



Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Administración de Empresas

**Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento  
en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco  
el Alto, Totonicapán.**

(Artículo Científico-Trabajo de graduación)

Luis Francisco Gutiérrez Cua

Guatemala, noviembre de 2020

**Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento  
en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco  
el Alto, Totonicapán.**

(Artículo Científico-Trabajo de graduación)

Luis Francisco Gutiérrez Cua

M.s.c Mario Javier Rivera Polanco. (**Asesor**)

Lcda. Elsy Maricruz Barillas Divas (**Revisora**)

Guatemala, noviembre de 2020

**AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de Gonzáles**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**M. A. Ronaldo Antonio Girón Díaz**

Decano

**Licda. Mayra Jeaneth Cobar Arreola**

Coordinadora

Guatemala, 22 de abril 2019

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo Científico "**Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco el Alto, Totonicapán**" y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Luis Francisco Gutiérrez Cua  
Licenciatura en Administración de empresas  
Carné No.: 201401369



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

REF.: CCEE. LAE. 008-2020  
SEDE QUETZALTENANGO

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
GUATEMALA, 15 DE OCTUBRE DEL 2020  
ORDEN DE IMPRESIÓN

**Tutor:** Lic. Mario Javier Rivera Polanco  
**Revisora:** Licda. Elsy Maricruz Barillas Divas  
**Carrera:** Licenciatura en Administración de Empresas

**Artículo científico titulado:** "Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco El Alto, Totonicapán"

**Presentada por:** Luis Francisco Gutiérrez Cua

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

**En el grado de:** Licenciado

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

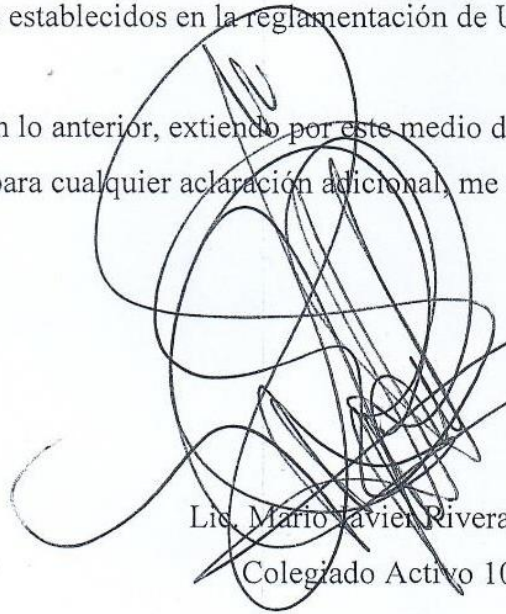
Guatemala, 20 de julio 2019

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente

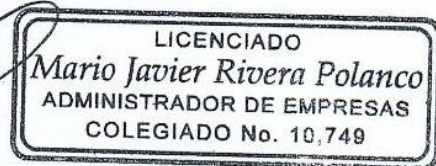
Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo científico titulado: **“Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco el Alto, Totonicapán”**, realizado por Luis Francisco Gutiérrez Cua, carné 201401369, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.  
Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Lic. Mario Javier Rivera Polanco  
Colegiado Activo 10,749



Guatemala, 18 de noviembre de 2019

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

En relación a la Revisión del Artículo científico titulado: **“Liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el mejoramiento en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco El Alto, Totonicapán”**, realizado por Luis Francisco Gutiérrez Cua, carné 201401369, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión del mismo, observando que cumple con los requerimientos de estilo, establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,

  
Lcda. Elsy Maricruz Bafillas Divas  
Colegiado 059

*Elsy Maricruz Bafillas Divas*  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
COLEGIADO No. 059

## **Dedicatoria**

### **A Dios**

Por darme la fortaleza y sabiduría para poder lograr las metas en esta etapa de mi vida

### **A mi familia**

Por estar incondicionalmente a mi lado, dándome el apoyo necesario para no desfallecer y poder lograr mis metas



# Contenido

|   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| <b>Abstract</b>                                     | i             |
| <b>Introducción</b>                                 | ii            |
| <b>1. Metodología</b>                               |               |
| 1.1 Planteamiento del problema                      | 1             |
| 1.2 Pregunta de investigación                       | 2             |
| 1.3 Objetivos de investigación                      | 2             |
| 1.3.1 Objetivo general                              | 2             |
| 1.3.2 Objetivos específicos                         | 2             |
| 1.4 Definición del tipo de investigación            | 3             |
| 1.4.1 Investigación descriptiva                     | 3             |
| 1.5 Sujeto de investigación                         | 3             |
| 1.6 Alcance de la investigación                     | 3             |
| 1.6.1 Temporal                                      | 3             |
| 1.6.2 Geográfico                                    | 3             |
| 1.7 Definición de la muestra                        | 3             |
| 1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita           | 3             |
| 1.8 Definición de los instrumentos de investigación | 4             |
| 1.9 Recolección de datos                            | 4             |
| 1.10 Procesamiento y análisis de datos              | 4             |
| <b>2. Resultados</b>                                |               |
| 2.1 Presentación de resultados                      | 5             |
| <b>3. Discusión y conclusiones</b>                  |               |
| 3.1 Extrapolación                                   | 15            |
| 3.2 Hallazgos y análisis general                    | 17            |
| 3.3 Conclusiones                                    | 18            |
| <b>4. Referencias</b>                               |               |
| 4.1 Bibliográficas                                  | 19            |
| 4.2 Digitales                                       | 19            |

