

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

**LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA SALUD MENTAL DEL DOCENTE
EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO**

Por:

Jonathan Serrano Cruz

Proyecto de investigación sometido a la Escuela Graduada de Administración Pública como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Artes en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Diciembre 2023

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RIO PIEDRAS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE

Jonathan Serrano Cruz

TITULADO

LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA SALUD MENTAL DEL DOCENTE

EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO

Aprobada por:

Nombre del Profesor
Puesto

Urayoán Jordán Salivia, D.P.A.
Firma

13 de diciembre de 2023
Fecha

Resumen

La salud mental de los docentes en Puerto Rico es crucial para el funcionamiento del sistema educativo y su calidad. Este estudio destaca la falta de recopilación de datos sobre la salud mental de los docentes en el Departamento de Educación de Puerto Rico. Sugiere una reforma de las políticas públicas basada en la Teoría del Ciclo de la Políticas Públicas, el Modelo Socio Ecológico de Salud Mental y Bienestar, y el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud. El análisis documental gira sobre la revisión de documentos públicos y propone la necesidad de una aproximación multifacética para entender los factores estructurales, políticos, económicos y culturales que afectan la salud mental docente.

Los hallazgos apuntan prácticas de recolección de datos limitadas, recomendando la adopción de herramientas que faciliten una comprensión detallada de la situación. El estudio concluye que una mejor recopilación y manejo de datos son fundamentales para desarrollar un ambiente educativo diverso, equitativo y favorable para la salud mental del cuerpo docente. A su vez, podría mejorar la calidad de la educación y la eficiencia agencial en Puerto Rico.

Keywords: política pública, salud mental, docentes escolares, recolección de datos,

Departamento de Educación

Introducción

La salud mental (SM) de los docentes en Puerto Rico (PR) representa un aspecto crítico que incide directamente en su desempeño educativo y en el clima académico. Investigaciones previas han destacado la relevancia de la estabilidad emocional en la satisfacción laboral y en la retención del personal docente, subrayando el impacto de factores como la inestabilidad económica, los desastres naturales y los exigentes ambientes de trabajo en el bienestar mental (BM) y bienestar general (BG) de estos profesionales (González, 2018; Avendaño, et al., 2009; Alverio, 2022). El estrés laboral (EL) reportado por una significativa proporción de maestros durante el año escolar 2017-2018 evidencia la urgencia de abordar estos problemas desde una perspectiva de salud pública, considerando las dimensiones biológicas, ambientales y sociales que contribuyen a la crisis de SM (Rosario, 2018). La necesidad de estudios enfocados en las poblaciones de educadores afectados por desastres en PR es un paso crítico para el desarrollo de intervenciones especializadas y la formulación de políticas públicas (PP) dirigidas a atenuar los problemas identificados (Guth, et al., 2021).

A pesar de la necesidad de abordar las problemáticas de SM entre los maestros puertorriqueños (Guth, et al., 2021; García, et al., 2018), existe una carencia de esfuerzos sistemáticos por parte del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) para documentar y comprender cabalmente la situación. Resulta entonces imperativo cuestionar ¿qué métodos de recolección de datos tiene el DEPR sobre los casos de SM? y ¿qué nuevos métodos se pueden implementar para mejorar dicha recolección de datos? El presente estudio pretende evaluar y sintetizar las estrategias de recolección de datos actuales del DEPR relacionadas con la SM del personal docente, a fin de identificar áreas de mejora y proponer mejoras informadas por la literatura especializada basándose en la Teoría del Ciclo de la Política Pública (CPP) y el Modelo

Socioecológico de Salud Mental y Bienestar (SEMW, por sus siglas en inglés). También se presenta un análisis, para identificar los determinantes sociales de la SM de los maestros puertorriqueños basado en el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud (DSS). Este análisis se enmarca bajo la valoración de la equidad y la diversidad, pilares para la calidad de gobernanza de la administración pública (AP).

Esta investigación emplea un diseño documental. Este se define como una serie de técnicas y métodos que tienen como objetivo localizar, procesar y almacenar información en documentos, como primera etapa; para su posterior presentación, bajo las características de ser sistemática, coherente y argumentada en un nuevo documento, esto como segunda etapa (Martínez, et al., p.69). Como muestra, se seleccionó 5 documentos agenciales públicos relevantes, que incluyen manuales de manejo de crisis laborales, programas de servicios de salud y BG para empleados, así como informes sectoriales que abordan la salud y la educación (ASSMCA, 2023a; ASSMCA, 2023b; Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), 2014; PROSSAM, 2022-2025; Inspira, 2023). A través de la revisión literaria (RL) y documental, se plantean los determinantes para la SM de los docentes del DEPR, se identifican países con PP destinadas a la recolección de datos sobre la SM en la industria laboral. También se identifican instrumentos específicos para la recolección de datos sobre la SM, aplicables en entornos organizacionales (EO) del sector público. Las recomendaciones resultantes del estudio están orientadas a la redefinición de PP desde un enfoque ético y diverso, capaces de mejorar la recolección y manejo de datos en el ámbito de la SM de los educadores, marcando un paso adelante hacia la implementación de soluciones efectivas y la resolución de problemas sociales complejos (López, 2019).

Revisión de la Literatura

Definiciones

En el contexto de la SM de los docentes puertorriqueños, la comprensión del término "política pública" resulta fundamental para el análisis y la propuesta de soluciones efectivas. Según Velásquez (2009), citado en Lobelle (2017) la política pública se conceptualiza como un proceso integrador que engloba una serie de decisiones y acciones (o la ausencia de estas), llevadas a cabo por autoridades públicas y con la posible inclusión de actores privados, que se dirigen a la resolución o prevención de situaciones problemáticas. Por su parte, Pulido (2017) amplía esta definición al destacar la política pública como la manifestación concreta de la relación entre el Estado y la sociedad, que no solo se limita a la interacción entre gobernantes y gobernados, sino que también se extiende a la esfera cultural, alineándose con los intereses y necesidades de los diferentes grupos que conforman la sociedad.

Aneybe (2018) ofrece una perspectiva que reconoce las PP como prácticas ejecutadas por agencias y oficiales del gobierno, aunque admite la influencia de actores y factores no estatales en su desarrollo. Pese a las diferencias en sus enfoques, Lobelle (2017), Pulido (2017) y Aneybe (2018) convergen en la idea de que las PP deben abordarse desde un marco instrumental caracterizado por el rigor metodológico, evaluaciones diagnósticas, desarrollo estructurado en etapas claramente definidas y revisiones continuas basadas en criterios de eficiencia y eficacia. En este sentido la política pública debe estar permeada por valores como la ética, la diversidad, la equidad, la transparencia y el mérito para ofrecer una calidad de gobernanza (UPR, 2017). Estas conceptualizaciones brindan una base sólida para la investigación y el diseño de PP orientadas a mejorar la SM de los educadores en PR.

Trasfondo histórico de la SM en docentes puertorriqueños

La SM de los docentes puertorriqueños ha sido históricamente afectada por diversos desastres naturales y sociales. Vargas & Zambrana (2019) indican que el huracán María exacerbó la carga laboral y el agotamiento de los docentes, quienes retornaron a sus puestos poco después de la catástrofe, a pesar de las pérdidas personales y de infraestructura sufridas. Esta resiliencia del profesorado se vio reflejada en el incremento de consultas a psiquiatras y psicólogos en 2018, evidenciando el impacto en su BM (Díaz, 2019). Además, la serie de terremotos a principios de 2020 detallada por López (2020), como se cita en Ramos (2021), agregó más estrés a una comunidad ya afectada.

La pandemia de COVID-19 exacerbó aún más las condiciones de trabajo para los docentes, quienes se enfrentaron a la transición a la educación a distancia, generando estrés adicional (Carnese, et al., 2020, como se cita en Maguiña, et al., 2020). Éste fenómeno global provocó un incremento en la violencia doméstica y el maltrato infantil, agregando otra capa de desafíos a la población en general (National Center for Disaster Preparedness, 2020).

Según Ramos (2021), los docentes no solo enfrentan amenazas naturales como huracanes y terremotos, sino también desafíos sociales como la violencia, que pueden afectar indirectamente su SM. Esta acumulación de factores de estrés se suma a las dificultades ya existentes en el ambiente laboral, como las brechas salariales y la demanda de habilidades para gestionar crisis emocionales (Resilient Puerto Rico Advisory Commission, RPRAC, 2018).

La situación laboral de los docentes, marcada por la disparidad salarial y la sobrecarga de trabajo, ha sido un caldo de cultivo para el descontento y el burnout. Según Rodríguez (2021), la Federación de Maestros de PR ha clamado por un salario justo, exigiendo un incremento que refleje las exigencias del puesto y el costo de vida. Movilizaciones gubernamentales en 2022,

documentadas por Ávila (2022), llevaron a un aumento salarial; sin embargo, la inflación ha mermado este logro, manteniendo a los docentes en una situación de inestabilidad económica. La insatisfacción con las condiciones salariales es palpable, como lo demuestra la movilización de los docentes en 2022 por un salario justo y mejores beneficios de retiro (Ávila, 2022; Massa, 2022). Esta lucha salarial es aún más crítica dado que la inflación actual menoscaba cualquier incremento obtenido.

El resultado de estas tensiones es un incremento en la incidencia del síndrome de burnout entre los docentes, caracterizado por agotamiento emocional, físico y despersonalización (González, 2018). El impacto del EL y el burnout en la salud de los docentes puertorriqueños es palpable, con consecuencias que incluyen agotamiento físico y emocional, problemas cardíacos y gastrointestinales, y un aumento en la violencia que puede llevar al desarrollo de burnout (González, 2018). Badass Teachers Association (2017) y Muñoz, et al. (2020) apuntan a que los docentes en PR operan bajo condiciones más estresantes que sus colegas en otros estados de Estados Unidos (EE. UU.), con un riesgo elevado de experimentar síntomas de burnout debido a la carga emocional de su trabajo, los desafíos de trabajar con niños con necesidades especiales, la falta de apoyo y la escasa implicación de los padres en el proceso educativo.

