ISSN: 2448 - 7422

Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social

CDHIS

Artículos científicos

Innovación social para la salud mental laboral: estrategias contra el estrés organizacional

Social innovation for occupational mental health: strategies to combat organizational stress

José Elier Jauregui Moreno
Universidad de Guadalajara, México
jose.jauregui9277@alumnos.udg.mx
https://orcid.org/0009-0008-0288-9727

Rocío Calderón García
Universidad de Guadalajara, México
rocio.cgarcia@academicos.udg.mx
https://orcid.org/0000-0003-0716-3446

Jorge Alfredo Jiménez Torres
Universidad de Guadalajara, México
jorge.jtorres@academicos.udg.mx
https://orcid.org/0000-0002-7130-7451

Resumen

Este artículo examina el papel de la innovación social en la promoción de la salud mental en los entornos laborales, con un enfoque particular en la mitigación del estrés organizacional y el *burnout*. A partir de una revisión bibliográfica sistemática, se identifican las causas y consecuencias del estrés en el trabajo, así como estrategias emergentes orientadas al bienestar integral de los empleados. La innovación social, entendida como la implementación de soluciones colaborativas a desafíos complejos, se presenta como una vía prometedora para transformar los modelos de gestión laboral. Entre las estrategias analizadas destacan las intervenciones organizacionales, los espacios de comunicación y la capacitación en habilidades socioemocionales. Asimismo, se exponen casos de éxito que ilustran los beneficios tangibles de aplicar un enfoque socialmente innovador. El estudio concluye que la innovación social no solo mejora el clima organizacional y la productividad, sino que también favorece una cultura organizacional empática y sostenible. Finalmente, se reflexiona sobre los desafíos para su implementación y se sugieren líneas futuras de investigación enfocadas en la evaluación del impacto y la sostenibilidad de estas prácticas. La relevancia estratégica del estrés laboral se ha convertido en una prioridad dentro de las agendas globales. Esto responde a que el abordaje de los factores que generan este tipo de estrés queda claramente reflejado en la importancia de adoptar innovaciones sociales efectivas para la

sostenibilidad organizacional y social a largo plazo. En este contexto, los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), subrayan la importancia estructural y global del estrés laboral en la gestión contemporánea.

Palabras clave: Salud mental laboral, estrés organizacional, innovación social, bienestar, resiliencia, Factor de Riesgo Psicosocial

Abstract
This article examines the role of social innovation in promoting mental health in work environments, with a particular focus on mitigating organizational stress. Based on a systematic literature review, the causes, and consequences of stress at work are identified, as well as emerging strategies aimed at the comprehensive well-being of employees. Social innovation, understood as the implementation of collaborative solutions to complex challenges, is presented as a promising avenue for transforming work management models. Among the strategies analyzed are organizational interventions, communication spaces, and training in socio-emotional skills. Success stories are also presented that illustrate the tangible benefits of applying a socially innovative approach. The study concludes that social innovation not only improves organizational climate and productivity but also fosters an empathetic and sustainable organizational culture. Finally, the challenges of implementation are reflected upon, and future lines of research are suggested, focusing on evaluating the impact and sustainability of these practices.

Keywords: Occupational mental health, organizational stress, social innovation, well-being, resilience, psychosocial risk factor.

Fecha Recepción: Enero 2025 **Fecha Aceptación:** Mayo 2025

Introducción

En el contexto del siglo XXI, la gestión de la salud mental se ha convertido en un elemento central para la administración de las organizaciones. El avance tecnológico, la presión por alcanzar metas con mayor rapidez, la ambigüedad en la definición de roles y la carga laboral desproporcionada, han generado condiciones propicias para el denominado estrés laboral, que afecta directamente el bienestar psicológico de los trabajadores. Este fenómeno se manifiesta no solo en forma de agotamiento emocional y físico, sino también a través de trastornos como la ansiedad, la depresión, y ha derivado en conductas de acoso y violencia entre colegas. Tales condiciones han incidido de manera creciente, en la disminución de la productividad y el rendimiento, lo que ha generado problemáticas que requieren atención y análisis especializado.

Figura 1.

Fuente: Elaboración propia (2025). Utilizando la plataforma de https://app.napkin.ai/

Desde esta perspectiva, es importante aclarar una cuestión: aunque los términos estrés laboral y *burnout* a menudo se utilizan indistintamente, poseen implicaciones diferentes. El estrés laboral se refiere a la respuesta inmediata ante exigencias del entorno que superan los recursos disponibles del trabajador. En contraste, el *burnout* –o síndrome de desgaste profesional, según lo definen Maslach y Leiter (2016)– constituye una respuesta prolongada y crónica al estrés laboral no manejado, manifestándose en agotamiento emocional, cinismo hacia el trabajo e ineficacia profesional. Comprender esta distinción es crucial para diseñar intervenciones efectivas, ya que mientras el estrés laboral puede gestionarse mediante ajustes puntuales en la carga de trabajo, el *burnout* requiere una transformación estructural más profunda en la cultura organizacional.

