

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI EXTENSION “EL CARMEN”**



**Ulearn**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**TITULO**

Planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la  
empresa Medianatural Cía. Ltda.

**AUTOR**

López Vélez José Miguel

**TUTOR**

Eco. Juan Andrés Mejía Almenaba, Mba

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA EL CARMEN DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 2 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

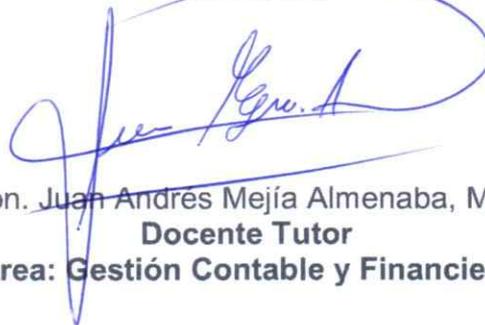
Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, bajo la autoría de la estudiante **López Vélez José Miguel** legalmente matriculada en la carrera de Contabilidad Y Auditoria, período académico 2024 (2), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es *“Planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa MEDINATURAL CIA. LTDA.”*.

La investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

El Carmen, 23 de diciembre del 2024.

Lo certifico,



Econ. Juan Andrés Mejía Almenaba, MBA.

**Docente Tutor**

**Área: Gestión Contable y Financiera**



**UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ**

**EXTENSIÓN EL CARMEN**

**APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Trabajo de Titulación con modalidad Proyecto de Investigación, titulado "La planificación del Talento Humano y su incidencia en el crecimiento Interno de la Empresa Medinatural Cía. Ltda.", cuyo autor es José Miguel López Vélez de la Carrera de Contabilidad y Auditoría y como Tutor de Trabajo de Titulación el Eco. Juan Andrés Mejía Almenaba, MBA

El Carmen, 29 de enero de 2025

Ing. Henry Marcelino Pinargote Pinargote. Mg.  
Presidente del tribunal de titulación

Ing. Paulina Annabel Alcivar Cedeño, Mg.  
Miembro del tribunal de titulación

Ing. Francisco Xavier Proaño Campuzano, Mg.  
Miembro del tribunal de titulación

Uleam



## DECLARACIÓN DE AUTORIA

La responsabilidad de este proyecto de Titulación: **“LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CRECIMIENTO INTERNO DE LA EMPRESA MEDINATURAL CIA. LTDA.”** corresponde exclusivamente a **LÓPEZ VÉLEZ JOSÉ MIGUEL** con C.I 2300276538 y los derechos patrimoniales del mismo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El Carmen – Manabí

Autor

**LÓPEZ VÉLEZ JOSÉ MIGUEL**  
C.I 2300276538

Uleam

## Dedicatoria

"Este trabajo es el fruto de un largo camino lleno de esfuerzo y dedicación. Por ello, quiero dedicarlo en primer lugar a Dios quien me ha dado la fuerza y la sabiduría necesarias para superar los obstáculos. A mi madre, mi primera maestra y confidente, por enseñarme la importancia de la perseverancia y la dedicación. A mis abuelas, quienes me inculcaron el valor de la humildad y la generosidad. A mis tíos, por sus sabios consejos y su apoyo incondicional. A mi hijo, mi motivación para seguir adelante. A toda mi familia, por ser mi refugio y mi fortaleza. A mis amigos, por compartir conmigo las alegrías y las dificultades de este camino.

## **Agradecimiento**

“Con profundo agradecimiento, hacia Dios quien me ha permitido crecer como persona y alcanzar mis metas. A mi madre, quien siempre me decía que podía lograr cualquier cosa que me propusiera. A mi hijo, por su sonrisa que ilumina cada día. A mis abuelas, quienes con sus oraciones me han acompañado en cada paso. A mis tíos, por sus palabras de aliento, sus consejos y su apoyo infinito. A toda mi familia, por su apoyo incondicional. A mis amigos, por compartir conmigo cada momento de esta travesía. A mis maestros, quienes han sido mis guías y mentores en este proceso. Gracias a todos ustedes, este logro es posible.”

# INDICE

Introducción .....	1
CAPITULO I .....	2
1. Antecedentes .....	2
1.1. Tema de investigación .....	2
1.2. Problema .....	2
1.3. Solución al problema.....	2
1.4. Formulación del problema .....	3
1.5. Objetivos de la investigación.....	5
1.5.1. Formulación del objetivo de la investigación .....	5
1.5.2. Formulación de los objetivos de la investigación .....	5
1.6. Formulación de la hipótesis .....	6
1.6.1. Hipótesis.....	6
1.6.2. Hipótesis específicas .....	6
1.6.3. Delimitación .....	6
1.6.4. Delimitación Espacial .....	6
1.6.5. Delimitación Conceptual.....	6
1.7. Justificación.....	7
CAPÍTULO II .....	8
2. Marco Teórico .....	8
2.1. Planificación del Talento Humano.....	8
2.1.1. La planificación.....	8
2.1.2. Gestión del Talento Humano .....	8
2.1.3. El objetivo de la gestión del talento humano .....	10
2.1.4. El modelo de Zayas (1996) .....	11
2.1.5. Administración estratégica del talento humano .....	20
CAPITULO III .....	21
3. Metodología de la Investigación .....	21
3.1. Localización .....	21
3.2. Tipo de investigación .....	21
3.3. Población.....	22
3.4. Muestreo y toma de muestras.....	22
3.5. Técnicas de Recolección de datos.....	23
3.6. Herramientas para el procesamiento de datos .....	25
CAPITULO IV .....	26
4. Propuesta .....	26
4.1. Estrategia para potenciar el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda.....	26
CAPÍTULO V .....	32

4. Análisis e Interpretación de Resultados .....	32
4.1. Encuesta .....	32
1.1 Comprobación de hipótesis .....	54
Hipótesis Especificas .....	54
Conclusiones .....	55
Recomendaciones .....	56
Bibliografía .....	57
ANEXOS .....	59

## Resumen

La investigación se enfoca en la planificación del Talento Humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda., en la ciudad Santo Domingo de los Tsáchilas. La investigación realizada es de tipo descriptiva y el enfoque a utilizarse es mixto, es decir, tanto cualitativa como cuantitativa para obtener mejores resultados. La planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. le permitirá contar con una estructura consolidada basada en reglamentos y procedimientos que deben acatar los colaboradores, para así lograr un crecimiento interno óptimo que permita tomar las mejores decisiones a nivel gerencial lo que permita garantizar el cumplimiento de sus metas. A través del análisis de los resultados, se infiere que el establecimiento de una Planificación del Talento Humano óptima permite la medición, control y evaluación estratégica de la empresa Medinatural Cía. Ltda., ya que la carencia de una planificación y gestión administrativa no permiten el cumplimiento eficiente y eficaz de las metas y proyectos concebidos por la organización. Para la investigación realizada se contó con la colaboración de los funcionarios responsables del área de Talento Humano y demás colaboradores en general de la empresa a través de una encuesta que permitirá detectar las falencias, con la finalidad de mejorar y aumentar el desarrollo del talento humano de la empresa.

**Palabras claves:** Talento humano, Gestión, plan estratégico, planificación.

## **Abstrac**

The research focuses on Human Talent planning and its impact on the internal growth of the company Medinatural Cía. Ltda. in the city of Santo Domingo de los Tsáchilas. The research conducted is descriptive and the approach to be used is mixed, i.e., both qualitative and quantitative to obtain better results. The planning of human talent and its impact on the internal growth of the company Medinatural Cía. Ltda. will allow it to have a consolidated structure based on regulations and procedures to be followed by the collaborators, in order to achieve an optimal internal growth that allows making the best decisions at the managerial level, which will guarantee the fulfillment of its goals. Through the analysis of the results, it is inferred that the establishment of an optimal Human Talent Planning allows the measurement, control and strategic evaluation of the company Medinatural Cía. Ltda., since the lack of planning and administrative management does not allow the efficient and effective fulfillment of the goals and projects conceived by the organization. For the research carried out, we had the collaboration of the officers responsible for the Human Talent area and other collaborators in general of the company through a survey that will allow us to detect the shortcomings, with the purpose of improving and increasing the development of the human talent of the company.

**Keywords:** Human talent, Management, strategic plan, planning.

## **Introducción**

La Planificación Del Talento Humano se ha convertido en un elemento fundamental de una organización, debido a que el logro de las metas depende en gran medida de cómo la gerencia utiliza los recursos humanos, materiales y financieros en cada proceso que se realiza.

La presente investigación tiene por finalidad analizar la planificación del talento y su incidencia en el Crecimiento Interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La investigación realizada consta de cinco capítulos:

El Capítulo I se refiere al problema de investigación y consta del tema del proyecto, su planteamiento, formulación y delimitación, e incluye el análisis crítico, pronóstico, justificación y objetivos. investigación Describe los principales elementos que contienen una descripción completa del problema abordado en el estudio.

El Capítulo II tiene por objeto un marco teórico construido según fundamentos teóricos, filosóficos y jurídicos; También se mencionan categorías clave, presentadas como constelaciones de ideas para cada variable, además del marco conceptual, hipótesis e indicaciones de las variables.

El Capítulo III corresponde a la metodología de la investigación, que consta de los diversos métodos y técnicas que posibilitan la recolección eficaz de datos, y se compone de la categoría y tipo de trabajo de investigación, que a su vez comprende la base de datos, la operatividad de las variables, la información plan de recogida y descripción de su tratamiento y análisis.

El Capítulo IV contiene la propuesta como plan de acción de acuerdo con el análisis sobre la planificación del talento humano realizado a través de los lineamientos de la empresa Medinatural Cía. Ltda. de la ciudad de Santo Domingo.

El Capítulo V se centra en el análisis e interpretación de los resultados y consta de su análisis e interpretación y comprobación de hipótesis. Este capítulo desarrolla resultados relevantes en base a la encuesta a los empleados de Medinatural Cía. Ltda. para tomar decisiones útiles para la misma.

## **CAPITULO I**

### **1. Antecedentes**

#### **1.1. Tema de investigación**

“La planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda.”

#### **1.2. Problema**

La escasez de procedimientos eficientes en la planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno en la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### **1.3. Solución al problema**

Medinatural Cía. Ltda. es una empresa ecuatoriana que inició sus operaciones en el año de 1985 con la marca comercial “El Arbolito” en la ciudad de Piñas, provincia de El Oro. En el año 1992 el negocio se traslada a la ciudad de Santo Domingo y en esta próspera, se expande hasta la actualidad, abriendo locales ubicados en las principales calles de la localidad. (Medinatural, 2020)

A finales del año 2013 se fundó la compañía Medinatural, la cual engloba ocho centros naturistas propios y dos centros naturistas franquiciados. Actualmente, se apertura más centros naturistas y se inició con la venta de franquicias a nivel nacional.

El giro de negocio de Medinatural Cía. Ltda., es la compra y venta de productos naturales y medicina alternativa. El tipo de mercado al que se dirige es en especial a la clase económicamente baja, pero en la actualidad hay una tendencia de consumo por parte de la clase alta. El crecimiento de la demanda de la medicina natural es tanto a nivel nacional como internacional debido al

desarrollo científico de este tipo de medicina, particularmente en nuestro país desde hace cinco años atrás, los productos de medicina natural han venido obteniendo sus respectivos registros sanitarios, así se brinda al consumidor final productos de mejor calidad.

La planificación del talento humano es en la actualidad uno de los principales factores del crecimiento interno y externo de la empresa, pues con su ayuda se puede lograr todo lo que se proponga estableciendo metas, estrategias y un tiempo determinado. En ocasiones surgen problemas administrativos que están directamente relacionados con las habilidades humanas, debido a que los directivos carecen de la exigencia de los colaboradores, la misma que incide directamente en el logro de las metas propuestas por la unidad.

El problema de la empresa Medinatural Cía. Ltda. es la falta de medidas efectivas implementadas de acuerdo a la planificación del talento humano, lo que no permite implementar a cabalidad los proyectos planificados de la empresa.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo incide la planificación del talento humano en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cia Ltda.?

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Planificación del Talento Humano	Subsistema Organizativo	• Planificación Estratégica	B1
		• Misión	B2
		• Objetivos	B3
		• Métodos de Dirección	B4
		• Administración de Salarios	B5
		• Seguridad Laboral	B6
	Subsistema de Selección y Desarrollo	• Reclutamiento	B7
		• Selección	B8
		• Formación	B9
		• Capacitación	B10
		• Desarrollo	B11
	Subsistema Social	• Capacitación	B12
		• Desarrollo	B13
		• Desarrollo	B14
Esferas:			
• Cognitiva			
• Afectiva			
• Social			

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Crecimiento Interno	Estrategias de especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetración de mercado</li> <li>• Desarrollo del mercado</li> <li>• Desarrollo de productos</li> </ul>	B11 B12 B13
	Estrategias de diversificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversificación horizontal</li> <li>• Diversificación vertical</li> <li>• Diversificación heterogénea</li> </ul>	B14 B15 B16

## 1.5. Objetivos de la investigación

### 1.5.1. *Formulación del objetivo de la investigación*

Analizar la planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.