La SM del docente y su relación al entorno laboral

La SM del docente y su relación con el entorno laboral constituyen un foco crítico de análisis dentro del contexto educativo puertorriqueño. Estudios recientes han establecido una correlación entre factores como la sobrecarga laboral, la falta de control y la percepción de inequidad con el incremento de síntomas del síndrome de burnout (Canadian Teachers' Federation, 2020; Arias, et al., 2019; Badass Teachers Association, 2017; Muñoz, et al., 2020). Esta condición se caracteriza por el agotamiento exhaustivo y ha sido identificada con una mayor

prevalencia en educadores de nivel secundario comparado con aquellos de nivel primario (Guth, et al., 2021; García, et al., 2018; Fernández, 2002, como se citó en Arias, et al., 2019).

El síndrome de burnout no solo induce estrés, sino que también se asocia a problemas de salud físicos y psicológicos (González, 2018; Manzano, 2020; De la Rocha, et al., 2020; Tabares, et al., 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) reconoce al estrés como una de las causas principales de enfermedades laborales, lo cual puede derivar en condiciones crónicas y en trastornos mentales. Los DSS, como las condiciones de trabajo y las PP, se reconocen como factores influyentes en la calidad de vida del docente (García, et al., 2018; Obregón, 2020).

Las demandas laborales y las causas psicosociales inherentes al ejercicio de la profesión docente, tales como la asignación de tiempo inadecuada y la falta de reconocimiento, son identificadas como potenciales generadores de ansiedad y estrés (Ortiz, 2019; Avarguez, 2010, citado en Ortiz, 2019). Además, la transición no planificada hacia la enseñanza en línea, precipitada por la pandemia del COVID-19, ha exacerbado estos desafíos (Avilés, 2021; Alverio, 2022). La literatura subraya la importancia de los docentes en la evolución del sistema educativo, pero resalta que están sujetos a un entorno escolar lleno de riesgos y desafíos constantes en PR. La eficiencia, la puntualidad, el esfuerzo mental y físico requeridos por las agencias educativas contribuyen a las repercusiones negativas en el desempeño de los educadores (Tabares, et al., 2020).

Factores socioeconómicos y la SM de los docentes

La interrelación entre el estatus socioeconómico (SES) y la SM de los docentes es un ámbito crucial en la investigación psicosocial, revelando cómo las desigualdades en ingresos y condiciones de vida afectan no solo el estado físico sino también el BM de los profesionales de

la educación. Macyntire (2018) subraya la influencia significativa de la desigualdad socioeconómica en la prevalencia de trastornos mentales, evidenciando la necesidad de políticas de SM que integren la comprensión de los determinantes socioeconómicos y superen la focalización exclusiva en los aspectos clínicos y biológicos. De forma complementaria, Wang & Geng (2019) señalan que, si bien un SES más alto tiende a correlacionarse con una mejor salud física, su relación con la SM es más compleja. Insinuando que los factores económicos y sociales influyen de maneras diversas y a menudo inesperadas en el BM. La investigación de Kivimäki, et al. (2020) contribuye a este campo al demostrar que los individuos con un SES más bajo presentan mayores riesgos de padecer enfermedades crónicas. Apuntando a la SM y los problemas de comportamiento como elementos críticos que pueden desencadenar condiciones físicas adversas. Este vínculo evidencia la relevancia de abordar los problemas de SM dentro de un contexto más amplio de factores sociales para disminuir las desigualdades en salud (Macyntire, 2018; Wang & Geng, 2019; Kivimäki, et al., 2020).

Esfuerzos políticos administrativos para la atención de la SM del docente en PR y la recolección de datos

Del 2022-2023 se ha documentado el surgimiento de algunas iniciativas público administrativas a nivel doméstico que buscan abordar el problema de SM en los maestros. Algunos de estos esfuerzos parten desde una mirada educativa y no abordan el concepto de la recolección de datos sobre SM. Sin embargo, es pertinente documentar el esfuerzo educativo para la población de maestros ya que se considera un paso significativo para la atención del problema de la SM y la formulación de PP de los docentes en las escuelas públicas de PR (Arias de la Mora, 2019; RPRAC, 2018).

El Programa ASSMCA Visita Tu Escuela

El Programa *ASSMCA Visita Tu Escuela*, en colaboración con el DEPR, es una iniciativa que busca mejorar el BG de la comunidad escolar en PR. Se centra en la implementación de primeros auxilios psicológicos y la gestión proactiva de crisis en el entorno escolar. Provee herramientas teóricas y prácticas para manejar situaciones críticas y fomentar la resiliencia. Según ASSMCA (2023b) y Guth, et al. (2021), el material del programa, tiene un impacto significativo en la SM de los docentes, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la enseñanza y el ambiente en las aulas. La iniciativa se basa en un enfoque holístico que reconoce la complejidad del ser humano en sus dimensiones mental, espiritual, físico y emocional. La importancia de mantener un equilibrio en estas áreas es clave para optimizar el BG y la productividad. La ASSMCA, (2023b) y la RPPAC (2018) destacan la auto-reflexión y el conocimiento de las fortalezas personales como fundamentales para aumentar la resiliencia emocional de los docentes, especialmente frente a los desafíos contemporáneos y el manejo de emociones en el trabajo. Esto es esencial en el entorno educativo y tiene un impacto positivo en la SM de los estudiantes.

Finalmente, el programa aborda los factores de riesgo en diferentes ámbitos de la vida del docente: laboral, personal, familiar y académico. Señala cómo estos aspectos pueden influir en el BG de los individuos. La capacitación en manejo de crisis y primeros auxilios psicológicos es esencial para mitigar los efectos adversos de problemas como el uso de sustancias y otros trastornos de SM entre los estudiantes (García, et al., 2018). La ASSMCA (2023b) indica que el enfoque del programa hacia los Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) sigue modelos de respuesta ante eventos traumáticos respaldados por la OGMS y la Cruz Roja. Este enfoque no solo prepara a los docentes para enfrentar crisis, sino que también les enseña a proporcionar

apoyo continuo, sentando las bases para una SM sostenible. Además, el programa enfatiza la importancia de la diversidad, equidad, empatía, y una intervención informada y proactiva, creando un ambiente escolar seguro y preparado para enfrentar retos significativos, lo que refleja la filosofía de desarrollo positivo a través de la adversidad (Viney, 1976, según citado en ASSMCA, 2023b).

Guía para el manejo de Crisis en el escenario laboral

La "*Guía para el Manejo de Crisis en el Escenario Laboral*" del programa ASSMCA es un recurso clave para apoyar a los Programas de Asistencia al Empleado (PAE) en situaciones de crisis laboral. Según ASSMCA (2023a) esta guía, respaldada por la Ley Núm. 167 del 11 de agosto de 2002, Artículo 8, se enfoca en la prevención y capacitación del personal para identificar tempranamente los signos de crisis, con el objetivo de mitigar su impacto. Tomó más de 10 años para que se materializara el decreto legal como un proceso agencial. Proporciona instrucciones detalladas sobre el papel de los programas de asistencia, directores, gerentes y supervisores durante una intervención de crisis. Además, se centra en ofrecer soporte continuo a los empleados afectados, no solo con una respuesta rápida sino también promoviendo su recuperación y reintegración efectiva tanto en el ámbito laboral como social.

Esta guía tiene una especial relevancia en el ámbito de SM de los docentes, considerando que estos profesionales son fundamentales en la detección temprana y manejo de crisis en estudiantes. Guth, et al. (2021), García, et al. (2018) y Fernández (2002), citado en Arias et al. (2019) resaltan que el estrés y las crisis emocionales afectan profundamente a los docentes. La guía reconoce que la estabilización emocional inmediata no es suficiente para garantizar la SM a largo plazo. Por ello, orienta a los empleados públicos sobre cómo recopilar información sobre la

crisis y hacer referencias adecuadas a servicios de apoyo, empoderándolos para manejar mejor su BM, así como el de sus colegas y alumnos a nivel comunitario escolar.

Finalmente, la guía establece un proceso detallado para la recolección de datos sobre eventos de crisis, donde los intervinientes deben documentar la naturaleza del evento y las respuestas iniciales. Esta información es crucial para informar las intervenciones subsiguientes y ayudar a los profesionales de la SM a comprender el contexto completo del incidente (ASSMCA, 2023). Además, subraya la importancia del seguimiento postcrisis para asegurar la recuperación a largo plazo y la reintegración funcional del individuo afectado. A su vez, recalca el derecho a la confidencialidad de los empleados en crisis, asegurando que toda información proporcionada a los servicios del PAE se maneje con la máxima discreción, a menos que la ley disponga lo contrario (ASSMCA, 2023).

Normas y procedimiento para el manejo de lesionado/paciente con trastornos mentales

Los docentes escolares públicos en PR tienen derecho a recibir servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) en caso de incidentes de SM asociados al entorno laboral. La CFSE se dedica a la recuperación, rehabilitación y retorno al trabajo de los empleados lesionados, según lo establecido en sus regulaciones, particularmente en el documento NP-05-15-01 “*Normas y procedimiento para el manejo de lesionado/paciente con trastornos mentales*”. Este documento detalla la aplicabilidad, definiciones, normas, procedimientos, y otros aspectos relevantes para el manejo de casos de SM, incluyendo tratamientos psiquiátricos y psicológicos, hospitalizaciones y otros servicios relacionados (CFSE, 2014).

El proceso para acceder a estos servicios es exhaustivo y requiere la recopilación detallada de datos. Comienza con una solicitud de servicios validada por un médico, que incluye

información personal, sociodemográfica, estado laboral del paciente, diagnóstico y la necesidad de referidos a especialistas. Además, si se requiere la intervención de un trabajador social, se debe completar la forma CFSE-171 para investigar el accidente. Otra forma importante es la CFSE-0452, que recoge detalles sobre el empleador, las tareas realizadas por el empleado y las condiciones en que ocurrió el accidente. Además, el empleador debe completar un Informe Patronal (CFSE-0373) con información específica del empleado y detalles del incidente (CFSE, 2014).

