

La NOM-035: la salud mental laboral en una institución pública del estado de Tabasco

C. Danilo Pérez de Dios
Dra. Jannet Rodríguez Ruiz
Dra. Gabriela Hidalgo Quinto

ABSTRACT: *Mental health in Mexico is a pending issue with different difficulties, it demands attention from different actors, public agencies and companies to achieve significant progress as a society. In this sense, the legislature has worked on mechanisms that allow growth in job security, however, despite the small political steps, the stigmatization and the little interest of companies in safeguarding the integrity of their employees through strategies that promote their well-being, international organizations have indicated their concern for the country due to the high trend of depression. anxiety and different mental health illnesses due to tension and work stress. In this context, Standard 035 (NOM-035) in its application should generate fields for the prevention of risk factors that affect occupational mental health, protects through the identification of psychosocial problems and detects areas of opportunity to favor the detection of behaviors, situations and harmful aspects within the workplace, however, this has been insufficient and people in the workplace still face scenarios of work stress and significant damage. This research was carried out under the qualitative approach of an interpretative phenomenological type with an exploratory scope, for this it began with the search for information on the norm and the organization to later apply a public opinion survey of the workers. The relevance of the work lay in analyzing mental health in Mexico, focusing its attention on the impact generated by work and its work environment, deepens the discussion of how NOM-035 seeks to prevent risks within occupational centers, but in the same way points out that its implementation has been insufficient, finally it addresses some of the consequences such as burnout, emphasizing the need for sustained care and important financing to improve attention to psychosocial risks.*

RESUMEN: *La salud mental en México, es un tema pendiente y con distintas dificultades, demanda atención de diferentes actores, dependencias públicas y empresas para lograr un avance significativo como sociedad. En este sentido, se ha trabajado desde la legislatura, mecanismos que permita crecer en seguridad laboral, sin embargo, a pesar de los pequeños pasos políticos, la estigmatización y el poco interés de las empresas por salvaguardar la integridad de sus empleados mediante estrategias que propicien su bienestar, organismos internacionales han señalado su preocupación por el país debido a la alta tendencia de depresión, ansiedad y a las diferentes enfermedades de salud mental por tensión y estrés laboral. En este contexto, la Norma 035 (NOM-035) en su aplicación debe generar campos de prevención de factores de riesgo que afectan la salud mental laboral, protege a través de la identificación de problemas psicosociales y detecta áreas de oportunidad para favorecer la detección de comportamientos, situaciones y aspectos perjudiciales dentro de los trabajos, sin embargo, esto ha sido insuficiente y las personas de los centros laborales aún enfrentan escenarios de estrés laboral y daños importantes. Esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo de tipo fenomenológico interpretativo con un alcance exploratorio para ello se inició con la búsqueda de información de la norma y de la organización para posteriormente aplicar un sondeo de opinión pública de los trabajadores. La relevancia del trabajo radicó en analizar cómo la aplicación de la NOM-035 impacta en el entorno laboral para mejorar la salud mental de los trabajadores, pero de la misma forma señala que su implementación ha sido insuficiente, por último, se aborda algunas de las consecuencias como el burnout, haciendo énfasis en la necesidad de una atención sostenida y el financiamiento importante para mejorar la atención a riesgos psicosociales.*

PALABRAS CLAVE: *NOM-035, Salud mental, riesgos psicosociales, estrés laboral, burnout.*

Date of Submission: 11-07-2025

Date of Acceptance: 24-07-2025

I. INTRODUCTION

A lo largo de los años, la vida laboral ha sido considerada una actividad que fundamenta a los individuos, no solo por su capacidad de realizar cosas, sino por la forma de organizar las tareas en grupo. Con el paso de la humanidad y el cambio de la sociedad, no solo pasó a ser algo fundamental, sino que se volvió indispensable para la vida cotidiana de cualquier persona, dado que la actividad laboral reditúa en un ingreso

económico, igual existe de forma conjunta una generación de bienes y servicios que se ponen a su disposición. (Cotonieto, 2021).

Con el paso del tiempo también han cambiado los riesgos laborales, el trabajador carecía de derechos, estaban desprotegidos, lo importante era que se mantuvieran laborando sin importar las condiciones, el daño a corto, mediano y largo plazo que podrían tener, lo primordial era tener resultados con la menor inversión. (Moreno, 2011).