Dada la posición de vulnerabilidad en la que se encuentran muchos trabajadores frente a las exigencias laborales contemporáneas, resulta pertinente redefinir el *burnout* no solo como una condición individual, sino también como una respuesta prolongada al estrés crónico de origen estructural (Maslach & Leiter, 2016). Esta condición, caracterizada por el agotamiento emocional, el cinismo y la ineficacia profesional, demanda soluciones que trasciendan las intervenciones focalizadas en el individuo. En consecuencia, se requieren transformaciones profundas en el ambiente y la cultura organizacional. Bajo esta perspectiva, la innovación social surge como una alternativa viable para abordar este fenómeno mediante el codiseño, la colaboración y una visión humanística integral.

A diferencia de los enfoques tradicionales centrados exclusivamente en el individuo, la implementación de propuestas innovadoras brinda soluciones holísticas y cocreadas que inciden directamente en las condiciones estructurales del trabajo. Estas estrategias no solo transforman el entorno laboral, sino que también promueven un bienestar colectivo más sostenible.

Cuando participan activamente los actores relevantes dentro de las organizaciones, la protección de la salud mental puede entenderse como un bien público. Este enfoque orienta la intervención hacia el bienestar colectivo y la supresión del estrés laboral como una prioridad estructural. En este sentido, el presente trabajo busca ofrecer un análisis general y fundamentado que sirva como guía para profesionales y responsables de la toma de decisiones en el ámbito laboral.

Frente a este escenario desafiante, la innovación social se presenta como una propuesta de transformación con enfoque colaborativo y humanista. En contraste con los enfoques centrados exclusivamente en el individuo —aún frecuentes en muchas organizaciones—, las disciplinas emergentes como la neuroergonomía social modular proponen soluciones integradoras, diseñadas colectivamente, que buscan transformar las condiciones estructurales del entorno organizacional.

Así, la innovación social concibe la salud mental como un bien común, que, por tanto, necesita del compromiso colectivo de actores organizacionales. Desde esta perspectiva, organismos internacionales como la OECD (2021) destacan que la innovación social representa una vía esencial y estratégica para mejorar de forma sostenible la salud mental laboral, impulsando cambios significativos tanto en políticas internas como en la propia cultura organizacional. En la misma línea, la Organización Mundial de la Salud (WHO, 2022) propone un modelo integral basado en intervenciones estructuradas y con fundamentos psicosociales, enfatizando que este enfoque es vital para prevenir eficazmente las causas del estrés laboral. Bajo este marco conceptual, el presente documento explora cómo la innovación social puede articular respuestas integrales y transformadoras.

Este trabajo tiene como propósito analizar el papel de la innovación social en la promoción de la salud mental en el ámbito laboral, poniendo especial énfasis en la disminución del estrés organizacional.

Para ello, a través de una revisión bibliográfica crítica, se identifican las principales causas del estrés laboral y se analizan estrategias innovadoras aplicadas en diversos contextos

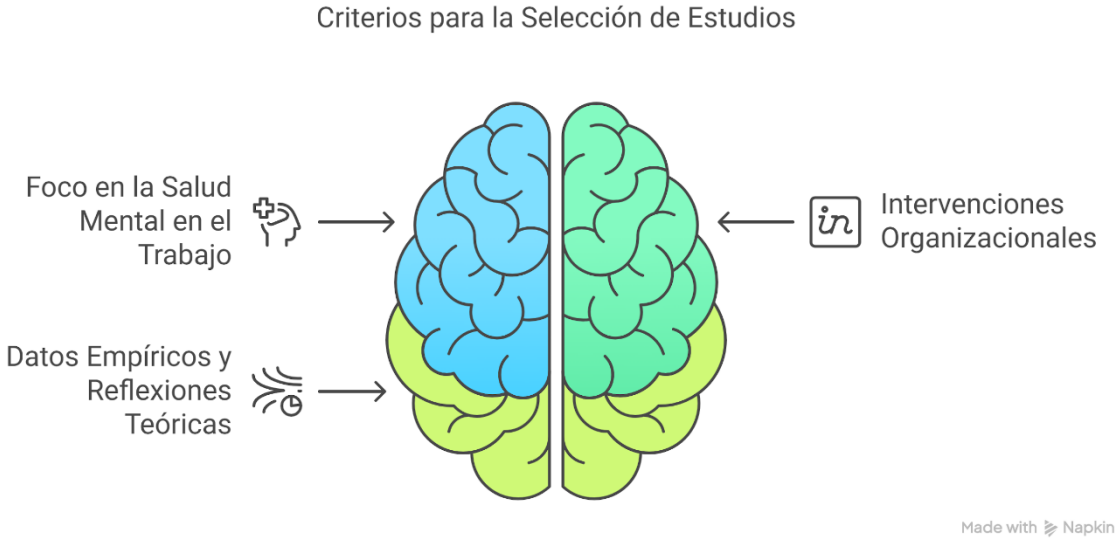
organizacionales. Asimismo, se comparan experiencias empresariales relacionadas con modelos sustentables de bienestar psicosocial y se examinan las tensiones inherentes a la implementación de estas iniciativas. Todo ello desde una perspectiva integral y fundamentada, con el objetivo de orientar tanto a profesionales de la neuroergonomía como a responsables de la toma de decisiones en la construcción de entornos laborales más humanos, resilientes y productivos.

