



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El liderazgo y el accionar laboral de los colaboradores de la  
empresa Capital Financial Partners, San Isidro**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Saavedra Camacho Carol Yajahira (ORCID: 0000-0001-9482-5721)

ASESORES:

Mgtr. Candia Menor Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A mis padres quien siempre han sido mi soporte que necesitaba para no darme por vencido y poder así lograr uno de mis primeros objetivos en mi vida profesional, no obstante, como no agradecer a mis asesores que han sido un soporte muy valioso en mi vida académica.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme a una familia tan esplendida y que fueron el soporte en mi vida académica y brindarme los medios para poder costearlos. También, a mi angelito Renzo Saavedra Camacho, quién me protege desde el cielo. Además, a asesor, quien me aconsejo y me exigió para desarrollar un buen trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización	19
Tabla 2: Matriz de operacionalización de acción laboral	20
Tabla 3: Validez basada de la V de Aiken de la variable Liderazgo	22
Tabla 4: Validez basada de la V de Aiken de la variable accionar laboral	23
Tabla 5: Rangos de Valoración sobre la confiabilidad	25
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos	25
Tabla 7: Fiabilidad de la variable Liderazgo	25
Tabla 8: Fiabilidad de la variable Acción Laboral	26
Tabla 9: Distribución de frecuencia para Liderazgo- Accionar laboral	27
Tabla 10: Distribución de frecuencia para Motivación- Accionar laboral	28
Tabla 11: Distribución de frecuencia para Influencia- Accionar laboral	29
Tabla 12: Distribución de frecuencia para Comunicación- Accionar laboral	30
Tabla 13: Correlaciones Liderazgo- Accionar Laboral	31
Tabla 14: Correlaciones Motivación- Accionar Laboral	32
Tabla 15: Correlaciones Influencia- Accionar Laboral	33
Tabla 16: Correlaciones Comunicación- Accionar Laboral	34

## Índice de anexos

Anexo 1: Cuestionario sobre el liderazgo	46
Anexo 2: Cuestionario sobre el accionar laboral	48
Anexo 3: Formato de validación de cuestionario	50
Anexo 4: Matriz de Consistencia	58
Anexo 5: Tabla de especificaciones del instrumento	59
Anexo 6: Resumen de fiabilidad por variables	60
Anexo 7: Base de datos de la variable liderazgo	65
Anexo 8: Base de datos de la variable accionar laboral	66
Anexo 9: Evidencias	67
Anexo 10: Autorización de validación del cuestionario	68

## Resumen

La presente investigación se basa en el estudio del liderazgo y su relación con el accionar laboral en los colaboradores de Capital Financial Partners, de tal forma que se ha estudiado como analizado las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo y su relación con el accionar laboral en los colaboradores de Capital Financial Partners. El diseño definido es de tipo descriptivo correlacional, derivando fundamentos teóricos de Chiavenato sobre liderazgo y los fundamentos teóricos de Gutiérrez sobre accionar laboral. La población estuvo conformada por 60 colaboradores de Capital Financial Partners. La recolección de datos se obtuvo cuestionarios, además la validez de los instrumentos se obtuvieron mediante el juicio de tres expertos de la institución, obteniendo un nivel de confiabilidad de coeficiente Alfa de Cronbach 0,992 para el cuestionario de Liderazgo y un 0,993 para el cuestionario de accionar laboral. La encuesta cuenta con 44 preguntas que se recolectaron y procesaron en un determinado momento. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis, dando como resultado que existe correlación positiva alta entre ambas variables, con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) con un grado de correlación Rho de Spearman de 0,906.

**Palabras claves:** liderazgo, accionar laboral, capital.

## **Abstract**

This research is based on the study of leadership and its relationship with labor actions in the collaborators of Capital Financial Partners, in such a way that the two study variables with their respective dimensions have been studied as analyzed. Having as general objective: To determine the relationship between leadership and its relationship with labor actions in the employees of Capital Financial Partners. The defined design is of a descriptive correlational type, deriving theoretical foundations from Chiavenato on leadership and Gutiérrez's theoretical foundations on labor actions. The population was made up of 60 employees of Capital Financial Partners. Data collection was obtained from questionnaires, in addition the validity of the instruments were obtained through the judgment of three experts from the institution, obtaining a reliability level of Cronbach's alpha coefficient 0.992 for the Leadership questionnaire and 0.993 for the action questionnaire labor. The survey has 44 questions that were collected and processed at a certain point in time. Finally, the hypothesis test was carried out, resulting in a high positive correlation between both variables, with a significance level of 0.000 (bilateral) with a degree of Spearman's Rho correlation of 0.906.

