

**La Gestión del Talento Humano y su Empoderamiento en empresas Constructoras de Acapulco de Juárez, Gro.**

JIJÓN-CASTRO, Ofelia†, TRIANA-SÁNCHEZ Jorge Luis, BALDOVINOS-LEYVA, Irma\*

Universidad Hipócrates

Recibido: septiembre, A22, A2020; Aceptado A Febrero A9, A2021.

**Resumen**

La constante rotación del personal, muestra la falta de identidad de éstos para con la empresa, provocando un bajo desarrollo de las organizaciones. Empresas constructoras presentan problemas de gestión del talento humano, que van desde cómo encontrar al personal idóneo hasta lograr su permanencia en el mercado. Este tema preocupa a micro, pequeñas y medianas empresas, en el municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero; éstas pueden pasar difíciles momentos en cuanto a la productividad e incluso verse afectadas en su crecimiento; es por ello que este trabajo tuvo como objetivo realizar una investigación bajo la metodología de estudio de caso múltiple con un enfoque cualitativo, en el que los datos obtenidos en las entrevistas, dieron pauta para conocer el nivel utilizado de modelo de gestión para empoderar el talento humano en empresas constructoras; de la localidad: Pavimentos y Construcciones de Guerrero, S.A. de C.V., tiene más de 30 años en el mercado local, regional y nacional, con 200 empleados (entre eventuales y de base), así como Ofer Construcciones, S.A. de C.V., tiene 4 años de constituida legalmente, atiende mercado local y regional, con 15 empleados.

**Palabras clave:** Talento humano, empoderamiento, empresas constructoras

**Abstract**

The constant rotation of personnel shows the lack of identity of these with the company, causing a low development of the organizations.

Construction companies present problems of human talent management, ranging from how to find the right personnel to achieving their permanence in the market. This issue worries micro, small and medium-sized companies, such as in the municipality of Acapulco de Juárez, Guerrero; These can have difficult moments in terms of productivity and even be affected in their growth; That is why the work aimed to carry out an investigation under the multiple case study methodology with a qualitative approach, in which the data obtained in the interviews gave a guideline to know the level used of the management model to empower human talent in construction companies; of the locality: Pavimentos y Construcciones de Guerrero, S.A. de C.V., has more than 30 years in the local, regional and national market, with 200 employees (between temporary and basic), as well as Ofer Construcciones, S.A. de C.V., has been legally constituted for 4 years, serves local and regional markets, with 15 employees.

**Keywords:** Human talent, empowerment, construction companies.

**Citación:** JIJÓN-CASTRO, Ofelia†, TRIANA-SÁNCHEZ Jorge Luis, BALDOVINOS-LEYVA, Irma\* La Gestión del Talento Humano y su Empoderamiento en empresas Constructoras de Acapulco de Juárez, Gro. Foro de Estudios sobre Guerrero. 2020, Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

Correspondencia al Autor ([irmabaldovinos@uhipocrates.edu.mx](mailto:irmabaldovinos@uhipocrates.edu.mx))

† Investigador contribuyendo como primer autor.

**Introducción**

La existencia de un modelo de gestión es el mayor valor de una empresa, se centra en competencias esenciales, es decir su capital intelectual (Alvarado, Varas, Sánchez 2012).

Lo cual permite establecer que en las empresas constructoras, es necesario utilizar un modelo de gestión, debido a que para su crecimiento y permanencia en la industria. particularmente en el estado de Guerrero, éstas, en su mayoría trabajan sin la implementación de un modelo que les permita favorecer las actividades de su personal; en la actualidad, presentan problemas graves de selección y retención de personal; tal es el caso que vive la constructora Pavimentos y Construcciones de Guerrero, S.A. de C.V., empresa que, aunque se ha mantenido en el mercado por más de treinta años, ha tenido que vivir constantemente con problemas administrativos por la rotación de su personal, lo cual hace difícil el cumplimiento en tiempo de sus obras.

Por ello, la iniciativa de hacer una revisión sobre lo que ha registrado en este mismo sentido Ofer Construcciones, S.A. de C.V., que tiene pocos años en el mismo ramo.

