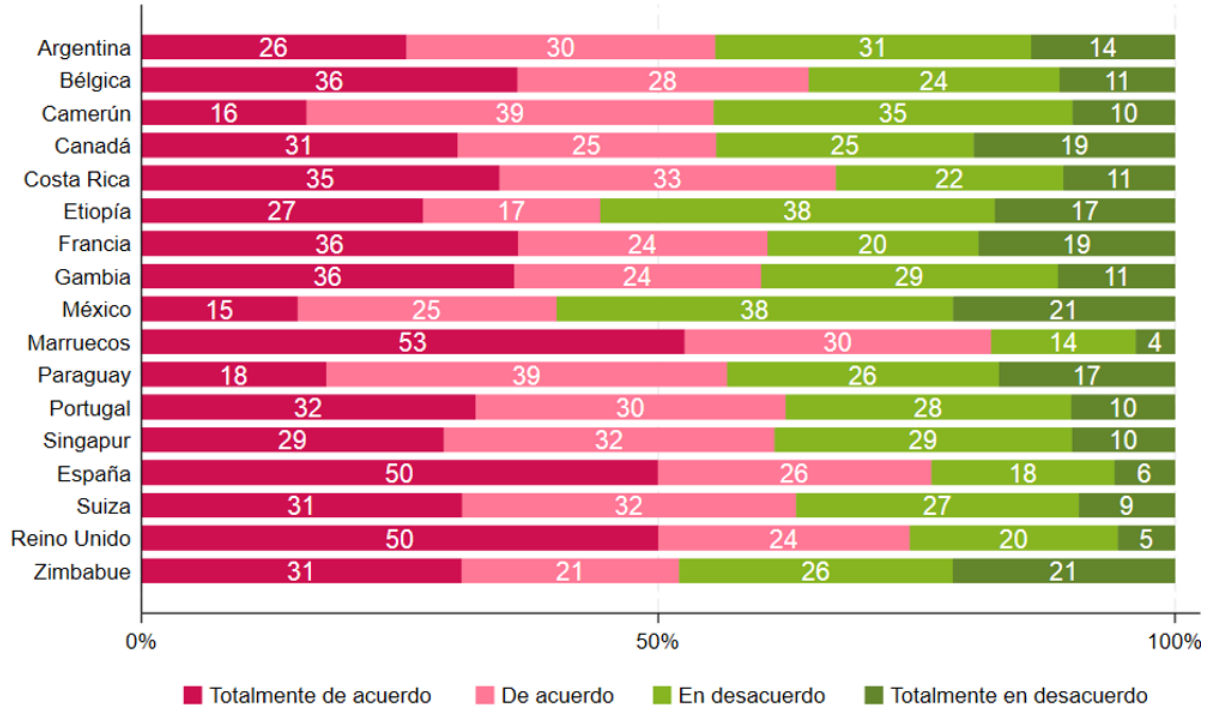


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Ser responsable de los resultados y/o del bienestar del alumnado

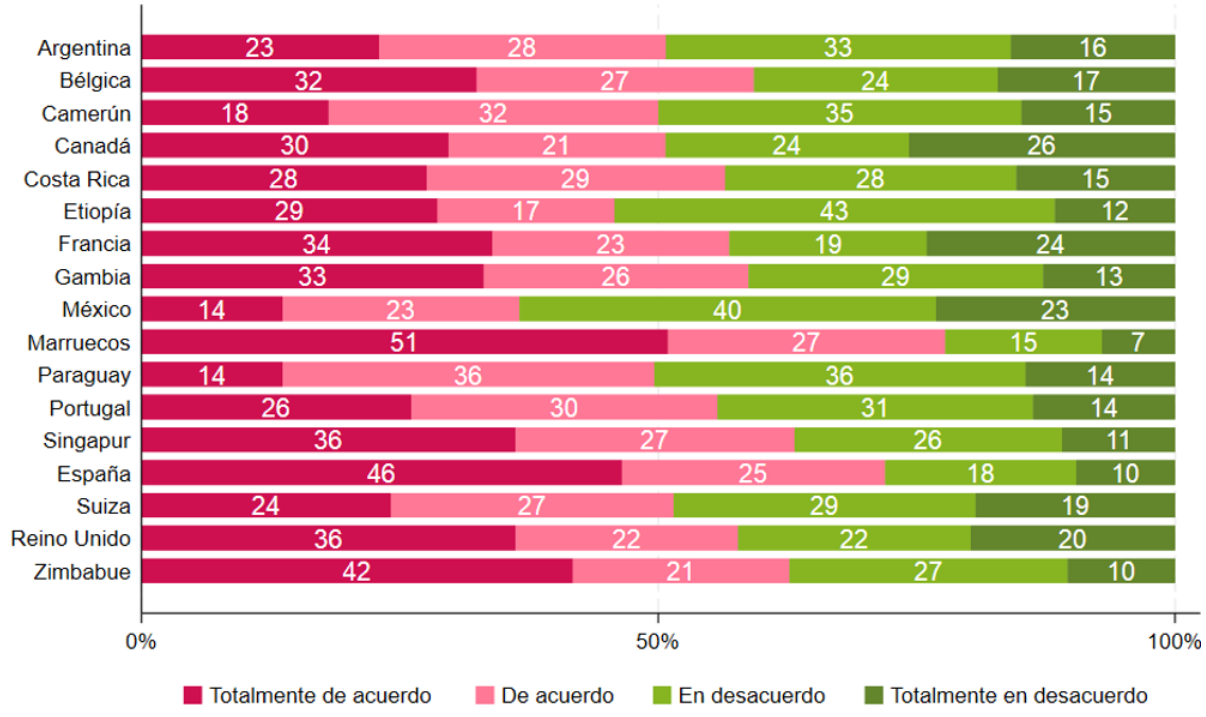


Mantener la disciplina en el aula

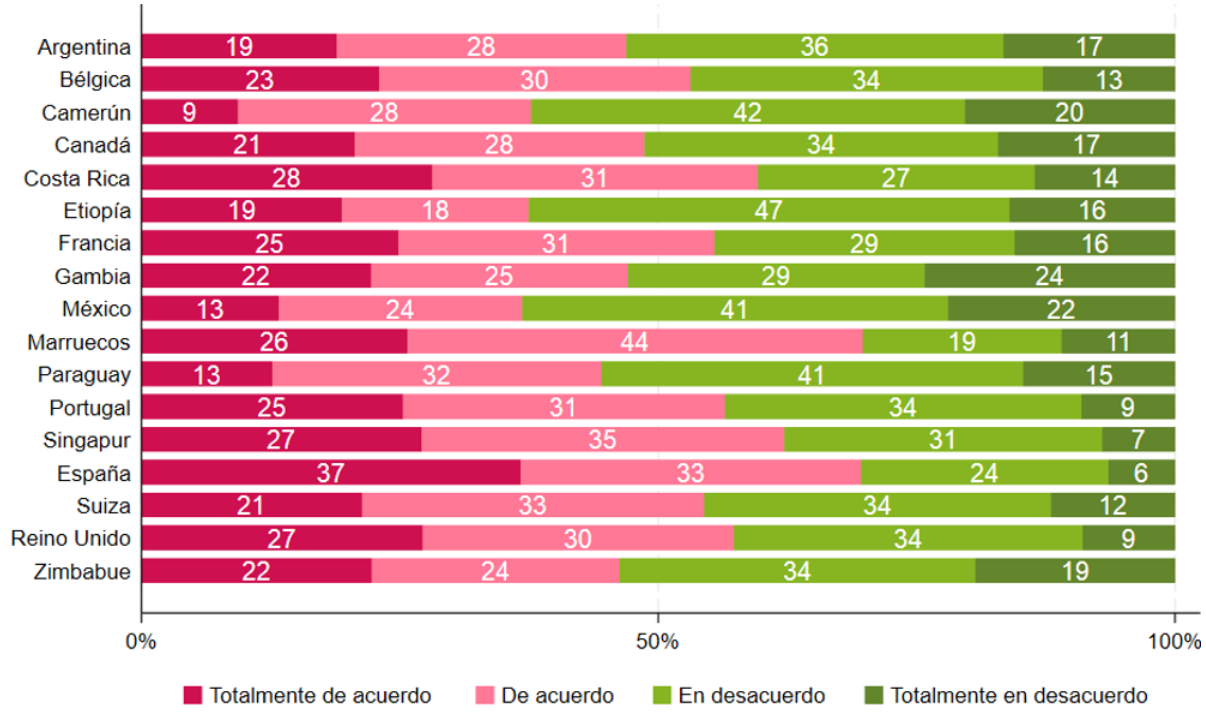


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Gestionar un gran número de alumnos/as

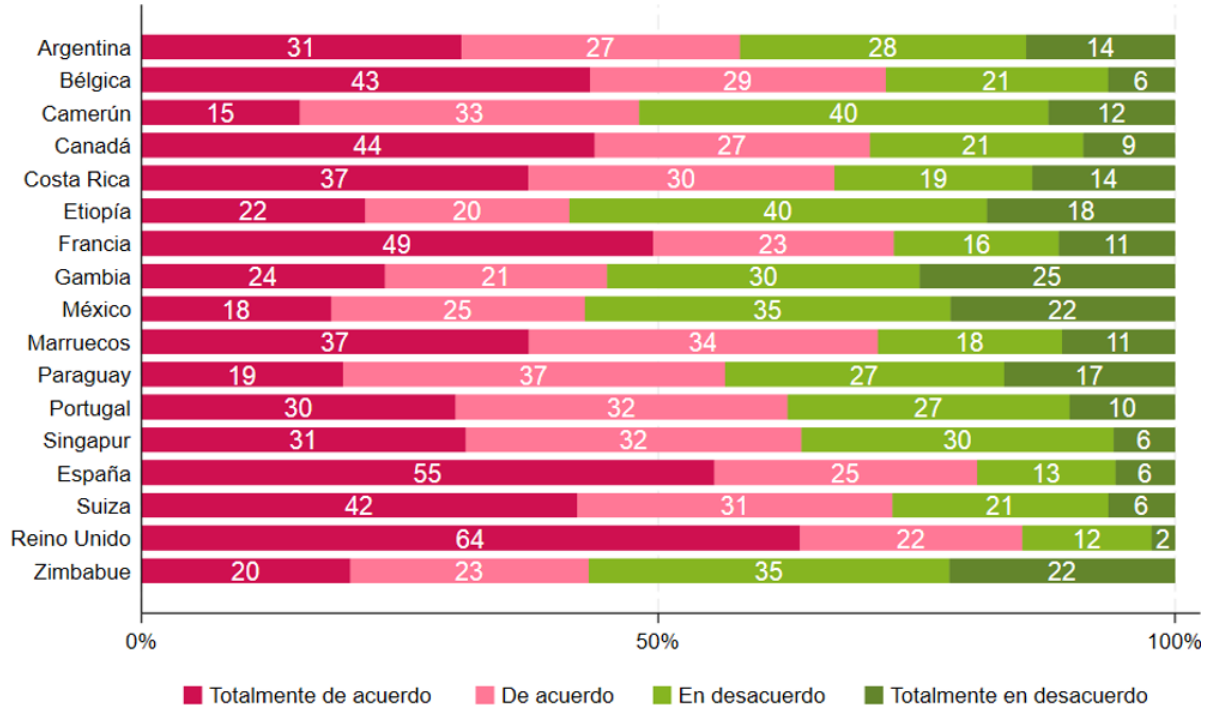


Responder a las preocupaciones de padres o tutores legales

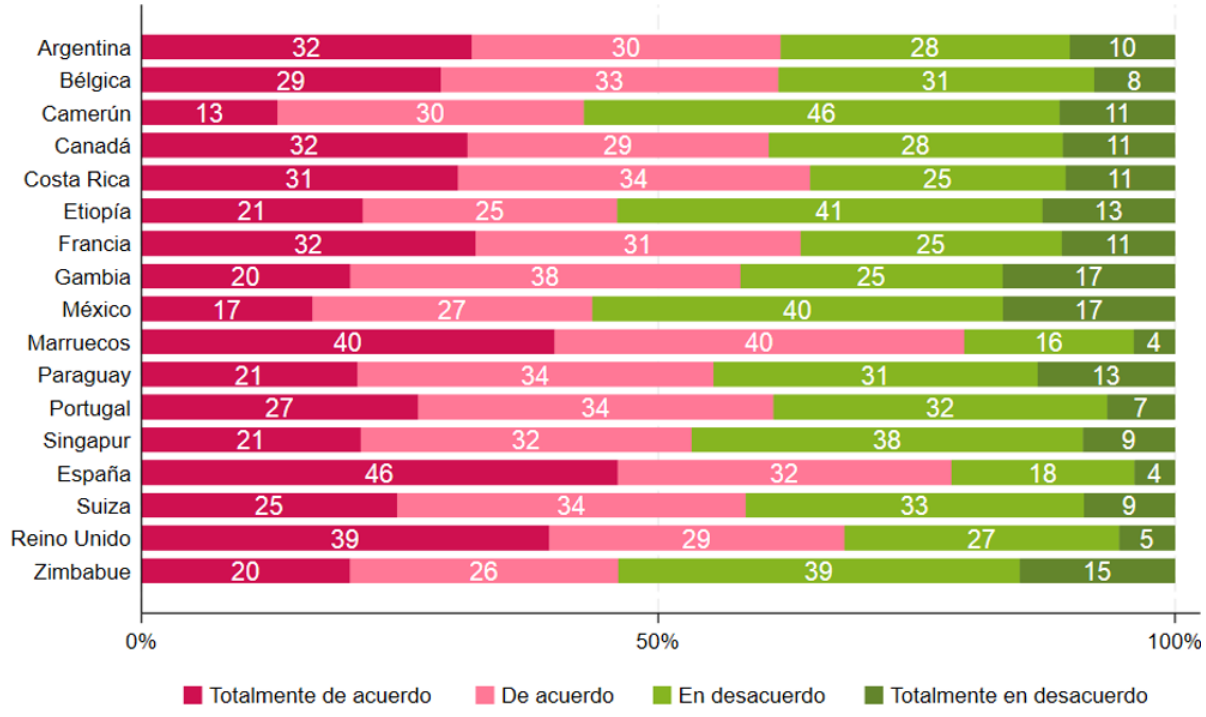


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Adaptación a las necesidades educativas especiales del estudiantado

