Introducción

La corporación Dole fue fundada en el año 1851 en Hawai, Estados Unidos por James Drummond Dole, inicialmente fue creada para la siembra de piña mientras que luego decidió expandirse y en la actualidad comercializar diferentes frutas y vegetales manteniendo operaciones en más de 90 países entre los cuales esta Ecuador.

Dole Ecuador está inmerso o forma parte de la corporación Dole Food Company. Inc. Cuya oficina corporativa se encuentra ubicada en Westlake, EE.UU. Dole Ecuador es parte de la región latinoamericana y la casa matriz se ubica en San José de Costa Rica. En la parroquia San Juan del cantón pueblo viejo Dole cuenta con 9 fincas propias y mantiene convenios con más de 30 productores a los cuales les da asesoramiento técnico y les compra el banano para exportarlo.

El ausentismo laboral es una problemática que se da prácticamente en todas las empresas o compañías que se dedican a la elaboración o producción de algún bien o producto, este problema afecta a la empresa en varios aspectos como por ejemplo el económico y el cumplimiento de sus metas u objetivos fijados a diario, repercutiendo en el objetivo final que se da al cierre de sus periodos financieros en los cuales no se llega a completar el 100% de dichas metas u objetivos trazados al inicio del periodo.

Además esto afecta en lo laboral ya que los demás colaboradores se sienten presionados e inconformes por tener que realizar tareas extras para poder cubrir las ausencias de sus compañeros

que no llegaron ese día a laborar por lo que esto crea un ambiente laboral tenso, agotador y muchas veces hasta asfixiante.

La línea de investigación de este caso es el modelo de gestión administrativa, ya que son problemas que se dan a través de la administración en las organizaciones y ayuda a la identificación de sus causas ofreciendo un estudio permanente de estos.

Desarrollo

La finca Eloísa en la actualidad tiene una dimensión de 135 hectáreas, contando con una cantidad de 1491 matas de banano por hectárea, dando un total de matas de banano de 201285 en toda la finca, teniendo una producción semanal de 4000 cajas de banano en época baja, y de 7000 cajas de banano den época alta. Esta producción se la destina principalmente al continente Europeo. Estas cajas producidas son transportadas en contenedores pertenecientes a la misma compañía o en varios casos en contenedores alquilados a la compañía Metromodal con la cual Dole tiene un convenio firmado para el alquiler de dichos transporte dependiendo la necesidad del mismo. Estas cajas producidas pasan por un proceso de revisión de calidad en la empacadora y también una vez que llegan al puerto para ser transportadas en barco dependiendo su destino.

Una vez llegada al puerto de destino nuevamente pasan por otro proceso de calidad para así certificar en qué condiciones llega la fruta, por lo que la Finca Eloísa está sumamente preparada para producir una fruta de mucha calidad para poder así satisfacer las necesidades y condiciones de sus clientes

Cuenta con un total de 167 personas que laboran en dicha finca siendo 7 de estas pertenecientes al personal administrativo y 160 personas en el área agrícola, estas últimas desempeñándose en varias labores tales como:

Deshojadores, finqueros, amarradores, cortadores, Arrumadores, Enfundadores, jaladores, paleros.

Dentro de este personal Agrícola también consta el personal del proceso de empaque los cuales son: Desfloradoras, desmanadores, saneadores, pesadores, embaladores, Repesadores, estibadores, control de calidad, jefe de empaque, supervisor de empaque y calidad.

En la finca se presentan muchos inconvenientes que afectan a la producción y productividad como por ejemplo el hostigamiento laboral hacia los colaboradores por parte de los supervisores o jefes inmediatos lo que afecta y disminuye las tareas a ellos encomendadas por lo que esto hace que se produzca un retraso en la jornada laboral del día. Crea mucho malestar esta actitud de los supervisores ya que molesta y es evidente la incomodidad que esto genera a todos los colaboradores y esta manera de presionarlos y hostigarlos en vez de solucionar algún inconveniente o malestar lo que logra es un ambiente desfavorable y por ende el no cumplimiento de las labores que cada uno de ellos debe realizar complicando así él que logren el objetivo que se fijaron que era el de completar el cupo a ellos asignados.

