



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.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

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

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis hijos Mariano y Raphael quienes son mis motores y motivos para nunca rendirme y siempre seguir avanzando.

A mi padre que desde lo más alto siempre me cuida, guía y me sigue apoyando.

Y a mi madre que con su fortaleza ha sabido ser el mejor ejemplo para mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por todos los estímulos en mi vida y a mi prima Gaby por el apoyo incondicional en este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	4
III. METODOLOGIA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura Organizacional.	19
Tabla 2 Resultados por dimensiones de la variable Estructura Organizacional.	20
Tabla 3 Ventas.	21
Tabla 4 Resultados por dimensiones de la variable Ventas.	22
Tabla 5 Relación entre las variables Estructura Organizacional y las ventas.	23
Tabla 6 Relación entre las variables Organización lineal y las ventas.	24
Tabla 7 Relación entre las variables Organización funcional y las ventas.	25
Tabla 8 Relación entre las variables Organización línea staff y ventas.	26
Tabla 9 Prueba de la Normalidad.	27
Tabla 10 Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Estructura organizacional.	46
Tabla 11 Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Ventas.	46
Tabla 12 Interpretación del Coeficiente de confiabilidad.	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Diseño correlacional de investigación.	14
Figura 2 Estructura Organizacional.	19
Figura 3 Resultados por dimensiones de la variable Estructura Organizacional.	20
Figura 4 Ventas.	21
Figura 5 Resultados por dimensiones de la variable Ventas	22

RESUMEN

En una empresa privada, existen serios problemas como la deficiencia de una estructura organizacional que hasta el momento no se ha venido implementando adecuadamente en la empresa privada, por lo que ha originado una desarticulación de los jefes responsables de los departamentos de cada área, con los empleados, al modo de que la comunicación no es del todo buena, ya que las decisiones que se toman de los altos funcionarios no se aplica de manera eficiente por los empleados; Cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la Estructura Organizacional en las Ventas en una empresa privada, Piura 2022.; Con tipo de investigación básica; diseño no experimental; y Correlacional; Para el instrumento de recolección de datos concerniente al enfoque cuantitativo establecido, se consideró como técnica la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario el cual fue dirigido a los trabajadores con una muestra de 132; Teniendo como resultado que existe una influencia significativa entre ambas variables, con una correlación de Spearman de .864 (86.4%), alta y directa entre estructura organizacional y las ventas en una empresa privada en Piura, 2022; Evidenciando que, si existe la necesidad de mejorar e implementar una estructura organizacional, las ventas se incrementaran en la empresa privada.

Palabras clave: Estructura Organizacional, Ventas, Empresa Privada.

ABSTRACT

In a private company, there are serious problems such as the deficiency of an organizational structure that until now has not been properly implemented in the private company, which has caused a disarticulation of the heads responsible for the departments of each area, with the employees, since communication is not entirely good, since the decisions made by senior officials are not applied efficiently by the employees; Whose general objective was to determine the influence of the Organizational Structure on Sales in a private company, Piura 2022.; With type of basic research; non-experimental design; and Correlational; For the data collection instrument concerning the established quantitative approach, the survey was considered as a technique, having as an instrument the questionnaire which was directed to the workers with a sample of 132; Having as a result that there is a significant influence between both variables, with a spearman correlation of .864 (86.4%), high and direct between organizational structure and sales in a private company in Piura, 2022; Showing that, if there is a need to improve and implement an organizational structure, sales will increase in the private company.

Keyword: Organizational Structure, Sales, Private Company

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 Doderó 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, Alburquerque 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.

Funmini (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 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, 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.

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 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 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 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; 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.

