

Capítulo 8

Favorecer la salud mental de los docentes del ITESCHAM, Champotón para un mejor rendimiento laboral

Iris del Carmen Delgado Aguilar¹

Cintia del Carmen Hernández Crisostomo²

Vanessa Vargas Varela³

Reyna Beatriz Chan Poot⁴

Ivonne Medelij Cobos Sleme⁵

Recibido: 18 Feb. 2025 | Aceptado: 13 Abr. 2025 | Publicado: 15 May. 2025

¹ Tecnológico Nacional de México/ITS de Champotón, México.

✉ iris.da@champton.tecnm.mx  <https://orcid.org/0000-0002-1849-6513>

² Tecnológico Nacional de México/ITS de Champotón, México.

✉ Cintia.hc@champton.tecnm.mx  <https://orcid.org/0000-0002-1687-3418>

² Tecnológico Nacional de México/ITS de Champotón, México.

✉ jmedinaa@unicartagena.edu.co  <https://orcid.org/0000-0002-1822-0541>

² Tecnológico Nacional de México/ITS de Champotón, México.

✉ reyna.cp@champton.tecnm.mx  <https://orcid.org/0009-0007-2781-8354>

² Tecnológico Nacional de México/ITS de Champotón, México.

✉ ivonne.cs@champton.tecnm.mx  <https://orcid.org/0009-0000-1366-8489>

Cómo citar: Delgado Aguilar, I. del C., Hernández Crisostomo, C. del C., Vargas Varela, V., Chan Poot, R. B., & Cobos Sleme, I. M. (2025). Favorecer la salud mental de los docentes del Itescham, Champotón para un mejor rendimiento laboral. In (Ed.), & V. E. Varas Violante, *Perspectivas filosóficas y sociales en salud mental*. (pp. 222-244) Editorial PLAGCIS. <https://doi.org/10.69821/PLAGCIS.6.c28>

RESUMEN

La presente investigación busca fomentar de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecer lineamientos específicos para la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como también por medio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca mejorar el rendimiento laboral del Instituto Tecnológico Superior de Champotón, (ITESCHAM), ya que mediante la observación se ha detectado que existen un significativo número de docentes que faltan por problemas de salud, consultas médicas y en ocasiones estado de ánimo, siendo este un riesgo que podría repercutir en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos. El método de estudio que se abordó es de tipo cualitativo-descriptivo, busca describir los fenómenos relacionados con la salud mental en el trabajo desde la perspectiva de los docentes del ITESCHAM; para la recolección de la información, se utilizó un cuestionario digital estructurado, con elaboración propia, diseñado específicamente para medir los factores de riesgo y la percepción de los empleados sobre su bienestar mental en el entorno laboral, esta se basó por recomendaciones metodológicas de estudios sobre salud mental en el trabajo, adaptando las preguntas al contexto específico de la institución, con el fin de captar la subjetividad y experiencias de los docentes de forma precisa. Los resultados del cuestionario indicaron que el 54% de los empleados del ITESCHAM experimenta altos niveles de estrés laboral, principalmente debido a la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para distinguir entre el ámbito familiar y laboral. Además, un 26% de los empleados manifestó sentirse insatisfecho con el apoyo institucional en temas de salud mental. Debido a los resultados se recomienda la implementación de horarios laborales más flexibles, la creación de espacios de descanso, y el desarrollo de talleres enfocados en la gestión del estrés y el bienestar personal.

Palabras clave: Salud mental, rendimiento laboral y riesgo psicosocial

INTRODUCCIÓN

El bienestar mental en el trabajo es un aspecto fundamental que afecta la sostenibilidad y el éxito de cualquier organización. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la necesidad de crear entornos laborales seguros y saludables en los cuales los empleados puedan desarrollarse plenamente y donde los riesgos psicosociales sean gestionados de manera efectiva. El estrés laboral y otros factores psicosociales pueden deteriorar la salud mental y el rendimiento organizacional, afectando tanto a los empleados como a la propia organización (OIT, 2021). El objetivo de esta investigación es mantener un rendimiento laboral eficiente, sano y efectivo en el ITESCHAM.

En México se ha evidenciado la magnitud de desequilibrio emocional, en su caso debido al estrés laboral. INEGI (2021). Reportan que el 15.4% de los adultos en México presenta síntomas de depresión y el 19.3% sufre de ansiedad severa La ENBIARE (2021). Además, el balance anímico es particularmente bajo en mujeres de entre 30 y 44 años, mientras que las responsabilidades de cuidado también afectan su salud mental y participación laboral, INEGI (2021). Estos datos enfatizan la importancia de implementar acciones para promover el bienestar emocional en el trabajo.