El hostigamiento laboral se presenta de muchas y es provocado por diferentes causas dentro de un entorno de trabajo. (Piñuel & García, 2015) Afirman que:

> Los comportamientos de hostigamiento, detectados en la exploración en el ámbito de su trabajo de manera recurrente y repetitiva, y de los que hay que descartar el carácter puntual e incidental son compatibles con un cuadro de mobbing hostigamiento o acoso psicológico en el trabajo.

En la Finca Eloísa esto ha provocado un desquebranto en el desempeño laboral por lo que siempre se observa vacantes dentro de la organización, en muchas ocasiones esto incide

directamente a que los empleados presenten ausentismos en sus puestos de trabajo provocando que la empresa no alcance las metas trazadas y cubrir los cupos establecidos.

También se evidencia dentro de la empresa que esto conlleva a que los colaboradores tengan más inconvenientes como es el estrés, es conocido que en la actualidad este es un inconveniente muy recurrente y frecuente en la mayoría de las empresas y que se lo considera como una enfermedad muy peligrosa, esto hace que las capacidades y condiciones de los colaboradores se mermen y decrezcan conllevando así a un mal desarrollo en sus funciones, volviéndose un colaborador no eficaz ni eficiente dentro de la finca.

Las consecuencias de experimentar niveles altos y prolongados del estrés:

Se manifiestan en la persona en su salud física, psicológica y conductual, pero también afecta a la empresa o institución educativa donde este laborando, es su producción, en su economía, en las relaciones laborables. Así lo define, (Barradas, 2017, pág. 17).

El estrés dentro de la empresa se ha dado debido a muchos factores negativos generados en las diferentes areas de trabajo estos pueden presentarse de corto, medio o largo plazo por lo que afecta directamente en la producción de la organización. Este tipo de problema es cada vez más evidente en la vida laboral de las persona, muchos de los trabajadores llevan a cargo sus problemas personales más los problemas laborales lo que se convierte en un gran enemigo al momento de concentrarse en sus tareas.

Además dentro de la institución se ha podido evidenciar que los colaboradores mantienen una falta de motivación muy alta debido a su estado de ánimo, ya que van a trabajar lo hacen por obligación y no por un buen deseo, buenas ganas o sintiéndose motivados al realizar sus tareas, se observa que realizan el trabajo de mala manera con apatía, molestos por los que esto hace que el producto final que se obtiene no sea de buena calidad influyendo en las metas u objetivos que la empresa se ha fijado.

> La desmotivación laboral es una situación en la que el trabajador no siente ilusión, ganas ni interés por el puesto de trabajo y, por tanto disminuye su rendimiento en la empresa. Existen muchos factores desmotivantes, por ejemplo las injusticias, la falta de reconocimiento a los sentimientos de fracaso, entre otros. Según, (León & Díaz, 2013, pág. 166).

Los trabajadores no sienten ganas de trabajar ya que se sientes desmotivados por eso muchos de ellos bajan el rendimiento dentro de la empresa, este problema es provocado por muchos factores considerado más importante el "entorno laboral en que se desenvuelven" .En la finca la falta de motivación ha causado apatía, bajo rendimiento, muchos se limitan a cumplir con cada una de sus funciones dificultándose a mostrar su potencial todas estas negativas juntas conllevan al fracaso a todos los colaboradores que trabajan día a día horas largas establecidas por cada empresa.

El horario de trabajo que se da en la finca también se convierte en una problemática para los colaboradores ya que tienen hora de entrada pero no tienen hora de salida por que mientras no cumplan el cupo asignado para el día no se pueden retirar a sus hogares, esto hace que en las

últimas horas de la jornada diaria se observa un cansancio tanto físico como mental en ellos, y en varias ocasiones también tienen que ir a laborar hasta los sábados dependiendo de cómo este la producción en la finca.

(Berbel, 2014), en su libro en directivas y empresarias afirma lo siguiente:

> Las dificultades para combinar los aspectos profesionales y los de la vida cotidiana son comunes a todas las personas trabajadoras pero en nuestro país aún son más graves debido a nuestro extenso horario laboral, tan diferente al europeo, especialmente dañino para las personas en general pero que afecta con extremada contundencia a aquellas que desean acceder a puestos directivos.

En mucho de los casos, incluso en la hacienda son reconocidas las horas extras pero no son bien remuneradas como debería de ser. Existen repercusiones en los colaboradores si se presentan horas extensas de trabajo más de lo normal, este es el caso de la Finca Eloísa donde los trabajadores por completar determinada cajas de banano se exceden en las horas establecidas de acuerdo a la ley de la empresa.