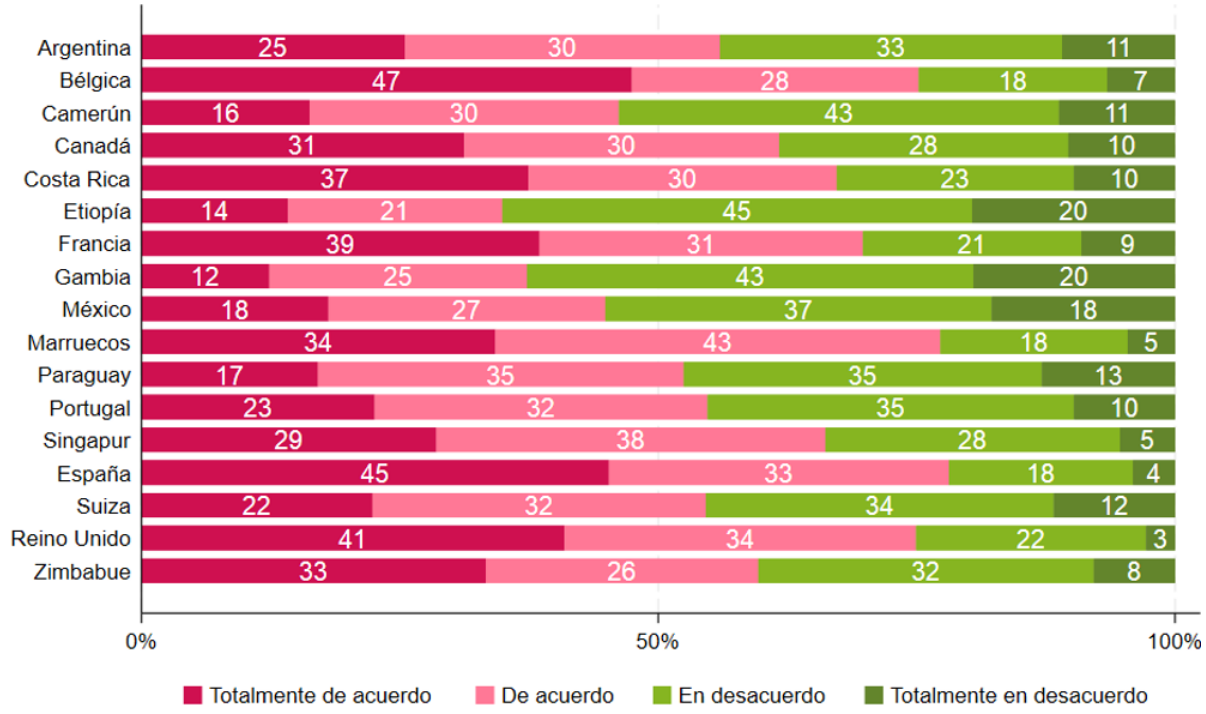


Hacer frente a las situaciones difíciles que atraviesa el alumnado



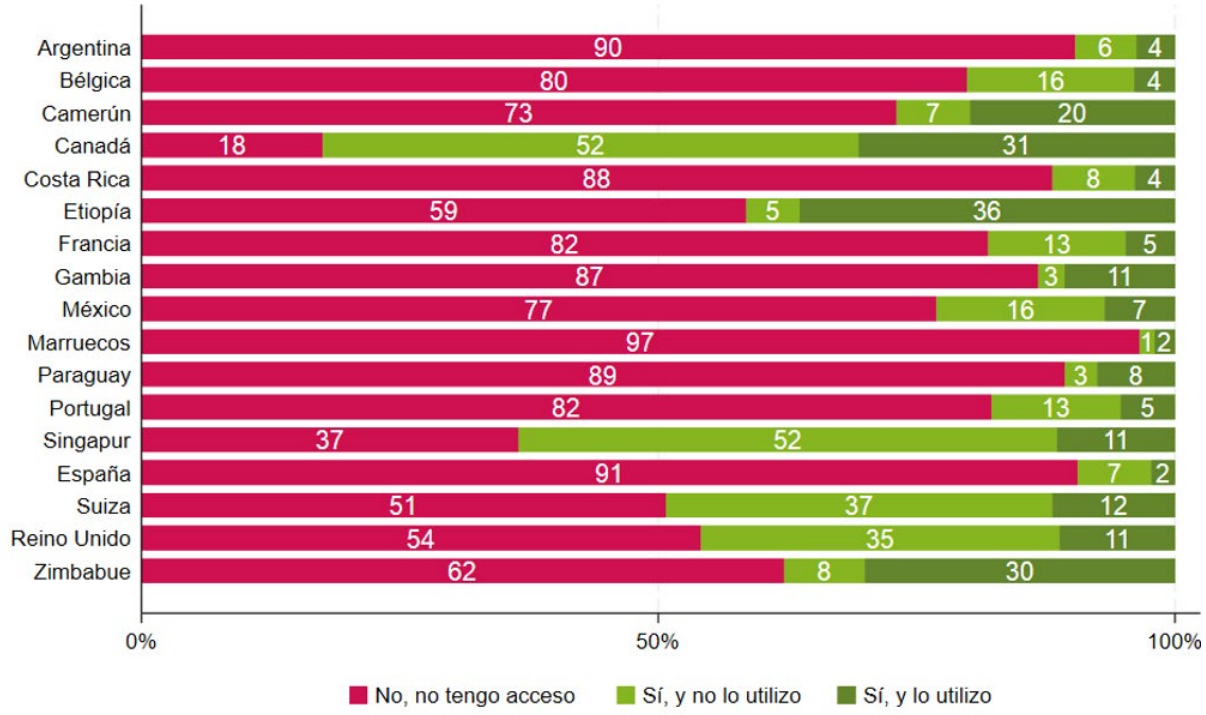
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Adaptarse a los cambios en las exigencias del trabajo



IV.4. Recursos / apoyo psicológico en el trabajo

Acceso a recursos de apoyo psicológico a través del trabajo

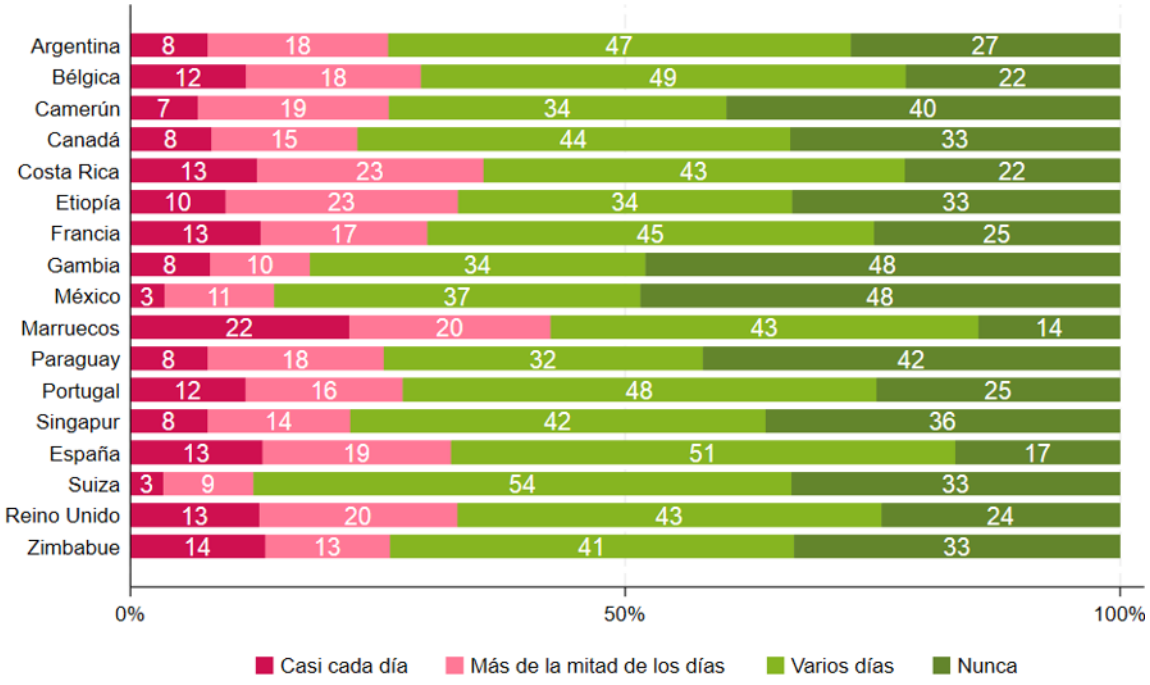


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

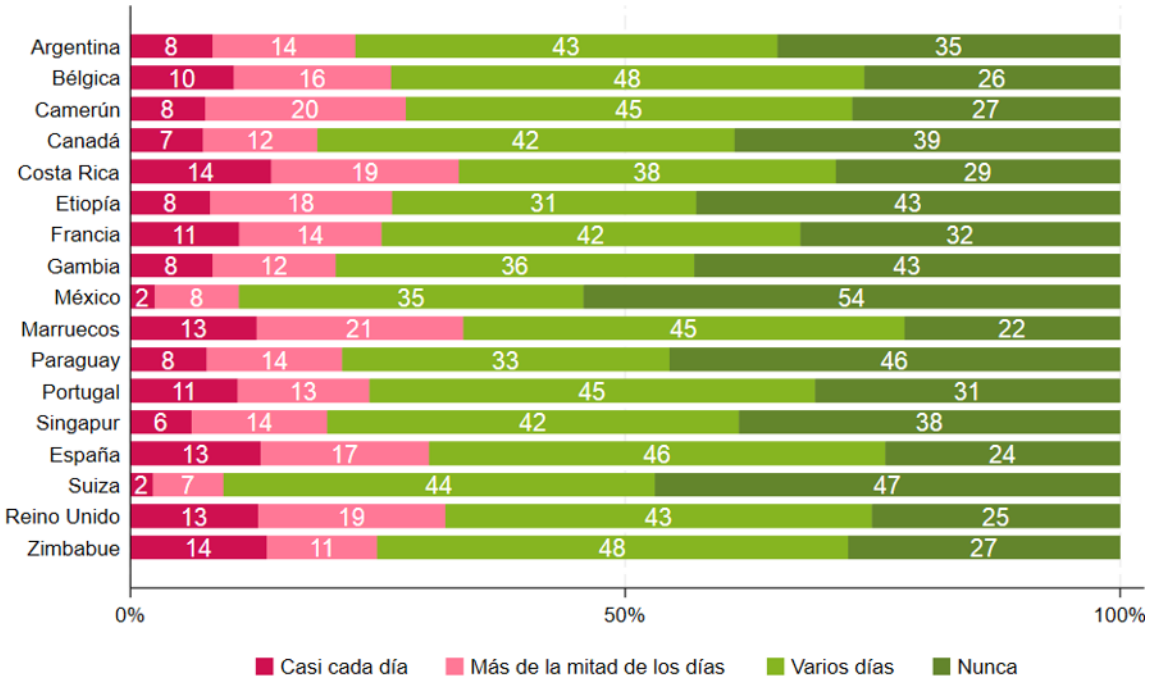
IV.5. Síntomas depresivos

Durante las últimas dos semanas, ¿con qué frecuencia le ha causado molestia alguno de los siguientes problemas?