**Listado de Gráficas**

|                     |         |
|---------------------|---------|
| Gráfica No. 1 y 2   | Pag. 5  |
| Gráfica No. 3 y 4   | Pag. 6  |
| Gráfica No. 5 y 6   | Pag. 7  |
| Gráfica No. 7 y 8   | Pag. 8  |
| Gráfica No. 9 y 10  | Pag. 9  |
| Gráfica No. 11 y 12 | Pag. 10 |
| Gráfica No. 13 y 14 | Pag. 11 |
| Gráfica No. 15 y 16 | Pag. 12 |
| Gráfica No. 17 y 18 | Pag. 13 |
| Gráfica No. 19 y 20 | Pag. 14 |

## **Abstract**

Las empresas que ofrecen un determinado producto o servicio su objetivo primordial es obtener una rentabilidad exitosa y así seguir creciendo al mismo tiempo que logran ser competitivos en el mercado. Se necesitan varios factores que son de vital importancia para que se cumplan los objetivos trazados como tener un buen clima laboral, personal calificado, una comunicación efectiva entre el equipo de trabajo, motivación, que la empresa cuente con un proceso administrativo de calidad, pero sobre todo esto se requiere de un liderazgo positivo, intachable que logre persuadir al equipo de trabajo. En este caso el fin principal del presente artículo fue conocer y analizar la importancia de un liderazgo transaccional y de su aplicación en las empresas textiles de la zona 1 y 2 del municipio de San Francisco el Alto, departamento de Totonicapán, en donde se manejó un modelo de encuesta para recolectar la información necesaria; posterior a eso, lo recabado se analizó de acuerdo a los datos que proporcionaron los participantes, donde manifestaron los gerentes de las empresas textiles que este tipo de liderazgo es muy efectivo y clave para el logro de sus objetivos, ya que los colaboradores son más productivos y eficientes en su función asignada.

## **Introducción**

El liderazgo es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del cual un individuo induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores, generando compromiso y motivación, para el logro de los objetivos comunitarios e individuales.

Cabe mencionar que, si el líder posee las cualidades y características necesarias y sobre todo de poder influir sobre los demás, tendrá la ventaja de cumplir las metas establecidas, es importante mencionar que un buen clima laboral es preciso también una comunicación eficiente entre el líder y sus colaboradores.

En el artículo se aborda el liderazgo transaccional ya que es una estrategia motivacional la cual las empresas textiles del Municipio de San Francisco El Alto Departamento de Totonicapán, pueden implementar y aplicar con sus colaboradores para el logro de metas y objetivos trazados.

El liderazgo transaccional es un estilo efectivo que ayuda a cumplir las metas y funciones incentivando a los empleados de diferentes maneras, esto hará que den el máximo en su trabajo asignado, sabiendo que esto genera mayor rentabilidad para la empresa como también un mejor posicionamiento y mayor competitividad en sus procesos.

Se aplicará el estudio del artículo a las empresas textiles del Municipio de San Francisco el Alto, Totonicapán, se recolectará la información a través de herramientas de recolección de datos. Para seguir a su respectivo análisis y determinar el liderazgo que utilizan las empresas.

# Capítulo 1

## Metodología

### 1.1 Planteamiento del problema

El liderazgo es una herramienta que viene siendo aplicada a nivel mundial, por varias empresas de diferente denominación, con ello pretenden lograr alcanzar metas y objetivos por los altos mandos para así obtener una buena rentabilidad. En los Estados Unidos utilizan desde años anteriores el manejo del liderazgo, y en la actualidad la siguen utilizando para obtener una buena rentabilidad. El liderazgo es importante en toda empresa, en Guatemala lo ha estado aplicando desde tiempos pasados por varias empresas ya que les ha ayudado y permitido que su desarrollo sea más competitivo y obtener una rentabilidad exitosa.

“El liderazgo, son habilidades y cualidades que una persona tenga para poder influir sobre los demás con una disciplina eficiente”. (Jhon C Maxwell, 2004, P. 23)

El liderazgo viene innovándose y creándose nuevos estilos debido a las necesidades y tendencias que requiere, es por ello que en tiempos anteriores se crearon estilos para que se apliquen en las empresas. Una de ellas es el liderazgo transaccional, que será utilizado y analizado en el proyecto de investigación. Esto se debe a que el empleado se ve motivado a realizar sus tareas de forma eficiente y oportuna con la certeza de que adquirirá a cambio un beneficio esperado.