Se presenta un clima laboral nefasto, tenso, pesado dentro de una organización, causa un mal ambiente entre sus empleados o colaboradores por tal motivo estos no van a dar su mejor rendimiento, estos cambios dentro del clima que perciben los colaboradores se dan muchas veces por las transformaciones o modificaciones en lo que ya está planificado desde el inicio de la jornada laboral porque ya se enfocaron en realizar cierto tipo de actividades para sacar adelante el

objetivo diario fijado pero esta eventualidad hacen que sus planes cambien y busquen nuevas metodologías o estrategias para cumplir con lo pactado.

Un clima laboral, ya sea bueno o malo, afecta de forma directa a la productividad de la empresa. Por ello, en la actualidad, las empresas están desarrollando multitud de medidas para motivar al trabajador y fomentar un clima laboral positivo. Así lo afirma, (Pavía, 2014).

La empresa Eloísa no ha tomado en cuenta del mal clima laboral que presentan cada una de las áreas de trabajo, este motivo se ha dado porque los directivos no han implementado capacitaciones o seminarios para tomar medidas y mejorar el clima laboral, ya que los trabajadores necesitan sentirse incluidos en un entorno agradable para desenvolverse de una manera eficaz.

La falta de transporte también forma parte de los problemas y pasa a formar parte de la gran lista de motivos por los que los colaboradores no llegan a sus lugares de trabajo, ya que el lugar donde tienen que realizar sus actividades cotidianas no se encuentran cerca a sus domicilios y ellos tampoco cuenta con movilización propia, esto hace que muchos de ellos opten por no buscar la manera de asistir y así cumplir con sus compromiso con la empresa, ocasionando así un desfase en el sistema de producción del día y complicando también la jornada de trabajo en sus compañeros con el incremento de trabajo para ellos.

Incluso llegar al lugar de trabajo puede ser difícil para esta generación, porque: El transporte público es una causa importante de ansiedad y el 60% de los trabajadores dice que preferiría un

viaje más largo que uno en el que tengan que realizar muchos cambios de transporte, a fin de reducir el estrés general de ir a trabajar. (Cooper, 2018).

Como es el caso de los trabajadores que para llegar a la hacienda sólo cuentan con un medio de transporte el mismo que pasa a determinada hora, y para muchos trabajadores es imposible alcanzarlo ya que muchos de ellos viven lejos o el acceso de camino es muy riesgoso para llegar a tiempo a coger el transporte, lo que implica atraso a la hora de llegar a su trabajo o incluso provocando el ausentismo de los colaboradores en su puesto de trabajo.

Se evidencia además que existe un problema de adaptación al puesto de trabajo o labor asignadas en el día a día a los colaboradores, ya que por la no llegada a laborar por parte de algunos de sus compañeros, los que si llegaron ese día hasta su lugar de trabajo son cambiados de sus labores que ejecutan normalmente o para las que fueron contratados, y les toca improvisar o ir aprendiendo involuntariamente esta nueva tarea asignada para así cumplir con su jornada de trabajo.

Según, (Torres & Jaramillo, 2014, pág. 10). Algunas personas no se adaptan fácilmente a puestos ampliados debido a que no alcanzan a comprender su complejidad, o no desarrollan las habilidades requeridas. Sin embargo, si registran las capacidades y la actitud necesaria para enfrentar el reto se debe disminuir la rotación y el ausentismo en el puesto.

En la hacienda se presentan muchos puestos de trabajos disponibles esperando ser ocupados por largo período de tiempo, lo cual resulta imposible, incluso de acuerdo al desenvolvimiento

de cada uno de ellos se trata de ubicarlos, pero esto muchas veces dan resultados negativos porque ya se enseñan a realizar una sola labor y sienten que no pueden adaptarse a otro lugar o puesto, todo esto repercute en la producción de la empresa ya que ellos no explotan su potencial donde realmente son buenos.