Basado en esto y la evaluación inicial del médico, se realiza un reporte que incluye una evaluación psicológica a través de la forma CFSE- 0998. Esta evaluación recoge datos sobre el historial psiquiátrico, familiar, de salud y laboral del paciente, entre otros. Posteriormente, el psicólogo elabora un Informe de Evaluación Psicológica (CFSE-1063) que detalla los motivos del referido, historial de condiciones, resultados de la entrevista clínica y pruebas aplicadas, conclusiones y planes de seguimiento. Además, el paciente debe firmar una Declaración Jurada (CFSE-0391) para confirmar la veracidad de la información proporcionada y una Hoja de Consentimiento (CFSE-1219) para asegurar la protección de la confidencialidad de sus datos bajo la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (Health Insurance Portability and Accountability Act, por sus siglas en inglés, HIPAA. Otras formas pueden ser requeridas según la pertinencia y detalles del caso de cada paciente (CFSE, 2014)

El Programa de Servicios de Salud (PROSSAM)

Los docentes públicos en PR, tienen acceso a servicios de SM a través del Programa de Servicios de Salud a Maestros (PROSSAM). Este programa ofrece cobertura parcial para distintas intervenciones en SM, respetando al mismo tiempo la confidencialidad del paciente. La cobertura de PROSSAM para pacientes de SM incluye una variedad de servicios como

hospitalización regular, tratamiento de buprenorfina, hospitalizaciones por abuso de sustancias, visitas médicas, terapia en grupo, tratamiento para dejar de fumar y hospitalizaciones parciales. Todos estos servicios implican un copago, siendo el promedio de \$200 dólares (PROSSAM, 2022-2023). Este enfoque integral busca atender diversas necesidades de SM, asegurando que los docentes reciban la atención adecuada mientras se mantiene la privacidad de su información personal. La política de PROSSAM prohíbe la divulgación de información personal, aunque permite compartir información en el contexto del tratamiento (PROSSAM, 2022-2023). Por otro lado, la agencia recopila estadísticas generales sobre los casos atendidos para optimizar su infraestructura de servicios. José Antonio Ortiz, director asociado de PROSSAM, señaló que un aumento en los casos de SM durante cuatro años consecutivos llevó a la institución a implementar mayores requerimientos (Díaz, 2019).

Programa INSPIRA de ASSMCA

El programa INSPIRA de ASSMCA es una opción para los docentes en PR que buscan servicios SM de emergencia y continuidad autogestionados. INSPIRA se enfoca en ofrecer una visión integral del sistema de SM público y sus beneficios, especialmente para individuos en situaciones de crisis. Este programa resalta la capacidad del sistema público para brindar respuestas rápidas y efectivas en crisis, contrastando con las limitaciones de disponibilidad y capacidad de respuesta inmediata de los proveedores privados. INSPIRA también informa sobre la accesibilidad y especialización de los servicios de SM públicos, cubriendo desde problemas leves hasta enfermedades mentales graves. Además, enfatiza las ventajas de los servicios de SM integrados, disponibles en el mismo lugar que otros servicios de salud, ofreciendo un enfoque holístico y flexibilidad en los criterios de elegibilidad (Inspira, 2023). Para los docentes, INSPIRA es significativo debido a sus alternativas gratuitas y especializadas, que son esenciales

para un grupo que quizás no disponga de tiempo o recursos para acceder a atención privada extensiva. Aunque el proceso de recolección de datos dentro del contexto de INSPIRA no se detalla en el documento revisado, todo programa de salud en Puerto Rico se rige por las disposiciones de la HIPAA. Esta ley establece que toda intervención médica debe ser documentada. Además, establece un protocolo para asegurar la confidencialidad y protección de los datos del paciente, con el fin de salvaguardar la difusión no autorizada de dichos datos en el proceso de intercambio de información entre oficinas médicas, procesos electrónicos y los seguros médicos (Centers for Disease Control and Prevention, 2022).

Políticas Públicas internacionales para la preservación de la Salud Mental organizacional

Las PP implementadas para la medición de la SM en EO varían en función de la legislación, la cultura y las prácticas de cada país. En países como Francia, Canadá y Australia, hay un reconocimiento creciente de la importancia de la SM en el lugar de trabajo, y cada uno ha tomado pasos significativos para incorporar la medición y mejora de la SM en sus PP. La implementación y el alcance específicos pueden variar dependiendo de la jurisdicción dentro del país y de la evolución de las políticas de salud en el tiempo. Las organizaciones internacionales y los cuerpos profesionales también influyen en estas políticas a través de recomendaciones y estándares de mejores prácticas que se pueden adaptar a nivel nacional (Safe Work Australia, 2023; EU-OSHA, 2023; Government of Canada, 2023).

En Francia ha hecho progresos significativos en la integración de la SM en el lugar de trabajo dentro de su legislación laboral, a legislación francesa establece que los empleadores tienen un deber de cuidado para con la SM y física de sus empleados (EU-OSHA, 2023). Además, las empresas con más de 50 empleados deben tener un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) que se ocupa de las cuestiones de SM (Albiol & Peixoto,

2023). En cuanto a la medición, las encuestas de riesgos psicosociales son herramientas que se utilizan para evaluar la SM y el BG en el trabajo, y las empresas están obligadas a llevar a cabo evaluaciones de riesgos regulares que incluyan la SM (EU-OSHA, 2023)

Australia cuenta con una Estrategia Nacional de SM y ha establecido normas a través de Safe Work Australia para mejorar la SM en el lugar de trabajo (Safe Work Australia, 2023). Las empresas son alentadas a utilizar el Marco de SM en el Trabajo desarrollado por Mentally Healthy Workplace Alliance para medir y mejorar la SM de sus trabajadores (O'Neill, et al., 2023). Además, existe un fuerte enfoque en la educación y la prevención, con programas como "Heads Up", que ofrecen recursos a las empresas para desarrollar planes de acción en SM y medidas de BG (O'Neill, et al., 2023).

En Canadá, las PP sobre SM en el lugar de trabajo han sido influenciadas por el Estándar Nacional de Canadá para la Salud y la Seguridad Psicológicas en el Trabajo (ENCSSPT), que proporciona un conjunto de prácticas voluntarias para promover la SM de los empleados (Government of Canada, 2023). Este estándar guía a las organizaciones en la implementación de procesos que ayudan a prevenir daños psicológicos y promueven la SM. Las provincias pueden tener sus propias leyes y regulaciones adicionales; por ejemplo, Ontario ha incorporado aspectos de la SM en su Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ministry of Labour Immigration, Training and Skills Development, MLITSD, 2023).

La recolección de datos de Salud Mental en entornos organizacionales

La medición de la SM en EO es esencial por múltiples razones, que van desde el BE hasta la productividad general de la organización. Según investigaciones de Kaltenbrunner, et al. (2019) y Evanoff, et al. (2020), al monitorear la SM en el lugar de trabajo, las organizaciones pueden identificar y abordar proactivamente los factores estresantes específicos, lo que ayuda a

prevenir el deterioro de la SM de los empleados y fomenta un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. Además, la pobre SM tiene costos económicos significativos asociados con la pérdida de productividad, el ausentismo y la rotación de empleados (Staglin, 2022; O’Neill, et al., 2023). Implementar medidas regulares de SM permite a las organizaciones reducir estos costos y mejorar su rentabilidad.

Por otro lado, la detección temprana de problemas de SM y las intervenciones oportunas pueden mantener o restaurar a los trabajadores a su máximo potencial (Wu, et al., 2021). A nivel general, medir la SM en el lugar de trabajo contribuye a desestigmatiza los trastornos de SM y promueve una cultura empresarial que valora la SM, la salud física, la diversidad y la equidad (Russo & Terraneo, 2020; NIOSH, et al., 2021). Las organizaciones que priorizan y atienden activamente la SM de sus empleados son vistas como empleadores preferidos, mejorando su imagen corporativa (Komase, et al., 2021; Wu, et al., 2021). También atraen talento de alta calidad que valora un patrono que respalda su BG (Kaltenbrunner, et al., 2019).

Herramientas para la medición de la SM en los entornos organizacionales

Para medir la carga mental laboral, los cuestionarios son herramientas clave en EO. Estos cuestionarios, según NIOSH, et al. (2021), son esenciales para que los empleadores cumplan con su responsabilidad de preservar el BG y BM de sus trabajadores. Se han identificado nueve instrumentos utilizados en organizaciones tanto privadas como públicas para medir diversos aspectos de la SM de los empleados. Estos instrumentos están diseñados para ser objetivos y protegen la identidad y privacidad de los empleados. Los resultados obtenidos a través de estos cuestionarios no solo ayudan a investigadores y profesionales de recursos humanos a comprender mejor la SM en sus organizaciones, sino que también sirven como base para implementar intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar de los empleados (BE) y, por ende, el rendimiento

organizacional. La aplicación efectiva de estos cuestionarios puede llevar a entornos de trabajo más saludables y productivos, donde los empleados no solo sobreviven, sino que también prosperan (O'Neill, et al., 2023).

El *Well-Being Questionnaire (WellBQ)* es un instrumento desarrollado por el NIOSH para evaluar el BG de los trabajadores. Cubre aspectos de la vida laboral, personal y de salud, enfocándose en cinco dominios clave: evaluación y experiencia laboral, políticas y cultura del lugar de trabajo, ambiente físico y clima de seguridad, y el estado de salud en el hogar, la comunidad y la sociedad. Con un tiempo de administración de aproximadamente 15 minutos, el WellBQ es respaldado por análisis psicométricos que confirman su validez y fiabilidad. Este cuestionario es útil para identificar áreas críticas para la intervención y permite el seguimiento de los cambios en el BG de los trabajadores en relación con las tendencias económicas y sociales, así como las políticas gubernamentales o empresariales (Janicke, et al., 2017; Russell & Daniels, 2018; NIOSH, et al., 2021; Emery, et al., 2023).

Además, los modelos de Karasek y Siegrist son destacados por su enfoque en las amenazas psicosociales y el malestar en el trabajo. El *Modelo de demanda-control de Karasek* evalúa las dimensiones psicosociales de la demanda psicológica, la autonomía en la toma de decisiones y el apoyo social. El *Modelo de Siegrist* se centra en el desequilibrio esfuerzo-recompensa, relacionado con el estrés laboral y el burnout. Ambos modelos han sido ampliamente validados y se utilizan para identificar factores laborales que pueden requerir intervenciones para mejorar la SM y el BE. Por otro lado, el *Modelo de Cinco Factores del Bienestar Afectivo* y la escala *WARR de Bienestar Afectivo Relacionado con el trabajo* proporcionan medidas multifacéticas del estado mental de los empleados en el trabajo, evaluando aspectos como ansiedad, confort, depresión, placer, aburrimiento, entusiasmo, cansancio, vigor,

enfado y placidez (Pujo, et al., 2021; Heckenberg, et al., 2020; Badri, et al., 2021; Assiry, et al., 2022; Molina, et al., 2021).