**Keywords:** leadership, labor action, capital.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la administración de recursos humanos, perteneciendo a adoptar valoraciones importantes para apoyar una institución consolidada, teniendo en cuenta el desarrollo profesional de sus subordinados. Examinando definir diferentes propósitos generadas por diversas acciones funcionales, además buscando mantener un buen clima de trabajo y buenas circunstancias laborales, consiguiendo así que el personal tengan identificación, influenciados y mejoren los talentos naturales, que ayudará al crecimiento personal de cada colaborador mediante inducciones programadas. Denominando acontecimientos concurrentes para gestionar las condiciones operativas asignadas en adquirir ponderaciones favorables satisfactorios.

A continuación, la revista Scielo por Hernández, Duana & Polo (2019) la función de un sujeto de influir sobre otros, mejora la efectividad y el triunfo apoyados en la predominación interpersonal que se practica para llevar a cabo metas trazadas. (p. 3) También, Córdova, Elva & Marín (2021) se basa en asistir a los otros frente a sus reacciones representativas mediante las conductas accionadas por el desarrollo de incentivar a los subordinados en optimizar los equipos complementarios para fortalecer la efectividad. (p 235) Conforme, Santamaría (2021) comprende un método de interrelación social encaminado a la motivación cognitiva de los subordinados, para convertirlos en agentes productivos, lo cual permite que se involucre con el rendimiento de las tareas colectivas. (p. 351) Así pues, Chan (2021) registrando las conductas transmitidas por el funcionamiento de los colaboradores en la institución para incrementar la competitividad y el volumen de enseñanzas, para desarrollar de forma sostenible equivalente. (p. 2)

Sin embargo, la revista Scielo por Wegner et. al. (2021) resaltando priorizar los diferentes comportamientos realizados en las acciones asignadas para direccionar las metas trazadas operacionales, buscando obtener ponderaciones satisfactorias. (p. 2) Además, Ouakouak, Zaitouni & Arya (2020) derivando procesamientos productivos de comprometer los esfuerzos desarrollados de manera colectiva mediante diversas funciones programadas organizacionales.

(p. 258) En cuanto, Saeed, Almas, Anis-ul-Haq & Niazi (2014) identificando registrar las actividades laborales operativas de los subordinados encargados, promoviendo corresponder la unificación agrupadas comunicativa para conducir las recepciones definidas. (p. 218) Luego, Cohrs, Bormann, Diebig, Millhoff, Pachocki & Rowold (2020) garantizando beneficiar las inducciones coordinadas para priorizar la comunicación colectiva de las diferentes áreas operativas para contribuir el desarrollo productivo. (p. 102)

Además, Noriega (2008) nos menciona que:

Las organizaciones en América Latina y alrededor del mundo confían en el tipo de liderazgo que tienen sus gerentes para desarrollarse y mantenerse, lo cual es aceptable tanto para organizaciones con fines de lucro como sin fines de lucro. Además, diversas organizaciones derivando tener alguien quien dirija al personal, es por ello que se necesita analizar qué cualidades son importantes para ellos. Para que exista un buen líder tienen que reunir estas características; buscando acciones comprometidas funcionales. Sin embargo, priorizando cumplir algunas aptitudes que guiaran para fomentar diversas decisiones eficientes. Representando sintetizar diferentes virtudes demostradas. Definiendo las actividades fomentadas de los coordinadores líderes para proseguir las direcciones correctivas, buscando garantizar correspondencia comunicativa e integración agrupada de los subordinados encargados. Resaltando promover la equivalencia sostenida de realizar las funciones operativas de manera colectiva para optimizar ponderaciones satisfactorias, sintetizando seleccionar metas trazadas organizacionales. (p. 26)

Buscando examinar el actual momento de los colaboradores de la institución Capital Financial Partners, qué se dedica, a la elaboración de Planes Financieros, sintetizando definir las programaciones económicas basadas para sugerir secuencias de análisis registradas por diferentes recursos adquiridos, priorizando realizar identificaciones de perfiles de riesgos para prevenir diversas circunstancias.

Demostrando definir la interrogantes representativa en la institución, denominando las diferentes acciones de subordinados encargados en las

intervenciones asignadas no es la adecuada, puesto que, existe dentro de la organización una mala comunicación, desorden en la información entre los agentes, ausentismo de liderazgo estos factores son los que interfieren directamente en la actividad dentro de la institución, identificando resaltar las incomodidades de los subordinados con las ponderaciones obtenidas en el transcurso determinado, puesto que, los agentes no tienen la información adecuada acerca del tiempo que demora el proceso de ingresar una solicitud de póliza de seguro y de inversión, lo que genera que al no conocer cuánto es la duración de estas solicitudes se produzca un bajo nivel en el accionar de nuestros agentes.

