



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE MARÍA AUXILIADORA
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE TEAM
MEMBERS DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORA:
LADY FIORELLA ESCALONA

TUTOR:
LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES MSC.

Guayaquil-Ecuador

2026

Certificación de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

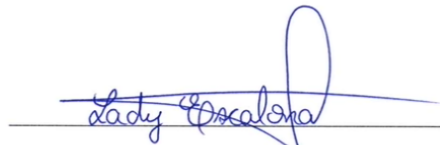
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Lady Fiorella Escalona Peralta** con documento de identificación N° **0954288494** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Lady Fiorella Escalona Peralta

0954288494

**Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la
Universidad Politécnica Salesiana**

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Lady Fiorella Escalona Peralta** con documento de identificación N° **0954288494**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la **Universidad Politécnica Salesiana** la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad PolitécnicaSalesiana.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



Lady Fiorella Escalona Peralta

0954288494

Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio, Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE TEAM MEMBERS DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA**, realizado por **Lady Fiorella Escalona Peralta**, con documento de identificación N° **0954288494**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 12 de febrero del año 2026

Atentamente,



**Lcdo. Washington Fabricio,
Escorza Flores, MSc.
0602898272**

Dedicatoria y agradecimientos

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, por haberme brindado la fuerza necesaria para no rendirme y seguir adelante con mis sueños y objetivos, y también por darme los padres que tengo, quienes han estado conmigo acompañándome en cada etapa de mi vida y entregándome todo su amor, comprensión y ayuda para que yo pueda estar donde estoy ahora. Sin mis padres esto no hubiera sido posible, ya que son ellos los que me han dado su apoyo para que hoy en día pueda estar a un paso de tener un título profesional.

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana por aportar en mi formación académica e integral, inculcándome valores profesionales y humanos. Asimismo, agradezco a cada uno de mis docentes por los conocimientos que me otorgaron, y a mi tutor por guiarme en el desarrollo de este proceso y por estar a la disposición de aclarar cualquier duda que tenía. También agradezco a la empresa, a mi equipo de People por darme un grato recibimiento y a los colaboradores que me ayudaron dándome su tiempo para poder realizar una parte fundamental de mi proceso de sistematización.

Muchas gracias a mi familia por creer en mí, por darme esas palabras de aliento cuando lo necesitaba y por demostrarme su amor en cada momento; este logro también se lo dedico a ustedes. Gracias también a aquellas personas que tienen un lugar muy especial en mi corazón y a mis amigos por ser quienes me alegraban en mis momentos más estresantes.

Finalmente quiero agradecer a mis amigas de la infancia Britty y Antito, por estar presente en mi vida a pesar del tiempo; y a mis amigas Paola, Leylin y Luisa, quienes fueron lo mejor que me pudo haber pasado en la universidad, muchas gracias por haberme brindado su amistad, por apoyarme en todo momento, por siempre tener esa palabra de consolación, de aliento para seguir y por darme su lealtad y amor.

Resumen

La presente sistematización de experiencias tuvo el propósito de diagnosticar la cultura organizacional de una empresa de la ciudad de Guayaquil. El tipo de estudio es cualitativo de alcance descriptivo, con un diseño fenomenológico con aplicación del instrumento Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) de Cameron & Quinn. Se aplicó una muestra de 10 sujetos que oscilan entre los 22 a 54 años. Los resultados obtenidos fueron que la cultura clan es la que predomina en cuatro participantes, seguida de la cultura jerárquica y la cultura mercado, cada una presente como dominante en tres participantes. Esto indica que la empresa es percibida principalmente como orientada a las personas, combinando elementos de estructura y enfoque en resultados. La ausencia de predominancia de la cultura adhocrática indica un bajo énfasis en la innovación y flexibilidad. Por ende, la empresa debería de promover una mayor orientación hacia la innovación y adaptabilidad, incorporando elementos de la cultura adhocrática sin dejar a un lado la cohesión y estabilidad existente.

Palabras claves: Cultura organizacional, team members, empresa mediana.

Abstract

The purpose of this systematization of experiences was to diagnose the organizational culture of a company in the city of Guayaquil. The study is qualitative in nature and descriptive in scope, with a phenomenological design using Cameron & Quinn's Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). A sample of 10 subjects ranging in age from 22 to 54 was used. The results obtained were that clan culture predominates in four participants, followed by hierarchical culture and market culture, each present as dominant in three participants. This indicates that the company is perceived mainly as people-oriented, combining elements of structure and focus on results. The absence of a predominance of adhocratic culture indicates a low emphasis on innovation and flexibility. Therefore, the company should promote a greater orientation towards innovation and adaptability, incorporating elements of adhocratic culture without neglecting existing cohesion and stability.

Keywords: Organizational culture, team members, medium-sized company.

Índice de contenido

| | |
|---|-----------|
| <i>Índice de contenido</i> | VII |
| 1. Datos informativos del proyecto | 1 |
| Nombre de la práctica de intervención o investigación | 1 |
| Nombre de la institución o grupo de investigación | 1 |
| Tema que aborda la experiencia | 1 |
| Localización | 1 |
| Figura 1 | 1 |
| 2. Objetivo | 2 |
| 3. Eje de la intervención o investigación | 2 |
| 4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación | 6 |
| 5. Metodología | 7 |
| Tipo de estudio..... | 7 |
| Tipo de diseño | 7 |
| Muestra | 7 |
| Instrumentos de medición | 8 |
| 6. Preguntas claves | 8 |
| Preguntas de inicio. | 8 |
| Preguntas interpretativas..... | 8 |
| Preguntas de cierre..... | 9 |
| 7. Organización y procesamiento de la información | 9 |
| Etapa 1: Preparación y planificación | 9 |
| Etapa 2: Implementación | 10 |
| Etapa 3: Conclusión..... | 10 |
| 8. Análisis de la información | 10 |
| 9. Justificación | 13 |
| 10. Características de los beneficiarios | 14 |
| 11. Interpretación | 15 |
| 12. Principales logros del aprendizaje | 17 |
| 13. Conclusiones y recomendaciones | 19 |
| 14. Referencias bibliográficas | 20 |
| 15. Anexos | 27 |
| Anexo A..... | 27 |
| Anexo B..... | 30 |

| | |
|---------------------|-----------|
| Anexo C..... | 41 |
| Anexo D..... | 71 |

1. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva

Nombre de la institución o grupo de investigación

Una empresa de la ciudad de Guayaquil

Tema que aborda la experiencia

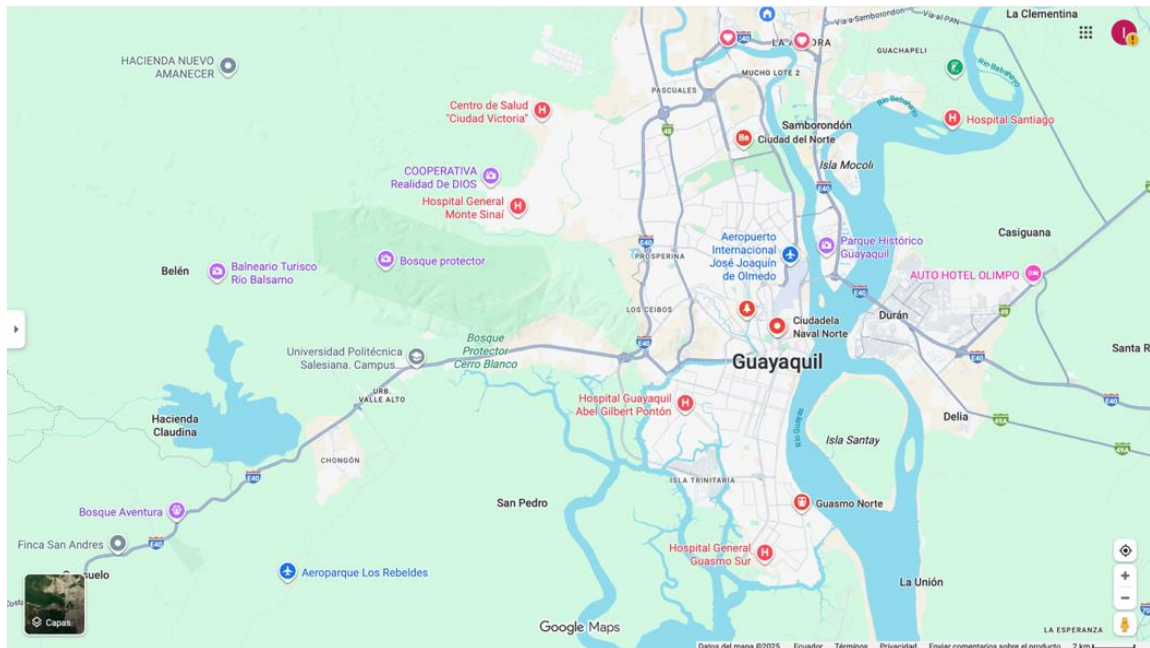
El tema que se presenta a continuación se enmarca desde el área de la psicología organizacional positiva ya que el análisis de la variable de sistematización corresponde al diagnóstico de la cultura organizacional. Según Guillermo (2024), la Psicología Positiva es aquella que se encarga de analizar de manera científica las fortalezas y virtudes del ser humano, así como sus experiencias y características individuales que resultan efectivas y reales, estas cualidades favorecen el desarrollo sociopsicológico de las organizaciones, permitiendo crear programas orientados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y a impulsar un desarrollo productivo y equilibrado.