III. METODOLOGIA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

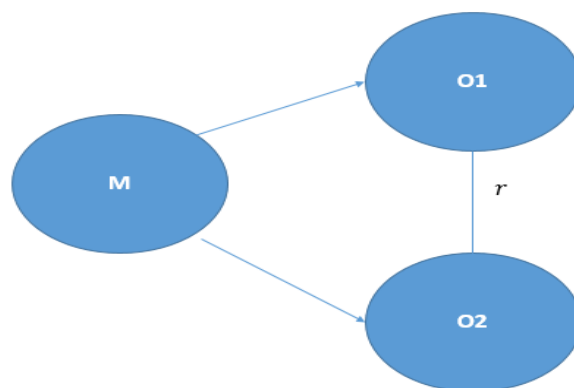
La realización de la presente investigación fue de tipo básica por lo que según Ñaupas et al. (2018) nos dicen que, una investigación básica se da por diversas inquietudes para encontrar o descubrir recientes conocimientos que servirán como una base de conocimiento para quienes realicen posteriores investigaciones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

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.

Figura 1

Diseño correlacional de investigación.



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

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.

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.

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 **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 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.

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.

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)

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.

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.

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.

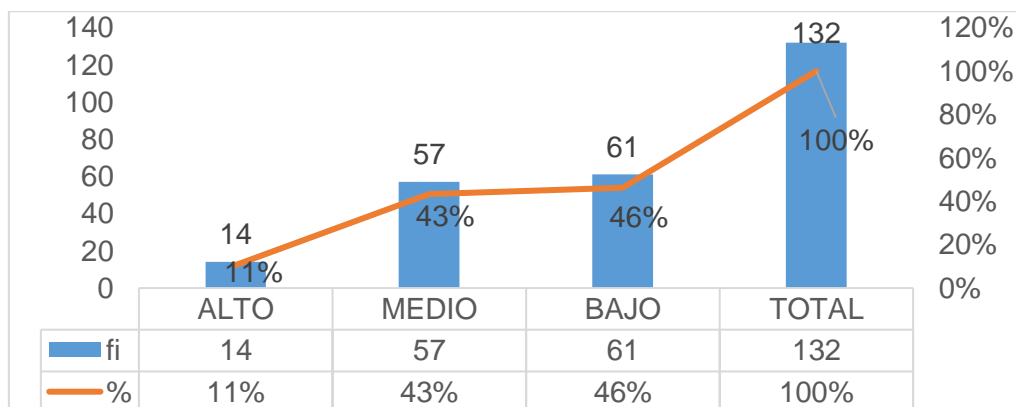
Nivel	fi	%
ALTO	14	11%
MEDIO	57	43%
BAJO	61	46%
TOTAL	132	100%

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.

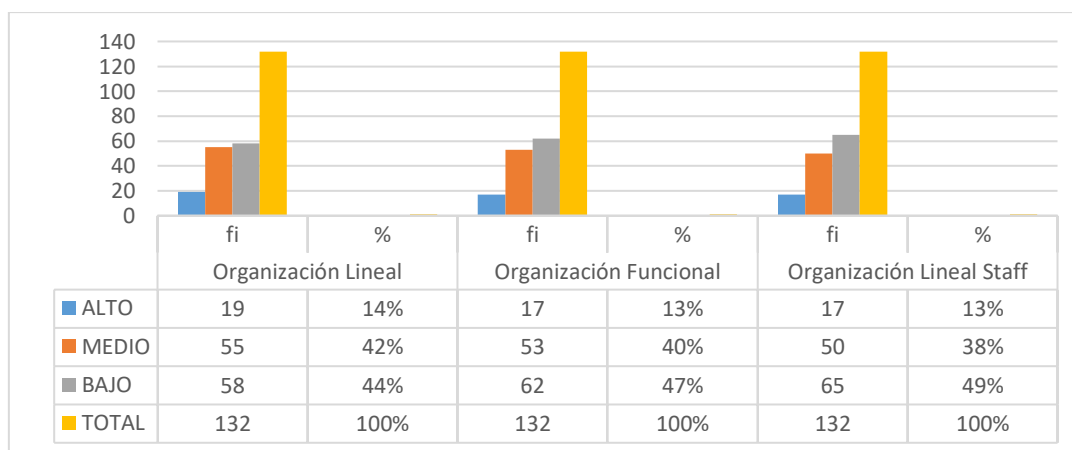
Nivel	Organización Lineal		Organización Funcional		Organización Lineal Staff	
	fi	%	Fi	%	fi	%
ALTO	19	14%	17	13%	17	13%
MEDIO	55	42%	53	40%	50	38%
BAJO	58	44%	62	47%	65	49%
TOTAL	132	100%	132	100%	132	100%

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.

