

# Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

*por* Paola Vanesa Miñan Yaguana

---

**Fecha de entrega:** 07-dic-2022 11:51a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1974359619

**Nombre del archivo:** MIAN\_YAGUANA.pdf (323.11K)

**Total de palabras:** 9704

**Total de caracteres:** 52649



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa  
privada, Piura 2022.

**AUTORA:**

Miñan Yaguana Paola Vanesa ([orcid.org /0000-0002-5880-965X](https://orcid.org/0000-0002-5880-965X))

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner ([orcid.org/0000-0002-8889-9676](https://orcid.org/0000-0002-8889-9676))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo de habilidades gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo Económico, Empleo Y Emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Ponce et al.(2017) quienes a través de su publicación científica en Ecuador señalan la existencia de compañías que se han visto afectadas con el intercambio de información, es por ello que sus estrategias organizacionales se deben enfocar en los recursos disponibles además de la suficiencia empresarial que posee; Así mismo Dodero y Troilo (2021) sostienen que, en Argentina las empresas determinan su estructura organizacional a través de las decisiones que se toman de los altos funcionarios de cada empresa, permitiendo una mejor relación entre ambos y un mejor dinamismo de sus ventas; Por ello Quijano et al. (2020) en su documento de trabajo señalan que en México las organizaciones enfatizan la responsabilidad y la personalidad que deben de contar con estructuras organizacionales que pueda prevalecer el liderazgo para un mejor nivel de competitividad en el mercado donde decidan incurrir; También Blanco et al. (2020) en su publicación científica opina que en Colombia las pymes están debidamente estructuradas de manera lineal y en sus áreas funcionales lo que garantizan un mejor manejo organizacional para fortalecer la competitividad y en un mejor manejo de las ventas de la empresa; Finalmente González (2016) en su artículo científico señala que en Venezuela las empresas familiares están ligadas a la estructura organizacional quien afronta con anticipación los diversos escenarios a largo plazo, permitiendo de esta manera disminuir la incertidumbre y los costos generados por las decisiones tomadas en beneficio de las empresas familiares.

En el contexto nacional, tenemos a García et al. (2021), quien en su publicación científica realizada a compañías en Perú, describe que 81% de éstas cuentan con una estructura organizacional a diferencia del 19% de empresas que todavía no lo hacen, por lo que al apostar por una estructura organizacional le permitiría tener una mejor posición en el mercado y en sus ventas; También Beltrán y Téllez (2018, como se citó en Chagray et al., 2020) ) en su publicación científica señalan que empresas lecheras identifican y detectan las causas que puedan generar actitudes negativas según su estructura organizacional del clima empresarial permitiendo obtener mejores resultados en su productividad y en sus ventas; Palacios et al.(2020) consideran que,

la empresa refleja su estructura interna a través de su estructura organizacional ya que determina el grado de eficiencia del trabajo, así como el incremento de sus beneficios; Así mismo Barboza y Rivera (2021) en su artículo científico, mencionan que en Jaén, una empresa de moto repuestos describe su estructura organizacional a través del clima organizacional de los trabajadores, para incrementar el grado de motivación en la empresa y ésta se vea reflejada en el desenvolvimiento de sus actividades; En definitiva Crispín (2019) en su trabajo de investigación, enfatiza que la CMAC Piura (sede Villa el Salvador) presenta una deficiente estructura organizacional con respecto a la comunicación interna entre sus trabajadores, llevando a cometer errores dentro de las actividades encomendadas, generando molestias en los clientes a no tener una adecuada comunicación.

En el contexto local, Yarlequé (2018) arguye que, en Piura la empresa Demem S.A. debería mejorar la estructura de la organización a fines de lograr una mejor opinión en sus colaboradores respecto a las funciones que desarrollan dentro de la empresa y poder alcanzar las metas de programación de sus actividades; Por otro lado Ramírez (2022) manifiesta que, en Piura el Restaurante ABC presenta falencias en estructura organizacional, así como las áreas que se manejan por lo que los objetivos no están vinculados a la estructura empresariales para permitir obtener mejoras respecto a sus ventas; Asimismo, Albuquerque et al. (2020) consideraron que en Piura la estructura organizacional se da de manera vertical, ya que la consideran muy importante para tomar decisiones dentro de la empresa tanto privada como para el sector público; Mas aún Mogollón y Ramírez (2020) sostienen que, en Piura las organizaciones no toman en cuenta a los trabajadores con discapacidad como parte de la estructura organizacional dentro de las empresas, por lo que el clima laboral es precario para dichas personas, resultando un efecto adverso en las actividades que realizan las organizaciones; Finalmente Agurto y Cornejo (2020) manifiestan que, en Piura la empresa Aslu tiene una deficiencia en su clima laboral por lo que urge una implementación de la estructura organizacional, para modificar los lineamientos laborales para mejores resultados en las ventas de la empresa

Evidenciando lo prescrito por los diversos autores describimos que en una empresa privada en Piura existe un problema, el cual viene relacionado con la estructura

organizacional de la empresa, debido a que las funciones que realiza no se logran articular con las áreas pertinentes de la empresa con la ventas, por lo que en los últimos meses no ha presentado mejoras que se vean reflejadas en sus beneficios por lo que la ventas se han visto afectadas por este problema, tanto así que la toma de decisiones que se determinan en dicha empresa privada no logran obtener los resultados esperados, por lo que no cuentan con una estructura organizacional que involucre a los trabajadores con las metas que propone la empresa a través de la programación de sus actividades y así poder tener un mejor dinamismo en las ventas que realiza la empresa, es por ello que se planteó como problema general : ¿Cuál es la influencia que existe entre la estructura organizacional en las ventas, en una empresa privada, Piura 2022?

Ahora, teniendo en cuenta una justificación teórica, se llegó a saber la realidad empresarial y así resolver los inconvenientes suscitados en el total encuestado; teniendo en cuenta la justificación social, ésta investigación tiene como enfoque principal proporcionar apoyo a las compañías pertenecientes al rubro del sector investigado, considerando que brindará facilidades para proponer mejoras y novedosas alternativas futuras para el beneficio de las compañías, y así competir con las grandes corporaciones multinacionales que operan localmente y que tienen implementado su estructura organizacional y su influencia en sus ventas. Finalmente, por justificación metodológica, se encontró la relación que hay entre las variables por lo que se realizó una investigación a través de diferentes técnicas y herramientas; las cuales servirán de forma referencial para quienes deseen realizar estudios posteriores. Dentro del objetivo general se propuso: **Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022;** Además **como objetivos específicos: Determinar la influencia de la organización lineal en las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Determinar la influencia de la organización funcional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Determinar la influencia de la organización línea staff en las ventas en una empresa privada, Piura 2022;** Por último se planteó en la **hipótesis general de investigación si: Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.**

## II. MARCO TEORICO.

Empezaremos mencionando antecedentes internacionales relacionados con nuestra investigación, por ello empezaremos mencionando a Hameed y Kofand (2018) quienes a través de su publicación científica tuvieron como principal objetivo **establecer la relación existente entre las variables de su investigación**; Como resultado sintetizó que existía una coherencia significativa entre las variables analizadas en su investigación; En definitiva las variables presentan una relación directa.

Dekoulou y Trivellas (2017) en su publicación científica su principal objetivo fue: Estudiar el impacto de parámetros en la estructura organizativa y la eficacia de la innovación, así como sus consecuencias para el valor de las relaciones con los clientes corporativos y los resultados financieros en el mercado B2B en la industria griega de medios y publicidad; En conclusión la industria griega de los medios y la publicidad, el aprendizaje directo y la supervisión es una estructura organizativa bidireccional que tiene un impacto decisivo, tanto positivo como negativo, en la capacidad de innovación de una organización.