Metodología

Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo de carácter documental, mediante una revisión bibliográfica crítica y sistemática de la literatura académica, sobre el estrés organizacional y las estrategias de innovación social aplicadas a su gestión en entornos laborales. Esta metodología permitió identificar, analizar y sintetizar tanto enfoques teóricos como experiencias empíricas, desde una perspectiva interdisciplinaria y transformadora en torno a la salud mental. Las fuentes fueron localizadas en bases de datos académicas como Redalyc, SciELO y Google Scholar, priorizando artículos publicados entre 2009 y 2024 e incluyendo también, autores clásicos relevantes para el campo sobre el que versa esta cuestión.

Los criterios de inclusión se definieron como: (a) estudios centrados en la salud mental en el ámbito laboral; (b) investigaciones que abordaran intervenciones organizacionales desde enfoques innovadores y sociales; y (c) artículos que presentaran datos empíricos o reflexiones teóricas pertinentes para el contexto iberoamericano. En contraste, se excluyeron fuentes de carácter anecdótico, informes sin revisión por pares o documentos que no ofrecieran evidencia clara sobre la eficacia de las estrategias analizadas.

Figura 2



Fuente: Elaboración propia (2025), con apoyo de la plataforma de https://app.napkin.ai/
El análisis de la información se organizó desde una estructura temática que permitió sintetizar los hallazgos en al menos tres ejes fundamentales: (1) causas y consecuencias del estrés

organizacional; (2) estrategias de innovación social aplicadas en contextos reales; y (3) barreras o desafíos comunes en su aplicación.
La información recabada fue validada mediante una triangulación teórica, que permitió contrastar fuentes y autores, con el fin de cotejar enfoques y detectar coincidencias y tensiones conceptuales relevantes. Este procedimiento fortaleció la solidez del análisis y amplió la interpretación de los hallazgos.