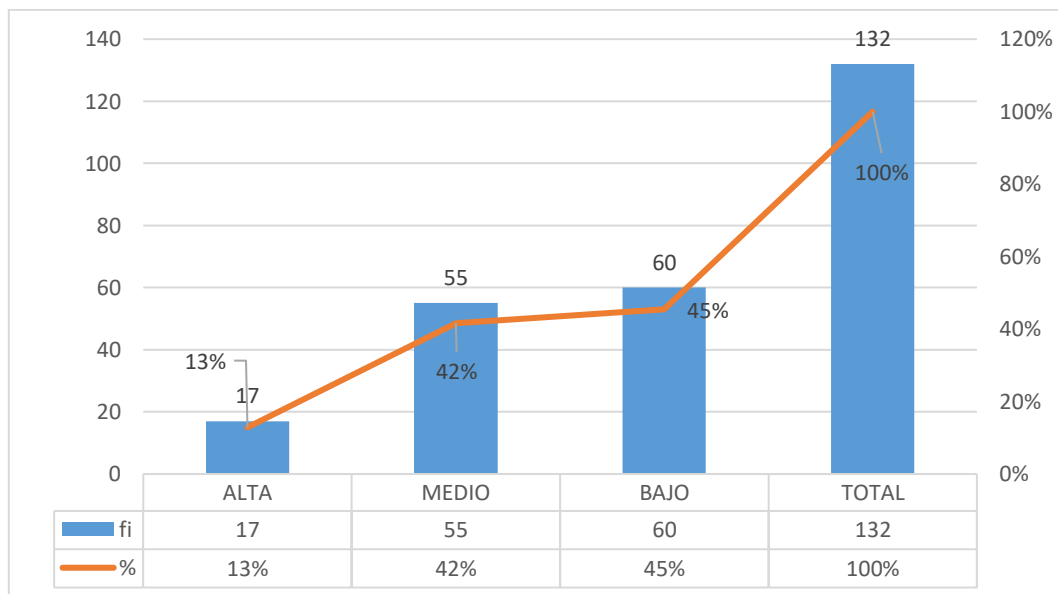
Nivel	fi	%
ALTA	17	13%
MEDIO	55	42%
BAJO	60	45%
TOTAL	132	100%

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.



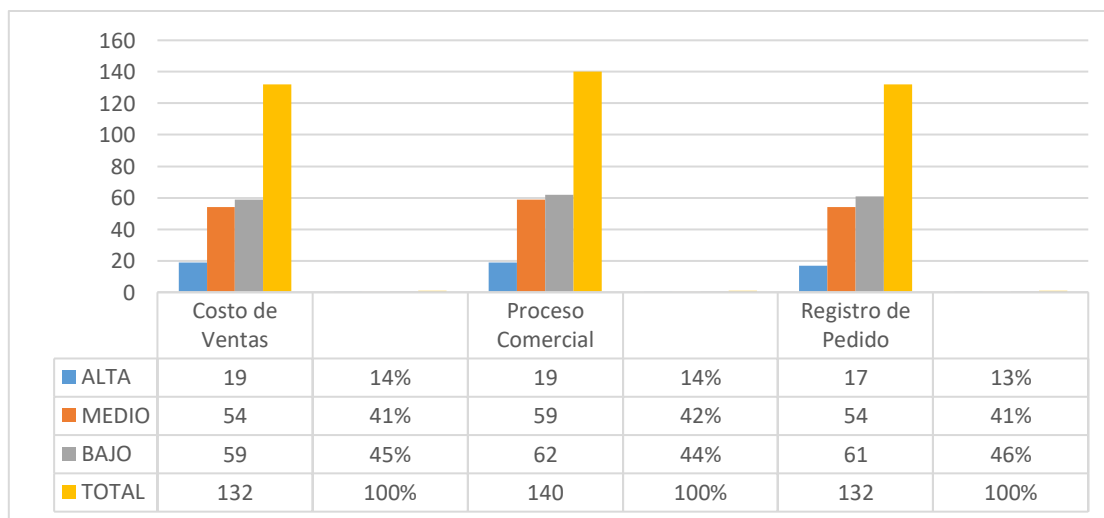
Nota: datos obtenidos de la aplicación del cuestionario.

