



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL  
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR  
TEXTIL EN LA CIUDAD DE CUENCA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**AUTOR: ANDREA CAROLINA PINOS PACHECO**

**DIRECTOR: ING. ROSARIO BEATRIZ CAJAS CAMPOVERDE**

**CUENCA - ECUADOR**

**AÑO, 2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL  
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR  
TEXTIL EN LA CIUDAD DE CUENCA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**AUTOR: ANDREA CAROLINA PINOS PACHECO**

**DIRECTOR: ING. ROSARIO BEATRIZ CAMPOVERDE CAJAS**

**CUENCA - ECUADOR**

**AÑO, 2021**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

## INDICE GENERAL

INDICE GENERAL .....	I
INDICE DE TABLAS.....	II
ÍNDICE DE FIGURAS.....	III
TÍTULO.....	IV
RESUMEN .....	1
PALABRAS CLAVE .....	1
ABSTRACT.....	2
KEYWORDS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA .....	4
2.2 Instrumentó de recolección de datos.....	5
2.3 Diseño Estadístico .....	7
2.4 Descripción De La Muestra.....	7
2.4.1 Representación de la muestra .....	8
3. DESAROLLO .....	9
3.1 Diagnóstico General .....	19
3.1.1.Dimensión Individual .....	20
3.1.2 Dimensión Grupal.....	22
3.1.3 Dimensión Resultados.....	23
3.2 Diagnóstico General De Cumplimiento De Metas .....	24
3.3 Correlación De Trabajo En Equipo Con Cumplimiento De Metas Y Claridad De Metas .....	25
3.4 Análisis de Resultados.....	27
4. CONCLUSIONES .....	29
REFERENCIAS .....	31
ANEXO 1 .....	34

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Indicadores y Dimensiones.....	6
<b>Tabla 2.</b> Escala de Likert. ....	6
<b>Tabla 3.</b> Participantes por cargo.....	9
<b>Tabla 4.</b> Participantes por números de trabajadores.....	9
<b>Tabla 5.</b> Definiciones de trabajo en Equipo. ....	13
<b>Tabla 6.</b> Agrupación de Roles. ....	15
<b>Tabla 7.</b> Estadísticos del indicador trabajo en equipo. ....	19
<b>Tabla 8.</b> Estadísticos dimensión individual. ....	21
<b>Tabla 9.</b> Estadísticos dimensión grupal. ....	22
<b>Tabla 10.</b> Estadísticos dimensión resultados. ....	23
<b>Tabla 11.</b> Dimensión cumplimiento de metas. ....	25
<b>Tabla 12.</b> Correlación de Pearson trabajo en equipo y cumplimiento de metas.....	26
<b>Tabla 13.</b> Correlación de Trabajo en equipo y claridad de metas.....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.....	7
<b>Figura 2.</b> Participantes según género y edad.....	8
<b>Figura 3.</b> Dimensión Individual.....	21
<b>Figura 4.</b> Dimensión Grupal .....	23
<b>Figura 5.</b> Dimensión Resultados.....	24

## **TÍTULO**

**INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL EN CUENCA.**

**IMPACT OF TEAM WORK ON THE FULFILLMENT OF GOALS OF SMES IN THE TEXTILE SECTOR IN CUENCA.**

## **RESUMEN**

Los equipos constituyen una parte importante en una empresa o sector, por ello el objetivo de esta investigación es determinar la incidencia del trabajo en equipo y el cumplimiento de metas en las PYMES del sector textil en Cuenca. El método utilizado fue deductivo, por qué parte de teorías y análisis de las habilidades administrativas con el fin de identificar la incidencia del trabajo en equipo en el cumplimiento de metas y el método analítico con el fin de analizar de manera separada los factores que inciden en el cumplimiento de metas con una determinada planificación. El instrumento utilizado fue la encuesta el cual está estructurado con 30 ítems, el cual consta de 3 partes. Al medir la correlación de Pearson entre trabajo en equipo y cumplimiento de metas se obtuvo un puntaje de 0,276 interpretándolo como una correlación positiva débil y la correlación entre trabajo en equipo y claridad de metas es de -0,132 indica una correlación negativa débil. Dicho lo anterior, se evidencia que el sector textil de Cuenca no presenta un buen nivel de trabajo en equipo en relación con el cumplimiento de metas o claridad de metas.

## **PALABRAS CLAVE**

Trabajo en Equipo / PYMES / Cumplimiento de Metas / Sector Textil / Objetivos.

## **ABSTRACT**

Teams are an important part of a company or industry; therefore, this research aims to determine the incidence of teamwork and the achievement of goals in SMEs in the textile sector in Cuenca. The method used was deductive, because it is based on theories and analysis of administrative skills to identify the impact of teamwork on the achievement of goals and the analytical method to analyze separately the factors that affect the achievement of goals with a given planning. The instrument used was the survey, which is structured with 30 items, consisting of 3 parts. When measuring the Pearson correlation between teamwork and goal fulfillment, a score of 0.276 was obtained, interpreting it as a weak positive correlation, and the correlation between teamwork and goal clarity was -0.132, indicating a weak negative correlation. It is evident that the textile sector in Cuenca does not have a good level of teamwork in relation to goal fulfillment or goal clarity.

## **KEYWORDS**

Teamwork / SMEs / Compliance with Goals / Textile Sector / Objectives.

## INTRODUCCIÓN

El sector textil asocia varias actividades económicas como la fabricación de telas, hilos y fibras, este sector es considerado como la antesala de otra actividad como la fabricación de prendas de vestir que es otra actividad principal del sector textil (Silva, 2018).

La industria textil ecuatoriana inicia en el siglo XX en la época colonial, las primeras industrias que aparecieron se dedicaron a procesar lana. A lo largo del tiempo varias empresas dedicadas a la actividad textil fueron ubicadas en diferentes ciudades del país, el sector ha permitido que se fabrique un sin número de productos textiles en Ecuador, hilados y tejidos en los principales volúmenes de producción (Aguirre, 2017, p. 1).

La industria textil en la ciudad de Cuenca tiene origen a principios del siglo XVIII con ciertos incentivos económicos, la materia prima como el algodón y otros artículos eran procesados mediante la producción domiciliaria importando hacia el Ecuador, se destacaron varias actividades de comercio e industria que representaron un 83% de los ingresos, las actividades generaron un 2.2% de empleo en la economía (El Tiempo, 2016).