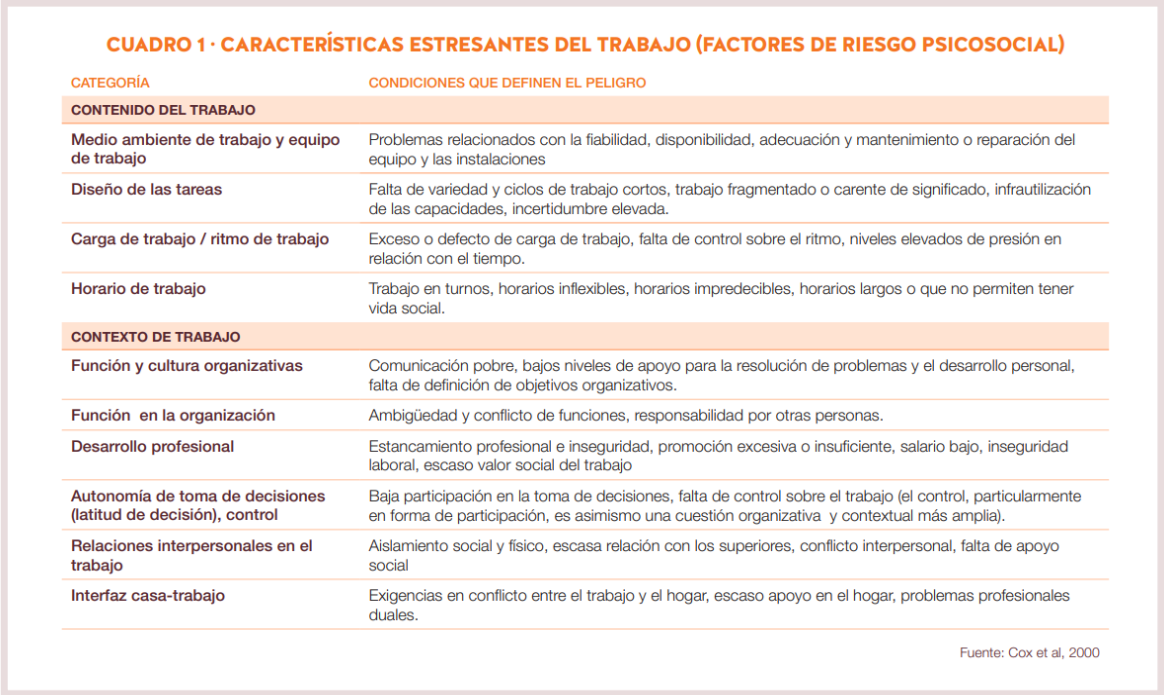
Resultados

La identificación de las causas del estrés laboral y sus efectos sobre el bienestar de los trabajadores requiere marcos teóricos sólidos, como el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), desarrollado por Schaufeli y Taris (2014) y por Bakker y Demerouti (2017). Este modelo plantea que el estrés se origina fundamentalmente en el desequilibrio entre las demandas del entorno laboral (como la sobrecarga y la presión constante) y los recursos disponibles para los empleados (autonomía, apoyo social, habilidades emocionales). Desde esta perspectiva, resulta evidente que las intervenciones innovadoras deben centrarse en fortalecer estos recursos, con el objetivo de aumentar la resiliencia organizacional y fomentar la autogestión frente a las exigencias cotidianas del trabajo.

Con base en la revisión bibliográfica realizada, se identificaron las principales causas del estrés organizacional, así como las estrategias de innovación social actualmente utilizadas para su mitigación. A continuación, se presentan los resultados organizados en tres categorías: (1) causas más frecuentes del estrés laboral, (2) consecuencias del estrés sobre la salud y el funcionamiento organizacional, y (3) medidas exitosas aplicadas en contextos reales para combatir este fenómeno.

Las condiciones laborales desempeñan un papel determinante en el desarrollo del *burnout* y del estrés laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), los factores que pueden desencadenar estrés en el entorno laboral se denominan Factores de Riesgo Psicosocial (FRP). Estos comprenden las interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido de las tareas, las condiciones organizacionales, así como las capacidades, necesidades y cultura del trabajador, incluyendo también factores externos que afectan su salud, rendimiento y satisfacción laboral. La OIT clasifica estos factores en dos grandes categorías (ver Figura 3): (1) contenido del trabajo —que incluye el ambiente físico, diseño de tareas, carga y horario laboral— y (2) contexto organizacional —como la comunicación deficiente, ambigüedad de funciones, falta de autonomía, restricciones en el desarrollo profesional y deterioro de las relaciones interpersonales—. Su adecuada gestión resulta esencial para promover ambientes de trabajo saludables y productivos.

Figura 3



CUADRO 1 · CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO (FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL)

CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO
CONTENIDO DEL TRABAJO	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
CONTEXTO DE TRABAJO	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: Cox et al, 2000

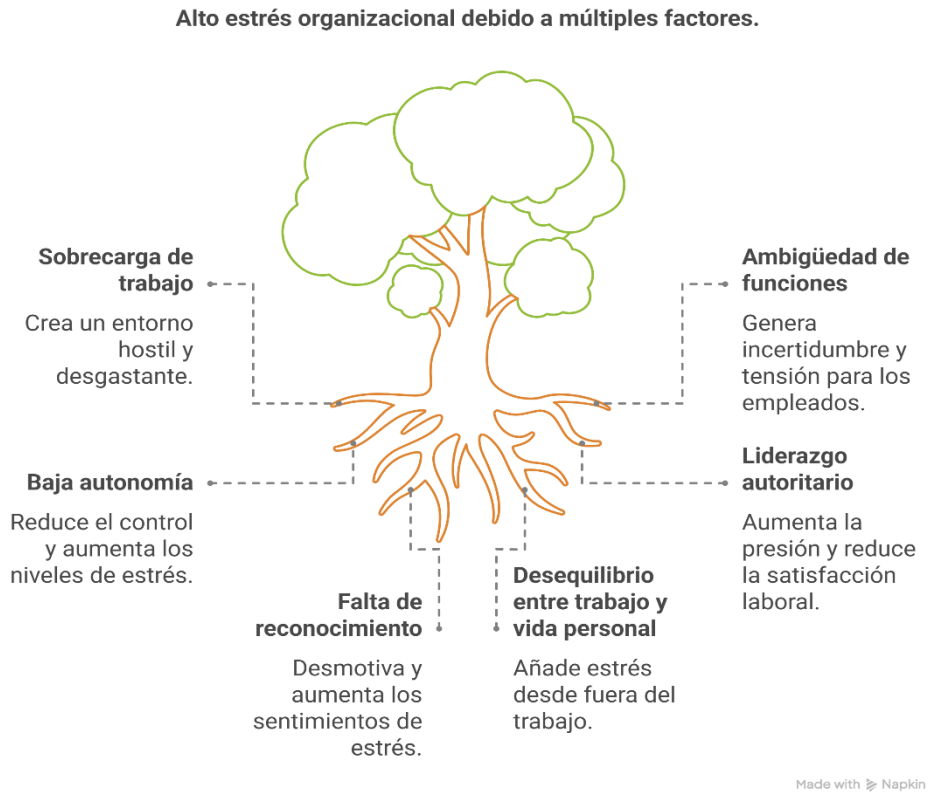
Fuente: Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención.