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%
TOTAL	132	100%	140	100%	132	100%

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.

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

Objetivo General: 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	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,864**
	Ventas	N	.000
		Coefficiente de correlación	132
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	132

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 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 incrementaran, 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
		Sig. (bilateral)	,873**
	Ventas	N	.000
		N	132
Rho de Spearman	Ventas	Coefficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	1.000
	Organización Lineal	N	.000
		N	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
		Sig. (bilateral)	,568**
	Ventas	Coefficiente de correlación	,568**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	132
		N	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
		Sig. (bilateral)	,681*
		N	132
	Ventas	Coefficiente de correlación	,681**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	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*Prueba de la Normalidad.*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Estructura Organizacional	,176	132	,000	,862	132	,000
Ventas	,189	132	,000	,869	132	,000

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.

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 la forma de operar de la empresa y colabora con cumplir los propósitos planteados para afianzar el crecimiento futuro.

En lo que concierne al objetivo específico 1; El cual consideramos 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 ventas también se incrementaran, 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

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

Evidenciando 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 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, 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 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 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, 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 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 creerse 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.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Salas, L., Jiménez, M., & Guerra, A. (2018). *Administración de ventas: Conceptos clave en el siglo XXI*. Alicante - España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo. doi:<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2017.34>
- Agurto, R., & Cornejo, T. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa Aslu en la ciudad de Piura, año 2020*. (Tesis de Pregrado), Universidad Privada Antenor Orrego.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/REP_ADMI_ROBERTO.AGURTO_TIFANY.CORNEJO_INFLUENCIA.CULTURA.ORGANIZACIONAL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.AGUA.MESA.ASLU.PIURA.2020.pdf
- Alburquerque, M., Marchena, C., Ramos, J., & Ramírez, E. (2020). Gestión y estudio evolutivo del agua para el desarrollo sostenible de la región Piura, Perú. *Revista Innova Educación*, 3(3), 109 - 122. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.008>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Arequipa - Perú: Editorial enfoques consulting EIRL. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Arribasplata, N., Núñez, M., & Tapia, D. (2019). *La gestión de ventas y su influencia en el desarrollo económico de una empresa de servicios gráficos en el distrito de Lince, Lima 2018*. (Tesis de Grado), Universidad Peruana de las Américas, Lima - Perú.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/665/TESIS-LA%20GESTI%C3%93N%20DE%20VENTAS%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESARROLLO%20ECONOMICO.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arteaga, L., & Burbano, J. (2017). El Dilema de la Estrategia y la Estructura Organizacional: una Mirada a la Evolución del Pensamiento Estratégico.

- Revista de Economía & Administración*, 14(2), 13 - 29.
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/download/36/30/>
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31 - 41.
doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i21.161>
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. (Tesis de Postgrado), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Batallas, I., Luna, A., & Uriguen, P. (2021). Contingencia estructural en el nivel de ingresos: Un análisis en medianas y grandes empresas orenses. *Revista Innova Research*, 6(2), 209 - 224. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1706>
- Blanco, A., Vásquez, Á., García, R., & Melamed, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 1 - 14.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/32429>
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional* (Primera edición ed.). Barranquilla - Colombia: Editorial Institución Universitaria Itsa.
<https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Castilla, C. (2019). *Inbound marketing y proceso de ventas de la empresa Travelcan Perú, 2019*. (Tesis de Posgrado), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62233>
- Chagray, N., Ramos, S., & Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21 - 29. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Crispín, E. (2019). *Comunicación organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito Piura de la agencia Villa El Salvador , 2019*. (Tesis de Posgrado), Universidad Autónoma del Perú, Lima Perú.