También encontramos como problemas secundarios dentro de la entidad que existe una mala distribución de los puestos de trabajo dentro de la organización, es decir, una sola persona realiza varias funciones, lo que generaba una sobre carga de trabajo en los colaboradores, generando fastidio, estrés dentro de los colaboradores y esto se veía reflejado en el trato con los agentes de la empresa, no obstante, los agentes al observar que con sus jefes inmediatos no se podía dialogar, se quedaban con esa inquietud o duda y no se podían cerrar los tratos con los clientes.

En cambio, la revista Proquest por Sobrusin (2015) consolidando el equilibrio operativo de los subordinados asignados permiten fomentar las decisiones equitativas, sugiriendo entablar de manera positiva la satisfacción profesional. (p. 2) Así mismo, Andry (2016) recopilando agrupaciones basadas en las acciones y actitudes experimentadas en el desenvolvimiento de la gestión que repercute en el rendimiento estructural organizacional. (p. 152) Conforme, Collins (2021) descifrando aportaciones en correspondencia por diversos sucesos dados por medio de técnicas operativas regularizados en lograr una comunicación asertiva. (p. 5) En cuanto, Mayrhofer (2021) favoreciendo incrementar las apreciaciones esperadas de los subordinados en asegurar la valoración determinada recurriendo a refutaciones motivacionales para conseguir más relación comunicativa. (p. 200)

No obstante, la revista Proquest por Fayard (2021) garantizando corresponder las funciones desarrolladas para demostrar las deducciones

percibidas en buscar resoluciones adecuadas de tal manera consolidar las funciones operativas. (p. 209) Luego, Clercq, Hq & Zeenm (2018) definiendo creaciones de condiciones laborales basadas mediante programaciones capacitadas de los subordinados, mejorando el desempeño operativo para la utilización de diversas competencias dominantes. (p. 892) Igualmente, Ali, Fazal, Imran & Rawdha (2020) centrarse en promover la identificación de diferentes comportamientos comprometidos basados en la mejora continua, optimizando garantizar equilibrio alcanzables de productividad. (p. 299) En definitiva, Heidemeier & Moser (2019) clasificado para dirigir el desempeño óptimo en funciones programadas, se ha demostrado crear diversos procesamientos activos en actividades funcionales eficientes. (p. 2)

Otro problema que se presenta dentro de Capital Financial Partners, es la demora en la entrega de cesiones de garantías y pólizas de seguros que el cliente haya adquirido a nuestros proveedores internacionales, la cual genera malestar en el cliente y en nuestros agentes, generando así que estos persigan a los colaboradores administrativos para que aceleren el proceso de entrega, esto se debe a que sus jefes inmediatos no les han brindado toda la información adecuada a los agentes.

Definiendo las proyecciones de indagaciones destinadas para analizar las diferentes valoraciones de liderazgo en la institución empresarial, buscando efectuar correspondencia relacionadas de algunos aspectos identificados en las áreas operativas funcionales, realizando documentar refutaciones validadas para sintetizar diagnóstico programado de las acciones intervenidas laborales. .

## II. MARCO TEÓRICO

Para empezar, Villafuerte (2014) en su investigación *El Liderazgo y su influencia en el accionar de los colaboradores de las PYMES Colombianas*. La investigación fue para optar el grado de maestría en Administración que fue presentada en la Universidad Francisco de Paula Santander, tuvo como principal objetivo analizar la influencia entre el Liderazgo con el accionar de los colaboradores de las PYMES Colombianas. El autor citó a Lussier y Christopher, quienes mencionaron que el liderazgo es el proceso de Influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Se desarrolló un Análisis Teórico Conceptual teniendo un diseño no experimental, mediante ello se buscó analizar diferentes conceptos y tipos basados en investigaciones del asunto, registrando indagaciones descriptivas correlacionales, además denominando definir modificaciones transversales funcionales. Agrupaciones acumuladas 3.781 directivos de diferentes pymes ecuatorianas, seleccionando la misma cantidad para la muestra; Aplicado el cuestionario los resultados concluyeron que el Liderazgo si influye con una incidencia del 70% en el Clima laboral, puesto que, Asimismo sintetizar procedimientos instrumentales cuestionados para derivar ponderaciones validadas. Incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.690, categorizando proporcionar significancia 0.000, avalando eficiente identificada mediante correspondencia de interrogantes conceptuales aplicadas. Se llega a inferir que considerando la situación de las PYMES Colombianas, puesto que el lugar donde se desarrolla el Liderazgo es más frecuente, además verificando unificación equivalente de las derivaciones intervenidas en la institución empresarial, definiendo identidad propia que está siempre relacionada con la del empresario.

