

Definiciones Relevantes:

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia (ciclo circadiano) y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Clasificación de los factores:

- a) Estrés laboral
- b) Violencia
- c) Acoso (laboral o sexual)
- d) Desgaste profesional
- e) Conflicto familia trabajo
- f) Adicciones
- g) Trabajo emocional

Obligaciones del patrón: Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La promoción de un entorno organizacional favorable;
- b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y
- c) La prevención de la violencia laboral.

Matriz Compatibilidad

La siguiente tabla muestra las dimensiones en las que la neurociencia aplicada vía TRAV contribuye a reducir los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, de acuerdo a las categorías establecidas por la Norma 035/STPS.

Categoría	Dominio	Dimensión	TRAV	Comentarios
Ambiente de Trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	Aplica	Despierta el sentido de alerta
		Condiciones deficientes e insalubres		
		Trabajos peligrosos	Aplica	Refuerza la capacidad de concentración
Factores propios de la actividad	Carga de Trabajo	Cargas cuantitativas		
		Ritmos de trabajo acelerado		
		Carga mental	Aplica	Reduce estrés
		Cargas psicológicas emocionales	Aplica	Balancea estado de ánimo
		Cargas de alta responsabilidad	Aplica	Libera presión
		Cargas contradictorias o inconsistentes		
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	Aplica	Mejora la actitud hacia el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo		
Insuficiente participación y manejo del cambio		Aplica	Reduce la resistencia al cambio	
Limitada o inexistente capacitación		Aplica	Potencia capacidad de aprendizaje	
Organización del tiempo	Jornada de Trabajo	Jornadas de trabajo extensas		
	Interferencia en la relación trabajo - familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	Aplica	Crea vínculo emocional con entorno
		Influencia de las responsabilidades familiares	Aplica	Promueve sentimientos positivos
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones		
		Características de liderazgo	Aplica	Potencia habilidades
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Aplica	Promueve sentido de pertenencia
		Deficiente relación con colaboradores que supervisa	Aplica	Genera empatía
	Violencia	Violencia Laboral	Aplica	Reduce cualquier tipo de acoso
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño		
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación		
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	Aplica	Asimilación de valores y creación de lazos emocionales
		Inestabilidad laboral	Aplica	Brinda continuidad en conducta y emociones

Para todas aquellas dimensiones en las que TRAV no aplica contamos con las herramientas y metodologías para el alineamiento de procesos, balanceo de cargas de trabajo y reconstrucción de flujos de información que permiten una convivencia más estable.