La industria textil brinda una gran contribución al crecimiento del sector manufacturero. El presente análisis utiliza información del INEC (2015) y se complementa con datos relevantes de otras fuentes, por ende, la siguiente investigación plantea la siguiente cuestión ¿Cuál es la Incidencia del trabajo en equipo en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en Cuenca? El artículo identifica la justificación del problema que consiste en determinar la “Incidencia del trabajo en equipo en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en Cuenca”, la información que proporcione la presente investigación será de gran utilidad para las micro pequeñas y medianas empresas encargadas de brindar apoyo al sector manufacturero.

La importancia de esta investigación radica en verificar si el trabajo en equipo influye en el cumplimiento de objetivos del sector textil en Cuenca. Por tanto el objetivo general es determinar la incidencia de las variables antes mencionadas dentro de las PYMES, Para ello se determinó tres objetivos específicos: 1) Desarrollar el fundamento teórico, del trabajo en equipo y el cumplimiento de metas en las PYMES del sector textil 2) Identificar las características del trabajo en equipo y el cumplimiento de metas en las PYMES del sector textil en Cuenca y 3) Conocer la incidencia del trabajo en equipo y el cumplimiento de metas en las PYMES del sector textil en Cuenca. De esta forma, la hipótesis plantea que a mayor trabajo en equipo, mayor eficiencia en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en la ciudad de Cuenca.

## **2. METODOLOGÍA**

En la presente investigación se utilizará el método deductivo, Gómez (2012) enfatiza que este tipo de método va de lo general a lo específico, las conclusiones de las deducciones son ciertas. Además, si un evento sucede en un conjunto de individuos se infiere que eso mismo sucede con uno de los individuos del conjunto (p.15).

Dicho lo anterior, se enfatiza que la presente investigación es deductiva, por qué parte de teorías y análisis de las habilidades administrativas a fin de identificar la incidencia del trabajo en equipo en el cumplimiento de metas del sector textil en Cuenca. Por otro lado, se utilizará el método analítico con el fin de analizar de manera separada los factores que incide en el cumplimiento de metas con una determinada planificación y respuesta.

El alcance de la investigación es de carácter descriptivo, ya que se especifican las características de cualquier fenómeno y describe tendencias de un grupo o población (Hernández Sampieri, 2014), debido a

que esta investigación evalúa las dimensiones de trabajo en equipo que afectan al cumplimiento de metas del sector textil.

Por otro lado, tiene un alcance correlacional, este tipo de estudios asocian variables mediante un patrón de un grupo o población (Hernández Sampieri, 2014), dicho esto, se obtendrá resultados a través del análisis de estadísticos descriptivos para medir la relación entre las variables de trabajo en equipo y cumplimiento de metas.

Finalmente, el presente estudio tiene un diseño transversal ya que los datos se recolectan a través de un instrumento en un solo momento.

## **2.2 Instrumentó de recolección de datos**

El instrumento utilizado en el estudio fue la encuesta el cual está estructurado con 30 ítems. La primera sección son variables de control que recopilan datos que corresponden a características personales y laborales como: género, edad, nombre de la empresa, cargo, número de trabajadores (1-5 ítems).

La segunda parte está conformada por ítems que corresponden al trabajo en equipo según la clasificación de sus dimensiones de carácter individual, grupal y de resultados (6-13 ítems), la tercera parte está formada por preguntas que miden las dimensiones del trabajo en equipo mediante la administración por objetivos, el cumplimiento de metas y claridad de metas (14-30).

En la tabla 1 se presenta el instrumento de recolección de información que se utilizó en el presente estudio junto con los dos indicadores estudiados.

**Tabla 1.**  
*Indicadores y Dimensiones.*

<b>Autor</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medición</b>
<i>Segovia (2014)</i>	Encuesta con el empowerment psicológico y su impacto en la efectividad.	Desempeño Trabajo en Equipo	Escala de Likert

Fuente: (Segovia , 2014)

El indicador de desempeño está compuesto por dos dimensiones: cumplimiento de metas y claridad de metas y el indicador trabajo en equipo está compuesto por 3 dimensiones: trabajo individual, trabajo grupal y resultados de equipo.

La escala que se utilizó para responder las preguntas en la encuesta es conocida como “Escala de Likert”, este instrumento es utilizado para que el encuestado indique su nivel de percepción favorable o desfavorable sobre una pregunta específica, esta escala incluye un punto medio y puntos a la izquierda y derecha, con opciones numéricas del 1 al 5 (Matas, 2018).

Para efectos de la presente investigación, se utilizó este tipo de escala debido a que es la que más se ajusta a las opciones de respuestas en el planteamiento de las preguntas de investigación. La escala que se utilizó fue la siguiente:

**Tabla 2.**  
*Escala de Likert.*

<b>Valor</b>	<b>Categoría</b>
1 a menos de 2	Muy Desfavorable
2 a menos de 3	Desfavorable
3 a menos de 4	Favorable
4 a 5	Muy Favorable

Fuente: Neligia Blanco & María Alvarado, 2005

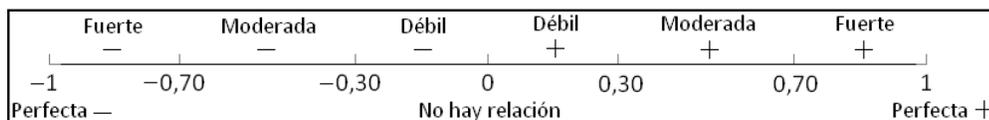
La norma para interpretar la escala, anteriormente descrita es la siguiente: a mayor puntaje más positiva y favorable la actitud hacia las preguntas de investigación y a menor puntaje, la actitud será más negativa y desfavorable, los puntajes intermedios expresan una actitud medianamente positiva, neutra o medianamente negativa (Blanco & Alvarado, 2005).

### 2.3 Diseño Estadístico

Para medir la relación del trabajo en equipo con el cumplimiento de metas del sector textil se utilizó la correlación de Pearson, el cual, describe cuantitativamente la dirección y fuerza de la relación entre dos variables cuantitativas las cuales tienen distribución normal, además ayuda a la determinación de la covarianza (Roy & et al, 2019).

El coeficiente de Pearson requiere de un criterio que aclare la intensidad de la relación de dos variables según el valor del coeficiente de correlación. A continuación, se presente la interpretación del coeficiente de correlación lineal de Pearson:

**Figura 1.**  
*Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson.*



Es decir que si el coeficiente es de 0,30 se interpreta como una correlación positiva moderada.