### 1.5.2. *Formulación de los objetivos de la investigación*

- Desarrollar el sistema organizacional de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.
- Determinar los parámetros del sistema de selección y desarrollo de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.
- Establecer el sistema social de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.
- Examinar el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.

## **1.6. Formulación de la hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis**

La implementación de la planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es buena.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- El desarrollo del sistema organizacional de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es bueno.
- El establecimiento de los parámetros del sistema de selección y desarrollo de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es bueno.
- El cumplimiento de normas y políticas basados en el sistema social de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es bueno.
- El crecimiento interno empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es bueno.

### **1.6.3. Delimitación**

La investigación se llevará a cabo en la Empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo.

### **1.6.4. Delimitación Espacial**

La investigación será de campo y descriptiva, por lo que la recolección de datos y la investigación se realizará en la empresa Medinatural Cía. Ltda.

### **1.6.5. Delimitación Conceptual**

**Objeto de estudio:** Planificación del Talento Humano.

**Campo de Acción:** Empresa Medinatural Cía. Ltda.

**Cantón:** Santo Domingo de los Colorados

## **1.7. Justificación**

En un mundo globalizado, competitivo y lleno de nuevos desafíos y oportunidades, las organizaciones actuales comienzan a distinguirse principalmente por el potencial del talento humano. Esto implica realizar una gestión óptima del talento humano desde el reclutamiento hasta el retiro, lo cual es fundamental para cualquier organización. Para ser competitivos y prósperos, es necesario contar con el personal adecuado teniendo en cuenta la estructura y cultura organizacional de cada organización.

La Planificación del Talento Humano y su incidencia en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. le permitirá a la misma contar con una evaluación de los procedimientos ejecutados y tomar los correctivos correspondientes ante las anomalías detectadas, y por ende que no se vea mayormente afectado el logro de los objetivos.

El objetivo principal de la Planificación del Talento Humano es contar con una estructura basada en reglamentos, procedimientos que van enfrentando el desarrollo de los empleados que laboran en la entidad, además creará un sistema de responsabilidad y autonomía directa entre los trabajadores al cumplir sus labores en cada una de las áreas que componen la empresa

Los fines y propósitos de contar con una óptima planificación del talento humano son mantener un alto nivel de responsabilidad con aptitudes directas entre la gerencia y los empleados.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1. Planificación del Talento Humano**

##### ***2.1.1. La planificación***

"La planificación implica identificar y analizar la situación actual de una organización o sociedad, predecir o pronosticar la situación futura de esa organización, establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo, un marco temporal para abordar los problemas identificados y planificar las actividades y recursos necesarios para alcanzar los objetivos planteados" (Restrepo, 2008).

Desde esta perspectiva, se puede decir que la planificación es un proceso de gestión orientado al uso eficaz y eficiente de los recursos disponibles de una sociedad u organización. El proceso de organizar, gestionar y controlar.

##### ***2.1.2. Gestión del Talento Humano***

La gestión del talento humano (GTH) es un conjunto de principios y prácticas necesarios para gestionar aspectos de la gestión de personas en el lugar de trabajo, incluidos los procesos de reclutamiento, selección, compensación, desarrollo y gestión del desempeño, retener y monitorear al personal. (abril de 2018)

La gestión del talento humano es un conjunto de principios que guían las acciones de las personas que trabajan en una organización. Desde sus inicios, la gestión del talento humano ha experimentado una evolución, principalmente desde el proceso de industrialización clásico (1900-1900).

1950) fue el período en el que la gestión de recursos humanos evolucionó hacia una relación laboral que enfatizaba estándares y control estrictos. Posteriormente, en la era de la industrialización moderna (1950-1990), nació el sistema clásico de gestión de recursos humanos, centrado en los objetivos organizativos de la gestión empresarial, y finalmente nació la era de la información (1990-presente), ahora llamada. Gestión del Talento Humano. Se empezó a mencionar, con énfasis en la libertad y el compromiso motivacional. El aporte estratégico es algo que los jefes de departamento deben aprender y aplicar en la práctica, tratando de implementarlo de manera efectiva utilizando todos los mecanismos y métodos disponibles; La función de talento humano es responsable de los aportes estratégicos. Esta estrategia requiere un trabajo continuo en pruebas y preparación ambiental general para lograr resultados óptimos.

“Desarrollo del talento humano nos explica que el término recursos humanos implica que las personas tienen capacidades que impulsan el desempeño de la organización, junto con otros recursos como el dinero, los materiales, la información y en general la tecnología. Las organizaciones exitosas son proclives a reunir diferentes tipos de personas para lograr un propósito común. Esta es la esencia del desarrollo del talento humano, llámese también administración de recursos humanos”. (Torres Hernández, 2007)

En las organizaciones, las unidades de gestión de recursos humanos no siempre establecen normas que se deben seguir porque muchas veces estas instrucciones provienen del consejo directivo o del director general; o a su vez instalado de forma tradicional. Incluso en estos casos, el gerente tiene talento humano.

Las personas siempre deben tener su propio criterio y tratar de darles los consejos y orientaciones más adecuados. (De Lucas, 2005)

A veces las organizaciones se gestionan empíricamente utilizando estrategias y actividades previamente implementadas porque, de hecho, han contribuido mucho a la empresa.

Algunas de las técnicas de GTH se utilizan directamente en humanos; otros los abordan indirectamente, a través de posiciones tomadas o mediante planes o programas específicos o globales. (Chiavenato I., Gestión de Recursos Humanos, 2000)

### ***2.1.3. El objetivo de la gestión del talento humano***

El talento humano se considera un activo básico de un negocio; por lo tanto, debe ser más coherente y demostrar el interés de los empleados. La gestión del talento humano es una función que permite a las organizaciones colaborar eficazmente entre los empleados para lograr los objetivos organizacionales.

Según (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2002): “Los objetivos de la gestión de personas son muy diversos. La gestión de talento humano debería contribuir a mejorar el desempeño organizacional a través de lo siguiente:

1. Colaborar con la organización a alcanzar sus objetivos y misión. La función de RRHH es un elemento fundamental de una organización moderna. Es imposible imaginar la función de RRHH sin el conocimiento de las operaciones de negocio de la organización.

2. Proporcione a su organización empleados bien capacitados y motivados: un elemento fundamental de la motivación humana es valorar a las personas por su trabajo, y no solo el uso del dinero constituye el elemento de la

motivación humana. Para aumentar la productividad, las personas deben sentirse equitativas respecto de las recompensas que reciben.

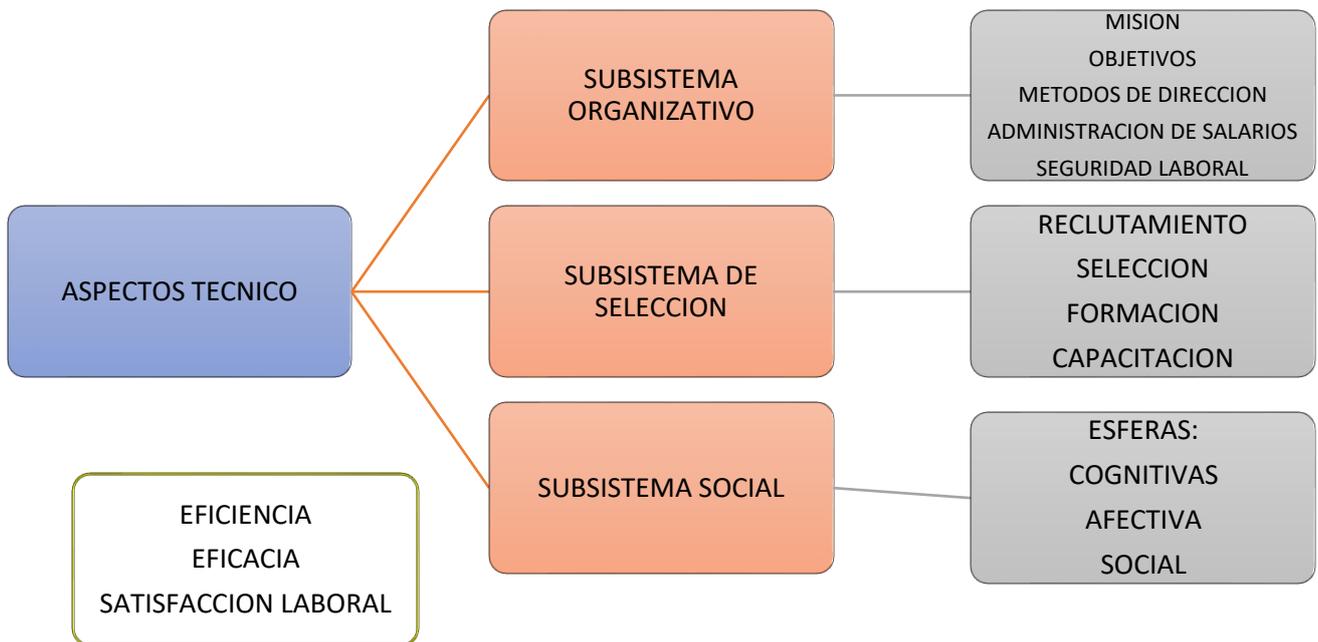
3. Gestionar el cambio: Las últimas décadas han sido un período de rápidos cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y las tendencias traen consigo enfoques nuevos, más flexibles y dinámicos que deben adoptarse para garantizar la supervivencia de la organización".

El objetivo de la gestión del talento humano es identificar las necesidades de la organización para mejorar sus recursos humanos en el corto, medio y largo plazo, considerar el potencial laboral existente dentro de la organización. y aplicar estrategias de cambio para lograr el crecimiento organizacional, mejorar el perfil y características de los empleados para que se puedan alcanzar las metas trazadas.

#### **2.1.4. El modelo de Zayas (1996)**

Se enfatizó la naturaleza sistémica del GTH, lo que implica la interdependencia de tres subsistemas: el subsistema organizacional, el subsistema de selección y desarrollo de personal, el subsistema creado por el hombre y el subsistema de recursos humanos que establece. A partir de la determinación de la misión, la determinación de metas y la estructura de gestión organizacional, es decir, el diseño de puestos mediante el análisis y descripción de puestos y ocupaciones; A partir de ahí, determinar sus necesidades y requerimientos, así como las características que deben tener los empleados. Todo esto servirá como base para determinar las fuentes de reclutamiento, los métodos de selección, capacitación y desarrollo del personal, decidir las características del personal que ingresa a la

organización y las relaciones que se establezcan. La mayoría de los modelos actuales de gestión del talento humano enfatizan la tecnología, los procesos y la función, dejando una atención fragmentada a las personas y las relaciones que conforman el subsistema social. Este subsistema puede considerarse el sistema más dinámico, y al mismo tiempo representa el corazón del GTH, ya que es producto de la interacción entre la organización, las políticas, principios y métodos y las personas para lograr las metas trazadas de manera eficaz y eficiente. para alcanzar altos niveles de satisfacción laboral. (abril de 2018)



## **2.1.4.1. Subsistema Organizativo**

### **2.1.4.1.1. Planificación estratégica**

“Es el arte o técnica de conocer la organización, a fin de determinar sus principales problemas, causas, efectos y alternativas para actuar con anticipación a la dinámica del entorno. El diagnóstico estratégico es función fundamental de gestión de cuyos resultados se determina la matriz de segmentación como estrategia corporativa de la organización y la forma de actuar en dichos segmentos mediante las tácticas organizacionales previo estudio de las capacidades, recursos y potencialidades de la organización” (Trujillo Roy Rimberty Rodriguez, 2018)

### **2.1.4.1.2. Elementos de la planificación estratégica**

La planificación estratégica es el proceso a través del cual se declara la visión y la misión de la empresa, se analiza la situación interna y externa de esta, se establecen los objetivos generales, y se formulan las estrategias y planes estratégicos necesarios para alcanzar dichos objetivos. (Noriega)

Según (Noriega) tenemos lo siguiente:

**1. Declaración de la visión:** La visión es una guía que señala el camino que la empresa recorrerá en el futuro, definiendo su aspiración de transformación. El ejercicio de visualizar el estado futuro ideal se realiza en conjunto con el equipo.

**2. Declaración de la misión y establecimiento de valores:** La misión de la empresa es su razón de ser, su propósito. Pregúntese a usted y a su equipo qué creen que el cliente espera de su empresa y exprésenlo en una lluvia de ideas, sin incluir las palabras calidad, precio y servicio, ya que son

comodines frecuentemente utilizados, jerarquice las ideas de cada miembro del grupo para llegar a un consenso y redacte la misión con esas ideas.