El ausentismo o absentismo laboral no es otra cosa más que la falta de un colaborador o empleado (pueden ser varios colaboradores que falten en un mismo día) a su lugar de trabajo, este ausentismo puede ser justificado (enfermedades comprobadas, permisos médicos o cualquier motivo que se pueda comprobar que produce o motiva a la inasistencia a trabajar). También están los casos de inasistencia injustificada (simplemente el colaborador no acudió a su lugar de trabajo porque no quiso ir ese día), esto es un problema que se da mucho en las empresas y que ocasiona un gran malestar en todo el personal y en el funcionamiento de los proceso de producción de la entidad donde se está dando este inconveniente.

El absentismo laboral supone uno de los principales problemas a los que se enfrenta una compañía en la gestión de sus empleados, no sólo por la propia ausencia del trabajador y lo que ello acarrea, sino porque este fenómeno tiene efectos negativos sobre las cuentas de resultados. Además, esta práctica no afecta sólo a las propias organizaciones sino que también índice en la generación de riqueza de los países. Así lo confirma, (El Economista, 2017).

Es muy notorio como en la hacienda Eloísa el absentismo laboral es un problema que se hace cada día más recurrente y repetitivo, los trabajadores muestran poca importancia a las obligaciones que tienen al realizar sus trabajos, se inventan enfermedades solicitando permisos médicos cuando

su salida es en realidad para resolver algún problema personal, incluso no visionan el problema que esto provocará a la empresa y que por ende esto les podría costar su puesto de trabajo.

Una gran falta de empoderamiento laboral es lo que se evidencia dentro de esta finca, este motivo hace que todas las tomas de decisiones o de responsabilidad (dentro del alcance y responsabilidad que un empleado con todo el conocimiento del proceso que se está dando tenga del mismo, no lo haga) dejando así que esta responsabilidad solo le correspondan al supervisor o jefe ya que este está desarrollando alguna actividad relacionada con el proceso y no puede estar 100 % revisando el mismo, quedando evidenciado que entre los colaboradores existe una gran falta de liderazgo que los guie y los lleve a cumplir con el objetivo trazado y así poder superar cualquier inconveniente que se suscite en el transcurso de la jornada de trabajo.

"Por su parte, la valoración y el empoderamiento de los empleados es un estado que puede alcanzar un trabajador respecto a la actividad de la empresa, y que depende de la relación o vínculo existente entre ambos (empresa-empleado)". Asi lo manifiesta, (Universidad de León, 2016, pág. 309).

Sin embargo dentro de la organización se ha constatado que existe una falta de empoderamiento por parte de los administrativos lo que ha provocado falta de compromiso de los empleados en las tareas asignadas y hacia la empresa, no sienten autonomía sobre temas de interés o que son de dominio.

Otro de los factores negativos es la práctica recurrente de los empleados a faltar a sus trabajos, son las políticas inadecuadas que se toman en la misma ya que ellos consideran que se los está afectando y no se los escucha ni se los toma en cuenta con sus peticiones, consideraciones o recomendaciones para así poder implantar políticas o tomar medidas con relación a sus trabajos, esta práctica merma el estado de ánimo y la predisposición que tenga ellos hacia la realización de las tareas asignadas y por ende en el rendimiento que se espera que tengan por parte de ellos hacia la empresa.

"La liquidez de las empresas está muy relacionadas con las políticas implementadas por las empresas". Según, (Casanovas & Josep, 2013). Si bien es cierto que todo éxito de una empresa depende de las políticas que estas han establecido.

En la Finca Eloísa también se presentan políticas inadecuadas las que podrían llevarla al fracaso, los trabajadores no identifican absolutamente los inconvenientes que deben resolverse o se desean resolver, en ocasiones las políticas establecidas no son respetadas por los trabajadores o muchas veces por los administrativos provocando que cada quién asuma o trabaje a su manera, las remuneraciones también forman parte de este problema ya que establecen cierta cantidad a cancelar cuando en realidad realizan otra.

Entre todos los inconvenientes que se evidenciaron se puede adicionar la insatisfacción salarial con la que se encuentra el personal, este es uno de los principales inconvenientes con los que debe luchar cualquier empresa con respecto a sus colaboradores ya que las necesidades son ilimitadas y los ingresos se vuelven pequeños o no alcanzan en relación para cubrir las mismas, esto influye

muchísimo en la no asistencia al lugar de trabajo por parte de las personas que pertenecen a las compañías, con los que se dificulta todo lo que administrativamente está planificado.