El autor mencionó la importancia del Liderazgo en las mypes, puesto que, es ahí donde el colaborador tiene un trato más directo con los dueños o altos directivos de estos tipos de organizaciones. Es por ello, que la tesis guarda relación con mi investigación desarrollada.

Sin embargo, Wong (2017), en la tesis: "*Liderazgo y su influencia en el accionar de los colaboradores de restaurante Punto y Sazón, 2017*" en la Universidad Autónoma de México. La importancia de la exploración radica en conocer el grado de vinculación de los estilos de liderazgo con el accionar de los trabajadores, se trabajó con un universo de estudio compuesto por 16 trabajadores. Registrando indagaciones descriptivas correlacionales, además denominando definir modificaciones transversales funcionales. Agrupaciones acumuladas 34 ítems. Se empleó las tablas de frecuencia por ítems y la prueba de inferencia acorde a lo que busca la exploración. El autor cita a Jakovcevic, Irazábal & Bentosela, (2011), menciona que, el individuo es por origen alguien analítico e innovador, es algo innato en ellos, siempre se está en comparación con los bienes de otros individuos, cuestionándose, ¿por qué ellos sí y ellos no?, llegando a deducir que se reconoce las cualidades por dentro y el talento que tienen los visionistas o guías, obteniendo las soluciones a las interrogantes propuestas. Se infiere que, el tipo de liderazgo que se aplica en el Restaurante, es el Autocrático, sobresaliendo que un 40% del personal no reciban incentivos de parte de los caudillos, es decir, no se registran rasgos referentes a lo encontrado se deducen y se sugieren aplicaciones de capacitaciones centrándose en comprometer a los colaboradores al logro de las metas organizacionales.

En la presente tesis, el autor indica la influencia del Liderazgo en el accionar de los colaboradores, nos menciona también que del tipo de liderazgo que exista en las empresas dependerá el tiempo en que esta se mantenga en el mercado.

En cambio, Reyes (2013), en la tesis: "*Liderazgo en Mandos Medios y Accionar Laboral (Estudio realizado con el personal de la Industria Textil de los Altos S.A.)*" La importancia del estudio radica en conocer el grado de influencia del liderazgo en la actividad laboral. En el estudio no se manipulo la información en beneficio propio, se trabajó con el universo total puesto que fue de 80 individuos, no se empleó ninguna fórmula, solo se consideró a las áreas de producción y directiva los cuales tenían 18 a 63 años, utilizando la herramienta SIV que nos brinda un método de nivel o veracidad alternativa de los indicadores donde buscamos: consideración, conformidad, reconocimiento, independencia,

benevolencia y liderazgo, donde se puede inferir que el liderazgo si incide en las actividades realizadas por los subordinados, donde se puede apreciar que tiene habilidades innatas, no obstante, no se ha implementado en su totalidad en el ambiente de trabajo, puesto que se sugirió la aplicación de un control exhaustivo para seleccionar al individuo que cumpla con los requerimientos del puesto de trabajo, con el objetivo de comparar cualidades desde otra perspectiva.

El autor recomienda que se implemente el liderazgo en su totalidad para que mejoren los filtros de selección de personal, para que así se pueda elegir a las personas que cuenten con las capacidades idóneas del puesto, esta investigación guarda concordancia con trabajo.

Ahora bien, Enríquez (2014) en su tesis, *Motivación y accionar laboral de los empleados del Instituto de la visión en México*, que ha sido presentada en la Universidad de Morelos para así lograr el grado de maestría en Administración, de la Facultad de Ciencias Administrativas, Morelos – México. El fin de este estudio es determinar el grado de motivación y registrando indagaciones descriptivas correlaciones, además denominando definir mediciones transversales funcionales. Cita a Chiavenato (2000) es eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los trabajadores va a depender de su comportamiento y de los resultados conseguidos. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. Asimismo sintetizar procedimientos instrumentales cuestionados para derivar ponderaciones validadas. Incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.414, categorizando proporcionar significancia 0.000, avalando positiva moderada identificada. En definitiva, definiendo verificar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial, percibiendo las determinaciones accionadas de los subordinados proviniendo

incentivar para producir mayores rendimientos productivos laborales, para proyectar metas trazados.

Registrando priorizar las acciones intervenidas de los subordinados encargados en la institución empresarial, esto se deben de mantener motivados continuamente, además priorizando resaltar las valoraciones motivacionales mediante ámbito laboral y eso es lo que busca mi investigación.