**3. Análisis externo de la empresa:** Analice y defina los entornos Político, Económico, Social, Tecnológico y Ecológico, que constituyen el análisis de entorno externo de la empresa. Identifique oportunidades y amenazas. Se evalúan aspectos que ya existen, así como aspectos que podrían existir (tendencias).

**4. Análisis interno de la empresa:** Consiste en el estudio de los diferentes aspectos o elementos que puedan existir dentro de una empresa, con el fin de conocer el estado o la capacidad con que ésta cuenta, y detectar sus fortalezas y debilidades. Para el análisis interno se evalúan los recursos que posee una empresa, ya sean financieros, humanos, materiales, tecnológicos,

**5. Establecimiento de los objetivos generales:** Estos objetivos se establecen teniendo en cuenta los recursos o la capacidad de la empresa, así como la situación del entorno.

**6. Diseño, evaluación y selección de estrategias:** Defina las estrategias, alternativas o cursos de acción para lograr los objetivos y la misión. Muestran el uso y la asignación de los recursos. Responde a la pregunta ¿Cómo vamos a hacerlo? Para formular la estrategia puede usarse la Matriz DOFA, un marco conceptual para un análisis sistemático que facilita el apareamiento entre las amenazas y oportunidades externas con las debilidades y fortalezas de la organización.

**7. Diseño de planes estratégicos:** Una vez que hemos determinado las estrategias que vamos a utilizar, se procede a diseñar los planes estratégicos, que consisten en documentos en donde se especifica cómo es que se van a alcanzar los objetivos generales propuestos, es decir, cómo se van a implementar o ejecutar las estrategias formuladas.

#### **2.1.4.1.3. Objetivos**

El Capital Intelectual transformará la manera de hacer negocios determinando el valor real de las empresas para aquéllos que las administran y trabajan en ellas. (Michael S Malone, 2003)

- Fomentar relaciones con los empleados para que sean vistos como una fuente de éxito y fortaleza, logrando así efectividad en la organización.
- Identificar cómo crear y desarrollar las habilidades y capacidades de la fuerza laboral para garantizar que el poder de las personas se aproveche de manera más efectiva en beneficio de otros grupos de la sociedad.
- Promover la planificación de la calidad de vida (CVT) en el lugar de trabajo en aspectos como la autonomía, la toma de decisiones, el clima laboral, la seguridad en el empleo, los horarios de trabajo adecuados y la libertad para satisfacer las necesidades individuales de la mayoría de las personas y hacer deseable la organización. y atractiva ubicación, así como la implementación de un buen plan habitacional propuesto por el gobierno nacional.

#### **2.1.4.1.4. Administración de Salarios**

“La administración de sueldos, salarios, y prestaciones, es un elemento estratégico en la función de recursos humanos, pues el éxito de un sistema de compensación se basa en establecer un equilibrio entre los conceptos que lo integran.” (Ricardo A. Varela, 2006)

“En los procesos de administración de la compensación no todo depende de las técnicas que se aplican, pero estas representan una valiosísima ayuda para analizar las situaciones de compensación al personal que, con frecuencia, causan serios problemas de productividad, calidad, clima laboral y erosionan la efectividad de las organizaciones.” (Hernandez J. O., 2014)

#### **2.1.4.1.5. Seguridad Laboral**

La productividad de los empleados está indisolublemente ligada a la creación de un entorno saludable y seguro; Es por esto que las leyes de cada país se encargan de crear estándares mínimos para regular las actividades manufactureras y de servicios de una empresa en aspectos como equipos de seguridad, manejo de herramientas, personal, bomberos, servicios médicos, etc., con el fin de prevenir enfermedades, etc. Estos estándares deberán internalizarse e incorporarse a las pautas de comportamiento de manejo y gestión ambiental de la empresa. (Jaramillo, 2015)

#### **2.1.4.1.6. Contexto Organizacional**

“El Contexto organizacional, pueden ser vistos como los valores encarnados por contraste con los valores que se enuncian. A nivel del discurso. Los valores pensados o ideales. El modelo organizacional se aplica a un sector empresarial muy importante cuya incidencia estratégica se destaca como factor para el desarrollo de la economía y de la fuerza laboral, el cambio y la innovación.” (Schlemenson, 2013)

#### **2.1.4.2. Subsistema de Selección y Desarrollo**

- **Reclutamiento**

El proceso de creación de un grupo de candidatos para un puesto específico; la primera etapa del proceso de contratación. Un conjunto de actividades y procesos diseñados para alinear el número correcto de personas con la ley para que tanto individuos como organizaciones puedan tomar decisiones en función de sus beneficios a corto y largo plazo. (Carrasco, 2010)

“El reclutamiento consiste en una acción dinámica y flexible, cuyo objetivo es el de buscar y reunir el máximo número de candidatos en un tiempo determinado para cubrir ese puesto. Es muy importante que esta fase se realice correctamente, ya que, si reclutamos candidatos no aptos para nuestro puesto, gastaremos en esfuerzos y energía y el proceso se verá afectado negativamente.” (Nebot López, 1999)

- **Selección**

Según (Nebot López, 1999) “Una vez analizado el puesto de trabajo, elaborado el perfil del candidato ideal para cubrirlo y el reclutamiento de los candidatos que potencialmente pueden adecuarse a él, queda la parte que nos que con más objetividad debemos realizar. Se trata de aplicar una serie de técnicas que nos ayuden a establecer comparaciones entre los candidatos y nos ayuden a nuestra elección final. Las técnicas que vamos a utilizar dentro de este proceso, que hemos denominado simplificado, van a ser las siguientes:”

- Análisis del currículum
- Entrevistas
- Pruebas específicas de:
  - Aptitudes
  - Personalidad
  - Motivación e interés
  - Habilidades sociales
- Pruebas prácticas profesionales
- Pruebas de conocimiento

- **Capacitación**

“Se desarrollan todas aquellas acciones tendientes a proporcionar y desarrollar a las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes que el personal requiere para desempeñarse en su puesto de trabajo. Los principales medios para formar profesionalmente a los Recursos Humanos son: cursos, eventos, conferencias, lecturas, instrucción programada.

software educativo, becas y otras formas de educación.” (Reza Trosino, 2007)

La formación es el proceso de transferir conocimientos a los nuevos empleados para que se desempeñen de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Las fases de capacitación incluyen identificar la necesidad, identificar los recursos adecuados para cubrir el puesto, desarrollar un plan de trabajo, implementar el programa de capacitación necesario para el puesto, evaluar y controlar y supervisar la implementación de ese puesto.

- **Formación**

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar conocimientos, perfeccionar habilidades y cambiar las actitudes de los empleados en todos los niveles para que puedan desempeñar mejor su trabajo (Keith & Werther, 2010)

- **Evaluación de la ocupación del puesto de trabajo**

“El proceso de evaluación periódica tiene en cuenta cuestiones relacionadas con el control de los recursos humanos, la integración del empleado con la empresa o el puesto que ocupa actualmente, la incapacidad de utilizar el potencial más allá del alcance requerido para un determinado puesto, la motivación, etc. ; también toman acciones para mejorar el comportamiento de las personas, logrando una mejor comunicación, planificación y organización del trabajo en función de las fortalezas y debilidades identificadas” (Jaramillo, 2015)

### **2.1.5. Administración estratégica del talento humano**

La gestión estratégica del talento humano significa aceptar el papel de GTH como aliado insustituible en la formulación de estrategias organizacionales, así como en la implementación de estas estrategias a través de una serie de actividades acordadas internamente, como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y compensación de personal. (Dessler G & Varela R, 2004)

Esta es el área responsable de planificar, organizar y controlar las diversas actividades operativas de la organización, incluyendo la adquisición, utilización, compensación, retención y control de la fuerza laboral para asegurar la implementación más efectiva de las metas y beneficios establecidos. en la medida de lo posible y económicamente posible, garantizando la máxima respuesta a los objetivos e intereses de los trabajadores, de acuerdo con los siguientes aspectos:

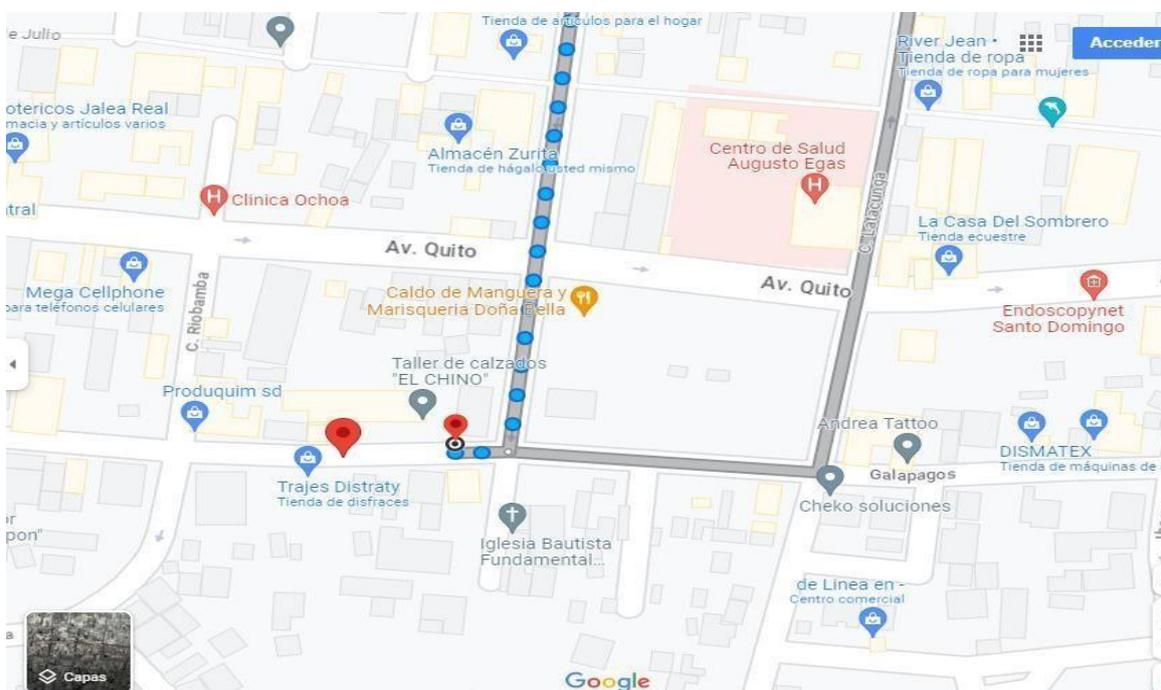
- Analizar el lugar de trabajo (determinar la naturaleza del trabajo de cada empleado).
- Planificar los requisitos laborales y reclutar candidatos.
- Introducir y capacitar a nuevos empleados.
- Gestión salarial (método de pago a los empleados).
- Evaluación del desempeño.

## CAPITULO III

### 3. Metodología de la Investigación

#### 3.1. Localización

La presente investigación se desarrolló en el cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas en las instalaciones de la empresa Medinatural Cia. Ltda., la misma que se encuentra ubicada en la calle Galápagos y Ambato.



#### 3.2. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación es descriptivo porque, según (Arias, 2012), la investigación descriptiva es una investigación que se enfoca en encontrar, analizar e interpretar información obtenida por otros investigadores a partir de documentos fuente de otros investigadores mediante la descripción de eventos con el fin de determinar su estructura. “El objetivo principal de la investigación descriptiva es obtener una imagen más precisa de la magnitud

del problema y establecer prioridades reuniendo factores de evaluación para estructurar estrategias operativas y estableciendo pautas para probar hipótesis” (Rojas, 2013)

El enfoque que se utilizará será híbrido, ya que es una combinación de recopilación de información cualitativa y cuantitativa, mientras que el enfoque cualitativo tiene como objetivo explorar variables desde la perspectiva de los participantes, analizar sus interpretaciones y significados, teniendo en cuenta el entorno. en el que se desarrollan. (Hernandez, 2010)

En cuanto al enfoque cuantitativo, es un enfoque en el que se realizan análisis e investigaciones fácticas objetivas mediante el establecimiento de mediciones y estimaciones numéricas que permitan recolectar datos confiables, encaminados a encontrar explicaciones comparativas y generales basadas en el campo de la estadística (Neil & Cortez, 2017)

### **3.3. Población**

Es una colección de personas u objetos sobre los cuales desea aprender algo durante su investigación (Lopez, 2004)

La población de estudio incluirá a todos los empleados de la empresa Medinatural Cía, Ltda., con sede en Santo Domingo de los Tsáchilas, la empresa cuenta con 15 empleados.

### **3.4. Muestreo y toma de muestras**

Una muestra es un subconjunto o parte de la población o de la totalidad sobre la cual se realizará la investigación. Existen procedimientos para obtener el número de componentes de muestra, como fórmulas, lógica, etc. La muestra es representativa de la población (Lopez, 2004)

El muestreo es una herramienta de investigación cuyo objetivo principal es identificar una porción de la población en estudio (Hernández y Carpio, 2019).