> Es definitivo que el factor salarial influye notablemente, a tal punto que algunos otros factores motivacionales se ven opacados por la necesidad de mayores ingresos. Si bien es cierto que factores como: la clase de trabajo o el ambiente laboral, son de gran importancia, la motivación se ve dirigida a satisfacer las necesidades de bienestar económico. (Camargo, 2013, pág. 139).

En la organización cada día va el aumento de trabajadores que renuncian a sus cargos porque no se sienten conforme con el salario que les dan, cuando habían quedado de acuerdo con determinada cantidad y al mismo tiempo desean ser incentivados para desenvolverse en sus actividades diarias, evidentemente la insatisfacción salarial que aqueja a los trabajadores de la finca influye involuntariamente en su desempeño, esto conlleva a dañar la eficacia de los productos y servicios, ya que sienten que no son bien remunerados por sus trabajos.

Las extenuantes jornadas laborales que se dan en las compañías también provocan muchos problemas e inconvenientes tanto a las empresas como a sus empleados, en las empresas se lo evidencia en el aumento de los costos que se dan como por ejemplo, el pagos de horas extras que se le debe dar al personal, adicionalmente se generan muchos más gastos como son el de mayor consumo de energía eléctrica, pagos de lunch o break que se les debe dar al personal. En relación con los colaboradores se lo evidencia que estas jornadas de trabajo muy extensas estén ocasionando un cansancio físico y mental que en diversas circunstancias terminan en que al día siguiente se den muchas faltas o inasistencias al trabajo.

La carga de trabajo en exceso o en falta, son condicionantes que pueden llevar a una fatiga de tipo mental y/o físico, y a una insatisfacción en general, al no cumplir con las expectativas que se tienen o a las que se aspiran. Así lo confirma, (Jimenez, 2013) .

Este caso se evidencia dentro de la hacienda ya que muchas veces esto se da porque algún empleado desea ganarse una buena remuneración por realizar trabajos extras o porque tiene demasiado trabajo asignados por sus superiores, y en ocasiones no llegan a cumplir con lo que se habían propuesto por el tiempo límite de entrega de sus trabajos.

La falta de capacitación que se evidencia en todo el personal, es una problemática muy seria ya que limita el funcionamiento de todo un proceso y también de las capacidades que tienen los colaboradores para poder desarrollarse dentro de la institución, esta falta de capacitación causa un gran malestar entre todos los empleados ya que sienten o perciben muy poca importancia por parte de los jefes, supervisores, gerentes o de los mismos propietarios de la empresa para con ellos. Esta deficiencia administrativa provoca que las personas se monopolicen en un solo lugar de trabajo y no poder así realmente explotar y aprovechas todas las cualidades de cada individuo para que se puedan desarrollar mejor.

“Es importante que la organización progrese, pero también lo que es su personal prospere. Por eso, hay que brindarle cursos de formación, capacitación, posgrados y todo lo necesario para ayudarlo en sus conocimientos”. Así lo define, (Cortelezzi, 2013, pág. 6).

En el caso de la hacienda Eloísa la falta de capacitación hacia los empleados es muy notorio ya que muchos no tienen conocimiento del uso de materiales, las tácticas de seguridad y de

proceso, el mantenimiento de los equipos de trabajo, lo que incita que muchos de ellos sufran accidentes dentro de las áreas de la hacienda, los trabajadores no tienen clara las directrices que debían seguir por lo que se crea un entorno de caos y conflicto.

A tantos problemas se evidencia la falta de señaléticas en varios de los sectores dentro de la empresa, por lo que se puede percibir en el entorno un gran riesgo laboral que podrían incapacitar parcial o indefinidamente a un colaborador, por tal motivo esta afectación produce poca concentración en sus tareas y un desface en el proceso productivo, otro riesgo que se presenta es no poner en alerta de peligro sobre los productos que son nocivos para la salud ya que los trabajadores se ven expuestos a la manipulación de fertilizantes que podrían causar hasta la muerte.

"Los riesgos laborales, además de tener su origen en las condiciones de seguridad y en el medio ambiente de trabajo, pueden ser causados por la presencia de otros factores caso de: carga de trabajo, fatiga e insatisfacción laboral". Según, (García , 2013, pág. 33) .

En este caso se ha podido constatar que dentro de la hacienda muchos trabajadores han presentado incidentes dentro de sus áreas de labores causados por diferentes motivos, algunos por exceso de horas de trabajo (cansancio) lo cual ha provocado que muchos trabajadores sufran accidentes y otros por el mal manejo o manipulación de las herramientas estas al ser almacenadas o transportadas de un lugar a otro.