- <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1841/Crispin%20Vilca%2C%20Melissa%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cueva, E., Mogollón, R., & Silupú, R. (2021). *Adecuación de la estructura organizacional de la asociación de productores agrarios de Pedregal (APAPE) - Piura, 2020*. (Tesis de Pregrado), Universidad Nacional de Piura, Piura - Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2654/INDUCUE-MOG-SIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daft, R. (2019). *Teoría y diseño organizacional* (Décima edición ed.). México DF - México: Editorial Cengage Learning. <http://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Teor%C3%ADa-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.-Richard-Daft.pdf>
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2017). Organizational structure, innovation performance and customer relationship value in the Greek advertising and media industry. *Revista Journal of Business & Industrial Marketing*, 32(3), 385 - 397. doi:<https://doi.org/10.1108/JBIM-07-2015-0135>
- Dodero, C., & Troilo, F. (2021). *Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos*. (Documento de trabajo), Buenos Aires - Argentina. <https://ideas.repec.org/p/cem/doctra/785.html>
- Escudero, J. (2016). *Técnicas de ventas y negociación* (Primera edición ed.). Madrid - España: Editorial Paninfo. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BOQyDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=revista+sobre+teoria+y+enfoques+de+ventas&ots=TM_cnUKR6s&sig=3lgn3Ou7ETcL8Eq73Y4OGPHHmM#v=onepage&q&f=false
- Felipe, C., Roldán, J., & Leal, J. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Revista Sustainability*, 9(2354), 2 - 23. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su9122354>
- Ferrando, A. (2016). Incidencia del clima organizacional en el estrés laboral de las empresas agroindustriales. *Revista Anales Científicos*, 76(1), 54 - 62. doi:<http://dx.doi.org/10.21704/ac.v77i1.477>

- Funminiya, A. (2018). Impact of Organisational Structure on Employee Engagement: Evidence from North Central Nigeria. *Revista International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(8), 579 - 589. doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijaems.4.8.1>
- García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *revista Comuni@cción*, 12(2), 99 - 110. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- García, L. (2017). *Ventas* (Vol. Segunda edición). Madrid - España: Esic Editorial.
- Godoy, I. (2016). *La estructura organizacional. Aplicacion práctica a la empresa Titsa*. (Documento de trabajo), Universidad de La Laguna, Tenerife - España. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2992/La%20estructura%20organizational.%20Aplicacion%20practica%20en%20la%20empresa%20TITSA..pdf?sequence=1>
- González, M. (2016). Gestión de la complejidad organizacional en las empresas familiares venezolanas. *Revista Orbis. Científica Ciencias Humanas*, 11(33), 56 - 81. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70945573004>
- Hameed, A., & Anwar, K. (2018). Analyzing the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Study of Selected Private Banks in Kurdistan. *Revista International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(4), 39 - 52. doi:10.23918/ijsses.v4i4p39
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas, y mixta* (Primera de Edición ed.). Ciudad de México - México: McGraw -Hill Interamericana Editores. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, E., & Zelada, H. (2021). *Estructura Organizacional y Clima Laboral en La Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. Trujillo - 2020*. (Tesis de Pregrado), Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66664>
- León, E. (2016). *Propuesta de estructura organizacional para mejorar la rentabilidad en las agencias de viajes y turismo caso: IAN TOURS SAC*. (Tesis de

- Posgrado), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa - Perú.
<http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/2461/Colejeeg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luján, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Revista Espergesia*, 4(2), 1 - 44.
 doi:<https://doi.org/10.18050/esp.2014>
- Mejía, Y. (2022). *Propuesta de reingeniería de procesos para mejorar las ventas en el área comercial de la empresa Domiagua Quinindé Ecuador 2021*. (Tesis de Postgrado), Universidad César Vallejo, Piura - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77905/Mejia_CYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mogollon, F., & Ramírez, D. (2020). Clima laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones de la ciudad de Piura , 2019. *Revista Científica Tzhoecoen*, 12(2), 191 - 199. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1257>
- Niño, D. (2019). *Estrategia Organizacional para Optimizar la Gestión de Talento Humano en las Plantas de Semi-Proceso de Mariscos de la Bahía de Sechura - 2018*. (Tesis de Postgrado), Universidad César vallejo, Piura.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46042/Ni%c3%b1o_GDF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y redacción de tesis* (Quinta edición ed.). Bogotá - Colombia: Ediciones de la U.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114 - 137.
 doi:[10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)
- Palacios, F., Damián, E., & Damián, N. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita,

- Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1), 1 -7.
doi:10.26423/rctu.v7i1.502
- Ponce, G., Espinoza, D., Zaruma, J., & Tapia, K. (2017). Capacidades organizacionales generadoras de valor: análisis del sector industrial. *Revista Retos*, 7(13), 143 - 162. doi:http://dx.doi.org/10.17163/ret.n13.2017.09
- Quijano, R., Patrón, R., & Medina, F. (2020). Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1 - 14.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/209>
- Ramírez, G. (2022). *Diseño de la estructura organizacional del “Restaurante ABC” de la ciudad de Piura*. (Tesis de Postgrado), Universidad de Piura, Piura - Perú.
<https://pirhua.udpe.edu.pe/handle/11042/5497>
- Ramos, S. (2017). *Técnicas de ventas* (Primera de edición ed.). Bogotá - Colombia: Fondo editorial Areandino.
<http://pdfs.wke.es/8/7/2/7/pd0000018727.pdf>
- Salinas, S. (2019). *Diseñar una Estrategia Organizacional para disminuir el nivel de Ausentismo en el área operativa de la Empresa Zanpoti S.A. en el Año 2018*. (Tesis de Postgrado), Universidad César Vallejo, Piura - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44635/Salinas_S_SJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, M. (2021). *Diseño de una estructura organizacional para fortalecer la competitividad de la empresa Mundo Deportivo S.A 2020*. (Tesis de Posgrado), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61296/Santos_L_MS-SD.pdf?sequence=1
- Shi, L., & Chertow, M. (2017). Organizational Boundary Change in Industrial Symbiosis: Revisiting the Guitang Group in China. *Revista Sustainability*(9), 1 -19.
doi:10.3390/su9071085
- Soto, C., & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Revista 3C Empresa*, 8(4), 95 - 117.
doi:http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117

- Tello, J. (2016). *Propuesta de estructura organizacional contable para la empresa negocios del sur del Perú SAC - Piura, 2015*. (Tesis de Pregrado), Universidad César Vallejo, Piura - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/160/tello_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UCV. (2021). *Actualización de código de ética de la UCV*. (Documento de investigación), Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú.
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas-e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211>
- Udoh, I., Amuamuziam, A., & Uduak, J. (2022). Top Management commitment and sales force performance of beverage manufacturing companies in nigeria. *Revista International Journal of Business and Management*, 10(1), 1 -12.
doi:<https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013>
- Valcárcel, J. (2017). *Nuevo diseño organizacional para la actividad agroindustrial: Caso alimentos del sur*. (Tesis de Postgrado), Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5675>
- Yarlequé, J. (2018). *Evaluación del clima organizacional en la empresa Demen S.A. Ejecutora de servicios electromecánicos y obra civiles complementarias en la refinería de Talara*. (Tesis de Postgrado), Universidad de Piura, Piura - Perú.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3446>

ANEXOS.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación:

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

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estructura Organizacional	Según, Ocampo et al. (2019) describen que, la estructura organizativa define cómo se dividen, agrupan y coordinan las actividades 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.	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.	Organización Lineal	Calidad del servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	Ordinal - Likert
			Organización Funcional		
			Organización lineal staff		
Ventas	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.	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.	Costo de ventas	Sueldo del personal Costo de transporte Impuestos	Ordinal - Likert
			Proceso comercial	Planteamiento comercial Estrategias de ventas Captación de clientes	
			Registro de pedido	Gestión de documentos Programas virtuales Pedidos personalizados	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Estructura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala	
¿Cuál es la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022?	Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.	Existe una influencia significativa de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022	Organización Lineal	Calidad del servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	Ordinal - Likert	
			Organización Funcional			
			Organización línea staff			
		Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable 2: Ventas		
				Dimensiones	Indicadores	Escala
		Determinar la influencia de la organización lineal en las ventas en una empresa privada, Piura 2022. Determinar la influencia de la organización funcional y las ventas en una empresa privada, Piura 2022. Determinar la influencia de la organización línea staff y las ventas en una empresa privada, Piura 2022.	Existe una influencia significativa de la organización lineal del trabajo en las ventas en una empresa privada, Piura 2022. Existe una influencia significativa de la organización funcional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022. Existe una influencia significativa de la organización línea staff en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.	Costo de ventas	Sueldo del personal Costo de transporte Impuestos	Ordinal - Likert
			Proceso comercial	Planteamiento comercial Estrategias de ventas Captación de clientes		
			Registro de pedido	Gestión de documentos Programas virtuales Pedidos personalizados		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar	
Tipo: Básica		Población: La población está constituida por todos los trabajadores de la empresa privada que son alrededor de 200 trabajadores		Técnicas: Encuesta	Descriptiva Inferencial	
Diseño: No experimental, transeccional, y transversal; Correlacional, y Cuantitativo,		Muestra: La muestra estará conformada por 132 trabajadores de la empresa privada.		Instrumentos: Cuestionario sobre estructura organizacional y su influencia en las ventas		