El liderazgo Transaccional. “Se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo. Es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios” (Claudia I Cruz, 2010, P. 12)

San Francisco el Alto es un municipio conocido a nivel nacional como internacionalmente ya que desde años anteriores se han dedicado a la venta de prendas de vestir y por sus empresas textiles por ello es importante considerar que los gerentes para obtener una mayor productividad y mejorar sus ventas se necesita de líderes emprendedores y con una motivación positiva en todo momento para que los empleados cumplan su función exitosamente.

Es por ello que las empresas textiles para mejorar su producción y ventas deben implementar y aplicar el liderazgo transaccional incentivando a los empleados con premios ya que tanto la empresa como el empleado ganarán, sabiendo que debe existir una motivación excelente de parte del gerente y con ello mejorar resultados para tener una buena rentabilidad para la empresa.

Esto se debe contemplar que si es verídico se realizará a través de una herramienta de encuesta en base a las variables establecidas, para con ello recopilar información clara y precisa de lo que se desea determinar en la industria textil.

La limitante se podría dar en el proceso de recopilación de información, debido a que los gerentes se niegan a dar datos por la falta de confianza, por políticas de la empresa en proporcionar información, en caso de ser así se optaría por pasar la encuesta a los empleados de dicha empresa siempre con autorización del gerente.

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Es el liderazgo transaccional una estrategia motivacional para el mejoramiento en la producción y venta de la industria textil de la zona 1 y 2 de San Francisco el Alto, Totonicapán?

## 1.3 Objetivos de la investigación.

### 1.3.1 Objetivo General

Determinar el liderazgo transaccional como estrategia motivacional en la industria textil para el mejoramiento en la producción y ventas en zona 1 y 2 de San Francisco El Alto. Totonicapán.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la aplicación del liderazgo transaccional para el logro de objetivos y metas.
- Describir los beneficios de la motivación para que se tengan mejores resultados en la producción y venta en las empresas textiles.

## 1.4 Definición del tipo de investigación

Se aplicó el tipo de investigación descriptiva en este caso por lo que se sostiene con un planteamiento de objetivos sin una hipótesis

### 1.4.1 Investigación descriptiva

Tiene como finalidad dar a conocer e identificar las costumbres, tradiciones que se ejercen dentro de las empresas textiles para el logro de objetivos y metas

## 1.5 Sujeto de investigación

Fueron sujeto de investigación las empresas textiles que se encuentran en la zona 1 y 2 del municipio de San Francisco El Alto, Totonicapán.

## 1.6 Alcance de la investigación

### 1.6.1 Temporal

Fue un proceso que se realizó en un periodo de 2 trimestres. Del mes de septiembre a noviembre del año 2018 y de febrero a abril de año en curso.

### 1.6.2 Geográfico

El estudio científico se realizó en la zona 1 y 2 del Municipio de San Francisco El Alto, Departamento de Totonicapán.

## 1.7 Definición de la muestra

### 1.7.1 Empleo muestra finita o infinita

El empleo de muestra fue finito debido a la inferencia da como resultado una población pequeña, se realizó la investigación en estudiar a todas las empresas textiles a través del método de observación, conformado por un total de 20 empresas.

### 1.8 Definir instrumentos de investigación

Se recolectó la información deseada a través de una encuesta que cumplió con la metodología de las preguntas, esto con el fin de tener información precisa y oportuna.

### 1.9 Recolección de datos

Se entrevistó a los gerentes o encargados de cada una de las empresas textiles que se encuentran dentro de la zona 1 y 2 del municipio de San Francisco el Alto, Totonicapán.

### 1.10 Procesamiento y análisis de datos

En base a los datos obtenidos y de acuerdo al proceso estadístico y gráficas de pie, se procedió a tomar como referencia a distintos autores y comparar sus argumentos en base a la práctica realizada en el trabajo de campo.



## Capítulo 2

### Resultados

#### 2.1 Presentación de resultados

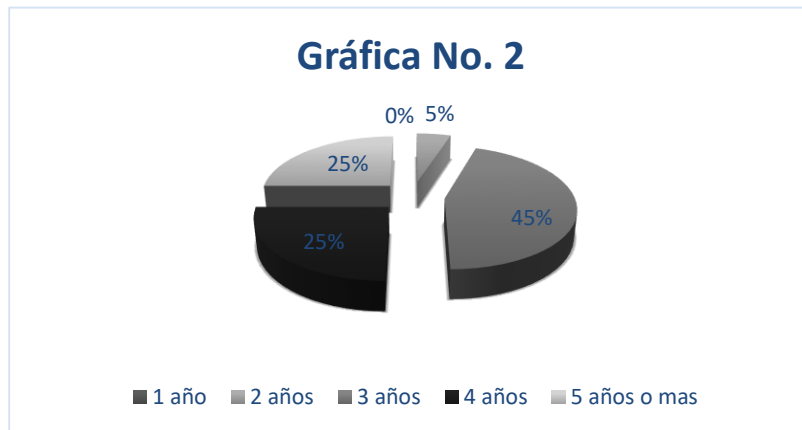
##### 1. ¿Qué cargo ocupa dentro de la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

De acuerdo a esta interrogante, muestra que, en las empresas textiles encuestadas, los encargados son gerentes profesionales que han logrado alcanzar metas y objetivos.