La muestra se calculará con un error del 5% y un nivel de confianza del 95%, en el sitio web (Asesoría Económica & Marketing Copyright, 2009) el resultado será de 10 personas.

Cabe señalar que se utilizará el modelo Likert para responder las preguntas planteadas en el estudio.

Las llamadas "escalas Likert" son instrumentos psicométricos en los que los encuestados deben expresar su acuerdo o desacuerdo con un enunciado, ítem o reactivo, utilizando una escala estructurada y unidimensional. (Bertrama, 2008)

Al mismo tiempo se creó la siguiente muestra para determinar el número de empleados a encuestar.

### **3.5. *Técnicas de Recolección de datos***

Los métodos de recolección de información incluyeron encuestas y registro bibliográfico; Las encuestas estarán dirigidas a la alta dirección y demás empleados de la empresa Medinatural Cía. Ltda., en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, y se utilizarán registros de directorio para recopilar información debidamente registrada.

Se realizará una encuesta confidencial entre la alta dirección y demás empleados de Medinatural Cía. Ltda. analizar la planificación del talento humano y su incidencia en el crecimiento interno de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**Tabla 3. Plan de recolección y proceso de datos**

Definición de variables	Identificar las variables relevantes para la investigación y determinar cómo se medirán.
Diseño de recolección	Crear encuestas, entrevistas o guías de observación según sea necesario.
Recolección de datos	Implementar el plan de recolección, asegurando que se siga la metodología establecida
Organización de datos	Verificar la calidad de los datos y organizarlos en una base de datos
Análisis	Aplicar las técnicas de análisis adecuadas y los objetivos de la investigación
Interpretación y presentación de resultados	Analizar los resultados, responder preguntas y elaborar un informe o presentación con los hallazgos más importantes.

Según (Denzin, 2015) "La investigación cualitativa conlleva, en todo el proceso de su desarrollo, el despliegue por parte del investigador de un conjunto de prácticas vinculadas con las decisiones que las preceden y que están encaminadas a resolver, por un lado, qué y con qué método investigar, cómo acceder a los datos y cómo interpretarlos y, por el otro, cómo representar los resultados obtenidos."

### **3.6. *Herramientas para el procesamiento de datos***

"Es considerable el desacuerdo existente en la adecuación de los diversos métodos para realizar la investigación evaluativa. Uno de los debates actuales, de intensidad creciente, se centra en la diferencia que existe entre los métodos cualitativos y cuantitativos." (Reichardt, 2000)

## CAPITULO IV

### 4. Propuesta

#### 4.1. *Estrategia para potenciar el crecimiento interno de la empresa*

##### *Medinatural Cía. Ltda.*

##### **Misión**

Desarrollar la gestión del talento humano en Medinatural Cía., mediante la implementación de estrategias y mecanismos que contribuyan al desarrollo integral de los empleados y mejoren la calidad de la prestación de servicios, de acuerdo con el Plan Estratégico de la organización.

##### **Visión**

Ser una empresa líder en gestión del talento humano, comprometida con la mejora continua según principios y políticas establecidas.

##### **Objetivo**

Lograr el óptimo desarrollo de los procesos recomendados en la planificación del talento humano de la empresa Medinatural Cía. Ltda.

- **Direccionamiento para los empleados**

Para ejecutar la estrategia de manera efectiva, es esencial que los empleados la conozcan, la comprendan y se apropien de ella. Este proceso de alineación requiere tres pasos: primero, comunicación y educación sobre la estrategia; El segundo es vincular los objetivos individuales y los planes de motivación a la estrategia y, finalmente, alinear los programas de capacitación y desarrollo para que los empleados tengan las habilidades necesarias para desarrollar la estrategia.

- **Plan de comunicación para Medinatural Cía. Ltda.**

Una vez que se haya identificado el plan estratégico, el equipo directivo llevará a cabo un taller con los jefes de departamento para asegurarse de que comprendan que la implementación adecuada de la estrategia garantizará que la organización funcione de manera efectiva y, al mismo tiempo, generará ganancias para los clientes y proveedores, empleados y la comunidad de su entorno.

La comunicación del plan estratégico se realizará bajo los siguientes principios de aprendizaje:

- Secuencia
- Familiaridad
- Activación
- Motivación
- Contigüidad
- Repetición
- Reforzamiento

- **Objetivos personales y plan de incentivos**

El Gerente debe determinar, en consulta con su equipo, objetivos individuales y planes de incentivos, que deben estar vinculados al logro de los objetivos de la empresa.

- **Programas de desarrollo y capacitación**

El último paso en la alineación de los empleados es adaptar el plan de capacitación para garantizar que tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para lograr los objetivos estratégicos establecidos. Al mismo tiempo, son responsables de los valores de la empresa, lo que determinará el estilo con el que desempeñarán sus funciones. Este plan se puede implementar a través de una combinación de talleres, capacitación formal y experiencias que permitan a los empleados desarrollar las habilidades necesarias en cada campo o trabajo específico.

**Tabla 23. Estrategia de crecimiento interno para Medinatural Cia Ltda**

N°	Medida	Acciones	Responsable	Tiempo
<b>Insuficiente comunicación de los objetivos y planes estratégicos de la organización.</b>	Unificar la comunicación interna. Establecer canales de comunicación claros. Alinear la comunicación entre equipos.	Establecer reuniones regulares para mantener al personal informado.  Organizar encuentros periódicos para comunicar novedades y cambios.	Gerente/Jefe de Talento Humano	Permanente
<b>Falta de incentivos económicos por los logros alcanzados.</b>	Diseñar estrategias de reconocimiento que fomenten la motivación y el compromiso del personal.	Establecer un esquema de incentivos salariales vinculado a los resultados obtenidos.  Proponemos implementar un sistema de bonificaciones que recompense directamente los resultados obtenidos por cada empleado, incentivando así un mayor compromiso y productividad.	Gerente/Jefe de Talento Humano	Permanente
<b>Problemas de comunicación y colaboración entre el personal.</b>	Desarrollar programas de integración para optimizar las relaciones interpersonales.	Crear espacios de interacción entre los colaboradores cada cuatro o seis meses para mejorar el clima laboral.	Gerente/Jefe de Talento Humano	Permanente
<b>Mayor vulnerabilidad ante cambios en el mercado.</b>	Evaluar el progreso hacia los objetivos estratégicos.	Conocer en profundidad las necesidades cambiantes de los clientes y rediseñar las estrategias de marketing para adaptarse a ellas.	Gerente	Mediano

**Tabla 24.** Guía detallada para elaborar la descripción de un cargo específico.

**EMPRESA MEDINATURAL CIA. LTDA.**

<b>Ficha técnica del cargo</b>			
<b>Nombre:</b>			
<b>Área:</b>			
<b>Lugar:</b>			
<b>1. Propósito del puesto de trabajo</b>			
Planificar, organizar y supervisar las actividades administrativas, operativas y de personal para alcanzar los objetivos de la empresa. Coordinar todos los procesos internos y externos de la organización, optimizando los recursos y maximizando los resultados.			
<b>2. Funciones</b>			
a) Implementar acciones comerciales enfocadas en aumentar la rentabilidad a largo plazo.			
b) Investigar, analizar y seleccionar las mejores oportunidades de negocio.			
c) Liderar el proceso de negociación con clientes y proveedores.			
d) Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.			
<b>3. Características de edad</b>			
Entre: 29 - 44 años			
<b>4. Educación formal</b>			
Ingeniero en Administración de empresas y afines			
<b>5. Experiencia</b>			
1 año en cargos similares			
Manejo de paquete Office			
<b>6. Requerimientos específicos</b>			
Disponibilidad horaria (full time)			
<b>7. Competencias requeridas para el puesto</b>			
<b>Competencia</b>	<b>Esencial</b>	<b>Deseable</b>	<b>No aplicable</b>
Trabajo en conjunto			
Búsqueda de solución de problemas			
Honestidad			
Capacidad de impulsar y guiar a otros			
Control y planificación			
Búsqueda de resultados			
<b>Firma</b>			

**Tabla 25. Formato para la evaluación del desempeño de la empresa**

**FORMATO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA EMPRESA  
MEDINATURAL CIA LTDA**

Nombre del Evaluado: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Periodo a evaluar: \_\_\_\_\_

<b>Factor para evaluar</b>	<b>DEFINICION</b>	<b>PUNTAJE Min-Max</b>	<b>JUSTIFICACION DEL DESEMPEÑO</b>	<b>EVALUACION INDIVIDUAL</b>	<b>EVALUACION CON EL JEFE</b>
<b>Capacitación y experiencia en el trabajo</b>	Realizar una valoración objetiva de la ejecución de sus tareas y procesos, contrastándolos con las directrices corporativas establecidas.	1-10			
<b>Calidad de su trabajo</b>	Analice la eficacia con la que lleva a cabo sus tareas, considerando factores como la precisión, la puntualidad y el grado de satisfacción de los clientes internos y externos.	1-10			
<b>Efectividad en el trabajo</b>	"Evalúe la cantidad y calidad del trabajo realizado en el tiempo establecido.	1-10			
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	¿Qué tan interesado, entusiasmado y comprometido estás con tu trabajo y con los objetivos de la empresa?	1-10			
<b>Nivel de responsabilidad</b>	Mida el progreso y la calidad de su trabajo, considerando su responsabilidad y cuidado de los recursos de la empresa.	1-10			
<b>Iniciativa y creatividad</b>	Puedes describir tu habilidad para pensar de manera creativa, encontrar soluciones eficientes a los problemas cotidianos y tomar la iniciativa para implementar cambios positivos	1-10			
<b>Trabajo en equipo</b>	Eres capaz de trabajar bien en equipo y colaborar con otras personas en proyectos especiales	1-10			
<b>Asistencia y puntualidad</b>	Si cumples con el horario establecido y realizas tus labores de acuerdo a lo indicado en el reglamento.	1-10			

Fuente: (Galindo, 2011)

## CAPÍTULO V

### 4. Análisis e Interpretación de Resultados

#### 4.1. Encuesta

#### 1. ¿La empresa Medinatural Cía Ltda. ejecuta su plan estratégico de manera proactiva y transparente?

Tabla 1. Planificación estratégica

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	0	0%
Conforme	4	40%
Disconforme	6	60%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Figura 1. Visión**

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*



**Análisis:** La mayoría de los empleados de Medinatural Cía. Ltda. (60%) no percibe que la organización sea proactiva y transparente en su planificación estratégica, mientras el (40%) esta conforme

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados del estudio se determinó que Medinatural Cía. Ltda no realiza una planificación estratégica de manera proactiva e informativa, lo que perjudica el logro de los objetivos de la empresa.

2. ¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?

**Tabla 2. Visión**

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	10	100%
Conforme	0	0%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Figura 2. Visión**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** La encuesta realizada al personal de Medinatural Cía. Ltda. revela un consenso absoluto (100%) respecto a la existencia de una visión estratégica que orienta los proyectos de la compañía.

**Interpretación:** Según a la encuesta realizada, Los resultados de la encuesta confirman que la organización posee una visión estratégica bien establecida.

3. ¿Los objetivos estratégicos de la empresa Medinatural Cía. Ltda son medibles, específicos y flexibles?

Tabla 3. Objetivos Estratégicos

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	8	80%
Conforme	2	0%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 3. Objetivos Estratégicos



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** La encuesta revela que el 80% del personal concuerda totalmente que los objetivos estratégicos de la empresa son claros, medibles y adaptables, mientras que el 20% está conforme de los objetivos estratégicos.

**Interpretación:** Se comprobó que los objetivos estratégicos de Medinatural Cía. Ltda. están bien definidos y son comprensibles para todos los colaboradores.

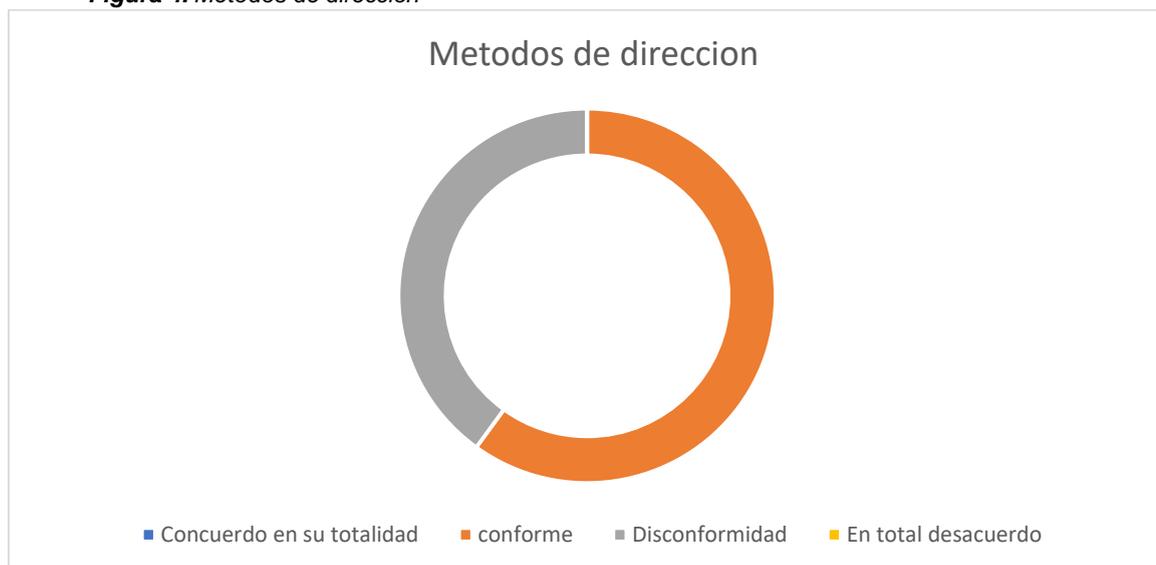
4. ¿Los métodos utilizados en Medinatural Cía. Ltda. generan un ambiente de trabajo positivo que facilita el cumplimiento de las metas propuestas?