### 2.4 Descripción De La Muestra

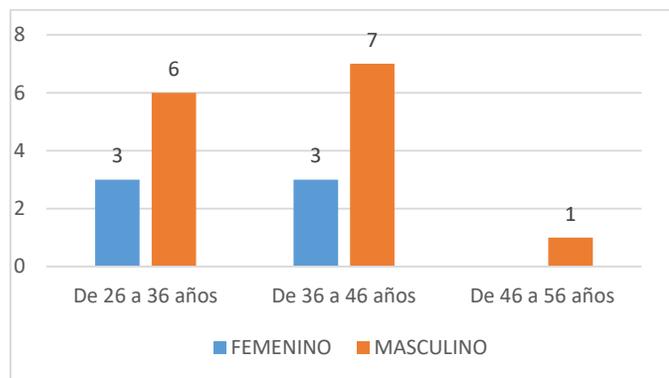
Existen pequeñas y medianas (A y B) empresas clasificadas de acuerdo con el número de colaboradores, regulado por el INEC. La búsqueda de

estos datos arrojo un resultado de 228 instituciones. Según su clasificación por actividad se encontró 20 pequeñas y medianas empresas para la presente investigación. El tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación fue el muestreo por conveniencia, el cual fue una técnica de muestreo no probabilístico y aleatorio, formado por los casos disponibles a los cuales se tiene acceso y la disponibilidad para formar parte de la investigación (Hernández Sampieri, 2014).

#### 2.4.1 Representación de la muestra

En este apartado se realizará una breve descripción de los participantes que conformaron la muestra de la presente investigación.

**Figura 2.**  
*Participantes según género y edad.*



Fuente: Base de datos de la investigación

En la figura 2, se tiene que 3 de los participantes que tienen entre 26 a 36 años son mujeres y los demás son hombres, así mismo de los 10 participantes que tienen entre 36 a 46 años, 7 son hombres y 3 son mujeres y de 46 a 56 años solo hay un hombre. Estos datos indican que hay más hombres en la muestra los cuales tienen entre 36 a 46 años.

**Tabla 3.**  
*Participantes por cargo.*

<b>CARGO</b>	
Colaborador	12
Directivo	8

**Tabla 4**  
*Participantes por números de trabajadores.*

<b>NÚMERO DE TRABAJADORES</b>	
10 a 49 Trabajadores	14
50 a 99 Trabajadores	6

Fuente: Base de datos de la investigación

En la tabla 3 y 4 se muestra la cantidad de participantes por cargo y por número de trabajadores respectivamente. En la tabla 5 se tiene que 12 fueron colaboradores de las PYMES y 8 fueron directivos. Por otro lado, la tabla 6 indica que, 14 participantes cuentan con 10 a 49 trabajadores y los restantes 6 cuentan con 50 a 99 trabajadores.

### **3. DESAROLLO**

En este apartado se realizará una breve revisión de los conceptos que contribuyen a la construcción del marco teórico de la presente investigación, la cual incluye términos muy importantes dentro del contexto del estudio como: la administración y sus teorías. El siguiente punto para tratar, es el trabajo en equipo, siendo este término uno de los más relevantes en el estudio, se realizará un análisis de los diferentes conceptos teóricos, principios y teorías. Para finalizar, se presenta el enfoque de cumplimiento de metas, el cual es un tema importante dentro del contexto de la investigación, donde se revisan, dos teorías en las que se basarán los análisis de resultados.

## **Administración**

### **Teoría Clásica de la Administración**

Fayol menciona que la administración y organización se aplica de una manera sinónima y es necesario establecer diferencias entre estos términos, dentro de los principios de la teoría clásica se resalta las afinidades como: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, el orden y centralización, mientras como impedimento se encuentra: la equidad y el espíritu de equipo, la remuneración y la estabilidad de todo el personal (Cardona & et al, 2018).

Los principios son flexibles debido a que en materia de administración no existe una norma o regla general, ya que todo es cuestión de medida por lo que se toma en cuenta las diversas circunstancias. Para efectos de esta investigación se refiere a los siguientes principios: división de trabajo, disciplina, bien común, orden, equidad, estabilidad del personal y espíritu de grupo (Espinoza, 2009).

A continuación, se detalla la definición de los principios mencionados, según Espinoza (2009):

- División de trabajo: cuanto más se especializan las personas en una actividad determinada, mayor será la eficiencia para realizar su trabajo.
- Disciplina: Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y los acuerdos que rigen a la organización.
- Bien común: El interés de una persona o de un grupo no debe tener más peso que los intereses de la organización entera
- Orden: Los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento indicado.
- Equidad: Los administradores deben ser justos y amables con sus subordinados.

- Estabilidad del personal: las tasas elevadas de rotación de empleados socavan el buen funcionamiento de la organización
- Espíritu de grupo: la organización tendrá una sensación de unión. Incluso los pequeños detalles podrían alentar al espíritu. (Espinoza, 2009, p.56)

Estos principios servirán de guía para el análisis de los resultados y en base a los principios de la administración se podrá evidenciar el trabajo en equipo.

### **Teoría Neoclásica**

Esta teoría hace un énfasis con el proceso administrativo y también reafirma los postulados de los clásicos. Su eje principal es que conceptualiza a la administración como una técnica social básica, además realiza las funciones de planeación, organización, dirección y control formando el proceso administrativo (Chiavenato , 2006).

Este proceso tiene 2 fases: fase mecánica en la cual se planea y organiza; y la fase dinámica en la cual se dirige y se controla. En las áreas de la organización en las que se puede intervenir con este proceso son: producción, venta, gestión de capitales, finanzas, recursos humanos (Perdono, Medina, & Gudiño, 2012).

### **Teoría del desarrollo organizacional**

Esta teoría se encarga de indagar la transformación de la empresa mediante una administración correcta, así mismo, transforma la cultura empresarial de acuerdo con los cambios que se van dando. El desarrollo organizacional intenta cambiar valores, actitudes y creencias de los empleados, con el objetivo de adquirir herramientas que permitan identificar y aplicar estos cambios (Cardona & Hernández , 2010).

Los cambios dentro de una organización son complejos, según Garbanzo (2015) implica “rediseñar estructuras, procesos, rutinas a lo interno de la organización. Estas modificaciones deben planearse y responder a las metas y objetivos propuestos. Son ajustes e innovaciones que se implementan en la organización como un todo y tienen un enfoque sistémico” (pág. 72) el cual sirve como apoyo a la organización.

La organización consta de tres elementos importantes: financiero, de sistemas y de recursos humanos, estos deben mantenerse en actualización continua tanto en cambios internos como externos. Para ello, esta organización debe respetar el orden jerárquico simplificando funciones del personal acorde al grupo social al que pertenece (Cardona & Hernández Cobos, 2010).

### **Teoría Humanista**

El enfoque humanista aporta al valor humano, trabajo y estructura en las personas que participan en las organizaciones. El enfoque humanista analiza al hombre y su conducta desde la administración con el objetivo de centrarse en el mejoramiento mediante aplicaciones de ciencias de la conducta de administración, su objetivo se orienta a aumentar la productividad del empleado o de un grupo. Es necesario formar equipos de trabajo y vincularlos a la toma de decisiones empresariales para lograr integrar a todo el personal de la empresa y alcanzar un medio más adecuado en la coordinación (Beltrán & Contreras, 2018).