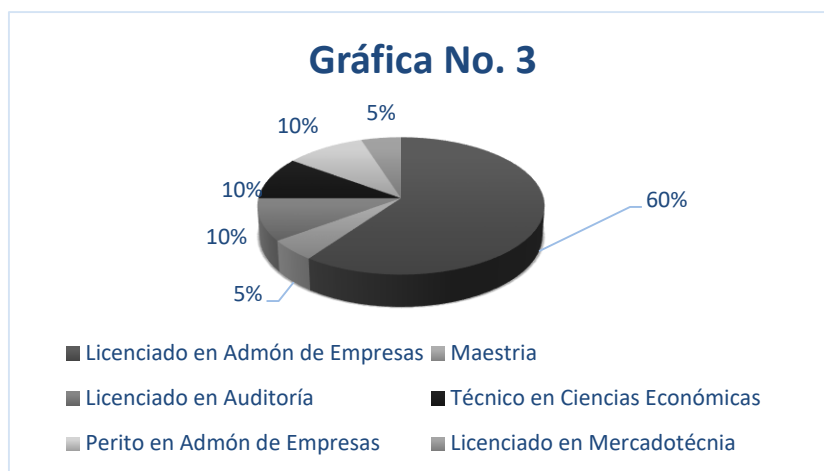
##### 2. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo que desempeña?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se logra identificar que la mayoría de los gerentes ya tienen tiempo, lo que ayuda a que las empresas tengan una estabilidad eficiente.

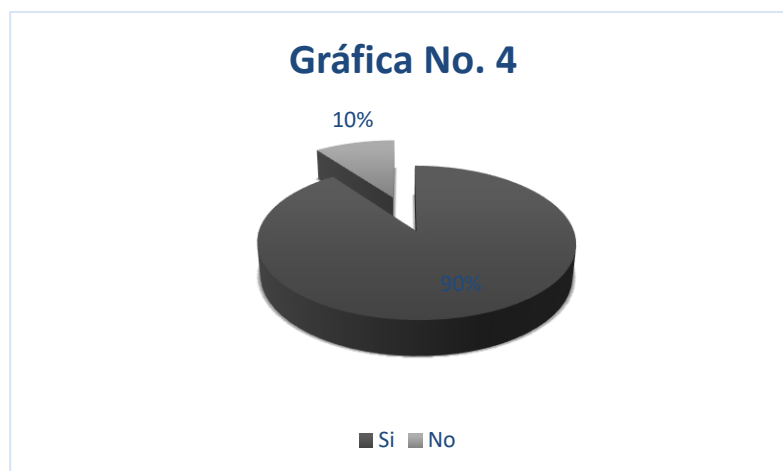
3. ¿Cuál es su profesión a nivel universitario?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se determina que los gerentes tienen un grado de nivel profesional ya que son personas preparadas y con una gran experiencia laboral esto permite que sean eficientes.

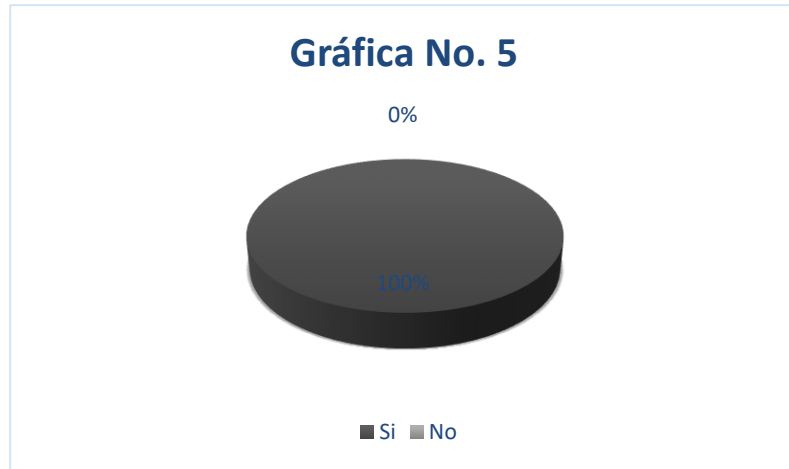
4. ¿Cuenta con un organigrama estructurado dentro de la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se logra identificar que las empresas encuestadas manifiestan que el 90% cuentan con un organigrama que le permite desglosar las funciones que tiene cada uno.