Sin embargo, el mismo reto de trabajar a lo largo de la historia también conlleva a riesgos que se viven dentro de sus empleos, factores precisos y particulares del personal que ponen en peligro su integridad, según la ocupación que desempeñen, pero básicamente no hay actividad que no conlleve un peligro, condicionado a sufrir una serie de cambios importantes en la salud, no sólo accidentes, sino enfermedades que pueden manifestarse de diferentes formas. Hoy en día existen mecanismos a nivel internacional que intentan protegernos de estos riesgos, organizaciones, leyes y certificaciones que buscan prevenir espacios de trabajo inseguros. (Cotonieto, 2021).

La importancia de generar capacitaciones en materia legal sobre los riesgos psicosociales, es para inspeccionar y vigilar las condiciones generales laborales, con el propósito de obtener trabajos dignos y decentes para los empleados y así cuidar la salud de ellos. (Moreno, 2018).

Actualmente, se le ha dado importancia particular a la salud mental, históricamente delegada a problemas individuales pero contextualmente ligada al entorno del individuo, los países han legislado según sus políticas de trabajo, todas aquellas actividades que pueden poner en riesgo la vida de las personas en temas psicosociales, distintas investigaciones señalan el surgimiento de ramas de estudio como la seguridad y salud laboral, disciplinas que se dedican al análisis de los entornos y cómo estos pueden repercutir de forma negativa, no solo en la producción, sino en la vida de las personas. (Cotonieto, 2021).

México al igual que muchos países a nivel mundial tiene una serie de problemáticas de diferentes índoles, una de ellas es la salud mental, según el censo del 2020 del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) sobre la población y la vivienda, al menos 723,770 personas viven con algún tipo circunstancia mental, además de ello a nivel nacional, 19.3% de la población adulta ha comentado que tiene síntomas de ansiedad severa, otro 31% ha comentado que tiene síntomas de ansiedad de forma mínima. Mientras que 15.4% de la población adulta en México ha presentado algún síntoma de depresión (INEGI, 2021).

En Tabasco, de acuerdo al Instituto Mexicano de Salud Social (IMSS), el estrés laboral aumentó 65% en post pandemia COVID 2019, el regreso a la normalidad no fue fácil, se detectó que las visitas a los consultorios médicos eran por estrés acumulado, derivado a la implementación del trabajo híbrido por las empresas privadas y públicas, ya que aumentó la vida laboral a 24 horas al estar en casa, los empleados tenían que estar en contacto con los jefes un mayor tiempo y eso sumándole sus actividades del hogar, según estudios por la Organización Mundial de la Salud (OMS), las empresas no hicieron nada por mitigarlo, Diario Presente, en la entrevista realizada a Jorge Alberto Gómez (Pérez, 2023).

A nivel mundial la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican que al menos cada año desde el 2020, han alertado sobre este tema, donde 750, 000 personas fallecen a causa de enfermedades cardíacas y accidentes cardiovasculares derivados de problemas de salud mental no atendidos (Hernández, 2023), contextualizando en México, se reporta que existe 43% de la población trabajadora que tiene una sobrecarga laboral y jornadas excesivas, uno de los factores claves para entender la evolución de esta cifra ha sido la pandemia del COVID 19, dado que exponer los riesgos de diferentes maneras, uno de ellos, el elemento psicosocial que se ve afectado debido a mayor intensidad en cargas de trabajo y el tiempo invertido en el desarrollo de las actividades asignadas (Hernández, 2023). Si bien, existen mecanismos que intentan salvaguardar la integridad mental del trabajador como lo establecido en la norma 035 (NOM-035) de riesgo psicosocial instaurada por la Ley Federal del Trabajo a partir del 2018, aún está muy lejos de alcanzar su aplicación en todas las esferas laborales de nuestro país y de proteger a los trabajadores de los diferentes riesgos derivan del trabajo y que pueden afectar la salud mental.