Shi y Chertow (2017) en su publicación científica su principal objetivo fue: Proporcionar la comprensión evolutiva de la simbiosis industrial. en el grupo de Guitang; Cabe concluir que, el estudio ofrece perspectivas para futuros estudios sobre la dinámica de los cambios en los límites de la estructura organizativa de la simbiosis industrial en la industria azucarera y más allá.

Funminiyi (2018) en su investigación científica se propuso como objetivo principal: Evaluar el impacto entre una estructura empresarial y empeño de los colaboradores en el centro norte de Nigeria; Concluyendo que, los sistemas de control descentralizado son muy importante para los colaboradores en su desenvolvimiento productivo y de estructura de la organización, también mejora la entrega oportuna de servicios a los empleados, tanto a la organización como a los clientes.

Arteaga y Burbano (2017) tuvieron como objetivo: Analizar conceptos en estrategia y estructura, junto con su interrelación y evolución histórica; Para concluir, la estrategia y la estructura organizacional están íntimamente relacionadas entre sí, se encuentran en una relación dinámica y estrecha con el entorno.

Batallas et al. (2021) en su investigación científica buscó como objetivo principal un análisis del efecto de la gestión en el recurso humano y su eficiente uso de recursos para temas contingentes de medianas y grandes empresas en la provincia de El Oro; Cuyo tipo de estudio fue correlacional: Concluyendo que, las estrategias organizacionales generan un efecto positivo en la empresa con el control y gastos dentro del desarrollo de la empresa.

Felipe et al. (2017) tuvieron como objetivo: Determinar el impacto ejercido por cada una de las cuatro tipologías de cultura organizacional, comprendidas en Cameron y el marco de valores en competencia de Quinn sobre la agilidad organizacional; Concluyendo que, en la actualidad las empresas buscan tener un liderazgo en sus organizaciones, debido al manejo que tengan en sus estructuras organizacionales, para afrontar grandes desafíos y poder subsistir en su rubro respectivamente.

Udoh et al. (2022) dentro de su investigación científica buscó principalmente Examinar la autoridad en la alta dirección comprometida con el desenvolvimiento del equipo de ventas en empresas productoras de bebidas seleccionadas en Nigeria; Determinando que, el compromiso y estructura organizativa de cada empresa en Nigeria influye en el desempeño de las ventas, por lo que se debe mantener el liderazgo para seguir impulsando aún más la venta de bebidas.

En antecedentes nacionales, Ferrando (2016) tuvo como propósito la evaluación de la incidencia en el trato de la organización y ansiedad de los colaboradores agroindustriales; En conclusión, existió una coherencia significativa entre las variables de la investigación realizada.



Valcárcel (2017) en su trabajo de investigación, tuvo como finalidad la proposición de un plan organizacional dirigido a los negocios del rubro agroindustrial con propósito del mejoramiento en la gestión; En conclusión, para administrar de manera efectiva todos los recursos de la Compañía, es necesario crear una estructura organizacional adecuada que conlleve al trabajo conjunto de las áreas de la Compañía en beneficio de los trabajos de producción y comercio en la Compañía.

Luján (2017) en su artículo científico, tuvo como finalidad explicar la influencia en las habilidades de la variación <sup>2</sup> en la gestión de la Dirección Regional de Producción de Áncash; Para concluir, los gerentes no están dispuestos al desarrollo de planificaciones en cambios de la estructura organizacional y ajustar su comportamiento, la organización está dominada por la improvisación además, deben cambiar su comportamiento antes de pedir a otros que hagan lo mismo y pueda afectar en los servicios que brinda la entidad.

Inga y Soto (2019) en su artículo científico, Tuvo como finalidad la identificación de la afinidad de las teorías sobre el ambiente organizacional y su crecimiento laboral; Como breve conclusión, <sup>2</sup> el clima laboral no se relaciona con el desempeño laboral, por lo que la estructura organizacional y el desempeño laboral tienen relación.

Barboza et al. (2021) dentro de su investigación realizada buscó principalmente Describir el ambiente organizacional donde se desempeñan los colaboradores de la empresa de moto repuestos Alarcón en el 2018; En conclusión, Los gerentes no están dispuestos a desarrollar una planificación de variación en la estructura organizacional y ajustar su comportamiento, la organización está dominada por la improvisación, además, deben cambiar su comportamiento antes de pedir a otros que hagan lo mismo.

<sup>9</sup> León (2016) en su investigación, tuvo como finalidad determinar la influencia de factores relacionados directamente en la productividad proponiendo un diseño organizacional que beneficie en la productividad de la agencia de viajes; Concluyendo



que, existió un carencia en organización, profesionalización, y especialización por parte de la agencia de viajes, por lo que su poca incidencia en mejorar su estructura organizacional, ha obtenido poca acogida de los turistas, por el desconocimiento del mercado.

Santos (2021) en su investigación, tuvo como fin estructurar la organización para el fortalecimiento de la potencialidad de la empresa deportiva; Concluyendo que, la empresa presenta serios problemas de deficiencia, debido a que no existe una estructura organizativa que permita conocer la funcionalidad de la empresa, para un mejor manejo de las ventas.

Por consiguiente dentro de los antecedentes locales encontramos a Tello (2016) quien dentro de su investigación mostró como propósito: Identificar las deficiencias generadas por la falta de una estructura organizacional contable en la empresa, proponiendo una estructura organizacional contable; Concluyendo que, existe una deficiencia en la organización de las actividades, documentos, registros, y actividades concerniente al control contable, a causa de no contar con una estructura de organización que permita contrarrestar las deficiencias por parte de la empresa.

Niño (2019) en su investigación, buscó la determinación que hay en los planes organizacionales para el mejoramiento de su recurso humano en empresas marisqueras del puerto de Sechura; En conclusión se considera que las fábricas tienen una estructura organizacional, lo que permite concluir que las fábricas conservan su estructura y función orgánica, lo cual se refleja en las declaraciones de los empleados.

Salinas (2019) en su trabajo de investigación, tuvo como propósito un plan estratégico de la organización que ayude a minimizar los diferentes tipos de inasistencia en el ámbito laboral; Para concluir el factor de ausentismo laboral dificulta de manera directa el desarrollo de la organización en áreas de producción importantes, lo que genera una desarticulación de las actividades que se reflejan en <sup>4</sup> la estructura organizacional de la empresa, lo que genera un costo adicional al total de la producción.

Cueva et al. (2021) tuvieron como finalidad la adecuación en estructuras organizacionales para empresas asociadas dirigidas a productos agrícolas en la ciudad de Piura; En pocas palabras, el organigrama que maneja la empresa se encuentra desfasado por lo que las actividades que la asociación realiza son deficientes, ya que es necesario actualizar su estructura organizacional para un mejor manejo de las actividades de la asociación, de manera que se obtengan resultados satisfactorios en las ventas.

Mejía (2022) tuvo como propósito el diseño de cambio de procesos que se vean beneficiados productivamente en una empresa comercial; Concluyendo que, la estructura organizacional de procesos del área comercial de la compañía, incitó a un incremento en las ventas.

Así mismo, se ha considerado las siguientes definiciones de la variable Estructura organizacional; Según Ocampo et al. (2019) describen que, la estructura organizativa define la agrupación y coordinación de las diferentes acciones laborales, ya que, al diseñar su estructura organizacional, los gerentes deben tomar en cuenta seis factores básicos: especialización del puesto, división en departamentos, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización; Por ello Godoy (2016) sostiene que, la estructura organizacional se puede definir como una forma de organizar los recursos humanos y sus actividades en una empresa, agrupados en áreas o departamentos, que trabajan en conjunto para lograr el propósito general de la compañía; Finalmente Brume (2019) considera que, es una técnica empleada para describir jerárquicamente una organización identificando cada una de las áreas, ubicándoles sus respectivas funciones y respectivo posicionamiento dentro de la empresa; dicha forma de estructurar permite también identificar el buen funcionamiento empresarial y colabora con cumplir los propósitos planteados para afianzar el crecimiento futuro.