En cuanto a las causas del estrés laboral, Adán et al. (2011) identifican como más frecuentes: el exceso de trabajo, la ambigüedad en las funciones asignadas, la baja autonomía, estilos de gestión autoritarios y la falta de reconocimiento. Estas condiciones contribuyen a generar entornos laborales hostiles y emocionalmente desgastantes. Asimismo, se señalan dificultades para conciliar la vida personal y profesional, el trabajo a distancia sin una regulación clara y la precariedad laboral como factores adicionales de riesgo. Por su parte, Pérez (2023) sostiene que el estrés prolongado tiene efectos negativos en la salud mental de los empleados, manifestándose en ansiedad, depresión, insomnio, fatiga y síntomas psicosomáticos. En cuanto a las consecuencias organizacionales, la literatura revisada evidencia un aumento del absentismo, baja moral, alta rotación de personal y deterioro del clima laboral.

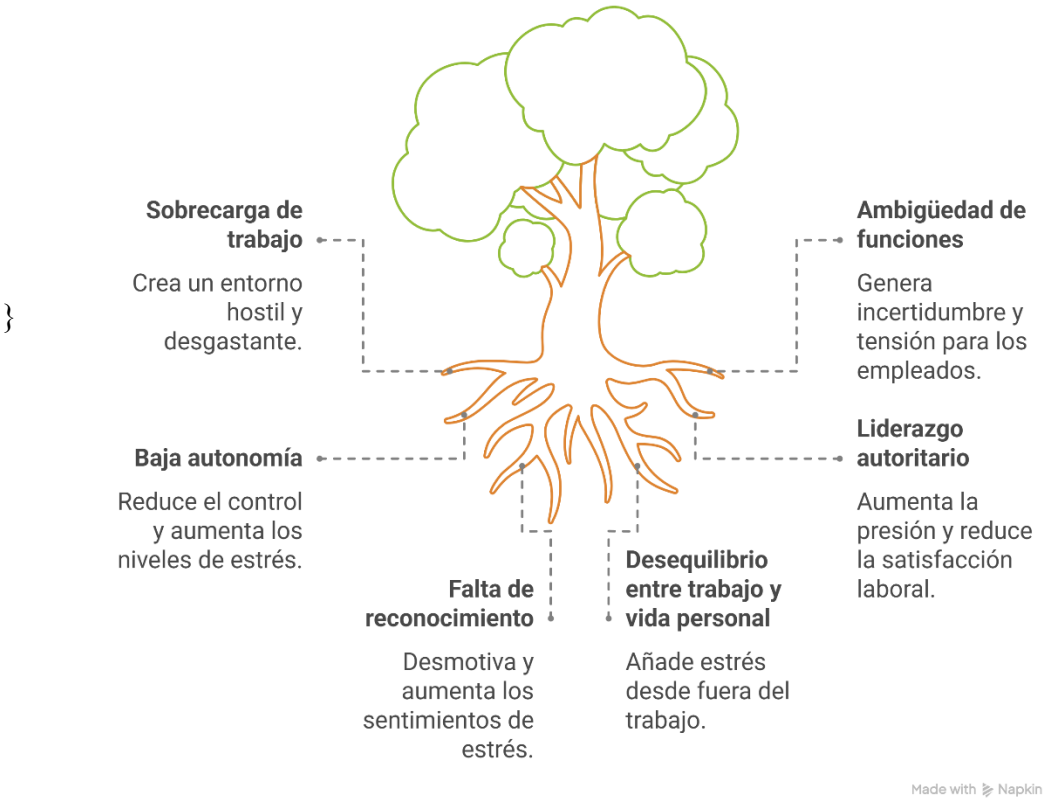
Las intervenciones exitosas en este campo corresponden a medidas proactivas orientadas a la prevención del estrés laboral mediante un enfoque participativo. Estas incluyen oportunidades integrales para el bienestar organizacional, rediseños ergonómicos de los espacios de trabajo, regulación del trabajo a distancia, programas de escucha y apoyo emocional, así como capacitación en habilidades y resiliencia emocional. Según los hallazgos de esta revisión, tales acciones han demostrado ser efectivas para las empresas, mejorando significativamente la calidad de vida de sus empleados. En el caso de México, una intervención destacada ha sido la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035 (López & Sánchez, 2024), la cual ha permitido identificar con mayor claridad los riesgos psicosociales y fomentar una transformación relevante en la cultura organizacional en torno al estrés y su impacto en la salud mental.