Por consiguiente, Ortega (2016) en la tesis de licenciatura "*El liderazgo y accionar laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud huánuco-2016*". El propósito primordial es describir la vinculación de las variantes. Registrando indagaciones descriptivas correlacionales, además denominando definir modificaciones transversales funcionales. Dentro de las teorías de autores, el indagador cito a Fieder & Chemers, para conceptualizar al liderazgo, nos indica que dentro de toda institución deben contar con un caudillo que incida en el accionar de sus compañeros, no obstante, refuerza lo mencionado por estos autores, por la definición de Chiavenato, que indica que se debe emplear la evaluación al rendimiento del personal para saber así en que aspectos mejorar para el crecimiento de la entidad. Para la contratación se empleó el Tau-B de Kendall y el Chi Cuadrado de Pearson, dependiendo las características de las variantes, y encontrar la vinculación entre ambas variantes. Se deduce que hay vinculación entre los tipos de liderazgo con el accionar laboral, dentro de la institución. Es por ello, se recomendó que la importancia de los tipos de liderazgo en las diferentes actividades programadas para priorizar aprovechamiento de las condiciones complementarias mediante las decisiones administrativas sugeridas, optimizando los mejoramientos operativos de las diversas áreas laborales.

El autor nos indica que el liderazgo autoritario su nivel de relación con el accionar laboral es muy alto. Es por ello que esta investigación nos servirá como base en la elaboración de nuestro proyecto

No obstante, Quea (2014), en su tesis de licenciatura *Liderazgo del director, su relación con el accionar laboral de los profesores en el colegio Adventista Túpac Amaru, 2014*. El propósito primordial es describir la vinculación

de las variantes. El autor cita a Chiavenato (2000) resalta la incidencia del liderazgo en las interacciones del personal con sus compañeros mediante los canales de comunicación. Registrando indagaciones descriptivas correlacionales, además denominando definir modificaciones transversales funcionales. Direccionando diversos profesionales expertos que conceptualizan las variantes analizadas que ayudan a la consecución de los logros institucionales. Incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.605, categorizando proporcionar significancia 0.000, avalando positiva moderada mediante correspondencia de las interrogantes conceptuales aplicadas. Derivando diversas recomendaciones equivalente de fortalecer comportamientos determinados mediante las cualidades lideradas para direccionar de forma encargadas con los subordinados asignados en la institución educacional.

El autor nos afirma que el liderazgo democrático, es un tipo de líder que sabe escuchar el sentir de sus colaboradores este tipo de liderazgo es el que deseamos logra implementar en la empresa para que exista una buena productividad y rentabilidad.

Definiendo las percepciones experimentadas deducidas para derivar aportaciones de interrogantes conceptuales resaltando las refutaciones sugeridas:

Igualmente, Maxwell (2007), manifestó:

Hoy en día, las personas tienen una percepción pobre de la capacidad de liderazgo porque cuando escuchan o notan a alguien en una posición alta en la organización, asumen que es un líder, pero no necesariamente alguien con una posición de liderazgo alto. Este título impresionante tiene las cualidades de un líder natural, pero simplemente el colaborador tiene las cualidades de un verdadero líder, lo que significa que quien puede influir en los demás y todos juntos bajo la supervisión de este colaborador pueden alcanzar las metas de gasto empresarial. Por eso es necesario saber la diferencia entre jefe y líder, porque generalmente el jefe o gerente definiendo deducir diversas sugerencias apropiadas para contribuir acumulaciones de percepciones productivas para gestionar eficiencia, logra interactuar con los empleados apreciando cuánto influyen en ellos. (p. 1)

Por lo tanto, Maxwell en su libro indica que un buen líder debe de lograr influir en un determinado grupo de colaboradores, también debe de lograr motivar a sus colaboradores, es decir, que más colaboradores se involucren al cumpliendo priorizar propósitos trazados en la entidad empresarial. El entorno que debe poseer el líder, es un determinante para lograr poder influir y motivar en los trabajadores.

Derivando deducciones por Maestro (2009), manifestó:

Definiendo las capacidades de resolución mediante problemas que los líderes deben tener hoy es mucho más importante que el carisma o el gusto de un equipo responsable, porque si ellos no pueden enfrentar los problemas que plantean y no pueden lidiar con ellos, usted no puede. Demostrar buen liderazgo En la medida en que una persona tenga talento de liderazgo que no mejore constantemente en su trabajo, demostrando confrontar modificaciones adaptables mediante el entorno laboral. (p. 39)

Maestro en su libro refiere que un buen líder tiene que tener don de dirigir adecuadamente a un grupo de trabajadores hacia la consecución de los logros, explotando el talento innato de cada uno de ellos, en beneficio de la empresa. No obstante, el líder se tiene que realizar un autoanálisis, para ir continuamente mejorando cada aspecto negativo de su persona.