La NOM-035-STPS-2018, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establece lineamientos específicos para la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Este estudio utiliza los principios de esta norma, junto con los datos del INEGI y las recomendaciones de la OIT para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que presenta el ITESCHAM. Una vez identificados los factores de riesgo se proponen estrategias para mejorar el bienestar mental de los docentes mediante políticas de trabajo flexible, espacios de descanso y talleres de manejo del estrés. Estas acciones tienen el objetivo de transformar el ambiente laboral, alineándose con los marcos

nacionales e internacionales sobre salud mental en el trabajo y de esta manera mejorar el rendimiento laboral.

Marco Teórico

El bienestar emocional es un concepto amplio y multifacético que se refiere al estado del equilibrio emocional de un individuo. Este equilibrio permite a las personas regular sus emociones de una manera efectiva y funcional tanto en el ámbito profesional como personal (Hernández, 2023). Un alto porcentaje de la población en México experimenta síntomas de ansiedad y depresión, especialmente entre las mujeres de 30 a 44 años. Estos hallazgos resaltan cómo el contexto social y laboral contribuyen a la presión emocional y cómo la implementación de la NOM-035 es una necesidad imperiosa en el contexto laboral mexicano. INEGI (2021).

El ambiente laboral también juega un papel fundamental en el bienestar emocional. Un clima laboral sano, caracterizado por un clima organizacional de apoyo, respeto y colaboración, puede favorecer el bienestar emocional de los empleados. En contraste, un ambiente laboral negativo, caracterizado por conflictos, de desorganización y falta de apoyo, puede repercutir en el bienestar emocional y aumentar el riesgo de problemas de salud mental (López et al., 2023).

Es por esta razón que el apoyo entre el personal del trabajo, tanto de compañeros como de supervisores, es un factor protector que puede favorecer el bienestar emocional. Cohen y Wills (1985). El apoyo social puede actuar como un buffer contra los efectos negativos del estrés, ayudando a las personas a sobrellevar las demandas laborales y mantener un buen estado emocional. El acceso a recursos y capacitación también influye en el bienestar emocional (Álvarez, 2020).

Dentro de cualquier entorno laboral, las emociones que experimentan los empleados son distintas y pueden tener un impacto significativo en su bienestar y rendimiento. Una de las emociones más comunes es el estrés, que puede surgir debido a cargas de trabajo intensas, plazos ajustados o conflictos interpersonales. La satisfacción es otra emoción placentera, derivada de logros personales, reconocimiento y un ambiente laboral positivo (Lira, 2022).

Dentro del ambiente laboral debemos entender y comprender que existen factores de riesgo para la Salud Mental de los docentes los cuales contribuyen a su deterioro, como pueden ser intrínsecos y extrínsecos. En los primeros se encuentran el exceso de horas de trabajo, preparación de clases, evaluación y tareas administrativas (Malash y Leiter, 2008). La carencia de gratitud, de apoyo, de un clima institucional muy rígido, conflictos interpersonales y falta de orden favorecen a un desgaste emocional en la vida laboral docente. Cox y Leiter, (1992)

Así como existen componentes de riesgo, también hay componentes que pueden proteger y cuidar la salud mental de los docentes con los recursos laborales Bakker y Demerouti, (2007), haciendo mención que se debe acondicionar los recursos materiales y pedagógicos apropiados, así como periodo para la planificación y el descanso. Poseer determinado grado de control sobre la jornada laboral y la toma de decisiones Karasek y Theorell, (1990). Experimentar apreciación y valoración por el trabajo realizado, es uno de los altos agradecimientos y valores que le sirven a los empleados como motivación para la salud físico- emocional. Deci y Ryan, (2000).

Buenas estrategias de afrontamiento pueden llevar a la práctica las habilidades para manejar el estrés y las emociones de manera saludable. Lázaro y Folkman, (1984), Contemplando el presente medio donde vivimos, siendo tan apresurado y estresante, el autor se dio la tarea de investigar los diversos periodos de la

carrera docente y los desafíos propios en cada etapa, abarcando el sentimiento del aislamiento. Huberman, M. (1993). La OIT define los riesgos psicosociales como aquellos factores relacionados con la organización, el entorno y el contenido del trabajo que tienen el potencial de provocar daño psicológico y físico en los empleados. Estos riesgos incluyen una carga laboral excesiva, falta de control sobre el trabajo, y una estructura de apoyo inadecuada, factores todos ellos que pueden causar estrés laboral y afectar negativamente el bienestar de los trabajadores (OIT, 2021).