La escala "*Thriving at Work*" es una herramienta que mide el florecimiento individual en el trabajo, utilizando 10 ítems enfocados en las dimensiones de aprendizaje y vitalidad, evaluando cómo los empleados perciben su desarrollo y energía en el entorno laboral (Kaltenbrunner, et al., 2019). Por otro lado, el "*Employee Well-Being Scale*" (EWBS) proporciona una medida tripartita del bienestar que incluye BG, el bienestar laboral (BL) y el BM. Este instrumento de 18 ítems utiliza una escala Likert para evaluar el grado de acuerdo con afirmaciones específicas sobre el BE, identificando así áreas potenciales de mejora (Bayhan, et al., 2019). Además, el *Índice de Bienestar Psicológico en el Trabajo* es una escala más extensa de 80 ítems que abarca cinco factores clave: ajuste interpersonal, crecimiento, competencia, involucramiento y reconocimiento en el trabajo, ofreciendo una visión amplia de las dimensiones del BM en el trabajo (Dagenais, et al., 2017; Gilbert, et al., 2017).

El "*HERO Scorecard*" se presenta como una herramienta integral para evaluar prácticas existentes y planificar estrategias futuras de BG y SM en las organizaciones. Permite a las empresas realizar diagnósticos detallados, identificar áreas prioritarias y brechas en sus iniciativas actuales. Según Martín, et al. (2020), la metodología de HERO incentiva a las organizaciones a centrarse en secciones específicas del instrumento para determinar qué prácticas son más relevantes y factibles de adoptar, alineándolas con los objetivos organizacionales y la retroalimentación de las partes interesadas. HERO también ofrece una amplia gama de recursos, como documentos de consenso, estudios de caso y recomendaciones de políticas, ofreciendo recursos de apoyo para las organizaciones que buscan fortalecer sus políticas de SM (Martín, et al., 2020).

Marco Teórico y Conceptual

La Teoría del Ciclo de la Política Pública

La TCPP de Jones publicada en 1970 es una herramienta esencial para comprender la naturaleza procesal y sistemática del desarrollo y la implementación de PP, tal como se describe en los trabajos de Arias de la Mora (2019) y Freeman (2020). Esta teoría propone un modelo secuencial que comienza con la identificación y reconocimiento de problemas sociales que demandan intervención gubernamental. Pasando por la formulación de políticas basada en la participación de expertos y actores sociales relevantes, hasta llegar a la toma de decisiones, donde se escoge la alternativa más adecuada para abordar la situación en cuestión. Tras la decisión, la política entra en una fase de implementación. En esta se ejecutan acciones prácticas como la asignación de recursos y acción de programas, seguida de una etapa de evaluación que mide la eficacia de la política y determina si debe ser continuada, ajustada o finalizada. Arias de la Mora (2019) y Freeman (2020) reconocen que, aunque este ciclo sugiere una progresión ordenada la realidad es más compleja, con retroalimentaciones y revisiones constantes que pueden alterar el curso del proceso en cualquier punto.

Aplicando esta teoría al contexto de la SM de los docentes en PR, se destaca la importancia de cada fase del ciclo en el abordaje de esta problemática. La identificación del problema y la formulación de políticas se convierten en pasos críticos donde el DEPR debe recolectar datos robustos y desarrollar estrategias basadas en la evidencia. La toma de decisiones y la implementación deben enfocarse en elegir e instaurar PP que promuevan el BM y BG de los educadores. La evaluación continua es clave para ajustar las PP en función de su impacto real en la SM de los docentes. Este marco teórico, resalta la necesidad de una gestión política basada en evidencia, subrayando la relevancia de un enfoque estructurado (Pulido, 2017) para enfrentar la

complejidad inherente a la mejora de la SM del docente en el escenario laboral puertorriqueño. Así, la teoría del ciclo de políticas se consolida como una herramienta heurística que permite una comprensión más profunda del proceso de formulación, implementación y evaluación de PP (Arias de la Mora, 2019; Freeman, 2020).

Modelo de Determinantes Sociales de la Salud (DSS)

La SM del docente puertorriqueño presenta complejidades intrínsecas, influenciadas por un tejido de factores económicos, sociales y políticos que configuran su realidad laboral y personal. La aplicación del DSS en este contexto revela cómo las estructuras amplias y los determinantes intermedios convergen para impactar su BG. Freeman (2020) reconoce que CPP no logra capturar la totalidad de las dinámicas sociales que afectan la SM, lo que resalta la relevancia del DSS de la OMS, un marco que trasciende lo biológico y enfatiza la influencia de las condiciones vitales y el sistema de salud en el BG humano (Hernández et al., 2017; Obregón, 2020). Este modelo, representado en la Figura 2 de la OMS (2022), identifica procesos jerárquicos y estructurales que dan cuenta de las inequidades en salud y guían hacia soluciones equitativas, apuntando a la importancia de recursos distribuidos de manera justa en la sociedad (Hernández et al., 2017).

La estructura socioeconómica y política, la gobernanza, y las normas y valores culturales son identificados como influencias fundamentales en la SM de los docentes puertorriqueños (Hernández et al., 2017; Obregón, 2020). Estas dimensiones interactúan con la gobernanza, las PP y los sistemas de salud para conformar la calidad y el acceso a los servicios de SM (Organización Mundial de la Salud, OGMS, 2022). En el ámbito intermedio, elementos como las circunstancias materiales y psicosociales, así como la cohesión social y el sistema de salud, median entre los determinantes estructurales y el estado de salud individual (De La Guardia &

Ruvalcaba, 2020; Hernández et al., 2017). Estos factores se entrelazan con la capacidad de los educadores para ejercer su profesión y su BM (OGMS, 2022).

Para abordar eficazmente la crisis de SM entre los docentes en PR, es imperativo reconocer cómo la inestabilidad económica y los desastres naturales limitan el acceso a servicios de SM (Rosario, 2018), y cómo las políticas del DEPR y otros entes gubernamentales afectan su disponibilidad y calidad (Guth, et al., 2021). El entendimiento profundo de estos desafíos permite el diseño de intervenciones y PP enfocadas y eficientes para mejorar la SM de esta población vital para la sociedad (González, 2018; Alverio, 2022). Este análisis pone de relieve la necesidad de abordajes holísticos y multifacéticos en la creación de PP y estrategias de apoyo a los docentes, que no solo reconozcan los determinantes de su SM, sino que también los enfrenten de manera estructurada, éticas y diversas.

El Modelo Socio ecológico de SM y BG

El Modelo Socioecológico de SM y BG (SEMW) se postula como un esquema teórico integral para la evaluación de la SM, centrando su análisis en la interacción entre distintos niveles de influencia y el BG de los individuos (Michaels, et al., 2022). Este modelo se distingue por su enfoque en las fortalezas en lugar de los déficits, reconociendo las experiencias acumulativas y las intersecciones de los factores individuales y ambientales que afectan la SM. Según Michaels et al. (2022), el SEMW identifica seis niveles interactivos de influencia: individual, interpersonal, organizacional, comunitario, político y social, siendo el nivel político de particular interés para el presente análisis. El nivel político dentro del SEMW examina cómo las políticas, leyes y regulaciones afectan directa o indirectamente el BG y la SM (Michaels, et al., 2022). En el contexto de esta investigación, la relevancia de este nivel emerge de la exploración de las estrategias de AP y el impacto de las políticas gubernamentales en la SM de

los docentes en PR. Un análisis de las PP y propuestas internacionales enfocadas en la recolección de data sobre la SM en EO y públicos provee la base para comprender cómo las decisiones políticas pueden influir en el escenario laboral de los educadores y, consecuentemente, en su SM.

Discusión y Análisis

La SM de los docentes en PR representa un tema de importancia capital dentro del ámbito de las PP y del BL (Macyntire, 2018; Wang & Geng, 2019; Kivimäki, et al., 2020). Esta investigación se sumerge en la complejidad de dicho tema a través de tres perspectivas analíticas distintas: la TCC, el DSS de la OMS y el SEMW. Cada uno de estos modelos aporta un lente a través del cual se examina y discuten los hallazgos investigativos. También se presentan hallazgos generales para el escenario organizacional y los hallazgos que responden a las preguntas investigativas.

Hallazgos para la Teoría del Ciclo de las PP

La TCPP ofrece un marco para abordar la SM de los docentes en PR, destacando la importancia de incluir este tema en la agenda de PP. Un total de 10 documentos de la RL apuntaron hallazgos vinculados a esta teoría: Arias de la Mora (2019), Freeman (2020), Vargas & Zambrana (2019), Díaz (2019), González (2018), Badass Teachers Association (2017), Macyntire (2018), Wang & Geng (2019), García, et al. (2018), y Arias, et al. (2019). Los hallazgos resaltan la necesidad de que los administradores públicos utilicen los datos de investigaciones vinculantes al tema y contexto para legitimar la causa y movilizar los esfuerzos públicos a la solución de problemas. La formulación PP debe considerar el entorno laboral de los docentes, mejorar las condiciones de trabajo y aplicar esfuerzos de equidad, resiliencia y diversidad. Las PP deben diseñarse basadas en evidencia empírica, considerando factores

económicos y sociales, abordando compensaciones salariales y apoyo a la SM. La implementación de estas políticas debe incluir formación para el manejo del estrés y mejorar la infraestructura escolar. La evaluación continua de las PP, basada en métricas como la reducción de síntomas de burnout y el BG, es esencial para ajustar y mejorar las PP. La TCPP sugiere un enfoque adaptable, permitiendo modificaciones basadas en resultados evaluativos y cambios de circunstancias según el abordaje práctico del problema.