Así mismo Herrera y Zelada (2021) consideran tres dimensiones de la <sup>4</sup>estructura organizacional: Organización lineal, Organización funcional y Organización línea staff.

Por otro lado, en lo que concierne a las teorías de la estructura organizacional, mencionamos a Daft (2019) ; enfatiza la teoría organizacional de acción: Esta teoría asiste a conocer lo ocurrido anteriormente y como podría darse en un futuro para administrar la organización de manera más efectiva, además considera cinco dimensiones contextuales: El tamaño: se mide por el número de empleados; La tecnología organizacional: herramientas, técnicas y actividades utilizadas para convertir los datos de entrada en salida; Entorno: Incluye cualquier cosa por encima de las limitaciones en la empresa; Las metas y estrategias: Orientación competitiva y técnicas lo diferencia entre las organizaciones; la cultura: grupo de importantes valores, creencias, percepciones y normas divididas entre los colaboradores, también hace mención algunas características de los tipos organizacionales de Mintzberg: propuesto por Henry Mintzberg sugiere que toda organización tiene (4) características: Centro técnico: incluye aquellos que hacen el trabajo principal en las organizaciones; Apoyo técnico: Ayuda a las organizaciones a adaptarse a su entorno; Apoyo administrativo: Responsable del funcionamiento eficaz de manera organizacional a través de sus componentes; Administración: Responsable de la gestión y coordinación de otras partes de la organización, finalmente arguye que existe (5) tipos básicos de organización los cuales son: Estructura emprendedora: Se compone principalmente de una alta dirección y personal técnico del centro; Aparato burocrático: Esta forma es adecuada para entornos simples y estables; Burocracia profesional: Hay poco o ningún personal de apoyo técnico debido a la cantidad de organizaciones especialistas; Forma diversificada: Estas son empresas maduras muy grandes divididas en grupos de productos o mercados; Adhocracia: La acción tiene lugar en un entorno complejo y que cambia rápidamente.

Por consiguiente, Godoy (2016) considera los siguientes (2) enfoques ligados a la estructura organizacional: Enfoques prescriptivos o normativos: Se refiere al enfoque que establece reglas generales o reglas aplicables que el controlador debe seguir

literalmente, dentro de este enfoque se encuentran: Enfoque clásico: El enfoque clásico involucra una estructura formal como un conjunto de agencias, posiciones y deberes; Teoría neoclásica: Se centra en principios generales de la gestión, la teoría neoclásica se centra en los resultados, es decir, el logro de una meta, y ve a la teoría clásica como un medio para lograr esa meta; Enfoques explicativos o descriptivos: Intenta explicar circunstancias imprevistas que ocurren en la organización, en lugar de tratar de hacer reglas, en este enfoque mencionamos <sup>12</sup> la Teoría de la burocracia de Max Weber: Es una organización basada en la racionalidad de las personas, en la adaptación para lograr fines establecidos, “a fin de buscar” asegurar la máxima eficacia en la consecución de estos fines; Teoría estructuralista de Amitai Etzioni: Considera que la organización se caracteriza por las siguientes características: división del trabajo, división del poder y responsabilidad, poder centralizado y sustitución de personal; <sup>6</sup> Teoría de la contingencia de Lawrence y Lorsch: basada sobre estructura organizacional que no es universal, sino que puede cambiar, pero debe adaptarse y adaptarse, manteniendo un equilibrio entre el entorno interno y externo.

Finalmente se considera los modelos de estructura organizacional, por ello se menciona a Bastidas (2018) quien enfatiza (5) modelos de estructura organizacional: Estructura formal: Dicha estructura es implementada por niveles jerárquicos que nos dé un aliento para el desenvolvimiento de los colaboradores que influyan en la motivación de su desarrollo laboral alineados a las directrices de los procesos implementados, que se pueda observar a través del cuadro jerárquico con su respectiva unidad de desenvolvimiento; Estructura informal: Ocurre en un desenvolvimiento de forma despejada y automática dentro de una empresa sujeta a cambios en el ambiente de trabajo; Estructura funcional: Evoluciona con el desarrollo de la organización y reconoce la necesidad de crear organizaciones especializadas que satisfagan los requerimientos del ambiente en el que se desenvuelve y resistan las disputas por la rivalidad, fomentando la operatividad basada en la innovación y la agilidad requerida, demostrando su resiliencia frente a la estructura lineal; Estructura lineal o simple: se refiere a un grupo menor de empresas donde el la propiedad y representatividad legal son del mismo individuo, pocos productos en un mercado

determinado se crean en una estructura simple y se caracterizan por una toma de decisiones rápida y flexible actividades, donde la relación con la parte colaboradora de menor jerarquía es importante; Estructura por procesos: El proceso puede entenderse como una línea de actividades ordenadas que permitan realizar actividades de manera efectiva, agregar valor al grupo humano que pertenecen a la organización para que su clientela internos y externos se sientan satisfechos con el servicio que reciben.

Por el lado de las definiciones de la variable Ventas, enfatizamos Acosta et al. (2018) sostiene que, es un proceso personal o no personal que ayuda y/o persuade a los compradores potenciales a adquirir un producto o servicio, o influye positivamente en una idea de valor comercial para un vendedor; Por ello Ramos (2017) lo define, como la actividad donde el personal de venta identifica y enciende el apetito por necesidades del comprador y los satisface con beneficios mutuos duraderos o beneficios para ambas partes; Finalmente García (2017) arguye que, es un proceso de etapas y procesos para poder realizar una venta.

Por consiguiente, se considera como dimensiones de las Ventas, a través de Castilla (2019) , menciona (3) dimensiones: 1. Costo de ventas: Sueldo del personal, Costo de transporte, e Impuestos; Proceso comercial: Planteamiento comercial, Estrategias de ventas, y la Captación de clientes; Registro de pedido: Gestión de documentos, Programas virtuales, y los Pedidos personalizados.

Así mismo hacemos énfasis a las teorías relacionadas con las ventas, por ello mencionamos a Escudero (2016) quien enfatiza, la Teoría del mercado y del sistema de ventas: Teoría del mercado: Es un espacio público para ofrecer y/o adquirir mercancías, también considera que se puede encontrar desde diferentes puntos de vista: Según el ámbito geográfico, abarca los procesos de producción limitación territorial puede darse a lo largo del mundo; Según el sentido económico; El mercado engloba a través de una cadena de comercialización; Según el marketing: Añade el mercado de demanda y oferta de bienes o servicios; Según la demanda: Considera dos mercados diferente, el mercado real (consumidores de un bien donde se

comercializa en el tiempo actual y en lugar establecido), y el mercado potencial (posibles consumidores que podrían integrar el mercado real). El sistema de ventas: Sostiene que existen diversas formas para realizar una venta, es por ello que lo clasifican en tres grandes grupos: Venta personal: Relación entre vendedor – comprador; Venta a distancia: Se realiza de manera no presencial utilizando la tecnología digital a través de la comunicación a distancia; Venta multinivel: se obtienen descuentos por el nivel de ventas que puedan alcanzar los vendedores.