La salud mental laboral es definida por la OIT como un estado en el cual los trabajadores logran equilibrar sus demandas profesionales con sus necesidades personales y sociales, lo que repercute en un mejor desempeño y una satisfacción laboral elevada. Este estudio se basa en estos principios para evaluar y proponer soluciones a los factores de riesgo presentes en el Instituto Tecnológico Superior de Champotón. Una pieza fundamental para asegurar un ambiente de aprendizaje de muy buena calidad y un desempeño eficaz de los empleados, es precisamente la salud de los docentes del ITESCHAM. Desde las exigencias profesionales hasta los factores organizacionales y personales, el marco teórico ha resaltado la complejidad de los factores que influyen en el bienestar emocional del docente, el ITESCHAM puede desarrollar estrategias efectivas para promover la salud mental de su profesorado, dando como resultado un ambiente de trabajo más saludable, productivo y gratificante para todos. La salud mental de los docentes beneficia tanto a su propio bienestar como a la calidad de desempeño institucional.

MÉTODO

En el campo de la metodología, la investigación cualitativa se distingue por su enfoque en la comprensión profunda de los fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos implicados. Este tipo de investigación no sólo busca

describir los hechos, sino que también se basa en los valores, creencias y experiencias de los individuos y las comunidades que estudia. Como señala Denzin (2000), Este enfoque valora las interpretaciones y significados que las personas atribuyen a sus vivencias, reconociendo que la subjetividad y los valores son componentes inseparables de cualquier investigación que pretenda capturar la complejidad de lo social.

Este estudio se basa en un método sistemático que consiste en la realización de un proyecto de tipo cualitativo, pues busca describir los fenómenos relacionados con la salud mental en el trabajo desde la perspectiva de los empleados del Instituto Tecnológico Superior de Champotón. Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario estructurado y diseñado específicamente para medir los factores de riesgo y la percepción de los empleados sobre su bienestar mental en el entorno laboral, el cual está basado con diseño propio y fue elaborado siguiendo principios establecidos en la investigación cualitativa. Se uso como guía las recomendaciones metodológicas de estudios sobre salud mental en el trabajo, adaptando las preguntas al contexto específico de nuestra institución, con el fin de captar la subjetividad y experiencias de los empleados de forma precisa. La población del ITESCHAM consta de 256 empleados de los cuales se tomaron de muestra a 51 docente, evaluando las siguientes áreas clave:

- a) Sobrecarga y ritmo de trabajo: La OIT y el INEGI identifican la sobrecarga y el ritmo laboral alto como factores críticos que aumentan el riesgo de ansiedad y estrés.
- b) Control sobre el trabajo: La NOM-035 y la OIT subrayan la importancia de que los empleados tengan autonomía en sus tareas. Este estudio evaluó si los empleados del instituto sienten que tienen control sobre sus responsabilidades.

- c) Relaciones interpersonales y clima organizacional: La OIT sostiene que las relaciones laborales sanas son esenciales para el bienestar. Se analizó la calidad de las relaciones entre empleados y supervisores.
- d) Apoyo Institucional: Según la NOM-035 y la OIT, un apoyo institucional adecuado es fundamental para gestionar el estrés. Se evaluó la percepción de apoyo institucional y los programas de bienestar.
- e) Percepción del bienestar emocional: La salud mental en el trabajo es clave para un ambiente productivo y sostenible. Este estudio evaluó la percepción de bienestar emocional en el entorno laboral.

Los datos obtenidos fueron analizados en comparación con los datos del INEGI y las recomendaciones de la OIT, proporcionando un contexto global que justifica las recomendaciones propuestas.

RESULTADOS

Los resultados del cuestionario indicaron que el 54% de los docentes del ITESCHAM experimenta altos niveles de estrés laboral, principalmente debido a la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para distinguir entre el ámbito familiar y laboral. Además, un 26% de los empleados manifestó sentirse insatisfecho con el apoyo institucional en temas de salud mental. Entre las sugerencias menos destacadas por los empleados se encuentran la implementación de horarios laborales más flexibles, y entre las sugerencias más destacadas manifestaron, creación de espacios de descanso, y el desarrollo de talleres enfocados en la gestión del estrés y el bienestar personal que se encuentra en la tabla 1 y figura 1.