Sintetizando indagaciones por Yulk (2006), manifestó:

Denominando derivar cualidades operativas de buscar captaciones experimentadas por las diferentes acciones determinadas para promover el impulso de mejoramiento mediante condiciones intervenidas, garantizando direccionar mejores ambientes acoplados de comodidades funcionales en optimizar correspondencia productiva. (p. 35)

Definiendo buen líder escucha los consejos y los puntos de vista de sus trabajadores, no obstante, también cuidan mucho su imagen, porque son ellos quienes van a representar al grupo que dirigen ante los directivos de la empresa.

Sin embargo, lo primordial que debe poseer un buen líder es una buena comunicación para hacer llegar su mensaje a ellos.

Según, Chiavenato (2014), mencionó:

Registrando nivelaciones de programaciones humanas, desde entonces, dentro de las instituciones demandantes, priorizando gestionar bien a sus subordinados asignados. El liderazgo es el compromiso que se adquiere con los empleados y se gestiona a través de herramientas interactivas para direccionar orientaciones de diversos propósitos colectivos. (p. 89)

Definiendo que el líder tiene que motivar a su personal, es decir, brindándole mejores condiciones laborales donde el colaborador se identifique con los ideales del jefe. Tiene que ser una persona que tenga influencia en el grupo de trabajo de cada organización, no obstante, Chiavenato menciona que un líder no podrá motivar ni influir en sus colaboradores, siempre y cuando sea un buen comunicador.

Dimensión Motivación: según el autor mencionado líneas arriba, indica que, para que usted sepa si un colaborador está motivado en esa empresa debe primero analizar el comportamiento que tienen estos hacia la empresa, también, si la recompensa salarial, que brinda la institución logra satisfacer sus necesidades y si se les brindan los materiales para que puedan realizar adecuadamente su actividad

Dimensión Influencia: refiere que la incidencia se centra en definiciones de mando y potestad, como se desenvuelven en el área de trabajo, carismática y ambiente psicológicos.

Dimensión Comunicación: menciona que, priorizando diversas relaciones interpersonales, definiendo aclarar los inconvenientes presentados de las decisiones que se toman. Las redes de comunicación, debe existir canales de comunicación continua que satisfaga sus necesidades de autorrealización y humanas.

Derivando sostener refutaciones por Stoner (2008), indico:

Decimos diversas instituciones empresariales, solo se perciben que las personas siguen los ideales del hombre común y se involucran activamente en la búsqueda de nuevos cambios. Sin embargo, el líder busca que el entorno operativo desarrolle diversas acciones funcionales, garantizando sostener mayores enfoques percibidos direccionados, mejorando así su adaptabilidad. Verificando diferentes cambios progresivos optimizando mejoramientos en la vida profesional, por lo que el principal objetivo del liderazgo es generar nuevas perspectivas para tus suscriptores definidos. (p. 112)

Teoría sobre accionar laboral según Gutierrez (2018), mencionó:

El accionar es la eficiencia y la responsabilidad de los colaboradores que laboran dentro de las instituciones, puesto que, es importante para que siga funcionando la persona con un gran grado de productividad, competitividad y trabajos en equipo entre ellos y satisfacción laboral. (p. 20)

Según el autor, refiere que cuando se habla de accionar laboral, básicamente nos tenemos que centrar mayor equivalencia productiva mediante los subordinados en la institución y como es el trabajo en equipo influye sobre el desempeño de estos.

Dimensión Productividad: define a la productividad como el rendimiento logrado en un método o un universo, para aumentar el rendimiento es necesario tres componentes: eficiencia, eficacia y Efectividad.

Dimensión Competitividad: define a la competitividad sugerida por diferentes capacidades determinadas en la institución empresarial para determinar los diversos procesamientos serviciales sugeridas, resaltando sus competidores, mejorando los procesos o métodos que estos emplean para la consecución de entregar productos y/o servicios de calidad, construyendo una imagen de perseverancia, mediante un sistema donde todos participen y exista una buena comunicación.

Dimensión Trabajo en equipo: define al trabajo en equipo, se indica la interacción de los empleadores es uno de los factores primordiales en que se sustenta un universo de administración, respetando los requerimientos principales de los conjuntos de labores se necesitan una secuencia de aptitudes para obtener el fin.

Teoría sobre Accionar laboral según Robbins & Coulter (2010), manifestaron:

Un proceso para analizar si la organización ha logrado obtener una victoria en sus actividades y metas en el trabajo. A nivel empresarial se mide el accionar de los colaboradores mediante un examen donde se evalúa los objetivos a grado de la institución. (p. 43)

Asimismo, manifiesta que, para que exista un buen accionar de los colaboradores, los procesos deben de ayudar a la consecución de los objetivos laborales, mediante actividades que ayuden al cumplimiento de objetivos.