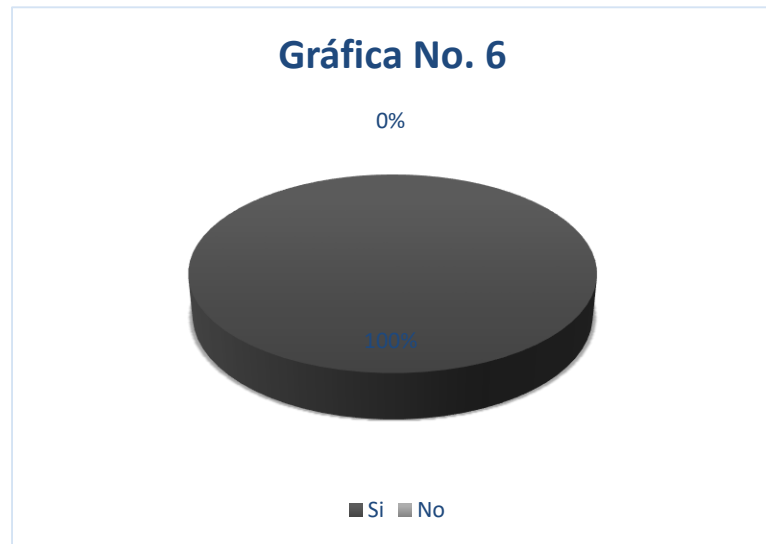
5. ¿Usted como gerente aplica el liderazgo en la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de los gerentes indican que, si aplican el liderazgo, esto determina que la empresa tiene un líder que delega funciones claras para que los subordinados cumplan sus funciones

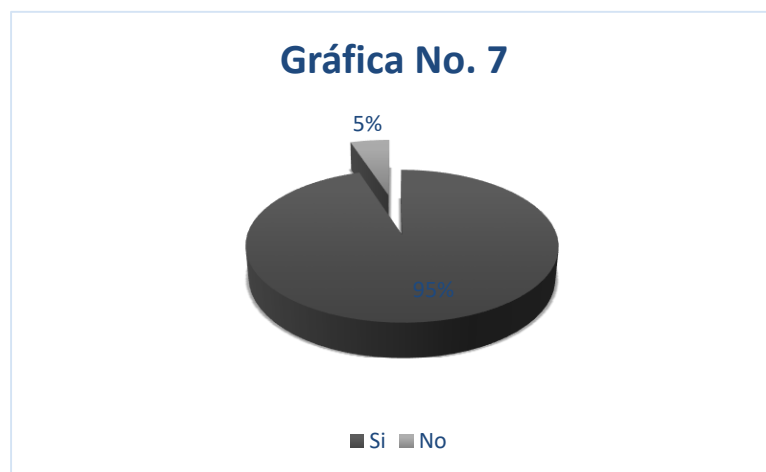
6. ¿Considera que si existe un buen liderazgo se obtendrán mejores resultados?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se determina que el 100% de los encuestados indican que en una empresa se lograrán alcanzar las metas establecidas si existe un liderazgo positivo.

7. ¿Existe una comunicación efectiva con su personal dentro de la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de los encuestados el 95% indican que, si existe una comunicación efectiva, ya que con ello se tiene una mejor comunicación de confianza entre el empleado y gerente esto ayuda a tener un buen clima laboral.

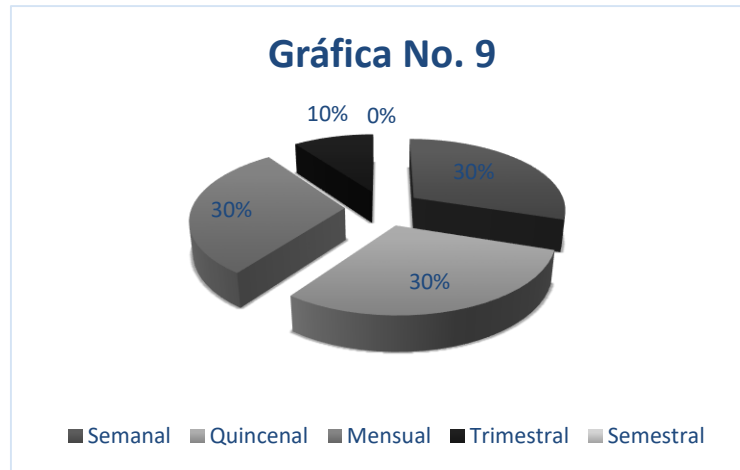
8. ¿Usted como líder guía a su personal al alcance de metas y objetivos?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se determina que los gerentes encuestados cumplen con sus funciones de guiar a sus empleados al logro de las metas establecidas con el apoyo de los empleados.

9. ¿A cada cuanto tiempo evalúa los resultados de las funciones asignadas a sus empleados?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se logra identificar que los gerentes evalúan a sus empleados en diferentes períodos, esto con el fin de corregir errores y con ello generar una mejor rentabilidad.

10. ¿Cómo describiría su relación laboral con el personal de la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de gerentes encuestados indican que en su mayoría existe una relación laboral excelente dentro de la empresa, esto determina que existe una confianza eficaz donde todos aportan ideas para el logro de objetivos.

11. ¿Conoce usted que es el liderazgo Transaccional?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de encuestados describen que si conocen este tipo de liderazgo y que es muy eficiente aplicarlo ya que se cumplen mejor las metas y objetivos de la empresa.