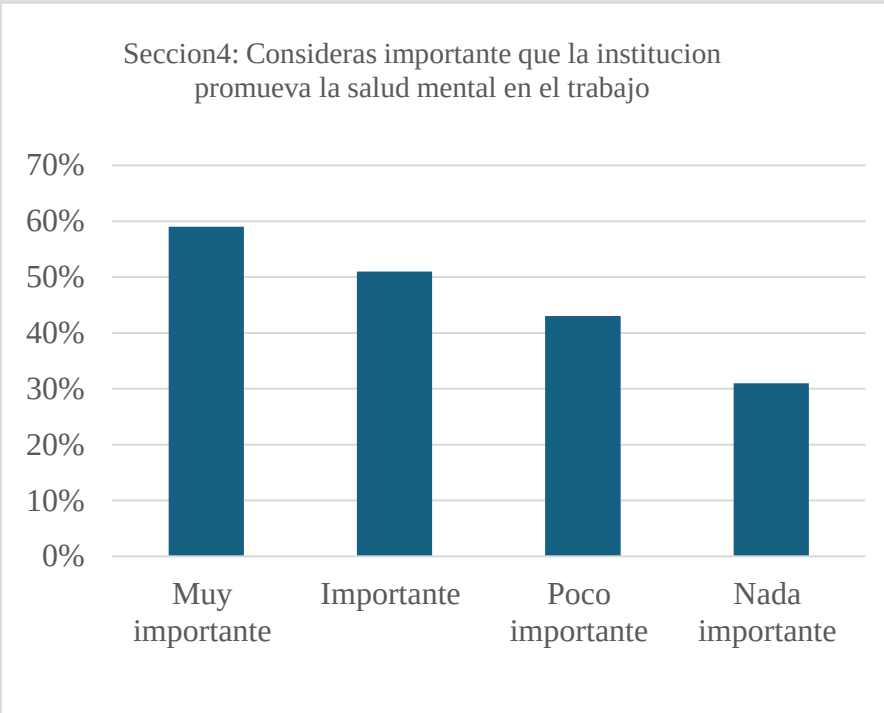
Tabla 1.

Promover la salud mental en el área de trabajo.

Seccion 4: Consideras importante que la institucion promueva la salud mental en el trabajo	
Respuesta	Numero de encuestados
Muy importante	59%
Importante	51%
Poco importante	43%
Nada importante	31%

Figura 1

promover la salud mental en el área de trabajo



De la tabla 1 y figura 1 de los 51 docentes entrevistados muestra que el 94% consideran muy importante que la institución promueva la salud mental en el trabajo, siendo una cifra bastante significativa.

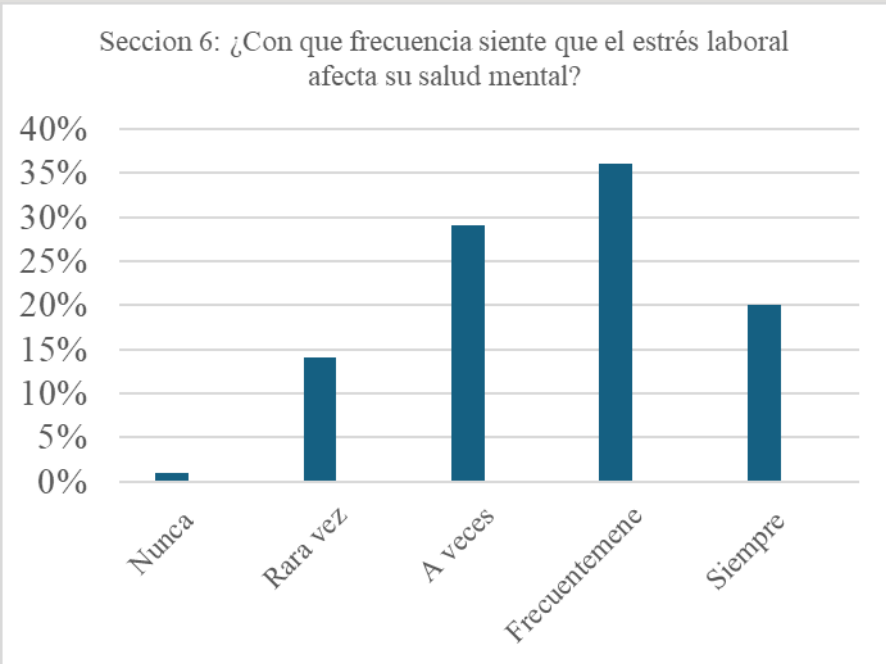
Tabla 2

Estrés laboral como factor causante de la salud mental.

Seccion 6: ¿Con que frecuencia siente que el estrés laboral afecta su salud mental?	
Respuesta	Numero de encuestados
Nunca	1%
Rara vez	14%
A veces	29%
Frecuentemene	36%
Siempre	20%

Figura 2

Estrés laboral como factor causante de la salud mental



De la tabla 2 y figura 2. El 36% de los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Champotón manifiestan que el estrés laboral afecta su salud mental, mientras que el 1 % dice no afectarles; como podremos observar en su mayoría expresan una alta demanda de afectación de estrés.