**Tabla 4.** Métodos de dirección

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	0	0%
Conforme	6	60%
Disconforme	4	40%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Figura 4.** Métodos de dirección



*Fuente:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** La encuesta revela una división de opiniones entre los empleados de Medinatural Cía. Ltda. respecto a los métodos utilizados: el 60% se considera conforme, pero el 40% no comparte esta opinión.

**Interpretación:** La encuesta revela que, aunque los métodos actuales de Medinatural Cía. Ltda. son bien valorados por la mayoría del personal, es necesario implementar nuevas estrategias para optimizar los procesos y alcanzar los objetivos de manera más eficiente.

5. ¿En Medinatural Cía. Ltda., los colaboradores reciben una compensación justa y equitativa por sus contribuciones a la empresa?

Tabla 5. Administración Salarial

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	0	0%
Conforme	8	80%
Disconforme	2	20%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 5. Administración salarial



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** Según la encuesta, el 80% de los empleados de Medinatural Cía. Ltda. se sienten conforme con la remuneración y los reconocimientos que reciben por su trabajo, mientras que el 20% se encuentra disconforme.

**Interpretación:** Aunque la mayoría del personal considera justa la compensación que reciben, la empresa debe implementar medidas adicionales para aumentar la motivación y satisfacción general de los empleados

6. ¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?

Tabla 6. Seguridad Laboral

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	10	100%
Conforme	0	0%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 6. Seguridad Laboral



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** Todos los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda. coinciden en que la organización cumple con los estándares de seguridad laboral.

**Interpretación:** De acuerdo con la encuesta realizada, Medinatural Cía. Ltda. ha demostrado un alto nivel de compromiso con la seguridad laboral, proporcionando a sus empleados los elementos de protección personal necesarios.

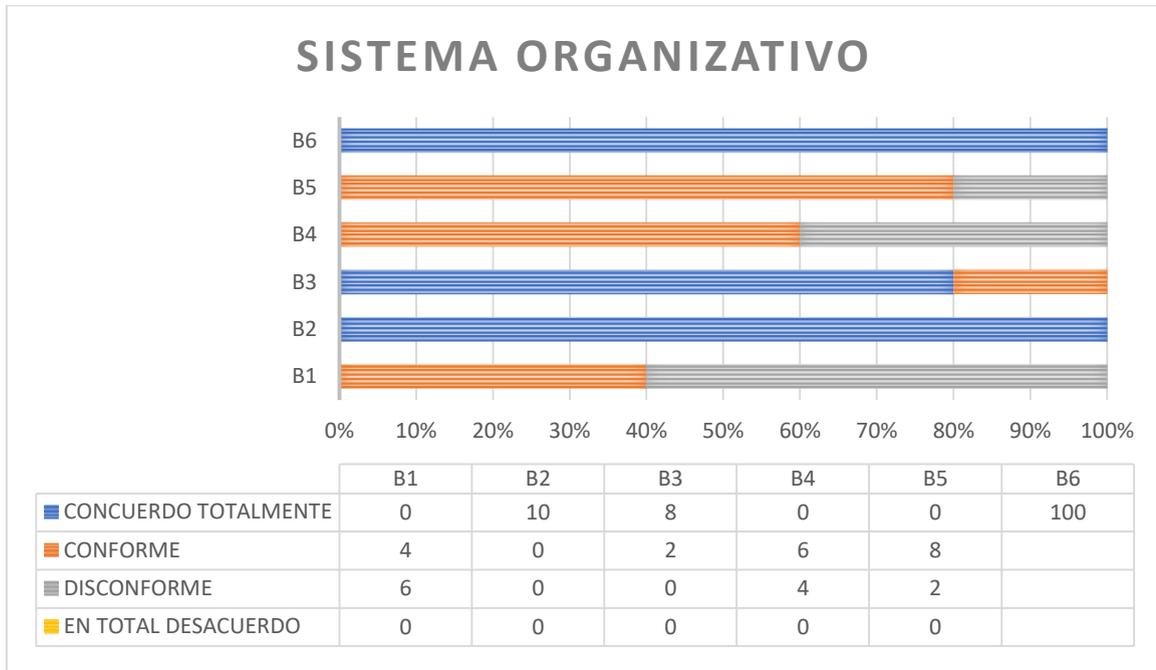
**Tabla 8. Resultados de la dimensión Sistema Organizativo**

ITEM	SISTEMA ORGANIZATIVO	Concuerto totalmente	Conforme	Disconforme	En total desacuerdo
B1 Ítem	¿La empresa Medinatural Cía Ltda. ejecuta su plan estratégico de manera proactiva y transparente?		40%	60%	
B2 Ítem	¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?	100%			
B3 Ítem	¿Los objetivos estratégicos de la empresa Medinatural Cía. Ltda son medibles, específicos y flexibles?	80%	20%		
B4 Ítem	¿Los métodos utilizados en Medinatural Cía. Ltda. generan un ambiente de trabajo positivo que facilita el cumplimiento de las metas propuestas?		60%	40%	
B5 Ítem	¿En Medinatural Cía. Ltda., los colaboradores reciben una compensación justa y equitativa por sus contribuciones a la empresa?		80%	20%	
B6 Ítem	¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?	100%			
	Total	46,66	33,33	20,00	0,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 7. Resultado sistema organizativo

Fuente: elaboración del autor



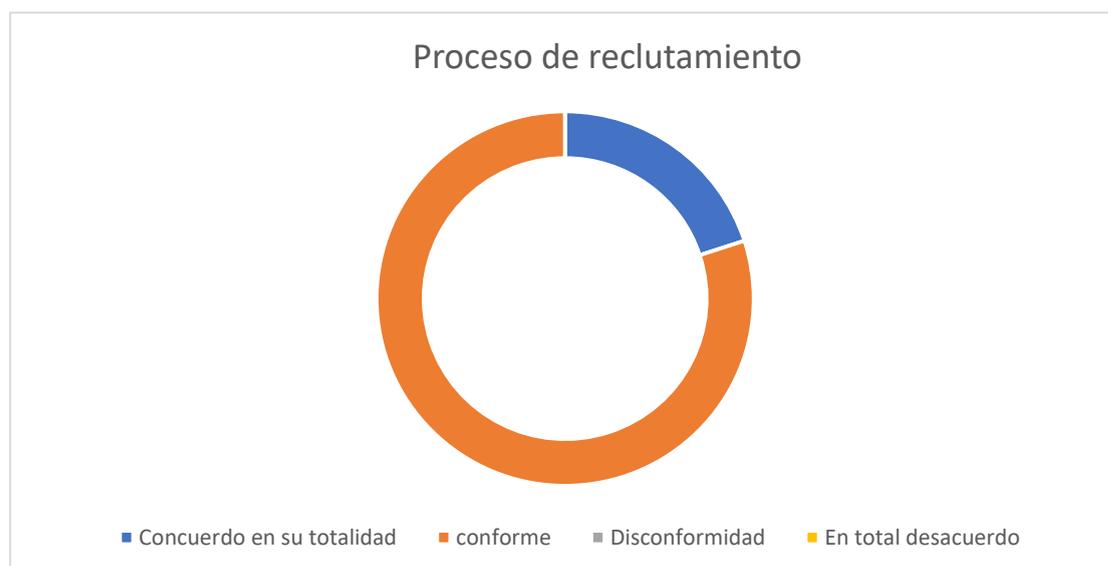
7. ¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa Medinatural Cía. Ltda. permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

*Tabla 8. Proceso de reclutamiento*

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	8	80%
Conforme	2	20%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

*Figura 8. Proceso de reclutamiento*



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Análisis:** Aunque la mayoría de los empleados están satisfechos con el proceso de reclutamiento, un 20% considera que podría mejorarse en cuanto a la identificación de candidatos altamente cualificados.

**Interpretación:** La encuesta confirma que Medinatural Cía. Ltda. ha logrado atraer a un equipo de profesionales altamente capacitados, lo cual le permite alcanzar sus objetivos de manera más eficiente y en menos tiempo.

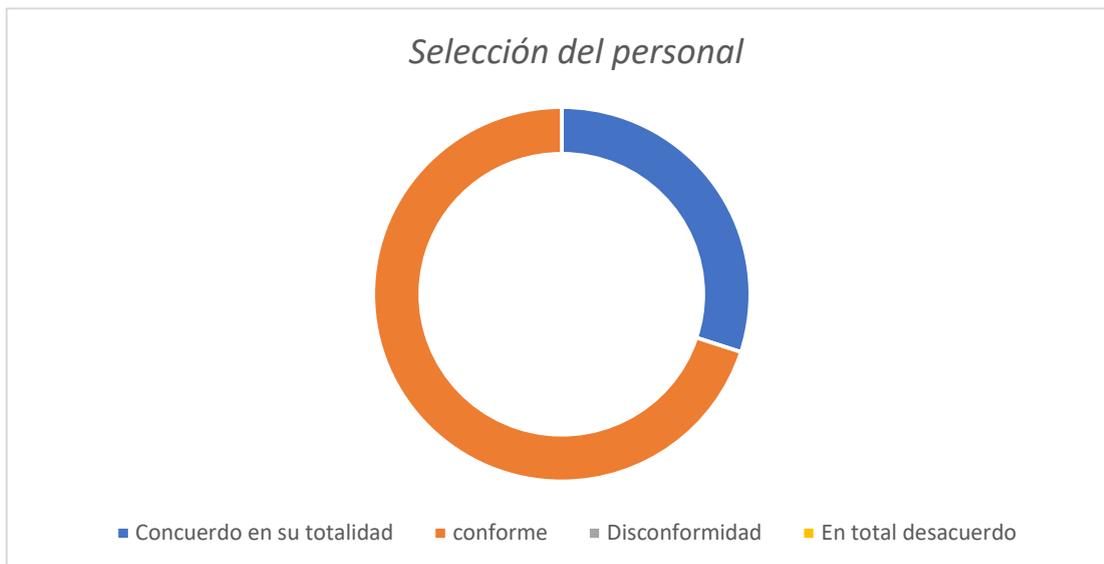
8. ¿Los parámetros de selección de personal en Medinatural Cía. Ltda. se basan en criterios objetivos y medibles?

*Tabla 9. Parámetros de selección del personal*

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	3	30%
Conforme	7	70%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

*Figura 9. Parámetros de selección del personal*



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Análisis:** De acuerdo a la encuesta un 70% está de acuerdo con los criterios de selección, un 30% concuerda totalmente con la selección y sugiere que podrían ajustarse para optimizar el proceso.