Poco interés o alegría por hacer cosas

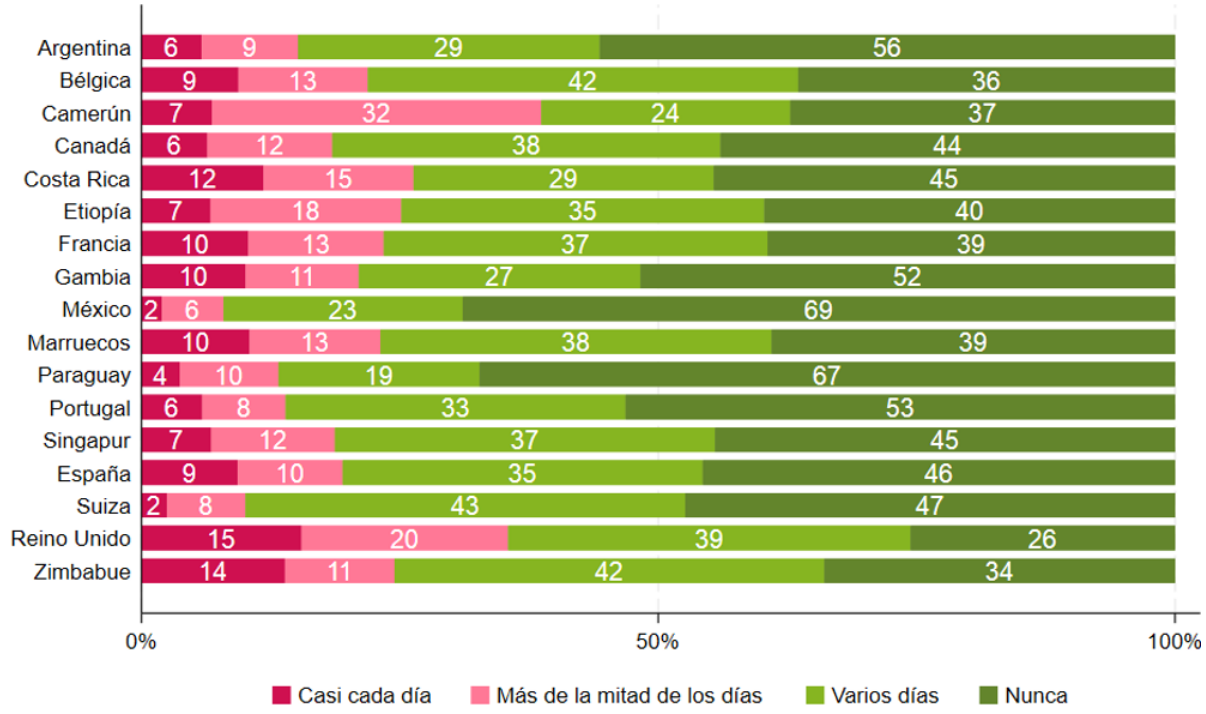


Sensación de estar decaído/a, deprimido/a o sin esperanza



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Tener una opinión negativa de uno/a mismo/a



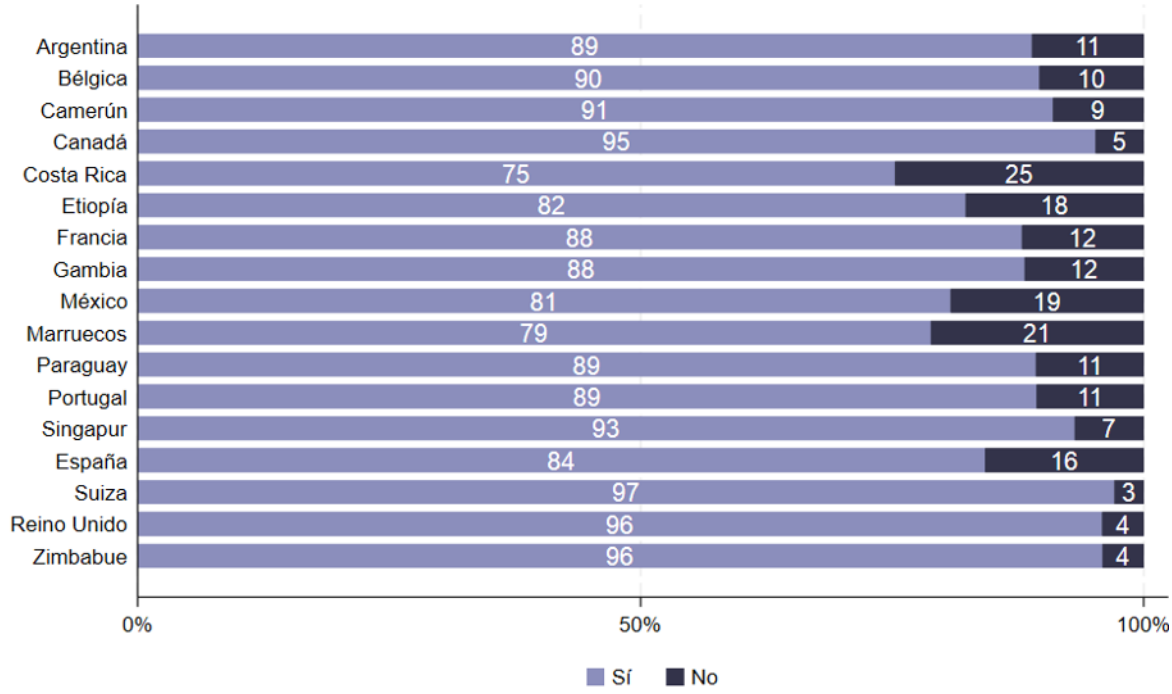
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

V. Necesidades detectadas en el ámbito educativo

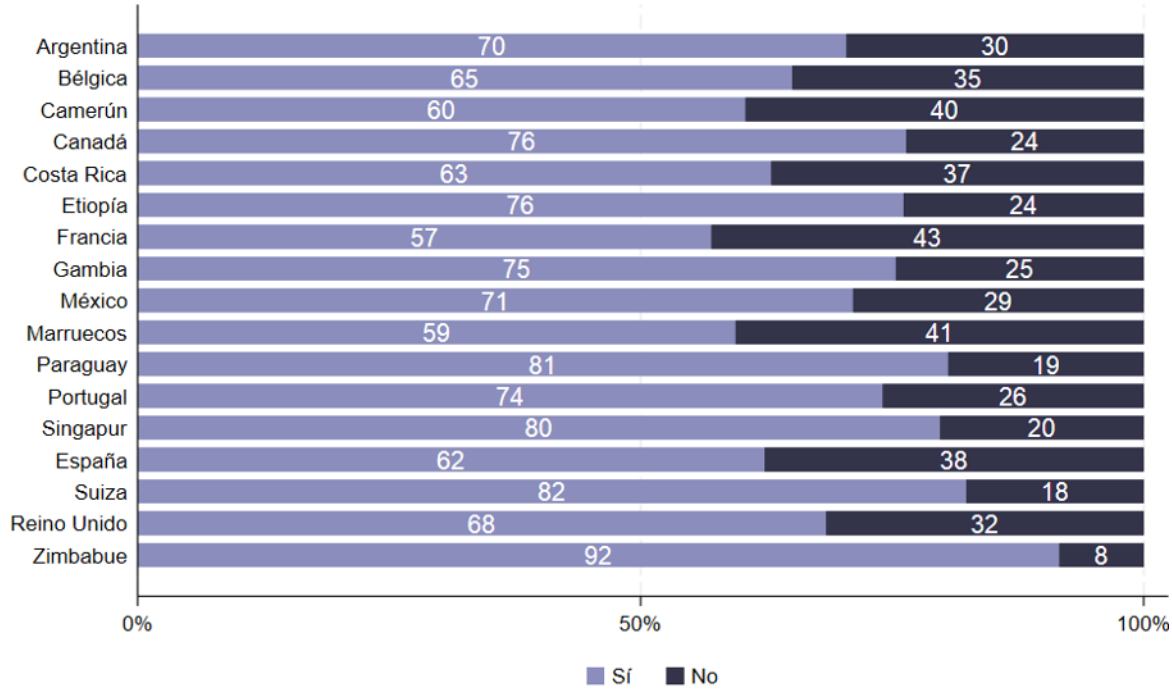
V.1. Apoyo interpersonal

En caso de necesidad, ¿cuenta su institución educativa con el apoyo de las siguientes personas o entidades?