En este sentido, la NOM-035 representa no solo una obligación normativa, sino también una plataforma estratégica para impulsar soluciones innovadoras, colaborativas y éticamente orientadas al bienestar integral en las fuentes de trabajo. Estos resultados constituyen una base sólida para el análisis crítico que se presenta en la siguiente sección.

Figura 4



Fuente: Elaboración propia (2025), con apoyo de la plataforma de https://app.napkin.ai/



Fuente: Elaboración propia (2025), con apoyo de la plataforma de https://app.napkin.ai/

Ahora, también es importante subrayar que dependerá del tamaño de la organización para que éstas estrategias se puedan implementar para superar la resistencia al cambio. Por ejemplo, para el caso de empresas pequeñas por el número de personas que laboran en ellas, se pueden realizar algunas acciones como: comunicación cercana y personalizada, con reuniones de trabajo regular; involucramiento anticipado que puede realizarse al integrar grupos de trabajo que retroalimenten al resto de los colaboradores; reconocimiento y refuerzo positivo, conforme se alcancen metas propuestas.

Cuando se trate de empresas medianas, se puede implementar estas acciones y para su seguimiento y evaluación, se requiere de la participación de mandos intermedios que lideren estas acciones y establezcan las mediciones de logros alcanzados y formas de gestionar el estrés, es decir, dar acompañamiento a los colaboradores en la ejecución de sus tareas para alcanzar objetivos.

Y en el caso de empresas grandes, además de las acciones y sujetos que intervienen en su gestión, debe instrumentarse una cultura organizacional que tolerancia al error, innovación y aprendizaje continuo, además de incorporar formas de comunicación dentro de esa

organización entre sus colaboradores, programa de coaching y liderazgo, esquemas de crecimiento y expansión. En este caso, es importante considerar que el volumen de operación que tenga la organización, es la manera como esa cultura organizacional deberá revisarse y evaluarse.

Los costos de estas formas de gestión van a depender del pago de consultores expertos en estas cuestiones, tecnología especializada para comunicación, promoción y evaluación. Para el caso de la NOM 035, es necesario que la empresa cuente con los parámetros que se establecen para el manejo del estrés de sus colaboradores y las guías de verificación del cumplimiento de estos indicadores del bienestar laboral.

Discusión

La literatura reciente en el tema se subraya claramente que abordar el estrés laboral desde una perspectiva individual resulta insuficiente. Se requieren cambios profundos en los modelos actuales de gestión organizacional, poniendo especial énfasis en cultivar un propósito compartido, liderazgo empático y rediseño integral de los procesos laborales (De Smet et al., 2022). Debe considerarse que los factores de resistencia al cambio organizacional son multifactoriales: una motivación económica, por el costo de los especialistas que lo pueden instrumentar; factores asociados a la rotación de personal por falta de adaptación a las acciones o medidas implementadas, ausencia de indicadores para medir avances y producción, etc. A esta visión estratégica se suman Quick y Henderson (2016), quienes sostienen que la prevención efectiva del estrés requiere una transformación integral de la cultura organizacional, donde el bienestar integral y sostenible prevalezca por encima de objetivos meramente productivos a corto plazo. Desde esta perspectiva, la innovación social se perfila como una herramienta decisiva.

Resulta evidente que los trabajadores son beneficiarios directos de las intervenciones para reducir el estrés organizacional, estas estrategias también generan beneficios sustanciales para las organizaciones. Diversos estudios (De Smet et al., 2022; OECD, 2021) indican que un ambiente laboral saludable aumenta no solo el bienestar individual, sino también la productividad, el compromiso organizacional y reduce de manera significativa los costos asociados a la rotación, absentismo y errores operativos. En consecuencia, abordar el estrés organizacional desde una perspectiva estratégica constituye no solo un imperativo ético, sino también una decisión racional desde el punto de vista económico y de sostenibilidad, posicionando el bienestar del personal como un factor clave en el desempeño institucional.
En este sentido, resulta imperativo comprender el estrés laboral como un factor crítico y urgente a identificar, gestionar y reducir. Tal como enfatizan Quick y Henderson (2016), no se trata simplemente de reaccionar frente a problemas evidentes, sino de adoptar enfoques preventivos e integrales que fortalezcan continuamente los recursos psicológicos y sociales de los trabajadores. Al adoptar una perspectiva preventiva, las organizaciones pueden anticiparse a los impactos negativos del estrés, generando condiciones de trabajo más humanas, sostenibles y productivas.