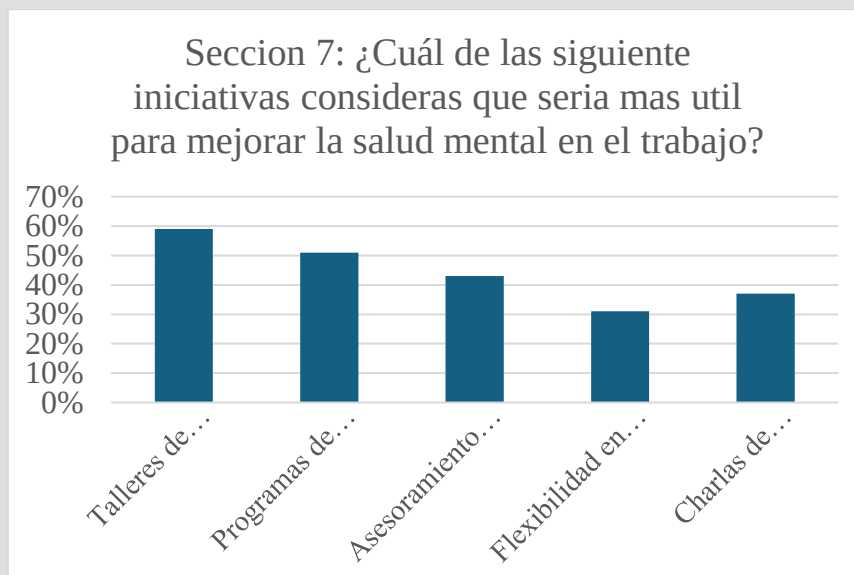
Tabla 3.

Consideraciones pertinentes para mejorar la salud mental laboral

Seccion7: ¿Cuál de las siguiente iniciativas consideras que seria mas util para mejorar la salud mental en el trabajo?	
Respuesta	Numero de encuestados
Talleres de manejo de estrés	59%
Programas de ejercicio fisico	51%
Asesoramiento psicologico confidencial	43%
Flexibilidad en los horarios de trabajo	31%
concientizacion sobre la salud mental	37%

Figura 3

Consideraciones pertinentes para mejorar la salud mental laboral



De la tabla 3 y figura 3, de los docentes entrevistados el 59 % manifiesta implementar talleres de manejo del estrés, mientras que el 51% expresa que se consideren programas de ejercicio físico y un 43% comenta que se establezcan

asesoramiento psicológico confidencial, siendo los de menor demanda con un 31% la flexibilidad de horarios y un 37% charlas de concientización sobre salud mental.

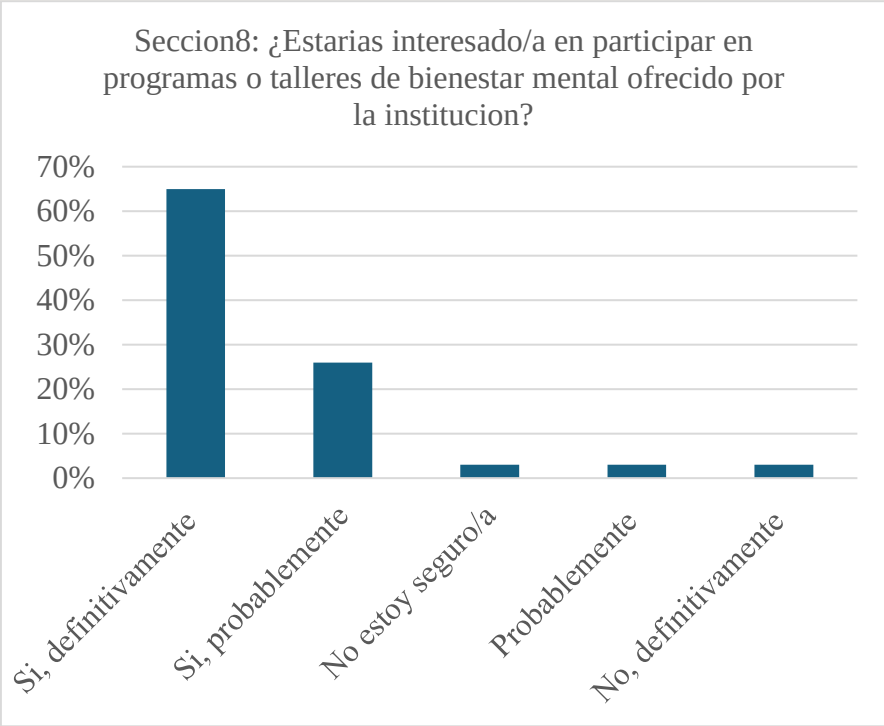
Tabla 4.

Docentes dispuestos a participar en talleres de bienestar emocional.

Seccion 8: ¿Estarias interesado/a en participar en programas o talleres de bienestar mental ofrecido por la institucion?	
Respuesta	Numero de encuestados
Si, definitivamente	65%
Si, probablemente	26%
No estoy seguro/a	3%
Probablemente	3%
No, definitivamente	3%

Figura 4.