Colegas

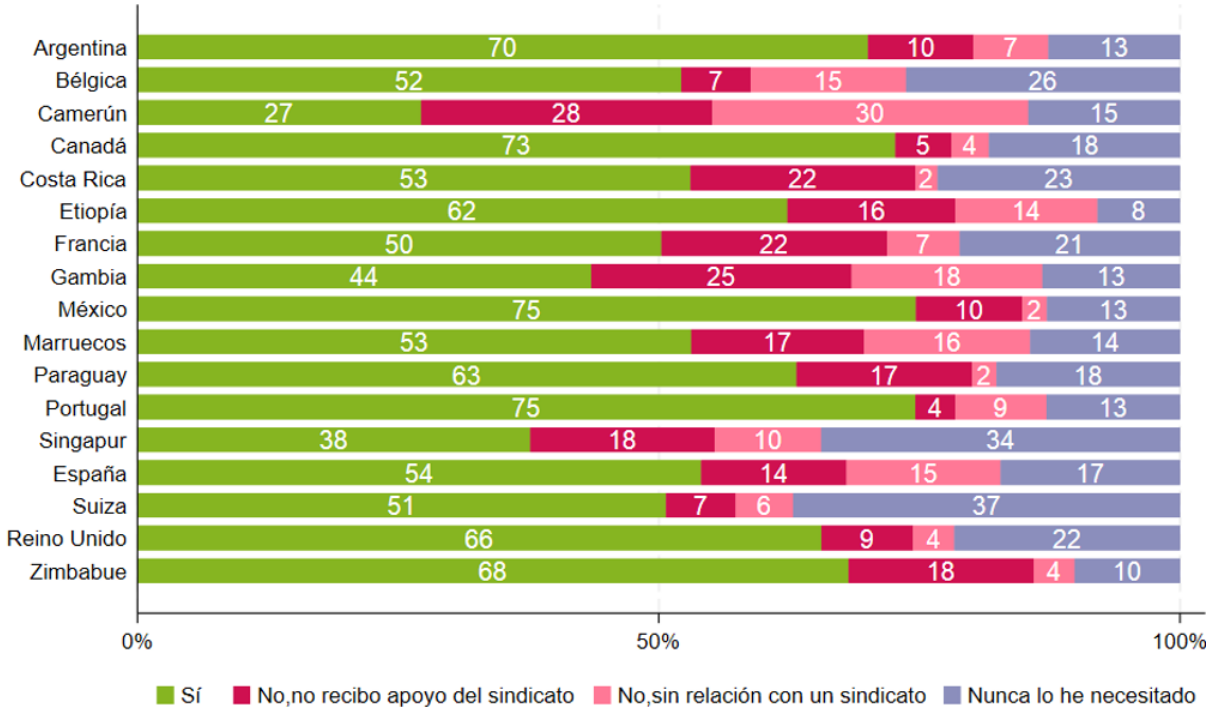


Superiores



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

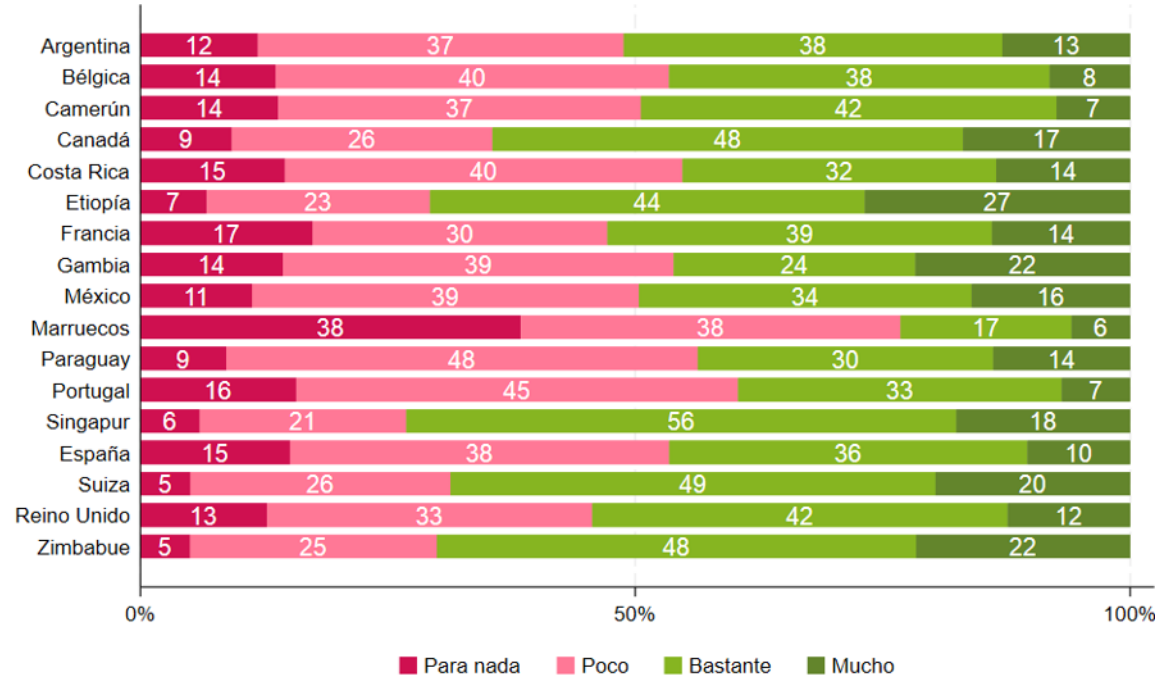
Asociaciones o sindicatos



V.2. Apoyo profesional en materia de salud

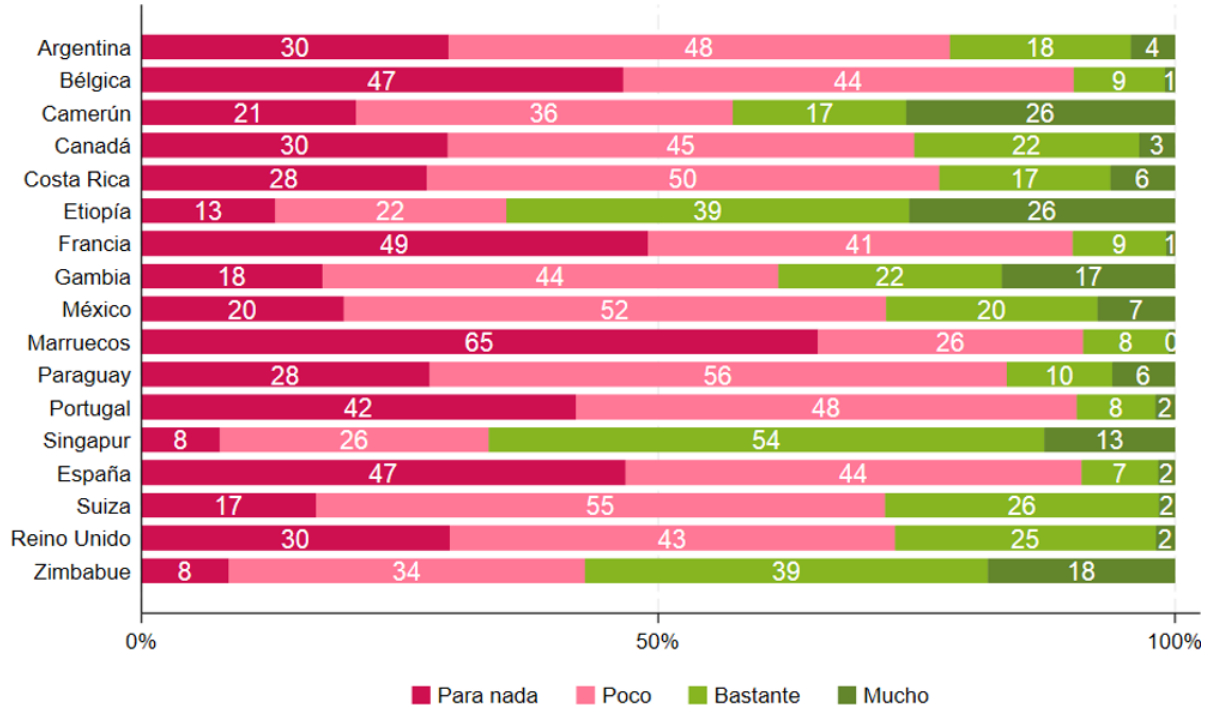
¿En qué medida estos actores se preocupan por la salud y el bienestar del personal?

La autoridad educativa

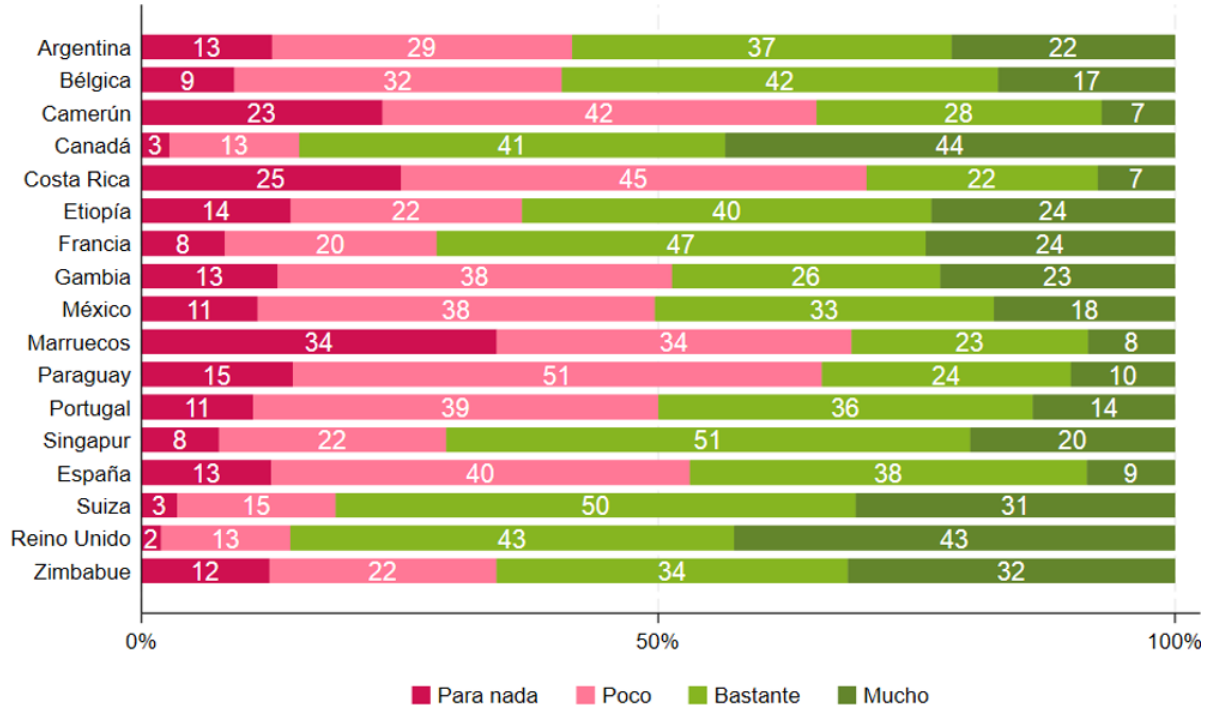


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Dirección de la institución educativa

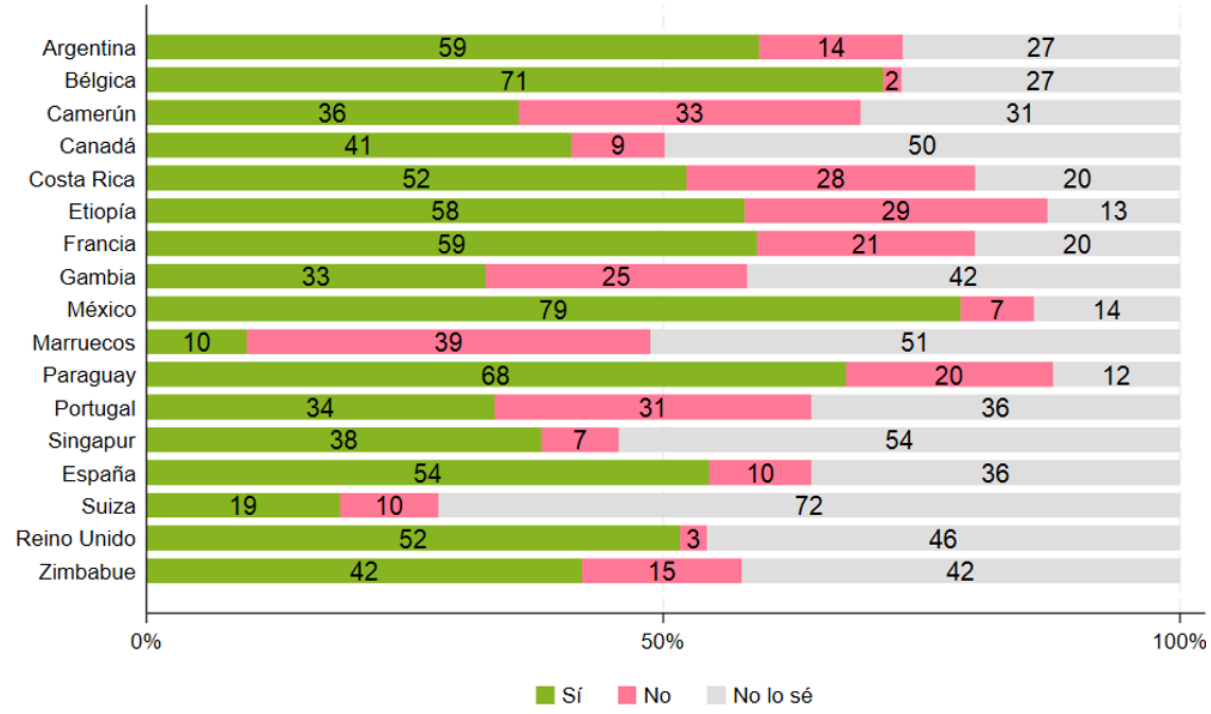


Los sindicatos

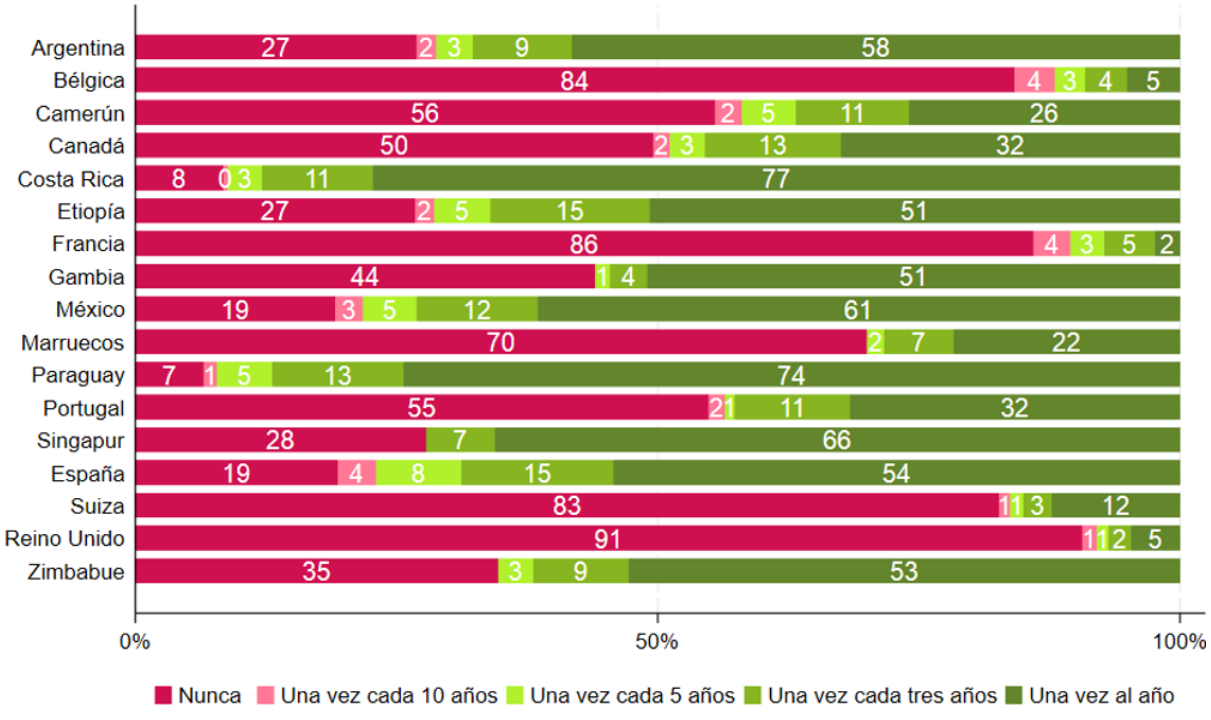


Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

¿Existe un servicio de medicina del trabajo (público) en su país?



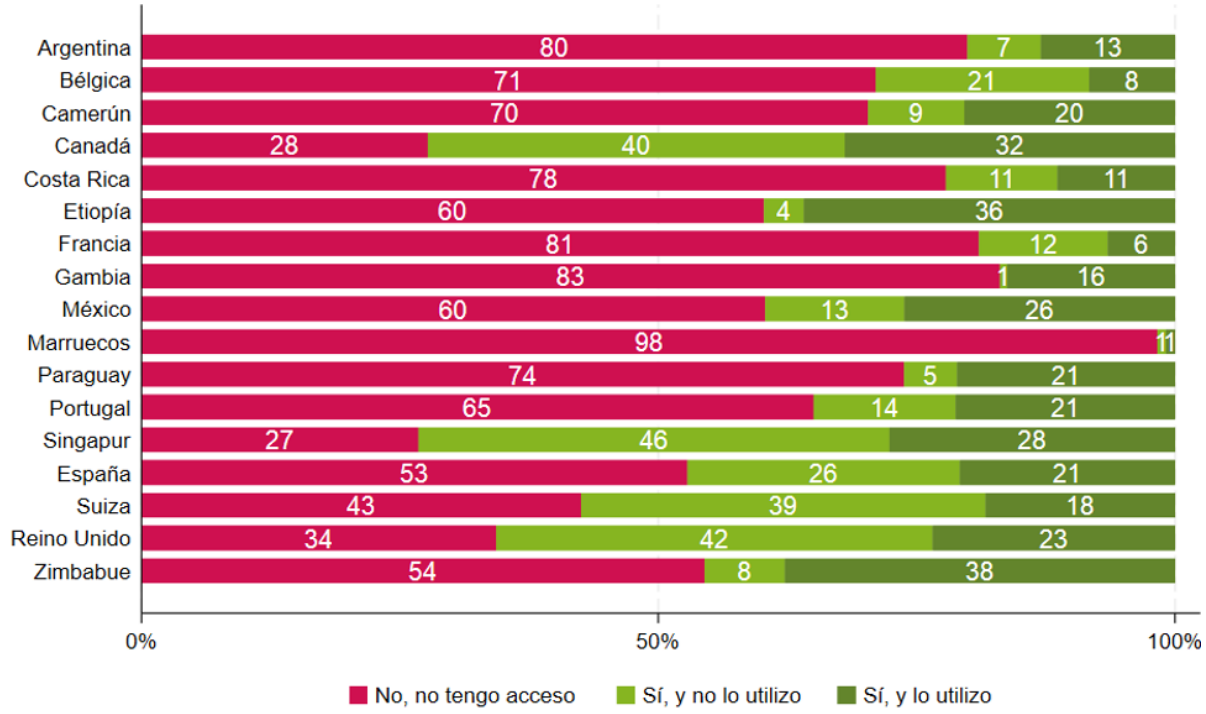
*En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia tiene citas?**