Dicho lo anterior, se concluye que la teoría que más se acopla a la temática de la investigación es la teoría neoclásica de la administración pues esta teoría implica equilibrar los objetivos propuestos en las organizaciones y proporcionar una mayor descentralización.

## Trabajo En Equipo

En este apartado se realizará una breve revisión del concepto de trabajo en equipo, junto con su clasificación e instrumentos de medición.

**Tabla 5.**  
*Definiciones de trabajo en Equipo.*

Autor	Concepto
<i>Landy y Conte (2005)</i>	Conjunto de dos o más individuos que interactúan y se adaptan para conseguir objetivos específicos.
<i>Salas, Cooke y Rosen (2008)</i>	Integración de competencias cognitivas afectivas y conductuales que permiten a los miembros del equipo adaptarse.
<i>Xyrichis y Ream (2008)</i>	Es un proceso dinámico que incluye a dos o más profesionales que se complementan con sus habilidades y experiencias.
<i>Robbins y Coulter (2007)</i>	Es un grupo en el cual sus miembros se esfuerzan por un objetivo en común y dan uso a su sinergia positiva.

Fuente: (Gonzalez, 2015)

Dentro de las definiciones revisadas, se identificaron varias características, sin embargo, cada equipo realiza su trabajo mediante distintas habilidades, conocimientos y pensamientos de sus integrantes. A continuación, se realiza una revisión más detallada de las definiciones de trabajo en equipo para identificar características similares.

El trabajo en equipo se considera un conjunto de personas donde aumenta la productividad en las empresas donde se trabaje con esta modalidad, además mejora la efectividad organizacional (Mendoza & Rositas, 2013).

El trabajo en equipo tiene 5 principios, los cuales permiten a la gente común tener resultados poco comunes:

- Cualquier integrante debe tener claro su responsabilidad y la tarea asignada.
- Todos deben cooperar.
- Debe haber comunicación interna
- La información debe ser compartida
- Brindar estímulos en el equipo de trabajo (Ayoví, 2019).

Al considerar estos principios dentro del trabajo en equipo se desarrolla la posibilidad de obtener mejores resultados en el logro de objetivos del grupo, ya que cada principio está relacionado con las características y acciones que deben hacer cada integrante del equipo.

Por otro lado, al realizar una revisión de los componentes del trabajo en equipo se encuentra cinco, los cuales son: comportamiento de respaldo, orientación, liderazgo de equipo, monitoreo mutuo del desempeño, adaptabilidad y orientación al equipo, estos componentes son considerados como mecanismos necesarios para la interacción entre individuos que conforman un equipo de trabajo (Diaz & Salas, 2008).

Xyrichis y Ream (2008) tienen una perspectiva diferente ya que presentan al trabajo en equipo como un proceso dinámico que incluye dos o más profesionales que se complementan con sus experiencias habilidades compartiendo metas mediante procesos de planeación y evaluación (p. 8).

En conclusión, el trabajo en equipo es un proceso dinámico que compone los conocimientos habilidades y aptitudes de los integrantes del equipo con una meta en común.

### **Teoría de trabajo en equipo**

Trata de una estructura grupal, donde cada individuo debe tomar en cuenta las necesidades del grupo, negocia su rol con el resto de miembros del equipo de acuerdo con sus rasgos y necesidades también se propone

disminuir la jerarquización interna del grupo mediante el liderazgo compartido (Aritzeta & Ayestarán, 2003).

Los roles de trabajo hacen referencia a la distribución de tareas y a las responsabilidades que existen dentro un equipo de trabajo, esto se diferencian mucho de los roles socio-afectivos, los cuales hacen referencia a los procesos de emoción del grupo (Aritzeta & Ayestarán, 2003).

La teoría del trabajo en equipo se basa en diagnosticar las necesidades del equipo, planear actividades y llevar a cabo acciones específicas. Así mismo es imprescindible conocer las áreas principales de actividades que son: el enfoque en el cliente, dirección del equipo, comprensión y responsabilidad por los resultados obtenidos (Hartzler & Meg, 1999).

**Tabla 6.**  
*Agrupación de Roles.*

<b>Agrupación de los Roles</b>		
<b>Mentales</b>	<b>Cerebro</b>	Aporta las ideas novedosas al equipo.
	<b>Especialista</b>	Contribuye desde el área en que posee un exhaustivo dominio técnico.
<b>Sociales</b>	<b>Monitor-Evaluador</b>	Analiza y evalúa todas las opciones posibles y su pertenencia para el equipo.
	<b>Coordinador</b>	Coordina los esfuerzos del equipo y distribuye las tareas y responsabilidades.
	<b>Investigador de Recursos</b>	Establece contactos con el exterior y gestiona todo tipo de contribuciones necesarias para el equipo.
<b>Acción</b>	<b>Cohesionador</b>	Se preocupa por las necesidades de los miembros y promueve la unidad en el grupo.
	<b>Impulsor</b>	Impulsa al equipo a la acción.
	<b>Implementador</b>	Transforma las ideas en acciones concretas.
	<b>Finalizador</b>	Corrige los errores y se preocupa por el cumplimiento de los plazos.

Fuente:(Aritzeta & Ayestarán, 2003)

Los equipos mantienen un número mayor de prácticas asociadas relacionando los equipos socio técnicos y teorías que se enfatizan en la participación del trabajo en equipo. De esta manera, Blyton (2000), clasifica al trabajo en equipo en dos tipos: profundo o sustentado y superficial.

Primero, el trabajo en equipo superficial mantiene una estrategia de sueldo con relación a la habilidad baja y el trabajo profundo es aquel que presenta un mayor cambio e implica mayor tiempo y dinero para su desarrollo buscando obtener objetivos sociales y culturales (Ardila & Gómez , 2005).

Davis y Newstrom (2003) indican que, se necesita cuatro factores principales para obtener un buen desarrollo del trabajo en equipo: ambiente sustentador, habilidades adecuadas para los objetivos y recompensas de equipo, es decir que no solo se debe pensar en el beneficio de la organización, sino que se debe tomar en cuenta al empleado caso contrario no estaríamos hablando de un trabajo en equipo.