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: Estructura organizacional adaptado por Herrera y Zelada (2021)

Estimado (a) colaborador (a), tenga mi cordial saludo, y a su vez para pedirle su colaboración con el presente cuestionario ya que se pretende obtener información respecto a nuestra variable de estudio sobre la estructura organizacional en una empresa en Piura, por lo que sus respuestas de todas las preguntas serán confidenciales. Así mismo los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la atención de los clientes en dicha empresa. Se le recuerda que en este no deberá consignar sus datos personales, debido a que será anónimo para cuidar su identidad como cliente. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA DE MEDICIÓN:

Valor	Categoría	Código
1	Nunca	N
2	Casi Nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Variable: Estructura organizacional		Escala de medición				
Dimensiones	Ítems	N	CN	AV	CS	S
Organización lineal	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?					
	¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?					
	¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión administrativa?					
Organización funcional	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?					
Organización lineal staff	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?					
	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?					
	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo línea staff, se reducirían los cuellos de botella?					

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: Ventas adaptado por Castilla (2019)

Estimado (a) colaborador (a), tenga mi cordial saludo, y a su vez para pedirle su colaboración con el presente cuestionario ya que se pretende obtener información respecto a nuestra variable ventas de una empresa privada en Piura, por lo que sus respuestas de todas las preguntas serán confidenciales. Así mismo los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejoras en la atención de los clientes en dicha entidad empresa. Se le recuerda que en este no deberá consignar sus datos personales, debido a que será anónimo para cuidar su identidad como cliente. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA DE MEDICIÓN:

Valor	Categoría	Código
1	Nunca	N
2	Casi Nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Variable: Ventas		Escala de medición				
Dimensiones	Ítems	N	CN	AV	CS	S
Costo de Ventas	Cree usted que la organización habitualmente maneja los pagos de acuerdo con el cumplimiento de metas.					
	Cree usted que la empresa considera los gastos de movilidad como un factor para brindar experiencias comerciales a los clientes.					
	Cree usted que las estrategias financieras utilizadas por la empresa ayudan a reducir el monto de los impuestos.					
Proceso Comercial	Cree usted que el planeamiento estratégico de la empresa abarca la segmentación de mercado.					
	Con que frecuencia se respeta las estrategias de ventas para llegar a los objetivos propuestos por la empresa.					
	Considera usted pertinente que la empresa utilice nuevas estrategias para captar clientes potenciales.					
Registro de Pedido	Cree usted que el adecuado manejo de la documentación de los clientes facilita los procesos internos.					
	En su opinión, cree que la empresa maneja óptimamente las herramientas virtuales para un mejor desarrollo operacional.					
	Considera usted que las estrategias de desarrollo son importantes para generar mayor satisfacción en los pedidos personalizados para los clientes.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de proyecto: Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022