** Porcentajes calculados a partir de la muestra de personas encuestadas que respondieron afirmativamente a la pregunta anterior.*

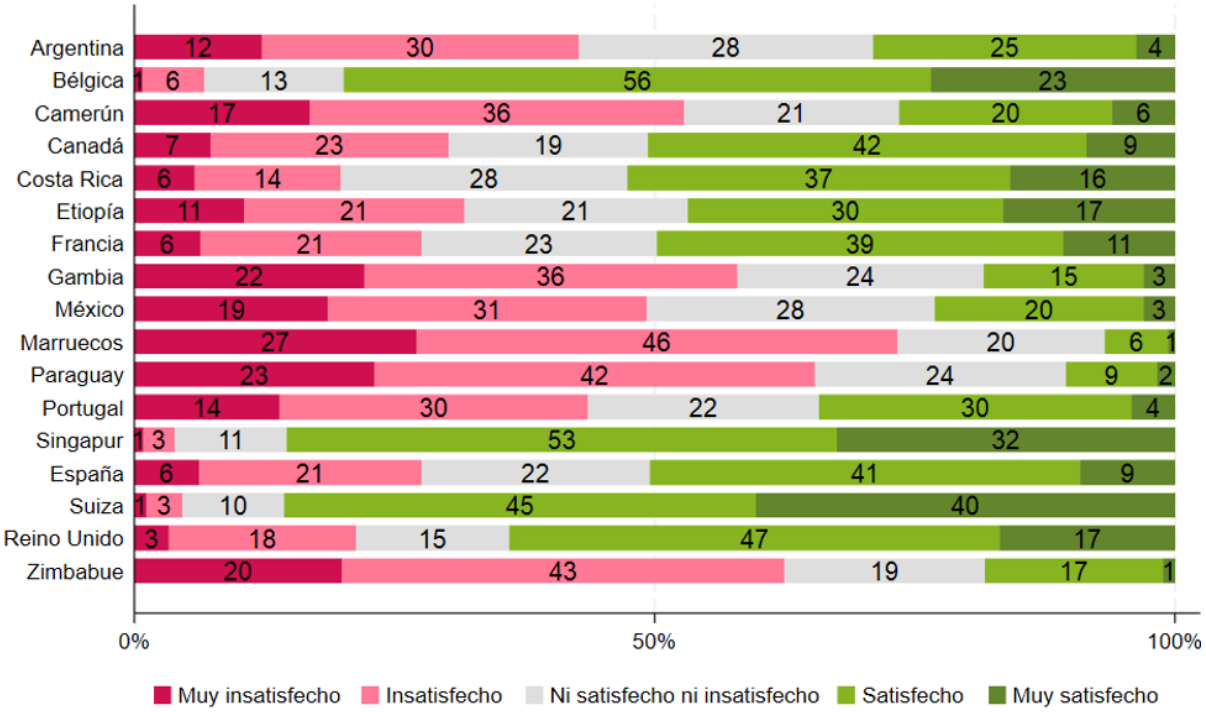
Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

¿Tiene acceso a recursos de formación/prevención de «salud/bienestar»?



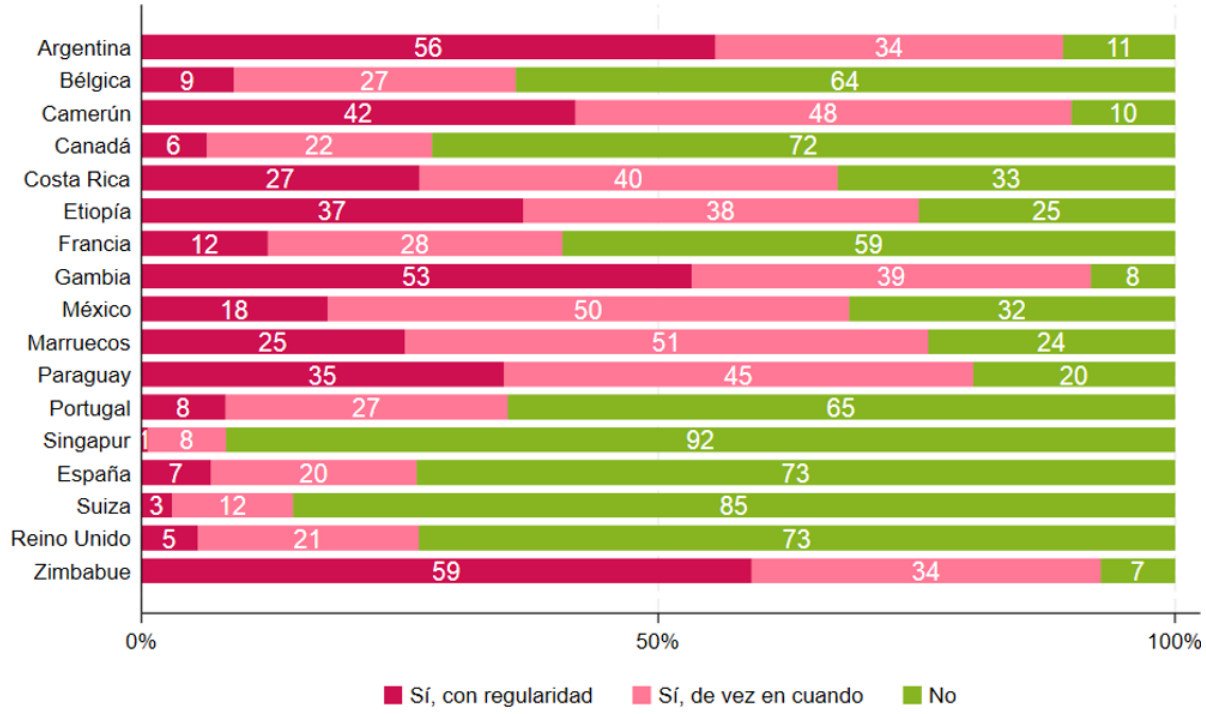
V.3. Dificultades financieras y acceso a la atención médica

¿Está satisfecho/a con su acceso a la atención médica en su país?



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

Dificultades financieras en el último año



Fuente: I-BEST 2026, IE/FESP. Campo: personal de la educación

VI. Evolución 2021-2023-2026: panorama general para el personal docente

Para comprender las tendencias recientes en materia de salud y bienestar del personal docente*, se seleccionaron una docena de indicadores clave y se analizaron sus tendencias en los países que participaron en al menos dos de las tres ediciones de I-BEST: 2021, 2023 y/o 2026. En los siguientes gráficos, los indicadores «positivos» se muestran en verde («cuanto más alto, mejor») y los «negativos» en rojo («cuanto más alto, peor»).

** En 2021, la encuesta se aplicó únicamente al personal docente. En las ediciones posteriores, la participación de personal no docente varió considerablemente de un país a otro. Por ello, para garantizar la mayor comparabilidad posible de las tendencias, en este análisis solo se ha incluido al personal docente.*

VI.1. Tamaño de las muestras nacionales de docentes según la edición

	Edición de la encuesta I-BEST		
	2021	2023	2026
País			
Argentina		1782	2856
Bélgica	1268	937	1973
Camerún		421	388
Canadá*	2349	2516	3499
Francia	3646	9595	3266
Gambia	222		263
México*	215		9543
Marruecos*	302	739	579
España		2723	1925
Suiza		1597	2937
Reino Unido*		2524	5418

** Se requiere especial cautela al interpretar las tendencias de estos países: la cobertura geográfica y/o los socios locales que llevaron a cabo la encuesta han cambiado significativamente de una edición a otra.*

Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

VI.2. Características de las muestras según la edición

Las cifras obtenidas de las muestras nacionales independientes de las distintas ediciones de la encuesta se han estandarizado tomando como referencia la estructura más reciente de la población docente de cada país, según la distribución cruzada por género, el nivel de enseñanza (primaria o secundaria) y el grupo de edad.

Como se muestra en la siguiente tabla, incluso después de la estandarización, las características* de las muestras de las personas encuestadas pueden variar considerablemente. Por ello, los cambios observados en los indicadores de salud y bienestar deben interpretarse teniendo en cuenta las diferencias estructurales, más o menos pronunciadas, entre las muestras.

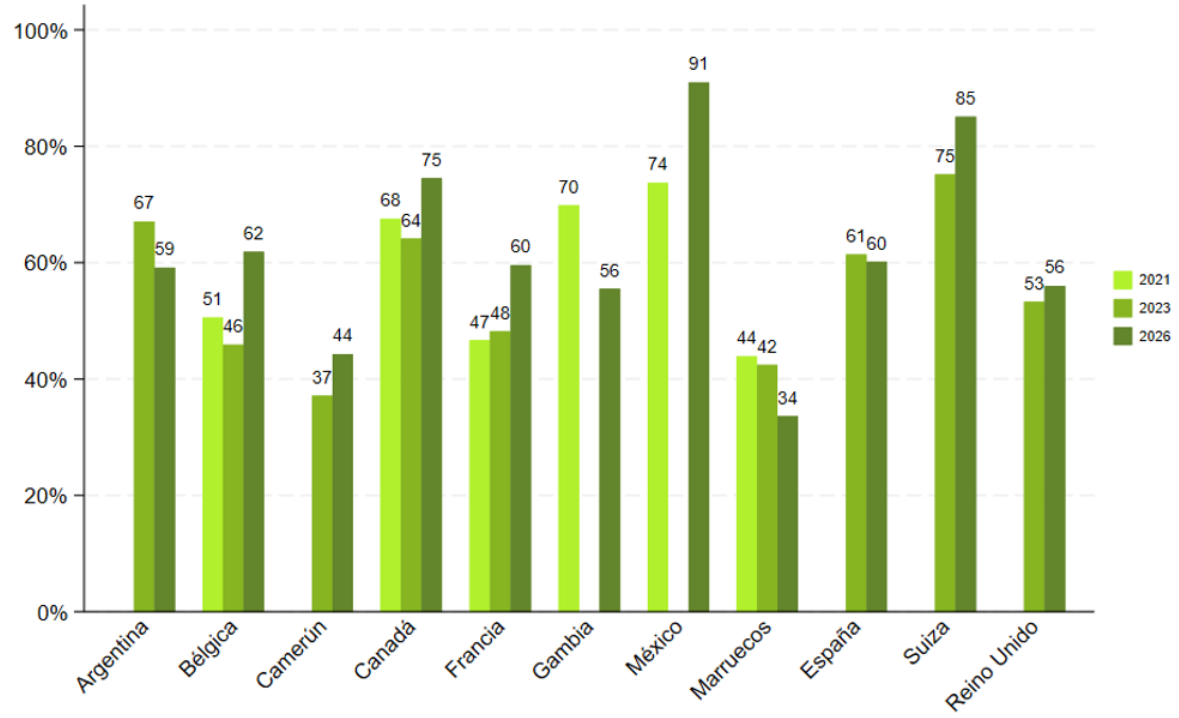
** Excepto aquellas características que se tienen en cuenta en el proceso de normalización que, por su propia naturaleza, se mantienen estables.*

	Años de experiencia >30 años	A tiempo parcial	Afiliados/as al sindicato	Sector público
Argentina				
2023	4%	35%	87%	97%
2026	33%	34%	86%	73%
Bélgica				
2021	12%	12%	83%	98%
2023	11%	17%	79%	87%
2026	44%	26%	84%	78%
Camerún				
2023	1%	15%	25%	63%
2026	5%	27%	27%	46%
Canadá				
2021	9%	11%	97%	99%
2023	7%	10%	97%	95%
2026	42%	9%	98%	98%
Francia				
2021	14%	9%	43%	94%
2023	14%	10%	40%	98%
2026	52%	12%	52%	100%
Gambia				
2021	0%	5%	72%	92%
2026	3%	5%	79%	83%
México				
2021	16%	34%	66%	70%
2026	38%	36%	96%	99%
Marruecos				
2021	10%	0%	49%	98%
2023	13%	18%	57%	97%
2026	31%	36%	62%	99%
España				
2023	12%	7%	58%	92%
2026	34%	10%	66%	91%
Suiza				
2023	13%	50%	56%	99%
2026	42%	59%	79%	98%
Reino Unido				
2023	5%	23%	99%	94%
2026	28%	23%	100%	98%