Localización

El trabajo de sistematización de experiencia fue realizado en una empresa de la ciudad de Guayaquil, ubicada en el norte.

Figura 1

Localización de la empresa estudiada



Fuente: Google Maps (2025)

2. Objetivo

La empresa tiene más de 58 años en la ciudad de Guayaquil, dedicándose a ofrecer servicios de alimentación y catering a aerolíneas, empresas e industrias.

En función de lo mencionado, el objetivo de la presente sistematización de experiencias es el diagnóstico de la cultura organizacional de los teams members desde el punto de vista de la psicología organizacional positiva.

3. Eje de la intervención o investigación

Fleury (1989) en el libro *Cultura y poder de las organizaciones*, señalaba que al concepto en sus inicios se le debió añadir una dimensión política, al considerar el poder como un aspecto inherente, comprendiendo que la cultura es un conjunto de valores y supuestos básicos que se expresan en elementos simbólicos. Para Chiavenato (2000), la cultura organizacional no surge de manera aislada, sino desde el nacimiento de una organización siendo el resultado de experiencias, normas y prácticas, visto como un

modo de vida que se desarrolla y consolida cuando los miembros se adaptan al entorno y aprenden a socializar para alcanzar los objetivos. De acuerdo a Schein (2017), la cultura organizacional tiene sus orígenes cuando se forma una organización influenciada especialmente por sus fundadores, imprimiendo creencias, valores y supuestos básicos de como debe funcionar la organización y como enfrenta los problemas, cuando resultan exitosos se comparten con los demás miembros y se transforma en la manera común de pensar, sentir y actuar.

Para los autores Coronado et al. (2023) describen la cultura organizacional como un componente que afecta la manera en que el personal se comporta dentro de las organizaciones, considera un factor esencial para el correcto desarrollo organizacional. Los autores Quispe et al. (2024) definen a la cultura organizacional como un elemento importante que abarcan características, creencias y comportamientos que se encuentran arraigados en lo más profundo de cualquier organización. Por otro lado, Terrones y Haro (2024) se refieren a aquellas normas y expectativa compartidas dentro de la organización cruciales para crear un ambiente de apoyo y motivación para los empleados, teniendo resultados positivos en sus relaciones laboral y satisfacción alta.

Para Merizalde et al. (2021), las características dominantes se trata de los principales rasgos y relaciones que hay dentro del entorno y su manera de cómo se cumplen las estrategias, esta identifica la cultura organizacional del lugar para tomar acciones que se enfoquen el desarrollo empresarial. Según Pinzón et al. (2022), lo definen como el ambiente general dentro de una organización, esto quiere decir en el tipo de relación que manejan para la convivencia, trabajo ne equipo y relaciones interpersonales, siendo como una familia o un lugar de trabajo altamente competitivo. Los autores Zapata y Tovar (2024) comentan que son aquellas que están estrechamente relacionadas con la dinámica interpersonal de los miembros de una empresa, donde

existe una permanente relación social laboral para lograr los resultados efectivos en una organización.

Para Loaiza (2023), el liderazgo organizacional lo define como aquella situación de superioridad con la que cuentan algunas personas dentro de las organizaciones, debido a sus destacables cualidades personales y acciones logran que su equipo de trabajo cumplan con los objetivos establecidos por la organización. Araya (2023) define el liderazgo organizacional como la características que muestran los líderes de una organización que buscan influir en los demás trabajadores para lograr un objetivo común, encaminando la empresa a una cultura de cohesión y coherencia, logrando que las personas cumplan con su rol de forma eficaz. Autores como Sarmiento et al. (2025), lo describen como un factor vital en la construcción de equipos con alto rendimiento, destacando el impacto directo que tienen en resultados como la productividad, unidad del equipo e innovación en los distintos entornos empresariales.

Gaspar (2021), define la gestión de personal como una función de administrar de forma eficiente los recursos humanos con los que cuentan las organizaciones, influyendo directamente el desempeño laboral para alcanzar el éxito. Para los autores Llor et al. (2025) definen la gestión del talento humano como aquella que abarca prácticas, políticas y estrategias orientadas a desarrollar, motiva y retener al personal, logrando un entorno laboral positivo donde se sientan valorado y respaldado por la organización. De acuerdo a la autora Alarcon (2025) lo consideran un proceso sistemático que busca facilitar la integración del nuevo personal a sus roles dentro de la organización y al mismo tiempo se encarga de nutrir y proteger el capital humano ya existente.

La cohesión organizacional según los autores Espinoza et al. (2022) lo definen como la unión que fortalece y potencializa al equipo de trabajo para llegar a las metas

con el fin de establecer una positiva interacción y unidad en la familia organizacional. Para De la Mora et al. (2022) mencionan que es la unión de un grupo de trabajadores que buscan alcanzar los objetivos que la empresa establece, donde cada uno desarrolla sus destrezas ya sean adquiridas o innatas para tener un mejor desempeño y crear un excelente clima laboral. Según los autores Cortés et al. (2024) determina que es la fuerza y calidad de los lazos emocionales y sociales de un grupo que influyen en la motivación, compromiso y cooperación para que sean fuertes y de calidad, en ella destaca tres factores importantes como la interacción de los miembros, los objetivos compartidos y las normas a seguir dentro de la organización.

Para Ramírez et al. (2023) al énfasis estratégico lo describen como una gestión que implica el uso de habilidades científicas como artísticas, para desarrollar, aplicar y examinar las decisiones que se toman con el objetivo de lograr las metas empresariales tomando en cuenta la visión y misión seguido de acciones concretas para que la organización alcance el éxito. Los autores Calle et al. (2025), lo definen como una disciplina fundamental dentro del ámbito de la administración de empresas y las organizaciones, el cual proporciona marcos guía para la toma de decisiones orientadas a alcanzar objetivos a largo plazo en panoramas complejos y dinámicos. Acorde a lo que mencionan Carrasco y Barcia (2025), señalan que es una herramienta clave como guía para los empresarios en identificar objetivos, metas, contextos y factores dentro de las organizaciones, ayudando a entender cómo se relaciona con los demás elementos que se ven involucrados en su desarrollo para determinar el impacto que tendrá con vistas al futuro de la organización.