Hallazgos para el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud

El análisis de los DSS de la OMS aplicado a los docentes puertorriqueños revela cómo la estructura socioeconómica y política, la gobernanza, y las normas y valores culturales de PR influyen significativamente en su BG. Un total de 12 documentos de la RL apuntaron hallazgos vinculados a este modelo: Rodríguez (2021), Hernández et al. (2017), Obregón (2020), Ávila, (2022), González (2018), Díaz, (2019); Canadian Teachers' Federation (2020); Arias, et al. (2019), RPPAC (2018), Badass Teachers Association (2017), Muñoz, et al. (2020) y UPR (2017). Utilizando el modelo de la OMS (2022) se caracterizó el DSS de los Docentes en PR ilustrado en la Figura 3. Es claro que la interacción entre la estructura socioeconómica, la gobernanza, las políticas de salud, y las condiciones materiales y psicosociales crean un entorno complejo que impacta en la SM de los maestros puertorriqueños. Según el modelo de la OMS (2022) para mejorar su BG es crucial abordar estos determinantes a través de PP y prácticas integrales.

Los hallazgos para este marco resaltan que las PP determinan las asignaciones presupuestarias y los beneficios laborales, tienen un impacto directo en el desarrollo socioeconómico y BG de los docentes, lo que puede conducir a EL, estrés financiero y afectar su SM. La gobernanza influye en la formulación e implementación de PP que afectan la SM de los

docentes. La asignación de recursos para la SM es ineficiente en PR, por cual deben considerar la ética, diversidad, equidad, transparencia y resiliencia en la práctica de gobernanza para su ejercicio administrativo. Se encontró que los valores culturales pueden afectar la disposición de los docentes a buscar ayuda para la SM, y la cultura puertorriqueña puede actuar como soporte y como barrera para este dominio. La disponibilidad y accesibilidad de servicios de SM efectivos son esenciales para su BG. Además, las condiciones socioeconómicas como el salario, recursos materiales y las condiciones de trabajo, así como las condiciones psicosociales, incluyendo la carga de trabajo y el apoyo social, y las condiciones biológicas como las condiciones de salud e impedimentos, son fundamentales para el BG y la satisfacción laboral de los docentes.

Hallazgos para el Modelo Socio ecológico de Salud Mental y Bienestar

El SEMW proporciona un enfoque comprensivo para entender cómo diversos niveles de influencia impactan la SM de los docentes, siendo crucial para analizar la incidencia de PP y propuestas internacionales en la SM de los docentes en PR. Un total de 7 documentos de la RL apuntaron hallazgos vinculados a esta teoría: Michaels, et al. (2022), Albiol & Peixoto (2023), EU-OSHA (2023), Safe Work Australia (2023), O'Neill, et al. (2023), Government of Canada, (2023), y MLITSK (2023). Los hallazgos apuntan que las PP son fundamentales para crear entornos laborales saludables y promover el BM. Adaptar estas PP probadas internacionalmente sirve de marco para la recolección de datos relevantes y útiles, facilitando una evaluación más precisa de las necesidades de SM de los docentes. Ejemplos internacionales incluyen la legislación laboral en Francia, que resalta la responsabilidad de los empleadores en la SM y establece estructuras como el CHSCT para supervisar la SM en el trabajo, obligando a realizar evaluaciones de riesgos que incluyan la SM. En Australia, la Estrategia Nacional de SM y el Marco de SM en el Trabajo promueven la creación de lugares de trabajo mentalmente saludables

por medio de programas educativos y preventivos, enfocados en la promoción de la SM laboral. En Canadá, el ENSSPT y la integración de la SM en leyes provinciales como la de Ontario enfatizan la necesidad de prácticas laborales que protejan y mejoren la SM de los trabajadores. Estas PP apuntan a prevenir daños psicológicos y promover un ambiente laboral que contribuya al BM y BG de los empleados. Los legisladores y administradores públicos puertorriqueños, al considerar el SEMW, deben considerar las particularidades culturales y estructurales de la región.

Hallazgos generales para el impacto organizacional público

En EO, tanto públicos como privados, se ha demostrado que la medición y gestión proactiva de la SM son esenciales no solo para el BE sino también para la eficiencia y productividad organizacional. Un total de 10 documentos de la RL apuntaron hallazgos vinculados a este dominio: Kaltenbrunner, et al. (2019), Emery, et al. (2023), Evanoff, et al. (2020), NIOSH, et al. (2021) Staglin (2022); O'Neill, et al. (2023); Russo & Terraneo (2020), Komase, et al. (2021), UPR (2017) y Wu, et al. (2021). Los hallazgos plantean que existe una relación directa entre la SM de los empleados, su desempeño y rendimiento laboral. Los trastornos de SM pueden afectar negativamente aspectos como la concentración, la motivación y la productividad. Implementar estrategias para medir la SM en el trabajo ayuda a identificar y mitigar factores estresantes, creando así un ambiente más saludable, colaborativo, equitativo y diverso. Desde el punto de vista económico, una mala SM incurre en costos significativos relacionados con la pérdida de productividad, el ausentismo y la rotación de empleados, mientras que las medidas de SM pueden reducir estos costos y mejorar la rentabilidad. Además, medir la SM en el lugar de trabajo ayuda a desestigmatizar los trastornos mentales, fomenta un diálogo abierto y promueve una CO que respalda la SM vinculados a una gobernanza de calidad. Las

organizaciones que priorizan la SM de sus empleados son vistas como empleadores más deseables y pueden atraer y retener talento de alta calidad que valora el apoyo al BG en el trabajo

Métodos de recolección de datos existentes en el DEPR sobre los casos de SM

Para responder la pregunta de investigación sobre los métodos de recolección de datos del DEPR sobre la SM de los docentes, se usó la muestra de 5 documentos públicos: ASSMCA (2023b), ASSMCA (2023a), CFSE (2014), PROSSAM (2022-2023), e, Inspira (2023). Cada uno ofrece una perspectiva diferente, no detallan un método para recopilar datos cuantitativos sobre casos de SM. *ASSMCA Visita Tu Escuela* se enfoca en la intervención y capacitación, no aborda la recolección de datos, lo que implica una inclinación del DEPR hacia la prevención y la intervención más que hacia la investigación empírica. Por otro lado, la Guía de PAE describe un protocolo para documentar incidentes de crisis y respuestas iniciales, lo que sugiere un esfuerzo por recolectar datos cualitativos sobre situaciones de crisis, siempre priorizando la confidencialidad y la ética profesional. La CFSE fue la única agencia que posee un enfoque más estructurado de datos, utilizando formularios y declaraciones juradas para recopilar y proteger información en casos de SM en el entorno laboral. PROSSAM recopila estadísticas sobre el uso de servicios de SM para la optimización institucional a nivel agencial privado, manteniendo la confidencialidad de los datos. Inspira (2023), no detalla métodos de recolección de datos, más, posee los mecanismos para documentar intervenciones médicas. Estos documentos reflejan un enfoque agencial pobre en la recolección de datos sobre la SM de los docentes en el DEPR.

Métodos viables para la recolección de datos por parte del DEPR

Se identificó un total de 9 instrumentos de evaluación capaz de recoger datos de SM en EO como el DEPR estos fueron: el NIOSH Well-Being Questionnaire, los modelos de Karasek y Siegrist, el HERO Scorecard, el Modelo de Cinco Factores del Bienestar afectivo, la Escala

WARR de Bienestar Afectivo Relacionado con el Trabajo, Thriving at Work, el Employee Well-Being Scale, y, el Índice de Bienestar Psicológico en el Trabajo. Se documentaron a través de 10 fuentes de RL: Janicke, et al. (2017), NIOSH, et al. (2021), Pujo, et al. (2021), Heckenberg, et al. (2020), Martin, et al. (2020), Badri, et al. (2021), Molina, et al., (2021), Kaltenbrunner, et al. (2019), Bayhan, et al. (2019), Dagenais, et al. (2017) y Gilbert, et al. (2017). Estos instrumentos representan recursos valiosos para comprender y mejorar la SM en contextos organizacionales públicos. Mantienen la confidencialidad y protegen la identidad de los evaluados sirviendo como recurso para la gobernanza ética, transparente, equitativa y transparente en su aplicación. Los instrumentos recogen data que incluye: valores de satisfacción laboral, socioeconómicos, SF, SM y BG. Estas herramientas identifican amenazas psicosociales, factores de rendimientos, diagnostican y miden la SM, el BG, BE, el aprendizaje, la vitalidad, la satisfacción, ajustes interpersonales y el reconocimiento en el trabajo.

Recomendaciones para la PP basadas en la recolección de datos de SM

Con base en los hallazgos de la LR, los modelos teóricos y conceptuales, se discuten varias recomendaciones para la implementación de PP dirigidas a la recolección y gestión de datos sobre la SM de los docentes en el DEPR. Dichas se orientan a garantizar la eficacia, equidad y diversidad en la gestión de la AP y el ejercicio de gobernanza.

Se recomienda que el DEPR utilice estudios científicos de corte doméstico, para argumentar la importancia de la SM del docente en la agenda política, considerando las barreras socioeconómicas, naturales y el impacto de estas para dicha población. Es esencial involucrar a los docentes en la formulación de PP para asegurar que sus experiencias y necesidades se reflejen en las soluciones propuestas. Es vital para la creación de PP valorar el entorno agencial y organizacional y sus efectos en la SM. La fase de implementación debe considerar la capacidad

del DEPR para adaptarse a los cambios y la disponibilidad de recursos. Las PP deben incluir formación en manejo del estrés, satisfacción laboral y apoyo psicológico asequible. La evaluación de las PP debe ser un proceso continuo, utilizando métricas claras para medir el éxito, como la reducción en los síntomas de burnout y mejoras en el BG de los docentes. Las PP deben ajustarse en función de los resultados y la retroalimentación del proceso, manteniendo un enfoque cíclico. El DEPR debería establecer métodos sistemáticos y estandarizados de recolección de datos sobre la SM de los docentes, para permitir la identificación precisa de las necesidades y la efectividad de las intervenciones implementadas, se debe preservar la confidencialidad del docente.

Se debería considerar la adaptación de PP y prácticas internacionales exitosas, como las de Francia, Australia y Canadá, para estructurar entornos laborales que favorezcan la SM de los docentes en PR. Se recomienda que las PP en PR incluyan la creación de comités o entidades responsables de la SM en las escuelas, así como la implementación de evaluaciones de riesgo regulares y medidas de promoción y prevención de la SM, adaptadas a la realidad del sistema educativo puertorriqueño. También pueden enmendar los códigos legislativos para exigir la evaluación de la SM en los EO públicos. Esto beneficiaría a los docentes, el ambiente educativo y la sociedad general al estandarizar la recolección de datos de SM y la formulación de PP basadas en evidencia como herramienta de optimización agencial.

