



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**  
**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado  
Facultad de Psicología  
Unidad de Posgrado

**“Modelo de cultura organizacional. Estudio de la  
influencia de las variables cultura, estrategia,  
estructura y procesos asociadas con la actuación de los  
colaboradores de organizaciones empresariales  
privadas y entidades educativas públicas”**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología

**AUTOR**

**Carlos Alberto PULIDO CAVERO**

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Pulido, C. (2018). *“Modelo de cultura organizacional. Estudio de la influencia de las variables cultura, estrategia, estructura y procesos asociadas con la actuación de los colaboradores de organizaciones empresariales privadas y entidades educativas públicas”*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología / Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
(Universidad del Perú, DÉCANA DE AMÉRICA)  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

Av. Germán Amezaga n.º 375—Ciudad Universitaria—Teléfono: 6197000-3208

**ACTA DE SESIÓN DE GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN PSICOLOGÍA**

Siendo las 10:30 horas del día jueves 22 de marzo de 2018, en el Auditorio "Raúl González Moreyra" de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Ciudad Universitaria, Av. Germán Amezaga n.º 375 Lima), el Jurado Examinador de Tesis presidido por el Dr. Nicolás Medina Curi e integrado por:

Dr. Nicolás Medina Curi	(Presidente)
Dra. Nelly Raquel Ugarriza Chávez	(Asesor)
Dra. Rosa Elena Huerta Rosales	(Miembro)
Dr. Alejandro Loli Pineda	(Informante)
Dra. Mildred Paredes Tarazona	(Informante)

Se reunió para la sustentación pública para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología del Magister **CARLOS ALBERTO PULIDO CAVERO** quien procedió a la exposición de la Tesis titulada **Modelo de Cultura Organizacional. Estudio de la influencia de las variables: cultura, estrategia, estructura y procesos asociadas con la actuación de los colaboradores de organizaciones empresariales privadas y entidades educativas públicas**, con el fin de optar el Grado Académico de **DOCTOR EN PSICOLOGÍA**.

Concluida la exposición, se procedió a la calificación correspondiente, de acuerdo con la Escala de Calificación que aparece en el artículo 8.º del Reglamento para el otorgamiento del Grado Académico de Doctor, obteniendo la siguiente calificación.

*DIECISIETE (17) MUY BUENO*

A continuación el Presidente del Jurado Examinador recomienda que la Facultad de Psicología acuerde otorgar el Grado Académico de:

*DOCTOR EN PSICOLOGÍA*

Se extiende la presente ACTA a las *13:05h* del 22 de marzo de 2018.

*N. Medina Curi*

Dr. Nicolás Medina Curi  
Presidente

*Nelly Raquel Ugarriza Chávez*  
Dra. Nelly Raquel Ugarriza Chávez  
Asesor

*Rosa Elena Huerta Rosales*  
Dra. Rosa Elena Huerta Rosales  
Miembro

*Alejandro Loli Pineda*  
Dr. Alejandro Loli Pineda  
Informante

*Mildred Paredes Tarazona*  
Dra. Mildred Paredes Tarazona  
Informante

MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL. ESTUDIO DE LA INFLUENCIA DE LAS VARIABLES: CULTURA, ESTRATEGIA, ESTRUCTURA Y PROCESOS ASOCIADAS CON LA ACTUACIÓN DE LOS COLABORADORES DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES PRIVADAS Y ENTIDADES EDUCATIVAS PÚBLICAS.

**RESUMEN**

El propósito de este estudio es proponer un Modelo de Cultura Organizacional de las variables cultura, estrategia, estructura y procesos en la actuación de los colaboradores. El alcance no experimental, tiene un nivel explicativo - correlacional múltiple.

Se analizaron los resultados de 27 organizaciones - 17 públicas y 10 privadas-, con 4,825 entrevistas aplicadas, para ello se utilizó una Encuesta de Clima Organizacional de Pulido (ECOP) que tiene altos estándares de validez ( $V=98.58$ ) y confiabilidad (0.956), considerando las variables que influyen para la construcción del modelo. Asimismo, para cada una de sus variables cultura ad-hoc (0.905), estrategia (0.896), estructura (0.755) y procesos (0.708). Además, se verificó por medio del análisis factorial confirmatorio la validez de constructo, encontrándose NFI (0.907), GFI (0.968), CFI y IFI (0.907), RMR (0.008) y el AGFI (0.839) en los resultados, aceptando al modelo. Los resultados mostraron que el modelo propuesto presenta validez ya que se ajusta a los datos empíricos medidos.