12. El liderazgo transaccional indica que tanto la empresa gane como también el colaborador, ¿considera usted que este tipo de liderazgo es muy aplicado en otras empresas para el logro de objetivos y metas?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Los gerentes indican que si es efectivo este tipo de liderazgo ya que ayuda a tener una mayor eficiencia en cumplir las metas y objetivos de la empresa ya que es así como se motiva a los empleados.

13. Cuándo existe algún conflicto dentro de la empresa ¿cómo lo soluciona?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Se identifica que los gerentes aplican sanciones en su mayoría a los empleados cuando existen problemas dentro de la empresa, pero esto se hace con el fin de concientizarlos que se debe cumplir con las funciones asignadas

14. ¿Qué tipos de incentivos da a los empleados al momento de cumplir su función eficientemente?



Se logra determinar del total de las empresas encuestadas en su mayoría indican que incentivan a sus empleados a través de remuneración económica extra, sabiendo que la necesidad de un trabajador es obtener pagos extras para gastos familiares entre otras más.

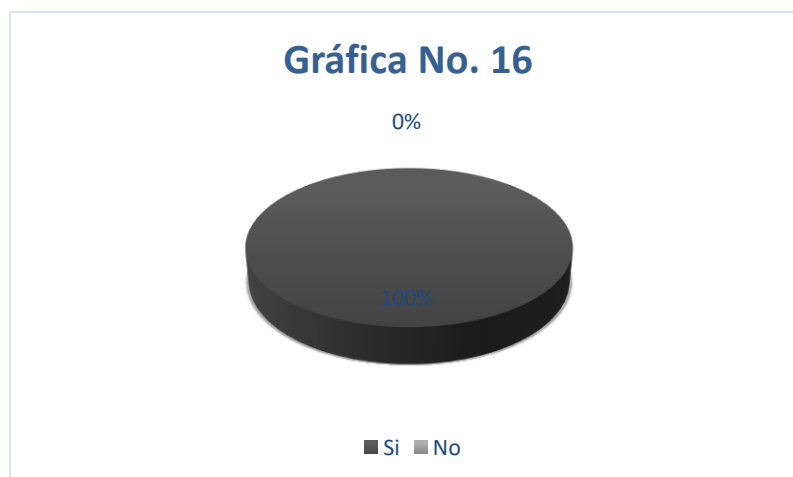
15. ¿Usted como gerente, cada cuanto tiempo realiza cambios o innova los procesos de producción y venta?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Sabiendo que la innovación es muy importante para tener nuevos clientes, los encuestados respondieron que lo aplican de acuerdo a su criterio unos mensuales otros quincenales, etc.

16. ¿Conoce que es motivación laboral?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de encuestados manifiestan que sí conocen que es la motivación laboral, ya que sí la aplican en la empresa el empleado será mejor eficiente en su función asignada. Esto hace que el empleado se sienta parte importante dentro de la empresa.



17. ¿Considera que la motivación es clave e importante para alcanzar metas y objetivos dentro de la empresa?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Los encuestados determinan que sí es fundamental la motivación en las empresas ya que el colaborador dará mejores resultados tanto para la empresa como la función que tiene a su cargo y con ello obtener una remuneración extra.

18. ¿Cómo mide el índice de productividad de sus colaboradores?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

Del total de encuestados indican que miden la productividad por medio de objetivos cumplidos esto quiere decir que los empleados si tienen una buena motivación laboral serán premiados con incentivos.

19. ¿Considera que la motivación que aplica a su personal es suficiente?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

El 70% de los gerentes indican que se tendría que evaluar los resultados de cada uno de los empleados para determinar si la motivación que se les da es suficiente o requiere de nuevas estrategias para que sean más eficientes en sus funciones.

20. Al aplicar la motivación en la empresa ¿considera usted que el empleado sea más eficiente en su función?



Fuente. Elaboración propia, febrero del 2019

El total de los gerentes determinan que al aplicar la motivación dentro de la empresa se tendrá mejores resultados esto con el fin cumplir metas y objetivos establecidos, ya que la motivación ayuda a que los empleados tengan mayor participación.

## Capítulo 3

### Discusión y conclusiones

#### 3.1 Extrapolación

El gerente de una institución, es la persona encargada de guiar a un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa, preferiblemente se escoge a quien posea un grado académico competitivo.

“Los gerentes son aquellas personas con cualidades y grados académicos competitivos para poder dirigir a una empresa y con ello lograr una rentabilidad esperada” (Juan José Sanguinetti, 2005, pag.15).

La pregunta 1, 2 y 3 indican que si el gerente cuenta con un grado universitario tendrá mayor ventaja con las demás empresas o competencias ya que aplicará nuevas estrategias con el fin de ser una empresa competitiva.

