

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado



TESIS

**COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS QUE INCIDEN EN EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL EN
CUENCA, ECUADOR**

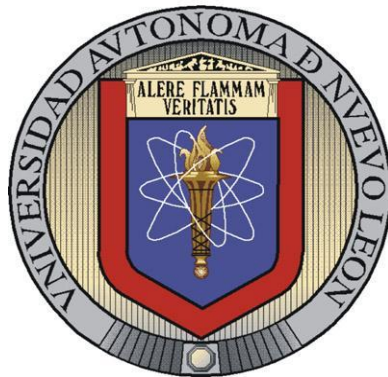
PRESENTADO POR:
ROSARIO BEATRIZ CAMPOVERDE CAJAS

PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTORADO EN FILOSOFÍA CON ESPECIALIDAD EN
ADMINISTRACIÓN

MONTERREY, MEXICO

MARZO 2022

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
División de Estudios de Posgrado



TESIS

**COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS QUE INCIDEN EN EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LAS PYMES DEL SECTOR TEXTIL EN
CUENCA, ECUADOR**

Presentado por

Rosario Campoverde Cajas

Director de Tesis

Dr. Joel Mendoza Gómez

Monterrey, N.L., México

Marzo, 2022

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterado no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Mba. Rosario Beatriz Campoverde Cajas

Firma:

Fecha : 01/03/2022

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

PYMES:	Pequeña y Mediana Empresa
MIPYME:	Micro, pequeña y mediana empresa
PIB:	Producto Interno Bruto
INEC:	Instituto Nacional Estadísticas y Censos
CIUU:	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
R:	Software de referencia en el mundo de la Estadística

ÍNDICE GENERAL

1.	Capítulo NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	3
1.1.	<i>Antecedentes del problema a estudiar</i>	<i>3</i>
1.1.1.	Hechos actuales que contextualizan el problema	3
1.1.2.	Causas y consecuencias del problema a estudiar	8
1.1.3.	Mapa conceptual del problema.....	10
1.2.	<i>Planteamiento teórico del Problema de Investigación</i>	<i>10</i>
1.2.1.	Antecedentes teóricos de la variable dependiente - cumplimiento de metas	10
1.2.2.	Justificación Teórica y/o aplicada de las variables independientes	12
1.3.	<i>Pregunta Central de Investigación</i>	<i>16</i>
1.4.	<i>Objetivo General de la Investigación</i>	<i>16</i>
1.4.1.	Objetivos Específicos de la Investigación.....	16
1.4.2.	Objetivos Metodológicos de la Investigación.....	16
1.5.	<i>Metodología.....</i>	<i>17</i>
1.6.	<i>Hipótesis general de la Investigación.....</i>	<i>18</i>
1.7.	<i>Justificación del estudio</i>	<i>18</i>
1.8.	<i>Delimitaciones del estudio</i>	<i>21</i>
1.9.	<i>Matriz de congruencia</i>	<i>22</i>
2.	Capítulo 2. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1.	<i>Marco Teórico de la variable dependiente “Cumplimiento de metas”</i>	<i>27</i>
2.1.1.	<i>Teorías y Definiciones de la variable dependiente.....</i>	<i>27</i>
2.1.2.	<i>Estudios empíricos de la variable dependiente</i>	<i>30</i>
2.2.	<i>Fundamentos Teoría con le investigaciones aplicadas de las variables independientes.</i>	<i>33</i>
2.2.1.	Fundamentos teóricos de la Variable Liderazgo.....	34
2.2.2.	Fundamentos teóricos de la Variable Motivación.....	37
2.2.3.	Fundamentos teóricos de la Variable Trabajo en equipo.....	41
2.3.	<i>Hipótesis operativas</i>	<i>44</i>
2.3.1	Modelo gráfico de la Hipótesis	44
2.3.2	Modelo de las relaciones teóricas con las hipótesis	45
3.	CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	46
3.1	<i>Tipo y diseño de la investigación.....</i>	<i>46</i>
3.1.1	Diseño de la Investigación	46

3.1.2 Tipos de investigación.....	47
3.2 . <i>Métodos de recolección de datos.....</i>	48
3.2.1 Elaboración del instrumento de medición	48
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis	53
3.2.3 Validez de contenido	56
3.2.3 Confiabilidad del instrumento.....	59
3.3 <i>Población.....</i>	60
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	65
3.3.2 Sujeto de estudio	66
3.4. <i>Métodos de análisis estadístico</i>	66
3.5. <i>Prueba Piloto.</i>	67
CAPÍTULO 4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	70
4.1 <i>Resultados finales.....</i>	70
4.2.1. Estadística Descriptiva del Perfil del Encuestado	70
4.2.2 Estadístico de Regresión Lineal Múltiple.....	72
4.3 . <i>Comprobación de Hipótesis.....</i>	81
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 TAMAÑO DE LAS MIPYMES DEL AZUAY EN FUNCIÓN DE EMPLEADOS Y VENTAS	4
TABLA 2 MATRIZ DE CONGRUENCIA DE LAS VARIABLES.....	23
TABLA 3 RELACIÓN ESTRUCTURAL HIPÓTESIS – MARCO TEÓRICO.....	45
TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	52
TABLA 5 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	54
TABLA 6 CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS TEXTILES SEGÚN SU ACTIVIDAD ECONÓMICA	62
TABLA 7 PRUEBA PILOTO.....	68
TABLA 8 GÉNERO	70
TABLA 9 NIVEL EDAD	71
TABLA 10 NIVEL EDUCATIVO	71
TABLA 11 TAMAÑO DE EMPRESA.....	72
TABLA 12 TEST DE BARLETT.....	75
TABLA 13 RESULTADOS DEL ANÁLISIS FACTORIAL.....	76
TABLA 14 RESULTADOS DE LA REGRESIÓN LINEAL	77
TABLA 15 TEST DE NORMALIDAD SHAPIRO-WILK.....	79
TABLA 16 FACTOR DE INFLACIÓN VARIABLE	79
TABLA 17 TEST SCORE VARIANZA NO CONSTANTE.....	79
TABLA 18 COMPARACIÓN DE MODELO OLS Y ROBUSTO.....	80
TABLA 19 RESULTADOS DE LAS HIPÓTESIS (TABLA 18).....	81

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 PARTICIPACIÓN DE MERCADO CANTÓN CUENCA, ECUADOR.....	6
ILUSTRACIÓN 2 PERSONAL OCUPADO DE LOS SECTORES ECONÓMICOS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY	8
ILUSTRACIÓN 3 MAPA CONCEPTUAL DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
ILUSTRACIÓN 4 CONECTANDO IDEAS PARA LA PRODUCTIVIDAD.....	25
ILUSTRACIÓN 5 EXPORTACIONES ECUATORIANAS DE PRODUCTOS TEXTILES (USD MILLONES)	26
ILUSTRACIÓN 6 CONECTANDO IDEAS PARA LA PRODUCTIVIDAD.....	27
ILUSTRACIÓN 7 TIPOS DE MOTIVACIÓN	38
ILUSTRACIÓN 8 MODELO GRÁFICO DE LA HIPÓTESIS	45
ILUSTRACIÓN 9 MAPA DE LA PROVINCIA DEL AZUAY CON SUS QUINCE CANTONES.....	60
ILUSTRACIÓN 10 CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS	61
ILUSTRACIÓN 11 CORRELACIÓN DE PEARSON	74
ILUSTRACIÓN 12 ANÁLISIS FACTORIAL CON 2 FACTORES	75
ILUSTRACIÓN 13 RESULTADOS DE LA REGRESIÓN LINEAL	78

Resumen

Es importante caracterizar las variables independientes como competencias específicas para desempeñar las actividades administrativas y gerenciales para cumplir de manera satisfactoria los objetivos organizacionales. Este artículo busca identificar cuáles son las competencias de gestión de los directivos que logran el cumplimiento de metas de las PYMES en la industria textil de la Ciudad de Cuenca identificando la incidencia del liderazgo, motivación y trabajo en equipo en el cumplimiento de metas de las PYMES. De este modo, se busca facilitar a los administradores de las PYMES en la industria manufacturera, la gestión administrativa para el cumplimiento de metas con un enfoque de competencias, de manera que puedan mejorar su desempeño administrativo y en consecuencia el nivel de cumplimiento de sus metas. Esta investigación utiliza un enfoque cuantitativo, además tiene un alcance exploratorio, descriptivo con una investigación correlacional y explicativa con diseño no experimental, transversal. Para ello se desarrolla un análisis factorial en el que se identifican variables latentes a partir de las variables de las dimensiones liderazgo, motivación y trabajo en equipo. Posteriormente, mediante un modelo de regresión lineal se identifica el efecto o influencia de las variables latentes en el cumplimiento de metas, determinándose que una articulación entre el líder y el equipo de trabajo (liderazgo interactivo) influye positivamente en cumplimiento de metas, al igual que la articulación líder individuo (motivación individual).

El modelo de regresión lineal (tabla 3) se tiene que tanto los factores ML2 y ML1 así como el intercepto son significativos para el modelo (el valor p de todas las variables es < 0.05). A pesar de que el R cuadrado (0.647) no es muy alto, sí refleja que el modelo explica una gran parte de la variabilidad.

Abstract

It is essential to characterize the independent variables as specific competencies to perform administrative and managerial activities to satisfactorily meet organizational objectives. This article seeks to identify the management competencies of managers that achieve the fulfillment of the goals of SMEs in the textile industry in the city of Cuenca, identifying the incidence of leadership, motivation, and teamwork in the fulfillment of SME goals. In this manner, it seeks to facilitate the managers of SMEs in the manufacturing industry, the administrative management for the fulfillment of goals with a competency approach, so that they can improve their administrative performance and consequently the level of fulfillment of their goals. This research uses a quantitative approach because data is collected to test hypotheses based on numerical measurement, it also has an exploratory scope of descriptive type with correlational research. To this end, factor analysis is developed in which latent variables are identified from the variables of the leadership, motivation, and teamwork dimensions. Subsequently, through a linear regression model, the effect or influence of the latent variables on the achievement of goals is identified, determining that articulation between the leader and the work team (interactive leadership) positively influences the achievement of goals, as does the articulation between the leader and the individual leader (individual motivation)

INTRODUCCIÓN

Las pequeñas empresas en la actualidad representan un porcentaje significativo en el ámbito de la industria y generación de empleo, (García, 2012), adicionalmente señalan la importancia económica y su capacidad de innovación como un motor esencial para la creación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (Astudillo & Briozzo, 2016).

Como es indicado por el *Consejo Internacional para la pequeña empresa*, se puede decir que existe una participación del 50% del producto interno bruto (PIB) a nivel mundial (La Hora, 2018). Por otro lado, en el 2016 el Ecuador pasa por un periodo de recesión donde las pequeñas empresas tienen un decrecimiento del 4.8% (Tapia 2018); se debe mencionar que la economía de un país es un factor que influye en las áreas internas de estas empresas. En la economía del Ecuador, la industria manufacturera que abarca el sector textil representa el 13,6% del PIB, que constituye el 8% del total de las empresas ecuatorianas, junto a los sectores del comercio y agricultura (Burgos, 2019).

Desde otro punto de vista se determina que las ventas en el sector textil de Ecuador se vieron afectadas por la desaceleración económica, reflejando una caída del 28,4% en las ventas durante los periodos 2015 y 2017; sin embargo, en el 2018 existe una recuperación sin alcanzar aún las expectativas por parte de los directivos; cabe mencionar que se resalta tres actividades relevantes en este sector, así como la hilandería, tejeduría y confección (Telégrafo 2018).

Apreciado bajo un enfoque de Edmundo Sayes determina que la administración representa alcanzar los objetivos organizacionales con la participación de todos los empleados para lograr las metas. (Burgos, 2019). De manera similar Ostos Cepeda en su investigación concluye que en los procesos de mejora continua en las organizaciones tipo pequeñas, resaltan una serie de

procesos enfocados en modelos sistémicos que involucren a todos los empleados de la organización, para alcanzar el cumplimiento de metas que puede ser el éxito o fracaso de la organización.

Dado la importancia del tema el objetivo de esta investigación es analizar las competencias administrativas que impactan en el cumplimiento de metas de las pequeñas empresas en el sector textil de la ciudad de Cuenca, a efecto de identificar que variables inciden en el cumplimiento de metas. Para el logro de este objetivo se realizará la tesis en cuatro capítulos, en el primer apartado, se abordan los antecedentes del problema, la evolución histórica de las pequeñas empresas, y los antecedentes teóricos para revisar el método de estudio.

En el capítulo 2 se desarrolla el marco teórico, se identifica las variables dependientes y las variables independientes. En el capítulo 3 se determinan las estrategias metodológicas, la recolección de datos, instrumentos y variables. Además, se analizará la población, muestra y métodos de análisis. En el capítulo 4 se presenta el análisis de los resultados en función de las hipótesis planteadas, la estadística descriptiva, el análisis estadístico y la comprobación de Hipótesis.

1. Capítulo 1 NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

En el presente capítulo se describen los antecedentes del problema de la investigación, la caracterización de la naturaleza y la dimensión de la investigación. Se determinan los hechos, causas y consecuencias del objeto de estudio, así como los antecedentes del problema a estudiar, para llegar a establecer la pregunta y objetivo de la investigación. Concluyendo con la justificación y la delimitación.

1.1. Antecedentes del problema a estudiar

1.1.1. Hechos actuales que contextualizan el problema

El objeto de estudio de esta investigación se enfoca particularmente en la gestión y cumplimiento de metas por parte de los directivos de las de las pequeñas empresas del sector textil del Cantón Cuenca – Ecuador.

En cuanto a la clasificación de las empresas, en el Ecuador es importante mostrar que según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC 2017), la estructura de empresas según su tamaño refleja que el 91.91% son microempresas, 6.12% pequeña empresa, 1.31% es mediana y solo el 0.66% es grande. Razón por la cual este proyecto es muy importante ya que se identificará las competencias de los directivos que inciden en el cumplimiento de metas de las empresas pequeñas de la industria manufacturera, específicamente del sector textil que representa un 8.61% de los sectores de la producción del país.

La industria manufacturera refleja uno de los sectores importantes en función que genera un valor agregado, según datos del INEC, a septiembre de 2017 esta industria generó el 11% del empleo del país (EKOS, 2018). En otro aspecto las estructuras de las PYMES según las ventas tienen la siguiente participación en el mercado, las microempresas representan un 0,35%, la

pequeña empresa el 6,73%, la mediana empresa A el 4,81%, la mediana empresa B el 5,45% y la grande empresa el 82,66% (INEC 2017). Por otro lado, se puede observar el tamaño de las PYMES en función de empleados y ventas según la tabla 1.

En el Azuay existen 415 pequeñas empresas que genera 4.693 empleos y obtienen una venta de \$113.171.606; no obstante, la mediana empresa (A y B) alcanzan un número de 89 y crea 3.630 fuentes de trabajo en el Azuay con las ventas de \$172.425.118. Según los datos del INEC la clasificación de las empresas medianas se desagrega en dos categorías: Tipo A (de 50 a 99 empleados) y tipo B (de 100 a 199 empleados). (tabla. 1).

Tabla 1 Tamaño de las MIPYMES del AZUAY en función de Empleados y Ventas

Tamaño de empresa	Empresas Azuay	Número de Empresas Nacional	Empleados Azuay	Número de Empleados Nacional	Ventas Azuay	Ventas Totales Nacional
Microempresa	6235	66529	7756	79457	\$ 5.912.916	\$ 77.963.802
Pequeña empresa	415	5062	4693	49208	\$ 113.171.606	\$ 1.448.997.034
Mediana empresa A	61	657	1791	18678	\$ 80.853.996	\$ 896.073.665
Grande empresa	45	679	13216	212116	1.389.548.686	29.454.398.903
Mediana empresa B	28	547	1839	27902	\$ 91.571.449	\$ 1.705.721.913
	6784	73474	29295	387361	\$ 1.681.058.653	\$ 33.583.155.317

Fuente: Elaboración propia a partir de INEC (2017)

En el Plan de Desarrollo y ordenamiento Territorial, la industria textil contribuye al cambio de la matriz productiva que se requiere fortalecer y potenciar la cadena productiva, que va desde el potenciamiento de las competencias del talento humano e incorporación del valor agregado a la producción nacional que permite la diferenciación en el mercado local, nacional e internacional que fomenta la innovación (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

Por otro lado, el sector textil ecuatoriano ha sufrido decrecimiento en algunos años frente a la caída del PIB, y así el año 2012 es uno de los años más críticos porque existe una caída del 7,67 por ciento del PIB; así mismo en el año 2015 vuelve a caer en un 2,64 por ciento (Asociación de Industrias Textiles del Ecuador, 2016). Otros autores afirman que la provincia del Azuay se encuentra entre las provincias con mayor número de industrias textiles, siendo los tejidos e hilados con mayor volumen de producción (González & Bonilla, 2015).

El cumplimiento de metas tiene un papel importante en la Administración de las empresas, sin embargo, Tamayo, Monserrate & Zambrano (2016). a nivel de directivos o propietarios de las PYMES consideran que la administración interna genera un gasto, y es así que no invierten en un sistema propio de control, lo que conlleva a utilizar herramientas de empresas similares, esta decisión no es óptima para obtener mejores resultados; Amézquita (2016) en su investigación determina que las PYMES deben afrontar la tarea de plantear metas alcanzables para tener un avance creciente.

Agustín Gallardo, un destacado en la industria, afirma que el sector textil es muy susceptible al crecimiento, al no ser un producto de primera necesidad Risso (2019) Las PYMES de manufactura enfrentan limitaciones que no les permiten ser competitivos, ante esta situación es necesario que los directivos adopten habilidades administrativas entre ellas control de inventarios, técnicas de mejora continua, pronósticos de abastecimiento y reducción de costos (Solís, Perez, & Astudillo, 2017).

Con los datos del Banco Central se determina que la industria manufactura tiene el 10% de participación de mercado a nivel de ventas en el Cantón Cuenca, siendo un sector prioritario de atender. Como podemos ver en la (Ilustración 1) las áreas de mayor importancia se enfocan en la manufactura, seguida de la construcción y comercio de toda la economía Cantonal.

Ilustración 1 Participación de Mercado Cantón Cuenca, Ecuador

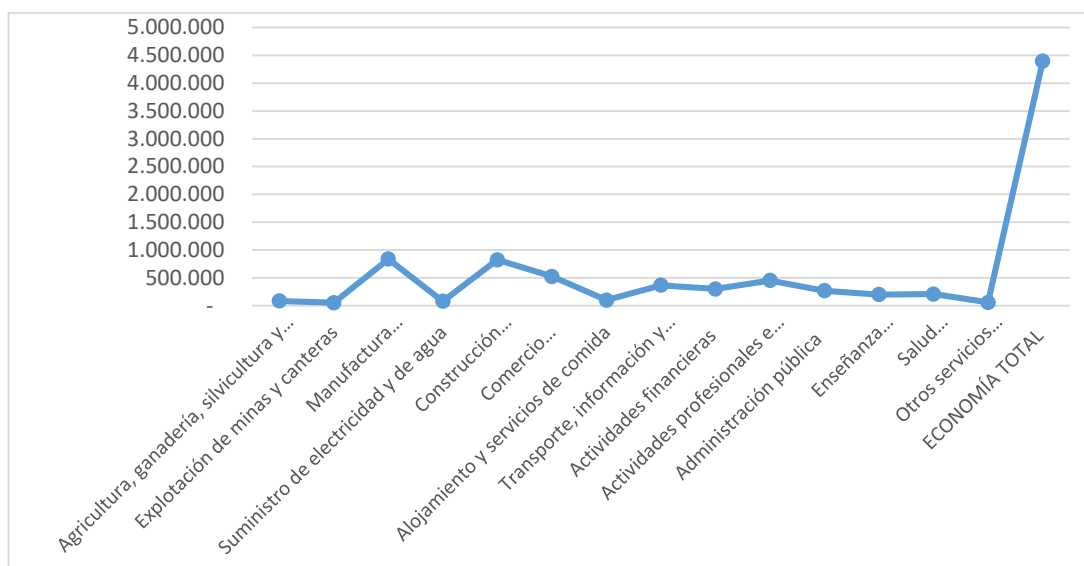


Ilustración 1 Participación de Mercado Cantón Cuenca, Ecuador

Fuente: Banco Central del Ecuador (2017)

El presente trabajo de investigación facilitará a los administradores de las PYMES en la industria manufacturera, a fin de fortalecer la gestión administrativa para el cumplimiento de metas con un enfoque de competencias, de manera que puedan mejorar su desempeño administrativo y por consecuencia estas empresas mejoren el nivel de cumplimiento de sus metas; el liderazgo, la motivación, y trabajo en equipo fortalecerán la gestión de los directivos de la PYMES.

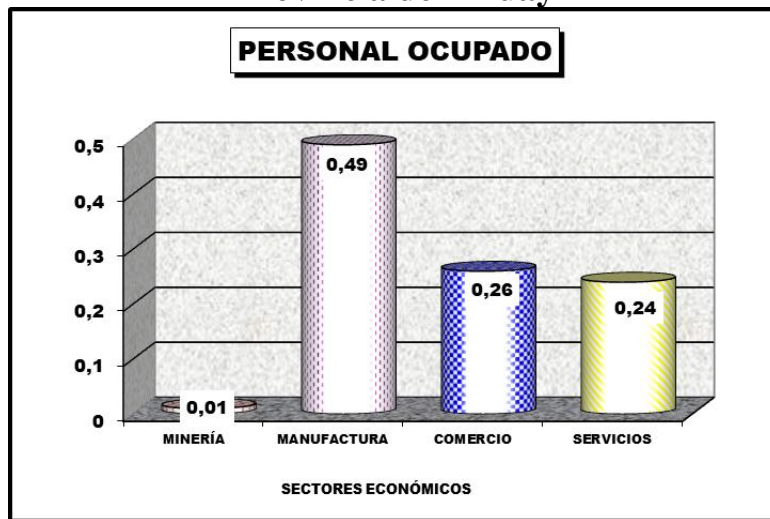
Bonifaz (2012) considera que el trabajo en equipo es una competencia que todo directivo y la organización debe desarrollar. Uno de los factores que inciden en el cumplimiento de metas precisa en la productividad que está ligada al conocimiento, destrezas y capital, e influye directamente en la gestión de los directivos. Además, Cuenca es la Capital del Azuay que representa la tercera provincia del Ecuador, con sus principales actividades económicas. Dadas la consideraciones anteriores se debe indicar que una de las metas para la contribución de las Estadísticas al plan Nacional del Desarrollo 2017 – 2021 (Ecuador) se fomenta el desarrollo de la industria nacional con la participación de

los actores de la economía, e incrementar la tasa de empleo adecuado, para el debido sustento cito la Meta 9.3: “Aumentar el acceso de las pequeñas empresas industriales y otras empresas en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos el acceso a créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados” (INEC, 2018)

Entre ellas el comercio e industria manufacturera (Zabala, 2018). Esta investigación se realiza a partir de (INEC, 2017) donde se evidencia que las principales actividades económicas están representadas en primer lugar por el comercio con 15.102 establecimientos, seguidas por la industria manufacturera con 5.469 establecimientos; es necesario reconocer que el cantón Cuenca viene aportando 18.310 fuentes de trabajo desde hace algunos años, lo que representa el número de personal ocupado en la industria manufacturera (INEC, 2016),

En cuanto al número de empleados y personal ocupado la empresa manufactura representa el 0,49% liderando sobre las otras actividades económicas; esto es el comercio con un 0,26% de personal, servicios con 0,24% y la minería con el 0,01%; como refleja los datos ocupa casi un 50% de todas las actividades, (como refleja la ilustración 2). Estos datos reflejan el estudio realizado a través de una muestra probabilística de establecimientos económicos que investiga el INEC a nivel nacional.