Para mejorar la recolección de datos relacionados con la SM de los docentes en el DEPR, se recomienda la implementación de un sistema integrado que incluya diversos instrumentos, métodos y protocolos estructurados. Se sugiere la administración de instrumentos como el NIOSH Well-Being Questionnaire, los modelos de Karasek y Siegrist, el HERO Scorecard, el Modelo de Cinco Factores del Bienestar afectivo, la Escala WARR de Bienestar

Afectivo Relacionado con el Trabajo, Thriving at Work, el Employee Well-Being Scale, y, el Índice de Bienestar Psicológico en el Trabajo para recoger datos pertinentes a la SM en los escenarios organizacionales públicos. El enfoque multifacético de estos instrumentos permitiría capturar datos tanto cualitativos como cuantitativos, lo que resultaría en un panorama más completo de la situación y facilitaría la formulación de PP más efectivas. Para implementar los instrumentos de manera efectiva, el DEPR debe formar a los administradores y docentes sobre cómo completar el cuestionario y cómo se utilizarán los resultados para mejorar su BG. Estos instrumentos pueden administrarse como parte de las revisiones de desempeño anuales, asegurando así su regularidad y relevancia. También pueden incluirse en conjunto a talleres de planificación estratégica que impacten a toda la estructura de recursos humanos agencial como estrategia de focalización y efectividad. El DEPR puede integrar estos instrumentos en los procesos de inducción y desarrollo profesional para monitorear y promover un entorno de trabajo enriquecedor. Es sugerido que los datos se usen para reconocer y recompensar las contribuciones de los docentes, así como para identificar áreas para el desarrollo de PP para el BG de la SM.

Conclusiones

Esta investigación empleó un diseño documental para evaluar y sintetizar las estrategias de recolección de datos actuales del DEPR relacionadas con la SM del docente público puertorriqueño. El objetivo fue identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones informadas por la RL, la Teoría CPP y el SEMW bajo la valoración de la equidad y la diversidad pilares para la calidad de gobernanza de la AP. También se identificaron los determinantes sociales de la SM de los docentes públicos puertorriqueños basado en el DSS. Se respondieron dos preguntas investigativas: ¿qué métodos de recolección de datos tiene el DEPR sobre los casos de SM? y ¿qué nuevos métodos se pueden implementar para mejorar dicha recolección de

datos? Para esto se evaluó una muestra documental de 5 documentos agenciales públicos y se analizaron un total de 57 documentos para la RL, el análisis se categorizó por relevancia temática. De forma general las conclusiones de este estudio documental destacan la relevancia de una aproximación multifacética a la creación de PP para abordar la SM de los docentes en el DEPR.

Se concluye que la SM de los docentes puertorriqueños requiere un enfoque político comprometido desde el marco de la TCPP. Esto implica un énfasis en la necesidad de PP integradas para mejorar las condiciones laborales y proveer apoyo psicológico directo, junto con un proceso de evaluación y documentación basado en evidencia. El análisis del SEMW y los DSS resalta que la SM de los docentes está influenciada por una variedad de factores, incluyendo estructurales, políticos, socioeconómicos y culturales. Esto plantea la necesidad de un enfoque sistemático, holístico, multidimensional, cual abarque niveles individuales, agenciales, organizacionales y comunitarios para el desarrollo de PP enfocadas en la SM de los docentes.

Sobre los métodos de recolección de datos sobre la SM de los docentes en el DEPR se concluye que, aunque hay estrategias existentes, carecen de un enfoque unificado y sistemático para la recolección de datos cuantitativos robustos. Sin embargo, se identificaron nueve instrumentos que podrían ser utilizados para mejorar la recolección de datos y contribuir a una cultura organizacional que promueva la SM en las agencias públicas. La implementación de estas herramientas y estrategias de medición proactiva a nivel organizacional y agencial en el DEPR puede mejorar significativamente la gestión de datos de SM y fomentar un ambiente educativo tanto académicamente productivo como psicológicamente saludable, como se ha reflejado en esfuerzos internacionales. La consideración e integración de las recomendaciones en la PP podría

conducir a mejoras significativas en la recolección, gestión de datos sobre la SM de los docentes en PR, la cultura agencial y organizacional pública.

En final, la investigación sobre la SM de los docentes en PR resalta importantes implicaciones para la AP, incluyendo la urgencia de formular PP que integren la SM como prioridad, el diseño y evaluación continua de programas basados en modelos socio ecológicos y DSS, y la implementación de sistemas de recolección de datos más eficientes. Subraya la necesidad de mejorar las prácticas de recursos humanos, promoviendo capacitación, soporte y una cultura organizacional inclusiva y consciente de la SM. Además, incita a una colaboración intersectorial, a la adaptabilidad y sostenibilidad de PP y esfuerzos públicos, alentando la visibilizar la SM en los entornos agenciales y organizacionales públicos, fomentando un diálogo abierto. Estos esfuerzos consideran los valores de equidad, diversidad y ética en el ejercicio de una gobernanza público administrativa de calidad.

Referencias

- Albiol, J.-M., & Peixoto, N. (2023, October 6). *Paris and Nantes civil courts reach opposite conclusions regarding challenges to CHSCT experts' consultations*. Ogletree.
<https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/paris-and-nantes-civil-courts-reach-opposite-conclusions-regarding-challenges-to-chsct-experts-consultations/>
- Alverio, G. (2022). *Factores que inciden en el desarrollo del síndrome de quemazón en los maestros de los niveles elementales y secundarios en tres instituciones educativas privadas de los niveles elementales y secundarios en tres instituciones educativas privadas del área sur de Puerto Rico, en la transición hacia un proceso de aprendizaje mediante aulas virtuales creadas bajo la pandemia COVID -19*. [Tesis doctoral, Universidad Interamericana de Puerto Rico]. Proquest Central.
<https://www.proquest.com/openview/18a2bdda5f1bc73848223f71ff47126f>
- Aneybe, A. (2018). An overview of approaches to the study of public policy. *International Journal of Political Science*, 4(1), 8–17. <https://doi.org/10.20431/2454-9452.0401002>
- Arias de la Mora, R. (2019). El “Ciclo de las políticas” en la enseñanza de las políticas públicas. *OPERA*, (25), 137–157. <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.08>
- Arias, et. al. (2019). *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a04v7n3.pdf>
- Assiry, A. A., Alnemari, A., Adil, A. H., Karobari, M. I., Sayed, F. R., Marya, A., Basheer, S. N., & Marya, C. M. (2022). Extensive evaluation of the overall workplace experience and job satisfaction of dentists in Saudi Arabia. *BioMed Research International*, 2022, 1–9.
<https://doi.org/10.1155/2022/4968489>

- ASSMCA. (2023a). *ASSMCA lanza Guía para Intervención en Crisis en el área de trabajo*. ASSMCA [Comunicado de Prensa]. <https://www.assmca.pr.gov/comunicados-de-prensa/assmca-lanza-guia-para-intervencion-en-crisis-en-el-area-de-trabajo>.
- AMSSCA, Primeros Auxilios Psicológicos en el Contexto Escolar PAPCE. [Presentación de Taller Escolar]. 1–75 (2023b). San Juan, PR; AMSSCA Visita tu escuela el tour, Departamento de Salud de Puerto Rico.
- Avendaño, C., Bustos, P., Espinoza, P., García, F., & Pierart, T. (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. *Ciencia y Enfermería*, 15(2). <https://doi.org/10.4067/s0717-95532009000200007>.
- Avilá, R. (2022). *La precaria situación de los maestros en Puerto Rico, Los Peores Pagados en Estados Unidos*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60501717>
- Avilés, A. (2021). *Quemazón y enseñanza remota de emergencia: Las experiencias de los maestros del Departamento de Educación*. [Conference Paper, Universidad de Puerto Rico]. Researgate. https://www.researchgate.net/publication/354556180_Quemazon_y_Ensenanza_Remota_de_Emergencia_Las_experiencias_de_los_maestros_del_Departamento_de_Educacion/link/613fe1156c61e2367c7987e5/download
- Badass Teachers Association. (2017). *2017 Educator Quality of Work Life Survey*. https://www.aft.org/sites/default/files/media/2017/2017_eqwl_survey_web.pdf
- Badri, S. K., Yap, W. M., & Ramos, H. M. (2021). Workplace affective well-being: Gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 479–498. <https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2020-2148>

- Bayhan-Karapinar, P., Metin Camgoz, S., & Tayfur Ekmekci, O. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451–2471.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Canadian Teachers' Federation. (2020). (rep.). *CTF/FCE Mental Health Check-in Report*.
CTF/FCE. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED613846.pdf>.
- CFSE. (2014). Normas y procedimiento para el manejo de lesionado/paciente con trastornos mentales. San Juan; Comisión del Fondo del Seguro del Estado.
<https://transicion2016.pr.gov/Agencias/070/Informe%20de%20Reglamento%20y%20Normas/NP%2005-15-01%20NORMAS%20Y%20PROCEDIMIENTO%20PARA%20EL%20MANEJO%20DE%20LESIONADO-PACIENTE%20CON%20TRASTORNOS%20MENTALES.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2022, June 27). *Health Insurance Portability and accountability act of 1996 (HIPAA)*.
<https://www.cdc.gov/phlp/publications/topic/hipaa.html#:~:text=The%20Health%20Insurance%20Portability%20and,the%20patient's%20consent%20or%20knowledge>.
- Dagenais, V., Leclerc, J., & Londei, J. (2017). The relationship between employee motivation and psychological health at work: A chicken-and-egg situation? *Work & Stress*, 32(2), 147–167. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317880>
- De La Guardia, M. A., & Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1).
<https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>