Constantemente se escuchan temas que tienen que ver con la industria de la construcción; nuevos desarrollos comerciales o de vivienda, puentes, presas, nuevos caminos que unen ciudades, hospitales, escuelas.

Pero existen pocos registros sobre el impacto que tiene este sector en la vida diaria del estado de Guerrero, en especial del Municipio de Acapulco, debido a que es la ciudad con una mayor oportunidad para la realización de obras.

Esta industria es una de las actividades importantes para el crecimiento económico de cualquier país, al satisfacer todas las necesidades de infraestructura, hablando particularmente de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), indica que esta industria emplea a más de 3.9 millones de personas, y

contribuye con un 9% al empleo total de la nación (INEGI 2019); el personal ocupado en el sector registró un incremento de 0.4% en febrero de 2019 frente al mes inmediato anterior. Por otro lado, debido a la interacción con otros sectores productivos, beneficia a 60 ramas industriales (proveedores directos), incrementando así los niveles de desarrollo económico.

El sector de la construcción. ocupa el segundo lugar dentro de las actividades económicas secundarias que más aportan a la economía nacional y de Guerrero, después de la manufacturera, tan solo el último trimestre del 2019 aportó 1,331,340 millones de pesos, lo cual representa un 8% del Producto Interno Bruto nacional. (INEGI, 2019).

A pesar de su relevancia macroeconómica, para empresas constructoras cada día es más desafiante sobrevivir en este mundo globalizado; en el que enfrentan como principales retos los acelerados cambios tecnológicos, mayores precios de los insumos, nuevos materiales, las biotecnologías, y por supuesto la mala situación económica imperante en el país, sin dejar de mencionar que el estado de Guerrero no es la excepción, a pesar de presentarse nuevos desarrollos para el sector turismo, así como para la infraestructura de servicios para la población local.

La competencia que se vive en éste sector obliga a las empresas a tener que aumentar su capacidad financiera y competitiva, para poder mantenerse, sobre todo cuando se habla de empresas pequeñas y medianas, quienes en este caso carecen de solvencia económica suficiente para enfrentar los retos en cuanto poder financiar los avances de sus obras.

**Artículo**

Desarrollo Humanístico y Social

En esta marcada competencia, los gerentes podrían enfocarse en la capacitación de su talento humano (Mantuano 2017), debido a que detrás de esta industria se encuentran millones de personas que hacen posible la realización de los proyectos constructivos. Por lo tanto, el papel que juega la gestión del talento humano tiene cada vez un mayor impacto en la permanencia de una organización.

**Objetivos**

El objetivo principal de esta investigación, es identificar el impacto que ejerce en una empresa constructora de reciente creación, contar con un modelo de gestión para el empoderamiento de su talento humano.

**Metodología a desarrollar**

El enfoque a utilizar en la presente investigación es un estudio de caso múltiple con un enfoque cualitativo (Álvarez, Jurgenson 2003); dicha configuración se debe a que esta investigación se enfoca en comprender fenómenos, explorándolos desde la perspectiva del personal de las empresas estudiadas en un ambiente natural y en relación con su contexto.

Dicho de otra forma, las investigaciones cualitativas se basan más en la lógica y proceso inductivo (explorar y describir y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.8, 11). (Patton 2011), por otro lado, define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 367).

Por ello, para atender este trabajo, el investigador se encuentra directamente relacionado con el problema en cuestión, por colaborar en la empresa Ofer Construcciones, S.A. de C.V. y toma en cuenta sus propias realidades además de favorecer la inducción del personal que participará en las entrevistas

Además, este enfoque se recomienda “cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico” (Marshall 2011; Preissle, 2008).

El estudio de caso múltiple implicará el análisis de las similitudes, diferencias o patrones de dos empresas que comparten en común una misma actividad (Calderón 2008); Pavimentos y Construcciones de Guerrero, y Ofer Construcciones, dos empresas del mismo ramo con similitudes, pero a la vez con grandes diferencias, debido a que por su número de empleados la primera se clasifica como empresa grande y la segunda de las mencionadas como pequeña empresa.