Variable	Dimensión	Indicador	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ITEMS			Relación entre el ITEMS y la opción de respuesta		
									Si	N	Si	N		Si	N	Si
Estructura Organizacional	Organización Lineal	Calidad del servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?													
			¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?													
			¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión administrativa?													
	Organización Funcional		¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?													
			¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?													
			¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?													
			Organización línea staff	¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?												
				¿Ha pensado que, si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?												
Ventas	Costo de ventas	Cree usted que la organización habitualmente maneja los pagos de acuerdo con el cumplimiento de metas.														
		Cree usted que la empresa considera los gastos de movilidad como un factor para brindar experiencias comerciales a los clientes.														
		Cree usted que las estrategias financieras utilizadas por la empresa ayudan a reducir el monto de los impuestos.														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa privada en Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

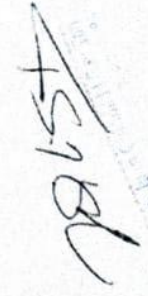
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de proyecto: Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022

Variable	Dimensión	Indicador	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Estructura Organizacional	Organización Lineal		¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad? ¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias? ¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión administrativa?																	
	Organización Funcional		Calidad del servicio Oportunidad del servicio Satisfacción de áreas usuarias	¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad? ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna? ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?																
	Organización línea staff			¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad? ¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?																


 [Illegible text]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa privada en Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUINDE LI SAY TAN, JUAN IGNAO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR


Ing. Juan Ignacio Guinde Li Say Tan
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de proyecto: Estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022

Variable	Dimensión	Indicador	ITEMS	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre el indicador y la dimensión	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
Estructura Organizacional	Organización Lineal			¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?						X	X	X	X	X	X		
				¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?						X	X	X	X	X	X		
				¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión administrativa?						X	X	X	X	X	X		
				¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?						X	X	X	X	X	X		
	Organización Funcional				¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, los servicios se prestarían de forma más oportuna?						X	X	X	X	X	X	
					¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se reducirían los cuellos de botella?						X	X	X	X	X	X	
					¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, se realizaría un trabajo de mayor calidad?						X	X	X	X	X	X	
					¿Ha pensado que si la organización sería del tipo línea staff, los servicios se prestarían de forma más oportuna?						X	X	X	X	X	X	
	Organización líneas staff				¿Estima que los servicios prestados por la entidad son de calidad?						X	X	X	X	X	X	
					¿Los servicios se brindan de manera oportuna, conforme la necesidad de las áreas usuarias?						X	X	X	X	X	X	
					¿Considera que existen cuellos de botella en la gestión administrativa?						X	X	X	X	X	X	
					¿Ha pensado que si la organización sería del tipo funcional, se realizaría un trabajo de mayor calidad?						X	X	X	X	X	X	

TSJBL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa privada en Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GUINDE LI SAY TAN, JUAN IGNACIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------------------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR


Ing. Juan Ignacio Guinde Li Say Tan
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estructura organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada en Piura, 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la estructura organizacional en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.

DIRIGIDO A: Trabajadores de una empresa privada en Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: OSCAR JESÚS, PÉREZ HUIMÁN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (MBA)

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

Ing. Oscar Pérez Huimán
DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA

Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 10

Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Estructura organizacional.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.762	9

Nota: Tomado de SPSS 21.

Tabla 11

Coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Ventas.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.879	9

Nota: Tomado de SPSS 21.

Tabla 12

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad.

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
De confiabilidad en la medición (el instrumento esta con error)						De confiabilidad (No existe error en el instrumento)

Nota: En su libro de metodología de la investigación Hernández y Mendoza (2018), arguyen que si el coeficiente de Cronbach se aproxima a 0 Un coeficiente de cero significara una confiabilidad nula y uno representara una confiabilidad máxima.

Muestra de Población

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

$$n = \frac{(200)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(200-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 132$$

Donde:

n: Tamaño de muestra; 132

N: Tamaño de la población; 200

Z: Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza; 1.96 (95% NC)

e: Error de estimación; 5%

p: Probabilidad que ocurra el evento; 50%

q: Probabilidad que no ocurra el evento; 50%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ELMER BAGNER SALAZAR SALAZAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estructura Organizacional y su influencia en las ventas en una empresa privada, Piura 2022.", cuyo autor es MIÑAN YAGUANA PAOLA VANESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELMER BAGNER SALAZAR SALAZAR DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 07- 08-2022 15:17:01

Código documento Trilce: TRI - 0386186