Se describieron cada una de las actuaciones de los colaboradores, en los siete tipos de cultura organizacional hallados (repelente, turbulente, expelente, propelente, impelente, circundante y envolvente).

**Palabras clave:** Cultura organizacional, clima organizacional, pautas de conducta, patrones de actuación y percepción organizacional.

ORGANIZATIONAL CULTURE MODEL. A STUDY OF THE INFLUENCE OF  
THE VARIABLES: CULTURE, STRATEGY, STRUCTURE AND  
PROCESSES ASSOCIATED WITH THE ACTUATIONS OF THE  
COLLABORATORS OF PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS AND  
PUBLIC EDUCATIVE ENTITIES

**ABSTRACT**

The purpose of the study is to propose an Organizational Culture Model for the variables Ad hoc Culture, Strategy, Structure, and Processes, for the actuation of the collaborators. The reach of this study is non-experimental, at an explicative – multiple correlation level.

The analysed data came from the results of the application of the ECOP (Pulido's Organizational Climate Survey) across 27 organizations (17 public and 10 private), which comprised 4,825 applied interviews; the aforementioned survey possesses high standards of validity ( $V=98.58$ ) and reliability (0.956), standards that also extend to the variables that influence the construction of the model: The Ad hoc Culture (0.905), Strategy (0.896), Structure (0.755), and Processes (0.708). Confirmatory factor analysis was applied to verify the construct validity NFI (0.907), GFI (0.968), CFI y IFI (0.907), RMR (0.008), and the AGFI (0.839) of the results, accepting the model. The results showed that the proposed model presents validity, since it fits the measured empirical data.

Each one of the collaborators' actuations were described in the seven types of Organizational Culture that were found: Repellent, Turbulent, Expellent, Propellant, Impellant, Circundant, and Envolvent.

**Keyword:** Organizational culture, organizational climate, behavioural guidelines, actuation patterns and organizational perception.

MODELE DE CULTURE ORGANISATIONNELLE. ETUDE DE  
L'INFLUENCE DES VARIABLES: CULTURE, STRATEGIE, STRUCTURE  
ET PROCESSUS ASSOCIES AVEC LE ROLE DES COLLABORATEURS  
DES ORGANISATIONS DANS LES ENTREPRISES PRIVEES ET ENTITES  
EDUCATIVES PUBLIQUES.

RESUMÉ

L'objectif de cette étude est de proposer un Modèle de Culture Organisationnelle des variables culture, stratégie, structure et processus dans le rôle des collaborateurs, et dont le but, -non expérimental-, a un niveau explicatif-co relationnel multiple.

A cet effet, ont été analysés les résultats de 27 organisations, 17 publiques et 10 privées, représentant 4 825 entretiens appliqués. Pour cela, nous avons utilisé une enquête de climat organisationnel de Pulido (ECOP), laquelle possède un haut niveau d'approbation ( $V=98.58$ ) et de fiabilité (0.956), en considérant les variables qui influent sur la construction du modèle, de même qu'une de ses variables culture ad hoc (0.905), stratégie (0.896), structure (0.755) et processus (0.708). Nous avons vérifié au moyen de l'analyse factorielle confirmatoire la validité de la construction NFI (0.907), GFI (0.968), CFI et IFI (0.907), RMR (0.008) et le AGFI (0.839) des résultats, en acceptant le modèle. Les résultats ont démontré que le modèle proposé est fiable puisqu'il s'ajuste aux données empiriques mesurées.

Les rôles des collaborateurs ont été décrits selon les sept types de cultures organisationnelles trouvés (répulsif, turbulent, expulseur, propulseur, impulsif, entourant et enveloppant).

**Mots clés:** Culture organisationnelle, climat organisationnel, lignes de conduite, patrons des rôles et perception organisationnelle.