Ilustración 2 Personal Ocupado de los Sectores Económicos de la Provincia del Azuay



Fuente: A partir del INEC (2018)

SRI (2017) Se puede mencionar que Cuenca recauda el 97.87% de todos los impuestos de la provincia del Azuay, valores que contribuye a la economía del país.

1.1.2. Causas y consecuencias del problema a estudiar

(Gómez 2016) “La globalización ofrece oportunidades para crecer, sin embargo, con las pequeñas empresas, la expansión global requiere un cuidadoso pensado plan de negocios, apertura transfronteriza, la cooperación y la colaboración”. Otro problema es que no cuentan con un sistema empresarial siendo un problema para cumplir con sus objetivos. (Aguilar & Martínez 2013)

Las ventas del sector textil fueron de \$1.313 millones en 2016 y representaron el 5% del sector manufacturero, y supuso el 8% del producto interno bruto industrial entre 2007 y 2015. El sector textil mantiene encadenamientos con 33 ramas productivas y las exportaciones suman \$81 millones (La Hora, 2018).

Por otro lado, se puede resaltar que la falta de capacitación y limitados conocimientos administrativos con los que cuentan los directivos de las PYMES, afecta en el ciclo de vida de las mismas, porque deciden iniciar su actividad comercial conformando su administración con un grupo familiar, que en algunos casos no se definen las funciones (Madrigal, Madrigal, & Guerrero, 2015).

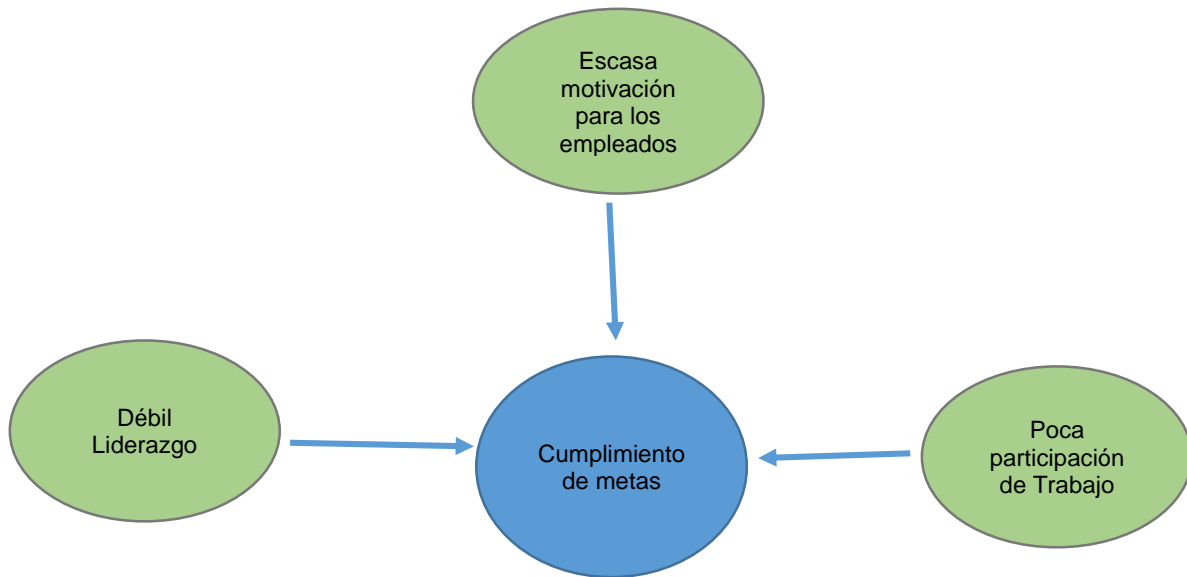
Las causas del problema de investigación que inciden en el desempeño administrativo y como resultado final cumplir las metas, tiene que ver con varios aspectos: liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo. (Tamayo, Monserrate & Zambrano (2016). en su estudio ratifican la premisa que las PYMES están estructuradas por un grupo familiar y se presentan dificultades en la toma de decisiones al no poder ejecutarse en los tiempos establecidos; ocasionando un retraso en la economía de la organización.

Otro factor que incide de forma negativa en el desempeño administrativo es la carencia de la habilidad de comunicación gerencial, que impide al logro de los objetivos organizacionales a través de la sistematización y optimización de flujos de mensajes que se dan entre el directivo y los integrantes de la empresa (Fernández-Hernández, 2012). Adicionalmente Brewer & Holmes (2016) en su hallazgo identifican que la falta de comunicación afecta en el rendimiento dentro de los integrantes del equipo de trabajo.

Sin duda, al no impulsar la motivación para alcanzar las metas no se generaría en los empleados un estímulo para desarrollar actitudes positivas que puedan mejorar su desempeño, obtener mejores resultados y un aumento en su calidad de vida laboral (Sum, 2015).

1.1.3. Mapa conceptual del problema

Ilustración 3 Mapa Conceptual del problema de investigación



Fuente: elaboración propia

1.2. Planteamiento teórico del Problema de Investigación

1.2.1. Antecedentes teóricos de la variable dependiente - cumplimiento de metas

El ciclo de vida de las PYMES se basa en superar los problemas internos y en lo posterior enfrentar los factores externos y esto conlleva a cumplir los objetivos planteados por la organización (Díaz, Tamayo, & Armijos, 2018). Apreciado bajo un enfoque de Aldana, Tafur, & Guerra (2017) se establece que el compromiso de los empleados en sus diferentes ámbitos debe ser flexible para alcanzar los objetivos comunes.

Tosi, Locke, & Latham (1991) se enfocaban en la comparación de ciertos individuos que tienen mejor desempeño en las tareas laborables que otros,

teniendo similar conocimiento y capacidad, es decir el empoderamiento permite a las personas evaluar su desempeño en relación a los problemas, que le permite monitorear, identificar y controlar el logro de metas manteniendo su responsabilidad frente a los objetivos, todo esto se adquiere a través de la actitud, experiencia y conocimientos. Por otro lado, Samuel (2012) determina en su teoría que existen algunos factores que inciden en el establecimiento de metas así tenemos autoeficacia, el desempeño y otras influencias sociales.

Mullins (1999) afirmó que el desempeño es una herramienta que permite medir el rendimiento de los subordinados para alcanzar de manera efectiva los objetivos planteados por la organización. (Aguirre León & Serrano Orellana, 2017) en su estudio ratifican la teoría de Robles, Contreras, Barbosa & Juárez (2013), donde se determina el liderazgo flexible que desarrollan las habilidades y capacidades para realizar el análisis respectivo del entorno en función de su experiencia.

Otra forma de ver el desempeño es como lo había indicado por Locke, & Latham (1990) la determinación de objetivos se fundamenta en los conocimientos y confianza que poseen las personas para conseguir una meta considerando como factor importante el tiempo, compromiso y accesibilidad. En la línea de Chang, Jiang, Klein, & TG (2014) se enfatiza que cuando los objetivos se comunican a toda la organización como un objetivo común se logra que la mayor parte de las personas aporten para obtener resultados positivos. Visto como Huang, Lee, Chiu, & Yen (2015) se determina las metas adecuadas para promover el logro de objetivos. Apreciado bajo el enfoque de Latham & Seijts (2016) precisa que los administradores en el establecimiento de metas deben considerar tres aspectos, objetivos de rendimiento, objetivos de aprendizaje y por comportamiento

La administración por objetivos está sustentada en la teoría por objetivos de Peter Druker donde conceptualiza que la administración por objetivos incluye

metas específicas y participativas para un tiempo determinado (Robbins & Judge, 2009). En el marco del objetivo se considera que es necesario contribuir al éxito y para ello hay que ser concretos en lo que se debe alcanzar, comprobar los progresos y si es necesario realizar correcciones si se los presentara, también es importante que exista sinergia y por último evaluar y comprobar el resultado (Segura, 2011), Una meta se define como un objetivo de una acción para lograr una competencia dentro de un tiempo establecido, de esta manera se explica influir en el desempeño de tareas (Ryan 1970).

Encuesta Estructural Empresarial 2018 Tomo I, Tomo II (2019) define como gestión a la importancia de conocer temas administrativos, que tienen un enfoque de gestión, administración y operatividad. A partir del análisis de García, Ochoa, Fernández, y Campos (2015) se identifica que en los empleados de las PYMES para alcanzar su objetivo inciden los factores de motivación, poder, incentivo económico que están direccionados por las necesidades a cumplir alguna conducta. Mullins (1999) afirma que el desempeño es una herramienta que permite medir el rendimiento de los subordinados para alcanzar de manera efectiva los objetivos planteados por la organización.

1.2.2. Justificación Teórica y/o aplicada de las variables independientes

Competencias y habilidades blandas:

Vera (2016) Las habilidades blandas se conceptualizan como las capacidades específicas que pueden aportar en el desempeño laboral, permite la movilidad interna, predecir el éxito laboral, además se conoce como competencias para la empleabilidad y se describe como habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, habilidades laborales, cognitivas, interpersonales. Para darle un sustento a las variables existen teorías clásicas que abarcan una conceptualización que comprenden estas teorías, por lo que se presentarán a

detalle cada una de ellas y en el capítulo dos se podrá plasmar un marco teórico de cada variable independiente.

Es importante caracterizar las variables independientes como competencias y así Alles (2016) define como competencias a las capacidades específicas sean estas cognitivas, habilidades y actitudes. En otro aspecto Gómez (2005) precisa las competencias como las “habilidades y destrezas” necesarias para desempeñar las actividades administrativas y gerenciales para cumplir satisfactoriamente con los objetivos organizacionales. Adicionalmente las define como la habilidad de un individuo para su desempeño laboral.

Mullins (1999) afirma que el desempeño es una herramienta que permite medir el rendimiento de los subordinados para alcanzar de manera efectiva los objetivos planteados por la organización. (Get, 2018) mide los resultados de los empleados para medir el alcance de las metas como la satisfacción laboral, participación, estrés laboral entre otras variables.

LIDERAZGO: Contreras & Pacheco (2016) en los modelos de liderazgo más representativos citan a Blake & Mouton (1964) con la teoría Rejilla del Liderazgo con una clasificación de niveles en cuanto a interés y emociones que el directivo transmite sobre la producción y relaciones personales de sus empleados en cumplimiento de sus disposiciones y administración en el equipo de trabajo. El líder inspira confianza, respeto, admiración, ejemplo a seguir, provoca una orientación a resultados, solución de problemas (Coger, 1999; Vigoda - Gadot, 2007), y motiva a sus seguidores a comprometerse y a lograr los resultados que excedan sus expectativas (Avolio, Bass y Jung, 1999).

Tosi et al. (1991) define como liderazgo efectivo el ajustar el comportamiento de la organización hacia “resolución de problemas y toma de decisiones” para el cumplimiento de objetivos, esta teoría determina una particularidad en los líderes eficaces, hacen partícipes a los empleados en la

determinación de las metas y estrategias (Rodrigues, Reis, & Gonçalves, 2014). Bajo el enfoque de Get (2018) la teoría de liderazgo transformacional se determina en la capacidad que tiene el líder, directivo para motivar para alcanzar resultados mayores a las expectativas personales, de esta manera impulsa a los empleados a ser creativos y poder enfrentar problemas, de manera que exista un cambio en sus actitudes.

MOTIVACIÓN: Teoría de las necesidades establecida por Abraham Maslow, donde define que la motivación de los seres humanos se fundamenta en la voluntad para satisfacer sus necesidades para su autorrealización, donde se expresa las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima. Según la teoría de Maslow, una persona puede estar motivada por necesidades de distintos niveles, ocasionando diferente tipo de motivación que depende de la intensidad de la motivación (López, 2005)

Sin embargo, Rivera, Berbesi & Ramirez (2018) realizan unos hallazgos en su investigación que identifica las variables de motivación y eficacia como más influyentes en el control interno con el objetivo de alcanzar el bien común, generando mayor esfuerzo que les permite superar las expectativas. Además, determina que el liderazgo transformacional resulta ser modelos de rol, en consecuencia, se gana la confianza de sus seguidores convirtiéndose en una identificación e imitación.

Por otra parte, Rivera et al. (2018) en sus hallazgos determina que es necesario analizar el desempeño del equipo que refleja las interacciones del equipo de trabajo en el desarrollo de sus actividades laborales. Por otra parte, Sánchez Peñaflor & Herrera Avilés (2016) concluye que en las organizaciones el trabajo ya no se realiza a través de los esquemas tradicionales, al contrario, las labores se deben desarrollar con creatividad, y sobre todo que las actividades sean compartidas con los miembros del equipo.

Espínola, Treviño, Guerrero, Martínez (2017) implementaron la investigación en una institución educativa en Chile que se aplicó a 204 escuelas de la región metropolitana que imparten educación básica, los resultados del cumplimiento de metas no fue muy alto, sin embargo, el número es positivo en términos de logro porque subió los porcentajes en 4 años. El liderazgo de los directivos en el cumplimiento de metas da un cambio significativo con respecto a las funciones que lo realizaban. El resultado en la educación básica refleja lo siguiente: “En el caso de la matrícula en la enseñanza básica, por cada alumno adicional matriculado, las probabilidades de cumplir las metas disminuyen en un 0.4%, las escuelas con mayor asistencia promedio tienen mayores probabilidades de alcanzar las metas, las que, por cada punto adicional, aumentan en un rango entre 6,6% y 8,2% (modelos 1 al 5)”.

Hernández (2011) realiza una investigación en ocho centros de trabajo y comunidades, además, en 14 escuelas dirigidos a 543 empleados, 736 personas de las comunidades y 370 docentes. ¿Esta investigación se aplicó en Cartago, País??? como resultado se obtiene un logro del 84% del cumplimiento de metas, siendo la motivación un factor que incide en este beneficio.

Reyes & Molina (2020) realizaron la investigación siendo el objeto de estudio la empresa de comidas rápidas en Ecuador, se tomó una muestra de 17 sujetos de diferentes áreas de la empresa, como resultado se identificó factores que representan expresión disfuncional en la empresa, entre ellos el trabajo en equipo. A partir de estos hallazgos implementan un programa que sensibiliza a los colaboradores de la empresa, estos programas se enfocan en los sentimientos, conductas y emociones que experimentan como grupo para el cumplimiento de las metas facilitando el desarrollo de habilidades que fomenten el trabajo en equipo, los momentos del programa se basa en generar técnicas de integración entre otras.

1.3. Pregunta Central de Investigación

¿Cuáles son las competencias de gestión de los directivos que logran el cumplimiento de metas de las PYMES en la industria textil de la Ciudad de Cuenca, Ecuador?

1.4. Objetivo General de la Investigación

Analizar si las competencias de gestión como el liderazgo, motivación, y trabajo en equipo inciden en el cumplimiento de metas de los directivos de las PYMES del sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

1.4.1. Objetivos Específicos de la Investigación

- a) Identificar si la competencia de Liderazgo incide en el cumplimiento de metas de los directivos de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador.
- b) Investigar si influye la competencia de motivación en el cumplimiento de metas de los directivos de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador.
- c) Estudiar el impacto de la competencia de trabajo en equipo frente al cumplimiento de metas de los directivos de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador.

1.4.2. Objetivos Metodológicos de la Investigación

- a) Analizar los antecedentes de las competencias cumplimiento de metas directivas de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca.
- b) Establecer el marco teórico que fundamente las variables del cumplimiento de metas.
- c) Generar un instrumento de medición que permita cuantificar las variables propuestas en esta investigación.

- d) Analizar los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de medición validando las variables y determinar las competencias de cumplimiento de metas.
- e) Establecer conclusiones y propuestas en referencia a los resultados obtenidos en la investigación.

1.5. Metodología

Esta investigación será cuantitativa porque se recolectará datos para probar la hipótesis en función del análisis estadístico y además probar teorías Sampieri, Fernández & Baptista (2006) utilizando los alcances de investigación exploratorio, descriptivo correlacional y explicativo, además es exploratorio porque prepara el terreno para nuevos estudios, examinando un tema de la problemática en el Ecuador y es descriptivo porque define variables de manera general las competencias que inciden en el desempeño administrativo de los directivos de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca para determinar las metas.

Es correlacional porque cuantifican relaciones entre las variables y conceptos y explicativo porque se analizará la correlación de las variables que permitan explicar el fenómeno de estudio (Hernández Sampieri et al., 2006).

El diseño de esta investigación es no experimental ya que solamente se observarán los fenómenos tal y como se presentan en el contexto actual. Y transversal porque se realizará la recolección de datos en un solo momento con el propósito de describir las variables (Hernández Sampieri et al., 2006)). Las técnicas utilizadas serán la documental bibliográfica y de campo por lo que se elaborará una encuesta en base a un marco teórico que será aplicada a la población definida para este estudio. Para el análisis estadístico de los resultados se utilizará el software SPSS lo que permitirá obtener el Alfa de Cron Bach, además se realizará el análisis factorial para analizar los factores que intervendrán en la investigación (Pere, J; Fernando & Cristina A. 2010).

1.6. Hipótesis general de la Investigación

El liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo son competencias de gestión de los directivos que inciden positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil del Cantón Cuenca, Ecuador.

1.7. Justificación del estudio

- **Justificación Metodológica:**

Esta investigación será cuantitativa utilizando los tipos de investigación exploratorio, descriptivo, correlacional. Es exploratoria porque examina un tema poco estudiado en el sector textil de la ciudad de Cuenca – Ecuador, que permita revisar el fenómeno relevante para medir algunos factores que inciden en el cumplimiento de metas y objetivos, a partir del método deductivo enfocado en las teorías del cumplimiento y establecimiento de metas para determinar si los factores de liderazgo, motivación y trabajo en equipo inciden en la variable dependiente.

- **Justificación Teórica:**

Para el presente estudio se analizará teorías que contribuyan al desarrollo de la tesis. La teoría de las relaciones humanas del Elton Mayo enfocado en varios principios entre ellos la motivación con un enfoque de satisfacer las necesidades del individuo y que promueve su actuar, en ese sentido la motivación es un factor que impulsa al individuo a incrementar su producción y tener un buen desempeño. Otro principio que se considera en esta teoría es el liderazgo como influencia en las personas tanto individual como grupal (Torres 2017).

La teoría de Locke y Latham (2002, p. 702) sobre el cumplimiento de metas afecta a los niveles de motivación de un individuo y como consecuencia al

rendimiento, esta teoría conceptualiza como meta “el objeto o destino de una acción específica, con el fin de alcanzar un cierto nivel de habilidad o un resultado, generalmente en un tiempo determinado”

Teoría de cumplimiento de metas:

Tosi, Locke, & Latham (1991) comparan comportamientos de ciertos individuos que presentan mayor desempeño en las tareas asignadas en comparación de otros individuos, es decir el empoderamiento permite a las personas evaluar su desempeño en relación a los problemas, que le permite monitorear, identificar y controlar el logro de metas manteniendo su responsabilidad frente a los objetivos.

Locke & Latham, (1990) determina que los empleados tienen mayor desempeño cuando se establecen metas difíciles que cuando se establece metas fáciles; sin embargo, para que el establecimiento de metas sea efectivo los individuos deben estar comprometidos con el logro de las metas, es decir deben contribuir a la eficacia mediante la participación en el logro de los objetivos

Liderazgo

El liderazgo es desencadenante para el cumplimiento de metas organizacionales. Bass (1985) define que los líderes que destacan sus características transformacionales ganan seguidores que permiten obtener cambios en sus conductas que permiten resaltar las tareas asignadas y los objetivos organizacionales, siendo un determinante para generar confianza por parte del equipo de trabajo, este tipo de estilo es considerado una mejor opción frente al liderazgo transaccional.

Bass (como se citó en Alvarez & Castillo 2012) La teoría del liderazgo ayudan a transformar organizaciones, y distingue tres estilos de liderazgo:

tradicional donde existe una interacción del líder con los colaboradores mediante incentivos y clarificación del trabajo, el estilo transformacional existe una mayor influencia sobre los colaboradores resaltando la importancia de los resultados de la tarea y metas con el interés personal y del equipo de trabajo. y laissez-faire. Consigue una ausencia de liderazgo donde evade responsabilidades, además no existe un feedback.

Motivación:

Al estudiar las teorías de la motivación permitirá explicar la conducta de los individuos, se tomará el modelo de la jerarquía de Maslow. En el primer nivel se determina las necesidades fisiológicas, que incluyen el ámbito laboral y el salario, sin embargo, en el segundo nivel corresponde a necesidades de protección y seguridad con un enfoque de estabilidad laboral, salario superior al mínimo, seguridad social. (Tito, Acuña 2015).

Herzberg con su teoría se estudia los sentimientos de los trabajadores en el ámbito laboral, con dos tipos de factores: 1) factor de higiene identificado como motivación extrínsecos que actúa las recompensas, sueldos y salarios y el factor 2) motivador, determinado como motivación intrínseca, alineados directamente con el bienestar del trabajador y su satisfacción. (López 2005)

Trabajo en equipo:

- **Justificación Práctica:**

Bernal (2010) estima que la justificación práctica de una investigación se refleja cuando se determinan estrategias que aportan a resolverlo o se contribuye para resolver un problema. En este sentido con esta investigación se analiza de forma práctica con la implementación del cuestionario aplicado a los sujetos de estudios para identificar como las competencias de liderazgo, motivación y

trabajo en equipo tienen una relación con el cumplimiento de metas y claridad de metas, para ello se caracteriza las variables liderazgo transformacional, motivación intrínseca y extrínseca y trabajo en equipo.

Los beneficiarios de este estudio serán varios actores, en primera instancia los directivos de las PYMES particularmente del sector textil porque identificarán las competencias necesarias que aportarán al rendimiento empresarial que contribuyen a cumplir las metas establecidas y que conllevan a ser eficientes y eficaces, además serán competitivos en el mercado, por otra parte, los empleados tendrán un líder que motiva, que identifica talentos, que genera sinergia, trabajo en equipo y como consecuencia refleja al exterior de la empresa.

1.8. Delimitaciones del estudio

- **Delimitación demográfica:**

El estudio se aplicará a las PYMES del sector manufacturero, enfocado en la industria del textil. El objeto de estudio será las empresas del sector textil, el sujeto de estudio serán los directivos de estas empresas o sus delegados. El presente trabajo tiene la delimitación demográfica que se aplicará a las empresas pequeñas y medianas.

- **Delimitación espacial:**

Este estudio se realizará en las empresas ubicadas en el Cantón Cuenca, provincia del Azuay en el Ecuador. La Provincia de Azuay es una de las 24 provincias que conforman la República de Ecuador. Situada en el sur del país, en la zona geográfica conocida como región interandina o sierra, principalmente sobre la hoya de Paute en el noreste y la hoya de Jubones en el suroccidente. Ocupa un territorio de unos 8.639 km², siendo la duodécima provincia del país por extensión. Limita al norte con Cañar, al sur con Loja, por el occidente con

Guayas, al suroccidente con El Oro, al este con Morona Santiago y al sureste con Zamora Chinchipe.

En el territorio Azuay habitan 712.127 personas, según el último censo nacional (2010), siendo la quinta provincia más poblada del país después de Guayas, Pichincha, Manabí y Los Ríos. La Provincia de Azuay (Ilustración 3) está constituida por 15 cantones, de las cuales se derivan 27 parroquias urbanas y 60 parroquias rurales.

Es importante destacar que las PYMES aportan un porcentaje representativo en la economía de los países, en el Ecuador la industria manufacturera incluida el sector textil representa un 13,6% del PIB; sin embargo, en el Ecuador en el año 2016 las PYMES ingresan en un estado decrecimiento viéndose afectado las ventas con una caída del 28,4% en los periodos 2015 al 2017, aun cuando en el 2018 logran superar esta brecha sin alcanzar las expectativas de los empresarios.