**Interpretación:** La empresa demuestra un enfoque racional en sus procesos de selección, asegurando que los nuevos colaboradores cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera exitosa

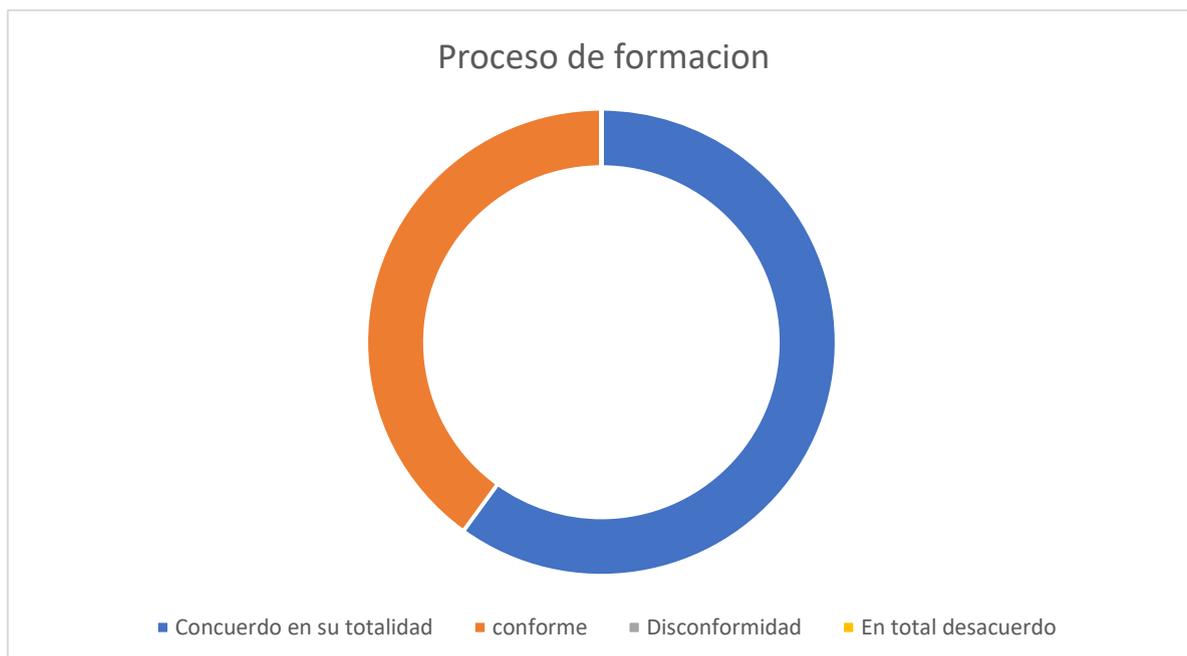
9. ¿La formación que ofrece Medinatural Cía. Ltda. es lo suficientemente ágil y efectiva para corregir las deficiencias del personal en un tiempo razonable?

Tabla 10. Proceso de formación

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	6	60%
Conforme	4	40%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 10. Proceso de formación



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** Si bien un 40% está de conforme con la efectividad de la formación, un 60% concuerda totalmente muy eficaz para corregir las deficiencias y sugiere que podrían implementarse mejoras para optimizar el proceso.

**Interpretación:** Los resultados de la encuesta indican que la formación en Medinatural Cía. Ltda. es altamente efectiva para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, lo que se traduce en un mayor desempeño y productividad.

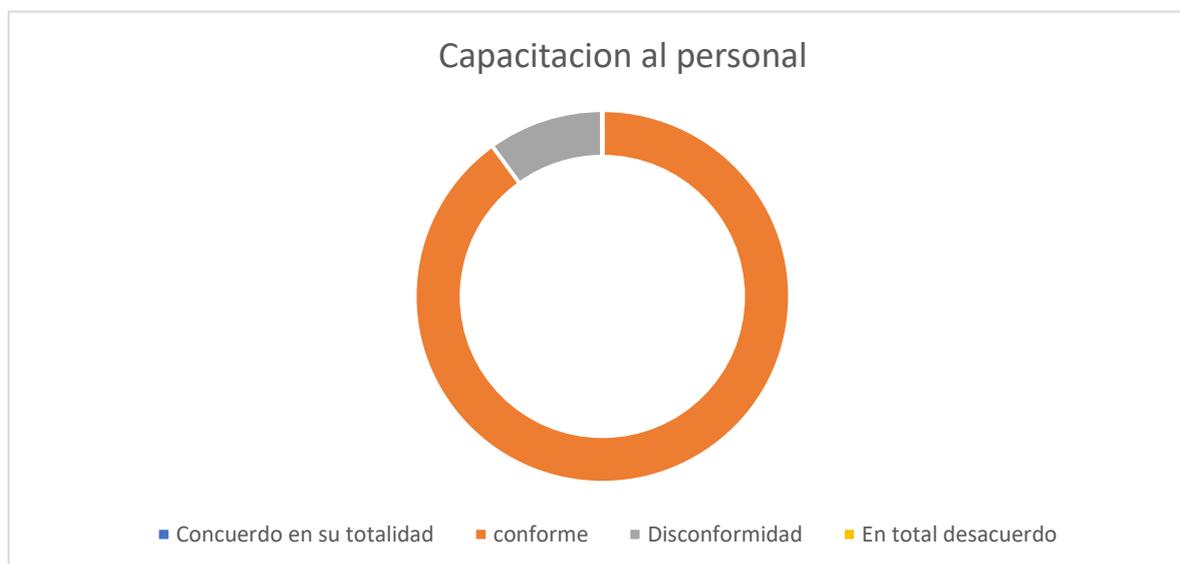
10. **¿Existe un programa de capacitación integral en Medinatural Cía. Ltda. que abarque todas las áreas de la empresa y se adapte a las necesidades de cada empleado?**

**Tabla 11. Capacitaciones al personal**

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	0	0%
Conforme	9	90%
Disconforme	1	10%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Figura 11. Capacitaciones al personal**



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Análisis:** La gran mayoría del personal de Medinatural Cía. Ltda. (90%) confirma que la empresa ofrece capacitaciones continuas en todas las áreas, lo que demuestra un fuerte compromiso con el desarrollo profesional de sus colaboradores.

**Interpretación:** La mayoría de los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda. destacan la importancia de las capacitaciones para su desarrollo profesional y el crecimiento de la empresa. Sin embargo, es fundamental garantizar que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de formación continua para asegurar un desempeño óptimo

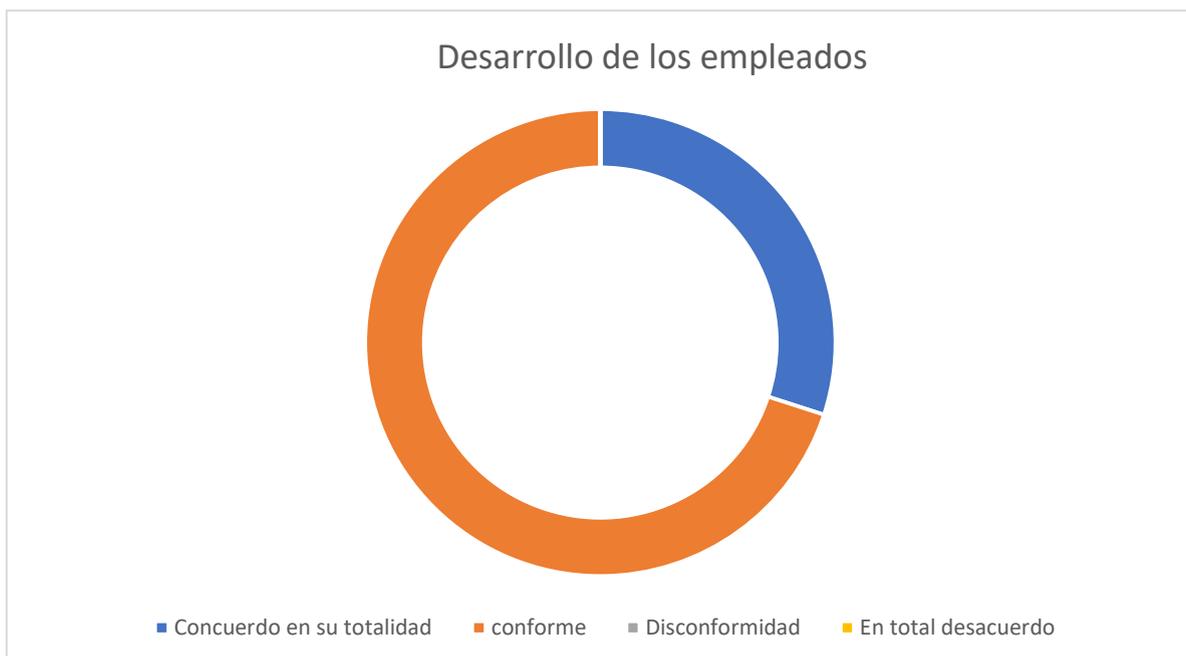
11. ¿El desarrollo de los empleados en la empresa Medinatural Cía. Ltda, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?

Tabla 12. Desarrollo de los empleados

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	3	30%
Conforme	7	70%
Disconforme	0	0%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 12. Desarrollo de los empleados



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** La encuesta revela que una gran mayoría del personal de Medinatural Cía. Ltda. (70%) considera estar conforme que el desarrollo de los empleados se traduce en una mayor productividad de la empresa, mientras que un 30% concuerda totalmente.

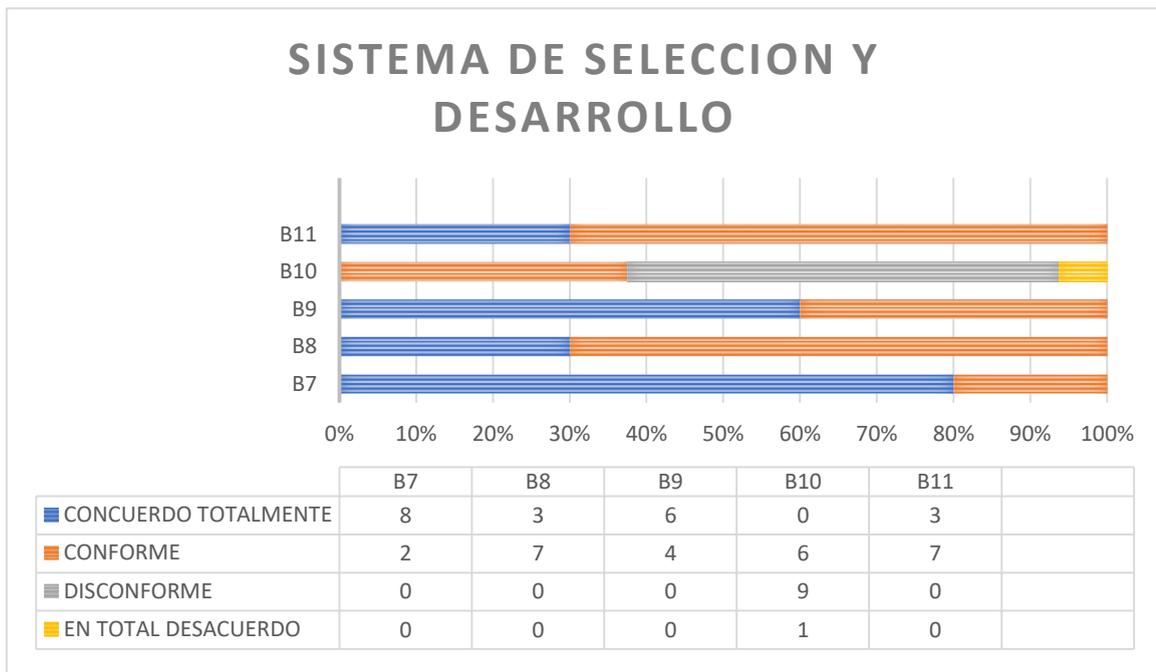
**Interpretación:** Los resultados de la encuesta indican que el desarrollo de los empleados en Medinatural Cía. Ltda. no solo aumenta la productividad, sino que también facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**Tabla 13. Resultados de la dimensión Sistema de Selección y Desarrollo**

ITEM	SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESARROLLO	Concuendo Totalmente	Conforme	Disconforme	En total desacuerdo
B7 ítem	¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa Medinatural Cía. Ltda. permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?	80%	20%		
B8 ítem	¿Los parámetros de selección de personal en Medinatural Cía. Ltda. se basan en criterios objetivos y medibles?	30%	70%		
B9 ítem	¿La formación que ofrece Medinatural Cía. Ltda. es lo suficientemente ágil y efectiva para corregir las deficiencias del personal en un tiempo razonable?	60%	40%		
B10 ítem	¿Existe un programa de capacitación integral en Medinatural Cía. Ltda. que abarque todas las áreas de la empresa y se adapte a las necesidades de cada empleado?		90%	10%	
B11 ítem	¿El desarrollo de los empleados en la empresa Medinatural Cía. Ltda, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?	30%	70%		
Total		46,00	58,00	2,00	

**Fuente:** elaboración del autor

**Figura 14. Resultados de la dimensión Sistema de Selección y Desarrollo**



**Fuente:** elaboración del autor

12. ¿Los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda. mantienen relaciones interpersonales positivas y colaborativas?

Tabla 14. Relaciones Laborales

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	0	0%
Conforme	6	60%
Disconforme	4	40%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 14. Relaciones Laborales



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** La mayoría del personal de Medinatural Cía. Ltda. (60%) está conforme y percibe un buen clima laboral, lo que indica relaciones interpersonales positivas entre los colaboradores, mientras que un (40%) se encuentra disconforme.