El investigador en este estudio obtuvo la información, quien para la recolección de datos utilizó la entrevista semiestructurada, para ayudará a recabar todos los datos necesarios para la comprensión y análisis de los aspectos dentro de las mismas. (Hernández, Fernández y Baptista 2014) indican que “Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información” (p.403).

El entrevistador ajusta su comunicación a las normas y lenguaje del entrevistado. Por otro lado, también la observación directa servirá de apoyo para que el investigador reconozca las vivencias tal como fueron o son sentidas y experimentadas por los entrevistados.

## Artículo

Desarrollo Humanístico y Social

## Foro de Estudios sobre Guerrero

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

En la empresa Pavimentos y construcciones de Guerrero, los perfiles entrevistados fueron dos jefes de área: área técnica y recursos humanos; dos empleados de bajo nivel: una secretaria, y un proyectista del área técnica; y finalmente una exempleada de contabilidad. Mientras que en la empresa Ofer Construcciones, solo se entrevistaron dos perfiles: el jefe del departamento de recursos humanos, y una secretaria de contabilidad.

Las observaciones moderadas se llevaron a cabo también en las dos empresas: participando el encargado de recursos humanos, jefe de área técnica, la secretaria del área del departamento de dirección, trabajador de área técnica y una exempleada de la empresa grande, y en la empresa pequeña se realizó entrevista al encargado de recursos humanos y la secretaria del área contable. Dichas observaciones se realizaron en un tiempo de dos horas aproximadamente, y casi todas en un horario corrido.

Con la intención de establecer el nivel de empoderamiento del talento humano que existe en éstas empresas, mismo que puede entenderse como la capacidad de los trabajadores de tomar decisiones para la solución de problemas, pero a la vez haciéndose responsables de las decisiones tomadas. Robines y Coulter (2014, p. 340) lo definen como “dar a los empleados más autoridad (poder) para tomar decisiones”. Molina (2006 citado en Ríos y Téllez, 2010) por su parte señala que el término empowerment “significa habilitar, conceder, permitir una iniciativa a cierta persona para actuar por sí misma y propiciar la iniciativa en otros”

Además, contribuye a crear la cultura de la calidad, “mediante la interiorización de prácticas de alto rendimiento y mejoramiento de procesos, y facilitando la creatividad e innovación” (Pardo y Diaz, 2014, p. 177).

### Resultados

Los resultados obtenidos en las entrevistas del personal seleccionado de ambas empresas, se presentan a continuación.

La entrevista al jefe del departamento de recursos humanos en la empresa grande, se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa. Fue una entrevista bastante amplia y formal, al principio el entrevistado se notaba un tanto nervioso, pero a medida que la entrevista fue avanzando, él fue soltándose más y sus respuestas también fueron más completas.

Esta fue una de las entrevistas con mayor impacto no favorable, poniendo al descubierto que realmente no es una persona preparada para ocupar el puesto, no solo académicamente, sino que además no tiene un nombramiento formal por parte de la empresa y solo ha tomado cursos y capacitaciones en el ramo contable.

Cabe señalar que el departamento de recursos humanos depende totalmente del departamento de contabilidad, para ello, menciona “para mí todos los departamentos tienen la misma importancia”, cuando él debería de ser el más convencido de la importancia de su área.

Toda vez que una persona que se haga cargo del personal de una empresa, debe tener dominio sobre modelos de gestión, para facilitar la adecuación de la persona a su puesto de trabajo; en el que a quienes se contrate puedan dirigir el desempeño del puesto hacia los objetivos de la empresa, debido a que quienes realmente pueden alcanzar los objetivos estratégicos son las personas.

**Artículo**

Desarrollo Humanístico y Social

**Foro de Estudios sobre Guerrero**

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

La entrevista al jefe del área técnica de la empresa grande, es una persona bastante accesible, muy abierta, con facilidad para comunicarse, demostró ser una persona preparada y conocedora de los temas que se le cuestionaban, el ambiente que se produjo se puede calificar como agradable.

En esta entrevista las situaciones más relevantes que se dejaron ver, fueron la falta de asignación de cargos; el colaborador comentó que serviría de mucho que el personal tuviera un nombramiento acorde a las actividades que realizan, por ejemplo, en su área todos son llamados técnicos, cuando realmente hay quien puede ostentar el cargo de gerente de proyectos, o de concurso; esa es una forma de empoderar a los empleados, “dándole valor a su trabajo además de otorgar remuneración acorde” el entrevistado sostiene que existe mucho talento en sus compañeros.