- De la Rocha Díaz, M., Méndez, I., & Ruiz-Esteban, C. (2020). Reading motivation, alcohol and drug use in future teachers in preschool and Primary School. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(4), 1150–1157.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe10040080>
- Díaz, A. (2019, January 21). *Más Maestros Tras Ayuda Emocional*. El Vocero de Puerto Rico.
https://www.elvocero.com/educacion/m-s-maestros-tras-ayuda-emocional/article_8dcd2db2-1d21-11e9-a034-83eff4c77b33.html
- Emery, R., Patlovich, S., & Delclos, G. (2023). WORKER WELL-BEING: Transforming From a Traditional to a More Holistic OSH Program. *Professional Safety*, 68(5), 23–25.
<https://www.proquest.com/docview/2808681076>
- EU-OSHA. (2023). *France*. European Union for Safety and Health Work.
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>
- Evanoff, B. A., Strickland, J. R., Dale, A. M., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J. G., Kannampallil, T., & Gray, D. L. (2020). Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19 response: Survey of Health Care and other workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8). <https://doi.org/10.2196/21366>
- Freeman, B. (2020). Policy cycle in Higher Education, theories of. *The International Encyclopedia of Higher Education Systems and Institutions*, 2245–2251.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-8905-9_152
- García, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2018). Burnout Syndrome in Secondary School Teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>

- Gilbert, M., Dagenais, V., & St. Hilaire, F. (2017). Transformational leadership and autonomy support management behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 320–332. <https://doi.org/10.1108/lodj-08-2015-0173>
- González, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Estudio de exploración*. [Tesis doctoral, Universidad Metropolitana]. Repositorio de la Universidad Ana G. Méndez. https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf
- Government of Canada. (2023, June 13). *Mental health - how to address and support*. Canadian Centre for Occupational Health and Safety. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth_address.html
- Guth, L. J., Surinon, C., Puig, A., Nitza, A., Breanne, G., & Freites, M. (2021). Perceived Impact of Hurricane Maria on Educators and Students in Puerto Rico. *Centro Journal*, 33(3), 65–98. [/www.proquest.com/scholarly-journals/perceived-impact-hurricane-maria-on-educators/docview/2618441026](http://www.proquest.com/scholarly-journals/perceived-impact-hurricane-maria-on-educators/docview/2618441026)
- INSPIRA. (2023). *PAE: Beneficiarios - Inspira®*. <https://www.inspirapr.com/beneficiarios-programa-ayuda-al-empleado>
- Heckenberg, R. A., Hale, M. W., Kent, S., & Wright, B. J. (2020). Trait mindfulness and the effort-reward imbalance workplace stress model: Higher trait mindfulness is associated with increased salivary immunoglobulin a. *Behavioural Brain Research*, 377, 112252. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2019.112252>

- Hernández, L. J., Ocampo, J., Ríos, D., & Calderón, C. (2017). El Modelo de la OMS Como Orientador en la Salud Pública a partir de los determinantes sociales. *Revista de Salud Pública, 19*(3), 393–395. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n3.68470>
- Janicke, S. H., Rieger, D., Reinecke, L., & Connor, W. (2017). Watching online videos at work: The role of positive and meaningful affect for recovery experiences and well-being at the Workplace. *Mass Communication and Society, 21*(3), 345–367. <https://doi.org/10.1080/15205436.2017.1381264>
- Kaltenbrunner, M., Bengtsson, L., Mathiassen, S. E., Högberg, H., & Engström, M. (2019). Staff perception of lean, care-giving, thriving and exhaustion: A longitudinal study in primary care. *BMC Health Services Research, 19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4502-6>
- Kivimäki, M., Batty, G. D., Pentti, J., Shipley, M. J., Sipilä, P. N., Nyberg, S. T., Suominen, S. B., Oksanen, T., Stenholm, S., Virtanen, M., Marmot, M. G., Singh-Manoux, A., Brunner, E. J., Lindbohm, J. V., Ferrie, J. E., & Vahtera, J. (2020). Association between socioeconomic status and the development of mental and physical health conditions in adulthood: A multi-cohort study. *The Lancet Public Health, 5*(3), 140–150. [https://doi.org/10.1016/s2468-2667\(19\)30248-8](https://doi.org/10.1016/s2468-2667(19)30248-8)
- Komase, Y., Watanabe, K., Hori, D., Nozawa, K., Hidaka, Y., Iida, M., Imamura, K., & Kawakami, N. (2021). Effects of gratitude intervention on Mental Health and well-being among workers: A systematic review. *Journal of Occupational Health, 63*(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12290>
- Lobelle, G. (2017). Políticas públicas sociales: apuntes y reflexiones. *ARCIC, 16*(14), 81–96. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2411-99702017000300006&script=sci_arttext

- López A. (2017). *El síndrome de burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Universidad de Vigo, España
http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1
- López, W. (2019). La Comunicación Científica y la política pública: ¿Es posible una política pública basada en la evidencia? *Universitas Psychologica*, 18(1), 1–3.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy18-1.ccpp>
- Macintyre, A., Ferris, D., Gonçalves, B., & Quinn, N. (2018). What has economics got to do with it? the impact of socioeconomic factors on mental health and the case for collective action. *Palgrave Communications*, 4(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-018-0063-2>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El Nuevo coronavirus y la pandemia del covid-19. *Revista Médica Herediana*, 31(2), 125–131.
<https://doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Manzano, A. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de una unidad educativa, Ecuador*. Instituto Tecnológico Universitario Cordillera, Ecuador. http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a12.pdf
- Martin, S., Picarella, R., & Pitts, J. S. (2020). Measuring a whole systems approach to wellness with the Well Workplace Checklist. *American Journal of Health Promotion*, 34(3), 323–326. <https://doi.org/10.1177/0890117119898026e>
- Martínez, J. I., Palacios, G. E., & Oliva, D. B. (2023). Guía para la revisión y el análisis documental: Propuesta Desde el enfoque investigativo. *Ra Ximhai*, 67–83.
<https://doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm>

- Massa, A. (2022, April 6). *Asociación de Maestros defiende sus reclamos para un Retiro Digno*. El Nuevo Día. <https://www.elnuevodia.com/brandstudio-publishing-partner/asociacion-de-maestros-de-puerto-rico/notas/asociacion-de-maestros-defiende-sus-reclamos-para-un-retiro-digno/>
- Michaels, C., Blake, L., Lynn, A., Greylord, T., & Benning, S. (2022, April 18). Mental health and well-being ecological model. Center for Leadership Education in Maternal & Child Public Health, University of Minnesota–Twin Cities. Retrieved DATE, from <https://mch.umn.edu/resources/mhecomodel/>.
- Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development. (2023). *Workplace Health and Safety*. Ontario. <https://www.ontario.ca/page/workplace-health-and-safety>
- Molina, J., Fernández, L., Montero, J., & González, L. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: A cross-sectional study. *BMC Oral Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>
- Muñoz, C., Correa, C. & Matajudios, F. (2020). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*, vol.41. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>
- NIOSH, Chang, C. C., Sauter, S. L., Petrun, E. L., Huang, W., Fisher, G., & Chari, R. (2021). NIOSH worker well-being questionnaire (wellbq). *DHHS (NIOSH) Publication*. <https://doi.org/10.26616/nioshpub2021110revised52021>
- O’Neill, H., Blackman, R. McDermott, C., & Farmer, G. Measuring mentally healthy workplaces: A practical guide for medium to large organizations (2023). Retrieved from <https://ehq-production-australia.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/d235795d50372077285c861a5616d8b02bf8e1c5/original/1658799491/>

27b409d2757727c02043a198ca936d2b_NWI_Measurement_and_reporting_guides_-_medium_to_large_organisations.pdf

OIT. (2016). Estrés en el Trabajo un reto Colectivo. *Organización Internacional Del Trabajo*, 1–68. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Ortiz, G., (2019). *Prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de una universidad del área noroeste de Puerto Rico*. [Disertación de Maestría, Universidad Ana G. Méndez].

Proquest Central.

<https://www.proquest.com/docview/2305556695?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>

PAE. (2023). Guía para el manejo de Crisis en el Escenario Laboral. San Juan; ASSMCA.

<https://docs.pr.gov/files/ASSMCA/Material%20Educativo/GUIA%20MANEJO%20DE%20CRISIS%20DOC.%20OFICIAL%20FINAL.pdf>

PROSSAM. (2022). Guía del Suscriptor PROSSAM 2022-2023. San Juan; PROSSAM.

<https://tuplanmaestro.com/wp-content/uploads/2022/04/3Guia-PROSSAM-Fit-2022.pdf>

Pujo, J. M., Kraiem, H., Daniel, P., Omri, M., Fremery, A., Rémi, M., Madani, G., Tsafehy, M.,

Resiere, D., Hommel, D., & Kallel, H. (2021). Work-related stress assessment in an emergency department in French Guiana. *British Journal of Nursing*, 30(9), 540–546.

<https://doi.org/10.12968/bjon.2021.30.9.540>

Pulido, O. (2017). Política Pública y política educativa: Una reflexión sobre el contexto. *Revista*

Educación y Ciudad, (33), 13–28. <https://doi.org/10.36737/01230425.v0.n33.2017.1641>

Obregón, D. (2020). La OMS y el paradigma global: Los Determinantes Sociales de la Salud o la

retórica de la inclusión. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 38(2), 1–10.

