



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

TESIS

**Gestión en la negociación de conflictos y cultura
organizacional en colaboradores de una empresa
de Chiclayo – 2014**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Autores:

Bach. Marengo Gallardo, Luiggie Giovanni

Bach. Sánchez Briones, Fanny Berenice

Pimentel, Julio del 2015

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación significativa entre la Gestión en la Negociación de Conflicto y la Cultura Organizacional en Colaboradores de una empresa de Chiclayo – 2014. La investigación se basó en el estudio desde una perspectiva cuantitativa, con énfasis descriptivo correlacional no probabilístico. Se contó con una población de 300 colaboradores de una empresa de Chiclayo, se consideró a toda la población. Para la recolección de datos se usó la encuesta Spanish Adaption of The Deninson Organizational Culture Survey (cuestionario de adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional Denison) creada por el Deninson y el Test de Habilidad para la Gestión en la Negociación de Conflictos creada por Luis Vicuña P, Héctor Hernández V, M Lored Paredes T y José Ríos D. Para el análisis de resultados se utilizó el estadístico Gamma de Goodman y Kruskal, obteniendo como resultados un **nivel promedio** en los siguientes factores de la gestión de negociación de conflicto: factor de comunicación 52,0%, factor de control emocional 50,7%, factor de compromiso 49,0%, factor de empatía 48% y factor de perspectiva 47%, se aprecia que los colaboradores con altos porcentajes en la presentan un **nivel promedio** en las siguientes dimensiones de cultura organizacional es el promedio: consistencia 62,0%, misión 48,3%, implicancia 41,3% y adaptabilidad 41,0%, en lo cualno se encontró relación significativa entre la gestión en la negociación de conflictos y cultura organizacional que son: implicancia, consistencia y misión, así mismo pudimos encontrar una relación significativa con la dimensión de adaptabilidad que pertenece a la cultura organizacional.

Palabras Claves: Cultura, gestión, negociación, habilidad y conflicto.

ABSTRACT

The present research was to determine the overall objective significant relationship between Management in Conflict and Negotiation in the organizational culture of a company Partners Chiclayo - 2014. The research was based on the study from a quantitative perspective, with emphasis descriptive correlational not probabilistic. One possessed a population of 300 collaborators of Chiclayo's company, the whole population was considered. For the compilation of information there used the survey SpanishAdaption of TheDeninson Organizational Culture Survey (questionnaire of adjustment to the Spanish of the instrument on culture organizational Denison) Created by the Deninson and the Test of Skill for the Management in the Negotiation of Conflicts created by Luis Vicuña P, Hector Hernández V, M LoredParedes T and Jose Ríos D. For the analysis of results the statistician Gamma de Goodman and Kruskal was in use, obtaining like proved an average level in the following factors of the management of negotiation of conflict: factor of communication 52,0 %, emotional control ratio 50,7 %, factor of commitment 49,0 %, factor of empathy 48 % and factor of perspective 47 %, appreciates that the collaborators with high percentages in her present an average level in the following dimensions of culture organizational is the average: consistency 62,0 %, mission 48,3 %, implication 41,3 % and adaptability 41,0 %, in coal no was significant relation between the management in the negotiation of conflicts and culture organizational that are: implication, consistency and mission, likewise we could find a significant relation with the dimension of adaptability that belongs to the culture organizational.

Key words: Culture, management, negotiation, skill and conflict.