Se debe mencionar que la industria textil aporta al cambio de la matriz productiva, que va desde el fortalecimiento de las competencias del talento humano de las empresas sumado el valor agregado a la producción (Plan Nacional de Desarrollo TODA UNA VIDA 2017 – 2021) partiendo de este contexto es importante realizar el estudio de las competencias de los directivos de las PYMES de manera que puedan cumplir las metas establecidas, junto a su equipo de trabajo. Concluyendo, en este capítulo se presentan los antecedentes teóricos, definidos el planteamiento del problema, la pregunta, el objetivo, la hipótesis general y la justificación de la investigación.

1.9. Matriz de congruencia

Tabla 2 Matriz de congruencia de las variables

Pregunta de Investigación	Objetivo General	Marco Teórico	Hipótesis	Variables
¿Cuáles son las competencias que inciden positiva y significativamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en la industria textil de la Ciudad de Cuenca, Ecuador?	Analizar las competencias que inciden en el cumplimiento de metas de los directivos de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador a efecto de proponer estrategias que fortalezcan el cumplimiento de metas.	<p>Locke & Latham (1990)</p> <p>Tosi, Locke, & Latham (1991)</p> <p>Dávila (1986)</p> <p>Mendoza (2005)</p> <p>Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019)</p> <p>Lizcano (2020)</p>	El liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo son competencias que inciden positiva y significativamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca, Ecuador	<p>X1 Liderazgo,</p> <p>X2 Motivación,</p> <p>X3 Trabajo en equipo</p> <p>Y.- Cumplimiento de metas</p>

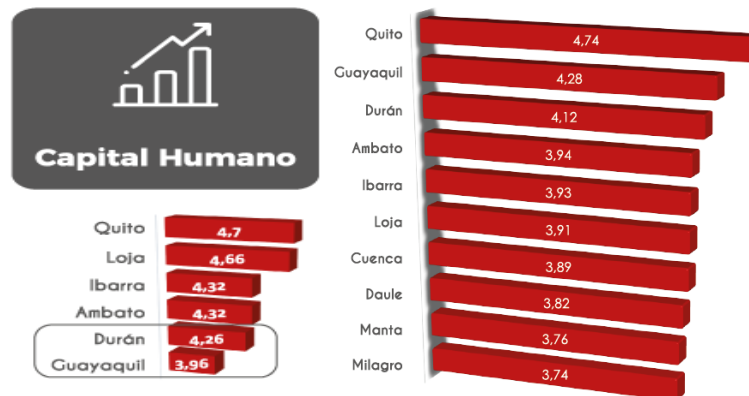
Fuente: elaboración propia

2. Capítulo 2. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se estará profundizando en la revisión de la literatura con el fin de fundamentar teóricamente las variables dependientes e independientes. Las PYMES tienen un ciclo de vida corto, considerando seis meses a 5 años, en este sentido, es importante analizar algunos factores que inciden en la gestión de la administración para lograr las metas propuestas, partiendo de que las competencias que AL-Baddareen, Ghaith, & Akour (2015) determinan son capacidades propias de las personas que permiten tener una conexión entre el conocimientos y destreza para controlar situaciones y buscar soluciones en mira de obtener resultados; en otros términos en este estudio se analizarán las competencias de liderazgo, motivación y trabajo en equipo que influyen en el cumplimiento de las metas dentro de la gestión empresarial de las PYMES del sector textil.

Otro problema que presentan las PYMES se puede destacar la falta de capacitación y limitados conocimientos administrativos con que cuentan los directivos de las PYMES, y por lo tanto afecta en el ciclo de vida de las mismas, porque deciden iniciar su actividad comercial conformando su administración con un grupo familiar, y en algunos casos no se definen las funciones (Madrigal et al., 2015).

Ilustración 4 Conectando ideas para la productividad

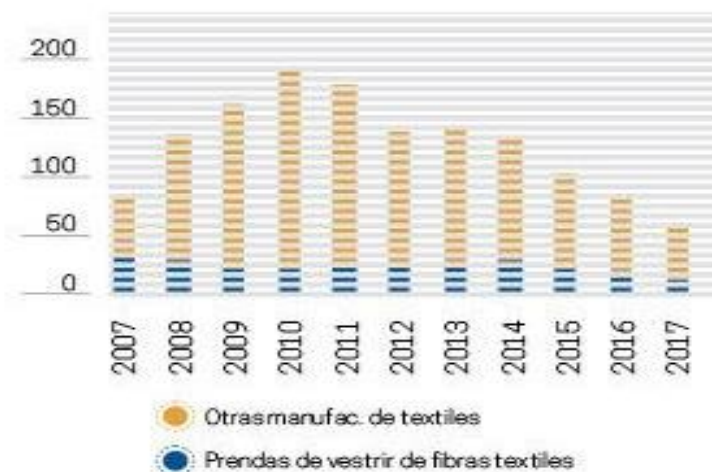


Fuente: Centro de competitividad (2017)

En la ilustración 4 se puede observar que la productividad del Azuay tiene una variación significativa en relación al Capital Humano, siendo un factor para estudiar la competitividad del Talento Humano con un enfoque de la problemática planteada. (Centro de competitividad, 2017). En el Ecuador se destaca la importancia en algunas provincias entre ellas la provincia del Azuay que tiene una participación significativa en los últimos años, según datos del INEC este sector generó un número significativo de plaza de empleo junto a la innovación y así tenemos el 11% de empleo de todo el país.

Por otra parte, se determina que cumplir las metas tiene que ver con varios aspectos: liderazgo, motivación, trabajo en equipo, Tamayo, Monserrate & Zambrano (2016). en su estudio ratifican la premisa que las PYMES están estructuradas por un grupo familiar y se presentan dificultades en la toma de decisiones al no poder ejecutarse en los tiempos establecidos; ocasionando un retraso en la economía de la organización.

Ilustración 5 Exportaciones ecuatorianas de productos textiles (USD Millones)



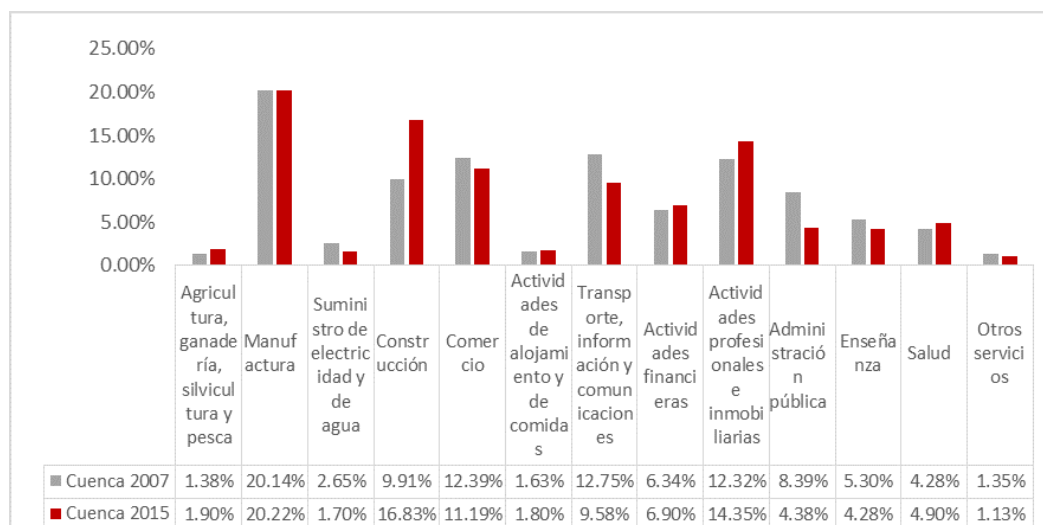
Fuente: EKOS (2018)

Como se puede apreciar en la ilustración 5 el sector textil ha sido un referente en el sector manufacturero, por sus prendas de vestir, dentro de la evaluación de este sector se identifica una producción determinante en los años 2009, 2011 y 2013 que se puede observar que existe un crecimiento, no así en los años 2012 y 2016 que presentan un decrecimiento reflejado por la complejidad que este sector, ha tenido que pasar en cuanto a las limitaciones en el ámbito comercial. Según las proyecciones del Banco Central, el sector textil se proyectó incrementar las exportaciones, en función de uno de sus objetivos para el 2018 (EKOS, 2018).

Conforme a la información del presidente de la Asociación de Industrias Textiles del Ecuador AITE, explica que el decrecimiento en el periodo 2012 y 2017 incide directamente las ventas y cartera vencida, pese a que el sector textil lideraba en la generación de empleo, sin embargo, en el 2015 y 2016 hubo reducción de personal a medida que las exportaciones también tiene un decrecimiento. Frente a esta situación los empresarios proponen generar normativa que permita la contratación de personal en función de la demanda y cancelar la remuneración en función de la productividad siendo un indicador de

eficiencia para alcanzar los objetivos planteados (El Telégrafo, 2019). La venta de las PYMES del sector textil se incrementó en el 2018 con una expectativa positiva para el 2019.

Ilustración 6 Conectando ideas para la productividad



Fuente: BCE (2017)

Como se puede observar en la ilustración 6, la provincia del Azuay principalmente el Cantón Cuenca, Ecuador, se ubica en el segundo lugar de producción en el sector manufacturero.

2.1. Marco Teórico de la variable dependiente “Cumplimiento de metas”

2.1.1 Teorías y Definiciones de la variable dependiente

Locke & Latham (1990) determinan que los empleados tienen mayor desempeño cuando se establecen metas difíciles que cuando se establecen metas fáciles; sin embargo, para que el establecimiento de metas sea efectivo los individuos deben estar comprometidos con el logro de las metas, es decir deben contribuir a la eficacia mediante la participación en el logro de los objetivos, y esta es la definición que se considera para el presente estudio.

El establecimiento de metas orienta a los empleados para que aporten a sus puestos de trabajo y a las organizaciones, además enfoca para que los gerentes garanticen que los miembros de la organización contribuyan en la dirección para un alto desempeño y el logro de las metas organizacionales, Locke y Latham líderes en esta teoría recomiendan que las metas de la organización deben ser altas o difíciles, además deben ser claras y específicas para que los empleados se esfuercen por alcanzar, siendo determinantes en su motivación y desempeño (Jones, 2010).

Por otro lado, Crown & Rosse, (1995) afirma en su estudio que la estructura de las metas diferentes, así como individuales y grupales, egocéntricas y grupo céntricas pueden producir diferentes resultados sobre el desempeño. Adicionalmente Molina (2000) en su línea determina que el establecimiento de metas se asocia con un desempeño mejorado, y se encontraron hallazgos que las metas grupales tuvieron resultados positivos sobre el desempeño.

Sobre la base de las consideraciones anteriores la teoría de Locke y Latham (2002), p. 702 concierne al cumplimiento de metas afecta a los niveles de motivación de un individuo y como consecuencia al rendimiento, esta teoría conceptualiza como meta “el objeto o destino de una acción específica, con el fin de alcanzar un cierto nivel de habilidad o un resultado, generalmente en un tiempo determinado”

Ordóñez (2021), p. 18 en base a la teoría de Locke y Latham menciona que en el establecimiento de metas es importante determinar los objetivos de la organización, que permite a todos los colaboradores tener una visión de los objetivos institucionales y como consecuencia canalizar el desempeño a la meta establecida lo que conlleva a una mejora continua.

La importancia de definir “rendimiento” se atribuye a dos aspectos, uno en relación al contenido y por otro lado a la intensidad. Por consecuente tenemos

con respecto a contenido dos enfoques en cuanto a la especificidad y a la determinación a la dificultad. No obstante, Earley, Connolly, y Ekegren (1989) ratifica que al establecer las metas muy altas se corre el riesgo de un desempeño parcial, no así cuando los establecimientos de metas son generales, tampoco lo es menos que Herrmann, & Brandstätter, (2013) “encuentra una correlación entre orientación a la acción y motivación autónoma”

Earley et al. (1986) propone que con la determinación de estrategias difíciles y específicas se puede lograr un mejor desempeño. En cambio, Earley et al. (1989) en su investigación revisan la literatura de varios autores a fin de conceptualizar la fijación de objetivos, este sentido Earley et al establecen que la determinación de objetivos se mide en función del número de procesos en la estrategia individual. Dicho en forma breve la orientación a la acción Kuhl (1992) define que la determinación de los objetivos está en función de las necesidades individuales.

Tosi et al. (1991) se enfocan en la comparación de ciertos individuos que tienen mejor desempeño en las tareas laborales que otros, teniendo similar conocimiento y capacidad, es decir el empoderamiento permite a las personas evaluar su desempeño en relación a los problemas, que le permite monitorear, identificar y controlar el logro de metas manteniendo su responsabilidad frente a los objetivos, todo esto se adquiere a través de la actitud, experiencia y conocimientos.

Por otro lado Samuel, (2012) determina en su teoría que existen algunos factores que inciden en el establecimiento de metas así tenemos autoeficacia, el desempeño y otras influencias sociales, ante la situación planteada se define eficacia como “medida de la pertinencia de las metas que los gerentes decidieron que persiguiera la organización y del grado en que esa organización alcanzara tales metas” (Jones & George, 2010, p.6) En la gestión es importante mantener la teoría de liderazgo y es así que Schriesheim, Castro y Coglisier, (1999)

menciona que los directivos deben transmitir confianza a sus seguidores, porque regula sus emociones, siendo consecuentes que algunos seguidores manifiestan dificultades en controlar sus emociones y entablar una relación precisa, esto implica la determinación de objetivos adecuados.

Mullins (1999) afirma que el desempeño es una herramienta que permite medir el rendimiento de los subordinados para alcanzar de manera efectiva los objetivos planteados por la organización. Osman, Liong, & Hashim, (2010) concuerda con la teoría de Latham y Locke acerca de la determinación de metas en la autoeficacia que se adquiere a medida que se gana experiencia y conocimiento y además del grado de empoderamiento que tienen las personas durante los procesos.

Por otra parte, Osman et al. (2010) concuerdan con la teoría de Locke y Latham en el sentido que la teoría de determinación de objetivos es muy semejante a la teoría de motivación en cuanto a las diferencias individuales en la ejecución de las actividades. De manera similar Wolf et al. (2017) en su investigación revisan algunas teorías como la de Ryan donde precisa que las personas altamente eficaces consiguen varias opciones de objetivos en función de los objetivos individuales.

Rojas (2021), p, 21. sustenta la definición de Andia, que determina el cumplimiento de metas como el dar cumplimiento a las actividades de los objetivos planteados en la planificación estratégica que responde a un objetivo institucional.

2.1.2 Estudios empíricos de la variable dependiente

Aunurrafiq, Sari, & Basri (2015) miden el desempeño de los mandos medios de las instituciones bancarias en Indonesia, considerando las siguientes limitantes, el tamaño de la muestra es reducido y el cuestionario se lo realiza mediante un auto informe que existirá un sesgo; además se analiza variables

moderadoras. El objetivo de esta investigación facilitará a los directivos comprender los problemas en el proceso del logro de objetivos siendo ellos actores principales en la determinación de las metas a fin de alcanzar un mejor desempeño de sus delegados.

Las hipótesis que se estudiaron fueron “El efecto del sistema de medición del desempeño en el personal directivo, moderado por cuatro variables moderadoras, por la dificultad meta, especificidad, objetivo participativo y por el compromiso meta”. Se aplicaron los siguientes instrumentos, estadística descriptiva, análisis de regresión moderados y regresión lineal. Como resultado se concluye que en la determinación de los objetivos debe existir la participación y compromiso de los gestores, además los objetivos deben ser claros y específicos para incrementar el desempeño organizacional.

Considerando la teoría de cumplimiento de metas de Locke y Latham (1991) donde afirman que las metas motivan a las personas, Abe, Ilogu & Madueke (2014) realizan un estudio aplicado a estudiantes bachilleres en Enugu – Nigeria, utilizando un diseño de investigación pre y pos probatorio del grupo de control, la muestra reflejaba 80 participantes, en este estudio los resultados fueron probados con 0,05 de nivel de significancia, además refleja que las mujeres tienen mayor rendimiento que los varones, siendo la intervención de establecimiento de metas determinante como estrategia para mejorar el rendimiento evidenciando una motivación intrínseca a la fijación de metas.

Monzani, Ripoll, & Peiró (2015) comprueban la teoría planteada por Schriesheim et al. (1999) los directivos eficaces deben generar confianza a sus seguidores durante el tiempo que transcurra, este estudio se aplicó a 228 personas con dos enfoques diferentes, los directivos frente a la determinación de objetivos con una activa participación y el otro enfoque con la determinación de objetivos no específicos y con la participación de un grupo de control. Se utilizó la regresión multivariante análisis para probar la hipótesis, de controlar los

factores demográficos (participantes edad, el sexo biológico y experiencia previa de trabajo) y rasgos de personalidad estables (Monzani et al., 2015), “La interacción entre la motivación y el establecimiento de metas directivas fue significativa ($\beta = -.14$; $p < .05$, de una cola). El término de interacción para el establecimiento de metas participativas no fue significativo”.

El estudio de Aga & Assefa (2016) se fundamenta en 224 proyectos de organizaciones no gubernamentales en Etiopía, el objetivo es analizar la relación del liderazgo transaccional y el éxito del proyecto, en este caso utiliza la variable moderadora con la determinación de la meta de forma clara y con niveles altos, este estudio contrarresta la teoría planteada por Earley et al. (1989) donde establecen que al determinar metas muy altas existe la posibilidad que el desempeño sea parcial. Sin embargo, esta investigación en sus resultados se aprecia 0.573 lo que evidencia que existe una correlación entre la claridad del objetivo y el proyecto exitoso, además, indican que la recompensa contingente en el liderazgo transaccional se relaciona positivamente con el éxito del proyecto al determinar metas altas. Aga & Assefa (2016) aplicaron análisis de regresión múltiple, regresión jerárquica, variables de covarianza.

Valor, Papaoikonomou, & Martínez-de-Ibarreta, (2017) en su artículo analizan varios factores, entre ellos la incidencia de la determinación de metas y las diferencias en su participación, fue aplicada a 255 integrantes de TimeBanks españolas, para determinar la relevancia de los objetivos se aplicó la Taxonomía de objetivos humanos que se incluyeron metas intrapersonales e interpersonales, para medir el número de transacciones se empleó la regresión de Poisson a fin de determinar si el objetivo planteado depende de las variables explicativas, no obstante, en la variable ser activo en el banco de tiempo se mide a través del modelo logit binario. En los resultados se obtiene que existe una relación parcialmente compatible entre el objetivo planteado y el tipo de participación de los integrantes en función de las metas de auto orientación e intrapersonales.

En una investigación de Tapia (2020) realizada en la zona de una Municipalidad de Perú con el objetivo de evaluar las metas con su nivel de cumplimiento y el Plan de Incentivos que puede ser incluido como instrumento del presupuesto por resultados, para este estudio se aplicó la encuesta a 15 servidores públicos y se plantearon 2 hipótesis, “H1. los funcionarios públicos encargados del cumplimiento de metas no tienen el conocimiento integral de las políticas y objetivos estratégicos que persigue el Plan de Incentivos. H2. El cumplimiento de metas del Plan de Incentivos es deficiente conllevando a la Municipalidad deje de percibir recursos que garanticen la mejora de la gestión municipal”. Los resultados de la hipótesis 1 se determina el 67% de los colaboradores perciben una motivación extrínseca y el 33% no tiene interés por la motivación intrínseca mismas que conllevan al cumplimiento de las metas. En la hipótesis 2 el 87% de trabajadores consideran que no existe un cumplimiento de metas.

2.2. Fundamentos Teoría con le investigaciones aplicadas de las variables independientes.

Es importante definir competencias y se distingue dos tipos: competencias técnicas y competencias directivas.

Las competencias directivas son capacidades de los individuos medibles y observables que permiten tener un desempeño y resultados de calidad, se incluye destrezas, actitudes, conocimientos, compromiso y motivación. Las competencias relevantes son: estratégicas, intratómicas y eficacia personal. La competencia antropogénica responde a la capacidad de liderazgo y la relación con el entorno (Taype 2015).

De igual importancia la competencia se define “la función de los agentes a partir del cumplimiento de los objetivos de la organización” las tareas están orientadas a fomentar el aprendizaje de los individuos y el compromiso con las

metas que debe estar direccionado al trabajo que permitan desarrollar competencias grupales e individuales con la visión de la organización.

2.2.1. Fundamentos teóricos de la Variable Liderazgo

Chiavenato (2007, p.21) “Corriente iniciada con el experimento de Hawthorne y que se opone a los supuestos clásicos mediante el énfasis en las personas y en las relaciones humanas”. Existe una correspondencia entre la comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. De modo semejante Zapata (2006) cita a Dávila (1986) y resalta los principales temas en la teoría de las relaciones humanas como el trabajo en equipo, liderazgo, motivación, desarrollo organizacional, satisfacción en el trabajo. Es necesario revisar la teoría burócrata cuyo autor es Max Weber donde tiene un enfoque en la racionalización de organizar personas y tareas para alcanzar los objetivos (fines) organizacionales (Chiavenato,2007). Dadas las consideraciones que anteceden el liderazgo se considera como un proceso de relación diádica que existe entre los líderes y sus seguidores, donde el líder mediante su influjo inspira al cumplimiento de metas organizacionales mediante comportamientos. El concepto de liderazgo es muy amplio, y por ello es importante describir algunos estilos de liderazgo.

Basham (como se citó en Areneda, Neumann, Pedraja, Rodríguez 2016) En el liderazgo transformacional el líder determina altos estándares y compromete a sus seguidores a través del carisma lo que conlleva al cumplimiento de objetivos para todo el grupo. Este estilo de liderazgo tiene cinco dimensiones: influencia idealizada, inspiración, atribuida, individualizada, carisma.

El liderazgo transaccional se relaciona con modelos tradicionales en su planificación con la participación del líder que genera estrategias para cumplir los procesos establecidos que direcciona a los resultados deseados y cuando se

cumplen las metas los colaboradores tienen su reconocimiento. (Contreras, Barbosa 2013).

El estilo de liderazgo Laissez Fraire que se conoce como “dejar de hacer” se identifica cuando el líder no participa en la orientación de los objetivos y permite que las personas tomen decisiones que desean adoptar, esto enfocado a la autorregulación de la dinámica personal. (González & Gonzales 2014)

Visto como Stamatogiannakis, Chattopadhyay, & Chakravarti (2018) el liderazgo transaccional se basa en el cumplimiento de metas bajo dos etapas importantes de la administración como el seguimiento y el control de los logros, motivados por una recompensa. A partir del enfoque conductual de Zapata Garza, Demmler, & Uribe Urán (2019a) el concepto de liderazgo transaccional conlleva a diferenciar aspiraciones y preferencias de sus partidarios para obtener mayor rendimiento y así alcanzar los beneficios, considerando que el liderazgo transformacional es derivación del liderazgo transaccional.

El líder transformacional guía, orienta, inspira, motiva y estimula a sus empleados hacia los objetivos organizacionales a través de la influencia idealizada, de esta manera alcanza mayores seguidores e impulsa a mayores logros, autorrealización y bienestar de los demás, este tipo de líder puede ser directivo o participativo, es quien mueve (Bass, 1999), esta definición se aplica para el presente estudio. Por otra parte, el liderazgo transaccional influye sobre la eficacia administrativa (Tetteh & Omoregie, 2015) lo que conlleva a un propósito deseado, mediante la articulación de la misión y visión organizacional de tal manera de influenciar en el personal al compartir esta visión.

Cabrera (2014) en este estudio el universo fueron 1050 empleados públicos en Bogotá, Colombia y se mide la relación del liderazgo transformacional y el desempeño del empleado orientado hacia el logro de los objetivos organizacionales, determinando que el establecimiento de metas deben ser

claras, medibles y con mucha aspiración, se utilizó instrumentos de medición entre ellos el “cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ, la escala de Aceptación de liderazgo (LAS), y la Encuesta de Desempeño Trabajo (JPS)”. Como resultado se concluye que los directivos a través del liderazgo transformacional establecen las metas de forma claras y con mucha expectativa, además el empoderamiento es primordial para alcanzar los objetivos existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción de los empleados.