Teoría sobre accionar laboral según Robbins. & Judge (2013), indicaron:

El desempeño de los colaboradores es el producto de su conducta dentro de la empresa, sin embargo, primero se tendrá que analizar los medios que se están utilizando para medir y observar el accionar de los trabajadores. Es por ello, que el accionar de las personas se verá reflejados en el grado de motivación e identificación que estos tienen con la organización. El accionar conceptualiza el accionar del personal, la amplitud de un individuo para fabricar, gestionar y crear actividades en un corto periodo y de manera eficiente, se enfoca al control exhaustivo en el desempeño. (p. 112)

Los autores, refieren que, el comportamiento que presenten los jefes o líderes de grupo ante sus subordinados, se verá reflejado en el funcionamiento o rendimiento laboral de estos, puesto que, mediante estos pilares se basara la sostenibilidad en el tiempo de la empresa.

Teoría sobre accionar laboral según Madrigal (2005), menciona:

El accionar está relacionado a la particularidad de cada colaborador, donde se puede mencionar: las características, requerimientos y talento de cada persona, que se relacionan entre ellos, por la esencia de su actividad con la empresa, siendo el saldo entre la comunicación de las variantes. (p. 120)

Madrigal en su libro considera, que para que un colaborador tenga un buen accionar tiene que poseer cualidades, que logren colmar las necesidades de la empresa, mediante sus habilidades innatas de sus trabajadores.

Para empezar, determinando interrogante general: ¿De qué manera define unificación equivalente mediante liderazgo mediante accionar laboral de los colaboradores en la institución Capital Financial Partners, San Isidro? Problemas específicos: Primero ¿Cómo definir unificación motivación mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro? Segundo ¿Cómo definir unificación Influencia mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro? Tercero ¿Cómo definir unificación equivalente comunicación mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro?

Definiendo determinaciones deductivas justificadas por Sampieri (2010) “demostrando argumentos de la indagación es importante para saber la razón de ser de la indagación. El argumento se describirá el análisis es requisito y vital” (p. 40).

El estudio del liderazgo es muy vital para la amplitud de un superior para gestionar y controlar. La institución sostendrá una estrategia requerida, por los caudillos apropiados. Es importante para mantenerse en todo tipo de institución, denominando las acciones intervenidas laborales están desarrollándose de manera indeficiente, disminuyendo los rendimientos continuos definidos. Asimismo, Palomino, Peña, Zevallos & Orizano (2015) “Definiendo resaltar las justificaciones teóricamente denominadas para establecer deducciones indagadas, sintetizando señalar los conocimientos complementarios apropiados de brindar aportaciones eficientes” (p. 58).

Denominando seleccionar indagaciones acumuladas de liderazgo sindical para brindar diferentes soportes teóricos definidos, sintetizando conocimientos científicos validados, ofreciendo diversas alternativas complementarias y alentar recomendaciones para el mejoramiento organizacional. Además, direccionando herramientas de apoyo para los estudiantes que realizarán refutaciones futuras relacionadas con estas proyecciones trazadas.

Desde un punto de vista socialmente racional, la información contribuye a resolver las interrogantes cuestionadas en la institución empresarial intervenida, priorizando refutaciones indagadas mediante diversas informaciones útiles a los responsables asignadas para desarrollar elecciones progresivas, además realizando mediciones programados de las diferentes aspectos direccionados.

En cambio, Palomino, Peña, Zevallos & Orizano (2015) Denominando definir las deducciones justificadas para sintetizar las indagaciones metodológicas dirigidas por secuencias razonables en garantizar aportaciones eficientes de diferentes acontecimientos sugeridas mediante programaciones instrumentales operativos. (p. 58).

Registrando indagaciones refutadas, analizando informaciones definidas brindadas de los subordinados, para así poder medir unificación equivalente de las derivaciones intervenidas en la institución, derivando integrar diversas herramientas de medición fiables. Asimismo, programando cuestionamientos instrumentales con interrogantes relacionadas con las derivaciones conceptuales, las ponderaciones obtenidas se procesan mediante gráficos representativos correlacionales.

Sin embargo, Palomino, Peña, Zevallos & Orizano (2015) “Gestionando deducir indagaciones justificadas prácticas de priorizar implementaciones de refutaciones dirigidas para beneficiar las investigaciones determinadas en definir agrupaciones acumuladas de ponderaciones definidas” (p. 58).