La efectividad del trabajo en equipo se estima a partir de factores como:

- Tamaño del equipo: cuando mayor es el rango de integrantes, mayor es la facilidad para el surgimiento de sub-equipos informales (Bayona & Cruz, 2012).
- Cantidad de tiempo de interacción: cantidad de tiempo mínimo durante el cual están juntos los integrantes del equipo (Bayona & Cruz, 2012).
- Tipo de organización: los integrantes pueden pertenecer a diferentes organizaciones, áreas de trabajo, sectores productivos, carreras profesionales y otros (Bayona & Cruz, 2012)
- Liderazgo: se pueden dar diferentes formas de liderazgo: importancia de influenciar y motivar, importancia de mantener relaciones efectivas e importancia de tomar decisiones.
- Comunicación: permite recopilar, intercambiar y mejorar la obtención de información y conocimiento, para tomar decisiones en conjunto

que beneficie a las partes, y así incentivar el empoderamiento y el seguimiento a las actividades que correspondan (Driedonks, Gevers, & Weele, 2014).

Al revisar las teorías del trabajo en equipo y sus factores se pudo constatar de manera teórica la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones. A continuación, el siguiente termino de igual importancia en la presente investigación es el cumplimiento de metas, en el cual se abordarán sus teorías para lograr obtener una mejor comprensión literaria de los resultados del estudio.

### **Enfoque Teórico Del Cumplimiento De Metas**

El enfoque del cumplimiento de metas es un enfoque con perspectiva motivacional, por lo que, cuando las personas aceptan metas más complicadas de cumplir, tienden a esforzarse un poco más, es decir que demuestran un mejor desempeño. Por otro lado, las metas sencillas son más aceptables (Segovia , 2014).

Actualmente, el enfoque de cumplimiento de metas se basa en la efectividad, es decir, en alcanzar los objetivos planteados por la organización usando un mínimo de recursos. Por lo que, el grado en el que se alcanzan los objetivos debe estar regido por la eficacia y eficiencia. Dicho lo anterior, los empleados deben realizar bien las actividades y funciones de manera que minimicen el uso de recursos de la organización (Calvo & et al, 2018).

Dentro del análisis se identificarán dos teorías, puesto que toda organización persigue un conjunto de actividades u objetivos para conseguir sus metas, las cuales son: teoría de administración por objetivos y la teoría del establecimiento de metas y rendimiento.

## **Teoría de administración por objetivos**

Las organizaciones existen para alcanzar objetivos y obtener resultados, los objetivos son valores buscados por la empresa, estos justifican la existencia y operación. Este es un proceso en el cual se identifican los resultados esperados mediante los indicadores o patrones de desempeño, descentralizando decisiones que permiten el autocontrol y la evaluación para tener mayor libertad, cada departamento escoge como alcanzar los resultados, cada departamento crea servicios necesario para la obtención de sus objetivos facilitando la posición de autoridad de los gerentes (Chiavenato , 2006).

La administración por objetivos es un método en el cual los gerentes y los subordinados de una entidad trabajan mancomunadamente para identificar objetivos comunes, donde se definen sus áreas de responsabilidad para las metas esperadas y se utilizan los objetivos para guiar al buen funcionamiento de la empresa (Rodríguez, 2014).

## **Teoría del establecimiento de metas y rendimiento de tareas**

Trabajar es un enfoque dirigido hacia una meta, cuando estas son aceptadas se obtiene un mayor desempeño, el cumplimiento de metas es útil, esto permite evaluar e identificar el desempeño considerando varios indicadores de logro de una meta, pueden ser subjetivos y depender de percepciones de los superiores con respecto al cumplimiento de estas (Segovia , 2014).

Las metas son planes diseñados para la obtención de planes estratégicos, los planes tácticos se basan en las actividades que se deben realizar para cumplir con sus objetivos (Amador, 2002). Para tener un compromiso con la meta los empleados deben mantener motivación para alcanzar el éxito mediante metas asignadas o establecidas de manera participativa y asignando las actividades (Molina, 2000).

Al mencionar estas dos teorías del enfoque de cumplimiento de metas, se pudo conocer la importancia de que las instituciones y entes, tengan bien definidas la metas y objetivos que se quiere lograr dentro y fuera de la organización, así como también, definir el rol que juega cada miembro de la empresa.

Se concluye que estas concepciones teóricas ayudan a entender la importancia de un esquema administrativo plantear como organización bien sus metas y objetivos, lo que a su vez permite visualizar y comprender el enfoque de trabajo en equipo que deberían mantener las empresas, para acercarse más al enfoque de cumplimiento de metas, el cual fue el tercer eje principal que se trató dentro de la fundamentación teórica presentada.

### 3.1 Diagnóstico General

En la tabla 7 se puede verificar que el indicador de trabajo en equipo alcanza una media de 3.22, la cual corresponde a la respuesta de "Favorable" según el nivel acordado. El valor de la mediana de 3.20 se considera un nivel alto de trabajo en equipo. La desviación estándar da un promedio de 0.43 entre los directivos y colaboradores. El valor mínimo es de 2.28 y el máximo de 3.85 estableciendo un nivel alto de trabajo en equipo.

**Tabla 7.**  
*Estadísticos del indicador trabajo en equipo.*

<b>Estadísticos</b>	
Dimensión de Trabajo en equipo	
Válido	20
Perdidos	0
Media	3,2247
Mediana	3,2056
Moda	2,79
Desviación Est.	,43699

Mínimo	2,28
Máximo	3,85

Fuente: Base de datos de la Investigación

Los datos presentados en la tabla 7 exponen la obtención de una respuesta favorable, es decir que tanto a nivel individual, grupal y de resultados, se considera un grado alto de compromiso, pues esta categoría engloba aspectos sobre cómo cada miembro de la organización realiza sus acciones y como estas influyen en el trabajo en equipo. Además, al momento de establecer los lineamientos adecuados para que se de este tipo de trabajo, se fortalecen las capacidades y oportunidades de los empleados. A continuación, se definirá un poco más acerca de la conceptualización de las escalas y su influencia en cada dimensión de acuerdo con lo que respondieron los participantes.

### **3.1.1.Dimensión Individual**

El trabajo individual es una de las principales variables del estudio, por que analiza la labor que realiza cada miembro de la organización y su influencia en el equipo de trabajo. La tabla 8 considera una mediana de 4,00 y una media de 3.35, el valor de la moda es de 4. Los datos representan una desviación estándar de 0.93 de la variable. Considerando un valor mínimo de 1 y un máximo de 4.

El 55% de participantes respondió de manera “Muy favorable”, quiere decir que, a nivel individual, si existe un beneficio de trabajar en equipo el cual da a los miembros un sentido de objetivo en común, se fijan fechas y límites de tiempo claros para el trabajo, todos los miembros tienen claros sus roles en el equipo de trabajo y en la evaluación de los resultados se recepta las ideas de los integrantes del equipo para retroalimentación.