Peralta (2019) en la línea de su investigación determina la incidencia de la competencia liderazgo sobre el cumplimiento de metas realizado en la “División de operaciones especiales escuadrón verde de la policía nacional del Perú, lima, la población del estudio fue de 300 colaboradores de esta institución, se tomó una muestra aleatoria a 169 personas, el cuestionario fue aprobado por expertos, y los resultados se obtuvieron a través del software estadístico SPSS. El nivel de significancia fue de 0,00 con una correlación de 0,89 por lo que se aceptó la hipótesis. Como resultado se tiene que el liderazgo si influye en el cumplimiento de metas.

Ferreira et al. (2019) el liderazgo transformacional tiene un enfoque de que las personas brinden mayor relevancia en las actividades asignadas para su ejecución, llevando al empoderamiento, de esta manera al logro de sus metas; este tipo de liderazgo permite que las personas desarrollen sus propias características posterior de identificar las personales y profesionales. Desde otro punto de vista Zapata, Demmler, & Uribe, (2019b) define al liderazgo transformacional, cuando el gerente u otro directivo tiene la habilidad de inspirar a sus empleados para alcanzar los objetivos que a medida cumplen sus necesidades de manera intrínseca, en este tipo de liderazgo es importante que la comunicación sea efectiva.

Bajo un estudio desde el campo académico los directivos mantienen los dos estilos, liderazgo transformacional y transaccional (Navarro, 2015). El liderazgo transformacional como es indicado por Danet, Romera, Carles, & Cerdà (2016) motiva a los integrantes de la organización rebasando sus propias expectativas, considerando la calidad como un factor clave para la competitividad dentro de la empresa, conforme a Rodríguez, Pedraja & Ganga (2017) el liderazgo transformacional impulsa a establecer objetivos retadores que motiva al equipo generando un valor intrínseco que les permite que se empoderen, este estilo de liderazgo permite que el equipo supere las expectativas personales

Cotto (2018) la investigación se aplica en la compañía azucarera valdez S.A. en Guayaquil – Ecuador para este estudio se identificó a 196 individuos y se aplicó el cuestionario de la rejilla gerencial, como resultado de esta investigación se pudo observar que si existe una correlación positiva entre el liderazgo y el cumplimiento de metas como se puede revisar los datos descritos a continuación: “La correlación estadística es medida a través del coeficiente de correlación (r). Su valor numérico varía de 1,0 a -1,0; la cual indica la fuerza de relación existentes en dos variables. En cuanto más cerca se encuentren los coeficientes de +1,0 y - 1,0, mayor será la fuerza de la relación entre las variables.”

2.2.2. Fundamentos teóricos de la Variable Motivación

Con respecto a la conceptualización de motivación se pueden desprender algunos enfoques y así podemos ver que la motivación es un comportamiento del ser humano que impulsa a actuar a una determinada tendencia que es provocada por un factor externo, en este contexto la motivación busca alcanzar una meta determinada Chiavenato (2007). En ese mismo sentido Huerta & Rodríguez (2014) definen motivación como el direccionamiento a efecto de desarrollar altos niveles de esfuerzo para lograr las metas organizacionales, adicionalmente se relaciona con la voluntad del individuo para satisfacer sus necesidades individuales, es decir la motivación se basa en las necesidades humanas que son

impulsadas por un estímulo que lleva a generar un comportamiento en búsqueda de objetivos particulares. Después de las consideraciones anteriores se revisará la clasificación de la motivación y así tenemos (Ilustración. 7).

Ilustración 7 Tipos de motivación

Clasificación	Tipo	Concepto
Por su Fuente	Extrínseca	Son expectativas de obtener por reconocimiento externo a la conducta del individuo
	Intrínseca	Es la recompensa ocasionada de la ejecución de la conducta
	Positiva	El individuo controla su conducta sea esta hacia una recompensa interna o externa
Por su consecuencia	Negativa	Se activa la conducta individual a fin de evitar resultados desagradables tanto interno como externo
Por su nivel	Micro motivación	La organización genera sus políticas de incentivos en sus diferentes aspectos, sociales y psicológicos para crear en sus empleados conductas que permitan satisfacer sus necesidades y metas organizacionales
	Macro motivación	En este proceso la sociedad transmite algunos mensajes que internaliza permitiendo formar parte de una idea sobre si mismo

Fuente: A partir de Iturriaga (2017)

Bajo la perspectiva de Maslow (1991) señala algunos tipos de factores que inciden en la motivación del individuo, siendo las necesidades básicas como las fisiológicas, mismas que deben ser consideradas independientes entre sí y de otras motivaciones, después surge una nueva serie de necesidades como la seguridad que comprende la estabilidad, dependencia, fuerte protección entre otras, en consecuencia forman parte de un mecanismo que nace de una conducta

para satisfacer un deseo individual, este tipo de necesidad se presenta frente a amenazas.

En cuanto a la necesidad del sentido de pertenencia se incluye los factores de sentimientos del ser humano como el afecto, amor, el sentido de valoración de otras personas, la ausencia de estima ocasionaría un riesgo en la autoestima “La satisfacción de la autoestima, induce a sentido de autoconfianza, capacidad y suficiencia de ser útil y necesario para la sociedad.” (Maslow, 1991, p. 31). Dentro de esta perspectiva la necesidad de autorrealización refleja el sentimiento de la persona en hacer realidad lo que es en potencia, es decir alcanzar mayores logros y objetivos personales que permitan solucionar conflictos; es importante mencionar que esta necesidad se encuentra en la cúspide de la pirámide de Maslow.

Así mismo López (2005) menciona la Teoría de las necesidades establecida por Abraham Maslow, donde define que la motivación de los seres humanos se fundamenta en la voluntad para satisfacer sus necesidades para su autorrealización, donde se expresa las necesidades “fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima, de seguridad. Según la teoría de Maslow, una persona puede estar motivada por necesidades de distintos niveles, ocasionando diferente tipo de motivación que depende de la intensidad de la motivación.

Locke y Lathanm (1991) fundamentan que la teoría de establecimiento de objetivos tiene una relación directa con la motivación de sus empleados enfocados a la autodeterminación en función de los objetivos, siendo esta la definición que se utilizará para el presente estudio. Esta teoría se enfoca a las causas que les motiva a los empleados a tomar decisiones en su accionar hacia los objetivos establecidos, teniendo la misma oportunidad en todos los niveles. De ello puede inferirse que la relación de la determinación de objetivos con la autorrealización y el rendimiento se determina de las habilidades personales y la manifestación del poder hacer Osman et al. (2010).

Las teorías de la motivación se encuentran en dos aspectos, en los contenidos y en los procesos así lo determina Salas, & Navarro (2011) en cuanto a las teorías de la motivación centrada en procesos la “conducta se convierte en conducta motivada” es decir se tiene mayor interés en realizar los procesos de tipo cognitivo estableciendo a través del tiempo y situación. Visto como Valle et al. (2018) la motivación tiene expectativas de autoeficacia combinada con determinación de metas altas para alcanzar el desempeño satisfactorio. De modo semejante Osman et al. (2010) sustentado en la teoría de Locke y Latam comprueba que la teoría de autoeficacia tiene una relación directa con la determinación de metas altas; sin embargo, Lee & Raschke (2016) se centra en que la motivación de los empleados es trascendental para obtener un desempeño organizacional, sustentados en las necesidades.

Desde la perspectiva de García-merino, (2016) la motivación se define desde dos puntos de vista, la motivación promoción OPM donde los individuos tienen un enfoque de crecimiento, de desarrollo hacia el éxito y que además son proactivos que reflejan interés en sus objetivos personales de aspiraciones. No así los individuos con motivación prevención OPV se enfocan en buscar estabilidad laboral demostrando un gran compromiso con las tareas asignadas y sus obligaciones que se ajustan a los objetivos de responsabilidad profesional.

Apreciado bajo un enfoque de López, (2005) la motivación laboral es un proceso que mantiene el compromiso de los individuos para alcanzar los objetivos planteados, por lo antes expuesto es importante determinar las causas que motivan el accionar humano y así tenemos que Leite et al. (2015) la teoría de la autodeterminación se determina en valores extrínsecos y valores intrínsecos en función de las necesidades básicas, en consecuencia, la motivación difiere de la orientación que sustenta en los objetivos determinados que causan la acción .

Casas (2017), realizó un estudio en la escuela de posgrado de la universidad nacional de Piura – Perú, se aplicó el cuestionario a 80 trabajadores en el área administrativa diferenciados como “40 nombrados, 35 colocación y 5CAS”. De los resultados obtenidos se evidencia que el 50% de los colaboradores cumplen las actividades asignadas, el 37.5% casi siempre y el 12% cumple solo a veces las actividades. Del análisis de los resultados, en cuanto a la motivación se presenta que el 75% de los trabajadores no se encuentran motivados lo que se ve reflejado en el logro de las metas de la organización.

Lizcano (2020) en su investigación aplicada en Ecuador al equipo de cobro del sector de comercialización de energía eléctrica se analizaron diferentes escenarios y se determina como la motivación de un equipo de trabajo contribuye de manera directa para la consecuencia de los resultados. Como consecuencia se tiene como resultados que existe una relación entre motivación y cumplimiento de metas o logros alcanzados de esta manera se identifica que los colaboradores necesitan un cambio en su esquema salarial para lograr un compromiso con las metas de la empresa. Como conclusión se determina que la motivación es parte fundamental para el logro de los objetivos empresariales.

2.2.3. Fundamentos teóricos de la Variable Trabajo en equipo

Con la siguiente definición se realizará la investigación de equipo de trabajo, considerando que es el conjunto de personas organizadas de una forma establecida y ordenada donde generan sinergia positiva para lograr un objetivo común Mendoza, (2005). De la misma manera Hayes (2002) define equipo de trabajo a un grupo de personas que laboran en conjunto para conseguir un objetivo común. A los planteamientos anteriores se puede sumar la definición de Herriel (2009) en cualquier cantidad de gente que comparte metas.

Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019) En el análisis del concepto de definiciones de trabajo en equipo se revisa literatura de varios autores y en consecuencia se define que el equipo está representado por dos o más personas que interactúan de forma dinámica y adaptativa, además tienen una meta/objetivo/ misión en común que exista una relación recíproca de tareas, comunicación, además de otras habilidades y conocimientos entre los integrantes de la organización. Ahora bien, en cuanto a la definición de trabajo en equipo se determina que es un proceso dinámico y adaptativo, donde un grupo de individuos comparten una meta y aportan mediante sus conocimientos, habilidades, actitudes a través del liderazgo para así contribuir el desempeño del equipo

En forma similar el rendimiento del trabajo en equipo se considera en las competencias de los miembros del equipo para lograr un desempeño del grupo porque permite intercambiar conocimiento mientras realizan las actividades asignadas. (Amelkin, Askarisichani, Kim, Malone, & Singh, 2018). (Porrás, et al., 2018) determina que es necesario analizar el desempeño del equipo que refleja las interacciones del equipo de trabajo en el desarrollo de sus actividades laborales. Por otra parte, Sánchez Peñaflor & Herrera Avilés (2016) concluye que en las organizaciones el trabajo ya no se realiza a través de los esquemas tradicionales, al contrario, las labores se deben desarrollar con creatividad, y sobre todo que las actividades sean compartidas con los miembros del equipo.

Apreciado bajo un enfoque de Anton & Guasch, (2006) toda organización aspira lograr sinergias en sus equipos de trabajo, manteniendo el comportamiento de los integrantes y la estructura jerárquica de la organización. Por otro lado, Schumann et al., (2015) El trabajo en equipo es uno de los temas clave en la organización, que permite orientar a los empleados a un mejoramiento continuo, y estar preparados para futuros cambios en la estructura organizacional, con miras a la calidad y productividad y de esta manera lograr los objetivo planteados.

El trabajo en equipo tiene varios conceptos y análisis, desde la participación del líder es importante destacar que debe dominar las actitudes, conocimientos y habilidades gerenciales que le permita dirigir al grupo, desde el punto de vista como equipo se debe considerar como un todo y que tenga una participación eficaz, y en cuanto al individuo se analiza la atención de cada persona para evaluar si tiene capacidades de trabajar en equipo. (Paris, Torello, Torrelles 2016).

De manera similar Hayton, Biron, & Christiansen, (2012) define que la confianza incide en el trabajo en equipo considerando que si el equipo falla cuando los integrantes no cuentan con la suficiente cohesión de compartir el conocimiento dirigido al éxito, de ello puede inferirse (Mudrack, 1989) que la cohesión dentro del equipo existe sinergia para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Mullen y Cobre (1994) determinan tres aspectos en la cohesión del equipo, el compromiso enfocado a las tareas, sinergia en el equipo, el espíritu de pertenencia.

Palomino (2020) en su investigación realizada en Perú y aplicada a las micro y pequeñas empresas de transporte a fin de caracterizar el trabajo en equipo en la empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del Tambo, los sujetos de estudio fueron 18 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta. Como resultados se obtiene “que del 100% de los trabajadores, el 5.56% de los trabajadores respondieron que nunca tienen conocimientos y habilidades que se complementan, el 11.11% respondieron casi nunca, el 50% respondieron a veces y el 33.33% respondieron que los trabajadores casi siempre tienen conocimientos y habilidades que se complementan” se concluye que la mitad de los trabajadores consideran que tienen conocimientos y habilidades que se complementan, los cuales contribuyen a lograr mejores resultados.

2.3. Hipótesis operativas

Con la finalidad de particularizar la hipótesis general, a continuación, se enlistan las hipótesis específicas que son:

H1- El liderazgo es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

H2.- La motivación es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

H3.- El trabajo en equipo es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

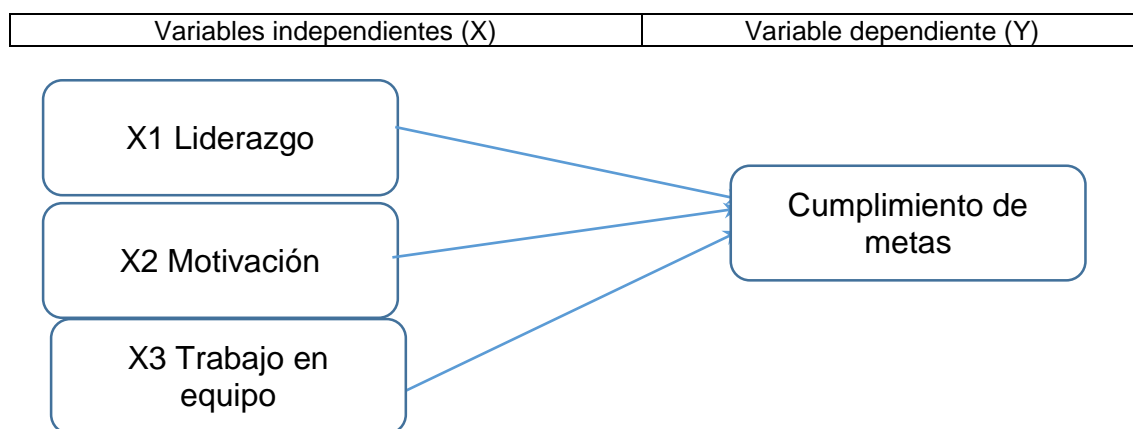
2.3.1 Modelo gráfico de la Hipótesis

H1- El liderazgo es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

H2.- La motivación es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

H3.- El trabajo en equipo es una competencia de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, Ecuador.

Ilustración 8 Modelo Gráfico de la Hipótesis



Fuente: elaboración propia

2.3.2 Modelo de las relaciones teóricas con las hipótesis

Tabla 3 Relación Estructural Hipótesis – Marco Teórico

Referencia	Y	X1	X2	X3
Locke y Latham (2002),		X		
Tosi et al. (1991),		X		
Locke & Latham, (1990)	X			
Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019)				X
Domínguez. T., (2013)			X	
Lizcano (2020)			X	

Fuente: Elaboración propia

En este capítulo se profundizó en la revisión de la literatura y se establecieron las definiciones de las variables dependiente e independientes, revisando diferentes autores y teorías.

3. CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este capítulo se determina la metodología a usar en el presente trabajo de investigación a fin de establecer la relación del liderazgo, motivación y trabajo en equipo inciden en el establecimiento de metas de las PYMES del sector textil, con el propósito de orientar a los objetivos, general y específicos. Se detallará el tipo y diseño de investigación, los elementos que integran el proceso de medición en función de la teoría y estudios empíricos que determinarán la relación existente entre la variable dependiente e independiente para probar la hipótesis planteada. En base a la literatura revisada se justifica el método seleccionado que permite estudiar el problema de la investigación conforme a la literatura revisada, la operacionalización de las variables, las escalas, la validez del instrumento, validez del contenido, la población de estudio, la muestra que será aplicada, el proceso de recolección de datos, el análisis de resultados.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En la presente investigación se determina el tipo de investigación exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, así como el diseño de investigación no experimental para cumplir con el objetivo planteado en función de las variables.

3.1.1 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es no experimental porque no se manipulan las variables, se realiza una observación dentro del contexto actual de las Kerlinger y Lee (2002). Es transversal porque se realizará la recolección de datos en un solo momento con el propósito de describir las variables; además se aplica el diseño transversal descriptivo a fin de buscar si existe relación de las variables en la población y muestra de las PYMES (Hernández, 2010).

Las técnicas utilizadas son la bibliográfica, documental y de campo, en cuanto a la técnica documental y bibliográfica a utilizar en el presente estudio se

fundamenta en base de datos de Science Direct, Ebsco de la Universidad Autónoma de Nuevo León, scielo y google académico, redalyc.org sobre las variables de liderazgo, motivación y trabajo en equipo que tienen una relación con la variable establecimiento de metas como parte de la gestión administrativa.

Para la técnica de campo se aplica una encuesta validada por expertos, que permite compilar la información para tabular y analizar los resultados Hernández, (2010). Para el análisis estadístico de los resultados de esta encuesta se utiliza el software (Statistical Package for the Social Sciences) SPSS que permitirá obtener el Alfa de Cron Bach, los estadísticos descriptivos, la correlación, la regresión lineal múltiple y determinar el modelo propuesto.

3.1.2 Tipos de investigación

Esta investigación se realizó un enfoque cuantitativo porque se aplicó un cuestionario a los sujetos de estudio que permita analizar si las competencias de los directivos de las PYMES inciden en el cumplimiento de las metas, además es cuantitativo, porque se recolectó datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento, además probar teorías según Hernández, (2010), e interpretar los resultados que se obtuvieron.

La investigación tiene un alcance exploratorio porque prepara el terreno para nuevos estudios, examinando un tema de la problemática en el Ecuador como es el caso de las PYMES en cuanto a resultados organizacionales, específicamente en el sector textil. Es de tipo descriptivo porque se describe la situación de la industria textil del Ecuador y se revisaron teorías, conceptos relacionadas a liderazgo, motivación, trabajo en equipo, mismos que se serán estudiados para probar si inciden en el cumplimiento de metas.

Se realizó una investigación correlacional porque cuantifican relaciones entre las variables y conceptos y explicativo además se analizó la correlación a través del coeficiente de Pearson de las variables. De manera similar, Abreu,

(2012) determina la correlación de variables a través de verificación de hipótesis y determinación de técnicas estadísticas, Es explicativo porque los resultados permiten explicar el fenómeno de estudio (Hernández, 2010) y los resultados se verificará si se valida o no la investigación en función de las hipótesis planteadas.

3.2. Métodos de recolección de datos

En el proceso de recolección de datos se realizará mediante el trabajo de campo con la aplicación de encuestas dirigidos a los directivos de las PYMES, realizados de forma aleatoria recabando el contexto de la presente investigación, en lo posterior se procesará los datos en el programa SPSS con el objetivo de caracterizar los criterios y percepciones a fin de comprobar la hipótesis planteada. por Hernández Sampieri et al., (2010).

Como es indicado por Rojas (2011) el instrumento se aplica mediante dos secuencias, la caracterización de la población a través de la encuesta para la recolección de datos, aplicando el cuestionario multifactorial del liderazgo MLQ, ajustado al instrumento de Segovia, (2014) donde se aplica la escala de Likert en 5 niveles; adicionalmente se procede con la validación del instrumento por parte de los expertos, para la investigación de campo hasta las conclusiones del estudio.

3.2.1 *Elaboración del instrumento de medición*

Mendoza & Garza (2009) señalan que en la investigación cuantitativa es necesario medir a través de los instrumentos aplicados en el estudio o investigación científica (Vega y Zavala, 2004). Para identificar los datos de las empresas objetos de estudio es necesario determinar datos demográficos obtenidos conforme la CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades Económicas). La información del INEC utiliza la escala de

Likert con 5 niveles establecidos a partir de totalmente en desacuerdo determinado como 1 hasta totalmente de acuerdo numerado con 5 (Ander Egg, 2003).

El instrumento de esta investigación está diseñado para aplicar a las PYMES del sector textil en la ciudad de Cuenca, por lo que se propone un cuestionario con dos secciones:

- la primera estructurada por las variables de control que miden el perfil del encuestado, consiste en: género, edad, nivel educativo, que consta la caracterización de los sujetos de estudio,
- la segunda sección se refiere a 5 constructos en función de las variables y para su identificación se las determinará con las siguientes abreviaturas:
 - - (CM= cumplimiento de metas en donde los ítems fue tomado de la investigación de Segovia (2014).
 - LT liderazgo transformacional, adaptado de Rodríguez y Pedraja (2017)
 - MT motivación
 - TE trabajo en equipo, Adaptado de (Altamirano 2011)

y así tenemos **Cumplimiento de metas:**

1CM las facilidades que necesité para mi trabajo estuvieron disponibles fácilmente para mí, 2CM sacrificarías tiempo de descanso para apoyar y lograr cumplir las metas de la empresa, 3 CM el líder construye metas que incluyen mis necesidades, 4CM el líder mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas.

Claridad de metas.

1MCM La futura dirección de su área de trabajo o departamento le fue claramente comunicada, 2 MCM está claramente enterado acerca de los

objetivos de su área, 3 MCM hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige mi área de trabajo o departamento, 4 MCM tengo una buena idea de lo que en mi área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.

Liderazgo

1LT El Directivo dirige la atención hacia el futuro de modo optimista, 2LT las decisiones que toma el Directivo son de manera acertada para el cumplimiento de las metas, 3LT el líder genera confianza y credibilidad, 4LT el líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas, 5LT el Directivo me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista, 6LT el Directivo capacita a sus empleados a fin de llevar un control y monitoreo de la planificación organizacional a fin de tomar acciones correctivas en caso se surgir algún error, 7LT el líder mantiene una cultura de capacitación continua para sus empleados a fin de mejorar los resultados.

Motivación

1MT el directivo dedica tiempo a enseñar y orientar, 2MT el directivo trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios, 3MT el directivo construye una visión motivante del futuro, 4MT los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas y autorrealización, 6MT me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo, 7MT las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.

Trabajo en equipo.

1TE mejoraron los resultados con el trabajo en equipo

Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común individualmente

Se generan mayor cantidad de ideas o soluciones cuando se trabaja en una situación de equipo que de manera individual

Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo

La aplicación del cuestionario se realizó de manera personal, con una muestra de 28 empresas como prueba piloto, dirigida a directivos o su representante quien brindó la información necesaria, previa cita y disponibilidad de tiempo.

En agosto de 2018 se revisó literatura y algunos estudios referente al objeto de estudio, se adaptó el cuestionario a partir de resultados de Segovia (2014) (ANEXO 2), posterior a ello plantea dos temas de estudios de pregrado de manera independiente para medir la incidencia del liderazgo y motivación en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil de la ciudad de Cuenca, se aplica la prueba piloto ver (ANEXOS 3), se corrió el alfa de cronbach y se obtiene el siguiente análisis de fiabilidad.

Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	28

Fuente: SPSS Statisc

Luego aplicar el análisis de confiabilidad (Tabla 3) y en base a las observaciones realizada por los expertos, se considera ajustar algunas preguntas y es así en el constructo de cumplimiento de metas se incluye la pregunta ¿El directivo dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?, en la variable liderazgo se reestructuró las preguntas y con base a un estudio realizado por (Naranjo 2015)

Para el desarrollo del presente estudio se reestructura el cuestionario con 32 ítems para que los expertos revisen el contenido del cuestionario y su validación de manera que se garantizará la aplicación de dicho instrumento; es

importante considerar que puede existir limitaciones de los instrumentos de medición; sin embargo, con la revisión de los expertos se reforzará las comprobaciones adecuadas para que el estudio sea eficaz. (Mendoza & Garza 2009).

Se aplicará los estadísticos descriptivos de las medidas de dispersión como la moda, media, mediana, desviación estándar, máximos, mínimos y varianza.

3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis

Como es indicado por Abrahamson (1983) el proceso de operacionalización especifica una variable que no es directamente observable y es necesario que exprese el concepto en relación a la realidad y factores externos, lo cual implica que en la operacionalización se define las variables en función de indicadores medibles.

Los indicadores establecidos permiten declarar los fenómenos externos; sin embargo, es necesario que exista la validez y confiabilidad de los indicadores planteados (Abrahamson, 1983). Por otra parte, en el proceso de operacionalización se determina los indicadores que admiten la medición de forma empírica, establecidos en la medición de acuerdos donde se proponen instrumentos (Ritchey, 2002).

El presente análisis se fundamenta en la metodología de la encuesta aplicada en empresas y con la confiabilidad de los cuestionarios revisados en estas investigaciones. (Tabla 5)

Tabla 5 Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición de variables	Unidad de medida	Confiabilidad
Cumplimiento de metas	Locke & Latham, (1990) determina que los empleados tienen mayor desempeño cuando se establecen metas difíciles que cuando se establece metas fáciles; sin embargo para que el establecimiento de metas sea efectivo los individuos deben estar comprometidos con el logro de las metas, es decir deben contribuir a la eficacia mediante la participación en el logro de los objetivos	1. Mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas. 2. Mejoró su porcentaje de incremento de sueldo. 3. Ascendió de posición Adaptado de Segovia (2014) citando a Céspedes - Lorente y Martínez del Río (2007)	Items de Rendimiento, Versión Original en Español, 3 ítems, escala de Likert de 7 puntos, con alfa de Cronbach de 0,75 Valora su empresa en comparación con sus principales competidores en la medida en que durante los últimos tres años: 1. Mejoró sus ventas 2. Mejoró sus beneficios 3. Mejoró su cuota de mercado (Segovia, 2014 citando a Céspedes - Lorente y Martínez del Río, 2007)
Liderazgo Transformacional	El líder transformacional guía, orienta, inspira, motiva y estimula a sus empleados hacia los objetivos organizacionales a través de la influencia idealizada, de esta manera alcanza mayores seguidores e impulsa a mayores logros, autorrealización y bienestar de los demás (Bass, 1999)	Mi jefe..... 1. Dedicar tiempo a enseñar y orientar. 2. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista. 3. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. 4. Construye una visión motivante del futuro.	Probado en México a Nivel Nacional en una empresa farmacéutica con 365 seguidores o vendedores. Escala de Likert de 0 a 4 puntos El liderazgo Transformacional fue medido a través de veinte ítems, con un alfa de cronbach de 0.928. (Segovia, 2015 citando a I.A. Mendoza 2005)

5. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.

6. Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses. Adaptado Segovia (2014) citando a I.A. Mendoza (2005)

Trabajo en equipo	<p>Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019) En el análisis del concepto de definiciones de trabajo en equipo se revisa literatura de varios autores y en consecuencia se define que el equipo está representado por dos o más personas que interactúan de forma dinámica y adaptativa, además tienen una meta/objetivo/ misión en común que exista una relación recíproca de tareas, comunicación, además de otras habilidades y conocimientos entre los integrantes de la organización. Ahora bien, en cuanto a la definición de trabajo en equipo se determina que es un proceso dinámico y adaptativo, donde un grupo de individuos comparten una meta y aportan mediante sus conocimientos, habilidades, actitudes a través del liderazgo para así contribuir el desempeño del equipo</p>	<p>1. Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común.</p> <p>2. Con frecuencia actuamos espontáneamente como un todo sin un acuerdo previo o planeación anticipada.</p> <p>3. El trabajo hecho en equipo/grupo es mejor que el trabajo realizado individualmente</p> <p>4. Se genera una mayor cantidad de ideas o soluciones cuanto se trabaja en una situación de equipo que de manera individual.</p> <p>5. Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo.</p> <p>6.- Nuestro equipo produce un resultado que es mayor que la suma de las contribuciones individuales. Segovia (2014) citando a J. Mendoza (2005)</p>	<p>Probado en Monterrey, México en 5 empresas; escala de Likert de 7 puntos. El trabajo en equipo fue medido a través de seis ítems, con un alfa de Cronbach de 0.6759. (Segovia (2014) citando a J. Mendoza, 2005)</p>
Motivación	<p>motivación como el direccionamiento a efecto de desarrollar altos niveles de esfuerzo para lograr las metas organizacionales Rodríguez (2014)</p>	<p>1.- Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas</p>	<p>Aplicado e Quetzaltenango, (Domínguez. T., 2013)</p>

- 2.- Recibo algún incentivo no monetario por parte de la empresa cuando realiza un trabajo bien hecho
- 3.- El directivo dedica tiempo a enseñar y orientar Bach. Yanet Yesica Medina Vargas (2016)

Fuente: Elaboración propia, adaptado a partir de Segovia Romo (2014)

3.2.3 Validez de contenido

Como es indicado por Mendoza y Garza (2009) la validez del contenido consiste en organizar los ítems y sus conceptos. En caso de existir discrepancias entre los ítems y conceptos, los expertos proceden con la revisión del mismo para su validación permitiendo incluir ítems que no se consideraron o a su vez eliminar.

El proceso de validez del contenido (ANEXO 3) contiene tres elementos: en el primer elemento se establece el contenido de prioridad para el estudio planteado, a continuación, se procede con la selección de los elementos de dicho dominio y para finalizar se organizan los elementos para poner en marcha, es importante determinar varios ítems para cada dimensión de manera que en el proceso de revisión se permita eliminar aquellos que no sean apropiados en la elaboración del cuestionario. Mendoza y Garza (2009) determinan que en las Ciencias Administrativas y Ciencias sociales no existe la certeza de seleccionar elementos de un dominio, en vista de que los conceptos que se aplicarán se encuentran estructurados, ocasionando una limitación en la validez del contenido.

El cuestionario se envió a 5 expertos para su revisión, integrados por dos profesionales en el área y 3 catedráticos con pertinencia en el ámbito de estudio. Para determinar los ítems que se aplicará en el cuestionario se ponderó los aportes presentados por los expertos de tal manera que para la variable Liderazgo transformacional se elabora con dos dimensiones: influencia

idealizada y estimulación intelectual que se tomó como referencia el estudio realizado por González, González, Ríos, & León (2013).

(DeVellis. R., Thorpe.C., 1991) contempla que existe correspondencia de los ítems con la variable latente, en consecuencia, la validez se identifica con la escala específica al fenómeno de estudio teniendo una relación cercana de la medición de los constructos similares en contextos diferentes, considerando la fuente de origen. La validez se desprende en la construcción de la escala para pronosticar eventos puntuales o a su vez mediciones de otros constructos. Del examen anterior se advierte tres tipos de validez; de contenido, relacionado con el criterio y validez del constructo.

La validez de contenido muestra Bohrnstedt (1976) citado por Hernández (1991) se describe que los instrumentos validados de investigaciones anteriores fueron validados por expertos en relación al tema. La presente investigación será validada por expertos académicos, en metodología de la investigación de México y Ecuador, empresario de las PYMES de Cuenca - Ecuador

Posterior a la revisión y validación del cuestionario presentado por los expertos el cuestionario se determina de la siguiente manera CM1 El directivo dirige la atención hacia el futuro de modo optimista, CM2 Las decisiones que toma el directivo son de manera acertada para el cumplimiento de las metas, CM3 El líder genera confianza y credibilidad, CM4 El líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas.

CLM1 La futura dirección de su área de trabajo o departamento le fue claramente comunicada, CLM2 Está claramente enterado acerca de los objetivos de su área, CLM3 Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige mi área de trabajo o departamento, CLM4 Tengo una buena idea de lo que en mi área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.

Con la validez del contenido se reestructura los ítems del liderazgo considerando el líder transformacional que impulsa a mayores logros y bienestar de los demás, así mismo que estimula de manera intelectual a sus colaboradores para aportar a la solución de problemas (Bass, 1999), de esta manera el cuestionario queda de la siguiente manera:

El líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas; L1 El directivo me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista, L2 Las decisiones que toma el Directivo son de manera acertada para el cumplimiento de las metas, L3 El líder genera confianza y credibilidad, L4 El líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas, L5 El Directivo capacita a sus empleados a fin de llevar un control y monitoreo de la planificación organizacional a fin de tomar acciones correctivas en caso se surgir algún error, L6 La organización mantiene una cultura de capacitación continua para sus empleados a fin de mejorar los resultados,

M1 El directivo dedica tiempo a enseñar y orientar, M2 El directivo construye una visión motivante del futuro, M3 Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades M4 Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo, M5 Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.

TE1 Mejoraron los resultados con el trabajo en equipo, TE2 Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común individualmente, TE3 Se generan mayor cantidad de ideas o soluciones cuando se trabaja en una situación de equipo que de manera individual, TE4 Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo.

3.2.3 Confiabilidad del instrumento

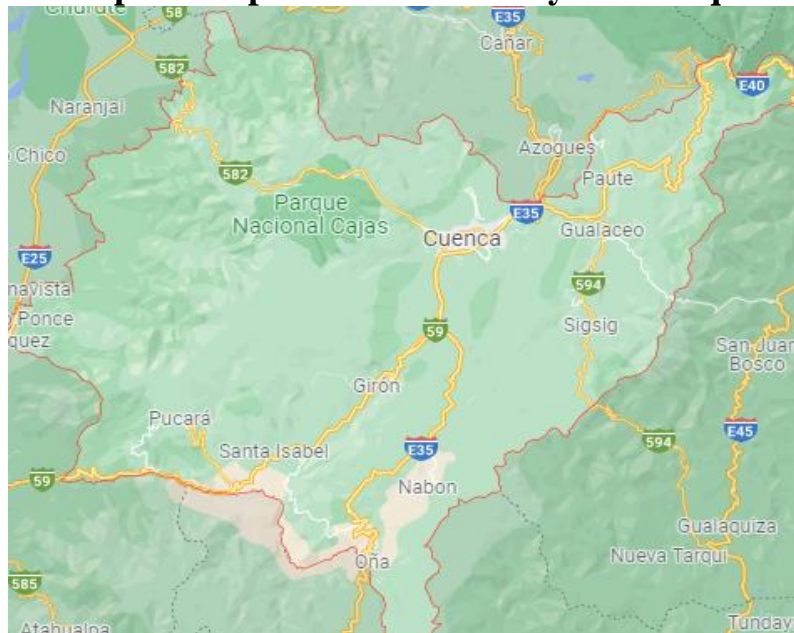
Mendoza & Garza (2009) la confiabilidad es la escala de repetición del instrumento que se aplicará en la investigación con equivalentes resultados.

El Alfa de Cronbach, mide de confiabilidad de los datos procesados, Celina & Campo (2005) la medición consiste en el grado libre de error, el coeficiente se representa con la letra r que varía entre - 1 y + 1; es decir si el valor es 0 no tiene relación entre las variables; sin embargo, si el resultado es más cercano a -1 o a + 1 representa una relación más cercana sea esta negativa o positiva. Para la interpretación del coeficiente alfa de cronbach el valor mínimo aceptable es 0,7; por debajo de ese valor la consistencia interna es baja; por otra parte, el valor máximo esperado es 0,9. Por encima de este valor se considera que existe una duplicidad o redundancia, en algunos casos si no se cuenta con un buen instrumento se puede aceptar valores inferiores considerando las limitaciones. Por lo general se acepta valores del alfa de cronbach entre 0,8 y 0,9. Previo al uso de cualquier técnica estadística, resulta relevante analizar el estadístico de fiabilidad, dado por el alfa de Cronbach, el cual se calculó considerando todas las variables que intervienen en el estudio. La fiabilidad de la escala de medida es bastante consistente 0.901 (> 0.7).

3.3 Población

Es importante identificar aspectos demográficos para el presente estudio, Cuenca es la capital de la provincia del Azuay ubicada con una población de 505.585 habitantes INEC (2018), siendo la tercera provincia más poblada del Ecuador, sus principales actividades principales son el comercio y la industria.

Ilustración 9 Mapa de la provincia del Azuay con sus quince cantones



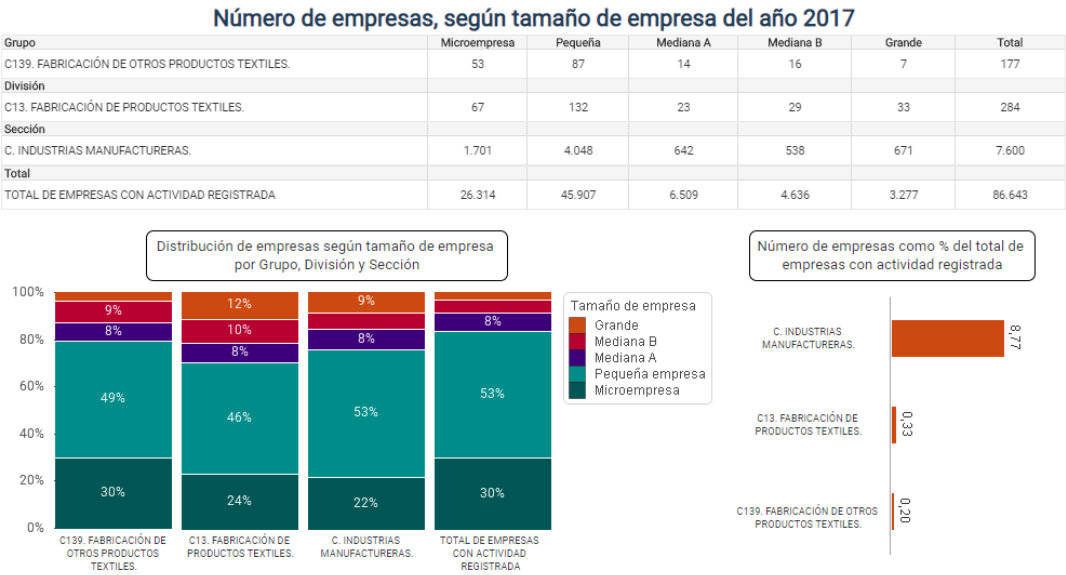
Fuente: Google maps.

Como indica Ritchey (2002) lo óptimo en una investigación es aplicar la encuesta a toda la población; sin embargo, existe algunos variables como el tiempo, el factor económico que se vuelve un limitante para obtener la información de toda la población, en este sentido es importante realizar una selección con medidas representativas de la población que sustentará los resultados finales. Por consiguiente, Weimer (1999) afirma que la representación de la población es la muestra.

En la presente investigación la muestra está representada por la determinación del universo de las PYMES del cantón Cuenca, específicamente

las empresas de fabricación de tejidos (telas) de punto o ganchillo: tejidos aterciopelados y de rizo, pieles de imitación de punto obtenidas donde se aplicará el cuestionario, las empresas del sector textil tienen su codificación C13, conforme a la información presentada en el INEC y respaldada en la CIIU. La población de las empresas medianas del sector textil está representada por 52 empresas de Fabricación de productos textiles, clasificadas en 23 de la “Mediana A” y 29 de la Mediana B”

Ilustración 10 Clasificación de empresas



Fuente: INEC 2010 (Laboratorio Empresarial) CLASIFICACIÓN CIIU

Según el Censo realizado por el INEC (2010) los empresarios del sector textil se caracterizan por su actividad comercial en función de la clasificación CIIU, y así registra 1 empresa dedicada a la hilatura y fabricación de hilados e hilos para tejeduría o costura, 82 empresas cuya actividad comercial es la fabricación de tejidos (telas) distribuida en diversas líneas, 20 empresas que brindan servicios de apoyo a la elaboración de tejidos, impermeabilizado, fabricación de tapices y alfombras y otros productos textiles (Tabla 6).

Tabla 6 Clasificación de las empresas textiles según su actividad económica

CÓDIGO	ACTIVIDAD ECONÓMICA	CANTÓN
131102	HILATURA Y FABRICACIÓN DE HILADOS E HILOS PARA TEJEDURÍA O COSTURA, PARA EL COMERCIO O PARA PROCESAMIENTO POSTERIOR, TEXTURIZACIÓN, RETORCIDO, PLEGADO, CABLEADO Y REMOJO DE HILATURAS FILAMENTOSAS DE TODA CLASE DE FIBRAS ANIMALES, VEGETALES, SINTÉTICAS O ARTIFICIALES.	1
131201	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) ANCHOS DE ALGODÓN, LANA CARDADA, LANA PEINADA O SEDA, INCLUIDOS LOS FABRICADOS A PARTIR DE MEZCLAS O DE HILADOS SINTÉTICOS O ARTIFICIALES.	19
131202	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) ATERCIOPELADOS Y DE FELPILLA, TEJIDOS DE RIZO, TEJIDOS DE GASA, ETCÉTERA	1
131204	SERVICIOS DE APOYO A LA ELABORACIÓN DE TEJIDOS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.	1
131209	FABRICACIÓN DE OTROS TEJIDOS (TELAS) ANCHOS DE LINO, RAMIO, CÁÑAMO, YUTE Y FIBRAS BLANDAS Y DE HILADOS ESPECIALES, TEJIDOS DE FIBRA DE CARBONO E HILOS ARÁMIDOS, TEJIDOS QUE IMITAN LAS PIELES FINAS, ETCÉTERA.	3
131302	FABRICACIÓN DE OTROS TEJIDOS (TELAS) ANCHOS DE LINO, RAMIO, CÁÑAMO, YUTE Y FIBRAS BLANDAS Y DE HILADOS ESPECIALES, TEJIDOS DE FIBRA DE CARBONO E HILOS ARÁMIDOS, TEJIDOS QUE IMITAN LAS PIELES FINAS, ETCÉTERA.	1
131303	SERVICIO DE IMPERMEABILIZADO, REVESTIMIENTO, CAUCHUTADO O IMPREGNACIÓN DE PRENDAS REALIZADO POR TERCEROS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.	5
131304	SERVICIO DE ESTAMPADO SERIGRÁFICO DE PRODUCTOS TEXTILES Y PRENDAS DE VESTIR, REALIZADO POR TERCEROS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.	12
139101	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) DE PUNTO O GANCHILLO: TEJIDOS ATERCIOPELADOS Y DE RIZO, PIELES DE IMITACIÓN DE PUNTO OBTENIDAS MEDIANTE EL TRICOTAJE.	4
139201	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) DE PUNTO O GANCHILLO: TEJIDOS ATERCIOPELADOS Y DE RIZO, PIELES DE IMITACIÓN DE PUNTO OBTENIDAS MEDIANTE EL TRICOTAJE.	55
139202	FABRICACIÓN DE ACCESORIOS CONFECCIONADOS PARA EL HOGAR: CORTINAS, CENEFAS, VISILLOS.	36

139203	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE LONA O ENCERADOS: TIENDAS DE CAMPAÑA, ARTÍCULOS DE ACAMPADA, VELAS, TOLDOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL SOL, CARPAS, FUNDAS PARA EMBALAR MERCADERÍAS, ETCÉTERA.	7
139204	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE LONA O ENCERADOS: TIENDAS DE CAMPAÑA, ARTÍCULOS DE ACAMPADA, VELAS, TOLDOS DE PROTECCIÓN CONTRA EL SOL, CARPAS, FUNDAS PARA EMBALAR MERCADERÍAS, ETCÉTERA.	5
139206	FABRICACIÓN DE FUNDAS (FORROS) O COBERTORES DE ASIENTOS PARA AUTOMÓVILES, FUNDAS PARA MAQUINARIAS, MUEBLES, NEUMÁTICOS, ETCÉTERA.	22
139207	FABRICACIÓN DE FUNDAS (FORROS) O COBERTORES DE ASIENTOS PARA AUTOMÓVILES, FUNDAS PARA MAQUINARIAS, MUEBLES, NEUMÁTICOS, ETCÉTERA.	3
139209	FABRICACIÓN DE FUNDAS (FORROS) O COBERTORES DE ASIENTOS PARA AUTOMÓVILES, FUNDAS PARA MAQUINARIAS, MUEBLES, NEUMÁTICOS, ETCÉTERA.	1
139301	FABRICACIÓN DE FUNDAS (FORROS) O COBERTORES DE ASIENTOS PARA AUTOMÓVILES, FUNDAS PARA MAQUINARIAS, MUEBLES, NEUMÁTICOS, ETCÉTERA.	11
139303	SERVICIOS DE APOYO A LA FABRICACIÓN DE TAPICES Y ALFOMBRAS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.	1
139401	FABRICACIÓN DE CUERDAS, CORDELES, BRAMANTES E HILOS DE FIBRAS TEXTILES O DE CINTAS O SIMILARES, ESTÉN O NO IMPREGNADOS, REVESTIDOS, CUBIERTOS O FORRADOS CON CAUCHO O PLÁSTICO.	2
139901	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) ESTRECHOS, INCLUIDOS LOS DE URDIMBRE SIN TRAMA SUJETOS POR UNA SUSTANCIA ADHESIVA: MARBETES, INSIGNIAS, ETCÉTERA; ARTÍCULOS DE PASAMANERÍA: CORDONES DE MATERIALES TEXTILES PARA ZAPATOS, TRENCILLAS, BORLAS, MADROÑOS, TULES Y OTROS TEJIDOS (TELAS) DE MALLAS ANUDADAS, DE ENCAJE Y BORDADOS, EN PIEZAS, TIRAS O MOTIVOS DECORATIVOS, TEJIDOS (TELAS) DE RED Y DEL TIPO QUE SE UTILIZA PARA LA CONFECCIÓN DE VISILLOS TRICOTADOS EN MÁQUINAS RASCHEL O MÁQUINAS SIMILARES.	33
139902	FABRICACIÓN DE TEJIDOS (TELAS) IMPREGNADOS, REVESTIDOS, RECUBIERTOS O LAMINADOS CON PLÁSTICO.	1

	FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS TEXTILES DIVERSOS: MECHAS DE MATERIALES TEXTILES, CAMISAS PARA MECHEROS DE GAS INCANDESCENTES Y TEJIDOS TUBULARES PARA SU FABRICACIÓN, MANGUERAS, CORREAS TRANSPORTADORAS Y CORREAJE DE TRANSMISIÓN (ESTÉN REFORZADOS O NO CON METALES U OTROS MATERIALES), TELA PARA	
139906	TAMICES, TELA DE FILTRACIÓN, FIELTRO, ETCÉTERA.	2
	SERVICIOS DE APOYO A LA FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS TEXTILES N.C.P A CAMBIO DE UNA	
139907	RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO.	1

Fuente: Elaboración propia adaptada de INEC (2017)

La clasificación de las empresas textiles se realiza en función de la actividad económica que realiza, así como se puede observar en la tabla anterior y se procederá con el muestreo aleatorio estratificado. Es importante mencionar que por la presencia de la pandemia COVID 19 que surgió el 16 de marzo de 2020 en Ecuador, fue un limitante para las empresas continuar con su actividad y en muchos casos cesaron su actividad comercial, con esto fenómeno se establece una nueva población de 190 empresas.