Muchas veces dentro de las empresas se da lo que se denomina rotación del personal, este movimiento (desplazamiento, traslado, reubicación) se convierte en una problemática dentro de la

institución debido a que se dan sin un previo acuerdo entre los jefes o supervisores y el colaborador. Simplemente se la hace por la falta o inasistencia injustificada de otros empleados, o también estos cambios se los realiza como un acto o política de castigo hacia alguna persona por haber cometido alguna falta. Este movimiento se lo realiza como una acción o practica de control interno, sin tomarse en cuenta que mucha veces estas personas que son cambiadas de sus lugares de trabajos no están debidamente aptas para ejercer una nueva función o labor a ellas encomendadas provocando así retrasos en las labores diarias.

"La rotación del personal mide el flujo de los trabajadores entre la empresa u organización y el exterior. Representa la cantidad de personas que entran y salen de la empresa". Así lo confirma (Lacalle Guillermo et al, 2012, pág. 101).

En la hacienda este problema no solo porque afecta el ambiente laboral, sino además la parte económica de estas, ya que debido a la alta rotación que se presenta esto genera un gasto considerable para la organización que es muy difícil de recuperar, debido a que se pierde la secuencia de las tareas las cuales han sido realizadas por diferentes trabajadores lo que ha provocado una baja productividad de banano dentro de la empresa ha implicado también a que la empresa no cumpla con las cantidades de frutas requeridas.

Bibliografía

Barradas, M. (2017). *¡Auxilio! ¡Tengo Estrésss! Soy Profesor: ¡Y Yo También, Y Soy Estudiante!* Estados Unidos: Palibrio.

Berbel, S. (2014). *Directivas y empresarias: Mujeres rompiendo el techo de cristal.* Barcelona: UOC.

Camargo, D. (viernes de enero de 2013). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva.* Colombia.

Casanovas, R., & Josep, J. (2013). *La financiación de la empresa: Cómo optimizar las decisiones de financiación para crear valor.* Barcelona: PROFIT.

Cooper, C. (Domingo de Enero de 2018). Sobrepoblación. *Metro Ecuador*.

Cortelezzi, E. (2013). *Buenos modales. Mejores negocios.* Buenos Aires.

El Economista. (Lunes de Abril de 2017). *El absentismo laboral supone un coste del 6,9% del PIB.*

García , V. (2013). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios. ADGD0210.* Málaga: ic Editorial.

Jimenez, B. (2013). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en el montaje y mantenimiento de instalaciones electricas.* Málaga: ic editorial.

Lacalle Guillermo et al. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.* Editex.

León, M., & Díaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración.* Madrid: Paraninfo.

Pavía, I. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales. ADGG0408.* Málaga: IC editorial.

Piñuel, I., & García, A. (2015). *La evolución del mobbing.* Buenos Aires: Sb editorial.

Torres , J., & Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo.* Barranquilla: Universidad del Norte.

Universidad de León. (2016). *XXVIII Congreso de Marketing. AEMARK 2016 León.* Madrid: Esic.

Conclusión

En el tiempo que duro la entrevista a la Sra. Julia María Medina Rodríguez quien ostenta el cargo de supervisora de recursos humanos de la compañía Bancuber S.A., dentro de la cual está inmersa la finca Eloísa, se evidencio que la problemática principal es la falta de motivación que existe entre los colaboradores, esta problemática influye directamente en el bajo rendimiento, en la displicencia que se da al momento de realizar las tareas encomendadas, por lo que se llaga a la siguiente conclusión:

Dentro de todos los aspectos, la motivación en la finca es muy importante y de gran interés ya que se muestra como un instrumento de gran alcance que tienen los jefes para poder explotar todas las cualidades que tienen cada uno de sus colaboradores y así crear un ambiente laboral muy confortable y bueno, lo que desembocara en día de trabajo muy productivo para todos.

Queda evidenciado también que sin los colaboradores (quienes realmente son el talento humano y el principal motor de cualquier institución) la empresa no va a tener el crecimiento y la productividad esperada, por lo que un personal bien capacitado y muy motivado lograra un incremento y un crecimiento que se verá reflejado en la obtención de los objetivos finales.