De acuerdo a los hallazgos analizados, se coincide en que el estrés organizacional no es un problema clínico individual, sino un fenómeno multidimensional. En consecuencia, las respuestas deben ser estructurales, sistémicas y basadas en enfoques socialmente

innovadores. Es en este sentido pertinente referir la importancia de una cultura organizacional que considere como necesaria la incorporación de la NOM-035 para medir el bienestar laboral de los colaboradores de la organización.

Aun cuando el estrés laboral tiene consecuencias claras para la salud mental del personal, éste también afecta negativamente la dinámica laboral, la productividad y el compromiso organizacional, como lo demuestra la literatura revisada. No obstante, a pesar del creciente reconocimiento de esta problemática, muchas organizaciones siguen implementando enfoques reactivos en lugar de estrategias preventivas. En este contexto, la innovación social —centrada en la cocreación de respuestas contextualizadas y en el empoderamiento de los actores organizacionales— se presenta como una vía transformadora.

A diferencia de los enfoques reactivos centrados en el individuo, la innovación social se concibe como un deber colectivo de corresponsabilidad, en el que la organización no solo promueve el autocuidado, sino que también asume su responsabilidad en la generación de condiciones que pueden dar lugar al sufrimiento laboral.

Las intervenciones documentadas —que incluyen desde programas de asistencia al empleador y codiseño directo de los procesos hasta prácticas de atención plena y entrenamiento en habilidades emocionales— evidencian un cambio de paradigma en la gestión del bienestar organizacional. Estas acciones no responden a modas corporativas, sino que constituyen respuestas éticas y sostenibles, con beneficios medibles en términos de bienestar individual y cohesión institucional. No obstante, la literatura revisada identifica tres barreras recurrentes para su implementación: (1) la resistencia al cambio, (2) el estigma asociado a la salud mental y (3) la ausencia de métricas precisas de evaluación del rendimiento.

La escasa incorporación de la salud mental en las políticas organizacionales continúa siendo un problema no resuelto, especialmente en contextos donde el rendimiento operativo se prioriza sobre el bienestar del personal. En términos generales, se ratifica que la innovación social no solo es pertinente, sino fundamental para abordar el estrés organizacional desde una perspectiva más justa e inclusiva. Invertir en una cultura organizacional que promueva el cuidado interno, el diálogo y la adaptabilidad representa una decisión estratégica y ética para impulsar el desarrollo humano y la sostenibilidad institucional a largo plazo.

Es importante destacar que las prácticas tradicionales de gestión organizacional han alcanzado un punto crítico, provocando daños significativos en la salud física y mental de los trabajadores, y afectando de manera profunda el desempeño global de las organizaciones (Pfeffer, 2018). La urgencia de esta situación exige intervenciones estructurales profundas y sostenibles. En este contexto, la innovación social no solo representa una alternativa estratégica eficaz, sino también una respuesta ética indispensable para la transformación de las culturas organizacionales contemporáneas.

Resulta particularmente significativo que instituciones globales como la Organización Mundial de la Salud (OMS- WHO) prioricen el estrés laboral en sus agendas estratégicas. La guía reciente del OMS-WHO coloca la gestión del estrés organizacional como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de las economías y sociedades, lo que refleja la

magnitud real del problema y las implicaciones sistémicas. Que una organización mundial centrada en el desarrollo económico dedique esfuerzos significativos al estrés laboral, evidencia claramente que este fenómeno no es solo un problema marginal o transitorio, sino una amenaza crítica al bienestar y desempeño global de las organizaciones y sociedades modernas.

Esta reflexión invita a las organizaciones a revisar críticamente sus enfoques actuales frente al estrés laboral y a adoptar con urgencia, estrategias de innovación social como las desarrolladas en este estudio. Estas propuestas se retoman y consolidan en la sección de conclusiones, destacando sus implicaciones clave para una gestión organizacional más ética, sostenible y centrada en el bienestar. Es necesario considerar los efectos del estrés laboral como un factor que repercute en la organización, porque afecta al recurso humano que es parte esencial del funcionamiento, crecimiento y reputación, de la empresa.

Conclusiones

Los datos expuestos en este trabajo apuntan a la necesidad de replantear las prácticas organizacionales desde una mirada capaz de situar la gestión del bienestar psicosocial de los trabajadores en el centro. La salud mental laboral, lejos de ser un tema que concierna sólo a los departamentos de recursos humanos o al ámbito clínico, constituye un componente estructural del desarrollo organizacional sostenible. En este sentido, la innovación social se presenta como un instrumento estratégico capaz de articular respuestas integrales al estrés organizacional.

El análisis desarrollado en este estudio ha puesto de manifiesto que los niveles de estrés laboral son complejos y están determinados por dinámicas culturales, tecnológicas y económicas propias del mundo del trabajo contemporáneo. Asimismo, se ha comprobado que abordar esta problemática no puede limitarse a estrategias individualizadas o paliativas, sino que requiere transformaciones profundas en la cultura institucional, la estructura organizacional y la relación entre las personas y sus entornos laborales.