II. METHODOLOGY

La estrategia metodológica fue aplicada bajo el enfoque cualitativo de tipo fenomenológico interpretativo con un alcance exploratorio (Hernández et al., 2014). Se inició con la búsqueda de información de artículos relacionados con el tema, para posteriormente identificar a la organización a estudiar y aplicar un sondeo de opinión pública, de acuerdo a la autora (Menyenberg, 2011) estas son algunas consideraciones sobre las dos formas en las que se ha definido a la opinión pública: como un parámetro numérico derivado del uso de distintos instrumentos para consultar a la sociedad su parecer acerca de muy diversos asuntos públicos, y como la posesión de las habilidades intelectuales, racionales y argumentativas suficientes para intervenir en una deliberación tendiente a fomentar el bien común, esta última ayuda a conocer el punto de vista de los trabajadores que ayudó a saber si tienen conocimiento sobre la norma, la aplicación sobre la protección de la salud mental en el centro de trabajo y su percepción en general sobre la NOM-035. La muestra a estudiar fue

seleccionada con trabajadores operativos y administrativos, descartando las áreas operativas que laboran en una Institución pública relacionada con la protección civil, considerando como criterios de inclusión tales como: experiencia laboral de un año como mínimo con actividades administrativas. El objetivo de este estudio fue analizar la aplicación de la NOM-035 en una institución pública en el Estado de Tabasco.

III. DISCUSSION

La protección en el trabajo, la NOM 035 y la Salud Mental en México

El trabajo en sus últimos 20 años han sufrido cambios y reglamentaciones necesarias para las jornadas laborales, así como la tecnología ha presentado transformaciones importantes para el uso diario de actividades en oficina, en planta industrial y otras ramas de trabajo, también hay condiciones en las que se contrata a personas, los ambientes de trabajo y las reglamentaciones que las empresas deben seguir, (Porras, 2017) la vida laboral a presentado cambios no solo en el aspecto tecnológico, sino también en las contrataciones son afectadas directamente a una gran cantidad de personas que se encuentran laborando en la actualidad, y en forma indirecta a quien buscan empleo.

De acuerdo con (Noriega, 1995) las condiciones físicas y mentales de los empleados es motivo de evaluar, es importante saber en qué condiciones se encuentran los trabajadores, desde el siglo XX, ya que era motivo de preocupación que iba a pasar a la llegada de nuevas tecnologías a las industrias latinoamericanas, el mundo avanza y las personas tenían que adaptarse a él, esto generando problemas en la salud mental de ellos.

Por su parte (Porras, 2017), señala que si el mundo avanza a pasos agigantados, es natural que todas las empresas no quieran quedarse atrás en todo aspecto, para cumplir así las exigencias de un mercado laboral que pone atención en diferentes focos, demandas y lineamientos para la contratación y la permanencia de sus empleados, junto con eso el trabajo mismo de la producción no deja de crecer y también genera su propia demanda en atención a procesos y relaciones, en pocas palabras se complejiza la demanda de actividades laborales.

El desgaste emocional de los empleados trae como consecuencia la pérdida de buenos empleados, por la sobrecarga laboral de las empresas, generando cansancio físico y mental, creando estrés en los empleados, por eso se debe tener un control que les permita analizar el comportamiento que desarrollan durante su jornada y así no generar una carga excesiva de trabajo. (Cabrera et al., 2022)

En esta modernidad el individuo puede verse presionado por un sinfín de situaciones internas y externas relacionadas a su trabajo, con mayor frecuencia según sea el entorno, existen grandes plantillas de compañeros y una mayor cantidad de presión por realizar las tareas o entregar resultados, además de las ya complicadas condiciones de vivir día a día, todo este tipo de complicaciones cotidianas afectan y repercuten de forma perjudicial de la salud, física o mental, en este caso lo que preocupa es que haya protecciones de ley, mecanismos de seguridad y toda una regulación a nivel nacional sigue presentado un verdadero reto para las personas de nuestra sociedad. (Porras, 2017)

La NOM-035 y su implementación en México

A pesar de la existencia de leyes laborales que protegen a los trabajadores dentro de los espacios laborales, eso no significa que impacte positivamente dentro la población que trabaja en México, el periódico El Economista a través de la organización Wellness o Welllatam, organización dedicada a la salud mental corporativa, ha reportado que sólo 32 % de las empresas en México cumplen en su totalidad los requerimientos de la norma, mientras que 68% no pueda demostrar cómo salvaguardar a sus empleados de los riesgos psicosociales dentro de sus ambientes de trabajo (Hernández, 2023)

Para continuar adentrándonos en datos sobre riesgos psicosociales en el trabajo, es necesario definir ¿Qué es la NOM-035? y ¿Cuáles son los principales objetivos? La norma como un reglamento para la prevención de contingencias de corte psicosocial que se presenten en los espacios de trabajo pueden verse reflejadas en una amenaza cuando son jornadas extensas, sobrecargas, liderazgos negativos y la falta de control sobre las actividades que desempeñan (Hernández, 2021).