Ciro (2012) denomina “muestreo aleatorio restringido” que permite aplicar cuando existe grupos con una misma caracterización como en el presente estudio se clasificará en las empresas del sector textil. Se aplicará este muestreo porque podemos observar las empresas del sector textil están formados por estratos de servicio de apoyo, fabricación de telas entre otros, por lo antes expuesto en la investigación de campo se realizará un muestreo aleatorio simple.

Loor (2000) El muestreo aleatorio simple permite elegir el objetivo de la población con la misma caracterización para la aplicación del cuestionario, en la aplicación de este tipo de muestra es necesario contar con todos los componentes del marco muestral (Rtchey, 2002).

3.3.1 *Tamaño de la muestra*

Es un muestreo no probabilístico estratificado por empresas textiles en su clasificación a partir de los datos del INEC, además es un muestreo por cuotas porque se aplica a los directivos y en algunos casos a los administradores o su representante designado por el propietario. El objeto de estudio son los directivos de las empresas textiles de la ciudad de Cuenca, a partir de la clasificación nacional de actividades Económicas (CIIU REV.4.0), ante esta perspectiva el INEC acuerda mantener uniformidad en la clasificación de las ramas de actividad para garantizar comparabilidad nacional e internacional. A partir de esa clasificación la muestra se enfoca al sector textil con el literal “C” que abarca a C13 fabricación de productos textiles, C14 fabricación de prendas de vestir C32 otras industrias manufactureras que son objetos de estudio.

Según el directorio de las empresas del INEC, Cuenca tiene 284 microempresas, pequeñas, medianas empresas que se dedican a la fabricación de productos textiles y prendas de vestir en sus diferentes ámbitos hilatura, tejeduría, acabados y otros productos textiles conforme el CIIU REV. 4.0 (C13) Y (C14) INEC, 2016. El objeto de estudio son las pequeñas y medianas empresas en función del número de empleados, es importante mencionar que estas empresas conforme a su tamaño representan el 90% de las empresas del país, y contribuyen a la economía (Carranco, 2017)). Para este estudio se aplicaron 30 encuestas considerando que 10 observaciones por variable independiente es suficiente (Rositas, 2014)

En la línea de Rositas (2014) en primera instancia es necesario la determinación del tamaño de la población del objeto de estudio, y posterior a ello determinar el tamaño de la muestra que recolectará la información en la investigación de campo. En este apartado se realizará mediante el procedimiento con la escala de Likert. Se aplicará el análisis de datos a través del software estadístico informático SPSS Statics y algunos datos se procesará en R.

Hanke y Wichern (como se citó en Rositas 2010) afirman que "Algunos especialistas sugieren que deben existir por lo menos diez observaciones por cada variable independiente" (página 310). De esta manera se aplicó la muestra y se procesó los datos.

3.3.2 Sujeto de estudio

En la presente investigación el sujeto de estudio se enfoca a los directivos o sus delegados de las empresas textiles privadas, quienes ejercen liderazgo en la organización, es decir ejercen una influencia sobre las personas para alcanzar las metas de sus grupos. (Koontz y Weihrich 2007). De manera similar (Robbins S., & Coulter M. 2014 pp. 4-5) define que los gerentes son importantes para la organización para que las cosas se realicen, porque supervisan el trabajo de las otras personas para lograr objetivos organizacionales.

El Universo está representado por los directivos o sus delegados de las empresas textiles del cantón Cuenca, esta información se obtiene de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC).

3.4. Métodos de análisis estadístico

Se medirá la confiabilidad mediante una prueba piloto a través del alfa de cronbach para medir la confiabilidad de los ítems y variables validados por los expertos

Para la determinación de metas se utilizará la técnica de regresión múltiple y análisis para probar la muestra hipótesis, sin embargo Valor (2017) en su artículo analiza varios factores, entre ellos la incidencia de la determinación de metas y las diferencias en su participación aplica la Taxonomía de objetivos humanos que se incluyeron metas intrapersonales e interpersonales, para medir el número de transacciones se empleó la regresión de Poisson a fin de determinar

si el objetivo planteado depende de las variables explicativas, no obstante, en la variable ser activo en el banco de tiempo se mide a través del modelo logit binario.

Para medir el liderazgo transformacional y motivación se procede con el método estadístico descriptivo, análisis de regresión múltiple, regresión lineal, variables de covarianza, coeficiente de alfa de Cronbach para medir el grado de confiabilidad.

3.5. Prueba Piloto.

En este apartado se procesa los datos de la investigación. Es necesario aplicar la prueba piloto con los datos recolectados, con el fin de determinar su validez. Sáenz & Rodríguez (2014). En ese sentido se aplicó el instrumento validado por los expertos para medir la confiabilidad de la investigación, la prueba fue aplicada a 12 sujetos de estudio pertenecientes al sector textil del Cantón Cuenca. El cuestionario fue elaborado con 4 variables de investigación, 1 variable dependiente con un total de 8 ítems, y tres variables independientes establecidas de la siguiente manera, la variable Liderazgo con 5 ítems, variable de motivación con 5 ítems, y la variable trabajo en equipo con 4 ítems.

La encuesta fue aplicada por diferentes medios, se inició con un grupo identificado en el directorio de empresas y establecimientos (DIEE) que consta en la página de INEC – Ecuador en cifras, se aplicó la encuesta de forma personalizada y directa, es importante mencionar que existieron limitaciones en la aplicación del instrumento debido a que algunos negocios cesaron su actividad, no contestaban las llamadas o simplemente cortaban la comunicación manifestando que en otra ocasión presentarán su colaboración, además las empresas que fueron identificadas como medianas en función del número de empleados, pasaron a ser pequeñas empresas por causa de despedidos que suscitaron en la pandemia Covid-19; es conveniente precisar que no todas las empresas daban apertura para la aplicación del instrumento.

Cabe señalar que se vio otro mecanismo para continuar con el estudio y esta ocasión el 30 de octubre de 2020 se contó con el apoyo de la coordinadora de Proyectos de la Cámara de la Pequeña Industria del Azuay (CAPIA) quien brindó la información de 15 empresas asociadas, se contactó con unas 5 empresas vía telefónica, nuevamente se presenta la limitación para avanzar con la aplicación de las encuestas, porque a pesar de coordinar con CAPIA no se cumplían el número de encuestas que refleja la muestra, en este sentido el 21 de noviembre participó el representante de los artesanos quien realizó un taller y se utilizó ese espacio para aplicar la encuesta en tiempo real y en línea, en este caso fueron el mayor número de encuestados, esta metodología permitió cumplir con la muestra establecida, el tiempo de respuesta al cuestionario fue de 5 minutos aproximadamente porque se realizó en línea. Y en tiempo real.

Una vez obtenida la información se tabuló los datos utilizando el software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 21. La fiabilidad fue realizada entre 13 sujetos de estudio (Tabla. 6)

Tabla 7 Prueba Piloto

Variable	Ítems	Alpha de Cronbach
Variables Independiente		
X1 = Liderazgo	5	0,841
X2= Motivación	5	0,817
X3= Trabajo en equipo	4	0,836
Variable Dependiente		
Y= Cumplimiento Metas	8	0,83
Alpha de Cronbach con todas las variables		0,914

Fuente: Elaboración Propia

La variable liderazgo tiene una Alpha de Cronbach de 0,841, la variable motivación tiene un Alpha de Cronbach de 0,817 y la variable Trabajo en equipo refleja un índice de confiabilidad de la escala de 0,836, se aplica el Alpha de cronbach con todas las variables obteniendo un resultado de 0,914. George y Mallery (2003, pp. 3) relaciona que el “coeficiente $0.8 < k < 0.9$ es excelente” el coeficiente $0.5 < k < 0.8$ es bueno porque en cuanto el valor del Alpha de Cronbach se acerque a 1 la fiabilidad es más alta, considerando que los valores que reflejan el presente estudio cumplen con la teoría.

Conviene destacar que la investigación de campo se aplicó a los directivos de las empresas del sector textil o sus representantes en el Cantón Cuenca, se trabajó sobre una muestra de 80 empresas y la prueba piloto sobre 13 encuestas, el Alpha de Cronbach con todas las variables es de 0,914 con un buen resultado según (DeVellis R., Thorpe C.2017) que representa un 91,4 % por ciento de confiabilidad y un 8,6% de error.

En cuanto a las variables independientes y dependientes se encuentran en los rangos aceptables que se vieron afectadas en algunas respuestas propias por la pandemia COVID – 19 y los resultados son los siguientes. El Alpha de Cronbach entre la variable dependiente y liderazgo presenta un 0,841%, la confiabilidad de la variable dependiente y Motivación refleja un porcentaje de 0,817% y la fiabilidad de la variable dependiente con Trabajo en equipo refleja un porcentaje de 0,836%.

Los sujetos de estudio de esta investigación, son los empresarios del sector textil o sus delegados, según la clasificación CIIU REV.4.0, el cuestionario validado por los expertos se elaboró en la escala de liker y se procesará los datos a través del software estadístico informático SPSS Statics y algunos casos en “R”

CAPÍTULO 4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presenta el análisis de resultados de la investigación que permite explicar el fenómeno de la investigación, en primera instancia se describe la metodología de la prueba piloto mediante el Alpha de Cronbach que permite medir la confiabilidad para, posteriormente se realiza el proceso de los estadísticos descriptivos de manera fundamental con el análisis de la varianza, desviación estándar, mínimos y máximos. Así mismo se determinará el modelo mediante la regresión lineal.

4.1 Resultados finales.

En este apartado refleja los estadísticos descriptivos que contribuyen a la comprensión e interpretación de datos (Anderson, Sweeney & Williams 2008) que a más de la media, mediana y moda se estudiará el rango varianza, desviación estándar, la correlación valores mínimos y máximos de las variables de control de los sujetos de estudio en cuanto a género, edad, nivel educativo y colaboradores, liderazgo, motivación y trabajo en equipo.

4.2.1. Estadística Descriptiva del Perfil del Encuestado

Se determinó el perfil de los sujetos de investigación a partir de las variables de control y se identificó que el 33,3% de encuestados son mujeres, es decir 10 personas de las encuestadas son de género femenino y el 66,7% son varones, por lo tanto, refleja 20 personas son de género masculino. (Tabla. 8)

Tabla 8 Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FEMENINO	10	33,3	33,3	33,3
	MASCULINO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS A partir del formulario elaborado y elaboración propia

En cuanto a la variable edad, presenta los siguientes datos, tan solo un sujeto de estudio que representa el 3,3% de directivos o sus delegados se encuentran en el rango de 18 a 25 años, el 6,7%, es decir 2 personas, su edad fluctúa entre 36 y 45 años, mientras que el 83,3% esto es 25 personas que representa la mayoría tiene una edad entre 46 y 55 años y tan solo el 6,7% supera los 56 años de tal manera que 2 personas se agrupan en este nivel. (Véase tab. 8).

Tabla 9 Nivel Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 18 a 25	1	3,3	3,3	3,3
36 a 45	2	6,7	6,7	10,0
46 a 55	25	83,3	83,3	93,3
Más de 56 años	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Mediante: SPSS A partir del formulario elaborado y elaboración propia

La variable de nivel educativo, es decir la formación que tienen los sujetos de estudio encuestados se encuentran entre en tres niveles, 15 personas que representan el 18,8% tiene una formación de secundaria, el 60% esto es 48 personas concluyeron el tercer nivel y 17 sujetos de estudio que refleja el 21,3% tiene una formación de cuarto nivel. (Véase tab. 9)

Tabla 10 Nivel Educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Secundaria	15	18,8	18,8	18,8
Tercer Nivel	48	60,0	60,0	78,8
Cuarto Nivel	17	21,3	21,3	100,0

Total	80	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Mediante: SPSS A partir del formulario elaborado y elaboración propia

Considerando al número de empleados que laboran en las empresas que son sujetos de estudio todas forman parte de pequeñas empresas. (tab. 11)

Tabla 11 Tamaño de empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Pequeña empresa	30	100,0	100,0	100,0

Mediante: SPSS A partir del formulario elaborado y elaboración propia

4.2.2 Estadístico de Regresión Lineal Múltiple

El análisis factorial permite explicar las correlaciones aplicadas a los sujetos de estudio y medir los ítems que explican la variabilidad de las respuestas para formar factores al conjunto de variables originales a través de la combinación de las dimensiones. (López, Fachelli 2015).

Por otra parte, Fernández (2019) describe que el análisis factorial confirmatorio es una técnica que se realiza para evaluar un posible modelo de medición con base a una teoría para ser probada.

En este apartado se forma el modelo de regresión lineal múltiple, se construye un modelo para explicar la variabilidad de la variable dependiente, para eso se incluye “las influencias simultáneas e individuales de varias variables independientes” (Newbold P., Carlson W., Thorne B. 2008 pp.491). Con referencia a lo anterior (Triola M. 2018 pp. 511) corrobora que la regresión múltiple “expresa una relación lineal entre una variable de respuesta y dos o más

variables predictores. Los resultados de los estadísticos descriptivos reflejan la media aritmética, desviación estándar, valores máximos, mínimos y varianza.

El coeficiente de correlación es una medida descriptiva para medir la relación lineal entre dos variables Y, X. Los valores del coeficiente van desde - 1 hasta 1, es decir si la correlación mientras más se acerque a 1 tiene mayor correlación positiva. Por el contrario, el valor -1 indica que tiene una relación negativa. En consecuencia, si los valores del coeficiente de correlación son cercanos a 0 indican que las variables Y y X no se encuentran relacionadas linealmente. (Anderson, Sweeney, Williams, 2008. pp. 562).

En la presente investigación se aplica el coeficiente de correlación de Pearson, y explicativo, porque los resultados permiten explicar el fenómeno de estudio (Hernández, 2014) y con ellos se verificará si se valida o no la investigación en función de las hipótesis planteadas

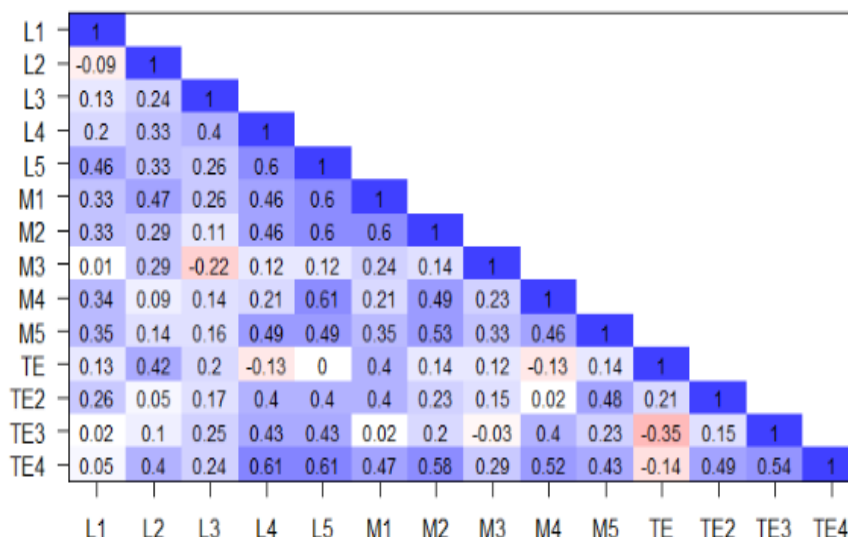
Dada la naturaleza multifactorial del cuestionario aplicado a los informantes, la técnica estadística de análisis factorial permitirá en primer lugar reducir la dimensión de los datos, de manera que se conservan aquellos factores que explican la mayor variabilidad observada. En segundo lugar, permitirá identificar grupos homogéneos de variables (variables latentes) que se correlacionan entre sí, procurando que haya independencia entre los grupos de variables (latentes). Finalmente, los resultados del análisis factorial, permitirán cuantificar la influencia de las variables latentes sobre la variable dependiente o variable respuesta (cumplimiento de metas) mediante un modelo de regresión lineal.

Previo al uso de cualquier técnica estadística, resulta relevante analizar el estadístico de fiabilidad, dado por el alfa de Cronbach, el cual se calculó considerando todas las variables que intervienen en el estudio. La fiabilidad de la escala de medida es bastante consistente 0.901 (> 0.7).

Resulta conveniente analizar la matriz de correlación de las variables que intervienen en el estudio (Ilustración 13), la cual evidencia que existe una correlación moderada entre algunas variables, el coeficiente más alto (0.61) se presenta entre M4 y L5, así como entre TE4 y L5 y, TE4 y L4. Es decir, existe una correlación media entre una de las variables de liderazgo (L5) y motivación (M4), así como entre Trabajo en equipo (TE4) y Liderazgo (L4 - L5)

De igual manera se pueden identificar otras variables que presentan una correlación baja (valores próximos a 0), entre ellas se tiene a TE y L5, TE3 y L1, M3 y L1 entre otras. Es decir, los coeficientes próximos a cero incluye variables de las dimensiones Trabajo en equipo (TE - TE3) y liderazgo (L5 – L1), así como de las dimensiones Motivación (M3) y Liderazgo (L1).

Ilustración 11 Correlación de Pearson



Fuente: Elaboración propia (R Studio)

Posteriormente, se efectúa el test de Barlett para examinar si el análisis factorial es conveniente o no. Conforme el resultado obtenido, se tiene que el valor p se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05, por lo que el análisis factorial es una técnica apropiada para analizar la data. (Tabla)

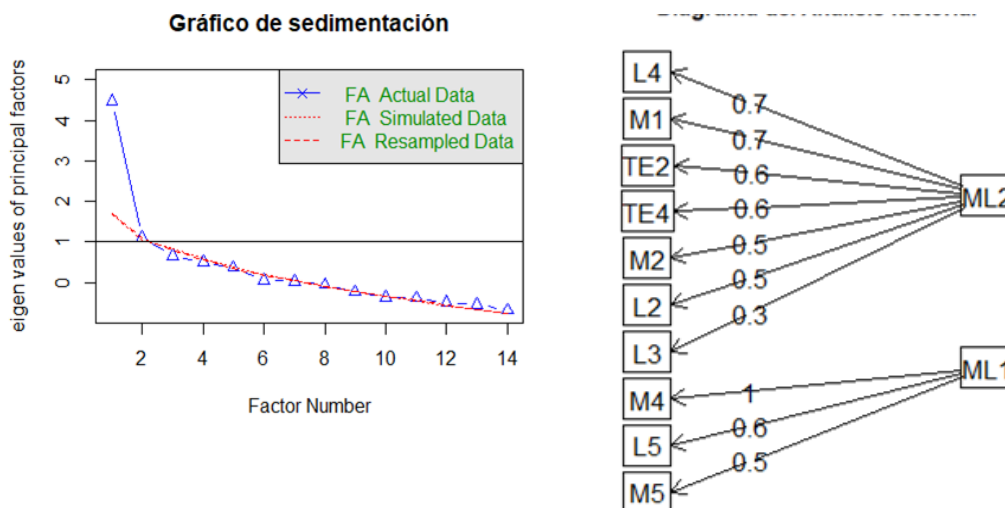
Tabla 12 Test de Barlett

Chisq	P-value
196,04	1.12e ⁻⁰⁹

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta.

Previo al análisis factorial, se tomará como insumo el número de factores recomendado por el gráfico de sedimentación, el cual sugiere 2 o 3 factores para desarrollar el análisis factorial. Mediante el método de máxima verosimilitud y la correlación de Pearson se efectúa el análisis factorial, evidenciándose que una de las preguntas de la dimensión Motivación (M3) no se relaciona con ninguno de los factores. Al omitir la variable M3 del análisis, se suprimen de igual manera la variable L1 de la dimensión liderazgo y TE de la dimensión Trabajo en equipo. Al efectuarse nuevamente el gráfico de sedimentación y el diagrama del análisis factorial se obtienen los siguientes resultados:

Ilustración 12 Análisis Factorial con 2 factores



Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta.

Conforme el diagrama del análisis factorial, existen dos factores (ML2 y ML1). En el caso de ML2, se observan ítems que están relacionadas con el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo; mientras que en ML1 se reflejan

ítems de liderazgo y motivación. No obstante, existe una diferencia entre estas variables latentes; ML2 que explica una mayor variabilidad (56%) corresponde a un liderazgo interactivo (articulación entre líder y equipo de trabajo) que combina decisiones del líder con la participación de los colaboradores. Mientras que ML1 corresponde a motivación individual (articulación líder e individuo). (Tabla 12).

Tabla 13 Resultados del Análisis Factorial

Standardized loadings (pattern matrix) based upon correlation matrix

	ML2	ML1	h2	u2	com
L2	0.46	0.10	0.22	0.781	1.1
L3	0.32	0.15	0.12	0.876	1.4
L4	0.74	0.22	0.60	0.403	1.2
L5	0.58	0.62	0.73	0.275	2.0
M1	0.70	0.22	0.53	0.465	1.2
M2	0.52	0.50	0.52	0.475	2.0
M4	-0.02	1.00	1.00	0.005	1.0
M5	0.43	0.47	0.41	0.589	2.0
TE2	0.60	0.03	0.36	0.637	1.0
TE4	0.59	0.53	0.63	0.372	2.0

Mean item complexity = 1.5

Test of the hypothesis that 2 factors are sufficient.

The root mean square of the residuals (RMSR) is 0.08

The df corrected root mean square of the residuals is 0.1

The harmonic number of observations is 30 with the empirical chi square 15.71 with prob < 0.94

The total number of observations was 30 with Likelihood Chi Square = 29.65 with prob < 0.28

Tucker Lewis Index of factoring reliability = 0.92

RMSEA index = 0.059 and the 90 % confidence intervals are 0 0.168

BIC = -58.78

Fit based upon off diagonal values = 0.97

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta.

Se reflejan las cargas factoriales de los ítems con respecto a las variables latentes ML2 y ML1; a manera de ejemplo se refleja que el ítem L4 es la que más

aporta a ML2 mientras que M4 es la que más aporta a ML1. Otros estadísticos relevantes son el índice de Toker Lewis que indica si el ajuste del modelo es correcto, de manera que valores superiores a 0.90 se consideran aceptables. La raíz del error cuadrático medio (RMSEA) es un índice que evalúa el error de aproximación para evaluar qué tan bien se ajusta el modelo. Un valor cercano a cero equivale a un ajuste perfecto, sin embargo, se considera un valor aceptable si es < 0.05 , los resultados indican que el ajuste está en el límite, por tanto, se considera que existe un buen ajuste.

Una vez que se han detectado las variables latentes que reflejan una articulación líder – equipo de trabajo (Liderazgo interactivo) y una articulación entre líder – individuo (Motivación individual), se extraen los scores del análisis factorial y en conjunto con la variable dependiente “Cumplimiento de metas” se desarrolla un modelo de regresión lineal múltiple para determinar la influencia de estas variables sobre el cumplimiento de metas. Adicionalmente, se validará los supuestos del modelo.