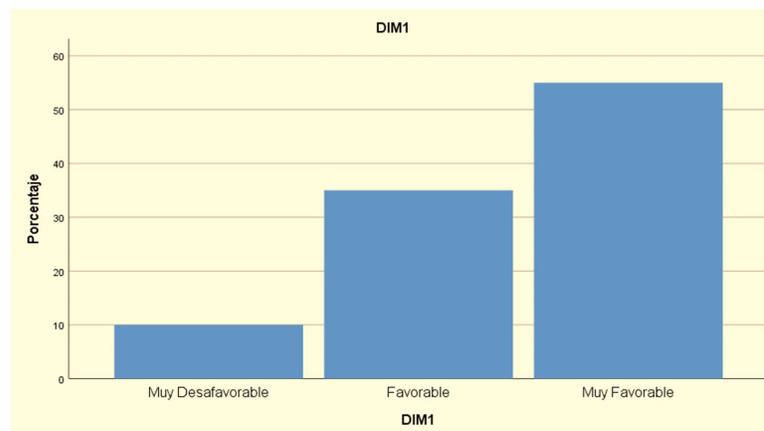
**Tabla 8.**  
*Estadísticos dimensión individual.*

Estadísticos		
Dimensión Individual		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Media		3,35
Mediana		4,00
Moda		4
Desviación Est.		,933
Mínimo		1
Máximo		4

Fuente: Base de datos de la investigación

Los resultados obtenidos en esta dimensión hacen referencia a que los integrantes de la organización desempeñan un buen rol dentro del equipo de trabajo ya que su respuesta fue muy favorable y favorable, basados en el desempeño y rendimiento de cada empleado en la organización.

**Figura 3.**  
Dimensión Individual.



Fuente: Base de datos de la investigación

### 3.1.2 Dimensión Grupal

Dentro de la dimensión grupal se analiza el trabajo en grupo de las 20 empresas participantes. La tabla 9 se encuentra que la media tiene un valor aproximado de 3.30 y la mediana y moda es de 3.00; con una desviación estándar de 0.57 que representa los datos agrupados y un valor mínimo de 2 y máximo de 4. Estas respuestas quieren decir que la mayoría de las empresas buscan lograr un buen trabajo grupal interno.

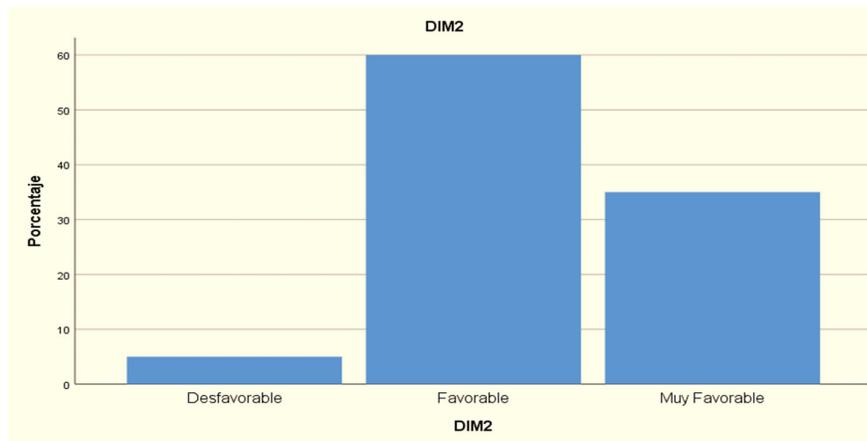
**Tabla 9.**  
*Estadísticos dimensión grupal.*

<b>Estadísticos</b>		
Dimensión Grupal		
N	Válido	20
	Perdidos	0
Media		3,30
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación Est.		,571
Mínimo		2
Máximo		4

Fuente: Base de datos de la investigación

En esta dimensión se obtiene un resultado muy positivo, ya que el personal brinda una respuesta positiva es decir que en promedio el 60% tuvo una respuesta de "Favorable", el 35% respondió "Muy Favorable" y un 5% desfavorable. El hecho de que más del 90% de participantes respondieran de manera favorable y muy favorable quiere decir que, los gerentes de los departamentos funcionales apoyan el trabajo del equipo, las reuniones del equipo de trabajo son dirigidas y efectivas, la comunicación entre los miembros del equipo es abierta y precisa, se genera una mayor cantidad de soluciones cuando se trabaja en equipo y los integrantes del equipo encuentran la respuesta a una situación en vez de evadir.

**Figura 4.**  
*Dimensión Grupal*



Fuente: Base de datos de la investigación

### 3.1.3 Dimensión Resultados

Según la tabla 10 en la dimensión de resultado obtenemos un valor de 0.75 en la dispersión de datos. Su mediana obtiene un resultado de 3.00 muy parecido al de su media que representa el valor de 3.05.

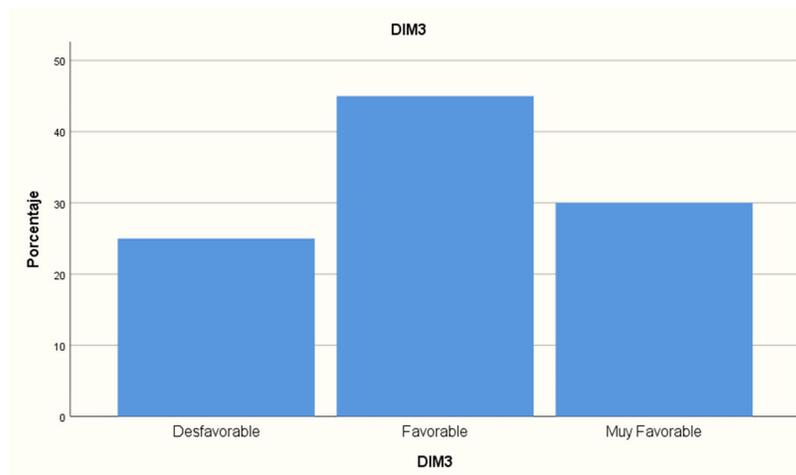
**Tabla 10.**  
*Estadísticos dimensión resultados.*

<b>Estadísticos</b>		
Dimensión Resultados		
N	Válido	20
	Perdidos	0
	Media	3,05
	Mediana	3,00
	Desviación Est.	,759
	Mínimo	2
	Máximo	4

Fuente: Base de datos de la investigación

En la figura 5 se puede observar que la dimensión de resultados se encuentra compuesta en promedio por una respuesta favorable de 45% y con un 25% de desfavorable, cabe mencionar que en promedio existe un 30% de muy favorable, esto significa que se refleja un resultado positivo en la obtención de resultados de acuerdo con esta dimensión. Al obtener más del 75% de respuestas favorables y muy favorables, quiere decir que, los empleados del sector textil de Cuenca han recibido entrenamiento sobre cómo ser un equipo efectivo para alcanzar las metas u objetivos, además, si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado y finalmente los objetivos organizacionales se cumplen en función del equipo de trabajo.