“Los organigramas son una representación gráfica de la estructura de la organización que aporta de manera esquemática información referente a la posición de las áreas que integran la empresa” (Pavía, S. I, 2012, Pág. 31)

Las empresas que cuentan con un organigrama son aquellas que han dividido las funciones asignadas a todo el personal desde el grado más alto hasta el más bajo, esto quiere decir que se les designa sus actividades para que la cumplan con mayor eficacia esto con el fin de ser una empresa competitiva. Este se refiere a la pregunta No. 4

“El liderazgo consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa” (Rodríguez, E. M, 2012, Liderazgo Pág. 12)

De acuerdo a las preguntas 5, 6 y 8, el líder es aquella persona que posee cualidades y destrezas que aplica sobre un determinado grupo para con ello alcanzar metas y objetivos, sabiendo que el

liderazgo es muy importante ya que de ello dependerá la competitividad de una empresa, sobre todo el líder debe guiar a sus colaboradores para el desarrollo y rentabilidad.

“La comunicación, que es el proceso mediante el cual se intercambia todo tipo de información, datos, ideas, sentimientos, etc., es vital para el desarrollo y supervivencia de la empresa” (Pavía, S. I, 2012, Pág. 10)

La organización debe tener un buen clima laboral y con ello alcanzar metas es por ello que es muy importante la comunicación eficiente y la relación laboral excelente y con lo cual generar un lazo de confianza entre el empleado y el líder para aportar nuevas ideas o conocimientos. Se refiere a la pregunta 7 y 10.

“La productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para lograr determinados niveles de producción” (Lefcovich, M. L, 2009, Productividad. Pág. 6)

Enlazando la pregunta 9, 15 y 18 sobre productividad, en una organización es importante determinar si se está cumpliendo con la producción de los productos de la empresa, estableciendo tiempos y procesos para obtener un producto final, satisfaciendo necesidades de los clientes. Siempre tener un control de calidad y dar un valor agregado.

“El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de objetivos” (Nader, M., & Castro, S. A, 2009, Pág. 6)

Existen varios estilos de liderazgo pero es el líder quien determina cual utilizar y con ello cumplir metas y objetivos, el liderazgo transaccional es aplicado en varias empresas ya que es muy eficiente donde se le propone al colaborador recibir un incentivo si llega a cumplir la meta, esto motiva al colaborador a desempeñarse y cumplir su función eficientemente, se determinó que la mayoría de las empresas motivan a su personal a través de remuneración económica extra, que en su mayoría el empleado utiliza para sufragar gastos y necesidades familiares.

El seguidor comprende y está de acuerdo con el sistema de recompensas en la organización. Los seguidores comprenden y comparten el sistema de poder en la organización. (Rodríguez E, 2010, Pág. 140)

Se considera de la pregunta 11 hasta la 14 que, el liderazgo transaccional para muchos gerentes es muy efectivo aplicarlo ya que tanto la empresa como el empleado ganan y esto genera mayor productividad y rentabilidad para la empresa ya que es así como logran alcanzar sus metas y objetivos por medio de incentivos.

De lo contrario incurrir en sanciones o llamadas de atención cuando no se cumplan, pero sabiendo que si el empleado dará lo máximo obtendrá los beneficios establecidos.

“Capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma” (Suárez, Z. J., León, P. N., & Velásquez, E. V, 2004, Motivación. Pág. 5

Hoy en día la motivación juega un papel muy importante dentro de las empresas ya que es una estrategia que utilizan para que los empleados den el máximo en su función asignada esto con el fin de alcanzar metas y objetivos, lo cual cumple el líder transmitiendo un ambiente agradable siendo motivador en todo momento y haciendo que el empleado se sienta parte importante para la empresa, siempre evaluando si no se está cumpliendo con la motivación suficiente de lo contrario continuar con una motivación positiva.

### 3.2 Hallazgos y análisis general

Se logró percibir la importancia que tiene el liderazgo en las empresas ya que todos los encuestados aplican el liderazgo, ya que de ello se obtienen mejores resultados para las empresas textiles, se evidenció que el liderazgo transaccional es el aplicado, es por ello que así motivan a sus empleados con premiaciones o incentivos si cumplen con las metas establecidas en su área de trabajo.

Es por ello que si existe una motivación positiva el empleado dará todo su esfuerzo para poder recibir la premiación, claro esto beneficia a la empresa ya que llegará a cumplir su meta y esto le será de gran rentabilidad.