Así también, los hallazgos importantes fue el hablar de los recurrentes cambios de secretaria que sufre su área, al parecer es uno de los departamentos con mayor deserción de secretarías, esto debido al excesivo trabajo, ante la falta de técnicos tienen que realizarlo ellas, provocando que tengan que trabajar horas extras, lo cual las obliga a dejar el trabajo, situación que demuestra la falta de utilización de un modelo de gestión en la empresa para consolidar el trabajo colaborativo.

La entrevista con la secretaria del departamento de dirección de la empresa grande se llevó a cabo ahí mismo en su departamento, fue una entrevista formal y tranquila; la entrevistada, lleva nueve años en la empresa, a pesar de sentirse agradecida por la oportunidad que le dieron los socios para trabajar, hizo énfasis en la mala administración que tiene la empresa y sugirió tener mayor atención a las áreas de contabilidad y recursos humanos, lo cual vuelve a reflejar que no se cuenta con algún modelo a seguir.

Por su parte, el trabajador del área técnica en la empresa grande mencionó de igual forma y

repitió constantemente que es necesario el pago de un buen salario para todos, en especial para quienes como él tienen que trabajar siempre horas extras, debido al excesivo trabajo que tiene el área, el entrevistado habló con mucha confianza, entrevistarle a solas y fuera de su área ayudó mucho. Habló de no ser valorado y remunerado con un pago justo, considera que es un buen elemento, no tiene libertad de actuar en sus funciones, siendo necesario la reasignación de puestos en la empresa, para mejorar la carga de trabajo, lo cual puede hacer distinciones en el nivel de exigencia con el jefe de su área.

Se realizó entrevista a una exempleada del departamento de contabilidad de la empresa grande, quien laboró durante dos años; esa entrevista fue la más corta de todas, la persona era muy concreta en sus respuestas, ella fue amable y muy precisa en sus respuestas; de lo más relevante que se pudo descubrir fue la falta de oportunidades para el crecimiento de los empleados además de un horario quebrado que a muchos no favorece, siendo estos los motivos que la obligaron a buscar mejorar otro trabajo.

Las entrevistas en la empresa Ofer Construcciones, fueron dos; la primera se le realizó al jefe del departamento de recursos humanos, quien dijo también es el responsable de supervisar el área contable de la empresa, el informante es una persona joven y preparada, tiene una maestría en administración y mucha experiencia en contabilidad por los años que trabajó en su empleo anterior. Él parece ser una persona bastante entusiasta en su trabajo, con mucha energía contestaba lo que se le cuestionaba, y todas sus respuestas fueron muy certeras y con gran seguridad; la entrevista se llevó a cabo en un restaurante de la ciudad, en un ambiente de total tranquilidad y confianza.

**Artículo**

Desarrollo Humanístico y Social

**Foro de Estudios sobre Guerrero**

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

De los hallazgos más relevantes que se pudieron obtener en esta entrevista, fueron la importancia que la empresa le da a sus colaboradores, desde pagar a tiempo la nómina, hasta capacitarlos cada vez que es posible, dentro y fuera del Estado; esto habla bien de una empresa que apenas comienza, en ocasiones no lo hacen por no gastar el poco capital que puede ser utilizado en otros aspectos; comentó que ellos lo ven como una inversión para la empresa misma. Comentó que el departamento de recursos humanos es el encargado de la vida de los empleados dentro de la empresa, donde no solo se encargan de pagar sino de estar pendiente de lo que el empleado necesite para complementar su vida laboral y familiar.

La secretaria del área contable de esta empresa, por su parte, dijo que en la empresa tienen buena relación laboral, tiene un horario corrido, eso le ayuda mucho a ella para poder compartir su tiempo con su familia en casa, que la relación con su jefe inmediato es de respeto al igual que con los socios de la empresa.

Habló de una cena que se lleva a cabo a fin de año y de los buenos comentarios que sus compañeros de trabajo reciben en las dependencias para las cuales trabajan, sobre el cumplimiento que tienen en las obras.