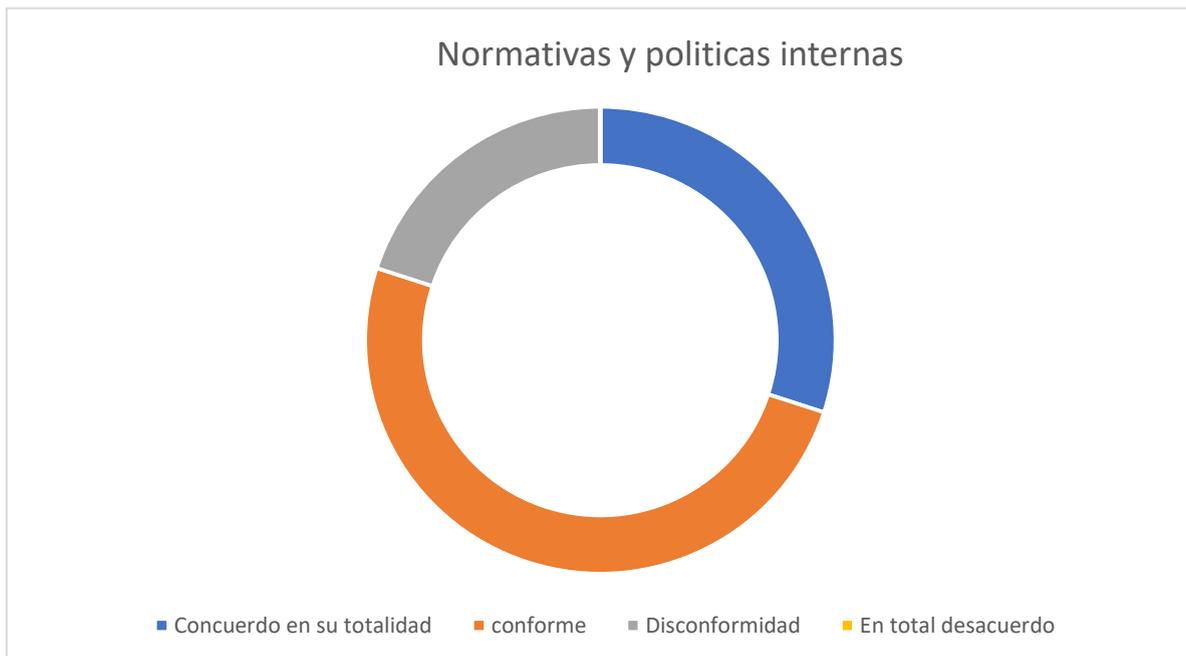
**Interpretación:** Según la encuesta si bien las relaciones laborales en Medinatural Cía. Ltda. son generalmente buenas, es necesario implementar acciones concretas para garantizar un ambiente de trabajo más armonioso y colaborativo para todos los empleados.

13. **¿Existe un conocimiento generalizado entre los empleados de Medinatural Cía. Ltda. sobre las políticas de la empresa?**

*Tabla 15. Conocimiento de normativas y políticas internas*

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	3	30%
Conforme	5	50%
Disconforme	2	20%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

**Figura 15.** Conocimiento de normativas y políticas internas



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** "Los resultados de la encuesta evidencian que el 30% del personal concuerda totalmente, un 50% está conforme es decir que en su mayoría (80%) comparte que tienen el conocimiento de las políticas de la empresa, lo cual contribuye a un mejor desempeño y cumplimiento de las normas, mientras un 20% esta disconforme.

**Interpretación:** La encuesta revela que, aunque la mayoría del personal de Medinatural Cía. Ltda. conoce a fondo las normas y políticas internas, es fundamental atender a la minoría que aún no las domina, ya que su desconocimiento podría comprometer el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

14. ¿Existen descripciones de puestos claras y concisas para todos los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda.?

Tabla 16. Administración Salarial

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerto totalmente	4	40%
Conforme	3	30%
Disconforme	3	30%
En total desacuerdo	0	0%
	10	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

Figura 16. Responsabilidades Organizadas



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

**Análisis:** Los resultados de la encuesta muestran que un 40% concuerda totalmente sobre las responsabilidades de puestos de trabajo, y un 30% está conforme, un 30% esta disconforme.

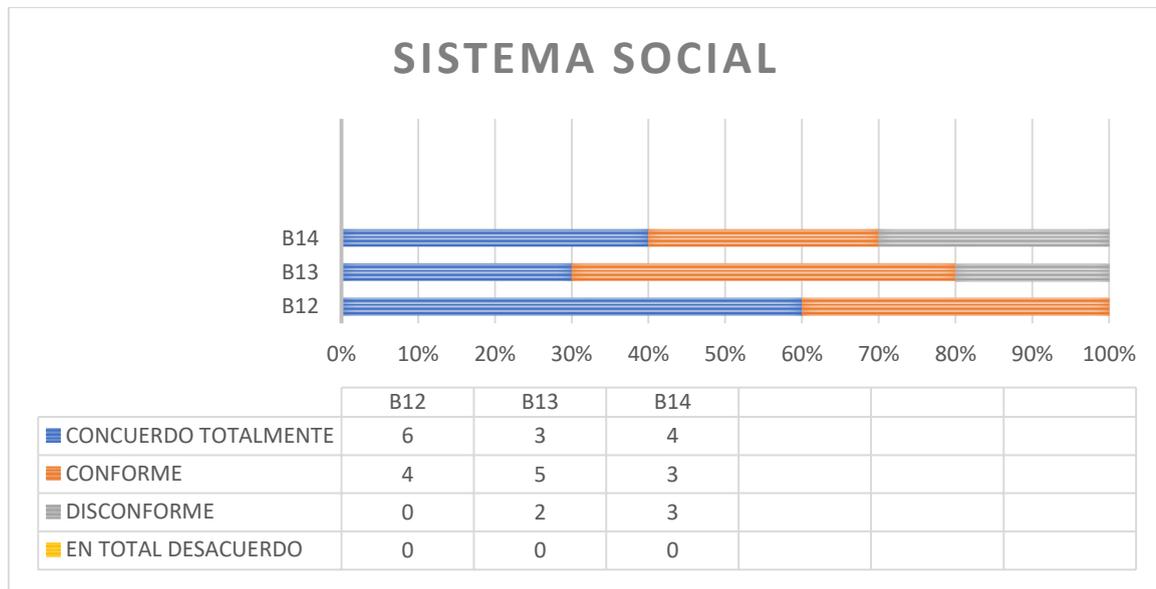
**Interpretación:** Los resultados de la encuesta indican que ese 30% se encuentra disconforme por la falta de claridad en la asignación de tareas y la comunicación de objetivos en Medinatural Cía. Ltda. podría estar afectando el rendimiento general de la empresa, especialmente en aquellos colaboradores que no cuentan con la información necesaria.

**Tabla 17. Resultados de la dimensión Sistema Social**

ITEM	SISTEMA SOCIAL	Concuerto totalmente	Conforme	Disconforme	En total desacuerdo
B12 ítem	¿Los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda. mantienen relaciones interpersonales positivas y colaborativas?	60%	40%		
B13 ítem	¿Existe un conocimiento generalizado entre los empleados de Medinatural Cía. Ltda. sobre las políticas de la empresa?	30%	50%	20%	
B14 ítem	¿Existen descripciones de puestos claras y concisas para todos los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda.?	40%	30%	30%	
	Total	43,33	28,00	16,66	0,0

Fuente: elaboración del autor

**Figura 17. Resultados de la dimensión Sistema Social**



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada

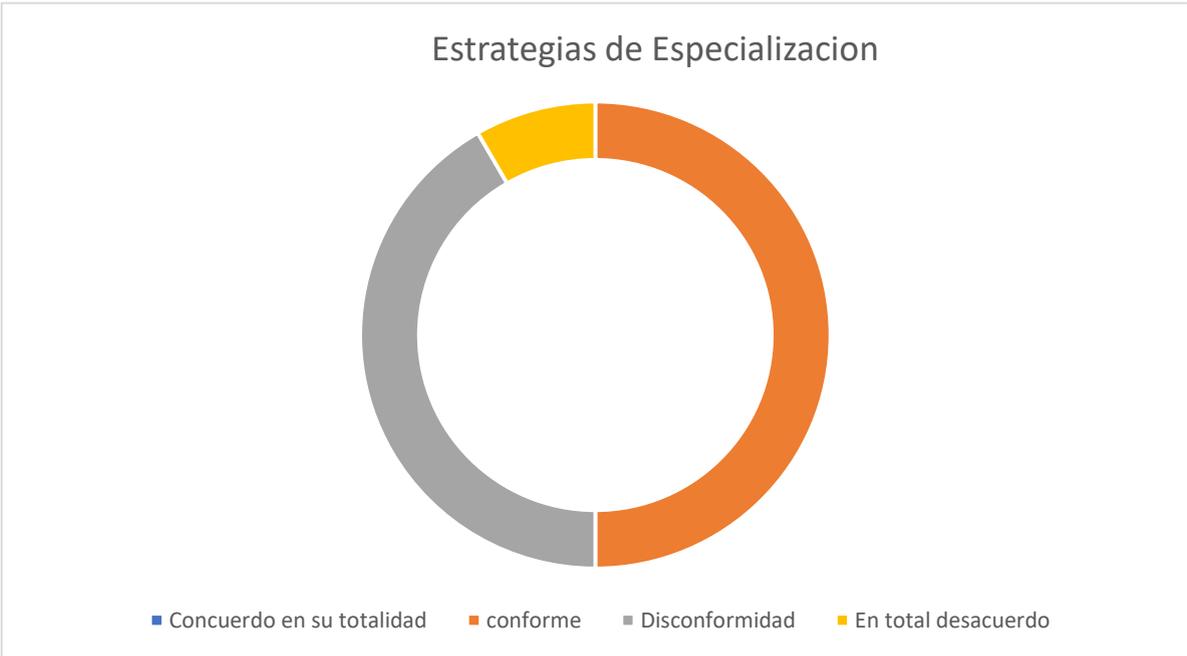
**15. ¿Las estrategias de especialización de Medinatural Cía. Ltda. han generado un aumento en las ventas, tanto en su mercado actual como en nuevos mercados?**

**18. Estrategias de Especialización**

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	0	0%
Conforme	5	50%
Disconforme	4	40%
En total desacuerdo	1	10%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Figura 18.** Estrategias de Especialización



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Análisis:** Los resultados de la encuesta revelan que un 50% de los empleados considera estar conforme que la especialización ha sido beneficiosa para las ventas, un 40% se encuentra disconforme comparte esta opinión con un mínimo de empleados (10%) se encuentra totalmente en desacuerdo.

**Interpretación:** La encuesta revela que la ausencia de un seguimiento adecuado de las estrategias de especialización en Medinatural Cía. Ltda. podría estar obstaculizando el crecimiento de las ventas en los mercados actuales y nuevos

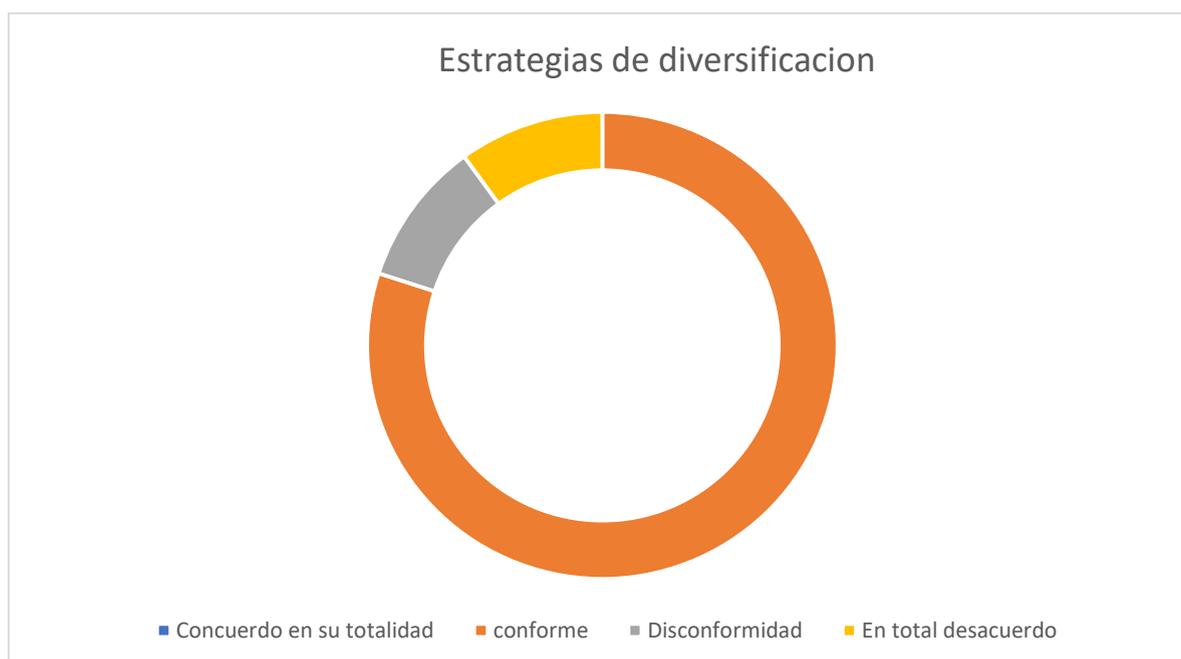
**16. ¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa Medinatural Cía. Ltda. permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?**

*Tabla 19. Estrategias de diversificación*

VARIANTE	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Concuerdo totalmente	0	0%
Conforme	8	80%
Disconforme	1	10%
En total desacuerdo	1	10%
	10	100%