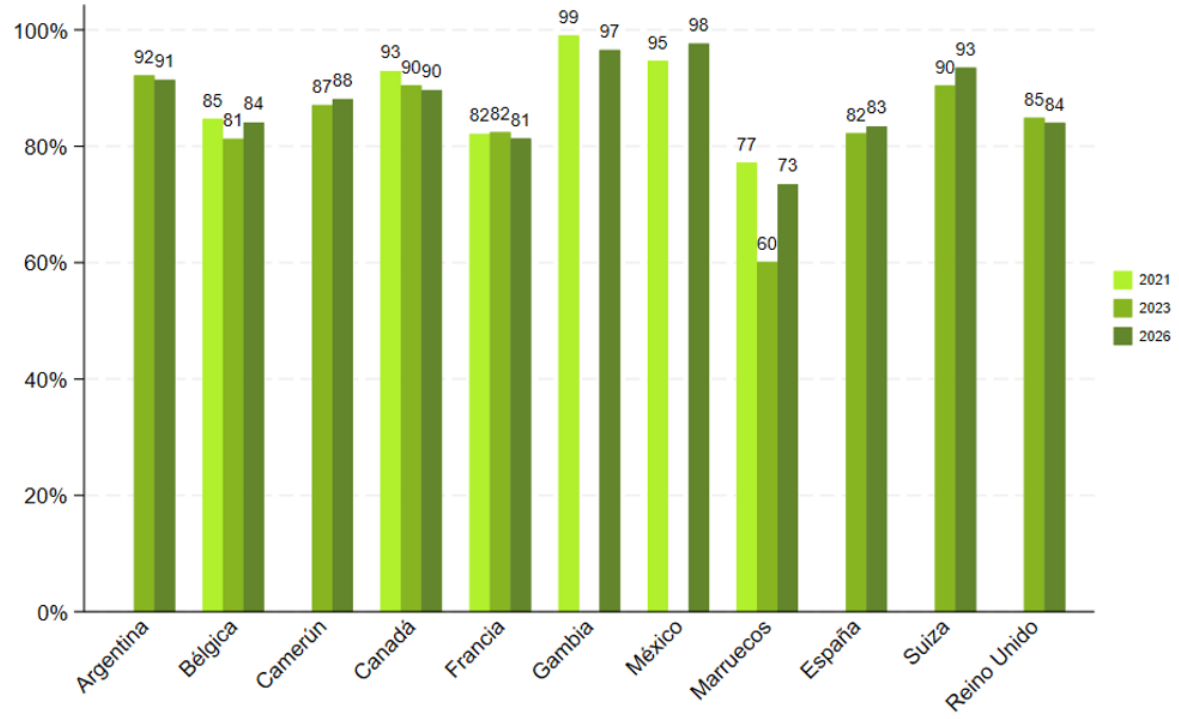
Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

VI.3. Evolución de los indicadores

Satisfacción con la calidad de vida (niveles 5-8 sobre 8)

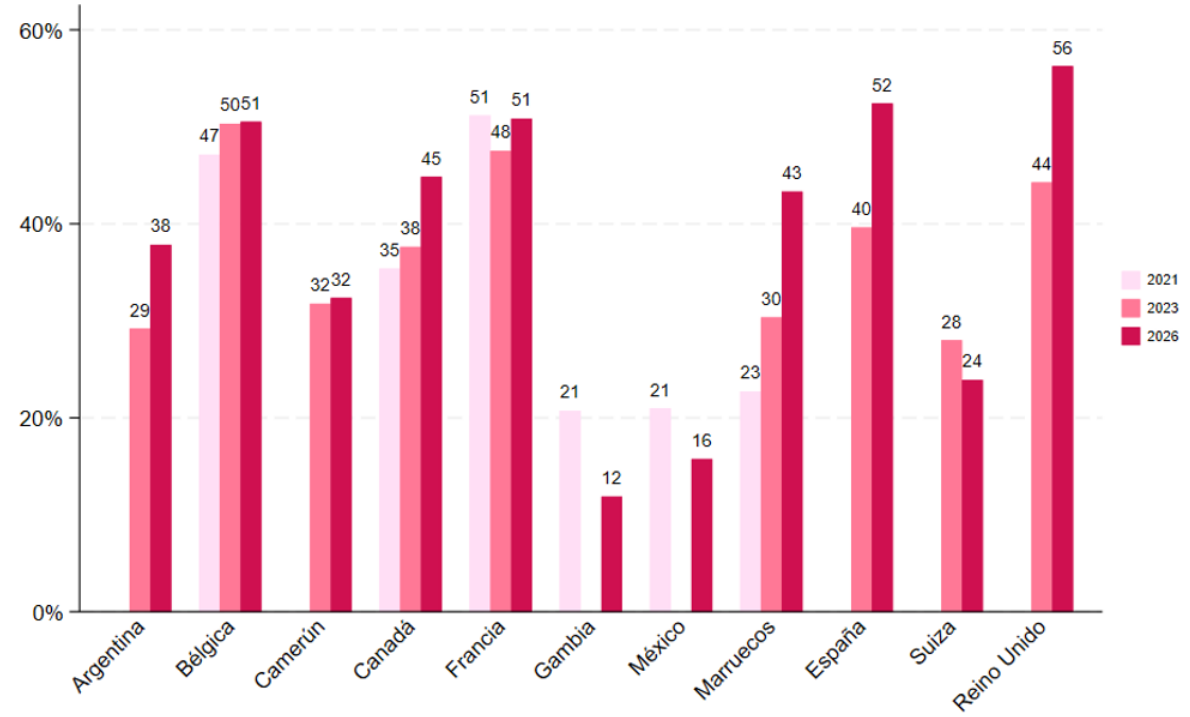


Satisfacción con el estado de salud general (excelente <-> bastante buena)

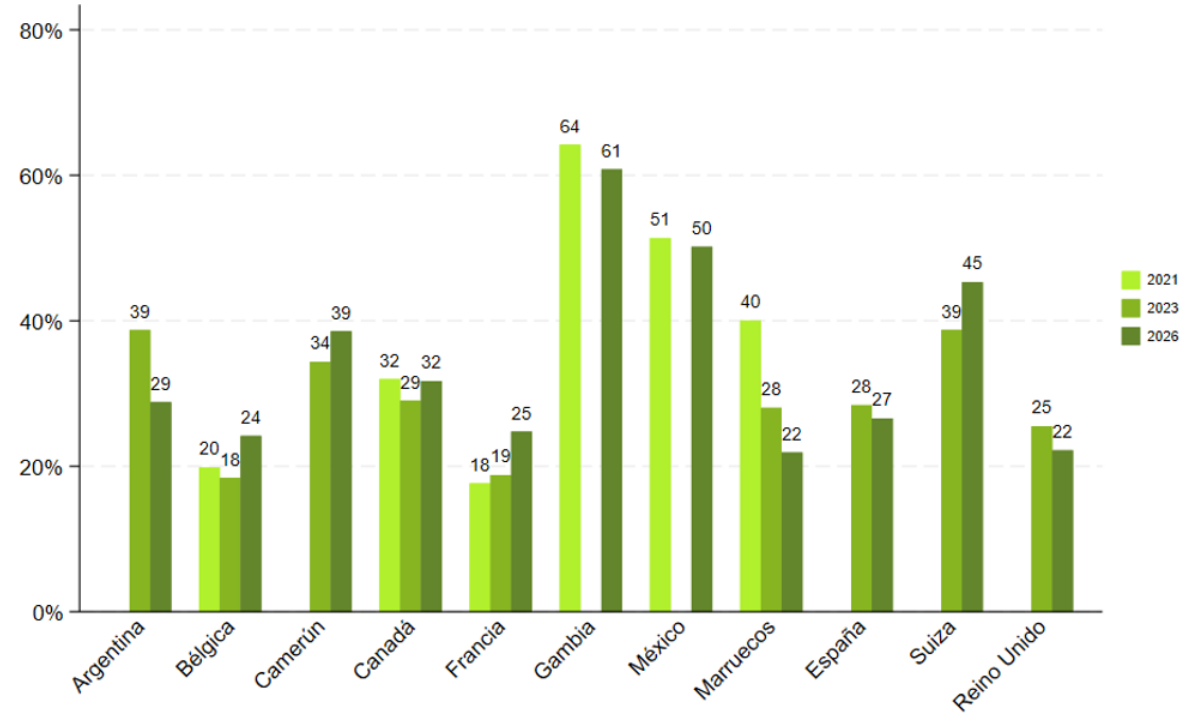


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Síntomas depresivos (sentimientos negativos a menudo / muchas veces / siempre)

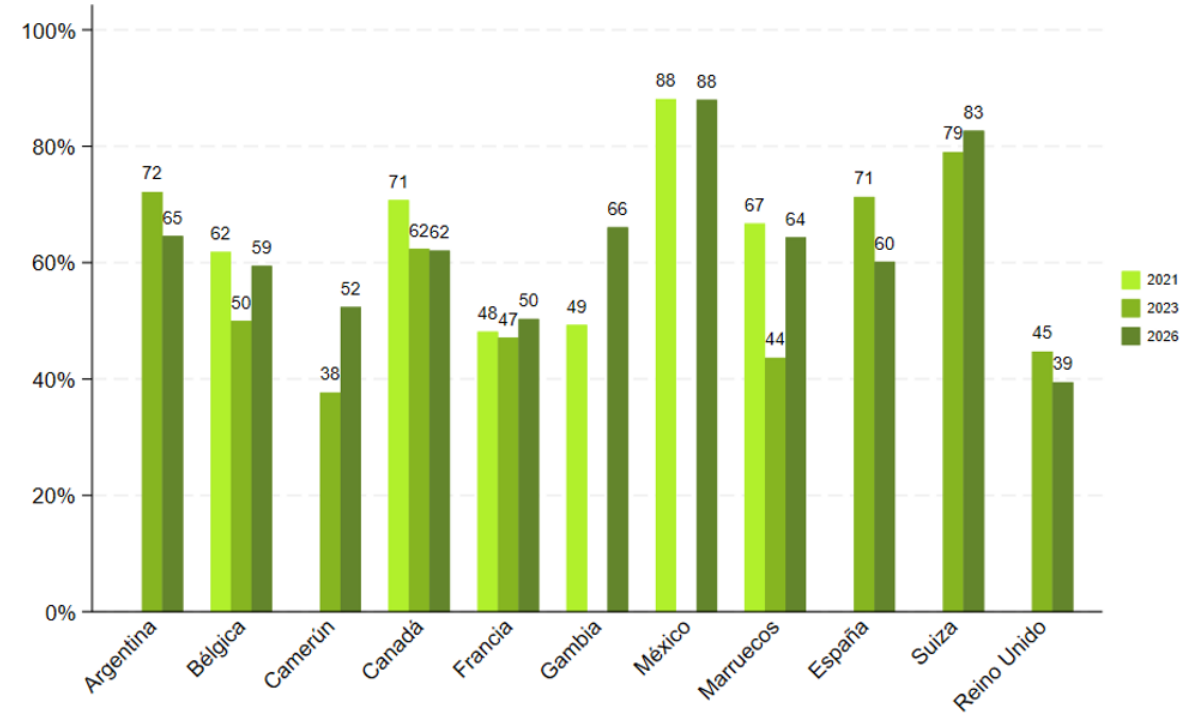


Satisfacción con el sueño (muy satisfecho/a / satisfecho/a)

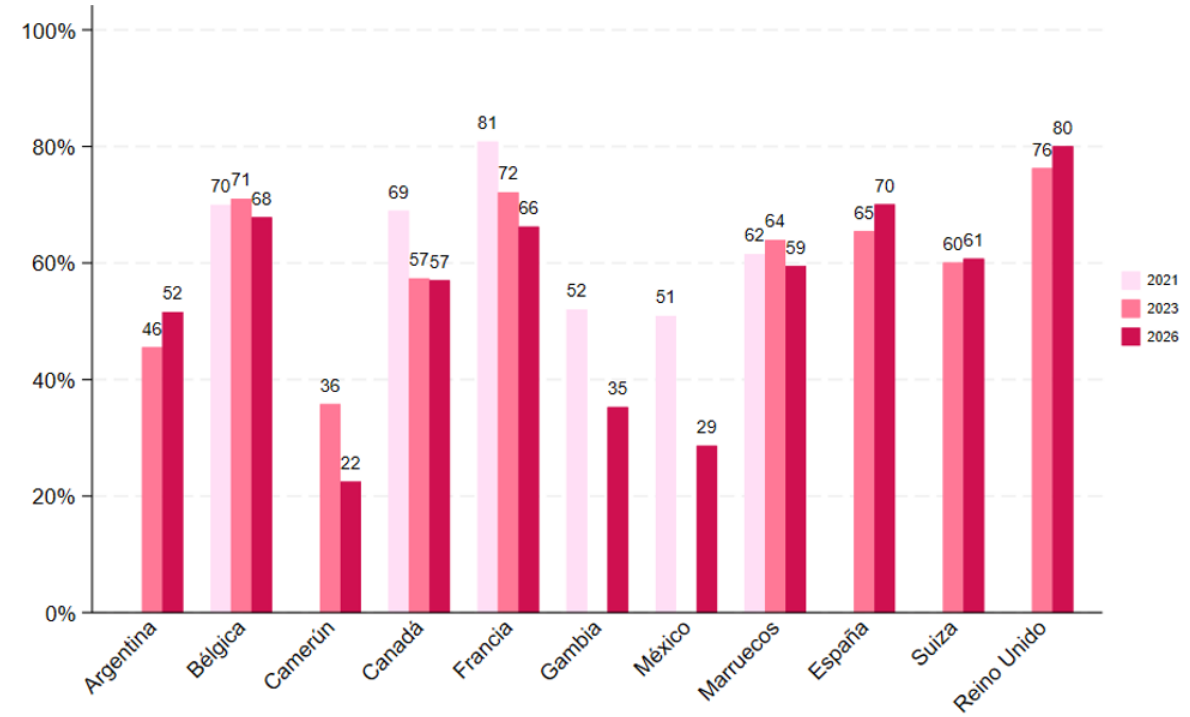


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Satisfacción laboral (de acuerdo / totalmente de acuerdo)