Oficialmente, la NOM-035 es emitida por la Secretaría del Trabajo del Gobierno Federal y Previsión Social, esta dependencia se encarga de determinar cuáles son las condiciones que todo lugar laboral de México tiene que tener como mínimo en materia de seguridad, salud y medio ambiente. La ley estipula que esta norma debe tener como objetivos establecer los elementos para lograr identificar problemas, analizar soluciones y prevenir riesgos psicosociales (STPS, 2019). Si bien, la norma debería aplicar a todo el territorio nacional, se sigue trabajando puntualmente en la aplicación de la misma mediante revisiones periódicas y certificaciones, sin embargo esto no ha sido suficiente y se necesita aplicar sanciones más severas a empresas que siguen sin cumplir el mínimo de lineamientos establecido bajo la ley, dado que contextualmente existe una tendencia mayor a sufrir alguna enfermedad laboral desembocada por el estrés de las actividades diarias o el abuso por el trabajo de compañeros laborales o jefes.

En su última disposición del 2018, la norma ha logrado avanzar poco a poco, sin embargo los esfuerzos se necesitan avanzar en política para que se establezca bajo la ley, aumentar el presupuesto para regular los establecimientos de actividad laboral se vuelve fundamental, según la OMS se debería invertir entre 5% y 15% en temas sobre la salud mental, México se encuentra aún fuera de este porcentaje, ya que a nivel federal solo se le destina 2% para el tratamiento de alguna afección (Foro Consultivo, Científico y Tecnológico, 2018). Lo cual advierte de una falta de atención a estos temas, sin embargo, es un comienzo a considerar para seguir legislando sobre estos temas.

México en cifras, la salud mental de los trabajadores

La Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, menciona que reflexionar sobre el bienestar psicológico dentro del espacio laboral permite medir la calidad de empleos y el esfuerzo de las empresas por mejorar como instituciones que sirven para la sociedad, ya que un empleo adecuado permite trabajar de forma eficiente, siempre y cuando las personas controlen de manera equilibrada sus emociones, sin embargo remarca la necesidad de no solo explorar la salud mental como fenómeno relacionado a la salud, sino como un parte de otros problemas sociales como la discriminación y la desigualdad representadas en la explotación del trabajador. (Domínguez & Huartarte, 2024)

Para el bienestar psicosocial en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el (Diario Oficial de la Federación, 2016) aborda en la NOM-035 factores de identificación y prevención de riesgos, considerados elementos importantes para el mejor desempeño de los trabajadores y así sentirse seguros.

El Observatorio de Salud Mental Laboral y Organizacional de la Universidad Iberoamericana advierte que existe en México 15% de las personas adultas que trabajan padecen ya algún trastorno relacionado a la salud Mental, siendo las más comunes la depresión y la ansiedad, que se pueden ver reflejadas en pérdidas de empleo y fuentes de ingreso. (Domínguez & Huartarte, 2024)

El Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano, de la Secretaría del Trabajo y Prevención, busca abarcar tres factores, que los trabajadores tengan un autocuidado emocional, autogestión de emociones y comunicación asertiva, para un mejor desarrollo laboral (STPS, 2015).

Los espacios laborales no se quedan atrás en el sentido de evaluaciones a nivel nacional, ya que el Barómetro de la Salud Mental del trabajo ha indicado que 49% de los colaboradores ha sentido que existe tensión en sus entornos laborales, además dentro de este estudio se reporta que algunos trabajadores padecen problemas de sueño, problemas para trabajar en equipo y desmotivación para realizar sus actividades, es decir, las tensiones y las relaciones rotas dentro de los vínculos entre compañeros, afectan no solo individualmente sino en lo colectivo, dado que a mayor desconexión grupal, menor esfuerzo productivo colectivo (Domínguez & Huartarte, 2024).

Por su parte, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha reportado que 75% de los trabajadores a nivel nacional, considera sufre de una constante fuente de estrés derivado de sus empleos, que no solo afecta su trabajo sino que fuera de él, se sigue pensando en sus actividades como motivo recurrente de alerta y tensión, esta cifra habla de una urgencia para trabajar Gobierno y Empresas, es decir, que se adopten políticas que ayuden a mejorar los índices de estrés laboral y de salud mental laboral, se insiste en que se mejoren las políticas, ya que se vuelve fundamental tomar medidas de corte preventivo. Por ello se vuelve fundamental en este contexto mexicano el trabajo de la NOM-035, no solo como de protección.