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Figura 19. Estrategias de diversificación**



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Análisis:** Según encuesta, a gran mayoría del personal (80%) considera que las estrategias de diversificación han fomentado la innovación constante en los productos de Medinatural Cía. Ltda. Mientras que un 10% se encuentra disconforme y el otro 10% esta en total desacuerdo

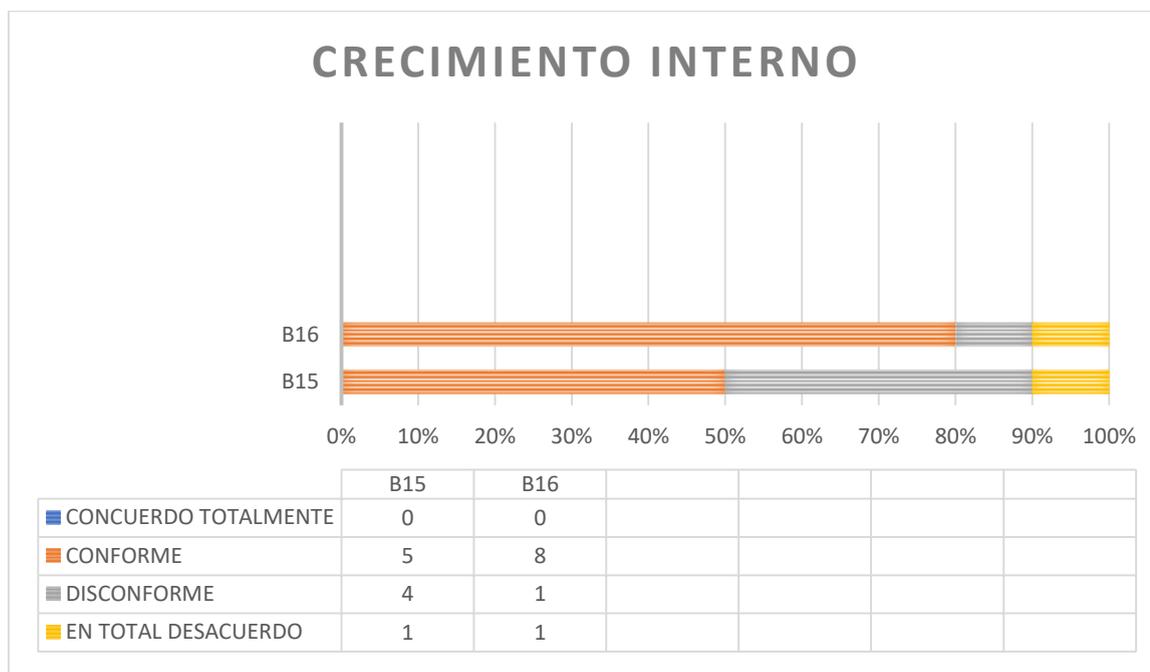
**Interpretación:** La encuesta revela que las estrategias de diversificación de Medinatural Cía. Ltda. no están generando la innovación continua necesaria para el desarrollo de nuevos productos, lo que podría estar limitando el crecimiento de la empresa.

**Tabla 20. Resultados de la dimensión Crecimiento Interno**

ITEM	CRECIMIENTO INTERNO	Concuerto totalmente	Conforme	Inconforme	En total desacuerdo
B15 ítem	¿Las estrategias de especialización de Medinatural Cía. Ltda. han generado un aumento en las ventas, tanto en su mercado actual como en nuevos mercados?	0	50%	40%	10%
B16 ítem	¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa Medinatural Cía. Ltda. permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?	0	80%	10%	10%
	Total	0,0	65,0	25,0	10,0

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada*

**Figura 20. Resultados de la dimensión Crecimiento Interno**



*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta*

## 1.1 Comprobación de hipótesis

Significados según la escala considerada en la encuesta:

*Tabla 22. Significados según la escala tipo Likert*

<i>Escala de Likert</i>	<i>Significado</i>
Concuero totalmente	Óptimo
Conforme	Bueno
Disconforme	Malo
En total desacuerdo	Pésimo

*Fuente: elaboración del autor*

### Hipótesis Especificas

#### Primera

- ✓ El desarrollo del sistema organizativo en la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es óptimo.
- ✓ Se acepta la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como optimo con el 46,665%.

#### Segunda

- ✓ El establecimiento de los parámetros del sistema de selección y desarrollo en la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es bueno.
- ✓ Se acepta la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como bueno con el 58,00%

#### Tercera

- ✓ Los parámetros de la dimensión del sistema social en la empresa Medinatural Cia. Ltda. En la ciudad de Santo Domingo es bueno.
- ✓Se acepta la hipótesis al lanzar el resultado más significativo como bueno con el 43,33%

#### Cuarta

- ✓ El cumplimiento de normas y políticas basado en el crecimiento interno de la empresa Medinatural Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo es óptimo.
- ✓ Se rechaza la hipótesis al arrojar el resultado más significativo como bueno con el 65,00%.

## Conclusiones

De acuerdo con la investigación realizada se concluye lo siguiente:

- Desarrollar el sistema organizacional de Medinatural Cía. como medio de desarrollo interno de la ciudad de Santo Domingo, muestra cierto grado de imperfección en la implementación de los procedimientos establecidos en el Plan Estratégico, cabe señalar que la visión y objetivos de la organización se encuentran definidos con precisión, lo que en parte contribuye a la dirección correcta para la implementación de los objetivos del negocio.
- Establecer los parámetros del sistema de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal de Medinatural Cía. Ltda, como vehículo de desarrollo interno, en la ciudad de Santo Domingo está bien administrada, sin embargo, hay algunos empleados que no están capacitados de manera uniforme, lo que significa que su desarrollo no se está dando al mismo ritmo que el resto de los empleados.
- Sobre el cumplimiento de normas y políticas basadas en el sistema social de Medinatural Cía. Oh Como vínculo de desarrollo interno en la ciudad de Santo Domingo, hay un factor a considerar que son las relaciones laborales, las cuales pueden afectar las actividades diarias de los empleados.

## Recomendaciones

- La recomendación más importante que puede surgir de esta investigación es dar a conocer a Medinatural Cía. Ltda., sobre la importancia de las personas como motor principal de los procesos organizacionales. Las personas son quienes dan vida a una organización, por lo que es necesario prestar la debida atención a sus capacidades de liderazgo para crear un ambiente de trabajo donde las personas se sientan satisfechas en todos los aspectos de la vida laboral.
- La planificación estratégica debe realizarse de acuerdo a procesos establecidos, sin olvidar la flexibilidad de las estrategias y métodos utilizados. Al mismo tiempo, para poder trabajar hacia los objetivos, es importante que todos los empleados se sientan motivados. y ser recompensado tanto emocional como económicamente, garantizando que todo lo que se proponga se pueda lograr de manera efectiva.
- También es importante recordar que los empleados de la empresa deben capacitarse periódicamente para mantenerse a la vanguardia de cualquier cambio en la empresa, afirmando también la aplicación práctica de todos los conocimientos aprendidos, contribuyendo así al desarrollo interno. de la empresa, y finalmente deberán realizar auditorías periódicas de las actividades realizadas, también deberán establecer estándares y parámetros que permitan identificar posibles desviaciones en los resultados, la evaluación continua permitirá corregir errores que se necesiten prevenir mediante la detección y control. Este proceso mitigará los riesgos e implementará estrategias que aumenten las oportunidades de mercado existentes para un crecimiento empresarial interno dinámico.

## **Bibliografía**

- Asesoría Económica & Marketing Copyrigh. (2009). *Asesoría económica & Marketing*.
- Carrasco, T. &. (2010). *Introducción a la Macroeconomía*. Mexico.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del Talento Humano*.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*.
- Denzin, N. K. (2015). *Metodos de recoleccion y analisis de datos*. España.
- Dessler G & Varela R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Fred. (2012). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico.
- Galindo, C. J. (2011). *Formulación y evaluación de planes de negocios*. Colombia.
- Hernandez. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Hernandez Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Hernandez, J. O. (2014). *Administración de la compensación sueldos, salarios incentivos y prestaciones*. Mexico.
- Jaramillo. (2015). *Gestión del talento humano*.
- Jicius. (2004). *Administración del talento humano*. Mexico.
- Keith & Werther, K. (2010). *Administración de personal y recursos humanos*. Mexico.
- Lopez. (2004). *Población, Muestra y Muestreo*.
- Michael S Malone. (2003). *El Capital Intelectual*.
- Milind. (1998). *cuatro elementos de la planificación*.
- Nebot López, M. J. (1999). *Selección de personal*. España.
- Neil & Cortez. (2017). *Desarrollo del apalancamiento estratégico*. Mexico.
- Noriega, S. (s.f.). *Elementos de la Planeación estratégica*.

- Reichardt, C. (2000). *Metodos cualitativos y cuantitativos en investigacion evaluativa*. Costa Rica.
- Restrepo. (2008).
- Reza Trosino, J. (2007). *Evaluacion de la capacitacion en las organizaciones*. Mexico: Panorama Editorial.
- Ricardo A. Varela. (2006). *Administracion de la compesnsacion*. Mexico.
- Rojas, R. (2013). *Guia para realizar investigaciones sociales*. Mexico.
- Schlemenson, A. (2013). *Analisis Organizacional en pymes y empresa de familia*. Argentina: Granica.
- Torres Hernández, Z. T. (2007). *Desarrollo del talento humano*.
- Trujillo Roy Rimberty Rodriguez. (2018). *Clube de Autores*.

## ANEXOS

Encuesta realizada al personal de la empresa Medinatural Cía. Ltda.

**1. ¿La empresa Medinatural Cía Ltda. ejecuta su plan estratégico de manera proactiva y transparente?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**2. ¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. posee una visión que defina sus proyecciones institucionales y corporativas?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**3. ¿Los objetivos estratégicos de la empresa Medinatural Cía. Ltda son medibles, específicos y flexibles?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**4. ¿Los métodos utilizados en Medinatural Cía. Ltda. generan un ambiente de trabajo positivo que facilita el cumplimiento de las metas propuestas?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**5. ¿En Medinatural Cía. Ltda., los colaboradores reciben una compensación justa y equitativa por sus contribuciones a la empresa?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**6. ¿La empresa Medinatural Cía. Ltda. dispone y facilita los implementos necesarios para mantener una seguridad laboral óptima?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**7. ¿El proceso de reclutamiento que utiliza la empresa Medinatural Cía. Ltda. permite identificar y atraer a personas capacitadas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**8. ¿Los parámetros de selección de personal en Medinatural Cía. Ltda. se basan en criterios objetivos y medibles?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**9. ¿La formación que ofrece Medinatural Cía. Ltda. es lo suficientemente ágil y efectiva para corregir las deficiencias del personal en un tiempo razonable?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**10. ¿Existe un programa de capacitación integral en Medinatural Cía. Ltda. que abarque todas las áreas de la empresa y se adapte a las necesidades de cada empleado?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**11. ¿El desarrollo de los empleados en la empresa Medinatural Cía. Ltda, corrobora a que haya una mayor productividad en la misma?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**12. ¿Los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda. mantienen relaciones interpersonales positivas y colaborativas?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**13. ¿Existe un conocimiento generalizado entre los empleados de Medinatural Cía. Ltda. sobre las políticas de la empresa?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**14. ¿Existen descripciones de puestos claras y concisas para todos los colaboradores de Medinatural Cía. Ltda.?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**15. ¿Las estrategias de especialización de Medinatural Cía. Ltda. han generado un aumento en las ventas, tanto en su mercado actual como en nuevos mercados?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

**16. ¿Las estrategias de diversificación utilizadas en la empresa Medinatural Cía. Ltda. permiten la innovación constante de los productos a ofrecer?**

- Concuero totalmente
- Conforme
- Disconforme
- En total desacuerdo

## **MEDINATURAL CÍA. LTDA.**

"Medinatural Cía. Ltda. su aliado en soluciones de alta tecnología para tratamiento, potabilización, desinfección, desalinización del agua, tanto para el área residencial como para el industrial."

### **Misión**

Ser la organización líder a nivel nacional y sudamericano en diseño, construcción y operación de sistemas de purificación, ultra purificación, tratamiento, desalinización y depuración de aguas para uso industrial, potable, humano y demás aplicaciones; innovando continuamente, permaneciendo en la vanguardia tecnológica, manteniendo así los más altos estándares de la industria del Agua, manteniendo así un nivel de competencia mundial.

### **Visión**

Promover el éxito de nuestros clientes aplicando las mejores tecnologías, con procesos integrales y de vanguardia, a los máximos estándares mundiales para satisfacer los más exigentes requerimientos de purificación, ultra purificación, tratamiento y depuración de aguas para sus diversos procesos y en uso humano, manteniendo nuestras tecnologías y nuestro equipo de profesionales con la más alta competitividad y desempeño.