Además Arribasplata et al. (2019) estipula al enfoque de gestión en ventas: Cruz (2016 citado en Arribasplata et al.,2019) sostiene que, es la decisión del comprador a través de las estrategias comerciales en ventas y en habilidad comercial; Por ello Cajigas et al. (2017, citado en Arribasplata et al.,2019) consideran que, el éxito de un emprendimiento o venta de un producto o servicio se da a través de tres componentes como son: gestión de ventas, gestión de talento humano, y presupuesto; De igual manera dentro de este enfoque de gestión de ventas arguye (2) enfoques: 1. Enfoque hacia el cliente: Las empresas deben de priorizar buenas relaciones interpersonales con el comprador a largo plazo, por lo que es necesario aplicar herramientas de marketing el puedan ayudar a afianzar aún más la relación para que sea de manera continua y estable, para que pueda existir fidelidad por parte del comprador y así la empresa pueda ahorrar en costos de publicidad; 2. Enfoque de equipo de ventas: Un adecuado control del personal mejora los volúmenes de las ventas y mejora la satisfacción de los clientes, por lo que fundamente que se requiere de cuatro actividades: 1. Establecimiento de objetivos: Tiene como finalidad establecer objetivos que vayan enfocados a la captación de cliente y a la retención de los existentes; 2. Tamaño de la fuerza de ventas: Se debe determinar el número necesario de vendedores para realizar las actividades de venta de la empresa; 3. Reclutamiento y capacitación del personal de ventas: Se debe capacitar de manera adecuada a los empleados de ventas para que tengan una mejor relación con los clientes; 4. Retroalimentación de las fuerzas de ventas: Se realiza una comparación de los objetivos que se establecieron al inicio, en comparación con lo que se pudo ver logrado en dicho periodo.

### **1** III. METODOLOGIA.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

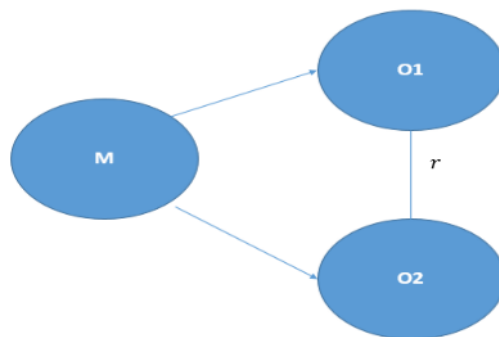
La realización de la presente investigación fue de tipo básica por lo que según Ñaupas et al. (2018) nos dicen que, una investigación básica se da por diversas inquietudes para encontrar o descubrir recientes conocimientos que servirán como una base de conocimiento para quienes realicen posteriores investigaciones direccionadas en un enfoque cualitativo y cuantitativo.

##### **2** 3.1.2. Diseño de investigación.

Esta investigación se realizó con un diseño no experimental, transversal y transeccional que según Arias (2021) quien nos dice que no se realizará ninguna forma experimental debido a que nuestra muestra de estudio será analizada tal como se encuentra naturalmente sin que reciba modificación alguna; Además nos muestra un enfoque correlacional – cuantitativo, lo que nos indica que se llegó a demostrar que las variables muestran cierta asociación; Según Hernández y Mendoza (2018) nos dan a conocer que las variables correlacionan dentro de un periodo determinado a través de causa – efecto o simplemente por una conexión correlacional.

#### **1** Figura 1

*Diseño correlacional de investigación.*





Nota: Figura tomado de Hernández y Mendoza (2018), elaboración propia.

5  
Donde:

M: Muestra.

O1: Observación de la variable estructura organizacional.

O2: Observación de la variable Ventas.

r: Relación entre las variables.

### 3.2. Variables y Operacionalización.

#### Variable: Estructura organizacional

**Definición conceptual:** Según, Ocampo et al. (2019) describen que, la estructura organizativa define la agrupación y coordinación de las diferentes acciones laborales, ya que, al diseñar su estructura organizacional, los gerentes deben tomar en cuenta seis factores básicos: especialización del puesto, división en departamentos, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización.

**Definición operacional:** Se puede sintetizar que la estructura organizacional es aquella donde se dividen las áreas de una organización, para que los funcionarios de cada área establecida puedan tomar las decisiones pertinentes para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

**Indicadores:** Según Herrera y Zelada (2021) considera para sus tres dimensiones los siguientes indicadores: Calidad del servicio, Oportunidad del servicio, y Satisfacción de áreas usuarias.

2  
**Escala de medición:** Ordinal – Likert

#### Variable: Ventas

**Definición conceptual:** Según Acosta et al. (2018) sostiene que, es un proceso personal o no personal que ayuda y/o persuade a los compradores potenciales a

adquirir un producto o servicio, o influye positivamente en una idea de valor comercial para un vendedor.

**Definición operacional:** Es un canal de vinculación que se puede dar de manera presencial como no presencial para poder adquirir un bien o servicio, por lo que genera un beneficio para el vendedor.

**Indicadores:** Según Castilla (2019) son: Sueldo del personal, Costo de transporte, e Impuestos; Planteamiento comercial, Estrategias de ventas, y la Captación de clientes; Programas virtuales, y los Pedidos personalizados.

<sup>2</sup>  
**Escala de medición:** Ordinal - Likert

### 3.3. Población, muestra, muestreo.

#### 3.3.1. Población.

Nuestra población estuvo conformada con 200 colaboradores de la empresa privada de la ciudad de Piura; Según Arias (2021) nos dice que, una población, es un grupo de seres (personas o animales) de especie similar ubicados en un tiempo y espacio exacto de los cuales un investigador elige su escoge una población determinada de manera finita o de manera infinita.

**Criterios de selección:** tenemos dos, en primer lugar el <sup>2</sup>**Criterio de inclusión:** fueron considerados todos los colaboradores que laboran en la empresa privada; en segundo lugar el **Criterio de exclusión:** fueron considerados aquellas personas sin vínculo laboral dentro de la empresa privada.

#### 3.3.2. Muestra.

Nuestra muestra fueron 132 trabajadores <sup>1</sup>de la empresa privada en la ciudad de Piura; Tal como lo indica Hernández y Mendoza (2018) quienes sostienen que, una parte representativa de la población, los cuales proveerán los resultados analizados a través

de un estudio específico que representan de forma adecuada al total de los datos estudiados.

### <sup>1</sup> 3.3.3. Muestreo.

El tipo de muestreo de la investigación fue de tipo probabilístico simple; Arias (2021) nos dice que, dicho tipo de herramienta a utilizar nos permitirá encontrar un universo objetivo de estudio el cual elegiremos de una forma al azar la cantidad que deberá ser evaluada de manera que nos permita realizar inferencias respecto a la población.

### <sup>1</sup> 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### Técnicas.

**Encuesta:** se utilizó como técnica para la recolección a la encuesta y se aplicó con la finalidad de recolectar los datos e información necesaria para nuestra investigación, es así que según Bernal (2010) nos define dicha técnica como una técnica recolectora de datos con mayor uso, teniendo en cuenta que cada vez tiene menor credibilidad debido al sesgo de los encuestados. (p.194)

#### Instrumentos.

**Cuestionario:** se utilizó como nuestro instrumento para la realización de la investigación el cuestionario, con la finalidad que tendrá la libre disposición para quienes realicen el llenado de nuestro instrumento elegido con interrogantes relacionadas con las dimensiones de nuestras variables estudiadas, por lo que Bourke et al. (2016, citado en Hernández y Mendoza, 2018) nos indican que, un cuestionario se basa en la selección de interrogantes con relación respecto a las variables que desean ser medidas en el estudio. (p.250)

### <sup>1</sup> 3.5. Procedimientos.

Los procedimientos tomados en cuenta para la realización de la investigación fueron: Se procedió a una lectura de autores con investigaciones relacionadas a nuestro tema para poder definir y redactar los objetivos, hipótesis, marco teórico y metodología para nuestra investigación; Así mismo se realizó la recolección de información teórica, referencias virtuales y bibliográficas en la Universidad César Vallejo, con el fin de aumentar el contenido de nuestra la investigación; Además, se juntó información necesaria por medio del instrumento aplicado a los trabajadores y se procesara dicha información en el programa estadísticos SPSS Statistics v21, y luego analizamos e interpretamos los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas.