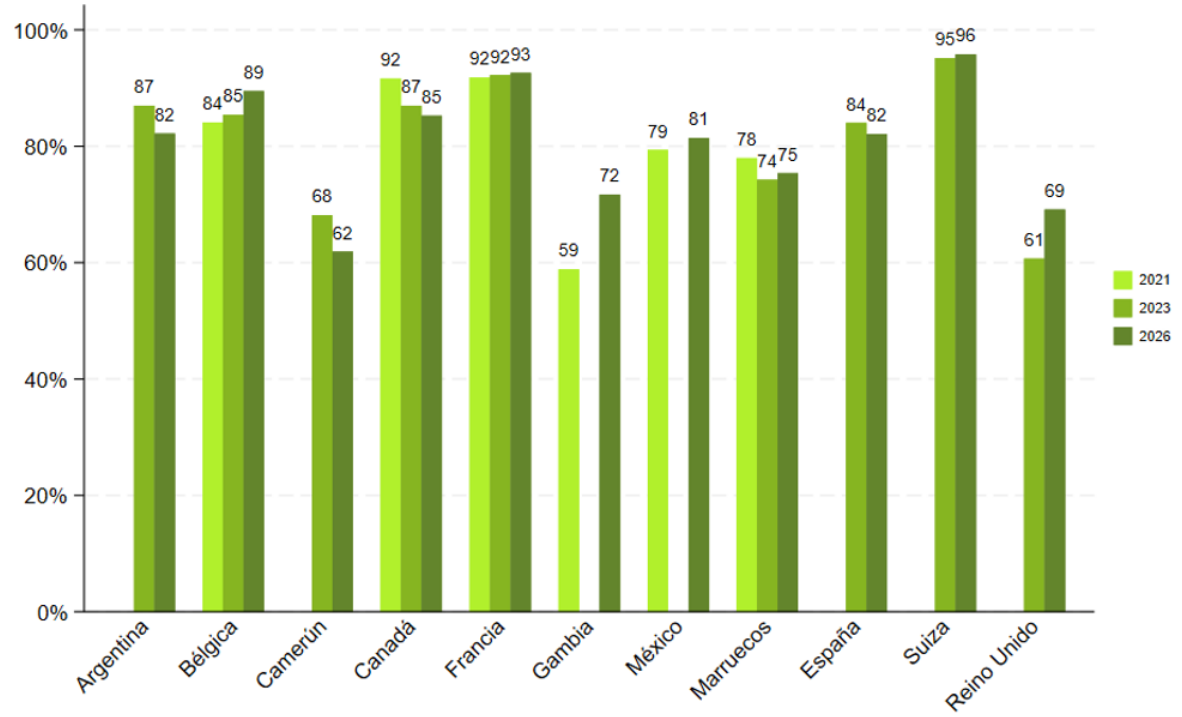


Estrés en el trabajo (bastante / muy estresante)

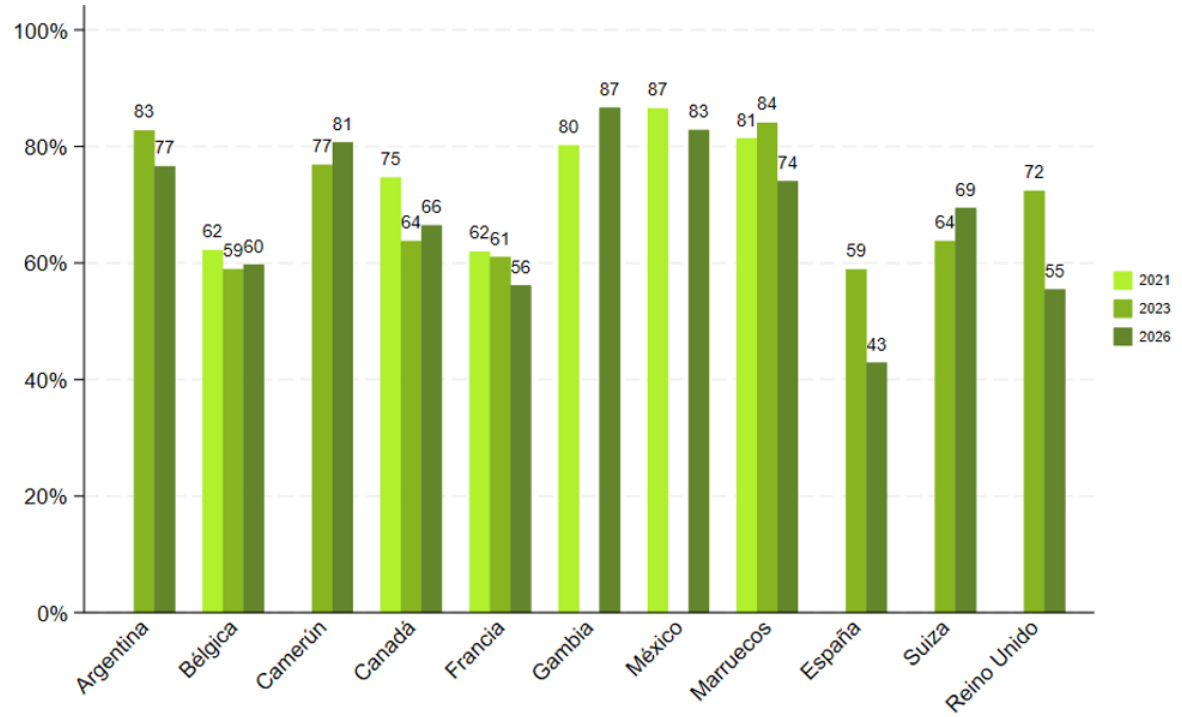


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Autonomía en el trabajo (relativa / gran autonomía)

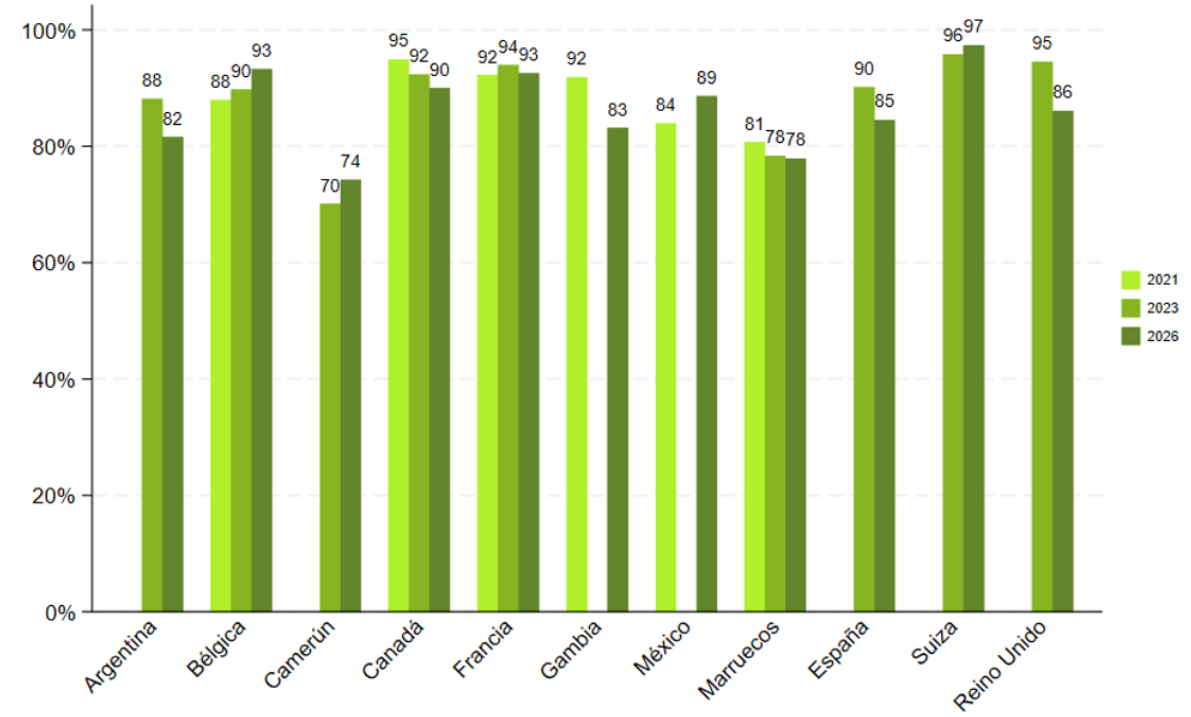


Nivel de disciplina del estudiantado (nivel 1-3 sobre 6)

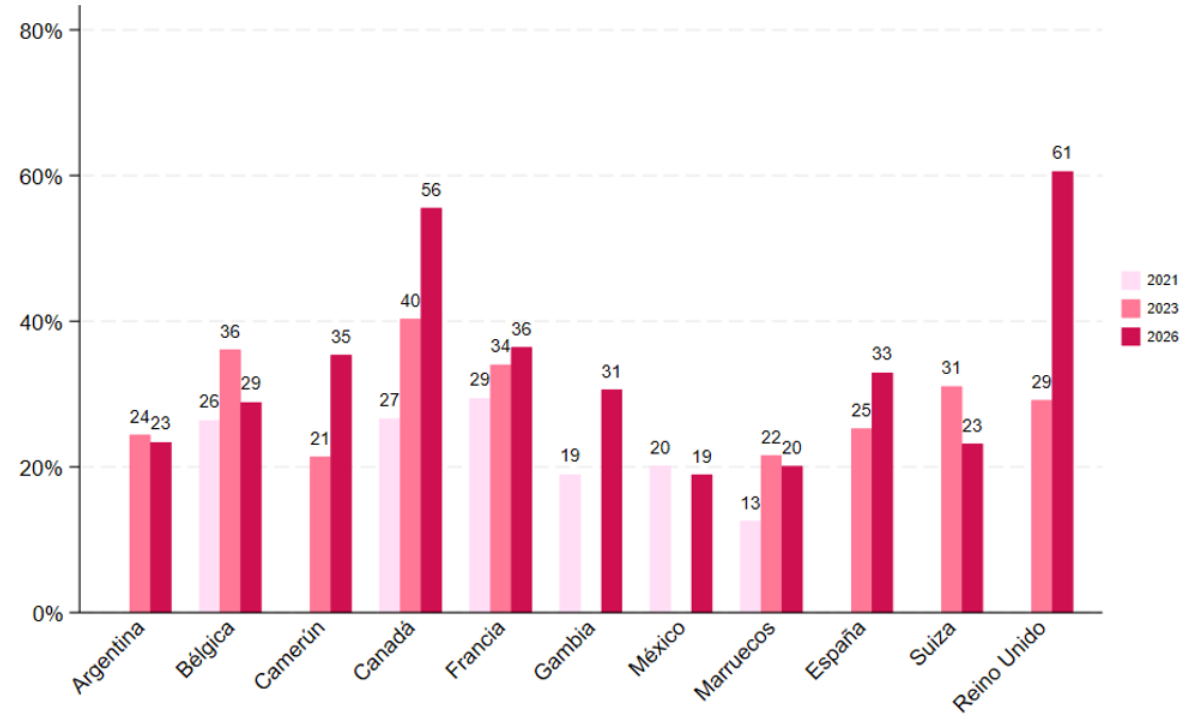


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Seguridad en el trabajo (siempre / la mayoría de las veces)