Docentes dispuestos a participar en talleres de bienestar emocional.



De la tabla 4 y figura 4, el 65% de los docentes manifiestan participar en programas o talleres de bienestar mental ofrecidos por la propia Institución, mientras que un 26 % contestaron que sí probablemente. De acuerdo con los resultados se interpreta que la mayoría estaría dispuesta a colaborar para un equilibrio mental dentro de la Institución donde laboran.

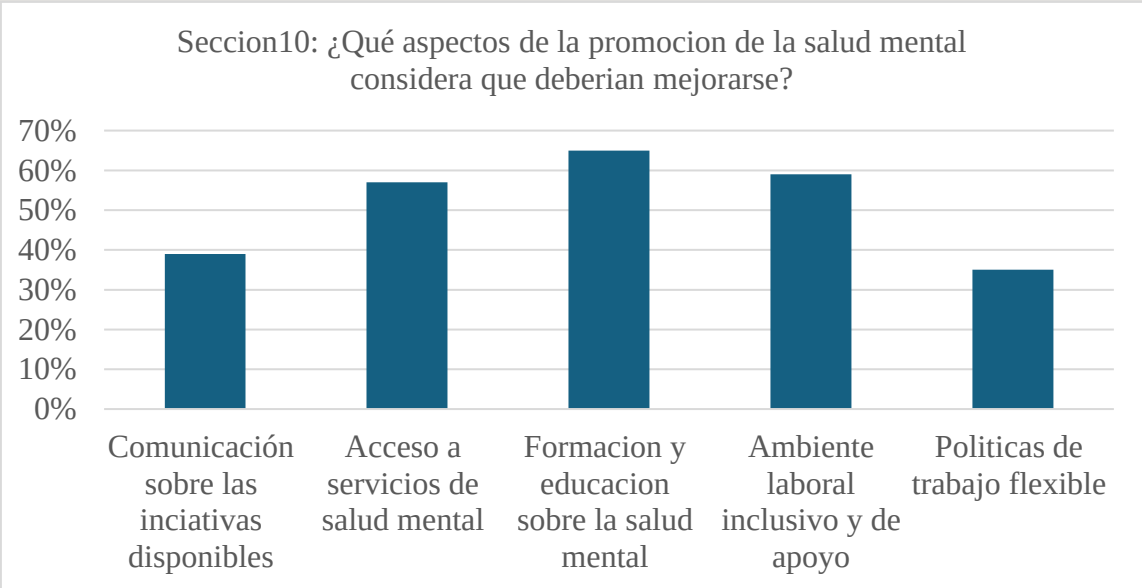
Tabla 5.

Aspectos que deben mejorarse en la institución laboral

Seccion10: ¿Qué aspectos de la promocion de la salud mental considera que deberian mejorarse?	
Respuesta	Numero de encuestados
Comunicación sobre las inciativas disponibles	39%
Acceso a servicios de salud mental	57%
Formacion y educacion sobre la salud mental	65%
Ambiente laboral inclusivo y de apoyo	59%
Políticas de trabajo flexible	35%

Figura 5

Aspectos que deben mejorarse en la institución laboral



De la tabla 5 y figura 5, de las respuestas más significativas, el 65% manifiesta formación y educación sobre la salud mental, mientras que el 59% manifestó ambiente laboral inclusivo y de apoyo, por último, el 57 % respondió el acceso a servicios de salud mental. Esto señala que hay un número de demanda en atención a la salud mental laboral.

Otros hallazgos clave incluyen:

- Un 45% de los empleados considera que la carga laboral es excesiva y el principal factor de estrés, en consonancia con los datos del INEGI (2021) que destacan la sobrecarga como un factor determinante.
- Un 33% de los empleados reporta falta de claridad en la definición de responsabilidades, lo cual contribuye a la confusión y el estrés adicional.
- Un 29% de los empleados señala problemas de liderazgo y comunicación, un aspecto crítico según la OIT, que sostiene que las relaciones laborales deficientes pueden agravar el malestar psicológico y disminuir la productividad.

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio reflejan una problemática estructural que afecta no solo al Instituto Tecnológico Superior de Champotón, sino también a muchas organizaciones a nivel nacional. La OIT ha señalado que gestionar adecuadamente el entorno laboral es esencial para evitar el agotamiento y mejorar la salud mental de los empleados. Al comparar estos resultados con los datos del INEGI, que revelan que un 15.4% de la población en México experimenta síntomas de depresión y un 19.3% de ansiedad severa, queda claro que el ITESCHAM enfrenta desafíos similares de la cual se requieren una intervención inmediata.