Además de los ya mencionados problemas de estrés, sueño y de la ansiedad, la NOM-035 tiene tipificación que ayuda a la regulación de los ambientes de trabajo, en sus recomendaciones existen una revisión de jornadas laborales, exposiciones, acontecimientos, actos de violencia y condiciones que pongan en peligro la integridad de las personas, en esta lista puedes encontrar clasificaciones como las siguientes;

- Jornadas laborales largas con exceso de trabajo
- Pocas condiciones de seguridad para el desarrollo de actividades
- No seguir lo establecido bajo la ley
- No tener días de descanso
- Se interrumpe la relaciones sociales y actividades del trabajador de forma constante
- Aspectos negativos en liderazgo y relaciones, es decir, compañeros que ejercen violencia con otros colaboradores, jefes, gerentes y cualquier tipo de cargo de superioridad que esté imprimiendo abuso a sus trabajadores.

Para identificar en su totalidad lo anterior en los espacios de trabajo, además de la evaluación, el análisis y la prevención, también debe existir un compromiso entre patrón, como de los trabajadores, es decir, deben ante todo respetar lo establecido de la NOM-035, cumplir con los procedimientos y aportar guías para el cuidado, es solo un paso más de su aplicación en México. (Cotoniato, 2021)

Detectar y denunciar situaciones de riesgos psicosociales en el trabajo se vuelve una de las asignaturas pendientes de toda empresa al momento de trabajar, cualquier tipo de inconveniente que presente un posible

retraso tiende a no ser atendido como es debido, un ejemplo claro sería cuando en una fábrica de fundición de metales, presenta a más de 15 empleados con desvelo y sin descanso porque no han podido descansar ya que llega un pedido extenso de piezas, el jefe o los gerentes se encargan de presionar a los trabajadores para lograr sacar la producción a costa de la estabilidad física y emocional de sus empleados, todas esas situaciones cotidianas en un empleo pueden llegar a presentar situaciones que cause un riesgo psicosocial, por ello analizaremos un par de ellas para discutir el concepto y en qué situaciones particulares del trabajo podemos encontrarlas.

Si bien existen diversas afecciones ligadas al malestar psicosocial, comencemos con uno de los principales; el síndrome del trabajador “quemado” o como lo conocen algunos como “burnout”. Porras citando a Freudengberg, comenta que este síndrome se define como el desgaste profesional generado de una actividad diaria sin descanso, textualmente dice lo siguiente: “... un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales que se desarrollan en ocupaciones cuyo ‘objeto’ de trabajo son otros seres humanos, es decir, en ocupaciones de servicios humanos”.

Siguiendo bajo esa misma circunstancia, esta suele presentarse como consecuencia por la demanda de trabajo exagerado, el cual presenta por ser una enfermedad mental causada por frustración (ligada a que quizá las tareas del trabajo son demasiadas y no ha podido terminarlas), desilusión (promesas no cumplidas por logros o avances por el largo trabajo), dificultad para integrarse a un equipo de trabajo (un ejemplo de ello podrían ser violencias o abusos ligadas a la discriminación por ser parte de la comunidad LGBT, ser una persona indígena o bien por su color de piel o ser de una clase social distinta), malos tratos hacia el personal en general, Porras lo define como deshumanización, al proceso de actitudes violentas o perjudiciales que buscan minimizar las situaciones de alerta por agotamiento psicosocial, etc. (Porras, 2017)

El Gobierno Federal del país a través de su portal en línea, ha reportado que este síndrome suele presentarse más en personas entre 30 y 40 años (Gobierno Federal de México, 2015). La organización “Si Cuéntame” dedicada a la salud mental y al uso de la NOM-035 explica que esta enfermedad puede presentar diferentes tipos de consecuencias, entre ellas está elevar el consumo de sustancias como el alcohol o drogas, autolesiones, depresión y ansiedad, además de ello se pueden sumar cuestiones como el aumento de migrañas, deterioros cardiovasculares, dolor en el cuerpo, problemas para lograr dormir y complicaciones gastrointestinales (“Si cuéntame, guía de casos de estrés laboral NOM-035”, 2015).

