

Carta al Editor

<https://doi.org/10.22209/amr.v1n2a00>

Señor editor, ante todo reciba un cordial saludo.

Inicialmente, me permito extender unas sinceras felicitaciones a la Facultad de Ciencias Contables de la Corporación Universitaria Remington, por sumar esta iniciativa que fortalece la divulgación del conocimiento científico a través de revista *"Accounting and management research"*, espacio de divulgación que enaltece la labor científica de las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

Ahora bien, en segundo lugar, comparto con ustedes una reflexión bajo el concepto "Carta al editor" sobre uno de los artículos del volumen 1 de la revista.

Es de conocimiento general que las personas son el recurso más relevante dentro de una organización, dado que son ellas las encargadas de llevar a feliz término las estrategias conducentes al cumplimiento de los objetivos corporativos. Por tal razón, es frecuente que en el ámbito directivo exista la convicción de que el mejor camino para alcanzar el éxito organizacional es incrementar el rendimiento y la productividad de sus colaboradores en las diferentes áreas funcionales de la empresa.

Para lograr lo anterior, es menester propender por el bienestar laboral de todos los integrantes de la compañía, así como de estar atentos a su salud tanto física como mental y como consecuencia de los aspectos anteriores, estar evaluando asiduamente el desempeño laboral de cada uno de ellos. Todo esto, con el propósito de formular, diseñar y ejecutar estrategias que permitan que los colaboradores se desenvuelvan en escenarios que les garanticen unas adecuadas condiciones laborales y consecuentes con esto, aportar a un mejor desempeño y mayor productividad. Ninguna organización debe ser ajena a esta situación, por ello deben estar en constantes investigaciones frente a los principales factores que inciden de manera directa e indirecta en estos aspectos claves para cualquier empresa.

Tal y como se explica de manera clara y acertada en el artículo denominado *"Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A."*.

Hoy en día las empresas se ven expuestas a cambios constantes debido a los avances tecnológicos, la evolución de la mercadotecnia, los cambios sociales, políticos y económicos; sin embargo, a raíz de estos cambios, el estrés entendido como un sentimiento de tensión física o emocional, se ha convertido en un factor común dentro de cualquier ámbito laboral; generando problemas a nivel de salud en los trabajadores, y éstos a corto o largo plazo terminan por manifestar conductas que indiquen en el desempeño, en la productividad y por ende, con impacto directo en el éxito de una organización. (p.2)

Sumado a lo anterior, la situación pandémica que se ha generado a causa del Covid -19 ha provocado que la gran mayoría de personas hayan cambiado en su manera de vivir, su forma de trabajar, el compartir con sus familiares y personas cercanas, entre muchos otros aspectos más; lo cual, sin duda alguna, incrementa la posibilidad de desarrollar conductas que pueden detonar en estrés.

En el artículo recién mencionado, se sustenta que

Sumándole al tema del estrés laboral, en Venezuela según Leal (2018), la situación que se vive a diario en relación al alto costo de la vida, la decadencia de los servicios públicos, escasez de alimentos, la existencia de un salario mínimo legal vigente que no cubre las necesidades básicas del trabajador, entre otros; podrían ser una de las principales causas del estrés en la sociedad, afectando directamente el rendimiento de los individuos dentro del ámbito laboral. (p.3)

Todos estos factores pueden desencadenar fácilmente en el denominado Síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome del quemado, este es definido por (Maslach 1993, como se citó en Lovo, 2020), como un síndrome psicológico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal, que puede afectar a individuos comunes y corrientes. Éste término como bien lo expresa el autor, se emplea para hacer alusión a aquellas personas que se sienten agotadas tanto física como emocionalmente y por ende, tienen una situación laboral complicada, la cual incide de manera directa y proporcional en su desempeño laboral; se considera que el síndrome es una de las principales causas de enfermedad laboral y uno de los mayores motivos de ausentismo en las empresas, lo cual naturalmente repercute en el nivel y la calidad de desempeño por parte de los colaboradores de la organización.

Ahora bien, luego de analizar detalladamente la investigación realizada por los autores del artículo en la empresa Avicarnes de Venezuela C.A. se puede constatar que a los factores anteriormente señalados se les adiciona el clima laboral y la sobrecarga de trabajo, los cuales inciden claramente en el desempeño laboral

de los colaboradores de la empresa cárnica. Para lo cual es importante resaltar el juicio de Solórzano et al. (2020), quienes indican que el clima organizacional en condiciones no favorables por parte de la empresa u organización, influye ampliamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, por lo que para contribuir en el desempeño óptimo del trabajador y consecuentemente aumentar la productividad de la organización, resulta importante y necesario desarrollar un clima organizacional favorable, coadyuvando al progreso y mejoramiento continuo de la entidad y, por su parte a la satisfacción del empleado y el logro de los objetivos trazados en el quehacer diario de la organización.

En ese sentido, cabe destacar, que si bien, en la empresa estudiada los resultados arrojan que la situación particular no es grave, de manera general, es importante prestar especial atención a los factores generadores de estrés laboral, dado que pueden ser causantes de graves enfermedades que conllevan a la afectación del desempeño y rendimiento laboral y naturalmente a la productividad e imagen empresarial. Para ello, es recomendable valorar, controlar y realizar seguimiento continuo a las acciones de promoción y prevención de dichos factores. De acuerdo con Ruiz (2020), es tarea principal de los responsables de la gestión humana, proteger la seguridad y la salud de los empleados, con la finalidad de lograr un adecuado funcionamiento de la empresa y, permite además diseñar e implementar medidas que puedan evitar que el estrés laboral imposibilite alcanzar los objetivos empresariales.

Juan Carlos Cardona Acosta

Máster MBA Internacional en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Camilo José Cela. Doctorante en Gerencia y Políticas Educativas de la Universidad Baja California. Docente Ocasional de la Institución Universitaria Pascual Bravo-Facultad de Ingeniería. Miembro del Grupo de Investigación en Calidad y Productividad-Qualipro. Correo electrónico: juan.cardona@pascualbravo.edu.co.