Según Padilla et al. (2021), los criterios de éxito son variables dependientes que se utilizan para medir el éxito y esto dependerá de cada organización en establecer los suyos, por que van de la mano de la cultura, misión, visión y objetivos que tenga la

empresa. Para Sastoque et al. (2022), lo definen como aquellos elementos que incluyen circunstancias, hechos e influencias que son necesarios para alcanzar el éxito empresarial, donde deben ser identificados y analizados previamente para implementar acciones que logren habilitarlos y/o fortalecerlos. Carrillo et al. (2023), se refieren a la manera en que una organización define el éxito en base al talento humano, el trabajo en equipo, compromisos, innovación de los bienes y servicios, liderazgo en el mercado, eficiencia en los procesos y eficacia en los logros para cumplir con los objetivos organizacionales.

Desde estas dimensiones, la evidencia empírica reciente ha examinado asociaciones entre cultura organizacional y variables de desempeño y bienestar laboral. Córdova y Pazmiño (2025), realizaron un estudio correlacional en cooperativas financieras de Ecuador con 109 empleados y reportaron una relación positiva significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral ($\rho = 0,875$; $p < 0,001$). En un contexto diferente, León y Auccacusi (2025) analizaron un call center de Lima y hallaron una correlación positiva moderada entre cultura organizacional y satisfacción laboral ($r = 0,634$) mediante un cuestionario validado. En el ámbito de PyMEs, Hernández et al. (2024) estudiaron cinco empresas manufactureras en México con 52 participantes, midieron cultura con OCAI y desempeño con un cuadro de mando integral, y reportaron asociaciones positivas entre cultura y desempeño, con relaciones medias para culturas clan, adhocrática y jerárquica, y una relación más débil para la cultura de mercado.

4. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

La presente sistematización de experiencia es el diagnóstico de la cultura organizacional de team members de una empresa de la ciudad de Guayaquil, que se

realizó en el periodo de noviembre 2025 a febrero 2026, con un tiempo de realización de 17 semanas; en el cual se aplicaron intervenciones en 10 personas de la empresa.

5. Metodología

Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente sistematización de experiencia es cualitativo de alcance descriptivo. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la investigación cualitativa busca comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes en su contexto natural, en este caso, se pretende interpretar la percepción de los colaboradores sobre la cultura organizacional dentro de la empresa estudiada. Asimismo, es de alcance descriptivo porque se orienta a detallar y caracterizar cómo se manifiesta la cultura organizacional, sin manipular variables ni establecer relaciones de causa y efecto (Montero, 2024).

Tipo de diseño

En la presente sistematización de experiencia se aplicó un diseño fenomenológico, con aplicación de un cuestionario. El diseño fenomenológico es un enfoque de investigación cualitativa que busca comprender y describir las experiencias vividas de las personas frente a un fenómeno específico, centrándose en el significado que ellas mismas le dan a esa experiencia (Flores, 2018).

Muestra

La muestra es de tipo no probabilístico por conveniencia y está conformada por 10 colaboradores de una empresa ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyas edades oscilan entre los 22 a 54 años. La selección de los participantes se realizará considerando su disponibilidad y disposición para formar parte del estudio. Asimismo, se garantizará el cumplimiento de los principios éticos mediante la aplicación del

consentimiento informado, asegurando la confidencialidad y la participación voluntaria de cada integrante.

Instrumentos de medición

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) (**ver anexo A**)

El cuestionario de diagnóstico de cultura organizacional (Cameron & Quinn, 2006), consta de 24 ítems (Moscoso, 2024), está diseñado para medir la cultura organizacional y esta validado en el Ecuador. Estos ítems evalúan 6 dimensiones: Características dominantes (4 ítems), liderazgo organizacional (4 ítems), gestión de empleados (4 ítems), cohesión organizacional (4 ítems), énfasis estratégico (4 ítems) y criterios de éxito (4 ítems).

6. Preguntas claves

Preguntas de inicio.

1. ¿Se ha hecho anteriormente un diagnóstico de la cultura organizacional en esta empresa de la ciudad de Guayaquil?
2. ¿Cuál sería el objetivo de hacer un diagnóstico de la cultura organizacional en esta empresa de la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Qué instrumento se podría aplicar para diagnosticar la cultura organizacional en esta empresa de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas interpretativas.

4. ¿La percepción de la cultura organizacional es diferente entre los trabajadores de diferentes áreas y cargos?
5. ¿Las distintas áreas de la empresa experimentan de manera similar los valores y normas institucionales?

6. ¿La cultura organizacional se vive de forma coherente en todos los procesos internos o existen discrepancias entre lo que se declara y lo que se practica?

Preguntas de cierre.

1. ¿Cuáles son las principales conclusiones acerca de la obtención de datos sobre la cultura organizacional?
2. ¿Cuáles son las recomendaciones que se podrían hacer para mejorar la cultura organizacional?
3. ¿Qué aprendizajes se han obtenido del proceso de sistematización de experiencia acerca de la cultura organizacional?

7. Organización y procesamiento de la información

Etapa 1: Preparación y planificación

En esta primera etapa se empezó con la elección del tema de la sistematización de experiencia. Para ello, se llevó a cabo una reunión con el tutor asignado, con el objetivo de poder recibir una orientación sobre el tema y el enfoque de la sistematización. Posteriormente, se coordinó una reunión con la persona encargada del departamento de RRHH, para solicitar autorización para desarrollar el proceso dentro de la empresa, así como aplicar a diez colaboradores el instrumento elegido con ayuda del tutor, con los respectivos consentimientos informados. Durante toda esta etapa se mantuvieron reuniones tanto con el tutor como con el jefe encargado de RRHH, con el fin de aclarar dudas relacionadas con el alcance del estudio y la definición de aspectos éticos necesarios para la aplicación del instrumento, permitiendo la confirmación para la realización del proceso. **(ver anexo B)**

Etapa 2: Implementación

En esta etapa se inició con la redacción del documento de sistematización de experiencia, proceso que se llevó a cabo de manera conjunta a reuniones periódicas con el tutor académico para la respectiva revisión y ajustes del contenido. Durante este proceso se presentaron dificultades en la elaboración del marco teórico, principalmente por la complejidad para encontrar referencias bibliográficas de los últimos cinco años, así como inconvenientes técnicos relacionados con el uso de la computadora. Por otra parte, se aplicó el instrumento de OCAI en una sola jornada, en la sala de reuniones de la empresa, con la participación de los diez colaboradores. Previo a su aplicación, se explicó el objetivo del cuestionario y la forma correcta de responderlo, además de proporcionarles el consentimiento informado. Una de las dificultades que se presentó fue la coordinación de una fecha y hora exacta, debido a la alta carga laboral asociada a las festividades de fin de año. **(ver anexo B)**

Etapa 3: Conclusión

Una vez finalizada la aplicación del cuestionario, se procedió con la revisión, organización y clasificación de la información recopilada con el fin de facilitar su análisis. A partir de los datos obtenidos, se realizó el procesamiento de los resultados para identificar las percepciones sobre la cultura organizacional actual. También se avanzó en la redacción del análisis correspondiente, integrando los hallazgos obtenidos. Durante todo esto, se mantuvieron las reuniones con el tutor académico para revisar el avance del documento y realizar los ajustes necesarios, lo que permitió consolidar la redacción final del proyecto de sistematización de experiencia. **(ver anexo B)**

8. Análisis de la información

Durante la aplicación del Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional (OCAI) a los diez participantes, se evidenciaron diversas percepciones sobre la cultura

organizacional actual. Los resultados obtenidos permitieron identificar diferencias en la predominancia de los tipos de cultura organizacional, así como coincidencias entre algunos participantes en relación a una misma orientación cultural.