En este sentido, se concluye que la innovación social constituye una estrategia eficaz con alto potencial transformador, al facilitar la cocreación de soluciones colectivas, sostenibles y orientadas éticamente. Su implementación contribuye a reducir los factores de riesgo psicosocial, fortalecer el sentido de propósito organizacional y consolidar una cultura institucional basada en el cuidado mutuo, el respeto y la resiliencia.

Este estudio contribuye al campo de la salud mental laboral desde una perspectiva crítica y propositiva, al plantear la necesidad de transformar de manera profunda los enfoques tradicionales de gestión organizacional. La innovación social, lejos de constituir una noción meramente abstracta, se materializa en prácticas colaborativas que reconocen la complejidad del fenómeno y promueven una corresponsabilidad colectiva. En esta línea, se convoca a organizaciones, investigadores y responsables de políticas públicas a seguir desarrollando modelos de intervención más inclusivos, sostenibles y participativos.

Futuras líneas de investigación

Futuras investigaciones podrían explorar con mayor profundidad la relación entre innovación social y bienestar psicosocial en diversos sectores productivos y contextos culturales. Asimismo, resulta relevante analizar los mecanismos mediante los cuales se articula la cocreación con la gestión estratégica organizacional. Otro eje de estudio importante es la sistematización de buenas prácticas en la implementación de la NOM-035 en México, con el propósito de generar marcos comparativos que puedan aplicarse en otras regiones. Finalmente, se propone examinar los efectos de estas estrategias en el mediano y largo plazo, tanto a nivel individual como institucional.

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias al respaldo institucional de la Universidad de Guadalajara y al acompañamiento de colegas que compartieron valiosas perspectivas durante el desarrollo del manuscrito. A todos ellos, nuestro sincero agradecimiento.

Referencias

Adán, F., Gómez, M., & Rodríguez, J. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Revista de Medicina del Trabajo, 7(3), 1-18. https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500012

Benjumea-Arias, C., Díaz, A. M., & Gutiérrez, J. R. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Revista Científica General José María Córdova, 14(21), 4–6. https://doi.org/10.22430/24223182.172

Cevallos, A. E. (2024). Teletrabajo y gestión de equipos a distancia: Evaluación de prácticas y políticas para un futuro del trabajo flexible. *Desarrollo y Ciencia*, 10(2), 1–12. https://doi.org/10.23857/dc.v10i2.3830

De Smet, A., McGurk, M., & Vinson, M. (2022). *Addressing employee burnout: Are you solving the right problem?* McKinsey & Company. Recuperado de: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/addressing-employee-burnout-are-you-solving-the-right-problem

Goilean, C., Ramírez, E., & Silva, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. Papeles del Psicólogo, 41(2), 4–6. https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929

López, J. M., & Sánchez, P. A. (2024). La implementación de la NOM-035 STPS y su impacto en la salud mental laboral en México. *Revista de Salud Ocupacional, 12*(1), 25-40.

López, R., García, T., & Martínez, V. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. Revista de Medicina del Trabajo, 10(3), 7–9. https://doi.org/10.4321/s0465-546x2014000300009

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3

Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2021). *Fostering social innovation to improve mental health and well-being in the workplace*. OECD Publishing. Recuperado de: https://www.oecd.org/health/fostering-social-innovation-to-improve-mental-health-and-well-being-in-the-workplace.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--es/index.htm

Pacherres, C., Jiménez, L., & Torres, F. (2022). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. Aula Universitaria, 13(1), 7–9. https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330

Pérez, J. P. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. Contaduría y Administración, 68(2971), 13–21. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(5), 459. https://doi.org/10.3390/ijerph13050459

Ripoll, P., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del Happiness Management. Revista de Estudios en Contaduría y Administración, 14, 4–15. https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06

Rubbini, N. I. (2019). Organizaciones que implementan teletrabajo: Recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 112–315. https://doi.org/10.35537/10915/75357

Salinas, D. B. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el COVID-19. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(28), 10–12. https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781

Sánchez, A., Rodríguez, P., & Ortega, M. (2009). Telework and daily life: Its pros and cons for work-life balance. Athenea Digital, 15, 10–18. https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597

Tomasina, F., Ricci, M., & Delgado, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. Avances en Psicología Latinoamericana, 25(2), 1–3. https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07

Velandia, M., Rojas, E., & Pineda, H. (2023). Efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las PYMES de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del COVID-19. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, 10(19), 4–9. https://doi.org/10.21017/rimci.2023.v10.n19.a130

World Health Organization [WHO]. (2022). *Guidelines on mental health at work*. World Health Organization. Recuperado de: https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052