Tabla 14 Resultados de la regresión lineal

```
lm(formula = `Cumplimiento Metas` ~ ., data = train)
```

Residuals:				
Min	1Q	Median	3Q	Max
-2.56388	-1.47485	-0.03577	1.19366	3.10563

Coefficients:				
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	35.9628	0.3192	112.677	< 2e-16 ***
Art_Lider_equipo (ML2)	1.9440	0.3289	5.910	4.25e-06 ***
Art_Lider_individuo (ML1)	1.0312	0.3283	3.141	0.00443 **

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 1.646 on 24 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.6478, Adjusted R-squared: 0.6185

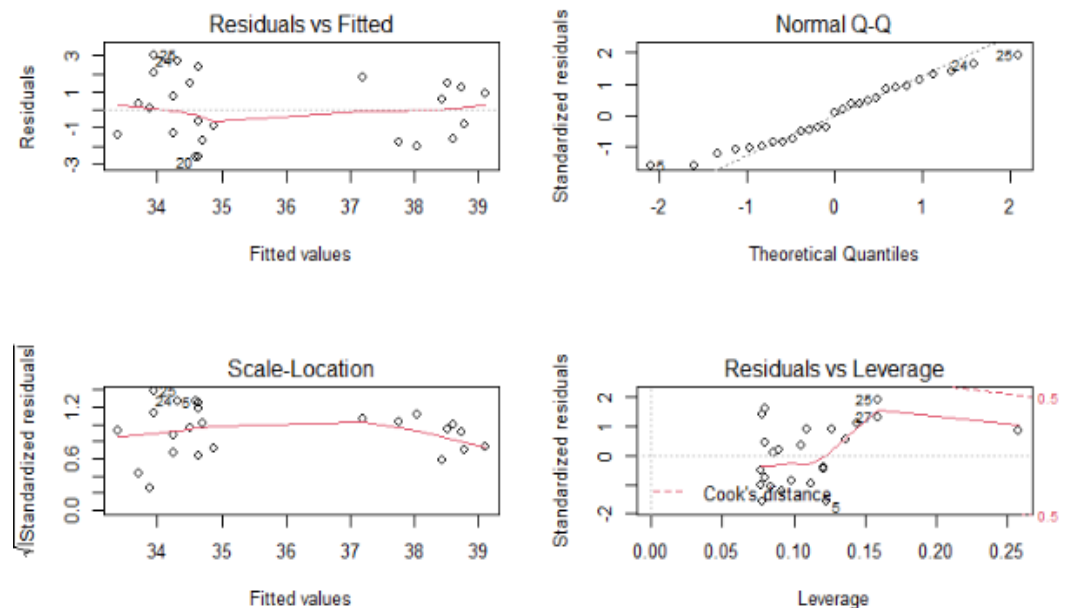
F-statistic: 22.08 on 2 and 24 DF, p-value: 3.639e-06

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta.

Conforme el resultado del modelo de regresión lineal (tabla 14) se tiene que tanto los factores ML2 y ML1 así como el intercepto son significativos para el modelo (el valor p de todas las variables es < 0.05). A pesar de que el R cuadrado (0.647) no es muy alto, sí refleja que el modelo explica una gran parte de la variabilidad. Cabe mencionar que el valor p del estadístico F refleja que se rechaza la hipótesis nula de que los coeficientes de las variables son iguales a cero.

Ahora bien, en la ilustración 13 se presentan los resultados de validación de los supuestos del modelo. Para comprobar normalidad se complementa el Q-Q plot con el test de Shapiro, (ver Tabla 15) mediante los cuales se confirma que los residuos se distribuyen normalmente (pvalor = 0.38).

Ilustración 13 Resultados de la regresión lineal



Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta

Mediante la ilustración 13 de residuos y valores ajustados se observa un comportamiento lineal, es decir, la linealidad entre las variables independientes y la dependiente sí se da. Otro posible inconveniente que es preciso descartar es la existencia de multicolinealidad, por ello se realizó el Factor de inflación variable (VIF), reflejando que los valores se encuentran por debajo de 2.5 por lo que se descarta la multicolinealidad (ver Tabla 16)

Tabla 15 Test de Normalidad Shapiro-Wilk

W	P-value
0.96061	0.3817

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta.

Tabla 16 Factor de inflación variable

Art_Lider_equipo (ML2)	Art_Lider_individuo (ML1)
1.000318	1.000318

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta

Tomando en cuenta la ilustración 13 Scale-location se puede evaluar si existe homocedasticidad, aunque, para confirmar la existencia de varianza constante se realizará la prueba de varianza no constante. (ver Tabla 17).

Tabla 17 Test Score Varianza no constante

Chisquare	P-value
1.409973	0.23506

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta

El valor p indica que no existe homocedasticidad, sin embargo, para determinar si la varianza no constante representa un problema para el modelo,

se desarrollará una regresión lineal robusta, y se lo comparará con el modelo propuesto. En el resultado comparado, tanto los factores como el intercepto son significativos para el modelo; además se observa que el error estándar de cada variable se incrementa ligeramente al correr la regresión robusta, mientras que los coeficientes mantienen gran similitud. De esta manera, se puede concluir que, pese a que existe un problema de heterocedasticidad, éste no distorsiona la significancia de las variables. (ver Tabla 18).

Tabla 18 Comparación de modelo OLS y Robusto

Dependent variable:		
	`Cumplimiento Metas`	
	OLS	robust linear
Art_Lider_equipo ML2	1.944*** (0.329)	1.965*** (0.338)
Art_Lider_individuo ML1	1.031*** (0.328)	1.021*** (0.337)
Constant	35.963*** (0.319)	35.951*** (0.328)
Observations	27	27
R2	0.648	
Adjusted R2	0.618	
Residual Std. Error (df = 24)	1.646	2.096
F Statistic	22.075*** (df = 2; 24)	
Note:	*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01	

Fuente: Elaboración propia (R Studio). Encuesta

De este modo, el modelo de regresión lineal quedaría establecido de la siguiente manera:

$$\text{Cumplimiento metas} = 35.96 + 1.944 \text{ ML2} + 1.031 \text{ ML1}$$

Denotando que el efecto o influencia del liderazgo interactivo (ML2) contribuye positivamente en el cumplimiento de metas.

Es decir, por una unidad en que se incremente esta variable, contribuye en el incremento de 1.944 unidades en el cumplimiento de metas medida con la escala de liker.

Esto va acorde a las hipótesis H1 y H3 planteadas en este estudio, si bien no existe un factor denominado trabajo en equipo, las variables de esta dimensión se integran completamente a ML2. En el caso de ML1, por una unidad en que se incremente la motivación individual (ML1), el cumplimiento de metas se incrementa en 1.031 unidades; esto último, corresponde a validar la hipótesis H2 planteada.

4.3. Comprobación de Hipótesis

Tabla 19 Resultados de las Hipótesis (TABLA 18)

Variables	B	Significancia
ML1 Motivación	1.031	p < 0,01
ML2 Liderazgo – TE	1.944	p < 0,01
Constante β_0	35.96	p < 0,01

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Objetivo 1.- Analizar los antecedentes de las competencias cumplimiento de metas directivas de las PYMES en el sector textil de la ciudad de Cuenca. Se analizó el sector textil ecuatoriano precisando algunos aspectos críticos que ocasiona caída del PIB de manera particular a partir del año 2012, caso similar en el año 2015, información presentada por la Asociación de Industrias Textiles del Ecuador, además se identificó que la provincia del Azuay se encuentra con mayor número de industrias textiles de manera particular los tejidos e hilados con mayor volumen de producción

Objetivo 2.- Establecer el marco teórico que fundamente las variables del cumplimiento de metas. Se revisó teorías que fundamente las variables del cumplimiento de metas, liderazgo, motivación y trabajo en equipo de varios autores.

Objetivo 3.- Generar un instrumento de medición que permita cuantificar las variables propuestas en esta investigación. El instrumento de medición que se aplicó a los sujetos de estudio permitió cuantificar las variables propuestas en esta investigación con resultados de incidencia sobre la variable dependiente.

Objetivo 4.- Analizar los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de medición validando las variables y determinar las competencias de cumplimiento de metas.

La articulación entre las técnicas de análisis factorial y regresión lineal es útil en este estudio, puesto que mediante el análisis factorial se descartan aquellas variables que no aportan a la construcción de los factores ML2 y ML1, y gracias a ello el modelo de regresión lineal presenta resultados que, en este caso particular, se ajustan a la teoría. Cabe mencionar que los supuestos del modelo de regresión lineal fueron validados, no obstante, existe un problema de

heterocedasticidad que, pese a no ser corregido, no altera los coeficientes obtenidos ni el error estándar de los mismos.

De acuerdo a los hallazgos, los dos factores “líder y el trabajo en equipo” (ML2) ratifica la teoría de Locke y Latham (2002), además el factor ML1 “líder y el individuo” como se determina en la teoría de Tosi et al. (1991), por lo que el modelo tiene una base teórica consistente.

En relación a teorías revisadas de trabajo en equipo se comprueba la teoría de Mendoza, (2005) y Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019) donde se trabaja de manera dinámica y creativa, adicional se mejoran los resultados con el trabajo en equipo entre los integrantes de la organización mediante el proceso dinámico. De la misma manera se ratifica según el estudio realizado por Lizcano A. (2020) en su investigación con la determinación de la motivación influye en el equipo de trabajo para determinar los resultados.

El modelo refleja el efecto positivo sobre el cumplimiento de metas que tienen los factores, es decir si la PYMES concentran sus esfuerzos en mejorar los procesos de liderazgo colaborativo, el trabajo en equipo, así como aspectos motivacionales a nivel individual, el cumplimiento de metas sin duda alguna se incrementaría.

Identificar cuáles son las competencias de gestión de los directivos que logran el cumplimiento de metas de las PYMES en la industria textil de la Ciudad de Cuenca identificando la incidencia del liderazgo, motivación y trabajo en equipo en el cumplimiento de metas de las PYMES. De este modo, se busca facilitar a los administradores de las PYMES en la industria manufacturera, la gestión administrativa para el cumplimiento de metas con un enfoque de competencias, de manera que puedan mejorar su desempeño administrativo y en consecuencia el nivel de cumplimiento de sus metas.

Los factores determinantes del cumplimiento de metas permitieron identificar el empoderamiento del líder, la evaluación, su desempeño, e identificar su actitud para construir, controlar apoyar manteniendo responsabilidad frente a los objetivos establecidos, todo esto basado en la experiencia y conocimiento. Tosí, Locke, & Latham (1991), determinando que el liderazgo incide en el cumplimiento de metas de los sujetos de estudio.

La hipótesis liderazgo como una competencia de gestión de los directivos se acepta con un nivel de significancia de 0,00 que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, así también la hipótesis de la motivación como una competencia de gestión de los directivos se acepta porque incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, con un nivel de significancia de 0,00 y para precisar las hipótesis planteadas se acepta la tercera hipótesis del trabajo en equipo como una competencias de gestión de los directivos que incide positivamente en el cumplimiento de metas de las PYMES en el sector textil de Cuenca, con un nivel de significancia de 0,00.

Establecer conclusiones y propuestas en referencia a los resultados obtenidos en la investigación.

En la presente investigación se encontraron algunas limitaciones que no permitieron aplicar el cuestionario a los sujetos de estudio, esto se debe a la presencia de la crisis pandemia COVID 2019 que como consecuencia se ve afectada la economía de muchos sectores económicos, incluso muchos de ellos van a la quiebra, otras PYMES pasan a ser MIPYMES y cambia el contexto, adicional a ello varios propietarios no permitían que se aplique el cuestionario por control de aforo y daban preferencia en la atención a los clientes y no encuestadores. Otra limitación y muy determinante que no se cuenta con la información actualizada de las MIPYMES en la página del INEC, lo que permite

abrir nuevas investigaciones para generar una línea base para futuras investigaciones.

Para futuras investigaciones se sugiere revisar convenios institucionales a fin de obtener la base de datos de las PYMES actualizada para acceder a la información directa o por los medios electrónicos. Además, evaluar después de la pandemia COVID 2019 que será otra realidad y se identificará las empresas clasificadas por su tamaño, esto por el cambio de También sería importante medir otras habilidades blandas que influya en el cumplimiento de metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abrahamson, M.(1983). *Social Research methods*. California. Publications India.
- Abe, I. Ilogu, G., Madueke, I. (2014). Efectos y habilidades de establecimiento de metas en trabajo académico de los estudiantes en Nigeria Enugu en Lengua Inglesa. *New approaches in educational Research*. Vol. 3. No. 2, 100-106. DOI: 10.782/naer.3.2.93-99
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 7(2) 187-197
- Aga, & Assefa, D. (2016). Transactional Leadership and Project Success: The Moderating Role of Goal Clarity. *Procedia Computer Science*, Vol. 100, pp. 517–525. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.190>
- Aguilar, M. & Martínez, K. (2013) Las PYMES ante el proyecto de globalización. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. 185. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2013/pymes.html>
- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2017). Enterprise Culture And Managers' Motivation In a Textile Industry. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 147–163. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1496>
- Aguirre, L., & Serrano. B. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 9(3), 187–195.
- AL-Baddareen, G., Ghaith, S., & Akour, M. (2015). Self-Efficacy, Achievement Goals, and Metacognition as Predicators of Academic Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 2068–2073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.345>
- Aldana, Tafur, & Guerra. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del serctor salud en Barranquilla - Colombia *ESPACIOS* _ 39 (11) 13
- Aldana,G., Caraballo, G., & Babativa, D. (2006). Escala para medir actitudes hacia la investigación (eacin): validación de contenido y confiabilidad. *Aletheia*, 8(2), 104-121. Recuperado a partir de <https://aletheia.cinde.org.co/index.php/ALETHEIA/article/view/325>

- Alles, M. A. (2016) *Selección por competencias*. Buenos Aires - Argentina Ediciones Granica S.A.
- Alvarez, O., Castillo, M.I., (2012) Los estilos de liderazgo de la policía local de la comunidad Valenciana: Una aproximación desde la teoría del liderazgo tranformacional *Anales de psicología* 28(2) 548-557
- Amelkin, et al. (2018). Dynamics of collective performance in collaboration networks. In *PLoS ONE* 13 (10)
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204547>
- Anderson D., Sweeney D., & Williams T (2008). *Estadística para la Administración y Economía*. México. Cengage Learning
- Anton, J., & Guasch, R. (2006). *Análisis de Roles de trabajo en el equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. Tesis doctoral. Barcelona - España.
- Ander, E. (2003). Métodos y técnicas de investigación social IV. Técnicas para la recogida de datos e información. Argentina: Lumen, pp. 137-177
- Arrieta-Salas, C.; Navarro-Cid, J. (2011). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Revista: Actualidades En Psicología*, 109.
- Asociación de Industrias Textiles del Ecuador. (2016). Boletín mensual 30 de marzo de 2016 Industria Textil y Conefección El reto de subsistir. *Boletín Mensual*, 30, 7.
- Astudillo, S., & Briozzo, A. (2016). Inovación en las mipymes manufactureras de Ecuador y Argentina. *Semestre Económico*, 19(40), 117–144.
<https://doi.org/10.22395/seec.v19n40a5>
- Aunurrafiq, Sari, R. N., & Basri, Y. M. (2015). The Moderating Effect of Goal Setting on Performance Measurement System-managerial Performance Relationship. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 876–884.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01185-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01185-5)
- Araneda, C., Neumann, N., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Exploratory Analysis about the Perceived Leadership Styles of University Directors in Northern Chile. *Formación universitaria*, 9(6), 139-152. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013>
- Batista, J. M. y Coenders, G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales*:

- Modelos para el análisis de relaciones causales*. Madrid, España:
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, pp. 21-41.
- Berdud, M., Cabasés, J. M., & Nieto, J. (2016). Incentives and intrinsic motivation in healthcare. *Gaceta Sanitaria*, 30(6), 408–414.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.04.013>
- Bernal C. (2010) *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia. Pearson Educación.
- Bonifaz, C. (2012) *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Red Tercer Milenio. México ISBN 978-607-733-182-7
- Brewer, E. C., & Holmes, T. L. (2016). Better Communication = Better Teams: A Communication Exercise to Improve Team Performance. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 288–298.
<https://doi.org/10.1109/TPC.2016.2590018>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guildford Press.
- Burgos. (2019). *Revista Ekos - Edición 298 - Febrero 2019*. Retrieved from <http://revista.ekosnegocios.com/publication/2523999/mobile/>
- Cabrera, D. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura. In *Suma de Negocios* 5 (11).
- Carranco, R. (2017). *La aportación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la economía ecuatoriana*. *Ciencia* 2 146.
- Casas, P. (2017) *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Piura*" (Tesis posgrado) Perú.
- Cardona, P. (1999). En busca de las competencias directivas. *IESE• revista de antiguos alumnos*, 1(2).

- Camaro. (2017) Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida - Venezuela. Actualidad Contable fases. 20 (34)
- Celina Oviedo, Heidi, & Campo Arias, Adalberto (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV(4),572-580.
- Chang, J. Y., Jiang, J. J., Klein, G., & TG, E. W. (2014). *Do too many goals impede a program? A case study of enterprise system implementation with multiple interdependent projects*. 465–478.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.im.2014.03.004>
- Cheung, Francis, Yeung, Dannii y Wu, Anise (2018), Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace, Journal of Career Development, Año 45, No, 6, pp, 610-624, <https://doi.org/10.1177/0894845317727617>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Octava Edición Mc Graw-Hill
- Cleri, C. (2007). *El Libro de las PYMES* (Granica S.). Buenos Aires - Argentina. Garnica.
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164,
- Contreras, O., Vesga A., & Barbosa, A. (2016). Frames Of Leadership Into The Companies; The Case of the city of bucaramanga (Colombia) and itss Sourounded area. *Dimensión Empresarial*, 14(1).
<https://doi.org/10.15665/rde.v14i1.461>
- Cotto, M. (2018) *Influencia del estilo de liderazgo en la obtención de metas organizacionales. Caso: Compañía Azucarera Valdez S.A.* (Tesis de grado) Guayaquil - Ecuador.
- DeVellis R. Thorpe. C., (2021) *Scale Development Theory and Applications*. Estados Unidos de América. Sage.
- Danet, A., Romera, I. G., Carles, J., & Cerdà, M. (2016). Abstract Sugerencias

- sobre como citar este artículo: *Revista de Comunicación y Salud*, 6, 81–95.
- Domínguez, T., (2013) *Insentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral, estudio realizado en restaurantes casa museo de la zona 3 de Quezaltenango*. (Tesis de Licenciatura) Quezaltenango
- Earley, P., Connolly, T., y Ekegren, G. (1989). Goals, Strategy Development, and Task Performance: Some Limits on the Efficacy of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology* (pp. 24–33). pp. 24–33.
<https://doi.org/10.1037 / 0021-9010.74.1.24>
- EKOS. (2018). Industria textil y cuero: competencia externa en el mercado local -. Retrieved June 1, 2019, from
<https://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=10186>
- El Telégrafo. (n.d.). Empresas textiles reflotan luego de dos años de crisis. Retrieved June 1, 2019, from 2019-02 website:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/sector-textil-signos-recuperacion-ecuador>.
- Encuesta Estructural Empresarial 2018 Tomo I, Tomo II (2019). Ecuador INEC
 Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2016/Tomo_I/2016_ENESEM_Principales_Resultados.pdf
- Espínola, V., Treviño, J., Guerrero, M., Martínez, J. (2017) Liderazgo para la mejora en escuelas vulnerables; prácticas asociadas al cumplimiento de metas de aprendizaje" *Estudios Pedagógicos XLIII* 1(87), pp. 106
- Falgueras, M. V., Muñoz, C. C., Pernas, F. O., Sureda, J. C., López, M. P. G., & Miralles, J. D. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de atención primaria. *Atencion Primaria*, 47(1), 25–31.
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>
- Fernández, A., (2015) Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico. *Ciencias Económicas* 33 (2) 28-2.
- Ferreira, V., Amestoy, S, Silva, G. Felzemburgh, R.; Santana, N., Trindade, L.

- Varanda, P. (2019). Liderança transformacional na prática dos enfermeiros em um hospital universitário. *Acta Paulista de Enfermagem*, 31, pp. 644–650. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>
- Ferrando, Pere Joan, & Anguiano-Carrasco, Cristina (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. [fecha de Consulta 24 de Agosto de 2021]. ISSN: 0214-7823.
- García. C., Moya, M., Molero, F., & Moriano, J. (2016). Journal of Work and Organizational Psychology Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 145–152. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.002>
- García-merino, V. S.-álvarez T. (2016). Motivación del empresario y atención informativa en la internacionalización: un análisis regional en el sector español piedra natural. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 22(1), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2014.12.002>
- García Castilla, J. (2012). Antonio Gutiérrez Resa y Octavio Uña Juárez: Integración de los inmigrantes a través de los servicios sociales municipales en la Comunidad de Madrid. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, (3), 101–104. <https://doi.org/10.5944/comunitania.3.8>
- García, Ochoa, Fernández, Octavio, & Campoy. (2015). *Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES*. 12 (57), 22–31.
- Get, W. (2018). Relationships among transformational leadership , organizational climate , organizational citizenship behavior and performance in Romanian employees. *Romanian Journal of Applied Psychology* 20(2), 49–59.
- Gómez. I., (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*, 8 (), 45-66.
- Gómez, J.A.(2016). *Efectos de la Globalización en Pequeñas y Medianas*

- Empresas (PYMES)*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/14498>
- González, E., & Bonilla, M. (2015). Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 1(0), 53–72. Retrieved from <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/544/520>
- González, O.y González. L.(2014). Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante. *Multiciencias*, 14 (4), 401-409.
- González, Odris, & González, Oramis, & Ríos, Gherardin, & León, Joldry (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*.
- Hanaysha, J. (2016a). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hanaysha, J. (2016b). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hayes, N (2002), *Dirección de equipos de trabajo. Una estrategia de éxito*. Dirección de negocios ediciones Paraninfo España ISBN 8497321200, 9788497321204 193 p.
- Hayton, J. C., Biron, M., & Christiansen, L. C. (2012). *Book review*. 51(3), 457–459. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández R.; Fernández, C.; María, B. (2014) *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill Education

- Hernández H., & Pascual A. (2017). Revista de Investigación Agraria y Ambiental. Volumen 9 Número 3. pp 3. DOI:
<https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández R., Fernández. C., & Baptista. P., (2006). Capítulo 1, Similitudes y diferencias entre los enfoques cuantitativo y cualitativo. In *Metodología de la Investigación*. <https://doi.org/10.6018/turismo.36.231041>
- Hernández R.; Fernández, C.; María, B. (2014) Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill Education.
- Herriegel Don, Slocum Jonh, (2009)
Comportamiento Organizacional, Décima Edición. Editorial THOMPSON.. México. 460 pág
- Hanke, J. E. & Wichern, D. W. (2010). *Pronósticos en los Negocios*,. México: Prentce-Hall
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Habilidades_directivas___determ.PDF* (2nd ed.). México: Pearson
- Huang, Y., Lee, H., Chiu, A., & Yen, C. (2015). How business process reengineering affects information technology investment and employee performance under different performance measurement. *Information Systems Frontiers*, 17(5), 1133–1144.
- Hurtado M., & Berlanga V., (2012) Como aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t Student y AVOVA en SPSS. Caso Práctico. *Revista dInnovació i Recerca en Educació*. 5 (2) .pp (87-89) /ISSN: 1886-1946
- Iturriaga, G. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales : Un estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja*. Tesis de Grado. Universidad de La Rioja
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) Metodología DIEE. Directorio de Empresas. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea*. México, Mc Graw Hill
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). *Elementos de la administración: un enfoque internacional*. México. Editorial Mc. Graw Hill.