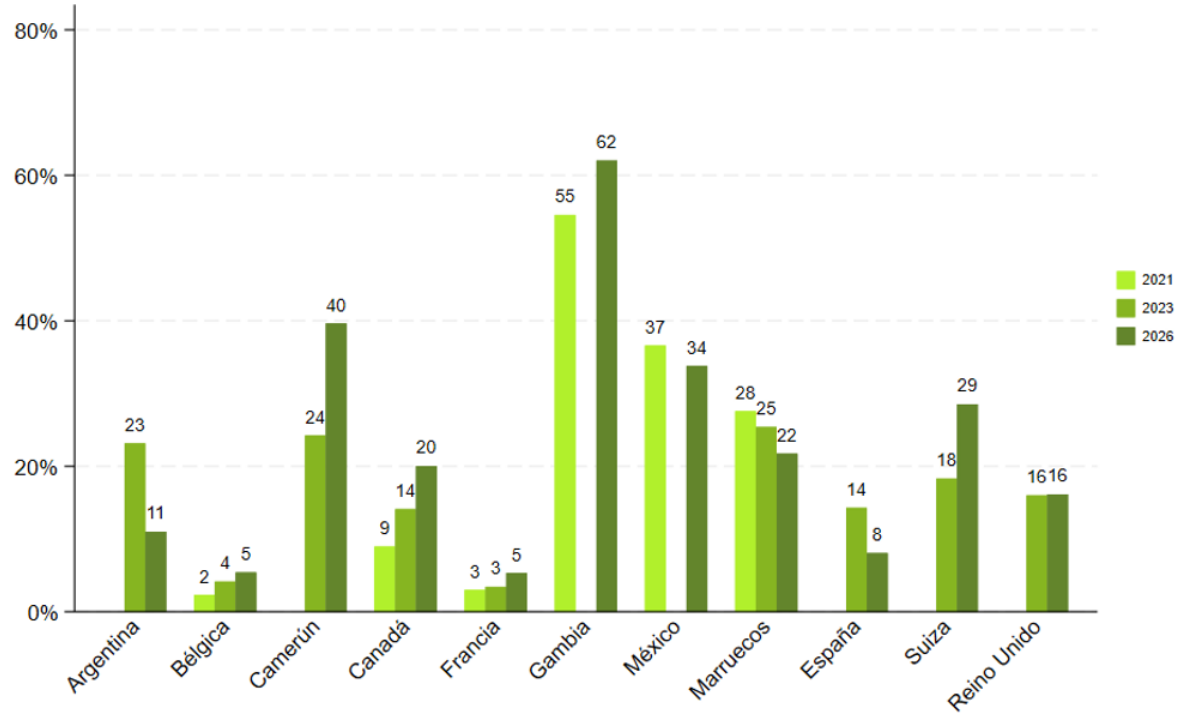


Víctima de violencia en el trabajo (en los últimos 12 meses)

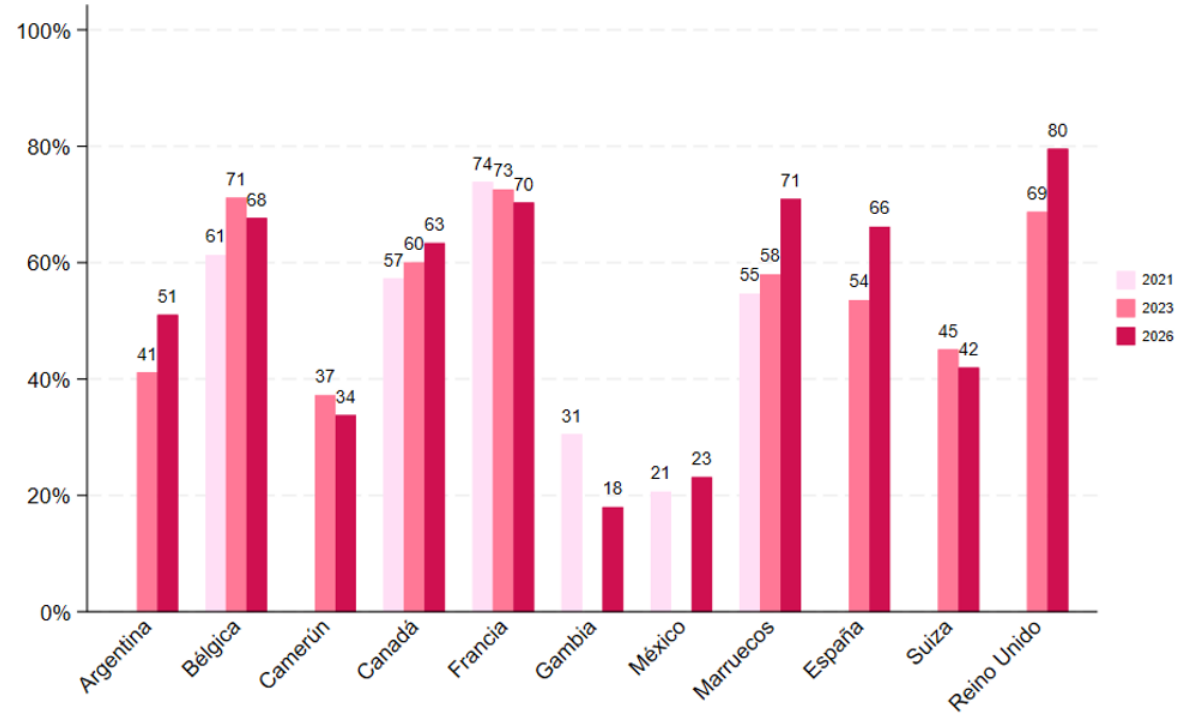


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Valoración social de la profesión (de acuerdo / totalmente de acuerdo)

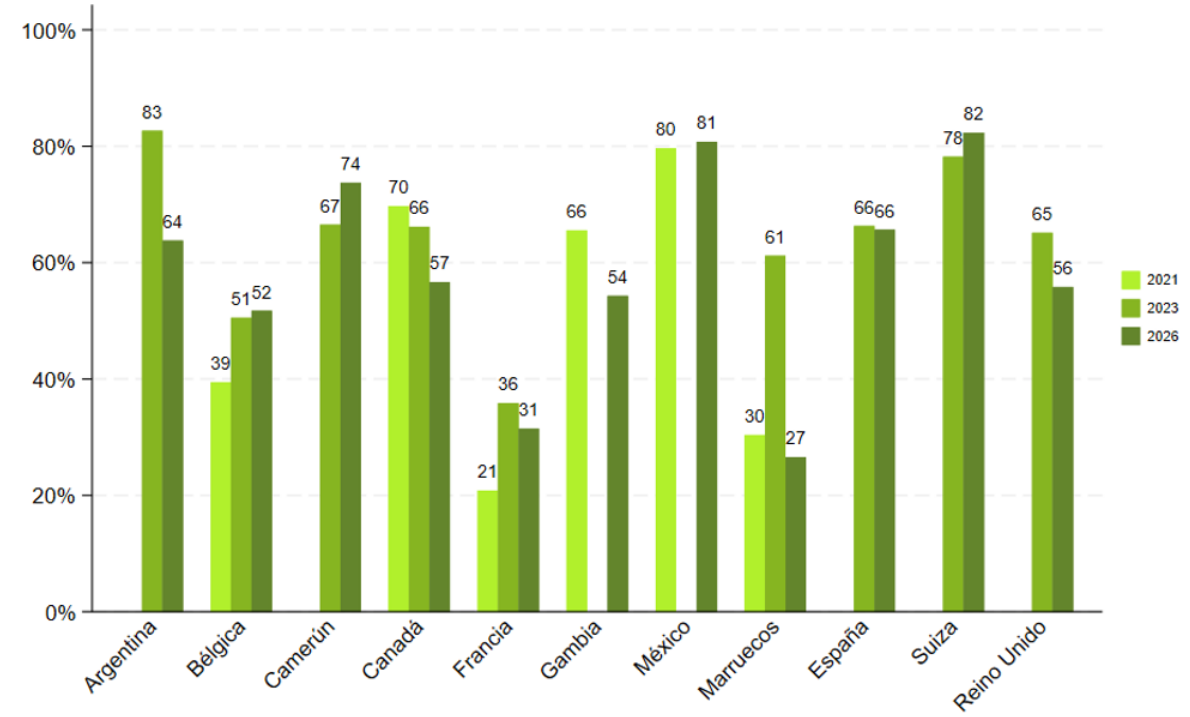


Repercusiones negativas del trabajo en la vida privada (a menudo / muchas veces / siempre)

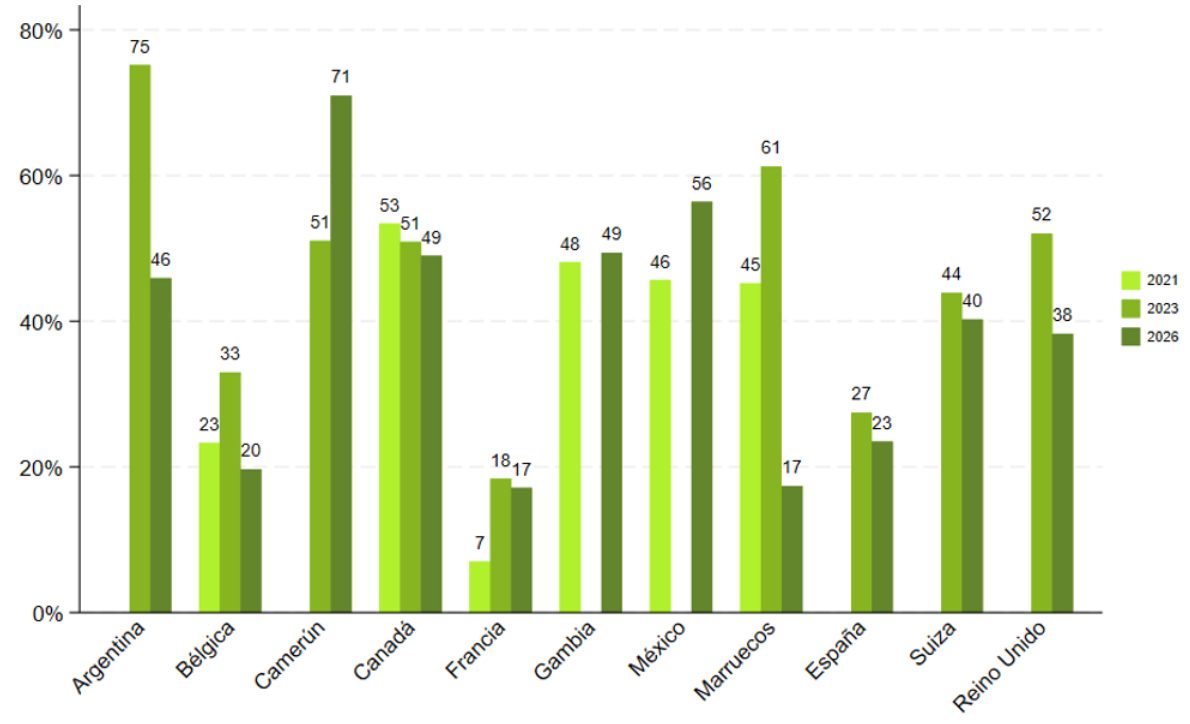


Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Satisfacción con las posibilidades de formación o capacitación (nivel 1-3 sobre 6)

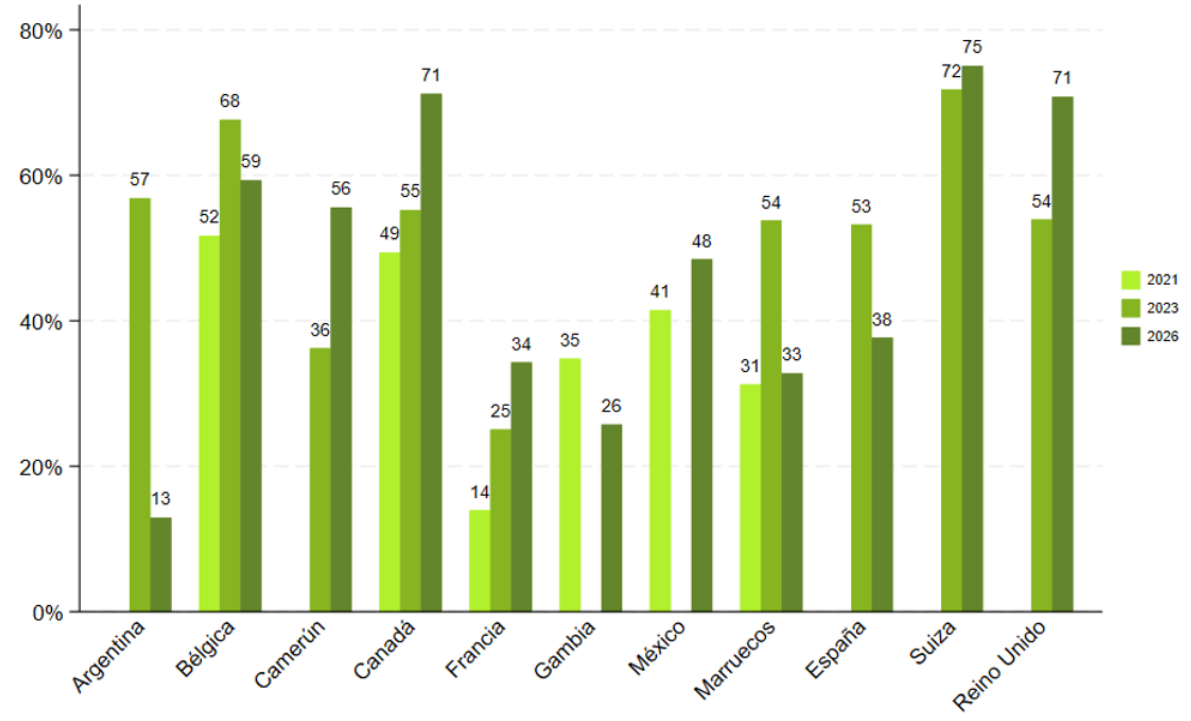


Satisfacción con las posibilidades de ascenso (nivel 1-3 sobre 6)



Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente

Satisfacción con el salario (nivel 1-3 sobre 6)



Fuente: I-BEST 2021/2023/2026, EI/FESP. Campo: docente



¡POR LA PUBLICA! CREAMOS ESCUELA

Ilustración de portada de Clara Luneau

Publicado en noviembre de 2026