### <sup>2</sup> 3.6. Métodos de análisis de datos.

Se utilizó un análisis descriptivo como método, los cuales reflejaron que, los resultados obtenidos por la encuesta fueron presentados en forma de gráficos y/o tablas los cuales pasaron por un control en los resultados obtenidos por cada variable estudiada; también se tomó en cuenta un método de análisis inferencial el cual nos manifestó una exposición total con detalles y organizada por medio de una justificación de la hipótesis presentada por un determinado estadista.

### <sup>1</sup> 3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación cumple con respetar la propiedad intelectual de los diferentes autores citados; Haciendo énfasis al código de ética de Universidad César Vallejo (2021) consideramos: El respeto a la propiedad intelectual, el cual se las ideas de los autores seleccionados fueron respetados para la elaboración del presente estudio; Así mismo mencionamos la transparencia con la validación de los instrumentos utilizados en la investigación que tuvieron el visto bueno de tres expertos, además de obtener un coeficiente de Cronbach aproximado a uno (1), por lo que se aceptaron para la realización como instrumentos en la realización de los resultados.

#### IV. RESULTADOS.

##### Descripción de resultados generales de las variables Estructura Organizacional y Ventas.

**Tabla 1**

*Estructura Organizacional.*

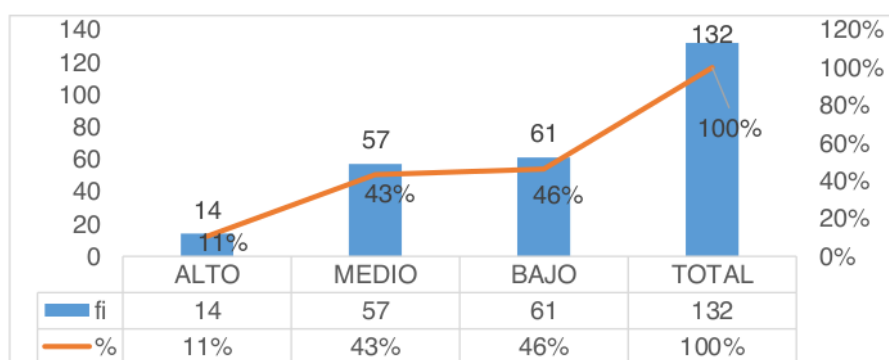
Nivel	fi	%
ALTO	14	11%
MEDIO	57	43%
BAJO	61	46%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

La tabla 1 indica que, el 11% manifestó que la estructura organizacional se encuentra en nivel alto, mientras que el 43% respondió que está en un nivel medio y un 46% en nivel bajo; Por lo que se evidencia que la empresa privada tiene una media y baja estructura organizacional debido a que, la empresa presenta deficiencias en las actividades de sus departamentos, ya que no cuenta con una implementación organizacional dentro de la empresa privada.

**Figura 2**

*Estructura Organizacional.*



Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

**Tabla 2**

*Resultados por dimensiones de la variable Estructura Organizacional.*

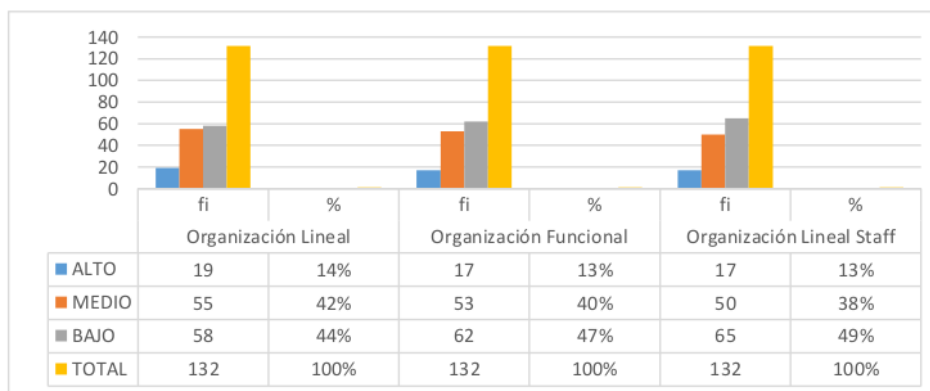
Nivel	Organización Lineal		Organización Funcional		Organización Lineal Staff	
	fi	%	Fi	%	fi	%
ALTO	19	14%	17	13%	17	13%
MEDIO	55	42%	53	40%	50	38%
BAJO	58	44%	62	47%	65	49%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Según la tabla 2 indica que el 14% de los encuestados, sostienen que la dimensión Organización lineal está en nivel alto, 42% en nivel medio, y un 44% en nivel bajo; Con respecto a la dimensión Organización funcional, el 13% afirma que está en un nivel alto, el 40% en nivel medio, y un 47% en nivel bajo; Finalmente en la dimensión Organización línea staff, el 13% precisa que se encuentra en un nivel alto, el 38% en un nivel medio, y un 49% en nivel bajo; evidenciando que la empresa privada existe una media y baja estructura organizacional en todas sus dimensiones; Evidenciando que existe una baja organización dentro de la empresa privada en su línea staff; Por lo que no le ha permitido mejorar el nivel bajo de organización funcional, generando así baja organización lineal que realiza la empresa.

**Figura 3**

*Resultados por dimensiones de la variable Estructura Organizacional.*



Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

**Tabla 3**

*Ventas.*

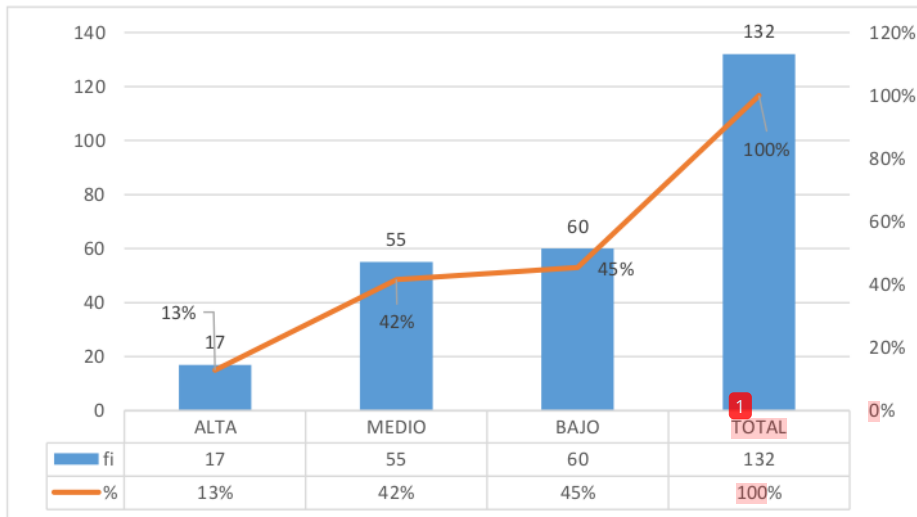
Nivel	fi	%
ALTA	17	13%
MEDIO	55	42%
BAJO	60	45%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario

La tabla 3 muestra que del total del 100% de encuestados, el 3% indica que las ventas se encuentran en un alto nivel; El 42% se encuentra en nivel medio, y por último un 45% en un bajo nivel; Evidenciándose que las ventas que se realizan por parte de la empresa privada tienen un nivel medio y bajo; Por lo que se debería de rediseñar sus políticas de ventas a través de un buen manejo organizacional en la empresa debido a nivel bajo que evidencia la tabla.