Calificó a su departamento como un área con mucho trabajo, tanto que en ocasiones tienen que comer en la oficina hasta con los jefes de la empresa, debido a que tienen mucho trabajo además de que los socios también están presentes; eso, ella lo toma como parte de la convivencia que hay entre compañeros.

En la empresa prácticamente todos son hombres y ella es la única empleada, a pesar de ello, dice tener buena relación con los demás, esta entrevista se llevó a cabo en su oficina a solas en su horario de salida, una entrevista en un ambiente tranquilo y en un tiempo corto, pues la trabajadora se dedicó a contestar exactamente lo que se le preguntaba sin dar más detalles al respecto.

Los tres trabajadores tienen buena relación laboral, hay organización, visten adecuadamente, son puntuales, y están en constante interacción. En cuanto a cultura organizacional, puede decirse que sí hay, porque el trato es igual con todos los colaboradores de la empresa. Por lo tanto, habrá más condiciones de lograrse el empoderamiento de los empleados en un mediano plazo, es un lugar pequeño, acondicionado para oficina y tiene todos los servicios, equipos y materiales para su funcionamiento.

Ofer Construcciones es una empresa nueva y debido a ello no cuenta con instalaciones propias, las oficinas están acondicionadas y son accesibles en una casa habitación en la ciudad de Acapulco.

Por lo que de acuerdo a la información obtenida en cada una de las entrevistas se puede establecer que existen grandes diferencias en cuanto a la gestión del talento humano de ambas empresas de Acapulco.

Mientras que para Pavimentos y Construcciones de Guerrero, puede demostrarse que no cuenta ningún modelo de gestión para su personal, además de ser una gran empresa por el número de personal que tiene, quienes además no se sienten parte de la empresa porque observan la falta de orden en sus actividades y finalmente opinan tener una mala remuneración lo cual facilita el que busquen otras alternativas para su desarrollo y ser empoderados por organismos que lo faciliten.

## Artículo

Desarrollo Humanístico y Social

Foro de Estudios sobre Guerrero  
Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

Por otro lado, se pudo demostrar que Ofer Construcciones, trabaja de forma ordenada, que su personal siente agrado de pertenecer a ella, se muestran motivados, lo cual facilita la implementación de un modelo de gestión para el talento humano, además de permitir el empoderamiento de quienes laboran en ella, y que puede facilitar el desarrollo tanto del personal como de la empresa.

Como parte de la comparativa realizada sobre los datos más sobresalientes de las diferencias y similitudes que tienen las empresas analizadas, mismo que se puede visualizar en la siguiente figura. (Figura 1).

### Anexos

	Palmaritos / Construcciones de Guerrero	Ofer Construcciones
<b>Similitudes</b>	Empresa Guerrerense con base en Acapulco	
	Cursos de Ingeniería Civil	
	Objetivo principal permanecer con éxito en el mercado	
	El 90% de la obra que ejecutan es pública	
<b>Diferencias</b>	Horario cubierto de 8 A.M. a 3 P.M. y de 6 P.M. a 8 P.M.	Horario cubierto de 8 A.M. a 3 P.M.
	Empresa grande (más de 200 empleados)	Empresa pequeña (17 empleados)
	Organigrama estructural de la empresa con 5 departamentos	Organigrama estructural de la empresa con 2 departamentos
	Capacidad financiera para proyectos	No tiene suficiente capacidad financiera para proyectos grandes
	Instalaciones propias	No cuenta con instalaciones propias
	Equipo y maquinaria pesada propia	Solo algunos equipos propios
	Pasivos considerables	Sin pasivos
	Realiza obra dentro y fuera del Estado	Trabaja solo dentro del Estado
	Encargado de recursos humanos (no adscrito)	Jefe de recursos humanos (con perfil adscrito)
	Relación de personal fuera de lo normal	Sin relación de personal
	Los empleados no son capacitados en áreas de su contratación	Solo personal capacitado dentro de las áreas de trabajo
	El talento humano recibe muy poca capacitación y es selectiva	El talento humano es capacitado constantemente

Figura 1.-Comparativa sobre similitudes y diferencias en empresas analizadas.-Elaboración propia

### Agradecimiento

Se le agradece a la Universidad Hipócrates por el apoyo otorgado para el desarrollo y realización de la investigación, así también al Dr. Jorge Luis Triana Sánchez y M.C. Irma Baldovinos L., por toda su gran disponibilidad y empatía para aportar sus conocimientos para la mejora y realización del trabajo.