<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e341524>

- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Determinantes Sociales de la Salud - ops/OMS / organización ... - paho*. Organización Panamericana de la Salud.
<https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>
- Ramos, J. (2021). *Afrontación del estrés en los directores escolares ante eventos de emergencia en el sistema educativo privado en Puerto Rico*. [Disertación Doctoral, Universidad Ana G. Méndez]. Proquest Central.
<https://www.proquest.com/openview/7be882df5486921269c615776f6046f1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Ramos, D., Carvajal L., Rueda D., Puchaicela M., Cerda V., & Espín A. (2020). *Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la universidad central de Ecuador: marzo 2019 – marzo 2020*. Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
- Resilient Puerto Rico Advisory Commission. (2018). Informe. Sectorial de Salud, Educación & Servicios Sociales. San Juan; Resilient Puerto Rico Advisory Commission.
https://www.unausapr.org/uploads/3/1/1/7/3117189/reimagina_pr_salud_educacion_y_servicios_sociales.pdf
- Rodríguez, K. (2021). *Relación entre demandas laborales y síndrome de burnout en maestros de educación especial de una región educativa de Puerto Rico*. [Tesis de Maestría, Universidad de Puerto Rico]. Repositorio UPR. <https://hdl.handle.net/11721/2422>
- Rosario, F. (2018, October, 30). *Maestros Acechados por el estrés*. Primera Hora.
<https://www.primerahora.com/noticias/puerto-rico/notas/maestros-acechados-por-el-estres/>

- Russell, E., & Daniels, K. (2018). Measuring affective well-being at work using short-form scales: Implications for affective structures and participant instructions. *Human Relations*, *71*(11), 1478–1507. <https://doi.org/10.1177/0018726717751034>
- Russo, C., & Terraneo, M. (2020). Mental well-being among workers: A cross-national analysis of job insecurity impact on the workforce. *Social Indicators Research*, *152*(2), 421–442. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02441-5>
- Safe Work Australia, & Safe Work Australia, Explanatory Memorandum for the ‘Model Work Health and Safety Legislation Amendment (Gross Negligence Offences) 2023 1–2 (2023). Canberra; The Commonwealth of Australia.
- Staglin, G. (2022, March 25). *Measuring progress on workplace mental health*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/onemind/2022/03/24/measuring-progress-on-workplace-mental-health/?sh=20f3f2e846a6>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n3/2389-7066-reus-22-03-265.pdf>
- Vargas, J., Carrasco, C. & Fonseca J. (2021). *Síndrome de burnout y su relación con los hábitos alimentarios en docentes de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del desarrollo, Concepción 2021*. [Tesis de maestría, Universidad del Desarrollo]. Repositorio Institucional de la Universidad del Desarrollo. <https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/3c041eb4-3f6b-4bba-b493-0fa32caecf81>
- Vargas, S. & Zambrana, N. (2019). De regreso a la escuela luego del huracán María: Factores protectores que promueven los maestros luego de un desastre. *Revista de Educación de*

Puerto Rico. <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/articulo/view/16067/14515>

Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzl, R. Z. (2021). Organizational best practices supporting mental health in the Workplace. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(12). <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002407>

Wang, J., & Geng, L. (2019). Effects of socioeconomic status on physical and psychological health: Lifestyle as a mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2), 281. <https://doi.org/10.3390/ijerph16020281>

Anejos

Anejo 1

Categorización documental para fuentes primarias de la muestra documental

Fuente primaria	Agencia	Fecha de Publicación	Descripción del Documento	Vigencia Agencial
ASSMCA (2023b)	AMSSCA	2023	Material educativo del programa	Relevante
ASSMCA (2023a)	ASSMCA	2023	Guía agencial para la intervención en crisis	Relevante
CFSE (2014)	CFSE	2014	Manual procesal agencial	Relevante
PROSSAM (2022-2023)	PROSSAM	2022-2023	Guía de servicios para el subscriber público	Relevante
Inspira (2023)	AMSSCA	2023	Página Web	Relevante

Anejo 2

Categorización documental del Análisis Temático para la Revisión de la Literatura de las fuentes secundarias

Categoría de Análisis	Tipos de Fuente	Citaciones	Vigencia
	Secundaria		en APA7
Trasfondo histórico de la SM en docentes puertorriqueños	Artículo de revista académicas, Tesis, Noticias	Vargas & Zambrana (2019), Díaz (2019), López (2020), Ramos (2021), Maguiña, et al., (2020), National Center for Dissaster Preparness (2020),	Relevante

	Electrónicas e Informes.	RPRAC (2018), Rodríguez (2021), Ávila (2022), Massa (2022), González (2018), Badass Teachers Association (2017), Muñoz, et al. (2020)	
La SM del docente y su relación al entorno laboral	Artículos de revistas académicas, Tesis, e Informes.	Canadian Teachers' Federation (2020), Arias, et al. (2019), Badass Teachers Association (2017), Muñoz, et al. (2020), Guth, et al. (2021), García, et al. (2018), González (2018), Manzano (2020), De la Rocha, et al. (2020), Tabares, et al. (2020), Obregón (2020), Ortiz (2019), Avilés (2021), Alverio (2022)	Relevante
	Informe	OIT (2016)	No relevante
Factores socioeconómicos y la SM de los docentes	Artículos de revistas académicas	Macyntire (2018), Wang & Geng (2019), Kivimäki, et al. (2020), Hium (2018),	Relevante
Políticas Públicas internacionales para la preservación de la	Página Gubernamental Electrónica, Página Agencial	Safe Work Australia (2023), EU-OSHA (2023), Government of Canada (2023), Albiol & Peixoto (2023), O'Neill, et al. (2023), MLITSD (2023)	Relevante

SM	Electrónica,		
organizacional	Artículos de		
	Revistas		
	Académicas		
La recolección de	Artículos de	Kaltenbrunner, et al. (2019), Evanoff, et	Relevante
datos de Salud	revistas	al. (2020), Staglin (2022), O’Neill, et al.	
Mental en	académicas,	(2023), Wu, et al. (2021), Russo &	
entornos	Artículo de	Terranio (2020), NIOSH, et al. (2021),	
organizacionales	revista	Komase, et al. (2021)	
	electrónica		
Herramientas	Artículos de	NIOSH, et al (2021), O’Neill, et al.	Relevante
para la medición	revista	(2023), Janicke, et al. (2017), Russell &	
de la SM en los	académicas,	Daniels (2018), Emery, et al. (2023),	
entornos	Página Agencial	Pujo et al. (2021), Heckenberg, et al.	
organizacionales	Electrónica	(2020), Badri, et al. (2021), Assiry, et al.	
		(2022), Molina, et al. (2021),	
		Kaltenbrunner, et al. (2019), Bayhan, et	
		al. (2019), Dagenais, et al., (2017)	
		Gilbert, et al. (2017), Martín, et al.	
		(2020)	

Figuras

Figura 1. Modelo del Ciclo de las Políticas Públicas de Jones 1970 (Arias de la Mora, 2019).

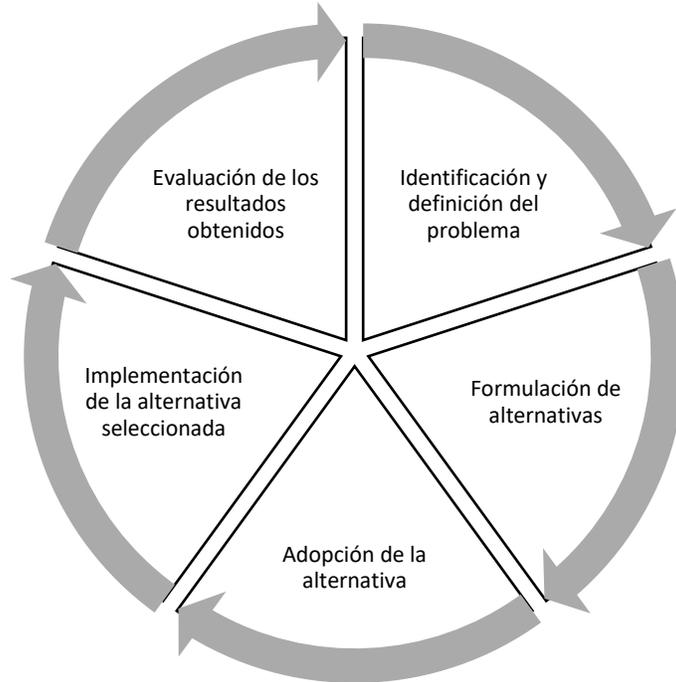


Figura 2: El marco conceptual de los determinantes sociales de la salud (OMS, 2022)

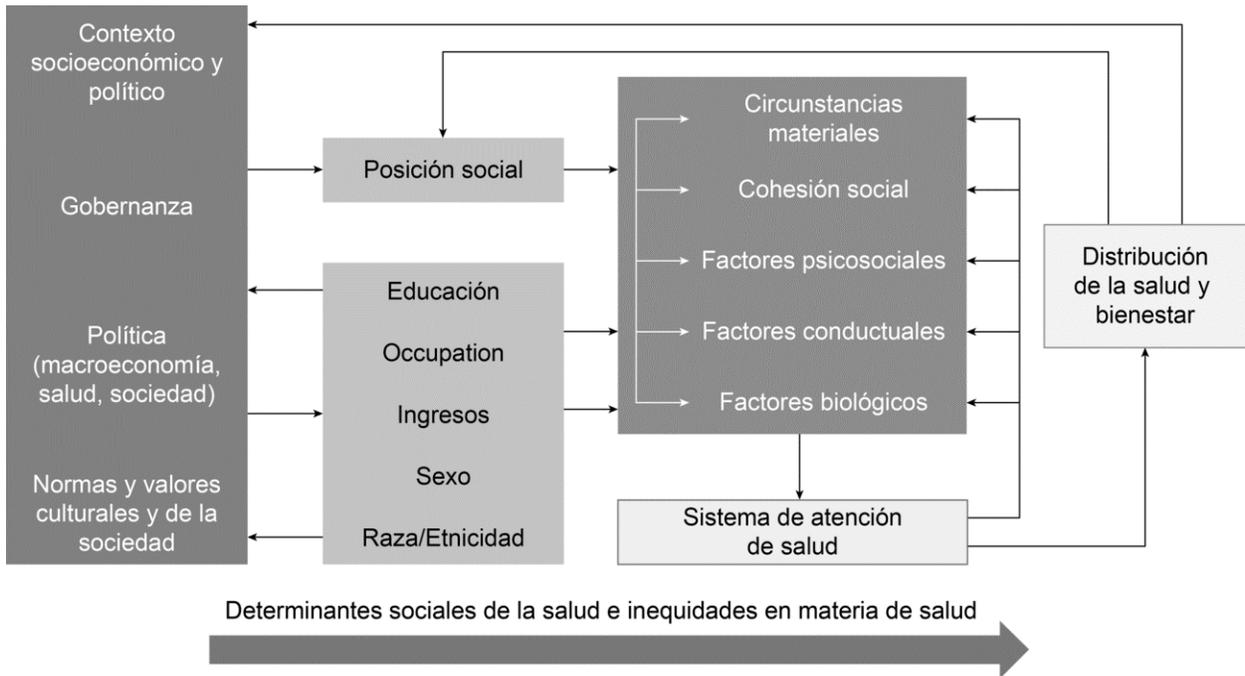


Figura 3. Determinantes Sociales para la Salud Mental de los Docentes en PR adaptado de Organización Mundial de la Salud (2022)