**Figura 4**

*Ventas.*



Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.



**Tabla 4**

*Resultados por dimensiones de la variable Ventas.*

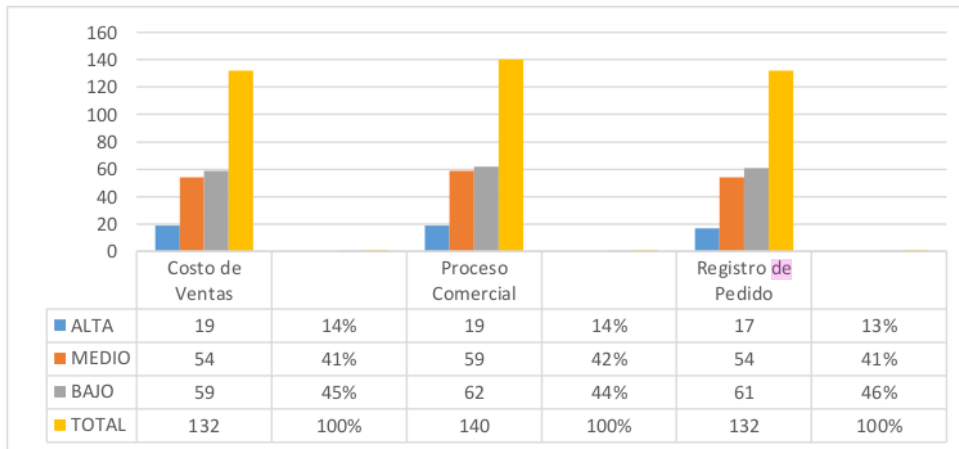
Nivel	Costo de Ventas		Proceso Comercial		Registro de Pedido	
	fi	%	fi	%	fi	%
ALTA	19	14%	19	14%	17	13%
MEDIO	54	41%	59	42%	54	41%
BAJO	59	45%	62	44%	61	46%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Según la tabla 4 indica que el 14% de los encuestados, sostienen que la dimensión Costo de ventas está en nivel alto, 41% en nivel medio, y un 45% en nivel bajo; Con respecto a la dimensión Proceso comercial, 14% se muestra en un alto nivel, el 42% en un nivel medio, y un 44% en nivel bajo; También la dimensión de Registro de pedido, el 13% precisa que está en nivel alto, el 41% lo encontramos en un nivel medio, y un 46% en nivel bajo; evidenciándose que en la empresa privada tiene un nivel medio y bajo en las ventas en todas sus dimensiones, lo que debería de incitarse a establecer eficientes políticas de ventas, a través del registro del pedido que deseen los clientes ya que se encuentra en nivel bajo, además por el lado del proceso comercial debería de estructurarse, para disminuir los costos de ventas.

**Figura 5**

*Resultados por dimensiones de la variable Ventas*



Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

**1** Descripción de resultados del grado de correlación entre las variables Estructura Organizacional y las ventas.

**Objetivo General:** **1** Determinar la influencia de la Estructura Organizacional en las Ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre la dimensión Estructura Organizacional y las ventas.*

Correlaciones		Estructura Organizacional	Ventas
Rho de Spearman	<b>3</b> Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 ,864**
		N	132 132
	Ventas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,864** .000
		N	132 132

**1** Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla 5 muestra el grado de correlación de spearman del .864, por lo que se describe una relación alta y positiva entre las variables Estructura Organizacional y las ventas; Lo que se sintetiza que ante una mejor estructura organizacional, mayor serán las ventas en la empresa privada en Piura, 2022; Obteniendo un significancia del 0.000; Razón por el cual se acepta la hipótesis general que nos dice que: Existe una influencia significativa de la Estructura organizacional en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

Por lo que podemos evidenciar **2** que hay una correlación alta entre la dimensión y la variable, lo que se puede describir que, ante una mejor estructura organizacional, las ventas de la empresa se incrementarían, lo que originaría un mejor servicio para sus clientes, así como un mejor clima de trabajo dentro de la empresa privada.

**Objetivo específico 1:** Determinar la influencia de la Organización lineal en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 6**

Relación entre la dimensión Organización lineal y las ventas.

		Correlaciones	Organización Lineal	Ventas
Rho de Spearman	Organización Lineal	Coefficiente de correlación	1.000	,873**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Ventas	Coefficiente de correlación	,873**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	132	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla 6 muestra el grado de correlación de spearman del .873, por lo que se describe una relación positiva entre la dimensión Organización lineal y la variable ventas; Lo que se sintetiza que ante una mejor organización lineal, mayor serán las ventas que otorga la empresa privada en Piura, 2022; Obteniendo una significancia del 0.000; Por lo que no encontramos evidencia suficiente para desestimar la siguiente hipótesis: Existe una influencia significativa de la Organización lineal en las ventas en la empresa privada en Piura, 2022.

Es por ello que se evidenció, que la empresa privada debería de establecer un equilibrio en el uso de la organización lineal, ya que todas las actividades que realiza la empresa privada se rigen a la toma de decisiones de una sola área de trabajo o persona; Por lo que se evidencia que no tiene buenos resultados con este tipo de dimensión dentro de las políticas de ventas el cual deben de rediseñarse la organización lineal para sugerir que otras áreas pueden tener la libertad de decidir lo mejor para la empresa

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia de la organización funcional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 7**

Relación entre dimensión Organización funcional y las ventas.

		Correlaciones	Organización Funcional	Ventas
Rho de Spearman	Organización Funcional	Coefficiente de correlación	1.000	,568**
		Sig. (bilateral)		.001
	Ventas	N	132	132
		Coefficiente de correlación	,568**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	132	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla 7 muestra el grado de correlación Rho de Spearman del .568, por lo que se describe una relación favorable entre la dimensión organización funcional y la variable ventas; Lo que se puede sintetizar que ante una mejor organización funcional, mayor serán las ventas que otorga la empresa privada en Piura, 2022; Obteniendo un significancia del 0.001; Porque no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis: Existe una influencia significativa de la Organización funcional en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

En este mismo contexto podemos señalar, que existe una correlación moderada con la dimensión organización funcional, el cual se debe de considerar delegar actividades o toma de decisiones con las demás áreas, por lo que se evidencia en la empresa privada de que no existe un trabajo en equipo al momento de realizar las actividades, lo cual no tiene un eje específico que involucre a los trabajadores por lo que se ve afectado en las ventas de la empresa privada.

**Objetivo específico 3:** Determinar la influencia de la organización línea staff en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión Organización lineal staff y ventas.*

		Correlaciones	Organización Staff	Ventas
Rho de Spearman	Organización Staff	Coefficiente de correlación	1.000	,681*
		Sig. (bilateral)		.000
	N	132	132	
	Ventas	Coefficiente de correlación	,681**	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	132	132

Nota: \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

La tabla 8 muestra el grado de correlación de spearman del .681, donde podemos notar se describe una relación positiva y significativa entre la dimensión Organización lineal staff y la variable ventas; Lo que se puede sintetizar que ante una mejor Organización línea staff, mayor serán las ventas que otorga la empresa privada en Piura, 2022; Obteniendo un significancia del 0.000; Por lo que no hay suficiente evidencia para rechazar a hipótesis: Existe una influencia significativa de la Organización línea staff en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

Así mismo, la dimensión Organización línea staff es fundamental dentro de la empresa privada, por lo que se debería intensificar para lograr un mejor ambiente laboral entre los trabajadores, ya que esta dimensión trata de involucrar a los diversos departamentos o áreas de trabajo para que sean ellas mismas en tomar sus propias decisiones para que pueda descentralizar sus actividades, a partir de diversas asesorías de trabajo, conjuntamente con altos funcionarios de la empresa privada, para mejorar los resultados obtenidos en las ventas que realiza la empresa.