- La Hora. (2018). La ONU considera que las pymes son la espina dorsal de la economía y las mayores empleadoras del mundo. *Retrieved April 19, 2019*, from <https://www.20minutos.es/noticia/3382959/0/pymes-microempresas-onu-economia-empleo/>
- Latham. P., & Seijts., H. (2016). Distinguished Scholar Invited Essay: Similarities and Differences Among Performance, Behavioral, and Learning Goals. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 23(3), 225–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1548051816641874>
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Journal of Innovation Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Suma de Negocios*, 1(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Leite, D., Monteiro, C., Peñaloza, V., Pinto, F. R., Denegri, C., María, L., & Calderón, O. (2015). Attitudes towards money and motivational orientation to work in Brazilian young workers. *Contaduría y Administración*, 60(1), 11–30. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72145-5](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72145-5)
- Leyva O., Flores M. (2014) *Análisis de correlaciones bivariadas y parciales con SPSS. Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. Tirant humanidades, México, D. F., pp. 421-436. ISBN 9788416062324
- Saenz K., Tamez G., *Métodos y Técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la Investigación en Ciencias Sociales* (422 - 436). México D.F. Tirant Humanidades
- Lindsjörn, Y., Sjøberg, D. I. K., Dingsøy, T., Bergersen, G. R., & Dybå, T. (2016). Teamwork quality and project success in software development. *The Journal of Systems and Software*, 122, 274–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.09.028>
- Lizcano, A. (2020) *Análisis de la motivación en equipo de cobros en el sector de la comercialización de energía* (Tesis de especialista) Ecuador
- Locke, EA., & Latham, G. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, IncRetrieved from. Recuperado de

- https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=A theory of goal setting %26 task performance&author=E.A. Locke&publication_year=1990
- Locke, EA y Latham, GP (2002) Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 76(4), 1-7
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- López. P., Fachelli. S., *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona - España. A Creative Commons
- Laboral Y Gestión De Recursos Humanos En La Teoría De Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.1016/j.jcrysgro.2004.03.060>
- Martínez, R., Monserrat. M., Martínez R., (2017) Estilos de Liderazgo desde la percepción del gerente en las pequeñas y medianas empresas manufactureras. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales* 4 (7)
- Madrigal, F., Madrigal, S., & Guerrero, C. (2015). Planeación Estratégica Y Gestión Del Conocimiento En Las Pequeñas Y Medianas Empresas, (Pymes), Herramienta Básica Para Su Permanencia Y Consolidación. *European Scientific Journal*, 11(3), 67. Retrieved from www.faedpyme.upct.es
- Maslow, A. (1991) *Motivación y Personalidad*. Madrid España. Ediciones Días de Santos S.A.
- Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019) El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *Vinculategica Efan* 5 (2).
- Meister, Jeanne C., *Educação corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas*, São Paulo, Makron Books, 1999.
- Monzani, L., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2015). Winning the hearts and minds of followers: The interactive effects of followers' emotional competencies and

- goal setting types on trust in leadership. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 1–15. [https://doi.org/10.1016/s0120-0534\(15\)30001-7](https://doi.org/10.1016/s0120-0534(15)30001-7)
- motivación locke y Lathanm.* (n.d.).
- Navarro-Corona, C. (2015). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- Naranjo, J., (2015) *Características de liderazgo de los gerentes de la generación “baby boomers” y propuesta de plan de mejora de toma de decisiones estratégicas y eficacia, caso de estudio Global Engineering S.A.* (Tesis maestría) Universidad Andina Simón Bolívar.
- Newbold, P., Carlson, W., Thorne B., (2008) *Estadística para administración y economía* Madrid. Pearson Educación S.A.
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Anales De Psicología*, 33(2), 365–375. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Osman, M. H., Liong, C. Y., & Hashim, I. (2010). Hybrid learning algorithm in neural network system for enzyme classification. *International Journal of Advances in Soft Computing and Its Applications*, 2(2), 209–220.
- Paris, G., Mas, O., Torrelles, C., (2016) La evaluación de la competencia "trabajo en equipo" de los estudiantes universitarios. *Revista d Innovació Docent Universit ria*. 8(2016), pp.86-97.
- Peralta, M. (2019) Liderazgo en el cumplimiento de metas de la División de operaciones especiales escuadrón verde, Policía Nacional del Perú, Lima (Tesis para Licenciatura) Perú
- Pedraja, E., Pedraja, L. (2017) Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10),633-640. ISSN: 0378-1844.
- Reyes Hernández, Javier, & Molina Mor n, Ronny Omar. (2020). Programa de sensibilización para el fortalecimiento de la cultura organizacional en McDonald’s-Ecuador. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(2), 213-229. Epub 02

de agosto de 2020.

- Rivera D., Berbesi &, Ramírez M., (2018, April). Georeferencing and its influence in Organizational Leadership: *A look from the development of managerial skills*. 39. Retrieved from <http://www.revistaespacios.com/a18v39n34/a18v39n34p02.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Córdoba - Argentina. Pearson. Educación
- Rodrigues, A., Reis. T., & Gonçalves. C., (2014). As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. *Revista de Administração Pública*, 48(1), 253–273. <https://doi.org/10.1590/s0034-76122014000100011>
- Rodríguez. E., Pedraja L., & Ganga. F., (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129–144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>
- Rojas Crotte, Ignacio Roberto (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. [fecha de Consulta 25 de Agosto de 2021]. ISSN: 1665-0824. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Rositas, J. (2014) Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *InnOvaciOnes de NegociOs* 11(22):235 - 268.
- Rubio, P., & García, J. (2014). Gestión de la formación por competencias en operarios de alimentación como ventaja competitiva de comedores industriales en empresas privadas. *Ciencias de Investigación de Ciencias Administrativas y gerenciales*, 12(1), 207-230. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5028157.pdf>
- Ruiz. M., Moreno. A., & Vera. A., (2018). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68. <https://doi.org/10.30552/ejep.v8i2.150>

- Sáenz K., y Rodríguez K. (2014). Habilidades Investigativas. en Sáenz K. y Tamez G. (Ed.), *Métodos y Técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la Investigación en Ciencias Sociales* (pp.86 - 95). México.
- Samuel, A. E. (2012). Improved Zero Point Method (IZPM) for the Transportation Problems. *Applied Mathematical Sciences*, 6(109), 5421–5426. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Sánchez, S. & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24(2), 133–146. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 19(3), 295–304. <https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Sherer, M., Maddox, J. E., Mercentante, B., Prentice–Dum, S., Jacobs, B., & Roger, R. W. (1982). The self-efficacy scale: *Construction and validation. Psychological Reports*, 51(1), 663-671. doi: 10.2466/pr0.1982.51.2.663
- Schumann, S. A., Schimelpfenig, T., Sibthorp, J., Collins, R. H., HATZAKIS, K. D., KRITSOTAKIS, E. I., ... Calvet, B. (2015). 春秋發微言 戰國繞辯論No Title. *Safety Science*, 33(3), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.023>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, S. *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida.* , (2017).
- Stamatogiannakis, A., Chattopadhyay, A., & Chakravarti, D. (2018). Attainment versus maintenance goals: Perceived difficulty and impact on goal choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149(August), 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.09.002>
- 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. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44. Retrieved from <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3923>

- Segura, J. (2011). Modelo de administración de riesgo aplicado en el análisis de aseguramiento de ingresos en compañías de telecomunicaciones bajo el marco de una administración por objetivos. (Tesis de grado - Maestría) Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas. Bogotá
- Stajkovic, A. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 1208–1224.
- Solis. L., Pérez. O., Astudillo. J., (2017). Aplicación de la Administración de operaciones en las PYMES DE manufacturas del cantón Milagro. *Observatorio de la economía Latinoamericana*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pymes-manufactura-ecuador.html>
- Sum. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar - Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- SRI 2017, Estadísticas generales de Recaudación. Ecuador <https://www.sri.gob.ec/web/guest/estadisticas-generales-de-recaudacion-sri>
- Tamayo, C., & Monserrate. J., Zambrano. M., (2016). *El Control Interno como Herramienta Eficiente en las Pymes de la ciudad de Portoviejo*. *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. U.T.M* 7, 6–15. Recuperado de <http://186.46.160.238/revistas/index.php/ecasinergia/article/viewFile/306/219>
- Tapia. (2018). Carga contenerizada crece en puertos | *Revista Líderes*. Retrieved April 19, 2019, from <https://www.revistalideres.ec/lideres/carga-contenerizada-puertos-guayaquil-manta.html>
- Taype Molina, M. (13 de octubre de 2015,). *Competencias directivas en la gestión de una organización*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/competencias-directivas-en-la-gestion-de-una-organizacion>
- Tetteh. A., & Omoregie. O. (2015). *La influencia del estilo de liderazgo*

- transaccional sobre la eficacia administrativa en. 23(2), 64–70.*
- Triola M. (2018) *Estadística* Decimosegunda edición. México. Pearson Educación de México, S.A. ISBN 978-607-32-4378-0
- Tosi. L., Locke. A., & Latham. P., (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480.
<https://doi.org/10.2307/258875>
- Torres, K. (2017) *La teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo como programa de liderazgo asertivo para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa N° 10158 – Julio César Tello del distrito de Mórrope en la región Lambayeque, año 2017.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque - Perú
- Tito, P., Acuña, (2015) Impacto de la motivación en la productividad empresarial: Caso gerencia de infraestructura en la telefónica del Perú. *Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas UNMSM* 1(18) pag. 35
- Valle, A., Regueiro, B., Rodríguez, S., Piñeiro, I., Freire, C., Ferradás, M., & Suárez, N. (2018). Perfiles motivacionales como combinación de expectativas de autoeficacia y metas académicas en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 8(1), 1.
<https://doi.org/10.30552/ejep.v8i1.141>
- Valor, C., Papaoikonomou, E., & Martínez-de-Ibarreta, C. (2017). Consumer-to-consumer exchanges: A goal theory approach in the timebanking context. *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, Vol. 21, pp. 14–24.
<https://doi.org/10.1016/j.sjme.2016.12.002>
- Vera, F. (2016) Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Akademéia*. 7(1), 53 - 73 páginas.
- Verona, A. (2020) Influencia de la motivación de los empleados para el logro de los objetivos empresariales.
- Wolf, B. M., Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2017). Self-efficacy vs. action orientation: Comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Revista de Investigación En Personalidad*, 73, 35–45.

<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001>

Zapata G., C. G., Demmler, M., & Uribe Urán, A. P. (2019a). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones.

Producción + Limpia, 13(1), 43–53. <https://doi.org/10.22507/pml.v13n1a4>

Zapata G., Murillo G, Martinez. J., (2006). Organización y Management. Cali - Colombia. Programa Editorial.

ANEXOS

ANEXO 1 PONDERACIÓN DE LA VALIDACION DE CONTENIDO

Nº	LIDERAZGO	1	2	3	4	5
1	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
2	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4
3	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	0	1	2	3	4
4	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
5	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios.	0	1	2	3	4
6	Suele estar ausente cuando surge problemas importantes.	0	1	2	3	4
7	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
8	Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
9	Le cuesta tomar decisiones.	0	1	2	3	4
10	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
11	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	0	1	2	3	4
12	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	0	1	2	3	4
13	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
14	Construye una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
15	Se decide actuar solo cuando las cosas funcionan mal.	0	1	2	3	4
16	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
17	Las decisiones que toma el Directivo son de manera acertada para el cumplimiento de las metas	0	1	2	3	4
19	El líder genera confianza y credibilidad	0	1	2	3	4
20	El líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas	0	1	2	3	4
21	El Directivo me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	0	1	2	3	4
22	El Directivo capacita a sus empleados a fin de llevar un control y monitoreo de la planificación organizacional a fin de tomar acciones correctivas en caso se surgir algún error	0	1	2	3	4
23	El líder mantiene una cultura de capacitación continúa para sus empleados a fin de mejorar los resultados	0	1	2	3	4
	CUMPLIMIENTO DE METAS					

25	Las facilidades que necesité para mi trabajo estuvieron disponibles fácilmente para mí	0	1	2	3	4
26	Sacrificarías tiempo de descanso para apoyar y lograr cumplir las metas de la empresa	0	1	2	3	4
27	El líder construye metas que incluyen mis necesidades.	0	1	2	3	4
28	El líder mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas.	0	1	2	3	4
	CLARIDAD DE METAS					
30	Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.	0	1	2	3	4
31	Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.	0	1	2	3	4
32	Le interesa conocer las necesidades que tienen el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
33	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0	1	2	3	4
34	La futura dirección de su área de trabajo o departamento le fue claramente comunicada.	0	1	2	3	4
35	Está claramente enterado acerca de los objetivos de su área	0	1	2	3	4
36	Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige mi área de trabajo o departamento	0	1	2	3	4
37	Tengo una buena idea de lo que en mi área de trabajo o departamento se está tratando de lograr	0	1	2	3	4
38		0	1	2	3	4
	MOTIVACIÓN	0	1	2	3	4
39	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.	0	1	2	3	4
40	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	0	1	2	3	4
41	Mi jefe me reconoce por una labor bien realizada.	0	1	2	3	4
42	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.	0	1	2	3	4
43	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	0	1	2	3	4
44	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	0	1	2	3	4
46	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	0	1	2	3	4
47	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	0	1	2	3	4
48	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.	0	1	2	3	4
49	Existen oportunidades de hacer línea de carrera.	0	1	2	3	4
50	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	0	1	2	3	4

51	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente	0	1	2	3	4
52	El directivo dedica tiempo a enseñar y orientar	0	1	2	3	4
53	El directivo trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios	0	1	2	3	4
54	El directivo construye una visión motivante del futuro	0	1	2	3	4
55	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas y autorrealización	0	1	2	3	4
56	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	0	1	2	3	4
57	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente	0	1	2	3	4
58	Mejoraron los resultados con el trabajo en equipo	0	1	2	3	4
59	Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común individualmente	0	1	2	3	4
60	Se generan mayor cantidad de ideas o soluciones cuando se trabaja en una situación de equipo que de manera individual	0	1	2	3	4
61	Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo	0	1	2	3	4



Anexo 2 INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACION DE CONTENIDO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CENTRO DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

División de Estudios de Posgrado

Creatividad, Velocidad y Eficiencia como determinantes de la Innovación en el modelo de negocio y su impacto en la efectividad organizacional.

Estimado

El presente estudio es un ejercicio de **validez de contenido** que forma parte del proceso de validez de un instrumento de investigación científica.

La validez de contenido de una escala se refiere a la correspondencia entre el atributo que se pretende medir y el contenido de la muestra de ítems que componen el instrumento de investigación. De acuerdo a Bohrnstedt (1976) citado en Hernández (1991) este tipo de validez se refiere al grado en que la medición representa el concepto que se desea medir.

La validez de contenido de acuerdo a Kerlinger & Lee (2002) es cuantificable a través de índices de concordancia entre las evaluaciones de los jueces o expertos del tema de investigación. A continuación, se presenta el método que se pretende llevar a cabo durante esta investigación de acuerdo a Prat & Doval (2005).

Es importante mencionar que los ítems presentes a evaluar han sido seleccionados a partir de una exhaustiva revisión bibliográfica, sin embargo, han sido probados en contextos diferentes, lo cual este ejercicio determinará que ítems son relevantes y representativos del atributo que se desea medir en el contexto organizacional mexicano.

Se llevarán dos pasos en esta validez:

1.-Clasificación y ubicación de los ítems en un constructo o variable

En esta primera etapa 4 jueces y tu recibieron la definición de cada uno de los constructos que deseamos medir y también recibieron los ítems. Cada uno deberá ubicar los ítems en cada constructo según la previa definición que se anexa.

2.-Evaluación de su grado de relevancia.

(Este paso se hará después con los datos de tu participación)

Finalmente, aquellos ítems que tuvieran un índice menor a tres de concordancia entre los jueces se eliminarán. Posteriormente en la segunda etapa se buscará evaluar el grado de relevancia de los ítems que superaron la primera etapa. Ahora con otro grupo de 5 jueces se evaluará el grado de importancia. Es decir, los jueces evaluarán los ítems de uno a tres. Donde uno es irrelevante, dos es algo relevante y tres es muy relevante. Para cada ítem se calculará su media y aquellos que estén por debajo de dos serán eliminados, posteriormente el instrumento se pone a prueba y se prosigue con otro tipo de validaciones como: análisis factorial para validez del constructo y confiabilidad “consistencia” del instrumento a través del índice de alfa cronbach.

Una vez terminada la clasificación y ubicación de los ítems se le solicita de la manera más atenta que por favor sea devuelto a su servidor para continuar con el proceso de investigación antes mencionado.

Rosario Beatriz Campoverde Cajas

Estudiante Doctorado UANL

e-mail: rcampoverdec@ucacue.edu.ec

Tel Cel: 0999505648

De antemano muchas gracias por su colaboración

Antes de proceder con el inicio de este proceso de validez de contenido se definirá a continuación los constructos para tener un contexto y hacer un juicio de clasificación más objetivo. Mi estudio pretende entre otras cosas, el validar y determinar como 3 variables: **liderazgo, motivación y trabajo en equipo** inciden en el cumplimiento de metas en la PYMES del sector textil en la ciudad de Cuenca.

Definición de Constructos:

1.-Liderazgo

El líder transformacional guía, orienta, inspira, motiva y estimula a sus empleados hacia los objetivos organizacionales a través de la influencia idealizada, de esta manera alcanza mayores seguidores e impulsa a mayores logros, autorrealización y bienestar de los demás (Bass, 1999)

2.-Motivación

Locke y Lathanm, (1991) Partimos de que la teoría de establecimiento de objetivos tiene una relación directa con la motivación de sus empleados enfocados a la autoderminación en función de los objetivos

3.- Trabajo en equipo

Mendoza, Salazar & Rodríguez (2019) En el análisis del concepto de definiciones de trabajo en equipo se revisa literatura de varios autores y en consecuencia se define que el equipo está

representado por dos o más personas que interactúan de forma dinámica y adaptativa, además tienen una meta/objetivo/ misión en común que exista una relación recíproca de tareas, comunicación, además de otras habilidades y conocimientos entre los integrantes de la organización. Ahora bien, en cuanto a la definición de trabajo en equipo se determina que es un proceso dinámico y adaptativo, donde un grupo de individuos comparten una meta y aportan mediante sus conocimientos, habilidades, actitudes a través del liderazgo para así contribuir el desempeño del equipo

4.- Cumplimiento de metas

Locke & Latham, (1990) determina que los empleados tienen mayor desempeño cuando se establecen metas difíciles que cuando se establece metas fáciles; sin embargo, para que el establecimiento de metas sea efectivo los individuos deben estar comprometidos con el logro de las metas, es decir deben contribuir a la eficacia mediante la participación en el logro de los objetivos.

5. Claridad de metas

Se midió a través de la preocupación por definir en forma clara y precisa las metas de la organización (Locke y Latham, 2002). Un factor que contribuye a la eficacia y al rendimiento es la participación de los trabajadores que efectúan las tareas, en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar. (Locke, 1968)

Sea usted bienvenido a formar parte de esta investigación a continuación damos algunas sugerencias para el llenado del cuestionario.

- a) Favor de leer detenidamente.
- b) Conteste anotando en la línea que antecede a cada ítem la letra del inciso que mejor ubique al ítem según las definiciones del constructo. Solo se deberá asignar una respuesta.
- c) El cuestionario se compone de 33 ítems y le tomará alrededor de 40 minutos.

Respuestas (variables)

- a) **Cumplimiento de metas**
- b) **Liderazgo transformacional**
- c) **Motivación**
- d) **Trabajo en equipo**
- e) **Establecimiento de metas**

Ejemplo de llenado del cuestionario

___ (a) ___ Mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas

*Una vez que leí las definiciones yo considero que pertenece al constructo creatividad, entonces la marco con el inciso **a**.*

Agradecemos su amable cooperación

1. **(A)** Mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas
2. **(E)** Mejoró su competitividad en cuanto a la productividad del Talento Humano
3. **(D)** Mejoró los resultados con el trabajo en equipo
4. **(A)** Tiene una buena idea de lo que en su área de trabajo o departamento se está tratando de lograr
5. **(B)** Está claramente enterado acerca de los objetivos de su área
6. **(A)** Está bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo de su área de trabajo o departamento.
7. **(D)** Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige mi área de trabajo o departamento
8. **(C)** Las facilidades que necesité para mi trabajo estuvieron disponibles fácilmente para mí

Respuestas

- a) **Cumplimiento de metas**
 - b) **Liderazgo transformacional**
 - c) **Motivación**
 - d) **Trabajo en equipo**
 - e) **Establecimiento de metas**
-
9. **(A)** Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos, le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante
 10. **(B)** Dedicar tiempo a enseñar y orientar
 11. **(A)** Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios
 12. **(D)** Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común.
 13. **(C)** Con qué frecuencia actuamos espontáneamente con un todo sin un acuerdo previo o planeación anticipada
 14. **(D)** El trabajo hecho en equipo / grupo es mejor que el trabajo realizado individualmente
 15. **(B)** Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista
 16. **(C)** Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado
 17. **(E)** Construye una visión motivante del futuro
 18. **(E)** Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes

19. **(B)** Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista
20. **(D)** Se genera mayor cantidad de ideas o soluciones cuando se trabaja en una situación de equipo que de manera individual

Respuestas

- a) **Cumplimiento de metas**
 - b) **Liderazgo transformacional**
 - c) **Motivación**
 - d) **Trabajo en equipo**
 - e) **Establecimiento de metas**
21. **(B)** Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo
22. **(A)** Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar las metas
23. **(E)** Le cuesta tomar decisiones
24. **(B)** Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista
25. **(E)** Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes
26. **(A)** Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen
27. **(C)** Construye una visión motivante del futuro
28. **(E)** Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal
29. **(D)** Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.
30. **(A)** Sacrificarías tiempo de descanso para apoyar y lograr cumplir las metas de la empresa
31. **(A)** Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas y autorrealización
32. **(C)** Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo
33. **(C)** Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente

ANEXO 3 ENCUESTA

VARIABLES DE CONTROL	
	Genero
	Masculino
	Femenino
	Edad
	De 18 a 25 años
	De 26 a 35 años
	De 36 a 45 años
	De 46 a 55 años
	Más de 56 años
	Nivel educativo
	Ninguno
	Primaria
	Secundaria
	Tercer nivel
	Cuarto nivel
Identificación del tamaño de empresa	
	Número de colaboradores
	De 1 a 10 colaboradores
	De 11 a 50 colaboradores
	De 51 a 99 colaboradores
	Análisis de la incidencia del liderazgo, motivación y trabajo en equipo en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en la ciudad de Cuenca
	Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente
	1.- Totalmente en desacuerdo
	2.- En desacuerdo
	3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

	4.- De acuerdo	
	4.- Totalmente De acuerdo	

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nº	LIDERAZGO	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DE METAS					
1	Las facilidades que necesité para mi trabajo estuvieron disponibles fácilmente para mí					
2	Sacrificarías tiempo de descanso para apoyar y lograr cumplir las metas de la empresa					
3	El líder construye metas que incluyen mis necesidades.					
4	El líder mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas.					
	CLARIDAD DE METAS					
5	La futura dirección de su área de trabajo o departamento le fue claramente comunicada.					
6	Está claramente enterado acerca de los objetivos de su área					
7	Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige mi área de trabajo o departamento					
8	Tengo una buena idea de lo que en mi área de trabajo o departamento se está tratando de lograr					
	LIDERAZGO					
9	El Directivo dirige la atención hacia el futuro de modo optimista					
10	Las decisiones que toma el Directivo son de manera acertada para el cumplimiento de las metas					
11	El líder genera confianza y credibilidad					
12	El líder tiene capacidad de entusiasmar en la realización de las tareas					

13	El Directivo me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista					
14	El Directivo capacita a sus empleados a fin de llevar un control y monitoreo de la planificación organizacional a fin de tomar acciones correctivas en caso se surgir algún error					
15	El líder mantiene una cultura de capacitación continua para sus empleados a fin de mejorar los resultados					
	MOTIVACIÓN					
16	El directivo dedica tiempo a enseñar y orientar					
17	El directivo trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelvan serios					
18	El directivo construye una visión motivante del futuro					
19	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas y autorrealización					
20	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
21	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente					
	TRABAJO EN EQUIPO					
22	Mejoraron los resultados con el trabajo en equipo					
23	Un beneficio de trabajar en una situación de equipo o grupo es que da a los miembros un sentido de propósito común individualmente					

24	Se generan mayor cantidad de ideas o soluciones cuando se trabaja en una situación de equipo que de manera individual					
25	Trabajamos juntos de manera creativa y efectiva como un grupo					