El participante 1, en relación con la cultura organizacional actual, presenta una predominancia de la cultura jerárquica (39,5%), seguida de la cultura mercado (35,8%), mientras que la cultura adhocrática (13,3%) y la cultura clan (11,3%) muestran una presencia significativamente menor, lo que indica que este colaborador percibe a la empresa como un entorno altamente estructurado y orientado al control, la estabilidad y el cumplimiento de procedimientos, con una fuerte exigencia por la eficiencia y los resultados. El participante 2 evidencia una predominancia de la cultura clan (36,7%), seguida de la cultura jerárquica (26,7%), mientras que la cultura adhocrática (20,0%) y la cultura mercado (16,7%) presentan un menor peso, lo que refleja la percepción de una organización que se centra principalmente en las personas, el trabajo en equipo, la cohesión grupal y el apoyo interpersonal, con presencia moderada de normas y estructura formal. La participante 3 en la cultura organizacional actual, muestra una predominancia de la cultura mercado (34,0%), seguida de la cultura clan (24,0%), la cultura adhocrática (22,0%) y la cultura jerárquica (20,0%), por lo que se interpreta que percibe a la empresa orientada al logro de resultados, la competitividad y el cumplimiento de objetivos, con la presencia de forma secundaria de relaciones colaborativas y estructura formal. El participante 4 tiene una mayor presencia de la cultura clan (31,0%), seguida de la cultura mercado (26,0%), la cultura jerárquica (22,0%) y la cultura adhocrática (21,0%), lo que manifiesta la percepción de un entorno laboral orientado a las relaciones humanas, la participación y el trabajo colaborativo, sin dejar de lado la exigencia por los resultados y el cumplimiento de ciertas normas. El participante 5 en la actualidad, presenta una clara predominancia de la cultura jerárquica

(33,0%), continuando con la cultura clan (27,0%), la cultura mercado (22,0%) y la cultura adhocrática (18,0%), percibiendo a la organización como estructurada, orientada a la estabilidad y normativa, en donde las reglas, la claridad en los roles y los procedimientos son elementos centrales del funcionamiento organizacional. El participante 6, en la cultura organizacional actual, evidencia una predominancia de la cultura clan (33,3%), y la cultura mercado (28,3%), por otro lado, la cultura adhocrática (19,2%) y la cultura jerárquica (19,2%) presentan menor peso, lo que evidencia que este colaborador percibe a la empresa como una organización que se centra en las personas, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, complementada por una dirección basada en el logro de resultados. La participante 7 presenta una predominancia de la cultura mercado (35,0%), seguida de la cultura jerárquica (29,0%), por el contrario, en la cultura clan (18,0%) y la cultura adhocrática (18,0%) tiene una presencia menor, lo que significa que percibe a la empresa como competitiva, orientada al desempeño y exigente, con poco énfasis en la flexibilidad y las relaciones humanas. La participante 8 refleja una predominancia en la cultura jerárquica (32,0%), seguida de la cultura mercado (27,0%), la cultura clan (21,0%) y la cultura adhocrática (20,0%), lo que evidencia que ella tiene una percepción de una empresa estructurada, rígida y controlada, donde el cumplimiento de procedimientos y normas prevalece sobre la participación y la flexibilidad. La participante 9 presenta una predominancia de la cultura clan (34,0%), seguida de la cultura mercado (26,0%), la cultura adhocrática (22,0%) y la cultura jerárquica (18,0%), lo que implica una percepción de una organización basada principalmente en las personas, la cohesión grupal y el trabajo colaborativo, con menor énfasis en la rigidez estructural. Finalmente, la participante 10, en relación con la cultura organizacional actual, muestra una predominancia de la cultura mercado (31,0%), seguida de la cultura clan (26,0%), la cultura jerárquica

(22,0%) y la cultura adhocrática (21,0%), lo que refleja la percepción de una empresa encaminada al logro de resultados, el desempeño y la eficacia, con una presencia moderada de relaciones interpersonales y estructura formal.

A partir de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento OCAI a los 10 participantes, se identifica que la cultura clan predomina en 4 participantes, lo que indica una percepción compartida de la empresa como un espacio orientado a las personas y al trabajo colaborativo. La cultura jerárquica es predominante en 3 participantes, reflejando una estructura organizacional centrada en normas, estabilidad y control. Asimismo, la cultura mercado predomina en 3 participantes, evidenciando una orientación significativa hacia el logro de resultados y la competitividad. En contraste, la cultura adhocrática no refleja como una cultura dominante en ninguno de los participantes, lo que sugiere un bajo énfasis en la flexibilidad y la innovación dentro de la cultura organizacional actual. **(ver anexo C)**

SEGUNDA PARTE

9. Justificación

La presente sistematización de experiencias tiene como propósito diagnosticar y analizar la cultura organizacional de team members de una empresa de la ciudad de Guayaquil.

En este sentido, diversos estudios evidencian que la ausencia de una adecuada gestión de la cultura organizacional genera problemáticas que afectan directamente el desempeño y bienestar laboral. Por ejemplo, Torres et al. (2021) señalan que en microempresas familiares la falta de culturas participativas y orientadas al desarrollo del talento humano, junto con estilos de gestión poco estructurados, se asocia con menores niveles de satisfacción laboral, conflictos internos y dificultades en el liderazgo, lo que

limita el desarrollo organizacional y la competitividad. De manera complementaria, Jara (2023) evidencia que una cultura organizacional poco fortalecida incide en el bajo compromiso de los colaboradores, deficiencias en la comunicación interna y escasa identificación con los objetivos institucionales, afectando el desempeño laboral. Asimismo, el estudio consignado en el documento Monserrat y Martínez (2021) expone que la carencia de valores compartidos y de una adecuada alineación cultural con la estrategia organizacional genera desmotivación, limitado trabajo en equipo y disminución de la productividad. En conjunto, estos antecedentes demuestran que la cultura organizacional constituye un factor crítico para el éxito empresarial y que su inadecuada gestión representa un problema real.

Es por este motivo que la sistematización de experiencia es relevante porque nos permite conocer de manera más profunda la fenomenología de lo que es la cultura organizacional. Con esta comprensión podemos aportar a incrementar el tema del conocimiento en el área de la cultura organizacional dentro de la psicología organizacional positiva y también ayudar a entender la percepción de los colaboradores de esta empresa de la ciudad de Guayaquil.

10. Características de los beneficiarios

Durante el desarrollo de la sistematización de la experiencia en una empresa de la ciudad de Guayaquil, se recopilaron datos de los diez participantes pertenecientes a distintas áreas de la organización. A continuación, se detalla una descripción de cada uno de ellos:

El participante 1 es un hombre de 39 años, el cual tiene 9 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Jefe de control de calidad. **(ver anexo D)**

El participante 2 es un hombre de 22 años, el cual tiene 2 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Ayudante de bodega. **(ver anexo D)**

La participante 3 es una mujer de 54 años, la cual tiene 26 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Supervisora **(ver anexo D)**

El participante 4 es un hombre de 37 años, el cual tiene 17 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Supervisor de contratos industriales. **(ver anexo D)**

El participante 5 es un hombre de 28 años, el cual tiene 2 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Auxiliar contable. **(ver anexo D)**

El participante 6 es un hombre de 24 años, el cual tiene 1 año trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Asistente lean. **(ver anexo D)**

La participante 7 es una mujer de 37 años, la cual tiene 15 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Analista contable. **(ver anexo D)**

La participante 8 es una mujer de 33 años, la cual tiene 10 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Asistente comercial. **(ver anexo D)**

La participante 9 es una mujer de 30 años, la cual tiene 2 años trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Asistente contable. **(ver anexo D)**

La participante 10 es una mujer de 24 años, la cual tiene 1 año trabajando en la empresa y ejerce el cargo de Asistente de recursos humanos. **(ver anexo D)**

11. Interpretación

Con base en los datos obtenidos tras la aplicación del instrumento OCAI a los 10 evaluados, se observa que la tipología cultural con mayor presencia es la cultura clan,

identificada como dominante en 4 casos, lo que evidencia una tendencia hacia un entorno organizacional enfocado en las personas, la cooperación y el trabajo en equipo. Por otro lado, en 3 participantes predomina la cultura jerárquica, lo cual pone de manifiesto la existencia de una estructura que prioriza las normas, el orden, la estabilidad y el control interno. De igual forma, en otros 3 casos se destaca la cultura de mercado, reflejando una orientación marcada hacia el cumplimiento de objetivos, la productividad y la competitividad. En cambio, la cultura adhocrática no aparece como predominante en ninguno de los evaluados, lo que permite inferir que actualmente existe una limitada inclinación hacia la innovación, la creatividad y la flexibilidad dentro de la organización.