**Tabla 9**

**1** Prueba de la Normalidad.

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Estructura Organizacional	,176	132	,000	,862	132	,000
Ventas	,189	132	,000	,869	132	,000

**1** Nota: a. Corrección de la significación de Lilliefors.

En lo que concierne a la tabla 9 se puede señalar que el número de la población es > 50 por el cual se utilizó Kolmogorov-Smirnov, por lo que se obtuvo un valor de 0.176 para la variable Estructura organizacional y en segunda instancia la variable Ventas que tuvo un valor de 0.189, además tiene un valor p de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo que podemos sintetizar que no hay señales suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; En definitiva los datos encontrados de ambas variables no se alinean a una distribución normal, lo que conlleva aplicar la prueba Rho de Spearman.

## V. DISCUSIÓN.

En lo que concierne al objetivo general, el cual hace énfasis en Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Por lo tanto se considera que según el criterio de Rho Spearman, el grado de correlación alcanzado es de .864; Lo que significa que hay una correlación alta y positiva entre la estructura organizacional y las ventas, por lo que si se mejora la estructura organizacional, también mejorarán las ventas en la empresa privada; Por lo que se estaría logrando el objetivo general, con un nivel significativo de 0.000; esto permite aceptar nuestra hipótesis general que nos dice que Existe una significativa influencia de la Estructura organizacional en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

Por consiguiente, siguiendo la misma línea, consideramos a Hameed y Kofand (2018) quienes a través de su publicación científica tuvieron como principal objetivo establecer la relación existente entre las variables de su investigación; Como resultado sintetizó que existía una coherencia significativa entre las variables analizadas en su investigación; En definitiva las variables presentan una relación directa; Por otro lado Funminiyi (2018) en su investigación científica se propuso como objetivo principal: Evaluar el impacto entre una estructura empresarial y empeño de los colaboradores en el centro norte de Nigeria; Concluyendo que, los sistemas de control descentralizado son muy importante para los colaboradores en su desenvolvimiento productivo y de estructura de la organización, también mejora la entrega oportuna de servicios a los empleados, tanto a la organización como a los clientes; También Barboza et al. (2021) dentro de su investigación realizada buscó principalmente Describir el ambiente organizacional donde se desempeñan los colaboradores de la empresa de moto repuestos Alarcón en el 2018; Concluyendo que, los gerentes no están dispuestos a desarrollar una planificación de variación en la estructura organizacional y ajustar su comportamiento, la organización está dominada por la improvisación, además, deben cambiar su comportamiento antes de pedir a otros que hagan lo mismo; Finalmente Mejía (2022) tuvo como propósito el diseño de cambio de



procesos que se vean beneficiados productivamente en una empresa comercial; Concluyendo que, la estructura organizacional de procesos del área comercial de la compañía, incitó a un incremento en las ventas.

<sup>2</sup> Así mismo existen autores que definen la variable Estructura Organizacional, como un mecanismo prioritario para el funcionamiento estable en una empresa, es por ello que hacemos mención a Ocampo et al. (2019) describen que, la estructura organizativa define la agrupación y coordinación de las diferentes acciones laborales, ya que, al diseñar su estructura organizacional, los gerentes deben tomar en cuenta seis factores básicos: especialización del puesto, división en departamentos, cadena de mando, extensión del control, centralización y descentralización; Por ello Godoy (2016) sostiene que, la estructura organizacional se puede definir como una forma de organizar los recursos humanos y sus actividades en una empresa, agrupados en áreas o departamentos, que trabajan en conjunto para lograr el propósito general de la compañía; Finalmente Brume (2019) considera que, es una técnica empleada para describir jerárquicamente una organización identificando cada una de las áreas, ubicándoles sus respectivas funciones y respectivo posicionamiento dentro de la empresa; dicha forma de estructurar permite también identificar <sup>6</sup> la forma de operar de la empresa y colabora con cumplir los propósitos planteados para afianzar el crecimiento futuro.

<sup>2</sup> En lo que concierne al objetivo específico 1; El cual consideramos <sup>1</sup> Determinar la relación entre la Organización lineal y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Por lo que se analiza, a través de la prueba de Rho de spearman, el cual obtuvo un .873 de grado de correlación; lo que significó que entre la dimensión Organización lineal y la variable ventas, existe una correlación media y positiva, ya que si la empresa privada desea seguir impregnando una Organización lineal, los <sup>1</sup> ventas también se incrementarían, contribuyendo de manera directa y positiva en la empresa privada, acompañado de una significancia del 0,000; lo que no existe evidencia suficiente para poder rechazar la hipótesis que se describió en la presente investigación, la misma

<sup>1</sup> que se detalla: Determinar la influencia de la Organización lineal en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

Evidenciando <sup>1</sup> el mismo contexto podemos mencionar que la dimensión Organización lineal es una de las dimensiones poco considerables para cualquier empresa más aún si se trata de una empresa de proporciones medias, tal y como lo menciona Herrera y Zelada (2021) sostiene que nuevas organizaciones hacen un <sup>7</sup> análisis de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo, prevaleciendo que debe existir una autonomía y una extrema toma de decisiones relegando las funciones prioritarias a un responsable o área específica, para que las funciones puedan prevalecer a través de esta toma de decisiones.

Considerando, <sup>1</sup> lo mencionado con anterioridad por el autor, y haciendo relevancia a los resultados obtenidos por la autora, se puede discernir que la dimensión Organización lineal es relevante para la empresa privada por lo que tiene una alta correlación con las ventas; Tal es así que se debe acoplar a un mejoramiento de la estructura organizacional de la empresa, tales como: Mejor ambiente laboral, mejor comunicación entre los trabajadores, encargar actividades que involucren a los trabajadores en las decisiones que toma la empresa, es por eso que la finalidad de esta dimensión no es sacarla <sup>11</sup> de la estructura organizacional de la empresa, sino afianzarla a los nuevos estándares de eficiencia entre los trabajadores y los jefes de área, que las decisiones que se deben tomar sean de manera descentralizada, y no autónoma como se ha venido estableciendo durante el ejercicio empresarial; Dado que la calidad de clima laboral puede influenciar en el área de ventas, ya que existen en la actualidad, trabajadores que no les gustan acogerse a las normas establecidas de la empresa.

Siguiendo <sup>1</sup> el mismo contexto mencionaremos al objetivo específico 2; el cual consiste en determinar la influencia de la Organización funcional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Resultado, que se obtuvo por la prueba de Rho de spearman, <sup>1</sup> arrojando un .568 de grado de correlación; lo que sintetiza que entre la dimensión

Organización funcional y las ventas, existe una correlación moderada y positiva, dado que si la organización funcional mejora, las ventas que brinda la empresa privada también aumentarían, contribuyendo así a un mejor ambiente laboral por parte de los trabajadores de la empresa, acompañado de una significancia del 0,001; Por lo que no existe evidencia suficiente para poder rechazar la hipótesis, que se detalla: Existe una influencia significativa de la Organización funcional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

Todo lo anterior parece confirmar que, la dimensión Organización funcional es fundamental dentro de la organización de la empresa privada; Ya que al mejorar la estructura organizacional de manera funcional, se interconectarán las áreas de trabajo con las sub áreas para que se establezcan obligaciones y responsabilidades por parte de los trabajadores para una mejor preparación de sus actividades, tal como lo sostienen Herrera y Zelada (2021) quienes mencionan que muchas empresas utilizan el aspecto funcional para distinguir las diversas actividades o funciones, por lo que el seguimiento de las mismas se da hacia los trabajadores que son los que se especializan por tal o cual actividad relacionada con su especialidad.