### 3.3 Conclusiones

1. Se logró determinar que el liderazgo transaccional es una estrategia motivacional para mejorar la producción y las ventas en zona 1 y 2 de San Francisco El Alto, Totonicapán, porque de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede demostrar que los colaboradores cumplen su función eficientemente, sabiendo que tendrán un buen trabajo en equipo, clima laboral adecuado, motivación y que los colaboradores reciben un incentivo o reconocimiento personal al cumplir las metas de la empresa, esto favorece tanto a la empresa como al colaborar ya que se obtendrá mejor productividad, rentabilidad y competitividad en el mercado textil.
2. Se Identificó que la aplicación del liderazgo transaccional para el logro de objetivos y metas en las empresas textiles son fundamentales ya que es así como los colaboradores cumplen sus funciones correctamente el líder o gerente de la empresa debe entablar una comunicación fluida y efectiva. Es importante evaluar o medir las funciones a través del alcance de los objetivos de los colaboradores ya que, si no se logra lo esperado, hay que corregirlo o utilizar estrategias cambiando o innovando los procesos para con ello ser competitivos dentro del mercado textil.
3. Para concluir se determina que la motivación es importante en una empresa ya que, si se motiva al colaborador se obtendrán mejores resultados en su cargo, se sentirá parte importante con su función asignada sabiendo que si no cuenta con una motivación no cumplirán las metas establecidas, es por ello que la motivación debe ser clave y de cómo aplicarlo dentro de la empresa para que se tengan buenos resultados en la producción y venta en las textileras, por lo tanto el liderazgo transaccional es aplicado por las empresas textiles ya que se cumplen metas y el colaborador trabaja eficientemente.

## Capítulo 4

### Referencias

#### 4.1 Bibliográficas

1. Heim y Chapman (1998) *Como ser un Líder*. México Iberoamerican
2. Kotter, Jhon (1990) *El Factor Liderazgo* Madrid Díaz de Santos
3. Mc. Farland, J y otros (1997). *Liderazgo en Acción: Liderazgo para el siglo XXI*. Mc Graw Hill

#### 4.2 Digitales

1. González, V. J. L. (1993). *Comportamiento humano: el recurso básico de las organizaciones empresariales*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
2. Suárez, Z. J., León, P. N., & Velásquez, E. V. (2004). *Medición de la motivación y la satisfacción laboral en la web de fundición de la empresa “comandante Gustavo machín hoed de beche”*. *folletos gerenciales*, 13(3): 32-37, 2009. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
3. Contreras, T. F. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo, implicaciones para la organización actual*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
4. Lefcovich, M. L. (2009). *Productividad en la organización*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

## **Capitulo 5**

### **Anexos**



## Modelo de la encuesta

### Encuesta.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas el cual debe responder a su criterio sobre el liderazgo transaccional como estrategia motivacional para el logro de objetivos, dicha información se utilizará para fines académicos. Por lo que solicita su colaboración para llenar las interrogantes.

1. ¿Qué cargo ocupa dentro de la empresa?

\_\_\_\_\_

2. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo que desempeña?

1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ 4 \_\_\_\_ años o mas \_\_\_\_

3. ¿Cuál es su profesión a nivel universitario?

\_\_\_\_\_

4. ¿Cuenta con un organigrama estructurado dentro de la empresa?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

5. ¿Usted como gerente aplica el liderazgo en la empresa?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

6. ¿Considera usted que si existe un buen liderazgo se obtendrán mejores resultados?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

7. ¿Existe una comunicación efectiva con sus empleados dentro de la empresa?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

8. ¿Usted como líder guía a su personal al alcance de metas y objetivos de la empresa?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

9. ¿A cada cuanto tiempo evalúa los resultados de las funciones asignadas a sus empleados?

Semanal \_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_ Trimestral \_\_\_\_

Semestral \_\_\_\_

10. ¿Cómo describiría su relación laboral con el personal de la empresa?

Excelente\_\_\_\_\_ Buena\_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo\_\_\_\_\_

11. Conoce usted que es el liderazgo Transaccional?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

12. El liderazgo transaccional nos indica que tanto la empresa gane como también el colaborador, ¿considera usted que este tipo de liderazgo es muy aplicado en otras empresas para el logro de objetivos y metas? Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

13. Cuándo existe algún conflicto dentro de la empresa ¿cómo lo soluciona?

Sanciones\_\_\_\_ llamadas de atención\_\_\_\_\_ u otro\_\_\_\_\_

14. ¿Qué tipos de incentivos da a los empleados al momento de cumplir su función eficientemente?

Remuneración económica extra \_\_\_\_\_

Descansos\_\_\_\_\_

Ascensos\_\_\_\_\_

Premiación con objetos\_\_\_\_\_

Viajes \_\_\_\_\_

15. ¿Usted como gerente a cada cuanto tiempo realiza cambios o innova los procesos de producción y venta?

Semanal\_\_\_\_\_

Quincenal\_\_\_\_\_

Mensual\_\_\_\_\_

Trimestral\_\_\_\_\_

Otro\_\_\_\_\_

16. ¿Conoce que es motivación laboral?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

17. ¿Considera que la motivación es clave e importante para alcanzar metas y objetivos dentro de la empresa?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

18. ¿Cómo mide el índice de productividad de sus colaboradores?

Por medio de objetivos cumplidos\_\_\_\_\_

Capacidad de trabajo \_\_\_\_\_

Eficiencia en sus procesos \_\_\_\_\_

19. ¿Considera que la motivación que aplica a su personal es suficiente?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ Evaluar con relación a resultados\_\_\_\_\_

20. Al aplicar la motivación en la empresa ¿considera usted que el empleado sea más eficiente en su función?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_