

## Circular 2025-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 22 de octubre de 2021 en el diario “El Economista” sobre la aplicación de la NOM-035.**

### FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

## **Sólo 32% de las empresas ha cumplido en su totalidad con la NOM-035**

Aunque los elementos que pudieran afectar la salud mental y el desempeño de los trabajadores ya han sido identificados por la mayoría de las empresas, son pocas las que han tomado acciones al respecto.

Shutterstock

El **avance de la NOM-035** entre las organizaciones en México es similar a recibir el diagnóstico de una enfermedad, pero no iniciar un tratamiento para atenderla. La mayoría de las empresas ha logrado identificar los **factores de riesgo psicosocial** que pueden representar una afectación en la salud mental de sus trabajadores, pero a pesar de conocer las áreas de oportunidad, las acciones para mejorar son escasas.

De acuerdo con el estudio *¿Qué tan saludable-mente trabajamos en México?* de WellLatam, el 78% de las empresas en México ya identificó los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo e incluso realizó la evaluación del entorno organizacional, pero sólo el **32% de las compañías** cuenta con evidencia de la aplicación de la norma en todos sus requerimientos, incluyendo los planes de intervención para mejorar las condiciones de trabajo.

La NOM-035 es una norma para la prevención de factores de riesgos psicosociales, es decir,

aquellos elementos en un centro laboral que pueden representar un [riesgo para la salud mental de las personas](#), como las jornadas extensas, las sobrecargas de trabajo, los liderazgos negativos y la falta de control sobre el trabajo, entre otros. Esta regulación es obligatoria para todos los centros de trabajo.

A tres años de su publicación en el Diario Oficial de la Federación y su primer año de cumplimiento a plenitud, esta norma de seguridad y salud en el trabajo no ha terminado de permear por completo en las organizaciones y sólo 39% ya aterrizó el diagnóstico en su empresa en un **plan de intervención** para corregir posibles riesgos.

Además, los desafíos de la nueva regulación no solamente se reflejan en la falta de acciones para prevenir los posibles riesgos detectados, el estudio de WellLatam también evidenció que las organizaciones están buscando implementar la norma por un enfoque de **cumplimiento normativo**, pero sin entender realmente la importancia de atender los factores de riesgo psicosocial.

Mientras el 82% de las empresas afirma que el principal motivo de contar con medidas para la protección de la salud mental es por **normatividad laboral**, el 43% de las organizaciones reconoce que no cuenta con una **cultura de apoyo** a los empleados en afectaciones mentales.

“Facilitar que las personas tengamos [una vida más feliz, saludable y balanceada](#) nos permitirá tener organizaciones más productivas y una sociedad más resiliente para el 2022 que se avecina y en adelante”, apuntó Esmeralda Araiza, fundadora de WellLatam.

La NOM-035 tiene como objetivo prevenir factores que pueden dañar la salud mental de las personas y desencadenar en trastornos como **estrés, ansiedad, depresión o insomnio**, entre otros.

Esta regulación plantea que las organizaciones analicen a su fuerza laboral y sus condiciones de trabajo y, con base en ello, que encuentren soluciones. Es decir, es una norma que se adecúa a la realidad de cada centro de trabajo.

## El desafío de la salud mental

El cuidado de la **salud mental** en las organizaciones impacta en un mejor ambiente de trabajo, incrementa la satisfacción y el compromiso, reduce los accidentes de trabajo, disminuye el ausentismo y presentismo, mejora la atracción de talento y la rotación.

Por estas razones, el 95% de los negocios consideró las políticas de **atención a la salud mental** como “extremadamente o muy importantes” en sus centros de trabajo. Pero sólo el 75% de estos realiza sondeos para conocer la situación de su fuerza laboral en cuestiones emocionales y un 53% ofrece charlas y actividades internas para mejorar el bienestar mental de sus colaboradores.

Aunque las organizaciones muestran un interés por cuidar la salud mental de sus empleados, la mayoría lo está haciendo “a ciegas”. Sólo **35% de las compañías** consulta a sus colaboradores sobre las acciones que podrían ayudarlos mejor y únicamente 11 de cada 100 empresas cuenta con indicadores de participación satisfacción y resultados.

“Es evidente que los líderes al frente de las organizaciones y el capital humano tienen un genuino interés por procurar la **salud mental y emocional** de sus colaboradores. Sin embargo, este estudio demuestra que estamos inmersos en círculos viciosos de causas y efectos que necesitamos contrarrestar con círculos virtuosos de soluciones y resultados”, opinó Esmeralda Araiza.

**Recordamos a ustedes que contamos con el protocolo y el especialista para implementar la NOM-035.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**