### Contribución

La investigación contribuye a que a partir del estudio comparativo realizado, es urgente implementar un modelo de gestión para la empresa Construcciones y Pavimentos de Guerrero, con la finalidad de que la organización de sus trabajadores sea eficiente y exista una mejor armonía en la realización de sus tareas diarias así como en el momento en el que exista una mayor carga de actividades por convocatorias en las que debe participar, lo cual beneficiará en un mejor ingreso para todos.

Por otro lado, para la empresa Ofer construcciones, que es de reciente creación, se ha podido constatar la buena armonía de su talento humano lo cual favorece preferentemente para la implementación de su modelo de gestión además de poder alcanzar el empoderamiento de su personal en el corto plazo, fomentando la capacitación para mantenerse actualizados dentro del ramo de la construcción, lo cual favorecerá su posicionamiento en el mercado.

***Conclusiones***

En función de la metodología planteada, el trabajo de campo, el análisis de resultados, además de la hipótesis planteada al inicio del estudio se sostiene de manera contundente. Contar con un modelo de gestión evitará en gran medida problemas administrativos futuros, pero hay que señalar que, dada las condiciones financieras y materiales de las empresas en las que se realizó la investigación sobre todo el Pavimentos y Construcciones de Guerrero no cuenta con un modelo de gestión del talento humano además de no tener una subdivisión de trabajo definida para cada puesto, lo cual provoca que no se cuente con un talento humano empoderado, solo trabaja de acuerdo a las necesidades del día o proyecto. La recomendación es la implementación de un modelo de gestión en base a las necesidades de la actividad y tamaño de la empresa, debido a que tiene un elevado número de personal sin que tenga un control eficiente de sus colaboradores.

Así también, derivado de este hallazgo en la empresa Pavimentos y Contrucciones de guerrero, se puede identificar que el impacto que tendrá la utilización de un modelo de gestión en la empresa de reciente creación Ofer Construcciones, será indispensable para el empoderamiento del talento humano, será positivo.

La importancia que esto, representa ayuda a la permanencia y sobre todo al éxito empresarial, es evidente que la empresa debe prevenir dichas acciones, gestionando el talento humano con anticipación, considerando no dejar en manos de cualquier persona los procesos de gestión del talento humano y cultura organizacional además puede permitirle implementar un plan estratégico que le permita crecer y supervisar sus resultados en el corto y mediano plazo.

**Artículo**

Desarrollo Humanístico y Social

**Foro de Estudios sobre Guerrero**

Mayo 2021- Abril 2022 Vol.9 No.1 204-212

**Referencias**

- Alvarez, J. I., y Jurgenson, G. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología* ( 1ra ed.). México: Paidós Mexicana.
- Alvarado A., L., Varas, P. M., y Sánchez T. L. (2012). Diseño de modelo de gestión estratégica aplicado al sector de la construcción: Impacto de las agrupaciones empresariales. *Rvista de la Construcción*, 11(1), 5-15.
- Benegas C. P., y Alarcón, L. F. (1997). Gestión estratégica proactiva en empresas constructoras nacionales. *Revista ingeniería de la construcción*, pp. 47-55.
- Calderón, H. G. (2008). *Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana*. Bogota: Univerdad Nacional de Colombia.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a edición), México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadista y Geografía INEGI. (2019). Recuperado el 8 de Mayo de 2019, de Banco de Información Economica: <http://www.inegi.org.mx>
- Mantuano, C. A. (2017). *Propuesta de un modelo de un Modelo de Gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de jabonería de una Empresa Industrial de la ciudad de Manta*.
- Pardo Enciso, C., y Diaz Villamizar, O. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogota D.C. Suma de negocios*, 44
- Ríos Manrique, M., y Téllez Ramíre, M. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. Contaduria y administración* (231).
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.