Además, ejemplos internacionales ofrecen perspectivas útiles para la implementación de prácticas de salud mental efectivas. En Japón, por ejemplo, se ha introducido una semana laboral de cuatro días en algunas empresas para reducir el agotamiento laboral, y en Canadá, el programa 'Let's Talk' de Bell Canadá ha promovido con éxito el bienestar mental mediante campañas de sensibilización y apoyo. Estos ejemplos, alineados con las recomendaciones de la OIT, muestran que políticas integrales y adaptadas al contexto institucional pueden mejorar significativamente la salud mental de los empleados.

La NOM-035-STPS-2018 proporciona un marco útil para la identificación y mitigación de factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, la efectividad de esta norma depende de la integración real de sus principios en la cultura organizacional. La OIT enfatiza que un entorno saludable no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino también la sostenibilidad de la organización. Estas estrategias requieren un liderazgo comprometido y cambios estructurales que promuevan un ambiente de respeto y apoyo.

Este estudio demuestra que el ITESCHAM enfrenta factores de riesgo significativo de salud mental entre sus empleados, debido a factores como la sobrecarga laboral, la falta de claridad en las responsabilidades y un liderazgo más consolidado. Estos hallazgos, respaldados por los datos del INEGI, subrayan la urgencia de adoptar una perspectiva integral, como lo sugiere la OIT.

La NOM-035 y las recomendaciones de la OIT establecen que la salud mental debe ser una prioridad organizacional. No se trata solo de cumplir con normativas, sino de implementar un cambio estructural que considere el bienestar como un pilar estratégico. La OIT enfatiza que para lograr una organización sostenible es necesario abordar la salud mental mediante políticas preventivas, apoyo institucional y un entorno inclusivo y de respeto mutuo. Las

medidas propuestas en este estudio, como la implementación de políticas de trabajo flexible, la creación de espacios de descanso y los talleres de manejo del estrés, son pasos prácticos hacia una cultura organizacional positiva y resiliente. Es esencial que la institución se comprometa con la mejora continua, evaluando regularmente la efectividad de estas políticas y ajustándolas según las necesidades cambiantes de los empleados. Solo con un monitoreo constante y una comunicación abierta será posible construir un ambiente de trabajo que no solo cumpla con la NOM-035 y las normativas nacionales, sino que también se alinee con los principios de la OIT para el desarrollo de un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Los datos proporcionados por el INEGI, los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018 y las recomendaciones de la OIT convergen en la necesidad de un enfoque integral para la salud mental en el trabajo. Al invertir en el bienestar de sus empleados, el Instituto Tecnológico Superior de Champotón no solo estará cumpliendo con una obligación legal, sino que estará sentando las bases para una cultura laboral sostenible y centrada en el desarrollo integral de su personal.

Implicaciones prácticas

Para garantizar una aplicación efectiva de las recomendaciones propuestas, se sugiere el siguiente plan de implementación:

Fase 1: Diagnóstico y Concientización (1-3 meses)

- Realizar talleres de sensibilización sobre salud mental y riesgos psicosociales, alineados con los principios de la NOM-035 y las recomendaciones de la OIT.
- Llevar a cabo encuestas de diagnóstico adicionales para identificar áreas de alta presión laboral y niveles de estrés en distintos departamentos.

Fase 2: Implementación de Medidas de Apoyo (4-8 meses)

- Crear espacios de descanso y fomentar prácticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptativos y modalidades de trabajo remoto parcial.
- Desarrollar programas de apoyo psicológico y emocional, como asesoría individual o grupos de apoyo, disponibles para todos los empleados.

Fase 3: Capacitación y Fortalecimiento del Liderazgo (9-12 meses)

- Capacitar a líderes y supervisores en habilidades de comunicación, manejo de conflictos y apoyo a la salud mental en sus equipos.
- Desarrollar competencias de liderazgo positivo que permitan a los supervisores reconocer y gestionar factores de estrés en sus áreas.

Fase 4: Evaluación y Ajuste Continuo (a partir del mes 12)

- Evaluar el impacto de las medidas implementadas mediante encuestas de seguimiento y entrevistas de retroalimentación.
- Ajustar las políticas y los programas de apoyo con base en los resultados de la evaluación, asegurando que se adapten a las necesidades cambiantes de los empleados.

Desafíos y oportunidades futuras

La salud mental la actualidad enfrenta múltiples desafíos que afectan tanto a las personas como a sociedad. Uno de los problemas más comunes es el aumento del estrés y la ansiedad, intensificado por factores como la económica, las crisis sociales y los cambios repentinos en el entorno laboral. La presión por cumplir con obligaciones laborales, familiares y personales puede llevar a un deterioro en la salud mental, manifestándose en trastornos como la depresión y la ansiedad.