Datos relacionados con la salud mental en Tabasco

En el informe de la Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones 2024 sobre la situación de la salud mental y el consumo de sustancias en México, el estado de Tabasco, ocupa el segundo lugar en depresión, con 38% de demanda en salud mental, dato aumentado durante los años, el informe detalla que en los meses de enero a mayo se atendieron 158 mil 814 personas, a nivel nacional, derivado al estrés laboral y al consumo de sustancias. El informe es un foco rojo a este semáforo de prevención, el aumento que se generó en el año 2024, fue un número grande, la reducción de empleados aumenta las actividades de los que aún se quedan. (CNSMA, 2024).

Ante un panorama de afectaciones, no solo el empleado es el que se ve afectado, a nivel organizacional, la empresa al no atender estas situaciones se ve afectada del mismo modo, los estragos de la mala salud mental genera un impacto directamente en la operación ya que da por resultado un ausentismo o rotación del personal, dado que nadie resuelve el problema, los trabajadores suelen no ir a sus jornadas laborales o bien renunciar, y si no tienes el personal suficiente para trabajar evidentemente impacta negativamente en la producción de la empresa. Además de esto suele aumentar los costos para la búsqueda de personal o bien la contratación de seguros.

Por otra parte, se vuelve aún más complicado el tema legal para las empresas, ya que el incumplimiento de sus responsabilidades puede generar una serie de sanciones, recordemos que la NOM-035 bajo la Ley Federal del Trabajo, menciona que cualquier organización laboral que no sea capaz de garantizar las normas de “seguridad, higiene y prevención de riesgos”, será objeto multas que pueden ascender hasta los 250 mil pesos, entonces resulta contraproducente para ambas partes no tener un control sobre los sitios de actividad laboral, como empleado o empleador, la situación de no atender una situación grave afectaría en todo aspecto al lugar de trabajo (“Si cuéntame, guía de casos de estrés laboral NOM-035”, 2015).

La institución pública donde se aplicó la muestra es de prevención, mitigación, auxilio y resiliencia, para salvaguardar a las personas, sus bienes, el entorno, ser la respuesta de ayuda a la sociedad en momento de riesgo ante un fenómeno antropológico o natural perturbador, son un conjunto de acciones encaminadas a la identificación, análisis, evaluación y reducción de riesgos, todo en proceso de trabajo operativo y administrativo del Instituto. (LPCET, 2015).

La función de la NOM-035, en la Institución pública es primordial, las actividades que realizan los trabajadores en su mayoría de riesgo, ponen en peligro sus vidas para salvaguardar las de los ciudadanos, y es

más la unión de los operativos y administrativas en un fenómeno natural, como las inundaciones que sufre el Estado de Tabasco.

IV. FINDINGS

Las respuestas obtenidas a través de un sondeo aplicado a empleados en una institución pública relacionada a las actividades de protección civil, permitió comprender la función de la NOM-035 en su conocimiento y aplicación en la organización.

De acuerdo a los resultados del sondeo a los empleados, se puede interpretar lo siguiente:

- La mayoría ha escuchado de la NOM-035, pero desconocen de qué trata o cuál es su función, porque no han recibido información.
- Los empleados a pesar de no tener conocimiento de la NOM-035, por sentido lógico consideran que deben tener una protección en sus labores, que existen los riesgos y que deben tener prevención ante ellos.
- Si llegaran a tener un riesgo de salud mental, no cuentan con un programa o un apoyo psicológico para los empleados.
- La mayoría coincidió en determinar que si han sufrido de riesgo psicológico en sus áreas de trabajo.
- De igual manera, los resultados señalan que no hay un buen ambiente laboral, provocando problemas de salud mental, como estrés laboral y relaciones conflictivas.
- Los empleados son conscientes que el instituto debe hacer algo para mejorar.
- Los empleados de este instituto, laboran más de 40 horas a la semana.

A partir de los resultados obtenidos se puede percibir que las instituciones públicas requieren tener más énfasis para dar a conocer la NOM-035 a los servidores públicos, que conozcan que la salud laboral es importante para no sufrir de estrés, debido a la carga excesiva de actividades, aumentando sus horas laborales.

V. CONCLUSION

A modo de conclusión para dar respuesta al objetivo de investigación sobre la aplicación de la NOM-035 en una institución pública relacionada con la protección civil y su impacto en el entorno laboral para mejorar la salud mental se puede decir que existe poco conocimiento de la norma por los empleados y por tanto no se aplica en el centro de trabajo en cuestión, debido a que se considera innecesario en las actividades administrativas por el tipo de trabajo desarrollado, sin embargo, se considera necesario que la institución aplique la norma y mecanismos de seguimiento y control, puesto que los trabajadores conocen incipientemente la norma y su impacto laboral, porque están conscientes de que presentan problemas de estrés, sobrecarga de horas de trabajo, que afectan las relaciones socioemocionales de la planta de trabajadores. Por lo anterior, las instituciones públicas deben ser las primeras en salvaguardar la salud de sus empleados, para que así el sector privado aplique la NOM-035, como lo marca la ley.

REFERENCES

- [1]. Cabrera, R., Tapia, M., García, H., y López, O., (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2829>
- [2]. Censo de Población y Vivienda (2021). RESULTADOS DE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE BIENESTAR AUTORREPORTADO (ENBIARE) 2021. presenta inegi resultados de la primera encuesta nacional de bienestar autorreportado (enbiare) 2021
- [3]. Cotonieto-Martínez, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. Instituto de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Hidalgo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2021000300004
- [4]. Diario Oficial de la Federación en México. (26 de octubre de 2016). https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016
- [5]. Domínguez, A. Huartarte, C. (2024). Observatorio de Salud Mental y Organizacional. <https://ibero.mx/prensa/presentara-ibero-su-observatorio-de-salud-mental-laboral-y-organizacional#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%20el%20Bar%20C3%B3metro,que%20afectan%20la%20salud%20mental>
- [6]. Domingo, J. Marco Legal de los Factores de Riesgo Psicosocial (2011). <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/02-Marco-Legal.pdf>
- [7]. Gobierno Federal de México. (2015) Síndrome de "Burnout". <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout>
- [8]. Gobierno Federal de México. (22 de octubre de 2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Gobierno Federal de México, <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=L%20NOM%20035%20tiene%20como, en%20los%20centros%20de%20trabajo>.
- [9]. Hernández, G. (2021). Sólo 32% de las empresas ha cumplido en su totalidad con la NOM-035. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-32-de-las-empresas-ha-cumplido-en-su-totalidad-con-la-NOM-035-20211021-0117.html>

- [10]. Hernández, G. (2023). El 43% de los trabajadores en México tiene sobrecarga laboral y jornadas excesivas. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-43-de-los-trabajadores-en-Mexico-tiene-sobrecarga-laboral-y-jornadas-excesivas-20230503-0129.html>
- [11]. Informe sobre la situación de la salud mental y el consumo de sustancias en México. (26 de junio de 2024). Comisión Nacional de Salud Mental y Adicciones. <https://www.gob.mx/conasama/documentos/informe-sobre-la-situacion-de-la-salud-mental-y-el-consumo-de-sustancias-en-mexico>
- [12]. Ley de Protección civil del Estado de Tabasco (04 de mayo de 2019) <https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/02/Ley-de-Proteccion-Civil-del-Estado-de-Tabasco-1.pdf>
- [13]. Meyenber, Y. (Octubre 2021) Alcances y límites de los sondeos de opinión pública en los procesos electorales . Revista Mexicana de Opinión Pública. <https://www.redalyc.org/pdf/4874/487456191003.pdf>
- [14]. Moreno. B.(2011). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Conceptualización, Historia y Cambios Actuales. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- [15]. Noriega. M. (1995). La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6480868>
- [16]. Org. Si Cuéntame. Guía definitiva para líderes de canalizaciones en casos de estrés laboral, nom-035. <https://sientame.com/>
- [17]. Porras Velásquez, Néstor Raúl. Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad & Desarrollo, núm. 29, 2017, pp. 161-178 Universidad de La Salle. Bogotá, Colombia
- [18]. Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano. (03 de julio de 2015) <https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>
- [19]. Rosales. F (19 de octubre de 2023). Estrés laboral post pandemia aumenta 65% Diario Presente. <https://www.diariopresente.mx/tabasco/aumenta-65-el-estres-laboral/38607>
- [20]. Salud Mental en México. (enero, 2018) Foro Consultivo, Científico y Tecnológico. <http://www.foroconsultivo.org.mx/FCCyT/incytu/7.pdf>
- [21]. Universidad de Colima (2015). <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>