**Figura 5.**  
*Dimensión Resultados.*



Fuente: Base de datos de la investigación

### **3.2 Diagnóstico General De Cumplimiento De Metas**

Las metas son la parte fundamental dentro de la PYMES el Sector Textil, según datos obtenidos existe un alto nivel de cumplimiento de metas. En la tabla 11 se interpreta que los promedios obtenidos 2.75 que determina un punto en medio de los datos. Los valores mínimos y máximos que

comprenden la variable son: 2.41 y 3.23 respectivamente, y presenta en promedio una desviación estándar de 0.26.

**Tabla 11.**  
*Dimensión cumplimiento de metas.*

<b>Estadísticos</b>		
Dimensión de Cumplimiento de metas		
N	Válido	20
	Perdidos	0
	Media	2,7593
	Mediana	2,7571
	Desv. Desviación	,26216
	Mínimo	2,41
	Máximo	3,23

Fuente: Base de datos de la investigación

Al obtener una media de 2,75 se encuentra en el rango de desfavorable en la dimensión de cumplimiento de metas, por lo que, no ha mejorado el porcentaje de cumplimiento de metas, además, no se han logrado los objetivos propuestos y no se proporciona retroalimentación. Por otro lado, no se aumentó el deseo de alcanzar las metas y los empleados no muestran interés en conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo. Dicho lo anterior, se establece que los empleados del sector textil de Cuenca tienen un grado negativo leve de involucración en trabajo en equipo.

### **3.3 Correlación De Trabajo En Equipo Con Cumplimiento De Metas Y Claridad De Metas**

A continuación, se realiza el análisis de la correlación de Pearson para el trabajo en equipo y cumplimiento de metas y así mismo para el trabajo en equipo y claridad de metas.

**Tabla 12.**  
*Correlación de Pearson trabajo en equipo y cumplimiento de metas.*

		Trabajo en equipo	Cumplimiento de metas
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,276
	Sig. (bilateral)		,239
	N	20	20
Cumplimiento de metas	Correlación de Pearson	,276	1
	Sig. (bilateral)	,239	
	N	20	20

Fuente: Base de datos de la investigación

Los valores obtenidos en la tabla 12 muestra que el indicador de cumplimiento de metas mantiene una correlación de 0,276 la cual mantiene una relación positiva respecto al trabajo en equipo, ya que sus valores se encuentran en el rango mayor a 0. Sin embargo, sigue siendo una correlación positiva débil, esto significa que el trabajo en equipo tiene poca influencia en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil de Cuenca.

**Tabla 13.**  
*Correlación de Trabajo en equipo y claridad de metas.*

		Trabajo en equipo	Claridad de metas
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	-,132
	Sig. (bilateral)		,578
	N	20	20
Claridad de metas	Correlación de Pearson	-,132	1
	Sig. (bilateral)	,578	
	N	20	20

Fuente: Base de datos de la investigación

En la dimensión claridad de metas, se analizaron aspectos como:

- Tener ideas buenas de lo que el área de trabajo o departamento está tratando de lograr.
- La dirección de su área de trabajo o departamento mantiene una comunicación clara con los empleados.
- El empleado conoce los objetivos de su área de trabajo o departamento.
- El empleado conoce los planes y dirección a largo plazo de su área de trabajo.
- Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige el área de trabajo.

En la tabla 13 se observa que el indicador de trabajo en equipo presenta una correlación negativa débil con respecto a la claridad de metas. Al ser los valores negativos y menores a uno no influye el trabajo en equipo en la claridad de metas.

En las PYMES del sector textil de Cuenca hay que definir bien sus objetivos a nivel grupal, individual y de organización para llegar a formar un equipo de trabajo empoderado en donde los lineamientos estratégicos logren los resultados adecuados para las PYMES y se logren cumplir las metas deseadas.

### **3.4 Análisis de Resultados**

A continuación, se realizará un análisis de los resultados obtenidos en el apartado anterior.

En la recopilación de información se obtuvo una respuesta muy favorable a las dimensiones de trabajo en equipo, esto significa que dentro de las PYMES del sector textil en Cuenca existe un nivel alto de trabajo en equipo, individual, grupal y de resultados. Al realizar un análisis de cada componente, se tiene que la dimensión que mejor puntuación obtuvo fue la

dimensión individual con una media de 3.35, esto significa que los trabajadores tienen una preferencia por realizar sus actividades de manera individual.

Por otro lado, la dimensión grupal obtuvo una media de 3.30, la cual es ligeramente menor a la dimensión individual, lo que permite inferir que en el sector textil de Cuenca se tiene una tendencia a trabajar de manera individual, pero que también cuando es necesario se opta por el trabajo grupal y se obtienen resultados similares.

Al analizar los resultados obtenidos en la encuesta dentro del cumplimiento de metas se obtuvo un resultado favorable ya que las respuestas en su mayoría fueron entre 3 y 4, es decir favorable y muy favorable. Esto significa que en las PYMES del sector textil en Cuenca se obtuvo un resultado positivo al analizar esta variable pues de acuerdo con el enfoque de cumplimiento de metas, es importante que las instituciones y entes, tengan bien definidas la metas y objetivos que se quiere lograr, así como también, la definición del rol que juega cada miembro de la empresa.

Al medir la correlación que existe entre las dos variables cuantitativas en la investigación, se determinó que en la correlación entre la claridad de metas y el trabajo en equipo existe un grado de significancia muy bajo. Por otro lado, al medir la correlación de trabajo en equipo y cumplimiento de metas presentan un valor positivo débil que no influye en las PYMES del sector textil de Cuenca.

Estos resultados infieren que el trabajo en equipo en el sector textil de Cuenca no influye de manera significativa en la claridad de metas, esto debido a que las PYMES no tienen bien definidas sus metas ni objetivos, por lo que, los empleados no tienen una motivación para juntar esfuerzos y trabajar en equipo. Lo mismo ocurre con el cumplimiento de metas, que al no tener claros los objetivos y metas, los empleados no hacen un esfuerzo de contribuir en unión de equipo para lograr dichos objetivos.

#### 4. CONCLUSIONES

La hipótesis que se planteó en la investigación es que, a mayor trabajo en equipo, mayor eficiencia en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en la ciudad de Cuenca. Dicho lo anterior, en el estudio no se logró comprobar esta hipótesis debido a que los resultados de la correlación de Pearson fueron muy bajas, es decir que el trabajo en equipo influye levemente en el cumplimiento de metas y no influye en la claridad de metas.