El conjunto de creencias y actitudes desfavorables que desacrediten a una persona, trabajo o grupo social repercute en la salud mental y es considerado otro desafío crucial. A pesar de los avances en la concienciación, muchas personas

todavía sienten pena al buscar ayuda profesional para compartir sus experiencias. Este estigma puede resultar en la falta de acceso a tratamientos adecuados y en una menor disposición a hablar abiertamente sobre sus problemas. La percepción negativa de la salud mental en algunas instituciones de la sociedad contribuye a que muchas personas sufran en silencio.

Además, las redes sociales puede ser un factor influidor en la percepción de las personas adoptando imágenes perfectas e idealizadas que podrían repercutir en la salud mental.

REFERENCIAS

Álvarez, E. (2020). *Educación socioemocional*. ALAS, 11(20), 388–408.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787023/html/>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bell Canada. (s.f.). *Bell Let's Talk*. Recuperado de <https://letstalk.bell.ca/en/>.

Cox, T. (1992). *Estrés laboral*. In G. P. En, J. C. Koocher, & I. Hill (Eds.), *Psychologists' Desk Reference* (pp. 573–577). Oxford University Press.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2018). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress 1. In *Managerial, occupational and organizational stress research* (pp. 595-611). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315196244-45/healthy-mind-healthy-organization-proactive-approach-occupational-stress-1-cooper-cartwright>

Denzin, N. K. (2000). *The practices and politics of interpretation*. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (2da ed., pp. 897–992). Sage Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). O'quê'e o'porquê'da busca de objetivos: necessidades humanas e a autodeterminação do comportamento. *Investigação Psicológica*, 11, 227-268.
[https://login.semead.com.br/19semead/anais/arquivos/875.pdf](https://login.seamead.com.br/19semead/anais/arquivos/875.pdf).

Hernández-Gracia, T. J. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8–9.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Interamericana (ed.)). Mc Graw Hill.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado* (ENBIARE).
<https://www.inegi.org.mx/programas/enbiare/2021/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional sobre el Impacto del Cuidado* (ENASIC).
<https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. Organización Mundial de la Salud.

Lira, C. M. (2022). *Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería*. Más Vita, 4(4), 206–2016. <https://doi.org/10.47606/acven/mv0179>

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Directrices sobre el entorno laboral saludable*. Ginebra, Suiza: OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Entornos laborales saludables: Los fundamentos, pasos para su implementación y beneficios*. Organización Mundial de la Salud.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación, México.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Villegas-Torres, P., & Lengeling, M. M. (2021). Approaching teaching as a complex emotional experience: The teacher professional development stages revisited. *PROFILE Issues in Teachers Professional Development*, 23(2), 231–242. <https://doi.org/10.15446/profile.v23n2.89181>

Declaración conflictos de interés:

Los autores de esta publicación declaran la inexistencia de conflictos de interés de cualquier índole con instituciones o asociaciones comerciales.

Financiamiento:

El trabajo no ha recibido subvención específica de los organismos de financiación en los sectores públicos, comerciales o sin fines de lucro.

Declaración de responsabilidad autoral

Iris del Carmen Delgado Aguilar: conceptualización, desarrollo de resultados.

Cintia del Carmen Hernández Crisóstomo: redacción – borrador inicial. metodología, visualización.

Vanessa Vargas Varela: redacción – revisión y edición.

Reyna Beatriz Chan Poot: supervisión, validación.

Ivonne Medelij Cobos Sleme: metodología y revisión del documento final.

Información adicional:

La responsabilidad ética y jurídica sobre los contenidos presentados en esta publicación recae exclusivamente en sus autores, incluyendo el cumplimiento de la normativa vigente en materia de propiedad intelectual y derechos de autor. La editorial queda eximida de cualquier compromiso derivado de dichos contenidos y de su uso por parte de terceros.

Derechos de Autor (Copyright) 2025 © Iris del Carmen Delgado Aguilar, © Cintia del Carmen Hernández Crisóstomo, © Vanessa Vargas Varela, © Reyna Beatriz Chan Poot e © Ivonne Medelij Cobos Sleme

Este texto está protegido por una licencia Creative Commons 4.0.



Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, así como de adaptarlo, remezclarlo, transformarlo y crear a partir de él para cualquier propósito, incluso con fines comerciales. Sin embargo, debe cumplir con la condición de atribución, lo que significa que debe otorgar el crédito correspondiente a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado modificaciones. Puede hacerlo en cualquier formato razonable, pero no de manera que sugiera que cuenta con el respaldo del licenciante o que recibe algún beneficio por el uso de la obra.

[Resumen de licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)

ISBN: 978-628-96829-5-3