Estos hallazgos guardan coherencia con lo señalado en la investigación de Garofalo y Torres (2024) donde se destaca que las organizaciones que consolidan valores compartidos, sentido de pertenencia y compromiso interno logran fortalecer su desempeño y sostenibilidad. En este sentido, la predominancia de la cultura clan en la empresa estudiada refleja una base relacional sólida, centrada en la cooperación y el trabajo en equipo, aspecto que la literatura reconoce como un factor clave para el éxito organizacional. A su vez, el estudio realizado por Sarmiento (2024) enfatiza que la cultura organizacional incide directamente en la conducta de los colaboradores y en el cumplimiento de metas institucionales, lo que se vincula con la presencia significativa de culturas jerárquica y de mercado en los resultados obtenidos, evidenciando una orientación hacia el orden, el control y la productividad. Por otra parte, el estudio de Márquez et al. (2023) sobre responsabilidad social empresarial resalta que una cultura basada en principios, ética y compromiso social contribuye al posicionamiento y competitividad de la organización; desde esta perspectiva, la ausencia de predominancia de la cultura adhocrática sugiere una oportunidad de fortalecimiento en términos de

innovación y adaptabilidad, elementos cada vez más relevantes en entornos organizacionales dinámicos.

12. Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación? ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Durante el desarrollo del estudio se aprendió la importancia de diagnosticar la cultura organizacional para comprender las dinámicas internas y las prácticas psicosociales dentro de la empresa. La formación académica en Psicología Organizacional Positiva permitió analizar variables como liderazgo, cohesión y gestión del talento humano desde una perspectiva integral y basada en fortalezas. Como experiencia positiva se destaca la apertura de los colaboradores y el acompañamiento del tutor; como dificultad, la coordinación por la alta carga laboral. Se mantendría el uso del instrumento OCAI y el enfoque cualitativo, pero se mejoraría la organización del tiempo para incluir una fase de retroalimentación.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

El estudio generó como producto principal el diagnóstico de la cultura organizacional de la empresa mediante la aplicación del instrumento OCAI. Asimismo, se elaboró el informe de sistematización de experiencia con su respectivo análisis e interpretación de resultados. Se obtuvo información clara sobre los tipos de cultura

predominantes (clan, jerárquica y mercado). También se fortalecieron habilidades investigativas como la recolección, organización y análisis de datos cualitativos.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

El objetivo principal, que consistía en diagnosticar la cultura organizacional desde la psicología organizacional positiva, se logró satisfactoriamente mediante la aplicación del OCAI y el análisis correspondiente. Se logró identificar los tipos de cultura predominantes y las percepciones de los colaboradores. No obstante, no se profundizó en una intervención posterior para el cambio cultural, debido al tiempo limitado del proceso. El enfoque se mantuvo en el diagnóstico más que en la implementación de estrategias de mejora.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

Sí, se identificaron algunos elementos de riesgo, como la dificultad para coordinar horarios debido a la alta carga laboral por festividades de fin de año. También existía el riesgo de respuestas influenciadas por el temor a expresar percepciones reales, aunque se garantizó la confidencialidad mediante el consentimiento informado. Otro posible riesgo fue la muestra pequeña, que limita la generalización de resultados. Sin embargo, estos factores fueron manejados adecuadamente dentro del marco ético y metodológico.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Un elemento innovador fue la aplicación del enfoque de la psicología organizacional positiva para analizar la cultura organizacional, centrando la atención no solo en problemas, sino también en fortalezas. Además, se utilizó un instrumento validado en Ecuador (OCAI), lo que aporta rigor científico al diagnóstico. La integración de teoría

actual (últimos cinco años) con evidencia empírica reciente también fortalece el carácter innovador del estudio. Se destaca el análisis individualizado de cada participante como aporte diferencial.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

El enfoque positivo permite que los colaboradores se sientan valorados al reconocer fortalezas como el trabajo en equipo y la cohesión (cultura clan). Asimismo, el diagnóstico brinda a la empresa información útil para tomar decisiones estratégicas orientadas a mejorar el clima laboral y el desempeño. El uso de evidencia científica fortalece la credibilidad del proceso. Esto puede contribuir a una cultura más equilibrada, incorporando mayor innovación y flexibilidad en el futuro.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El proyecto permitió visibilizar la importancia de una cultura organizacional saludable para el bienestar psicológico de los colaboradores. La predominancia de la cultura clan en varios participantes refleja un ambiente de apoyo y cooperación, lo cual favorece la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia. Sin embargo, la presencia de culturas jerárquicas y de mercado en algunos casos puede generar presión por resultados y control excesivo. El diagnóstico aporta información clave para fortalecer factores protectores como la cohesión, la comunicación y el liderazgo positivo.

13. Conclusiones y recomendaciones

En conclusión, los resultados obtenidos mediante la aplicación del OCAI evidencian que la empresa presenta una cultura organizacional predominantemente clan,

complementada por rasgos jerárquicos y de mercado, lo que refleja un entorno orientado al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, pero también al cumplimiento de normas y al logro de resultados. La ausencia de predominancia de la cultura adhocrática indica un bajo énfasis en la innovación y flexibilidad. Estos hallazgos coinciden con estudios como los de Garofalo y Torres (2024) y Fernández et al. (2021), que destacan que las culturas tipo clan fortalecen el compromiso y el desempeño laboral. Asimismo, guarda relación con Córdova y Pazmiño (2025), quienes señalan la vinculación entre cultura organizacional y rendimiento. Sin embargo, a diferencia de investigaciones donde la innovación tiene mayor peso, en esta empresa se evidencia una oportunidad de mejora en ese ámbito.

Por ende, se recomienda fortalecer estrategias que promuevan una mayor orientación hacia la innovación y adaptabilidad, incorporando elementos de la cultura adhocrática sin descuidar la cohesión y estabilidad existentes. Asimismo, sería pertinente implementar espacios de retroalimentación y participación que consoliden el sentido de pertenencia y favorezcan la mejora continua dentro de la organización.

14. Referencias bibliográficas

- Alarcon, R. L. (2025). La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de las empresas privadas de Lima 2022-2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 7463-7481.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16420
- Araya, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 31(1), 69-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.6393>
- Calle, A. J., Almeida, N. B., Intriago, K. M., Espinoza, J. L., Macias, J. A., & Pinargote, G. L. (2025). Gestión Estratégica: Enfoques teóricos y aplicaciones prácticas.

Ciencia y Desarrollo, 28(1), 69-79.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v28i1.2803>

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional*. Revised Edition.

Carrasco, M. M., & Barcia, F. E. (2025). Gestión estratégica en la planificación financiera: Caso de estudio empresa portuaria de servicios AXAB S.A. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*, 8(17), 233-252.

<https://doi.org/https://doi.org/10.56124/sapientiae.v8i17.012>

Carrillo, A. P., Galarza, S. P., Aguirre, C., & Tipán, L. A. (2023). Cultura Organizacional: Criterios de éxito en las instituciones de educación superior del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 120-131.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3612/3553>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Córdova, A. F., & Pazmiño, G. E. (2025). La Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cantón La Maná. *Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 6(17), 1-19.

<https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/view/382>

Coronado, J. J., Baldeos, L. A., Ramos, S. E., Lioo, F. d., & Neri, A. C. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101.

<https://doi.org/https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>

- Cortés, S. J., Gómez, Ó. Á., Castrejón, V., & Meza, M. E. (2024). El impacto de la integración grupal en la cohesión de grupo. *Transdigital*, 5(9), 1-15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56162/transdigital336>
- De la Mora, A., Segovia, A., & Hernández, Ó. E. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *VinculaTégica EFAN*, 8(1), 143-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Espinoza, H., Artiaga, A. V., & Castro, J. (2022). Cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 168-175.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.316>
- Fernández, R., Sánchez, M., & López, J. (2021). Influencia de la cultura organizacional tipo clan en el compromiso laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 7(2), 45-60.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18268/Trabajo?isAllowed=y&sequence=3>
- Fleury, M. (1989). *Cultura y poder en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Flores, G. (2018). Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial UN ENFOQUE COMPRENSIVO DEL SER*(17), 17-23.
https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/3.
- Garofalo, E. F., & Torres, J. P. (2024). La cultura organizacional en las MiPYMES del sector artesanal en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, Ecuador. *Reincisol*, 3(6), 4680-4700. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)4680-4700](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4680-4700).

- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v6i8.2942>
- Guillermo, T. (2024). Psicología positiva y bienestar organizacional : nueva tendencia en la gestión del talento. *Revista Pensamientos*, 3(6), 54-56.
<https://repositorio.unapec.edu.do/handle/123456789/997>
- Hernández, G., Hernández, Y., & Sánchez, J. A. (2024). Cultura organizacional y desempeño: Evidencia empírica de las PyMES en México. *ECA Sinergia*, 15(1), 154-165.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/6022/8277>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodologías de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Jara, L. A. (2023). *Importancia de la cultura organizacional de la empresa Distribuidora PMA E. I. R. L. de la ciudad de Trujillo, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
- León, R. S., & Auccacusi, M. E. (2025). La cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el área de atención al cliente en un call center en Independencia, 2024. *AiBi – Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 13(3), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.15649/2346030X.5001>
- Loaiza, J. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. *Revista Perspectivas*(52), 9-26.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000200009&lang=es
- Loor, M. S., Ronquillo, K. J., & Vera, J. A. (2025). Análisis de la Relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Público de ELEPCO

- S.A., Agencia La Maná. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 5(3), 4107-4124. <https://doi.org/https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i3.1454>
- Márquez, Y. J., Alcívar, B., Sosa, E. N., & González, M. B. (2023). La importancia de la responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional en una empresa constructora. *EPISTEME Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(4), 452-465. <https://doi.org/10.61154/rue.v10i4.3230>
- Merizalde, J. R., Analuisa, G. P., Vivanco, J. E., & Román, F. (2021). Caracterización de la cultura organizacional en la Universidad UTE Santo Domingo, Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 98-120. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/104/155>
- Monserrat, M. A., & Martínez, R. (2021). *La importancia de la cultura organizacional en una pyme familiar del sector restaurantero*. [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].
- Montero, D. (2024). La investigación cualitativa: definiendo otra gran fuerza de indagación científica. *Rhombus ULACIT*, 4(1), 77-93. <https://doi.org/10.63058/rhombus.v4i1.169>
- Moscoso, P. A. (2024). *Diagnóstico de la cultura organizacional y propuesta de plan de acción para una empresa cuencana de manufactura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/15184/1/20700.pdf>.
- Padilla, W. F., Pino, R. M., & Amaya, A. A. (2021). Factores que impactan en los criterios de éxito de los proyectos en Perú y Ecuador: el rol moderador de las competencias del director de proyecto. *Información Tecnológica*, 32(4), 133-146. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000400133>

- Pinzón, L. E., Muñoz, J. H., & Pérez, C. A. (2022). Estrategias y metodología para lograr un mejor ambiente organizacional. *Journal of Engineering Science*, 4(10), 43-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.53734/esci.vol4.id239>
- Quispe, D., Carcausto, W., & Carazas, W. (2024). Cultura y compromiso organizacional en educación superior. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(23), 242-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11>
- Ramírez, R. I., Vergara, L. A., Padrón, M. G., & Ramírez, R. J. (2023). Gestión estratégica e innovación en las organizaciones: Aproximaciones reflexivas. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 5(9), 215-233. <https://doi.org/https://doi.org/10.38186/difcie.59.13>
- Sarmiento, J. V., Jaramillo, P. A., & Pacheco, W. P. (2025). Liderazgo organizacional: Influencia en equipos de alto rendimiento y su impacto en el desempeño de los colaboradores. *Revista Científica Conectividad*, 6(3), 270-277. <https://doi.org/https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.319>
- Sarmiento, M. L. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *MQRInvestigar Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 8(2), 1820-1841. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841> .
- Sastoque, L., Artelt, S., Burimova, A., López, N., & Toledo, N. (2022). Evaluación de criterios de éxito del proyecto para una organización basada en proyectos y sus partes interesadas: un enfoque de metodología Q. *Ciencias Aplicadas*, 12(21), 11090-11100. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/app122111090>
- Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. *Publicaciones Harvard Deusto*.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf

Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Cultura organizacional y liderazgo* (Quinta ed.). Hoboken, Nueva Jersey, EE. UU.: John Wiley & Sons.

Terrones, M. E., & Haro, Z. L. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013-2023. *Tendencias*, 25(2), 247-277.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261>

Torres, O. X., Uvidia, K. M., & Carapas, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.* , 8(3), 1-21.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>

Zapata, K. V., & Tovar, E. A. (2024). El Clima Organizacional y su relación con la Productividad. *Aula Virtual*, 5(12), 914-928.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>.

15. Anexos

Anexo A

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | | |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | | |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | | |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | | |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | | |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | | |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | | |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | | |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | | |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | | |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | | |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | | |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | | |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | | |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | | |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | | |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | | |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | | |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | | |
| | TOTAL | 100 | 100 |

Cl.

Anexo B

| DIARIOS DE CAMPO | |
|----------------------------------|--|
| Fecha: | 28/10/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se mantuvo una reunión con el docente con el objetivo de solicitar orientación para la elección del tema de sistematización de experiencia. Durante el encuentro se analizaron varias posibilidades relacionadas con el área organizacional. |
| Observaciones | El docente sugirió enfocar el tema en una problemática real que pudiera diagnosticarse dentro de la empresa. Esta reunión permitió aclarar dudas iniciales y tener mayor claridad sobre lo que realizaría para el trabajo. |
| Fecha: | 31/10/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se revisó la propuesta inicial del tema planteado. El docente analizó el enfoque presentado y dio recomendaciones específicas para delimitar mejor el tema. |
| Observaciones | Se sugirió ajustar el tema para hacerlo más concreto y viable dentro del tiempo establecido para la sistematización. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 05/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Empresa donde se realizó la sistematización de experiencia |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Jefe de RRHH |
| Actividad | Se mantuvo una reunión con el jefe inmediato para plantearle la intención de realizar el trabajo de sistematización dentro de la empresa, explicando el propósito académico del proyecto y la posible aplicación de un instrumento de evaluación. |
| Observaciones | El jefe mostró apertura y dio la autorización para desarrollar el trabajo en la empresa, lo cual fue un paso clave para continuar con el proyecto. |
| Fecha: | 11/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Correo institucional de la UPS |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se recibió el correo de confirmación del tutor asignado para la sistematización de experiencia, quien resultó ser el mismo docente que había brindado orientación inicial. |
| Observaciones | Ninguna. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Fecha: | 18/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Correo institucional de la UPS |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se recibió un correo por parte del tutor con propuestas de modificación al tema inicialmente planteado, con el objetivo de hacerlo más operativo y ajustado al tiempo disponible. |
| Observaciones | Luego de los ajustes sugeridos, se definió el tema final “Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva”. Esto permitió tener ya definitivamente el tema y empezar con el desarrollo del trabajo. |
| Fecha: | 20/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se desarrolló la primera tutoría formal, en la cual el tutor explicó detalladamente la estructura del documento de sistematización, desde la portada hasta los datos informativos. |
| Observaciones | Ninguna. |