Este contexto trata de evidenciar lo dicho por los autores, puesto que se relaciona con los resultados hallados por la autora; Con miras a <sup>2</sup> que la dimensión de Organización funcional es sumamente importante para que la empresa privada, este relacionada con las diversas tareas que los trabajadores y funcionarios deben de realizar, por lo cual cada departamento o área de trabajo ya que tienen sus propias obligaciones y funciones donde prevalece la división de trabajo, por lo que ningún trabajador es superior debe crearse superior sobre sus trabajadores que tiene a cargo; Además la comunicación tiene que ser directamente entre los responsables de cada departamento de trabajo sin ningún intermediario de por medio; Además al delegar funciones a los responsable de cada área, pueden generar duplicidad de funciones dentro del departamento destino por la empresa; Por lo que se debe realizar un proceso de especialización de todos los departamentos encargados, de tal manera que estén separados en sus actividades que realicen.

Finalmente se considera el objetivo específico 3; el cual consiste en determinar la influencia de la Organización línea staff en las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Resultado, que se obtuvo por la prueba de Rho de spearman, arrojando un .681 de grado de correlación; lo que sintetiza que entre la dimensión Organización línea staff y las ventas, existe una correlación moderada y positiva, dado que si la organización línea staff mejora, las ventas que brinda la empresa privada también se incrementaran, contribuyendo así a una adecuada estructura organizativa de la empresa, evidenciando de una significancia del 0,000; Por lo que no existe prueba suficiente para poder rechazar la hipótesis, que se detalla: Existe una influencia significativa de la Organización line staff en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

Por lo tanto, de lo anterior, se puede sintetizar que esta dimensión es una de las más completas y complejas en el ámbito de la estructura organizacional, dado que involucra la lineal y funcional para mejorar las relaciones entre sí dentro de la empresa; Es por ello que Herrera y Zelada (2021) lo describen como una fusión de la organización lineal y funcional, el cual aumenta las ventajas de poder instaurarle en la empresa, por lo que reduce la desventaja de no tener resultados desfavorables para la empresa, por lo mismo que lo denominan como una consultoría de jerarquía.

Podemos condensar lo dicho hasta el momento de que, lo prescrito por otros autores, guarda relación con los resultados hallados por la autora, ya que a simple vista esta dimensión de organización línea staff que considerable, pero a su vez puede ser costoso, ya que a medida que aumentan los actividades destinadas en cada departamento de la empresa, este tendrá la necesidad de contratar más responsables de área, ya sean supervisores, gerentes, o subgerente para que puedan evaluar las actividades que se realizan dentro de cada área de trabajo que se les ha encomendado, tal es así que existen deficiencias con la creación de varias áreas en los departamentos que conforman la estructura organizativa de la empresa, tal que puede complicar la comunicación de forma descendente en poder transmitir los

objetivos, políticas, y planes de trabajo; Es por tal motivo que muchas empresas deciden por no optar por este tipo de organización, ya que lo consideran engorroso y costoso, dado que muchas de las organizaciones prefieren tener contacto directo entre los funcionarios y los empleados de la empresa; En definitiva para poder implementar un plan de control de trabajo, al momento de subdividirse en todas las áreas que conforman los departamentos gerenciales de la empresa, dicho plan de trabajo va perdiendo eficacia en el trayecto, lo cual la empresa privada debería de estructurar su organización empresarial a través de canales de comunicación horizontal y vertical, que les permita flexibilidad con la rotación de sus empleados, para generar un dinamismo de trabajo en sus empleados y puedan considerarse capaces de estar en cualquier área o situación cuando lo empresa lo requiera.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay una influencia reveladora en conjunto con una correlación de Rho Spearman del 86.40% (0.864), de manera alta y positiva entre las variables estructura organizacional y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Teniendo en cuenta la hipótesis general concluimos que, si existe una mejor influencia de la estructura organizacional, también mejorarán las ventas de la empresa privada.
2. Se concluye que hay una influencia reveladora en conjunto con una correlación de Rho Spearman del 87.30% (0.873) de manera alta y directa entre la dimensión Organización lineal y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Teniendo en cuenta la hipótesis específica concluimos que, si existe una mejor influencia de la Organización lineal, también mejorarán las ventas en la empresa privada.
3. Se concluye que hay una influencia reveladora en conjunto con una correlación de Rho Spearman del 56.80% (0.568) de manera moderada y positiva entre la dimensión la organización funcional y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Teniendo en cuenta la hipótesis específica concluimos que, si existe una mejor influencia de la Organización funcional, también mejorarán las ventas en la empresa privada.
4. Se concluye que hay una influencia reveladora en conjunto con una correlación de Rho Spearman del 68.10% (0.681) moderada y directa entre la dimensión Organización línea staff y las ventas en una empresa privada, Piura 2022; Teniendo en cuenta la hipótesis específica concluimos que, si existe una mejor influencia de la Organización línea staff, también mejorarán las ventas que brinda la empresa privada.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda establecer un plan de trabajo organizacional que incluya a todos los departamentos de la estructura organizacional con la finalidad de estar interconectadas a través de sus gerentes o jefes encargados que puedan emitir informes cada semana sobre el avance de sus planes de trabajo que se han trazado como meta para el bien de la empresa.
2. Se recomienda al jefe del departamento de RRHH a ser más estricto con la selección de personal que se va desempeñar en cada departamento, por lo que previamente se debería tomar un examen de selección de personal para analizar que tanto la persona que será contratada tiene el conocimiento debido sobre la empresa y de sus actividades que maneja, para incrementar sus ventas.
3. Se recomienda diseñar una estrategia de clima organizacional dónde los trabajadores se sientan comprometidos con las actividades que le encomienden los jefes de cada departamento, por ello los responsables de cada área deben pasar por una evaluación psicológica cada mes para saber el aspecto emocional de los trabajadores.
4. Se recomienda renovar el organigrama institucional de la empresa, ya que, al no contar con uno actualizado, se ve que no existe una coordinación lineal y funcional con las demás áreas que componen la empresa, es por ello que es necesario la implementación de un nuevo organigrama para conocer la articulación de los departamentos de la empresa y de qué manera se encuentran sub divididos en cada departamento establecido.
5. Se recomienda implementar un nuevo sistema de información digital, dónde todas las áreas puedan tener acceso a la información detallada de la empresa cuando requieran necesario para sus actividades; Además de implementar un sistema de información digital se debe brindar a cada responsable de área un correo institucional de la empresa para un mejor control y comunicación de los departamentos que tiene la empresa; agregando a ello que debe existir un área de psicología empresarial que permita mejorar el desarrollo organizacional de la empresa privada.



# Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

17 %

FUENTES DE INTERNET

1 %

PUBLICACIONES

18 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
4	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
5	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	hydra.icfes.gov.co Fuente de Internet	<1 %
8	docs.di.fc.ul.pt Fuente de Internet	<1 %
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

[ddd.uab.cat](http://ddd.uab.cat)

Fuente de Internet

<1 %

11

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

12

[prezi.com](http://prezi.com)

Fuente de Internet

<1 %

13

[www.ceap.espol.edu.ec](http://www.ceap.espol.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

14

[www.sicdes.com.py](http://www.sicdes.com.py)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado