



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo carismático en la rentabilidad de la empresa
Telcomnet Perú SAC, San Martín de Porres 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Rodríguez Vilca, Dayana Judith (ORCID: 0000-0002-3698-6452)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenazas, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional,
a mis hijos por ser mi mayor motivación y
a mi esposo y hermanas por ayudarme,
motivarme y acompañarme a conseguir
lo propuesto.

AGRADECIMIENTO

A Dios por acompañarme en este camino
que se me hizo un poco largo.

A mis docentes por los conocimientos
brindados.

A mis padres Julio y Asela, mis hermanas
Betty, Julissa y Milagros por motivarme
constantemente a ser una persona
de bien.

A mi esposo Anthony y mis hijos, por
estar a mi lado y apoyarme constantemente
en mi crecimiento.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Análisis descriptivo	18
4.2. Análisis inferencial	24
4.3. Dispersión de puntos	29
V. DISCUSIÓN	33
5.1. Objetivo general	33
5.2. Objetivo específico	35
5.3. Hipótesis	37
5.4. Estadística descriptiva	38
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: DECLARATORIA DE SUTENTICIDAD DEL AUTOR	
Anexo 2: DECLARATORIA DE SUTENTICIDAD DEL ASESOR	
Anexo 3: Matriz de operacionalizacion de variable	
Anexo 4: CUESTIONARIO	
Anexo 5: Matriz de Validación Y Confiabilidad del instrumento	
Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento	
Anexo 7: Turnitin	

Índice de tablas

TABLA 1: Variable liderazgo carismático	17
TABLA 2: Dimensión jerarquía	18
TABLA 3: Dimensión comportamiento	20
TABLA 4: Dimensión habilidad.....	21
TABLA 5: Variable rentabilidad	22
TABLA 6: Dimensión utilidad.....	23
TABLA 7: Prueba de normalidad.....	24
TABLA 8: Tabla de correlación.....	24
TABLA 9: Hipótesis general	25
TABLA 10: Tabla de correlación jerarquía	26
TABLA 11: Tabla de correlación comportamiento	27
TABLA 12: Tabla de correlación habilidad	28

Índice de gráficos y figuras

FIGURA 1: Liderazgo carismático	18
FIGURA 2: Jerarquía.....	19
FIGURA 3: Comportamiento	20
FIGURA 4: Habilidad	21
FIGURA 5: Rentabilidad.....	22
FIGURA 6: Utilidad.....	23
FIGURA 7: Hipótesis general	29
FIGURA 8: Hipótesis específica 1	30
FIGURA 9: Hipótesis específica 2	31
FIGURA 10: Hipótesis específica 3	32

RESUMEN

La investigación titulada “Liderazgo carismático en la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC del distrito de San Martín de Porres, 2020”, tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo carismático en la rentabilidad. Con dicho propósito, se usó la metodología siguiente: tipo aplicada, nivel explicativo causal, diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo se realizó con una población conformada por 30 colaboradores y los datos se recolectaron al total de la población mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 17 ítems, el mismo que tuvo una validez por juicio de expertos y una alta fiabilidad. Los datos obtenidos fueron procesados y tabulados en el programa estadístico SPSS, logrando como resultado el índice de correlación de Rho de Spearman 0.575 el mismo que es considerado como positivo considerable y una sig. 0.000, de acuerdo a los resultados antes mencionados se llegó a la conclusión de que el Liderazgo Carismático tiene influencia considerable en la rentabilidad con lo que se logra el objetivo general de la investigación.

Palabras Clave: Liderazgo, carismático, rentabilidad, Influencia.

ABSTRACT

Research entitled "Charismatic leadership in the profitability of the company Telcomnet Perú SAC in the district of San Martín de Porres, 2020", had the general objective of determining the influence of charismatic leadership on profitability. For this purpose, the following methodology was used: applied type, causal explanatory level, non-experimental cross-sectional design and quantitative approach was carried out with a population made up of 30 collaborators and the data was collected from the total population using the survey using the questionnaire as an instrument, made up of 17 items, which was valid by expert judgment and highly reliable. The data obtained was processed and tabulated in the SPSS statistical program, obtaining as a result the Spearman's Rho correlation index 0.575, which is considered a considerable positive and a sig. 0.000, according to the aforementioned results, it was concluded that Charismatic Leadership has a considerable influence on profitability, thereby achieving the general objective of the research.

Keywords: Leadership, charismatic, profitability, influence

I. INTRODUCCIÓN

Como podemos ver actualmente las empresas viven en constantes cambios para tener mayor producción y ser más competitivas, como bien sabemos las organizaciones están conformadas por colaboradores las mismas que deberían ayudar al desarrollo, sin embargo, carecemos de líderes natos que ayuden al progreso de la empresa, de los buenos líderes carismáticos que tomen la iniciativa, el empeño y den el ejemplo.

Ser líder es nato en toda persona, pero muchas veces no desarrollamos esa habilidad por diferentes factores o se ven obstruidas por las mismas condiciones de la empresa, o por las malas experiencias, así como también por los “malos jefes” que limita a los colaboradores a realizar un buen desempeño del trabajo en general, quedando en la zona de confort y llegando al no desarrollo de todo su potencial en beneficio del mismo. Así mismo los líderes influyen en los colaboradores para alcanzar los objetivos, tanto personales como laborales generando personas capaces de asumir retos y dificultades que se llevan a diario en las organizaciones logrando no solo la mejora de las empresas sino de los mismos colaboradores. Se define el liderazgo como cualidades que tenemos para poder dirigir e influir en las personas, los líderes deben ser responsables, comunicativos teniendo visión con los miembros de su equipo de trabajo Según Lussier, & Achua (2011) nos indica que: “se considera a los líderes carismáticos con una personalidad más positiva que los no carismáticos (...) que por lo general poseen positivismo y lo transmiten con facilidad. Cuando esto acontece, un ambiente positivo se siente en la empresa lo que transmite energía positiva” (p. 339)

En el ambiente regional, el desarrollo laboral de los colaboradores forma una parte elemental para lograr efectividad y ser una empresa exitosa, por tal motivo en las entidades regionales hay un interés constante, así como por optimizar los métodos de trabajo. En tiempos actuales los percances de mayor importancia que presentan los trabajadores son, como distinguir un buen clima organizacional sintiéndose a gusto en las labores que realiza. En esta investigación deseo expresar el concepto del líder tipo carismático, deseo captar el sentir del personal

al tener un líder y si es que la actitud de este logra en ellos la motivación y ganas de superación así como el deseo de ser profesionales exitosos, y que sus proyectos vayan en ascenso tanto como que su relación con personas emprendedoras sea aún mayor para que puedan lograr los objetivos planificados acatando la importancia de las decisiones que toma el líder, esto no solo implica cambio sino las consecuencias positivas y negativas que puede traer en la empresa que se labora.

Según lo mencionado anteriormente se plantea lo siguiente:

Problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo carismático con la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERU SAC, en el distrito de San Martín de Porres, 2020? Específicos: ¿Cómo influye la jerarquía en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC? ¿Cómo influye el comportamiento en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC? 3. ¿Cómo influye la habilidad de los colaboradores en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC?

La investigación nos permite brindar un aporte a las organizaciones a fin de poder potenciar y mejorar el entorno laboral y la guía de los mismos a través de los líderes, a su vez genera repercusión a nivel empresarial, debiendo existir en todas las empresas líderes de calidad para así lograr el éxito en común.

Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo carismático en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC del distrito de San Martín de Porres en el año 2020. Específicos: 1. Determinar la influencia de la jerarquía en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. 2. Determinar la influencia del comportamiento en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. 3. Determinar la influencia de la habilidad de los trabajadores en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC.

Hipótesis General: El liderazgo carismático influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC del distrito de San Martín de Porres en el año 2020. Específicos: 1. La jerarquía influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. 2. El comportamiento influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. 3. La habilidad de los trabajadores influye significativamente en la

rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos relacionados a la variable liderazgo carismático son: Gestión (2018) refirió que los buenos líderes fueron profesionales apostando por el constante crecimiento personal y profesional, afinando sus conocimientos, formándose, alguien proactivo y sobre todo que sea una persona adaptable a los cambios y capaz de realizar trabajo en equipo sin ningún problema. Pérez, (2015) concluyo que los individuos con potestad, no por jerarquía sino por dones de gracia se les conoce como líderes carismáticos y son tratados como poseedores de poderes excepcionales. Regla, Sánchez, Pérez & Gómez (2014) concluyeron que todo líder requiere ser muy comunicativo, tener relaciones interpersonales es muy importante para que su trabajo con el equipo de buenos resultados logrando un resultado óptimo en la organización. Los líderes influyen en las prácticas de las personas y al mismo tiempo adquieren una responsabilidad propia.

Villa (2013) enfatizo que los tipos de liderazgo influyen en el desarrollo de la organización de acuerdo a la tarea que realiza dentro de la organización. El término “estilo de liderazgo” hace mención al modo personal de actuar de cada líder. Este se basa en la personalidad propia de cada individuo, valores, principios, es una forma distinta que define el comportamiento que cada persona. Rosero & Gonzales (2017) concluyeron que según las diferentes perspectivas, las empresas necesitan de líderes que las lleven a la realización de los objetivos planteados, personas comprometidas que estén a la vanguardia de los procesos de cambio que exige la competencia del mercado; requieren agilizar un cambio asertivo de sus organizaciones. De esta manera, los líderes desarrollan una función principal porque el liderazgo consolida, más que otra variable, la capacidad de la organización para crear riqueza económica, social y ambiental, factor primordial que separa a las sociedades prósperas de las que no lo son.

Rivas (2015) indico que el liderazgo carismático no implica necesariamente subordinación institucional de los seguidores con respecto al líder; se trata de una relación de confianza mutua. GANGA & Navarrete (2014) determinaron que un

líder carismático tiende a enfatizar en la necesidad de un cambio radical que se lograr solo si los seguidores confían por completo en la experiencia y capacidad de su líder. Decarli (2015) indico que los participantes obedecen a un líder, carismáticamente capaz, ya que despierta en ellos confianza en sí mismos en factores tales como la revelación, la heroicidad o la ejemplaridad.

Cortez, Hernández, Marchena, Marqueti & Nava (2013) concluyeron que el empleo de valores, actitudes y aptitudes en el liderazgo, permite desarrollar estrategias, flexibilidad, receptividad, confianza, visión y comunicación. El liderazgo se crea en la práctica como consecuencia de una base de conocimientos y métodos para enfrentar el quehacer profesional, en todas las estructuras (servicios, personal y usuarios externos) y en las distintas etapas del proceso gerencial en el área determinada. Ganda & Navarrete (2013) concluyeron que el liderazgo es presentado como un fenómeno complicado que puede ser afrontado desde diferentes puntos de vista. Se enfatiza como tema principal las características de cada líder, en los aportes e incidencia del contexto en el proceso de influencia líder-seguidor

Ganga & Navarrete (2014) Llegaron a la conclusión que el liderazgo carismático coloca su foco en el líder auténtico, el cual se ve como una figura espiritual; los puntos de vista se complementan. Santana, da Costa, Souza & Marques (2019) indicaron que según las características de liderazgo carismático, se verificó la buena comunicación, permitiendo que el equipo se encamine a los objetivos. Van Hemmen (2013) concluyo que el carisma se define ampliamente como una combinación del talento para prever oportunidades de mercado y la capacidad de motivar a otras personas en la materialización de estas oportunidades. Las organizaciones empresariales también proporcionan el contexto para desarrollar habilidades y conocimientos, lo cual es particularmente valioso para los empresarios potenciales que identifican oportunidades de negocios incluso se recomienda promover el liderazgo carismático ya que desempeñan un rol fundamental en el desarrollo de incubadoras empresariales.

Saavedra ,Reyes, Alfaro,& Jara, (2019) Concluyeron que en las organizaciones debe existir estimulación por el cumplimiento de metas, una estrategia que traza el líder para lograr un estímulo en el trabajador, es mediante bonos o reconocimientos, en la actualidad se constituye en un elemento eficaz para lograr que la empresa y/o institución funcione de manera adecuada y con eficiencia. El liderazgo lleva a producir cambios reales mediante la motivación, estimulación intelectual y la consideración individual. Asimismo, los líderes intervienen en la percepción de los empleados, respecto a los posibles ideales y en alterar las condiciones centrales de trabajo.

Los artículos científicos relacionados a la variable rentabilidad son: Arguelles (2017) concluyo que el concepto clásico tiene vinculo a la “renta”, reconociendo en su totalidad la cantidad y su enfoque asociado únicamente a los aspectos finanzas contabilidad y patrimonio del entorno comercial, un concepto próximo es “el aumento en el patrimonio adquirido en un determinado tiempo manteniendo el patrimonio inicial. Sánchez (2014), concluyo que el objetivo de la rentabilidad económica es medir la eficacia de sus proyectos, cotejando el ítem de beneficio como variable de patrimonio. Gonzales, Correa & Acosta (2014) establecieron que lo primordial de la rentabilidad como elemento principal para que la empresa se mantenga a los largo tiempo, teniendo como propósito determinar y evaluar, los factores económico-financieros que condicionan la rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas, con el ánimo de identificar las actuaciones que garanticen su permanencia.

Altuve (2014) demostró que los activos circulantes o corrientes, generan rentabilidad, lo cual se asocia al adecuado uso de los recursos, en coordinación con la política que la empresa establece. Si el aspecto económico cubre las necesidades a corto plazo de acuerdo a lo planeado se concluye que cumple su función la cual es generar rentabilidad, la que contrastamos con el costo de oportunidad o capital del pasivo circulante que este cubriendo.

Cano, Olivera, Balderrabano & Pérez (2013) Establecieron el grado de importancia de la rentabilidad como elemento primordial para la competitividad de la organización a mediano y largo plazo, es preciso incitar al análisis de la

rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas, para respaldar una buena toma de decisiones que asegure su duración. La rentabilidad, como expresión de aptitud o capacidad de la empresa para generar ganancias o resultados con los capitales o medios invertidos, es el indicador financiero más usual a la hora de medir el nivel de acierto o fracaso en la gestión empresarial. Una adecuada rentabilidad permite retribuir, según mercado y riesgo, a los accionistas así como atender al crecimiento interno necesario para mantener, consolidar y perfeccionar ese enfoque competitivo de la organización.

Del mismo modo, la rentabilidad forma una característica importante, aunque no suficiente para el crecimiento empresarial, ya que quien no consiga una rentabilidad como mínimo equivalente a la de sus competidores, no logrará surgir ni crecer como tal. Puente & Andrade (2016) concluyeron que la rentabilidad empresarial es directamente proporcional a la variación de la cartera de productos de una empresa. Esto dirige el modelo lineal de diversificación versus rentabilidad, es decir; mientras una empresa tenga variación de sus productos tiene mayor posibilidad de incremento de su rentabilidad.

Baños, García & Martínez (2013) concretaron que en etapas de crisis financiera las empresas con políticas de financiación más moderadas obtienen mayor rentabilidad financiera. Por el contrario, las empresas con estrategias más agresivas, dependen mayormente de la deuda a corto plazo, su rentabilidad es más baja.

Ortiz, Felipe & Arias Castillo (2013) Concluyeron que un óptimo manejo de los inventarios disminuye, la cantidad de capital inmovilizado y, por ende, la magnitud del capital circulante; así como, aumenta el beneficio que obtiene la organización al reducir los costos relacionados a los sistemas de inventario. Ambos aspectos llevan a un incremento de la rentabilidad económica de la organización, lo que refleja un incremento de eficiencia. Así mismo fundamentar la relación significativa y positiva entre el estado de la logística y la rentabilidad económica de las empresas evaluadas.

Werner, Risko, Burkholder, Munge, Wallis & Reynolds (2020) concluyeron que existen grandes lagunas en la evidencia que rodea la relación costo-efectividad de las intervenciones de atención de emergencia en entornos de ingresos bajos y medios. Suhaily (2019) indicó que la rentabilidad de un banco depende principalmente de su desempeño financiero como la capacidad de aprovechar las decisiones y estrategias operativas y de inversión para lograr la constancia financiera de una empresa. Villada, López-Lezama & Muñoz (2018) indicaron que en este artículo se analiza la correspondencia entre rentabilidad y riesgo asociada a las inversiones en el manejo de las finanzas personales. Aguirre (2016) indicó que los resultados proporcionan evidencia empírica que hay relación significativa entre los componentes relacionados con el capital de trabajo y la rentabilidad corporativa en el sector

Cuesta & Newland (2016) concluyeron que la evolución del patrimonio y las ganancias, se relaciona con las condiciones comerciales y macroeconómicas. Estos indicadores reflejan el desempeño de las empresas y los resultados de diferentes estrategias comerciales. Usando como fuentes informes y balances se discute la relación entre diversificación y ganancias. Peña, Rodríguez & Ibáñez (2014) concluyeron que la reducción en el riesgo tuvo un efecto directo en la rentabilidad de los bonos emitidos. Además, no se encuentra evidencia de que los problemas hayan llevado a la transmisión del riesgo. Por el contrario, las agencias de crédito en general han retenido los primeros tramos de pérdidas, contribuyendo a mantener los niveles de rentabilidad

Las tesis internacionales relacionados a la variable liderazgo carismático son: Robleto (2017) concluye que los análisis de similitud y regresión lineal simple ratifican el comportamiento transformacional, más que los transaccionales, aumenta el ejercicio de los funcionarios y el uso de conductas pasivo-evasivos disminuyen. Los resultados demuestran que en dicha investigación el líder transformacional incremento el resultado que tiene el transaccional hasta un 35%, sobre ítems de desempeño. Asimismo, los niveles jerárquicos que con menor frecuencia utilizan comportamientos transformacionales se pueden usar para el logro de objetivos.

Peralta Duarte, Martha (2015) comprobó que se ejercen distintos tipos de liderazgo como emprendedor, liderazgo complaciente. Referente a los resultados se dedujo que las funciones de los subdirectores están siendo referidas a otros colaboradores por motivos fuera de la investigación. Por tal motivo, los directivos debieron aplicar estrategias relacionadas a la estimulación a todo el personal, ya que había grupo pequeño de docentes que se siente excluidos del grupo, incrementar el ejercicio de comunicarnos ascendente donde los docentes puedan comunicarse con los directivos para una buena toma de decisiones, tomando en cuenta el punto de vista de los consumidores en las reuniones periódicas coordinadas para involucrar en forma positiva a los padres de familia. Concluyendo que si existe relación entre el liderazgo y la práctica docente en las instituciones.

Las tesis internacionales relacionados a la variable rentabilidad son: Carpio & Diaz, (2016) demostró que para mejorar la rentabilidad es importante implementar distintas estrategias concluyendo de que a mayor ahorro en los materiales obtendremos una mayor rentabilidad ojo esto sin adquirir productos de mala calidad simplemente sustituyéndolo con otros productos o materiales de buena calidad. Peláez (2020) demostró que existe una correlación moderada entre los costos de producción y la rentabilidad en los productores, y al ser la correlación negativa, significa que, a menores costos de producción mayor utilidad en los productores de pitahaya o viceversa. Del mismo modo en el levantamiento de los costos y rentabilidad se obtuvo que los productores con más de 4 hectáreas en delante de producción obtuvieron menores costos y mayor rentabilidad mientras que los productores con producción entre 0.5 a 3 hectáreas obtienen costos más altos, por lo tanto, una menor utilidad.

Las tesis nacionales relacionados a la variable liderazgo carismático son: Cordero. (2018) anuncio que el liderazgo carismático eleva la autoestima en los colaboradores, agiliza el proceso de las tareas dentro del trabajo, hay más apertura para el trabajo, fomenta una buena relación en los miembros y consolida el compromiso de los colaboradores con la empresa y sus objetivos. El compromiso de los trabajadores se afianza al comprobar la buena actitud del

líder hacia los demás, la cual se percibe al trabajo como una responsabilidad y no como una obligación, motivada por el jefe a cargo, así como la confianza y respeto que se da a los colaboradores, la cual ofrece libertad para desarrollarse y relacionarse con naturaleza dando a conocer las dificultades, fortalezas y el sentir de miembros del equipo. El líder carismático eleva la autoestima de los colaboradores y genera el desarrollo de la confianza en ellos mismos, lo que inicia con la demostración de sus capacidades, consiguiendo aumentar el desarrollo y por consecuente su productividad, facilitando la aplicación de las tareas en el trabajo, beneficiando la confianza de los miembros hacia la organización y sus objetivos. El lazo entre colaboradores y gerentes se vuelve más angosto, lo que conlleva una mayor identificación con la organización.

Las tesis nacionales relacionadas a la variable rentabilidad son: Michue (2015) Los resultados que obtuvieron son mayor fuerza de ventas, aumento de la rentabilidad, consolidación organizacional y la satisfacción de los Colaboradores proyectado en un buen clima laboral, la investigación muestra los resultados, que concluyo que el impacto que causa la gestión y desarrollo de personas en la organización es positivo, así mismo permite establecer normas precisas que ayudaron a incrementar la utilidad y fijar un buen clima organizacional, se considera un impacto positivo que ayuda a mejorar el rumbo empresarial de la organización, hechos que le permiten el desempeño de las normas y direccionales, del mismo modo poniendo en práctica la cultura organizacional.

Las teorías científicas relacionados a la variable liderazgo carismático son: Según Robert, Lussier & Christopher (2010) nos dice que: “Los líderes carismáticos y los transformacionales, normalmente, tienen un elevado sentido de quienes son que la común de personas. Tienen una imagen más precisa de su significado personal o propósito en la vida y buscan siempre renovarlo por medio de un liderazgo eficaz (p.335).

Según Robbins (2008). El líder es aquel que tiene la capacidad de restar el conflicto interno y motivar las relaciones interpersonales entre los colaboradores ocasionando una mejora en el cumplimiento de su misión y metas por medio de la motivación personal (p.280).

Cualidades de un Líder Carismático

Robert, Lussier & Christopher se enfoca en:

Visión: La visión de los líderes es trascendental y se vuelve el clamor concentrado de un movimiento o causa, orientados al futuro.

Buenas habilidades de comunicación: comunican sus puntos de vista y metas en formas claras y seductoras, para que todos puedan asimilar e identificarse con la misión.

Capacidad para infundir confianza: los líderes brindan seguridad al mostrar compromiso con las necesidades de los seguidores

Capacidad para brindar empowerment a los demás: Los líderes carismáticos permiten a sus seguidores construir su efectividad personal lo que genera una mayor confianza en sí mismo.

Por otro lado, para Litwin y Stringe (2010) nos otorga una definición más específica, “El clima organizacional son apreciaciones que cada persona tiene de la empresa donde labora, y el concepto que se formó de ella en términos de autonomía, estructura, incentivos, consideración, cordialidad y apoyo”. (p.27)

Las teorías científicas relacionados a la variable rentabilidad son: Según Parada (1988) nos indica que la rentabilidad es un factor que permite medir el beneficio generado por la inversión; es la utilidad operativa que rinde cada unidad de activo operacional (p. 23)

Táctica de análisis y rentabilidad de la inversión

Rojas (2003) plantea que la rentabilidad depende de su rotación y del margen de utilidad que se logre tener en un determinado periodo, por lo tanto, ampliando el margen de utilidad es posible mejorar el rendimiento del activo de la empresa. Para lograr esto se presenta cuatro alternativas que tendrán consecuencia directa sobre la rentabilidad de la organización:

a) elevación del precio de ventas: incremento del precio, al tiempo que no varían los costos, incrementando la utilidad y/o rotación del activo. Así mismo se recomienda estudiar la estabilidad y capacidad de respuesta de la demanda.

b) Reajuste de los costos: se adoptan lineamientos de

reducción de costos al realizar las compras, ya sea para producción, ventas y administración. c) Incremento del volumen de ventas: de acuerdo a sus necesidades y objetivos cada empresa puede aumentar las ventas teniendo el precio fijo y los costos, para eso muchas empresas deben mejorar la calidad del producto d) Reducción de la inversión: se puede aplicar una estrategia de racionalización de inversiones a corto y largo plazo (p.77)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo aplicada la que sustenta Baena (2017) teniendo como objetivo el estudio de una dificultad destinado a la acción, contribuyendo con nuevos actos (...) y se concentra en concretar y llevar a la práctica las teorías generales (p. 18)

Si la dificultad surge directamente de la práctica y genera resultados que pueden aplicarse, entonces se considera aplicada, la aplicación no necesariamente debe ser directa en la producción o servicio, pero sus resultados se consideran de utilidad para uso práctico.

- **Diseño: No experimental de corte transversal**

Díaz (2010) Estos diseños son especialistas en recolectar la información necesaria en un determinado momento. Su intención es detallar las variables, estudiar su incidencia y las posibles interrelaciones que existen entre variables de interés. (p. 122)

- **Enfoque de la investigación: Cuantitativa**

Bernal (2010) “Se cimienta en el cotejo de las propiedades de los fenómenos sociales, lo que deriva de un marco teórico adecuado al problema estudiado, diversas premisas expresan relación entre variables estudiadas de forma razonada. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados”. (p. 60)

- **Nivel: Explicativo Causal**

Según la investigación que se realizó es de tipo Explicativo- Causal, ya que mide la influencia que hay entre la variable independiente: Liderazgo carismático y la variable dependiente: Rentabilidad.

Explicativo: Díaz (2010) está direccionado a responder sobre las causas de los eventos físicos y sociales, su prioridad es localizar la razón del fenómeno y en qué circunstancias se manifiesta, o a que se debe que las variables están relacionadas (p.182).

- **Método: Hipotético Deductivo**

Bernal (2010) nos dice: “es un proceso a seguir que inicia de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, concluyendo las soluciones que deben cotejarse con la realidad”. (p. 60)

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1 Variable Independiente: Liderazgo

- **Definición conceptual**

Marín (2012) definirá el liderazgo "... la autoridad que ejerce una persona sobre el comportamiento de otra, en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidades orientadas a convencer a otros para ejecutar, las actividades determinadas con entusiasmo" (p, 45).

- **Definición operacional:**

Según Bernal (2010) Operacionalizar una variable consiste en traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición (p. 141). Para medir la variable de investigación se han determinado las dimensiones, indicadores, así como los ítems que conforman el instrumento que han permitido recoger los datos en la población establecida.

Dimensión1: Influencia

Según Rodríguez (2014) la influencia es un proceso por el cual un organismo influye en el comportamiento de otro, por lo tanto, es un fenómeno multivariado y puede mostrarse de distintas maneras lo que influye en la

conducta de otros. (p. 66)

Indicadores:

- ✓ Indicador Misión: es el fin u objetivo por lo cual formamos parte de una organización, enfocándonos en las actividades que se realizan en un momento dado con la intención de buscar un fin en común.
- ✓ Indicador Funciones: tareas u obligaciones que se asignan a ciertas personas según sus conocimientos, habilidades o acuerdos.
- ✓ Indicador Metas: son pequeños objetivos trazados con un fin, se originan con la finalidad de lograr o satisfacer alguna necesidad o anhelo.

Dimensión 2: Comportamiento

Según Lazzati, el comportamiento depende de las capacidades del individuo y de su motivación específica en el entorno, a su vez estos factores residen en ciertas características personales y en situaciones circunstanciales que afronta el individuo (p. 19).

Indicadores:

- ✓ Indicador Valores: son aspectos positivos que nos permiten convivir con otras personas de una buena manera buscando un fin en común.
- ✓ Indicador Disciplina: capacidad que tenemos las personas para practicar principios concernientes al orden y la constancia sobre la ejecución de tareas como para la vida en general.
- ✓ Indicador Responsabilidad: acatando obligaciones o el cuidado de tomar decisiones, se trata del hecho de asumir todas aquellas consecuencias generadas tras un acto que fue realizado de manera consciente e intencionada.

Dimensión: Habilidad

Según Portillo nos indica que en el entorno laboral se deduce como una mezcla de conocimientos de materiales y procesos con habilidades manuales solicitadas

para llevar a cabo una actividad productiva. Es decir, ésta representa individualmente, una destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso laboral.

Indicadores:

- ✓ Indicador Coordinación: concretar y ajustar procesos, métodos y tareas en un ambiente empresarial, distribución de tareas o procesos en el equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar las metas

- ✓ Indicador Comunicación: herramienta de vital importancia, grupo de procesos y tareas que se realizan para transferir o recibir información a través de distintos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con el propósito de lograr los objetivos de la empresa u organización.

- ✓ Indicador Motivación: es el motivo o la razón que incita a la realización o la omisión de una acción, relacionada al ámbito laboral, remuneración, incentivos o simplemente al reconocimiento de las labores que desempeña el colaborador en la organización.

- **Escala de medición:**

Según Bernal (2010) la finalidad de la escala ordinal es dar orden a los datos de forma ascendente o descendente.

3.2.2 Variable Dependiente: Rentabilidad

Rojas (2003) La rentabilidad es la capacidad que posee una organización para generar recursos financieros, como efecto de un apropiado aprovechamiento de recursos materiales, económicos y humanos. (p .237)

Dimensión: Utilidad

Es un valor del producto vendido al cual se le descuenta el costo de los materiales y la depreciación, pagos de salarios, intereses y arriendos, por lo tanto, es la retribución implícita a los factores aportados por los propietarios de un negocio o una empresa.

Indicadores:

- ✓ **Indicador Utilidad Bruta:** Es el margen de ganancia que se tiene de un producto al quitar lo que ha costado obtenerlo.
- ✓ **Indicador Utilidad Operativa:** nos permite ver el grado de eficiencia que ha tenido la empresa en un determinado periodo, así mismo nos enseña la destreza del equipo para generar los ingresos necesarios que permitan el funcionamiento normal del negocio.
- ✓ **Indicador Ganancia:** son los saldos positivos obtenidos a partir de un proceso o una actividad económica o financiera
- ✓ **Indicador Servicio:** son acciones designadas a satisfacer una determinada necesidad, por medio de un producto o servicio.
- ✓ **Indicador Inversión:** reside en dedicar recursos con el fin de obtener un beneficio.
- ✓ **Indicador Nuevos Servicio:** implementación de nuevas actividades o productos según requerimiento del mercado
- ✓ **Indicador Ingresos Extras:** importe económico de una determinada actividad que tiene relación con la actividad principal
- ✓ **Indicador Ingreso total:** importe económico del total de productos o servicio vendidos

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Para el estudio, la población total estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa TELCOMNET PERU SAC, al respecto Montero (2007) indica que la población, universo o colectivo, son el conjunto de elementos que poseen determinadas características. Cada elemento forman parte de la población la que se denomina individuo o unidad estadística (p. 2)

3.4. Técnicas instrumento de colección de datos validez y confiabilidad

El objetivo es conocer el medio de recolección adecuada de datos para esta investigación

3.4.1 Técnica: Encuesta

Arias (2012) “define a la encuesta como la técnica que intenta adquirir información que provee un grupo de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. [...] la encuesta escrita se lleva a cabo por medio de un cuestionario y será tratada más adelante”. (p. 72)

3.4.2 Instrumento: Cuestionario

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013) El cuestionario es un tipo de técnica de la Encuesta, que reside en presentar un grupo de preguntas escritas, en una cartilla, que tienen relación con la hipótesis de trabajo y por consiguiente a las variables e indicadores del estudio. Su objetivo es recopilar información para cotejar las hipótesis de trabajo.

Para la formulación del cuestionario debemos tener en cuenta el diseño de la investigación, el planteamiento y formulación del problema, los objetivos, la hipótesis y las variables. (p.211).

3.4.3 Validez del instrumento

Bernal, C. (2010), manifiesta que “la validez especifica el nivel con que se puede deducir la conclusión partiendo del resultado encontrado. Permite verificar los criterios de validez y confiabilidad del instrumento” (pp. 247, 248).

- **Método De Juicio De Expertos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “el juicio de expertos es el grado en que supuestamente un instrumento evalúa la variable a estudiar” (p. 204).

- **Confiabilidad**

Chiner (2005) La fiabilidad de un test es el nivel o la exactitud con el que se mide un determinado rasgo psicológico, independiente del hecho de si es posible o no de medirlo (validez). El test es fiable cuando "mide bien aquello que está midiendo". (p. 5) La encuesta piloto se realizará a 10 colaboradores de la empresa Telcomnet Perú SAC. El cual se medirá mediante el procesamiento del programa SPSS estadístico, Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se formularon los cuestionarios, después se realizó la encuesta a cada uno de los trabajadores para adquirir los datos, luego de ello se procedió a subir los datos al programa SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

3.6.1 Análisis descriptivo

Según, García, Hugo y Matus Juan (2014) nos indican que la obtención, organización, presentación y descripción de información numérica está incluida en la Estadística Descriptiva. (p.28)

Radica en procesar los datos recopilados a través del instrumento de investigación a la población que comprende a la totalidad de trabajadores, mediante el programa SPS y estadístico Rho Spearman lográndose la frecuencia de las variables de investigación.

3.6.2 Análisis inferencial

García, Hugo y Matus Juan (2014) “La inferencia estadística es un modo por el cual se toman decisiones en forma generalizada en base a una información parcial o completa que se obtiene mediante la técnica descriptiva”. (p. 29). Se realizó la prueba de hipótesis por medio del estadístico Rho de Spearman por medio del programa SPSS el cual nos arrojó resultados, nivel de correlación y significancia los que permitieron determinar la influencia

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

Al elaborar la investigación, en todo momento se priorizó la ética profesional, moral y social a través de normas y reglas de comportamiento. Las características que priorizaron son las siguientes: ecuanimidad, competencia, profesionalismo, confiabilidad y compromiso ético profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

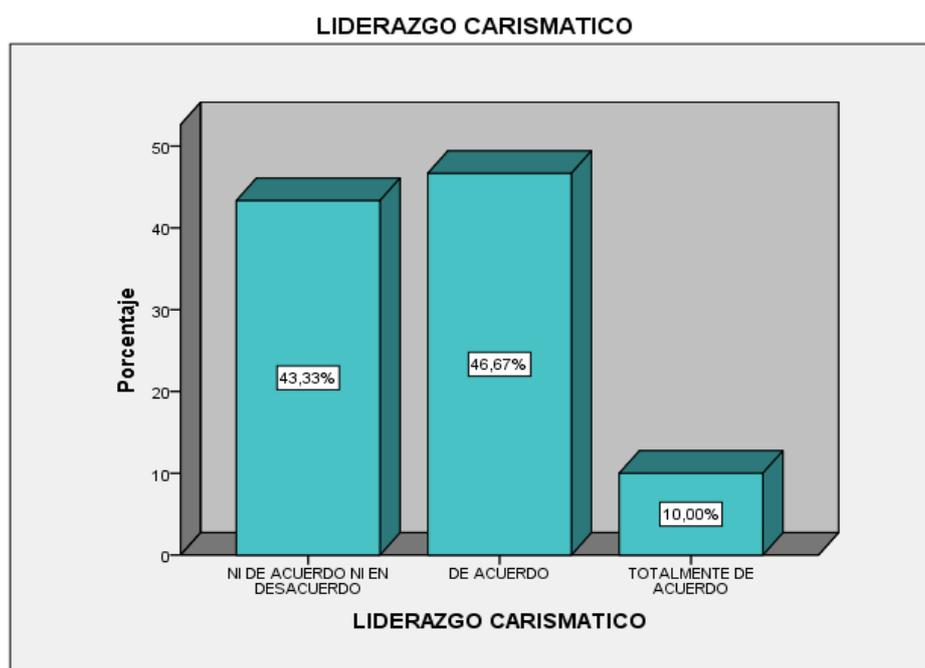
Variable: Liderazgo Carismático

Tabla 1: LIDERAZGO CARISMATICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	13	43,3	43,3	43,3
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	90,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura1

V1: Liderazgo Carismático (Agrupada)



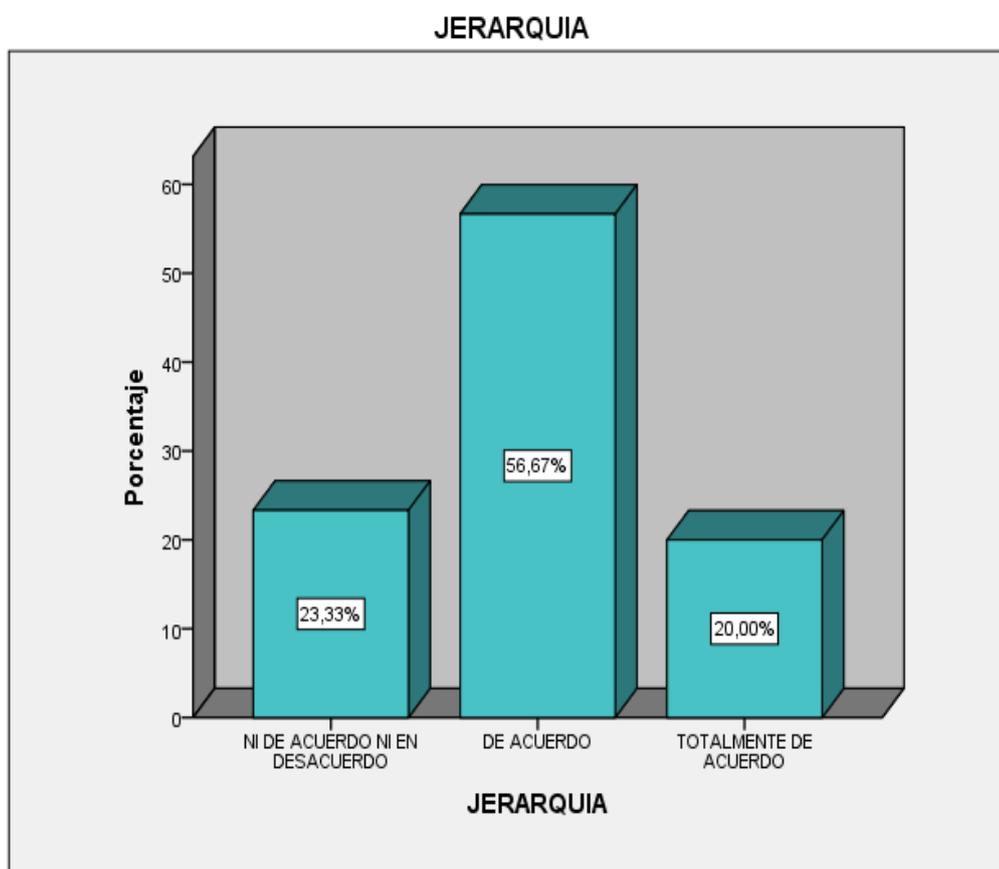
Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe liderazgo carismático que incluye jerarquía, comportamiento y habilidad, el resultado es como sigue, 46,67% está de acuerdo, 43,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% totalmente de acuerdo.

Dimensión 1: Jerarquía

Tabla 2: JERARQUIA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	23,3
DE ACUERDO	17	56,7	56,7	80,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Figura 2



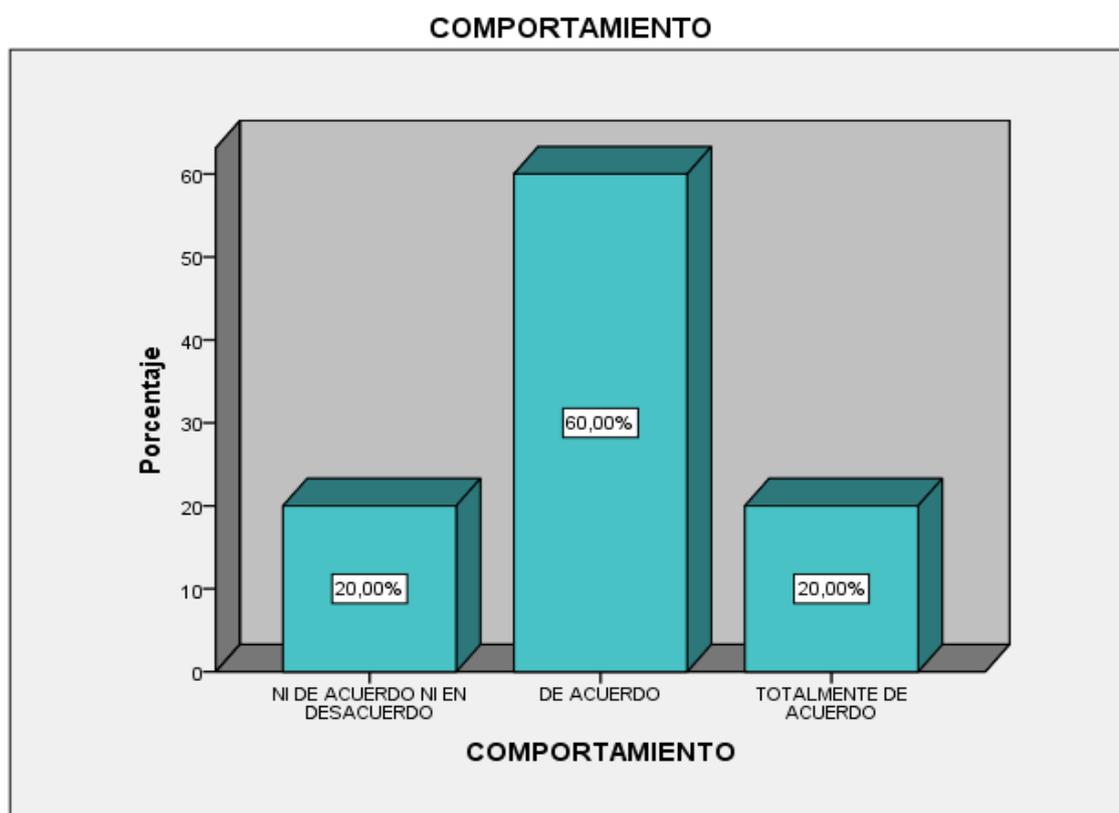
Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe jerarquía que incluye misión, funciones y metas, el resultado es como sigue, 56,67% están de acuerdo, 23,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% totalmente de acuerdo.

Dimensión 2: Comportamiento

Tabla 3: COMPORTAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	18	60,0	60,0	80,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3



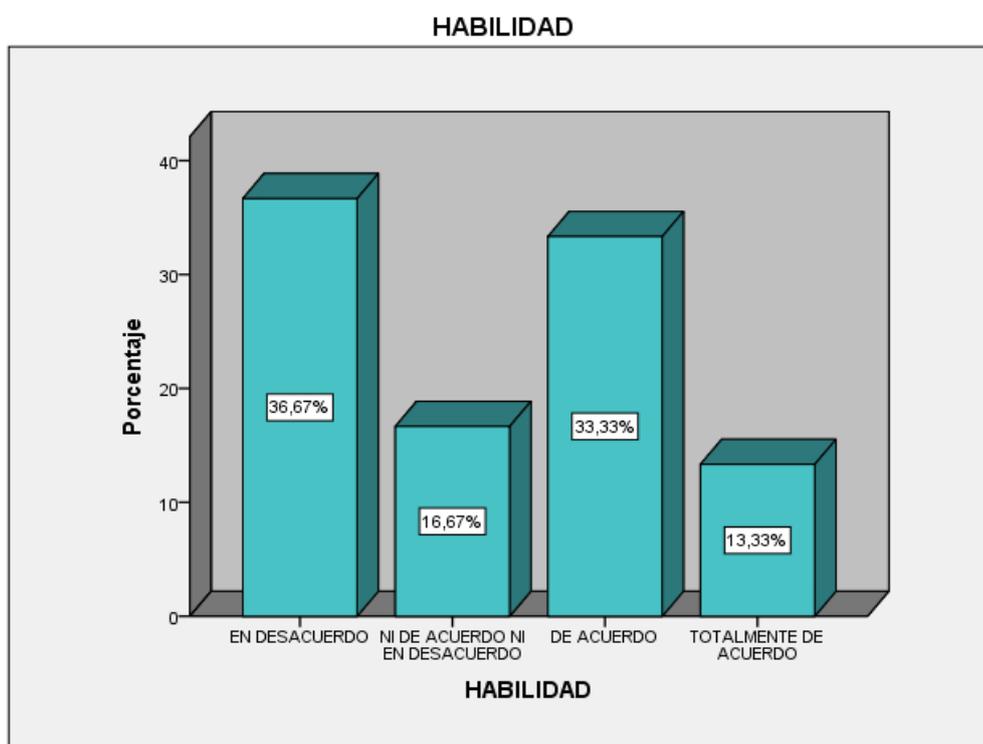
Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe comportamiento que incluye valores, disciplina y responsabilidad, el resultado es como sigue, 60% están de acuerdo, 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% totalmente de acuerdo.

Dimensión 3: Habilidad

Tabla 4: HABILIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	11	36,7	36,7	36,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	53,3
	DE ACUERDO	10	33,3	33,3	86,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4



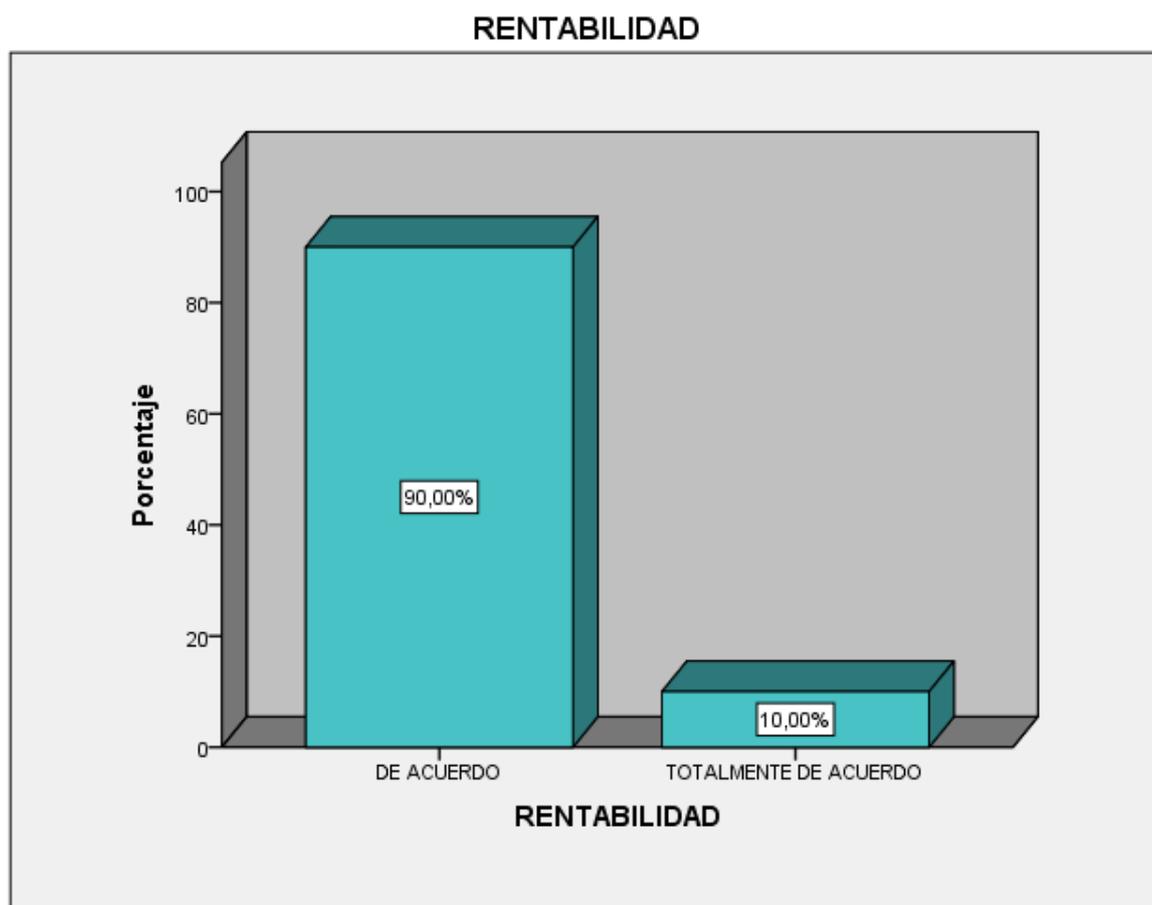
Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe habilidad que incluye coordinación, comunicación y motivacion, el resultado es como sigue, 36,67% están en desacuerdo, 33,33% de acuerdo y el 16,67% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 13,33% totalmente de acuerdo.

Variable Rentabilidad

Tabla 5: RENTABILIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	27	90,0	90,0	90,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5



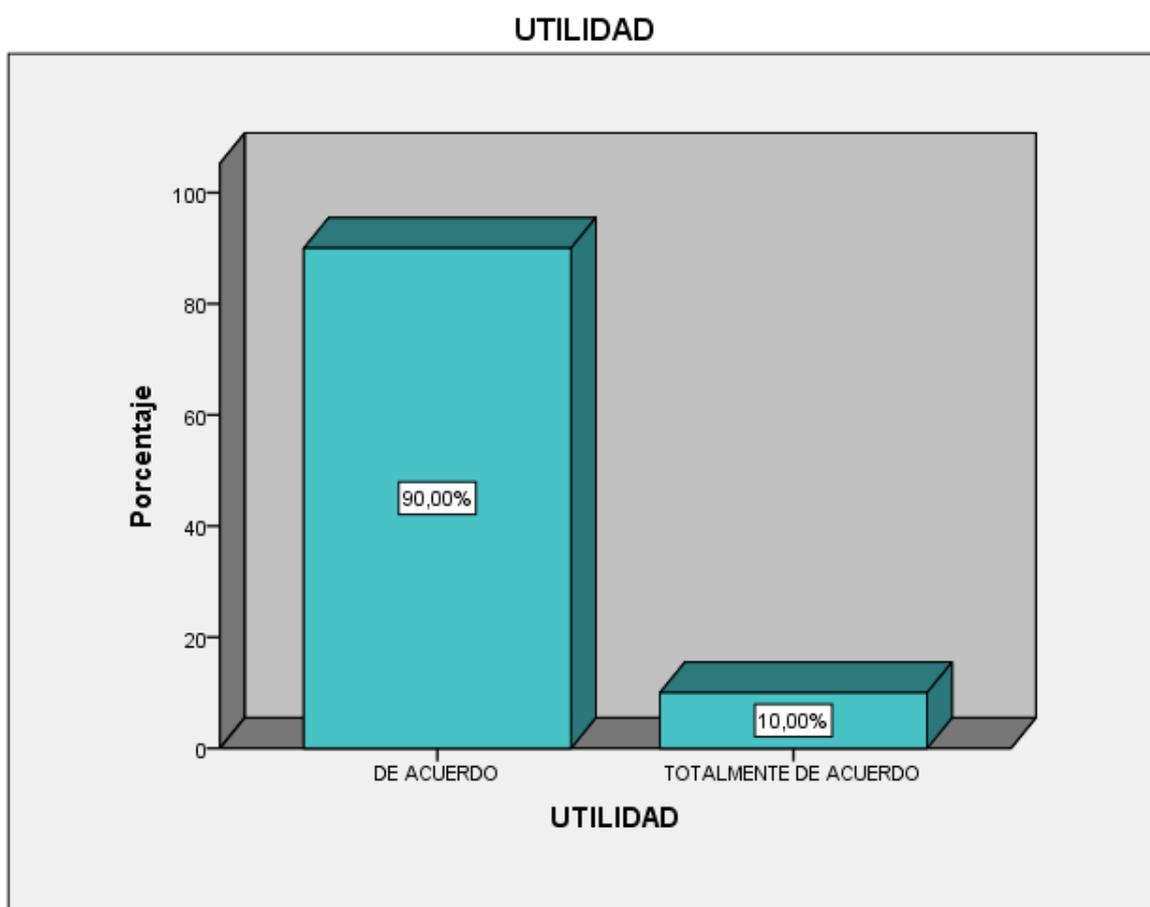
Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe rentabilidad que incluye utilidad, el resultado es como sigue, 90,00% está de acuerdo, y el 10% totalmente de acuerdo.

Dimensión 1: Utilidad

Tabla 6:UTILIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	27	90,0	90,0	90,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6



Interpretación: Con respecto a los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Telcomnet Perú sac en lo que respecta a que si existe utilidad que incluye utilidad bruta, operativa, ganancias, servicios, inversión ingresos extras y total, el resultado es como

sigue, 90,00% están en desacuerdo, y el 10,00% totalmente de acuerdo.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla N° 7 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO CARISMÁTICO	,277	30	,000	,771	30	,000
RENTABILIDAD	,528	30	,000	,347	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis:

- a. H1: La población de datos no es normal
- b. H0: La población de datos es normal

Posteriormente se contrastó la significancia pre-establecida de $\alpha = 0,05$, de acuerdo a 95% del nivel de confianza establecida, con la significancia que determina la tabla N° 7 de prueba de normalidad según lo siguiente.

Regla de decisión:

- a. Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- b. Si $p > 0,05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

Interpretación: Considerando que la población es menor a 50 colaboradores, de acuerdo a los resultados que se parecían en la tabla N° 7 “Prueba de normalidad”, de acuerdo al estadístico Shapiro Wilk la significancia encontrada es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto la muestra no es normal. Se utilizó el estadístico no paramétrico de Rho Spearman para la contrastación de hipótesis.

4.2.2 Coeficiente de correlación y reglas de decisión

Tabla 8: Tabla de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación

+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Condiciones:

Sig T= 5%; Nivel de aceptación 95%, Z= 1,96

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula

4.2.3 Prueba de Hipótesis General

Ha: El liderazgo carismático influye en la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC, 2020.

Ho: El liderazgo carismático no influye en la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC, 2020.

Tabla 9: Correlaciones

		LIDERAZGO		
		RENTABILIDA	CARISMATIC	
		D	O	
Rho de Spearman	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
LIDERAZGO	CARISMATICO	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N° 8, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,575 y la significancia es 0,000 considerando la tabla N°7 el nivel de correlación es positiva considerable y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig T, Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se ha determinado que existe relación significativa de la variable liderazgo carismático, con la variable rentabilidad.

4.2.4 Prueba de Hipótesis Específica

Prueba de Hipótesis Específica 1:

Ho: La jerarquía no influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Ha: La jerarquía influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Tabla 10: Correlaciones

			RENTABILIDAD	JERARQUIA
Rho de Spearman	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	30	30
	JERARQUIA	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N° 9, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,517 y la significancia es 0,002 considerando la tabla N° 7 el nivel de correlación es positiva considerable y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig T, Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se ha determinado que existe influencia significativa entre jerarquía y rentabilidad.

Prueba de Hipótesis Específica 2:

Ho: El comportamiento no influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Ha: El comportamiento influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Tabla 11: Correlaciones

		COMPORTAMI		
		RENTABILIDAD		ENTO
Rho de Spearman	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	30	30
	COMPORTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N° 10, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,527 y la significancia es 0,001 considerando la tabla N° 7 el nivel de correlación es positiva considerable y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig T, Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se ha determinado que existe influencia significativa entre comportamiento y rentabilidad.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

Ho: La habilidad de los trabajadores no influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Ha: La habilidad de los trabajadores influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC

Tabla 12: Correlaciones

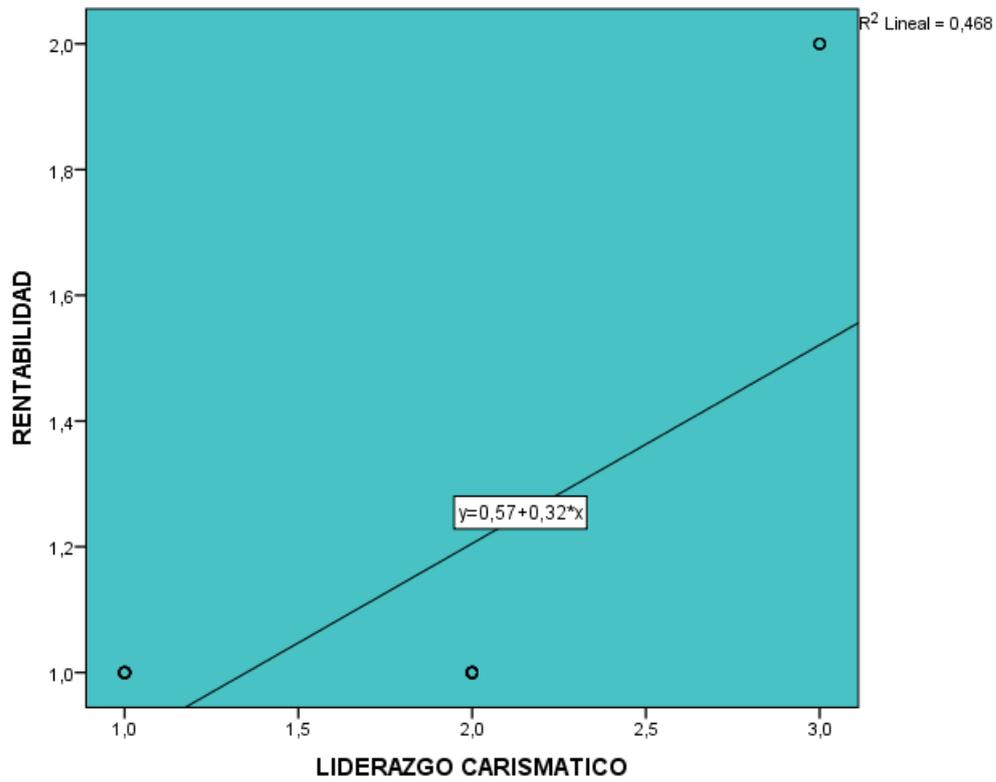
		RENTABILIDAD	HABILIDAD
Rho de Spearman	RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,525**
		N	30
	HABILIDAD	Coeficiente de correlación	,525**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla N° 11, el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0,525 y la significancia es 0,001 considerando la tabla N° 7 el nivel de correlación es positiva considerable y teniendo en cuenta la regla de decisión Sig T, Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia se ha determinado que existe influencia significativa entre habilidad y rentabilidad.

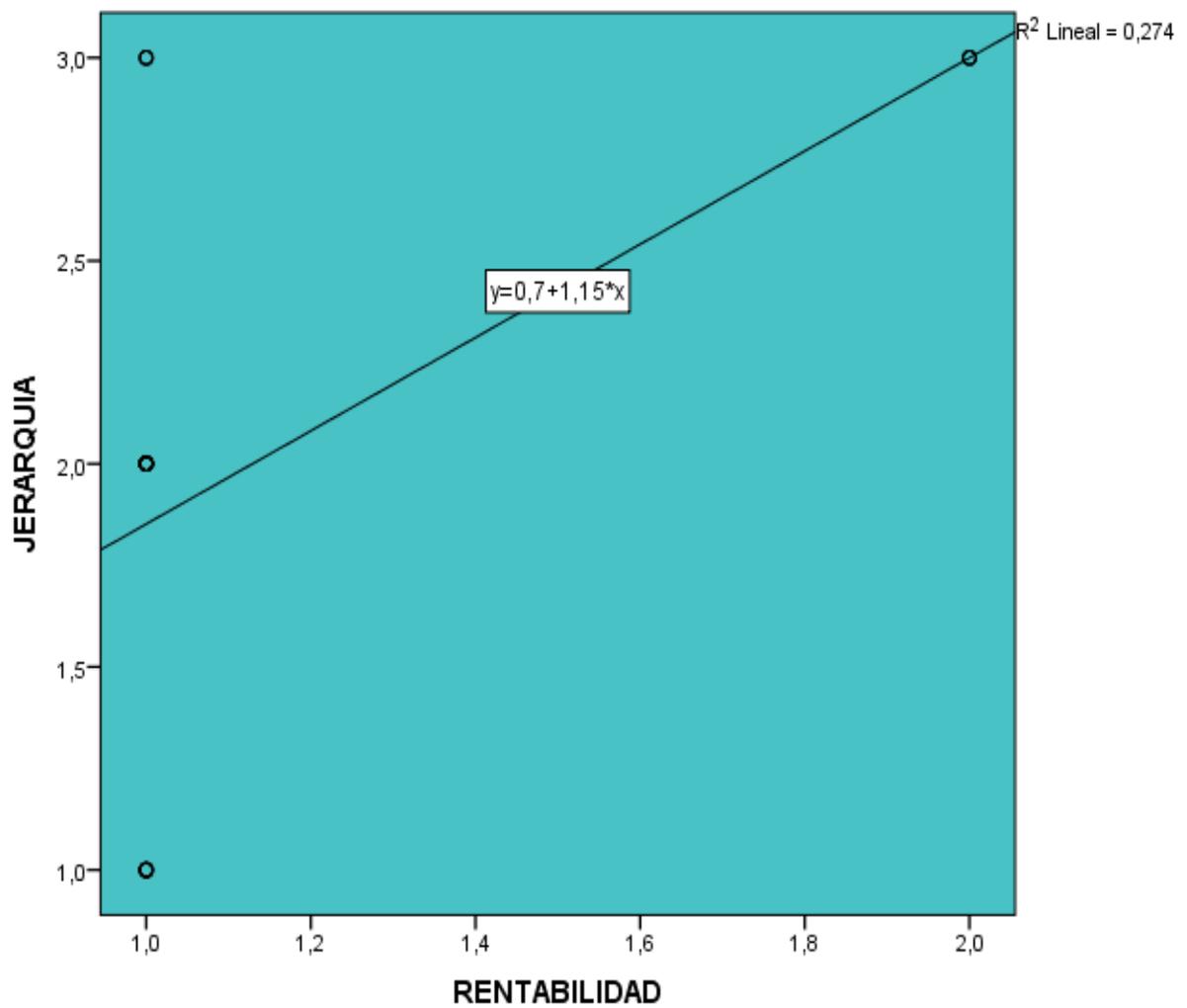
4.3 Dispersión de puntos

Figura 7: R2 de la hipótesis general



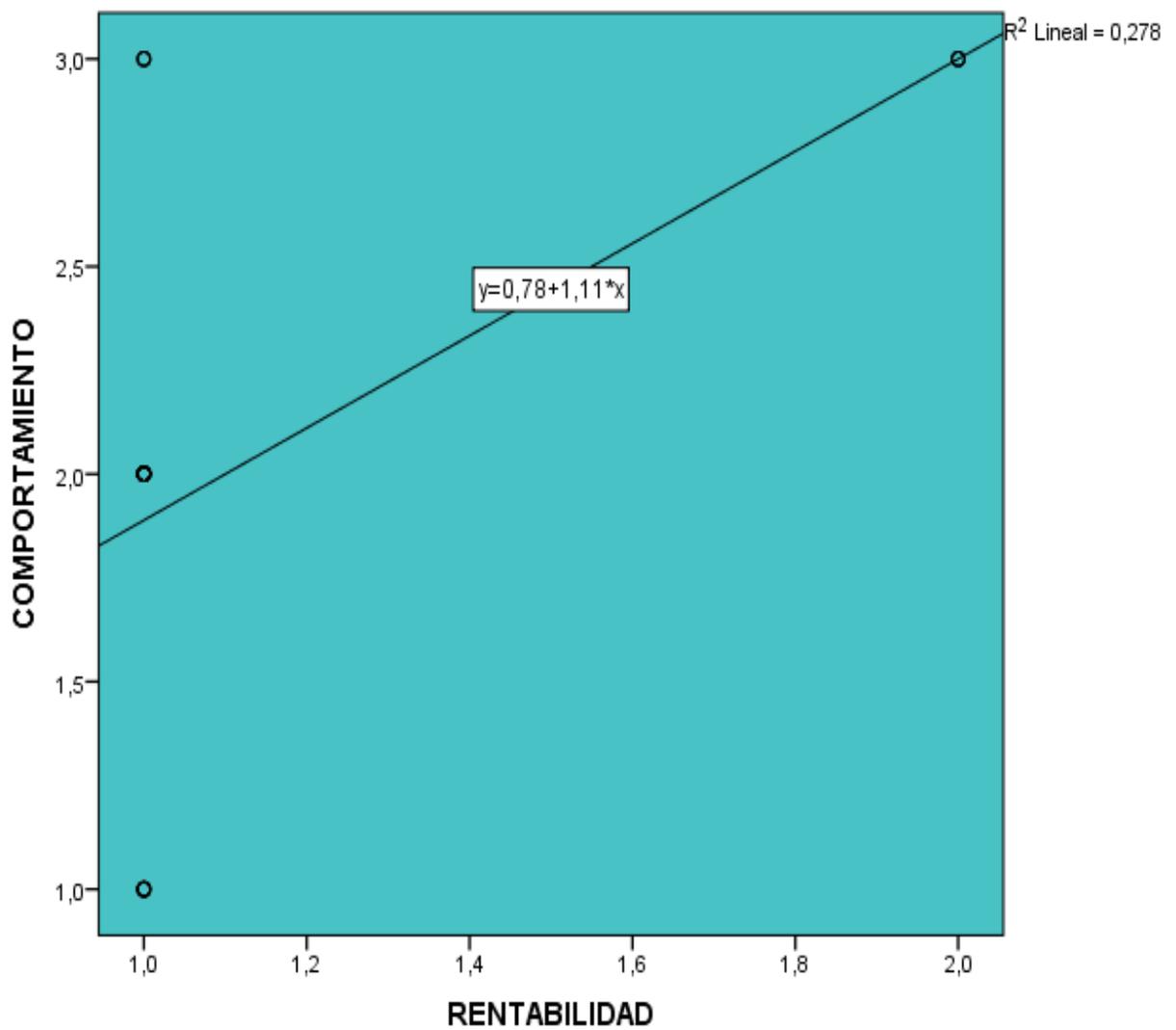
Interpretación: La variable independiente liderazgo carismático incide en la variable dependiente rentabilidad en 46,8%

Figura 8: R2 de hipótesis específica 1



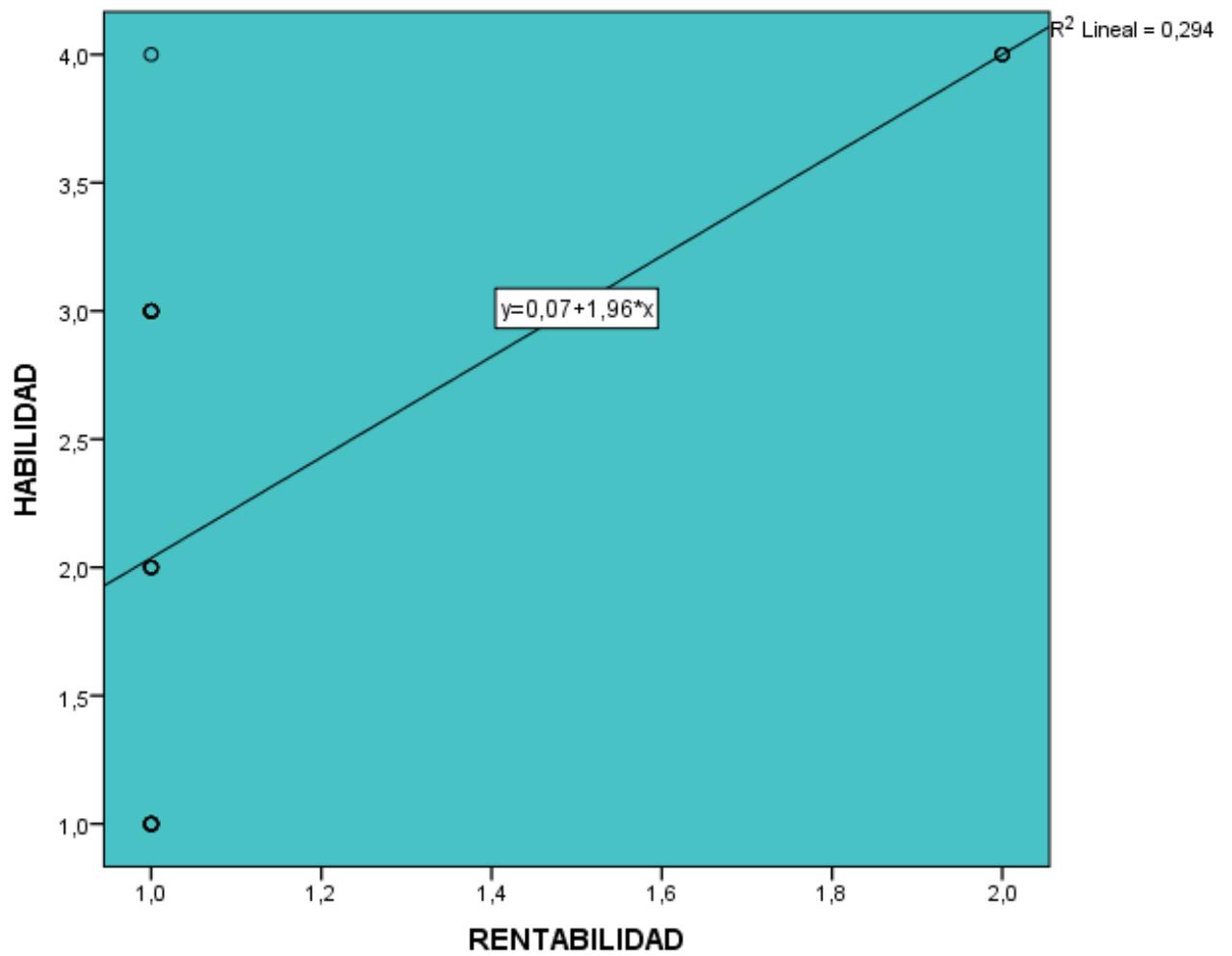
Interpretación: La dimensión jerarquía incide en la variable dependiente rentabilidad en 27,4%

Figura 9: R2 de hipótesis específica 2



Interpretación: La dimensión comportamiento incide en la variable dependiente rentabilidad en 27,8%

Figura 10: R2 de hipótesis específica 3 I



Interpretación: La dimensión habilidad incide en la variable dependiente rentabilidad en 29,4%

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivo General

Tomando en cuenta que el objetivo general de esta investigación ha sido determinar la influencia del liderazgo carismático con la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú SAC, 2020; con los resultados alcanzados se ha permitido concluir que existe relación positiva considerable lo que evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,575. Así mismo, de acuerdo al R2 ajustado es de 46.8% por lo que la variable independiente influye en la variable dependiente.

Dichos resultados están comprendidos en las teorías de Robert, Lussier & Christopher (2010) nos dice que: “Los líderes carismáticos y los transformacionales, normalmente, tienen un elevado sentido de quienes son que la común de personas. Tienen una imagen más precisa de su significado personal o propósito en la vida y buscan siempre renovarlo por medio de un liderazgo eficaz. (p.335). Robbins (2008) El líder es aquel que tiene la capacidad de restar el conflicto interno y motivar las relaciones interpersonales entre los colaboradores ocasionando una mejora en el cumplimiento de su misión y metas por medio de la motivación personal (p.280). Según Parada (1988) nos indica que la rentabilidad es un factor que permite medir el beneficio generado por la inversión; es la utilidad operativa que rinde cada unidad de activo operacional (p. 23)

Así mismo tiene coherencia y/o conclusiones de los artículos científicos de Rosero & Gonzales (2017) concluyeron que según las diferentes perspectivas, las empresas necesitan de líderes que las lleven a la realización de los objetivos planteados, personas comprometidas que estén a la vanguardia de los procesos de cambio que exige la competencia del mercado; requieren agilizar un cambio asertivo de sus organizaciones. De esta manera, los líderes desarrollan una función principal porque el liderazgo consolida, más que otra variable, la capacidad de la organización para crear riqueza económica, social y ambiental, factor primordial que separa a las sociedades prósperas de las que no lo son. Van Hemmen (2013) concluyó que el carisma se

define ampliamente como una combinación del talento para prever oportunidades de mercado y la capacidad de motivar a otras personas en la materialización de estas oportunidades. Las organizaciones empresariales también proporcionan el contexto para desarrollar habilidades y conocimientos, lo cual es particularmente valioso para los empresarios potenciales que identifican oportunidades de negocios incluso se recomienda promover el liderazgo carismático ya que desempeñan un rol fundamental en el desarrollo de incubadoras empresariales.

Suhaily (2019) indicó que la rentabilidad depende principalmente de su desempeño financiero como la capacidad de aprovechar las decisiones y estrategias operativas y de inversión para lograr la constancia financiera de una empresa.

Por otro lado también existe coherencia con las conclusiones de las tesis de Cordero. (2018) anunció que el liderazgo carismático eleva la autoestima en los colaboradores, agiliza el proceso de las tareas dentro del trabajo, hay más apertura para el trabajo, fomenta una buena relación en los miembros y consolida el compromiso de los colaboradores con la empresa y sus objetivos. El compromiso de los trabajadores se afianza al comprobar la buena actitud del líder hacia los demás, la cual se percibe al trabajo como una responsabilidad y no como una obligación, motivada por el jefe a cargo, así como la confianza y respeto que se da a los colaboradores, la cual ofrece libertad para desarrollarse y relacionarse con naturaleza dando a conocer las dificultades, fortalezas y el sentir de miembros del equipo. El líder carismático eleva la autoestima de los colaboradores y genera el desarrollo de la confianza en ellos mismos, lo que inicia con la demostración de sus capacidades, consiguiendo aumentar el desarrollo y por consiguiente su productividad, facilitando la aplicación de las tareas en el trabajo, beneficiando la confianza de los miembros hacia la organización y sus objetivos. El lazo entre colaboradores y gerentes se vuelve más angosto, lo que conlleva una mayor identificación con la organización.

5.2 Objetivos específicos

5.2.1 objetivo específico 1

Considerando que el primero objetivo específico de la investigación ha sido determinar la influencia de la jerarquía en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. San Martín de Porres, 2020; los resultados obtenidos han permitido concluir que existe una relación significativa entre la variable rentabilidad y la dimensión jerarquía lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,517, así mismo, de acuerdo al R² ajustado es de 27% por lo que la variable independiente influye en la dimensión disponible

Dichos resultados están comprendidos en la teoría de Robleto (2017) concluye que los resultados demuestran que en dicha investigación el líder incremento el resultado hasta un 35%, sobre ítems de desempeño. Asimismo, los niveles jerárquicos que con menor frecuencia utilizan comportamientos transformacionales se pueden usar para el logro de objetivos.

5.2.2 Objetivos específicos 2

Considerando el segundo objetivo específico de la investigación que ha sido determinar la influencia de la comportamiento en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. San Martín de Porres, 2020; los resultados obtenidos han permitido concluir que existe una relación significativa entre la variable rentabilidad y la dimensión comportamiento lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,527, así mismo, de acuerdo al R² ajustado es de 27,8% por lo que la variable independiente influye en la dimensión disponible

Dichos resultados están comprendidos en la teoría de Cortez, Hernández, Marchena, Marqueti & Nava (2013) concluyeron que el empleo de valores, actitudes y aptitudes en el liderazgo, permite desarrollar estrategias, flexibilidad, receptividad, confianza, visión y comunicación. El liderazgo se crea en la práctica como consecuencia de una base de conocimientos y métodos para enfrentar el quehacer profesional, en todas las estructuras (servicios, personal y usuarios externos) y en las distintas etapas del proceso gerencial en el área determinada.

Decarli (2015) indico que los participantes obedecen a un líder, carismáticamente capaz, ya que despierta en ellos confianza en sí mismos en factores tales como la revelación, la heroicidad o la ejemplaridad.

5.2.3 Objetivos específicos 3

Considerando el tercer objetivo específico de la investigación que ha sido determinar la influencia de la habilidad en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC. San Martín de Porres, 2020; los resultados obtenidos han permitido concluir que existe una relación significativa entre la variable rentabilidad y la dimensión habilidad lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman que es de 0,525 así mismo, de acuerdo al R² ajustado es de 29,4% por lo que la variable independiente influye en la dimensión disponible

Dichos resultados están comprendidos en la teoría de Saavedra, Reyes, Alfaro, & Jara, (2019) Concluyeron que en las organizaciones debe existir estimulación por el cumplimiento de metas, una estrategia que traza el líder para lograr un estímulo en el trabajador, es mediante bonos o reconocimientos, en la actualidad se constituye en un elemento eficaz para lograr que la empresa y/o institución funcione de manera adecuada y con eficiencia. El liderazgo lleva a producir cambios reales mediante la motivación, estimulación intelectual y la consideración individual. Asimismo, los líderes intervienen en la percepción de los empleados, respecto a los posibles ideales y en alterar las condiciones centrales de trabajo. Santana, da Costa, Souza & Marques (2019) indicaron que según las características de liderazgo carismático, se verificó la buena comunicación, permitiendo que el equipo se encamine a los objetivos. Regla, Sánchez, Pérez & Gómez (2014) concluyeron que todo líder requiere ser muy comunicativo, tener relaciones interpersonales es muy importante para que su trabajo con el equipo de buenos resultados logrando un resultado óptimo en la organización. Los líderes influyen en las prácticas de las personas y al mismo tiempo adquieren una responsabilidad propia.

5.3 Hipótesis

5.3.1 Hipótesis General

La hipótesis general de la investigación ha sido que el liderazgo carismático influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC del distrito de san Martín de Porres en el año 2020; para probar dicha hipótesis, primero se determinó la distribución de la población si es normal o no normal, la misma que se logró mediante la prueba de normalidad utilizando el estadístico Shapiro-Wilk arrojando como resultado una significancia de 0,000; comprobándose que la distribución de la población es no paramétrica; por ello se determinó utilizar el estadístico no paramétrico de Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación 0,575 y una significancia de 0,000 como se demuestra en la tabla N° 9, siendo menor a la significancia planteada de 0,05. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, confirmando que la variable independiente liderazgo carismático influye significativamente en la variable dependiente rentabilidad.

5.3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

En la primera hipótesis específica de la investigación ha sido que la jerarquía influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC; considerando que la población tiene una distribución no paramétrica; por lo que se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación 0,517 y una significancia de 0,002 como se demuestra en la tabla N° 10, siendo menor a la significancia planteada de 0,05. Por lo tanto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, confirmando que la dimensión jerarquía influye significativamente en la variable dependiente rentabilidad.

5.3.3 HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

En la segunda hipótesis específica de la investigación ha sido que el comportamiento influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC; considerando que la población tiene una distribución

no paramétrica; por lo que se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación 0,527 y una significancia de 0,001 como se demuestra en la tabla N° 11, siendo menor a la significancia planteada de 0,05. Por lo tanto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, confirmando que la dimensión comportamiento influye significativamente en la variable dependiente rentabilidad.

5.3.4 HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

En la tercera hipótesis específica de la investigación ha sido que la habilidad influye significativamente en la rentabilidad de la empresa TELCOMNET PERÚ SAC; considerando que la población tiene una distribución no paramétrica; por lo que se determinó utilizar el estadístico Rho Spearman; obteniendo como resultado el nivel de correlación 0,525 y una significancia de 0,001 como se demuestra en la tabla N° 12, siendo menor a la significancia planteada de 0,05. Por lo tanto, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, confirmando que la dimensión habilidad influye significativamente en la variable dependiente rentabilidad.

5.4 Estadística Descriptiva

5.4.1 Variable Independiente: Liderazgo carismático

La información que contiene la tabla N° 1 de frecuencia, con respecto a que si la empresa Telcomnet Perú sac, desarrolla acciones de planificación estrategias que agrupa las dimensiones jerarquía comportamiento y habilidad, los resultados son el 46,7% de acuerdo, 43,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10% totalmente. De acuerdo a dichos resultados una importante parte considera que no se desarrollan el liderazgo carismático en las acciones de la organización los mismo que están identificados en los indicadores misión, funciones, meta, valores, disciplina, responsabilidad, coordinación, comunicación y motivación comprendidos en las dimensiones jerarquía, comportamiento y habilidad. Por lo que se requiere respuestas de solución para superar los aspectos negativos encontrados en el contexto de estudio.

5.4.2 Variable dependiente: Rentabilidad

La información que contiene la tabla N° 5 de frecuencia, con respecto a que la empresa Telcomnet Perú sac, desarrolla acciones de la variable rentabilidad que agrupa las dimensiones utilidad, los resultados son el 90% de acuerdo y 10% totalmente de acuerdo. Los resultados muestran que una importante parte considera que si existe una rentabilidad buena las mismas que están identificados en los indicadores utilidad bruta, utilidad operativa, ganancia, servicios, inversión, nuevos servicios, ingreso extras e ingreso total, comprendidos en las dimensiones utilidad. Por lo que se requiere una retroalimentación a fin de generar mejoras en el contexto de estudio.

VI. CONCLUSIONES

6.1 En la investigación las diferencias encontradas como resultado del análisis descriptivo muestran que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa Telcomnet Perú Sac consideran la existencia del liderazgo carismático en el contexto de estudio, y en el aspecto inferencial se ha encontrado que existe un coeficiente Rho Spearman de 0.575 y una significancia de 0,000; resultados que permiten probar que la hipótesis planteada es verdadera; así mismo concluir que existe influencia entre las variables liderazgo carismático y rentabilidad con lo que se demuestra nuestro objetivo general de la investigación. Este resultado está dentro de los alcances de las teorías, Robbins (2008); así mismo tiene sentido coherente con los artículos científicos: Rosero & Gonzales (2017) y Suhaily (2019)

6.2 En la investigación las diferencias encontradas como resultado del análisis descriptivo muestran que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa Telcomnet Perú Sac consideran que si existe jerarquía en el contexto de estudio, y en el aspecto inferencial se ha encontrado que existe un coeficiente Rho Spearman de 0.517 y una significancia de 0,002; resultados que permiten probar que la hipótesis planteada es verdadera; así mismo concluir que existe influencia entre la dimensión jerarquía y rentabilidad con lo que se demuestra nuestro objetivo general de la investigación. Este resultado está dentro de los alcances de la teoría de Robleto (2017)

6.3 En la investigación las diferencias encontradas como resultado del análisis descriptivo muestran que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa

Telcomnet Perú Sac consideran que si existe un buen comportamiento en el contexto de estudio, y en el aspecto inferencial se ha encontrado que existe un coeficiente Rho Spearman de 0.527 y una significancia de 0,001; resultados que permiten probar que la hipótesis planteada es verdadera; así mismo concluir que existe influencia entre la dimensión comportamiento y rentabilidad con lo que se demuestra nuestro objetivo general de la investigación. Este resultados está dentro de los alcances de las teorías, Cortez, Hernández, Marchena, Marqueti & Nava (2013).

6.4 En la investigación las diferencias encontradas como resultado del análisis descriptivo muestran que un alto porcentaje de los colaboradores de la empresa Telcomnet Perú Sac consideran que si existe buenas habilidades en el contexto de estudio, y en el aspecto inferencial se ha encontrado que existe un coeficiente Rho Spearman de 0.525 y una significancia de 0,001; resultados que permiten probar que la hipótesis planteada es verdadera; así mismo concluir que existe influencia entre la dimensión habilidad y rentabilidad con lo que se demuestra nuestro objetivo general de la investigación. Este resultados está dentro de los alcances de las teorías, Saavedra ,Reyes, Alfaro,& Jara, (2019) y Regla, Sánchez, Pérez & Gómez (2014)

VII. RECOMENDACIONES

7.1 La gerencia de la empresa deberá realizar procesos técnicos de selección para contratar personal idóneo fundamentalmente con capacidad de liderazgo; desarrollar evaluaciones y capacitaciones constantes a fin de identificar y superar deficiencias permitiendo que los trabajos se realicen de manera coordinada, con monitoreo constante y en comunicación con las distintas áreas a fin de mejorar los procesos y optimizar los tiempos generando beneficios a la empresa.

7.2 La gerencia debe plantear objetivos y metas medibles y alcanzables como son: cuotas de ventas, ingresos en efectivo, baja morosidad, tiempo de instalaciones, clientes nuevos, permitiendo su evaluación mensual a fin de tomar decisiones adecuadas y oportunas para lograr la rentabilidad de la empresa.

7.3 La gerencia deberá desarrollar una gestión adecuada del talento humano en sus fases de selección, evaluación, capacitación y desarrollo; los mismos que influirán en el logro de las metas de producción, gestión administrativa y financiera

de la empresa y en consecuencia la rentabilidad esperada.

7.4 La gerencia deberá desarrollar estrategias que permitan contar con personal con habilidades blandas como son: coordinación, comunicación y motivación con el propósito de realizar las funciones y responsabilidades con eficiencia y así contribuir con las metas de rentabilidad de la empresa.

REFERENCIAS:

Rivas Otero (2015). Una mirada libertaria al liderazgo.

DECARLI (2015). Revista latino - americana de historia Poder y liderazgo peronista, recuperado de:
<http://projeto.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/view/648/622>

CORTEZ, HERNANDEZ, MARCHENA, MARQUETI & NAVA (2013). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería

Ganga & Navarrete (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización

Santana, Da Costa, Souza & Marquez (2019). Liderazgo y gestión: un estudio en Organizaciones No Gubernamentales.

Van Hemmen (2013) Charismatic leadership and entrepreneurial activity: An empirical analysis, recuperado de:
[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84888092193&origin=resultslist&sort=plff&src=s&st1=liderazgo+carism%
c3%a1tico&st2=&sid=9feae4de5c75ccd9c0fbc2c2b156017b&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLEABSKEY%28liderazgo+carism%
c3%a1tico%29&relpos=2&citeCnt=6&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84888092193&origin=resultslist&sort=plff&src=s&st1=liderazgo+carism%c3%a1tico&st2=&sid=9feae4de5c75ccd9c0fbc2c2b156017b&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLEABSKEY%28liderazgo+carism%c3%a1tico%29&relpos=2&citeCnt=6&searchTerm=)

Saavedra ,Reyes, Alfaro,& Jara (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru

Gonzales, Correa & Acosta (2014) Factores Determinantes de la Rentabilidad Financiera de las Pymes. Recuperado de:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02102412.2002.10779452>

Altuve G (2014) Rentabilidad de la variable activo corriente o circulante

<https://www.redalyc.org/pdf/257/25732868002.pdf>

Cano, Olivera, Balderrabano & Pérez (2013) Rentabilidad y competitividad en la PYME recuperado de:

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/01/11CA201302.pdf>

Puente & Andrade (2016) Relación entre la diversificación de productos y la rentabilidad empresarial

Baños, García & Martínez (2013) Estrategias de financiación de las necesidades operativas de fondos y rentabilidad de la empresa

Ortiz, Felipe & Arias (2013) Desempeño logístico y rentabilidad económica. Fundamentos teóricos y resultados prácticos Logistic performance and economic profitability. Theoretical grounds and practical results

Werner, Risko, Burkholder, Munge, Wallis & Reynolds (2020)

Suhaily (2019) The impact ringgit fluctuation towards profitability of islamic banks in malaysia

Villada, López & Muñoz (2018) Analysis of the relationship between risk and investment in personal financial planning. Recuperado

de:[https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059611588&origin=resultslist&sort=plf-)

[85059611588&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059611588&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&st1=RENTABILIDAD&nlo=&nlr=&nls=&sid=6d504d9d6ba17878fd75b6e](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059611588&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=RENTABILIDAD&nlo=&nlr=&nls=&sid=6d504d9d6ba17878fd75b6ed896a9074&sot=b&sdt=b&sl=27&s=TITLE-ABS-)

[d896a9074&sot=b&sdt=b&sl=27&s=TITLE-ABS-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059611588&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=RENTABILIDAD&nlo=&nlr=&nls=&sid=6d504d9d6ba17878fd75b6ed896a9074&sot=b&sdt=b&sl=27&s=TITLE-ABS-)

Aguirre (2016). The relationship between the management of working capital and corporate profitability in the chemicals distribution industry in Colombia

Cuesta & Newland (2016). Profitability, diversification, and net worth in three Argentine big companies

Peña, Rodríguez & Ibáñez (2014) Determinants of the primary profitability of mortgagebacked securities: The influence of multiframe structures

Peláez Vera (2020) Los costos de producción y la rentabilidad en los productores de pitahaya del cantón Palora, provincia de Morona Santiago. Recuperado de:
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=f6656bff-8617-40a6-9e56-0f03d47b0a29%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.29EFCD30&db=edsbas>

Salcedo Fernández (2018) Liderazgo transformacional. Madrid : ESIC

Bernal (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson Educación.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) *Metodología de la investigación (5ta edición)* México D.F: Mc-Graw-Hill

Montero (2007). Estadística Descriptiva. Madrid España: Thomson Ediciones Paraninfo.

Parada D. José Rigoberto (1988). Rentabilidad Empresarial un enfoque de gestión. Editorial Universidad de Concepción.

Ganga & Navarrete (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre liderazgo carismático y transformacional. Venezuela: Revista Venezolana.

Cordero (2017) Liderazgo carismatico y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso de una empresa municipal de Lima. (Tesis de Maestría).

Carpio & Díaz (2016) Propuesta para mejorar la rentabilidad la empresa Corpevin (Tesis para adquirir el título de contaduría pública autorizada).

Rojas (2003) La gestión de ventas y la rentabilidad.

Sáenz (2014) Método y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales. México: Tirant Humanidades.

Díaz (2009) Metodología de la investigación científica y bioestadística. Chile: RIL Editores.

Díaz (2010) Metodología de la investigación científica y bioestadística. Chile: RIL Editores.

García & Matus. Estadística descriptiva e inferencia. Colegio de Bachilleres.

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013) Metodología de la Investigación. (4° ed.). Colombia: Ediciones de la U.

Gómez (2012) Método de la Investigación. México: Ma. Eugenia Buendía López.

Huanambal (2018) Costo de producción y la rentabilidad en las empresas productoras de hielo industrial en la provincia constitucional del callao (Tesis para obtener el título de contador público)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6° ed.). México: McGraw-Hill.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.

**ANEXO 3:
Matriz de operacionalización de variable**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente Liderazgo Carismático	Según Marín nos indica que el liderazgo es la <u>influencia</u> que ejerce un individuo en el <u>comportamiento</u> de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la <u>habilidad</u> de orientar y convencer a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas (Marín, 2012, p, 45).	La variable independiente se medirá a través de un cuestionario, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello.	Jerarquía	Misión
				Funciones
				Metas
			Comportamiento	Valores
				Disciplina
				Responsabilidad
			Habilidad	Coordinación
				Comunicación
				Motivación
Variable Dependiente: Rentabilidad	La rentabilidad es la capacidad que posee una empresa para generar nuevos recursos financieros, como resultado de un acertado aprovechamiento de sus recursos materiales, económicos y humanos. (Rojas,2003,p.237)	La variable dependiente fue evaluada mediante un cuestionario a los colaboradores de la empresa	Utilidad	Utilidad Bruta
				Utilidad Operativa
				Ganancia
				Servicios
				Inversión
				Nuevos servicios
				Ingreso Extras
				Ingreso Total

ANEXO 4:

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TELCOMNET PERU SAC

Estimado(a) colaborador(a) el presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RESNTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERÚ SAC, SAN MARTIN DE PORRES 2020, POR ELLO SE SOLICITA SE RESPONDA TODOS LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS CON VERACIDDA.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder con total sinceridad.

N°	Preguntas	5 Totalmente de acuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2 En desacuerd o	1 Totalment e en desacuerd o
1	¿El líder de la empresa fomenta el cumplimiento de la misión?					
2	¿los colaboradores conocen la importancia de sus funciones?					
3	¿el líder motiva al cumplimiento de las metas?					
4	¿se practican los valores?					
5	¿existe un comportamiento apropiado?					
6	¿se premia la responsabilidad en las distintas áreas?					
7	¿los trabajos se realizan en coordinación con las diferentes áreas involucradas?					
8	¿la comunicación en las distintas áreas es fluida?					
9	¿La empresa busca que el personal se desarrolle tanto en lo personal como en lo profesional?					
10	¿La empresa cumplen las metas económicas en lo que respecta a utilidades?					
11	¿el resultado de la utilidad operativa muestra la eficiencia que tienen los colaboradores?					
12	¿Se demuestra rentabilidad en la empresa?					
13	¿el ofrecer servicios con altos costos genera un resultado negativo?					
14	¿la inversión es el índice principal para hallar la ganancia obtenida de la rentabilidad?					
15	¿la diversificación de nuevos servicios demuestra el crecimiento económico de la empresa?					
16	¿las ventas adicionales aumentan el ingreso de la empresa?					
17	¿Tiene usted conocimiento de los ingresos totales de la empresa?					

ANEXO5:

Anexo 4: Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RESNTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERU SAC, SAN MARTIN DE PORRES 2020			
Apellidos y nombres del investigador: Rodríguez Vilca Dayana Judith			
Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Demetrio Dávila Areaza DNI: 8.811.677.692			
Variable Independiente : Rentabilidad	Utilidad	En la empresa Telcomnet Perú Sac se cumplen las metas económicas en lo que respecta a utilidades	<input checked="" type="checkbox"/>
	Utilidad Bruta	En la empresa Telcomnet Perú Sac el resultado de la utilidad operativa muestra la eficiencia que tienen los colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>
	Utilidad Operativa	Se demuestra rentabilidad en la empresa Telcomnet Perú Sac	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ganancia	En la empresa Telcomnet Perú Sac el ofrecer servicios con altos costos genera un resultado negativo	<input checked="" type="checkbox"/>
	Servicios	En la empresa Telcomnet Perú Sac la inversión es el índice principal para hallar la ganancia obtenida de la rentabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>
	Inversión	En la empresa Telcomnet Perú Sac la diversificación de nuevos servicio demuestra el crecimiento económico de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nuevos Servicios	En la empresa Telcomnet Perú Sac la ventas adicionales aumenta el ingreso de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ingresos extras	Tiene usted conocimiento de los ingresos totales de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ingreso Total	FECHA: 8 DE ABRIL DE 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
	Firma del experto		

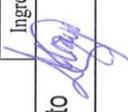
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RESTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERU SAC, SAN MARTIN DE PORRES 2020 Apellidos y nombres del investigador: Rodríguez Vilca Dayana Judith Apellidos y nombres del experto: Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza DNI: 80.846.7692						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Variable Independiente: Liderazgo Carismático	Influencia	Misión	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder de la empresa fomenta el cumplimiento de la misión	Ordinal	/	
		Funciones	En la empresa Telcomnet Perú Sac los colaboradores conocen la importancia de sus funciones		/	
		Metas	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder motiva al cumplimiento de las metas		/	
	Comportamiento	Valores	En la empresa Telcomnet Perú Sac se practican los valores		/	
		Disciplina	En la empresa Telcomnet Perú Sac existe un comportamiento apropiado		/	
		Responsabilidad	En la empresa Telcomnet Perú Sac se premia la responsabilidad en las distintas áreas		/	
	Habilidad	Coordinación	En la empresa Telcomnet Perú Sac los trabajos se realizan en coordinación con las diferentes áreas involucradas		/	
		Comunicación	En la empresa Telcomnet Perú Sac la comunicación en las distintas áreas es fluida		/	
		Motivación	La empresa Telcomnet Perú Sac busca que el personal se desarrolle tanto en lo personal como en lo profesional		/	
Firma del experto			FECHA: 18 DE ABRIL DE 2019			

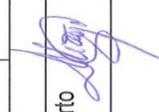
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RESNTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERU SAC , SAN MARTIN DE PORRES 2020		
Apellidos y nombres del investigador: Rodríguez Vilca Dayana Judith		
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVARO CORREA, DAVID FERNANDO DNI: 2768879		
Variable Independiente : Rentabilidad	Utilidad Bruta En la empresa Telcomnet Perú Sac se cumplen las metas económicas en lo que respecta a utilidades	✓
	Utilidad Operativa En la empresa Telcomnet Perú Sac el resultado de la utilidad operativa muestra la eficiencia que tienen los colaboradores	✓
	Ganancia Se demuestra rentabilidad en la empresa Telcomnet Perú Sac	✓
	Servicios En la empresa Telcomnet Perú Sac el ofrecer servicios con altos costos genera un resultado negativo	✓
	Inversión En la empresa Telcomnet Perú Sac la inversión es el índice principal para hallar la ganancia obtenida de la rentabilidad	✓
	Nuevos Servicios En la empresa Telcomnet Perú Sac la diversificación de nuevos servicio demuestra el crecimiento económico de la empresa	✓
	Ingresos extras En la empresa Telcomnet Perú Sac la ventas adicionales aumenta el ingreso de la empresa	✓
	Ingreso Total Tiene usted conocimiento de los ingresos totales de la empresa	✓
	Firma del experto 	
	FECHA: 18 DE Noviembre 2019	

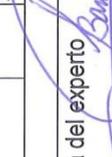
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RESNTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERU SAC , SAN MARTIN DE PORRES 2020						
Apellidos y nombres del investigador: Rodríguez Vilca Dayana Judith						
Apellidos y nombres del experto: Dr. PABLO CORREA, DAVID FERNANDO DNI: 22168879						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Variable Independiente: Liderazgo Carismático	Influencia	Misión	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder de la empresa fomenta el cumplimiento de la misión	Ordinal		
		Funciones	En la empresa Telcomnet Perú Sac los colaboradores conocen la importancia de sus funciones			
		Metas	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder motiva al cumplimiento de las metas		✓	
	Comportamiento	Valores	En la empresa Telcomnet Perú Sac se practican los valores		✓	
		Disciplina	En la empresa Telcomnet Perú Sac existe un comportamiento apropiado		✓	
		Responsabilidad	En la empresa Telcomnet Perú Sac se premia la responsabilidad en las distintas áreas		✓	
	Habilidad	Coordinación	En la empresa Telcomnet Perú Sac los trabajos se realizan en coordinación con las diferentes áreas involucradas		✓	
			Comunicación		En la empresa Telcomnet Perú Sac la comunicación en las distintas áreas es fluida	✓
		Motivación	La empresa Telcomnet Perú Sac busca que el personal se desarrolle tanto en lo personal como en lo profesional		✓	
						✓
Firma del experto 						
FECHA: 18 Noviembre 2019						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERÚ SAC., SAN MARTÍN DE PORRES 2020 Apellidos y nombres del investigador: Rodríguez Vilca Dayana Judith								
Apellidos y nombres del experto: MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175								
VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO
Variable Independiente: Liderazgo Carismático	Influencia		Misión	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder de la empresa fomenta el cumplimiento de la misión	Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Funciones	En la empresa Telcomnet Perú Sac los colaboradores conocen la importancia de sus funciones		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Metas	En la empresa Telcomnet Perú Sac el líder motiva al cumplimiento de las metas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comportamiento		Valores	En la empresa Telcomnet Perú Sac se practican los valores		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Disciplina	En la empresa Telcomnet Perú Sac existe un comportamiento apropiado		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Responsabilidad	En la empresa Telcomnet Perú Sac se premia la responsabilidad en las distintas áreas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidad		Coordinación	En la empresa Telcomnet Perú Sac los trabajos se realizan en coordinación con las diferentes áreas involucradas		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Comunicación	En la empresa Telcomnet Perú Sac la comunicación en las distintas áreas es fluida		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Motivación	La empresa Telcomnet Perú Sac busca que el personal se desarrolle tanto en lo personal como en lo profesional		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto 				FECHA: 19 DE NOV 2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TELCOMNET PERÚ SAC, SAN MARTÍN DE PORRES 2020**

Apellidos y nombres del investigador: **Rodríguez Vilca Dayana Judith**

Apellidos y nombres del experto: **MBA. BAICA BARRIENTOS JESÚ ENRIQUE** DNI: **4147175**

VARIABLES		ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable Independiente : Rentabilidad	Utilidad	Aspectos a evaluar				
	Utilidad Bruta	En la empresa Telcomnet Perú Sac se cumplen las metas económicas en lo que respecta a utilidades	Ordinal	✓		
	Utilidad Operativa	En la empresa Telcomnet Perú Sac el resultado de la utilidad operativa muestra la eficiencia que tienen los colaboradores		✓		
	Ganancia	Se demuestra rentabilidad en la empresa Telcomnet Perú Sac		✓		
	Servicios	En la empresa Telcomnet Perú Sac el ofrecer servicios con altos costos genera un resultado negativo		✓		
	Inversión	En la empresa Telcomnet Perú Sac la inversión es el índice principal para hallar la ganancia obtenida de la rentabilidad		✓		
	Nuevos Servicios	En la empresa Telcomnet Perú Sac la diversificación de nuevos servicios demuestra el crecimiento económico de la empresa		✓		
	Ingresos extras	En la empresa Telcomnet Perú Sac las ventas adicionales aumenta el ingreso de la empresa		✓		
	Ingreso Total	Tiene usted conocimiento de los ingresos totales de la empresa		✓		
	Firma del experto		FECHA: 19 DE NOVIEMBRE DE 2019			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Validez por el método de Juicio De Expertos

Nº	DOCENTE	GRADO	RESULTADOS
1	Víctor Demetrio Dávila Arenazas	Doctor	APLICABLE
2	David Fernando Aliaga Correa	Doctor	APROBADO
3	Jesús Enrique Barca Barrientos	MBA	APROBADO

Confiabilidad del instrumento

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	17

ANEXO 6:

Autorización de aplicación del instrumento



CARTA DE AUTORIZACION

Lima, 15 de Noviembre del 2019

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Escuela Profesional de Administración

El que suscribe en representación de TELECOMNET PERU S.A.C con R.U.C: 20601486611, autoriza:

A la, Srta. Dayana Judith Rodríguez Vilca con N° de DNI: 45722818, colaboradora en nuestra empresa, y estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, al desarrollo de su proyecto de investigación titulada: "Liderazgo carismático en la rentabilidad de la empresa Telcomnet Perú sac, San Martín de Porres 2020".

Se otorga la presente autorización para los fines académicos que la presente considere conveniente.

TELCOMNET PERU S.A.C.

Lima, 15 de Noviembre del 2019

HENRY R. VILCHEZ YANCAN
GERENTE GENERAL

GERENTE GENERAL
Vilchez Yancan, Ronald Henry
DNI: 45626278

TEL:987091607

CORREO: TELCOMNETSAC@GMAIL.COM

DIRECCION: AV. PERIFERICA MELENDEZ MZ.D1 LT.27,

COMITÉ 7 - 3 DE MAYO NARANJAL, S.M.P. - LIMA