| Fecha: | 22/11/2025 |
|----------------------------------|--|
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Empresa donde se realizó la sistematización de experiencia |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Jefe de RRHH |
| Actividad | Se realizó otra reunión con el jefe para presentar de manera más específica el tema final aprobado y explicar que se aplicaría un instrumento para medir la cultura organizacional. |
| Observaciones | Se detalló que el instrumento sería aplicado a un grupo reducido de colaboradores y que la información sería utilizada únicamente con fines académicos. |
| Fecha: | 27/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se realizó una tutoría destinada a revisar los datos informativos del documento de sistematización. Durante la sesión se analizaron los apartados iniciales y se realizaron ajustes en la redacción. |
| Observaciones | Se enfatizó la importancia de utilizar fuentes académicas confiables y recientes. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Fecha: | 29/11/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Se llevó a cabo una tutoría enfocada en la explicación general de la estructura y el contenido del marco teórico. |
| Observaciones | Se indicó que se debe de mantener la coherencia entre teoría y objetivo del trabajo, además de buscar referencias verificadas. |
| Fecha: | 6/12/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Durante esta tutoría se seleccionó el instrumento OCAI para medir la cultura organizacional. Además se revisó el avance del marco teórico. |
| Observaciones | Se realizaron correcciones en la redacción y en la forma de citar las referencias bibliográficas. El tutor brindo herramientas para encontrar artículos académicos de los últimos 5 años. También se informó sobre inconvenientes técnicos con la computadora. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 10/12/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Empresa donde se realizó la sistematización de experiencia |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Jefe de RRHH - Colaboradores de la empresa |
| Actividad | Se presentó formalmente el instrumento OCAI al jefe, explicando su finalidad y la cantidad de colaboradores que participarían. Luego, se conversó con los diez colaboradores seleccionados para informarles sobre el proceso. |
| Observaciones | Se explicó el propósito académico del cuestionario y se intentó coordinar una fecha y hora para su aplicación. |
| Fecha: | 15/12/2025 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Empresa donde se realizó la sistematización de experiencia |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Colaboradores |
| Actividad | Se tenía previsto aplicar el instrumento OCAI a los colaboradores seleccionados. |
| Observaciones | No fue posible aplicar el instrumento debido a la alta carga laboral por las festividades de fin de año y cierres de mes. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 08/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Empresa donde se realizó la sistematización de experiencia |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Colaboradores |
| Actividad | Se elaboraron los consentimientos informados y se mantuvo una reunión corta con los colaboradores para coordinar una nueva fecha de aplicación. |
| Observaciones | Ninguna. |
| Fecha: | 10/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Tutoría para la revisión y corrección del marco teórico. |
| Observaciones | Se realizaron ajustes en la coherencia del contenido y en la integración de las citas. El tutor dio indicaciones para continuar con los siguientes apartados del documento. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 13/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Sala de reuniones de la empresa |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Colaboradores |
| Actividad | Aplicación del cuestionario OCAI a los diez colaboradores. |
| Observaciones | Antes de la aplicación se explicó el objetivo del instrumento y se entregaron los consentimientos informados para su lectura y firma. |
| Fecha: | 17/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Revisión y corrección del marco teórico hasta el apartado de preguntas claves de la sistematización. |
| Observaciones | Ninguna. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Fecha: | 18/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Domicilio propio |
| Personas que intervienen: | - Lady Escalona |
| Actividad | Búsqueda de información sobre la manera de calificar el instrumento OCAI e inicio de la revisión de cinco cuestionarios. |
| Observaciones | Se inicio con la organización de los datos obtenidos. |
| Fecha: | 19/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Domicilio propio |
| Personas que intervienen: | - Lady Escalona |
| Actividad | Revisión de los cinco cuestionarios restantes. |
| Observaciones | Se completó la calificación de los diez cuestionarios y se consolidó la información en un documento, para luego redactar su análisis e interpretación. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 29/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Tutoría enfocada en la explicación sobre cómo se redacta el análisis de los resultados obtenidos. |
| Observaciones | El tutor indicó que los siguientes apartados dependerían directamente del análisis realizado, por lo que era fundamental estructurarlo correctamente y de manera clara. |
| Fecha: | 31/01/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Domicilio propio |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona |
| Actividad | Inicio de la redacción del análisis de los resultados obtenidos en los cuestionarios. |
| Observaciones | Se trabajó en la descripción de la percepción individual de cada colaborador respecto a la cultura organizacional, organizando los resultados por participante, para continuar con el análisis general. |

| | |
|----------------------------------|---|
| Fecha: | 07/02/2026 |
| Investigador/Observador: | Lady Escalona |
| Situación: | Trabajo de titulación. |
| Lugar-espacio: | Universidad Politécnica Salesiana |
| Personas que intervienen: | <ul style="list-style-type: none"> - Lady Escalona - Fabricio Escorza (Tutor) |
| Actividad | Revisión del análisis de resultados y explicación para la redacción de los últimos apartados del documento. |
| Observaciones | Se realizaron observaciones y correcciones en el análisis y en las referencias bibliográficas. Se indicó que el 12 de febrero se realizaría la revisión total del documento para proceder con la solicitud final. |

Anexo C

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|---|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 5 | 5 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20 | 5 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 45 | 45 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 30 | 45 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 15 | 0 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 15 | 0 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 20 | 50 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 50 | 50 |
| | TOTAL | 100 | 100 |


| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 3 | 10 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 0 | 20 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 50 | 35 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 47 | 35 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 10 | 30 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 10 | 35 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 20 | 15 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 60 | 20 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

↓
Falta
10

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 20 | 10 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 30 | 30 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 40 | 30 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 10 | 30 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 15 | 25 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 5 | 25 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 40 | 25 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 40 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


 CI. 092490311-7

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|---|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 40 | 50 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20 | 30 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 10 | 15 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 30 | 5 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 30 | 40 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 20 | 30 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 25 | 15 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 25 | 15 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 40 | 50 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 10 | 20 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 30 | 15 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 20 | 15 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 45 | 30 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 20 | 20 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 15 | 25 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 20 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 25 | 40 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 15 | 20 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 30 | 20 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 30 | 20 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 25 | 30 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 25 | 20 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 15 | 25 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 35 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

Anthony correa z
 0955465539
 CI.

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 10 | 15 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 15 | 25 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 50 | 50 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 25 | 10 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 25 | 15 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 10 | 25 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 50 | 10 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 15 | 50 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 25 | 25 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 25 | 15 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 25 | 10 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 25 | 50 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 25 | 50 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 25 | 15 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 25 | 10 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 20 | 30 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 35 | 20 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 25 | 40 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 20 | 10 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 30 | 40 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 20 | 25 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 30 | 20 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 20 | 15 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


 Cl. 0917658480

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|---|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 20% | 30% |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20% | 25% |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 40% | 30% |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 20% | 15% |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 35% | 25% |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 20% | 35% |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 20% | 20% |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 25% | 20% |
| | TOTAL | 100 | 100 |


| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 40% | 45% |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 20% | 15% |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 20% | 10% |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 20% | 30% |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 25% | 30% |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 20% | 15% |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 25% | 30% |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 30% | 25% |
| TOTAL | | 100 | 100 |

↓
Falta
10

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 25% | 30% |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 25% | 30% |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 25% | 20% |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 25% | 20% |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 30% | 35% |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 20% | 25% |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 20% | 20% |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 30 | 20% |
| TOTAL | | 100 | 100 |


 Cl. 0926508995

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 20 | 20 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20 | 20 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 40 | 40 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 20 | 20 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 20 | 20 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 20 | 20 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 10 | 10 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 50 | 50 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 50 | 50 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 5 | 5 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 25 | 25 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 20 | 20 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 40 | 40 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 30 | 30 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 15 | 15 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 15 | 15 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 25 | 25 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 25 | 25 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 25 | 25 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 25 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 20 | 20 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 20 | 20 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 30 | 30 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 30 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |


 Cl. 0956380521

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 50 | 25 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 15 | 25 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 20 | 25 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 15 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 40 | 25 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 20 | 25 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 30 | 25 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 10 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 30 | 25 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 20 | 25 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 20 | 25 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 30 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 20 | 30 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 20 | 10 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 40 | 50 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 20 | 10 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 30 | 25 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 30 | 25 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 20 | 25 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 20 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 30 | 25 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 10 | 25 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 40 | 25 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 20 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

0957142623

CI.



CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|--------------|--|--------------|------------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 10 | 15 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20 | 25 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 30 | 30 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 40 | 30 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|---|--------------|------------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 25 | 20 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 25 | 25 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 25 | 25 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 25 | 30 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 10 | 15 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 10 | 10 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 55 | 40 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 25 | 35 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 25 | 30 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 25 | 25 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 25 | 25 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 25 | 20 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 15 | 20 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 15 | 20 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 40 | 30 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 30 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 10 | 20 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 10 | 20 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 40 | 30 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 40 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |


 Cl. 0926347500

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|---|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 20 | 15 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 20 | 15 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 30 | 30 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 30 | 40 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 10 | 30 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 30 | 20 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 30 | 20 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 30 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 40 | 40 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 10 | 10 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 10 | 10 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 40 | 40 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 20 | 30 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 30 | 30 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 30 | 30 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 20 | 10 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 30 | 40 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 30 | 30 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 20 | 20 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 20 | 10 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 20 | 20 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 20 | 20 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 30 | 30 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 30 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

Sánchez

CI. 0916761760

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 10 | 15 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 25 | 25 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 40 | 35 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 25 | 25 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 25 | 25 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 25 | 25 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|--------------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 40 | 50 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 40 | 25 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 0 | — |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 20 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 25 | 25 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 25 | 25 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 25 | 25 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 25 | 25 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 35 | 25 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 25 | 25 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 15 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 25 | 25 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 25 | 25 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 25 | 25 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


 CI. 0952719253

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Diagnosticar la cultura organizacional de Team Members

El cuestionario es anónimo. Por favor, responder con sinceridad.

| 1 | Características Dominantes | Ahora | Preferida |
|--------------|--|------------|------------|
| A | La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia. Las personas parecen compartir mucho entre ellos. | 20 | 20 |
| B | La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. La gente está dispuesta a poner de su parte y tomar riesgos. | 30 | 30 |
| C | La organización es muy orientada a los resultados. Sus integrantes se preocupan mucho por realizar el trabajo. La gente es muy competitiva y orientada al logro. | 25 | 30 |
| D | La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente gobiernan lo que se hace. | 25 | 20 |
| TOTAL | | 100 | 100 |


| 2 | Liderazgo Organizacional | Ahora | Preferida |
|--------------|---|------------|------------|
| A | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo; se encarga de guiar, facilitar o fomentar las actividades. | 20 | 20 |
| B | El liderazgo en la organización se considera generalmente como un ejemplo del espíritu empresarial, la innovación, o la toma de riesgos. | 20 | 25 |
| C | El liderazgo en la organización se considera generalmente como ejemplo y orientado a los resultados. | 35 | 30 |
| D | El liderazgo en la organización es generalmente considerado como ejemplo de coordinación, organización y eficiencia, caracterizado por una confianza mutua con el grupo de trabajo. | 25 | 25 |
| TOTAL | | 100 | 100 |

| 3 | Gestión de Empleados | Ahora | Preferida |
|----------|---|--------------|------------------|
| A | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | 30 | 30 |
| B | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la toma de riesgos individual, la innovación y la libertad. | 15 | 25 |
| C | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por una competencia de difícil manejo, alta demanda y logros propuestos. | 30 | 25 |
| D | El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones. | 25 | 20 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 4 | Cohesión Organizacional | Ahora | Preferida |
|----------|--|--------------|------------------|
| A | La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto. | 15 | 20 |
| B | La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia. | 25 | 20 |
| C | La cohesión que mantiene unida a la organización es el énfasis en el éxito y el logro de metas. | 30 | 30 |
| D | La cohesión que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. El mantenimiento de una organización que funcione sin problemas es importante. | 30 | 30 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 5 | Énfasis Estratégicos | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización hace hincapié en el desarrollo humano. La alta confianza, apertura y participación persisten. | 25 | 25 |
| B | La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. La necesidad de probar cosas nuevas y la prospección de oportunidades son valoradas. | 25 | 25 |
| C | La organización hace hincapié en las acciones de la competencia y el rendimiento. Se cuenta con objetivos ambiciosos y dominantes como ser líder en el mercado | 30 | 25 |
| D | La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, eficiencia, control y tiene menor prioridad en las operaciones que son importantes. | 20 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |

| 6 | Criterios de Éxito | Ahora | Preferida |
|---|---|------------|------------|
| A | La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por la gente. | 20 | 25 |
| B | La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más singulares o recientes. Es un producto líder e innovador. | 25 | 25 |
| C | La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo en el mercado competitivo es la clave. | 25 | 25 |
| D | La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. Entrega confiable, programación normal y la producción de bajo costo son fundamentales. | 30 | 25 |
| | TOTAL | 100 | 100 |


 CI. 0953474277.

Anexo D

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Jenny Bobre Asencio, portador(a) de la cédula de identidad N.º 092190311-7, actuando en calidad de Jefe de Calidad, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

Cédula de identidad: _____

Guayaquil, 13 de 01 del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Correa Zúñiga Anthony Rafael, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0955465539, actuando en calidad de Ayudante Bodega, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Anthony Rafael Correa Zúñiga

Firma: Anthony Correa Z

Cédula de identidad: 0955465539

Guayaquil, 13 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Velva Jaumea Zenzala Rodriguez portador(a) de la cédula de identidad N.º 091465843-0, actuando en calidad de Supervisora de soporte, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Velva Jaumea Zenzala Rodriguez
Firma: Jaumea Zenzala
Cédula de identidad: 091465843-0

Guayaquil, 13 de 01 del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Erwin Abraham Herrera Morcira, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0926508995, actuando en calidad de Sup-Industrial, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Erwin Herrera
Firma: Erwin Herrera
Cédula de identidad: 0926508995

Guayaquil, 13 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Libel Alfonso Luna Vera, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0956380521, actuando en calidad de Asistente Contable declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Libel Luna
Firma: Libel Luna
Cédula de identidad: 0956380521

Guayaquil, 13 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

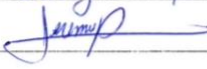
Yo, Jeremy Mackenzie Palomeque Vicenti, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0957142623, actuando en calidad de asistente de oficina, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Jeremy Palomeque Vicenti
Firma: 
Cédula de identidad: 0957142623

Guayaquil, 13 de Enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Saysi Quinis, portador(a) de la cédula de identidad N.º 092634755D, actuando en calidad de Analista Contable, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Saysi Quinis
Firma: Saysi Quinis
Cédula de identidad: 092634755D

Guayaquil, 13 de enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, LISBETH ESTEFANIA SUAREZ SAMANIEGO portador(a) de la cédula de identidad N.º 0916761760, actuando en calidad de Asistente Comercial, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Lisbeth Suarez

Firma: Suarez

Cédula de identidad: 0916761760

Guayaquil, 13 de Enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Velasquez Meza Jennifer Maria, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0951719293, actuando en calidad de Analista de compras, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Velasquez Meza Jennifer Maria
Firma: Jennifer Velasquez
Cédula de identidad: 0951719293

Guayaquil, 13 de Enero del 2026

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Yo, Jaritzya Ashley Villalta Rodríguez, portador(a) de la cédula de identidad N.º 0953474277, actuando en calidad de Asist. Recursos Humanos, declaro que he sido informado(a) y acepto participar de manera voluntaria en el proceso de recolección de datos del proyecto de investigación titulado: "Diagnóstico de la Cultura Organizacional de Team Members desde la Psicología Organizacional Positiva".

El presente estudio contempla la aplicación del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), desarrollado por Cameron y Quinn, fundamentado en el Modelo de Valores en Competencia propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983).

Manifiesto que se me ha explicado de forma previa el alcance general del proceso, el tipo de actividad a realizar y las condiciones de mi participación, comprendiendo que esta consiste en responder un instrumento psicológico en el ámbito organizacional, sin que ello represente riesgo físico, psicológico o laboral.

Entiendo que la información proporcionada será tratada con confidencialidad y anonimato, y que los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos, respetando los principios éticos de la Psicología.

En constancia de lo expuesto, firmo el presente consentimiento informado.

Nombre del participante: Jaritzya Villalta Rodríguez
Firma: Jaritzya Villalta R.
Cédula de identidad: 0953474277

Guayaquil, 15 de Enero del 2026