

Bazán Flores

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Diputado Omar

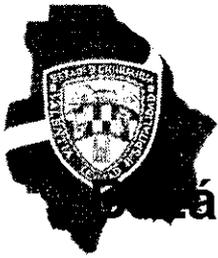


**HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
P R E S E N T E.-**

*El suscrito **Omar Bazán Flores**, Diputado de la LXVI Legislatura del Honorable Congreso del Estado, integrante al grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en el artículo 68 Fracción I de la Constitución Política del Estado de Chihuahua en relación con el artículo 71 Fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 167 fracción I y 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo para el Estado de Chihuahua, comparezco ante esta Honorable Representación a presentar **Iniciativa con carácter de Punto de Acuerdo a efecto de hacer exhorto a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial Federal y Estatal, así como hacer un llamado al Sector Privado, para que en uso de sus facultades y atribuciones implementen campañas y los mecanismos necesarios a efecto de Atender el agotamiento de la fuerza de trabajo, dada la influencia negativa del Teletrabajo o Home office en la salud mental, lo anterior de conformidad con la siguiente:***

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De conformidad con información vertida en una investigación del Economista, el teletrabajo ha sido una buena alternativa para disminuir los riesgos de contagio de covid-19 y uno de los pilares para mantener en operación a un buen número de empresas e instituciones gubernamentales. Antes de la pandemia, el home office era un aliado del bienestar, pero la crisis sanitaria le dio un giro a esta figura y su influencia en la salud mental de los trabajadores.



José Juan Flores

Diputado Omar

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

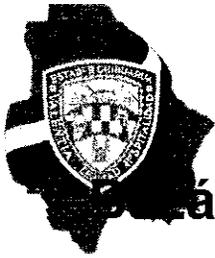
A un año del confinamiento masivo en nuestro país que aceleró la adopción del teletrabajo, "el agotamiento de los empleados que trabajan en modalidad remota ha alcanzado niveles preocupantes", advirtió Mauricio Reynoso, director general de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh). Por ello, es importante que las organizaciones atiendan esta situación.

Trabajar desde casa en un contexto de pandemia ha sido muy diferente a lo que se conocía como home office antes de la crisis sanitaria. En la actualidad, el teletrabajo se realiza en un ambiente de incertidumbre y estrés constante. Ésta es la razón por la que el agotamiento ha tenido un aumento significativo e incluso los niveles son peores en los teletrabajadores en comparación con los trabajadores con actividades presenciales.

Previo a la pandemia, el agotamiento laboral tenía presencia siempre o muy a menudo en el 18% de la fuerza de trabajo que laboraba a tiempo completo desde casa, esta proporción se elevó a 29% en los meses de confinamiento masivo, según un estudio de Gallup.

Por otra parte, entre las personas que trabajan desde casa a tiempo parcial, el agotamiento pasó de 27 a 25%, mientras que entre los que lo hacen en el centro de trabajo se redujo de 30 a 26%, de acuerdo con el reporte.

"Atender el agotamiento de la fuerza de trabajo debe ser una prioridad para las empresas y para las instituciones gubernamentales porque, de lo contrario, los empleados afectados podrían empezar a ausentarse con frecuencia y ver



José Juan Flores

Diputado Omar

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

disminuido su desempeño, con el consecuente impacto en la productividad de la organización”, apuntó Mauricio Reynoso.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), el 12% de todos los negocios del país adoptó el teletrabajo en respuesta a las medidas de confinamiento y el 30 por ciento de las instituciones gubernamentales. La proporción es mayor en grandes empresas, donde cerca del 45% de ellas implementó esta modalidad.

Desde la perspectiva del directivo de Amedirh, nuestro país se encuentra ante la “la mayor transformación laboral de nuestra era” y los cambios tomaron desprevenidos a todos. La disrupción no le permitió a las organizaciones prepararse adecuadamente.

Ahora bien, el incremento en los niveles de agotamiento laboral puede tener diversas causas. Pero uno de los motivos que han impulsado en mayor medida este fenómeno es que antes de la pandemia, el home office tenía un componente importante de flexibilidad y autonomía, incluso algunas personas podían trabajar desde cualquier parte, ahora el teletrabajo ha generado una sensación de “encierro” en casa debido al entorno de pandemia.

Otra razón importante de este agotamiento es el desafío constante de tener que equilibrar la vida familiar y el trabajo en el mismo entorno. Además, cada hogar enfrenta distintas situaciones. En unos casos, el estrés se deriva de tener que compartir el espacio con otros familiares que, como en el caso de los niños muy pequeños o las personas dependientes, requieren atención frecuente. En



Arturo Flores

Diputado Omar

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

otros contextos, el malestar se debe a una situación contraria: Las personas que viven solas y disfrutaban el trabajo en equipo ahora experimentan soledad y aislamiento.

De acuerdo con la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, por sus -siglas en inglés), sólo el 31% de las personas es productiva en el teletrabajo. Esto se debe a que no todos cuentan con un entorno adecuado, herramientas necesarias o bien, carecen de las competencias y hasta la personalidad para realizar el trabajo desde casa.

Sin importar las razones, el agotamiento implica un deterioro en la salud mental y física de los colaboradores y puede desencadenar en enfermedades graves. De ahí la importancia de tomar acciones en las instituciones y empresas.

El síndrome de agotamiento puede abordarse exitosamente con una buena gerencia y una óptima comunicación organizacional, tareas que pueden ser coordinadas por las áreas de Recursos Humanos.

"Hoy más que nunca, los líderes deben encontrar la manera de alcanzar los objetivos de desempeño, mientras al mismo tiempo protegen el bienestar de los colaboradores", señaló Mauricio Reynoso.

Son muchas las acciones que pueden poner en marcha las empresas para combatir este trastorno, pero un primer paso es la escucha activa y las conversaciones con la fuerza de trabajo, para que los colaboradores sepan con



Bazán Flores

Diputado Omar

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

exactitud lo que se espera de ellos y para que a su vez puedan hablar de sus expectativas de desempeño y necesidades de desarrollo.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 57 y 58 de la Constitución Política del Estado, me permito someter a la consideración de esta Asamblea la iniciativa con carácter de punto de acuerdo bajo el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO. - *La Sexagésima Sexta Legislatura del Estado de Chihuahua exhorta a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial Federal y Estatal, así como hacer un llamado al Sector Privado, para que en uso de sus facultades y atribuciones implementen campañas y los mecanismos necesarios a efecto de Atender el agotamiento de la fuerza de trabajo, dada la influencia negativa del Teletrabajo o Home office en la salud mental.*

ECONÓMICO. - *Aprobado que sea, túrnese a la Secretaría para que se elabore la minuta en los términos correspondientes, así como remita copia del mismo a las autoridades competentes, para los efectos que haya lugar.*

Dado en el Palacio Legislativo del Estado de Chihuahua, a los 13 días del mes de marzo del año dos mil veintiuno.

ATENTAMENTE

DIPUTADO OMAR BAZÁN FLORES



Óscar Flores

Diputado Omar

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Vicepresidente del H. Congreso del Estado