La relación de trabajo en equipo con el cumplimiento de metas obtuvo un puntaje de 0.276, pero aun así sigue siendo una correlación positiva débil, esto significa que el trabajo en equipo tiene poca influencia en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil de Cuenca. Dicho lo anterior, se resalta la importancia de trabajar en las empresas con un enfoque que este dirigido hacia las metas propuestas por los gerentes o administradores, las cuales deben causar un impacto a los empleados motivándolos a trabajar en equipo para cumplir las metas propuestas.

Por otro lado, los resultados estadísticos obtenidos han expuesto que el trabajo en equipo no influye en la claridad de metas ya que, estas dos variables se manejan de manera independiente, se puede evidenciar claramente que la correlación de las variables no genera un impacto significativo. Por lo que, se enfatiza en el establecimiento de objetivos, específicos y claros que permitan motivar el comportamiento aumentando el nivel de desempeño.

En cuanto a las variables estudiadas, las PYMES del sector textil deberían considerar implementar el trabajo en equipo como una fuente principal dentro del cumplimiento de metas, y claridad de metas. Además, se podría implementar técnicas para obtener un mayor desempeño del personal, y fomentar el trabajo en equipo dentro de las PYMES, ya que el esfuerzo integrado por un conjunto de personas implica buscar el alcance de

objetivos en común que cada empresa se compromete a lograr. Cada miembro debe aportar con su conocimiento para cumplir las metas y obtener resultados más satisfactorios.

## REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2017). *Academia's newest feature*. Obtenido de [https://www.academia.edu/24382088/AN%C3%81LISIS\\_INDUSTRIAL\\_DEL\\_MERCADO\\_TEXTIL\\_ECUATORIANA](https://www.academia.edu/24382088/AN%C3%81LISIS_INDUSTRIAL_DEL_MERCADO_TEXTIL_ECUATORIANA)
- Amador, F. (10 de Abril de 2002). *La planeación estratégica en el proceso administrativo*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/la-planeacion-estrategica-en-el-proceso-administrativo/>
- Ardila, V., & Gómez, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano. *Análisis Económico*, 20(43), 147-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41304307.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en Equipo: Clave del éxito Organizacional. *Científica*, 4(10), 58-76. doi:10.23857/fipcaec.c4i10.39
- Bayona, J., & Cruz, H. (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 121-132.
- Beltrán, L., & Contreras, A. (2018). *Enfoques teóricos que soportan el program de administración de empresas*. Sincelejo: CECAR.
- Blanco, N., & Alvarado, M. E. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Ciencias Sociales*, XI(3), 537-544. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011311.pdf>
- Cardona, D., & Hernández, J. (2010). DESARROLLO ORGANIZACIONAL: HISTORIA, EVOLUCIÓN Y MODELOS. *SABER, CIENCIA Y LIBERTAD*, 91. Obtenido de [http://www.unilibre.edu.co/cartagena/pdf/investigacion/revistas/Revista\\_Saber\\_Ciencia\\_y\\_Libertad\\_ind/Saber\\_Ciencia\\_y\\_Libertad\\_Indexada\\_2010\\_6.pdf#page=83](http://www.unilibre.edu.co/cartagena/pdf/investigacion/revistas/Revista_Saber_Ciencia_y_Libertad_ind/Saber_Ciencia_y_Libertad_Indexada_2010_6.pdf#page=83)
- Cardona, Y., & et al. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus programas Académicos*. Sincelejo: CECAR. doi:<https://doi.org/10.21892/9789588557663>

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DF: Mc Graw Hill .
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y. *LAURUS*, 12, 180-205. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. *Mc Graw Hill*, 11.
- Díaz, D., & Salas, E. (2008). Temas emergentes y conclusiones en la investigación acerca de los equipos y el trabajo de equipo. *Persona*, 11, 11-32. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117608001>
- Driedonks, B., Gevers, J., & Weele, A. (2014). Success factors for sourcing teams: How to foster sourcing team effectiveness. *European Management Journal*, 32(2), 288-304.
- El Tiempo*. (03 de 11 de 2016). Obtenido de <https://www.eltiempo.com.ec/noticias/cuenca/2/produccion-artesanal-dio-inicio-a-la-industria>
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*(1), 53-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *EDUCACION*, 40(1), 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Gomez, S. (2012). *Metodología de Investigación* . Tlalnepantla: Red Tercer Milenio.
- Gonzalez, K. (2015). *Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral*. QUETZALTENANGO: Universidad Rafael Landívar.
- Hartzler, & Meg. (1999). *Teoría y aplicaciones del trabajo en equipo. Cómo preparar equipos de trabajo eficaces*. México DF: Oxford University Press.

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Mendoza , J., & Rositas, J. (2013). Modelo de trabajo en equipo intelectual en grupos organizacionales: una revision conceptual. *INNOVACIONES DE NEGOCIOS*, 10(20), 275-294. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/12592/1/A7.pdf>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf>
- Perdono, O., Medina, M., & Gudiño, Y. (2012). *Evolución de las teorías administrativas*. Facultad de Agronomía. Caracas: Universidad Central de Caracas. Obtenido de [https://www.iexe.edu.mx/wp-content/uploads/2018/01/Clase\\_tema\\_1.\\_2012\\_para\\_alumnos.pdf](https://www.iexe.edu.mx/wp-content/uploads/2018/01/Clase_tema_1._2012_para_alumnos.pdf)
- Ramadani, R., & Erastus. (2014). El liderazgo, la compensación variable, el empowerment psicológico y su impacto en la efectividad del empleado: un enfoque de modelación mediante ecuaciones estructurales.
- Rodríguez, M. (2014). *Administración por Objetivos una estrategia que le permite a la organización alcanzar sus metas de manera conjunta*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Segovia , A. (2014). *El Liderazgo, La Compensación Variable, El Empowerment Psicológico Y Su Impacto En La Efectividad Del Empleado: Un Enfoque De Modelación Mediante Ecuaciones Estructurales*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León .
- Silva, K. (septiembre de 2018). *Repositorio de la Universidad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34513/1/SILVA%20TAYO.pdf>
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* ; 232-241. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04496.x

## ANEXO 1

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b></p>	<p>CÓDIGO: F - DB - 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	---	--

Andrea Carolina Pinos Pacheco portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105683379. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL EN CUENCA" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 17 de Septiembre de 2021



Andrea Carolina Pinos Pacheco  
C.I. 0105683379

[www.ucacue.edu.ec](http://www.ucacue.edu.ec)