Los pronósticos generados por indagaciones actúan como una herramienta para recabar opiniones y ayudar a las organizaciones si ocurren fenómenos similares. El cuestionario puede ser aplicado diferentes intervenciones para resolver el interrogante de la comunicación basada en la gestión a través de la participación y competencia de los subordinados asignados.

Sintetizando hipótesis general: El liderazgo define unificación equivalente mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro. Hipótesis Específicos: La Motivación define unificación equivalente mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro. La Influencia define unificación equivalente en la institución Capital Financial Partners, San Isidro. La Comunicación define unificación equivalente en la institución Capital Financial Partners, San Isidro.

Definiendo objetivo general: Examinar unificación equivalente liderazgo mediante derivación intervenida en la empresa Capital Financial Partners, San Isidro. Objetivo Específico: Registrando unificación equivalente Motivación mediante derivación intervenida en la empresa Capital Financial Partners, San Isidro. Registrar unificación equivalente Influencia mediante derivación intervenida en la institución Capital Financial Partners, San Isidro. Registrando unificación equivalente mediante derivación intervenida en la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En cambio, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “buscando finalidades deductivas para analizar las diferentes variantes consecutivas de comprobar las diversas nivelaciones controladas operativas” (p. 149). Definiendo indagaciones refutadas para modificar las ponderaciones obtenidas para sintetizar las interrogantes conceptuales.

Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) “registrando las diversas funciones primordiales en examinar los diferentes cambios consecutivos para desarrollar muchas asociaciones ponderadas” (p. 151). Analizando los acontecimientos intervenidos para definir supervisiones destinadas en las determinaciones operativas.

La indagación se aplicará como resultados acumulados que ayudará a contribuir las diversas elecciones en la institución Capital Financial Partners, optimizando resaltar las valoraciones de liderazgo definido para relacionarse con los subordinados operativos. También, Namakforoosh (2015) “direccionando refutaciones programadas para ayudar a definir elecciones eficientes en buscar diferentes soluciones productivas de las interrogantes cuestionadas aplicativas” (p. 44).

Definiendo resaltar diversas indagaciones descriptivas, buscando definir nivelaciones correlativas, desarrollando particularidades vitales de acumulaciones solicitadas, derivando asociaciones u otro tipo que es incluido en la evaluación, se regulan o analizan distintos factores, o causas de los inconvenientes de indagación. No obstante, se elige una secuencia de interrogantes y se regula de manera separada, registrando identificar comprobaciones validadas.

Garantizando sintetizar diferentes deducciones descriptivas, integrando propósitos analizados, adquiriendo características correlativas que se calculan las derivaciones conceptuales mediante diversas pruebas procesadas de inferencias, valoraciones de la vinculación entre variantes.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Sintetizando deducir por Chiavenato (2014), define que,

Registrando nivelaciones de organizaciones operativas son primordiales, en las instituciones empresariales intervenidas. Sintetizando sostener diferentes características acumuladas, definiendo buscar alternativas motivacionales concretas, gestionando bien a sus subordinados asignados. Definiendo compromisos liderados que se adquiere con los empleados y direccionando través de diversas herramientas interactivas orientadas a la consecución de los propósitos colectivos. (p. 89)

Sintetizando interrogantes conceptuales definida para determinar las diferentes características dimensionales motivacionales, para priorizar los compromisos representativos mediante mediciones instrumentales de agrupaciones de indagaciones cuestionadas en registrar categorías denominadas.

Determinando sugerir por Gutiérrez (2014), menciona:

Accionar es la eficiencia y la responsabilidad de los colaboradores que laboran dentro de las instituciones, puesto que, es importante para que siga funcionando la persona con un gran grado de productividad, competitividad y trabajos en equipo entre ellos y satisfacción laboral. (p. 20)

La Variable Accionar Laboral la mediremos por tres dimensiones Eficiencia, Satisfacción Laboral y Relaciones Interpersonales que se medirán mediante mecanismos instrumentales de refutaciones acumuladas, utilizando mediciones instrumentales de indagaciones agrupadas cuestionadas en registrar categorías definidas.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización*

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Liderazgo</b>	Chiavenato (2014) definiendo promover las exigencias esperada mediante diversas acciones intervenidas operativas dirigidas por un subordinado experimentado para direccionar las diferentes actividades asignadas para generar funciones satisfactorias. (p. 89)	La variable Liderazgo se trabajará teniendo en cuenta las dimensiones Motivación, Influencia y Comunicación, aspectos sobre el método de estudio, correlacional descriptivo por lo cual se consideró 20 ítem	Motivación	Comportamiento	1,2	1. Totalmente de Acuerdo. 2. De acuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en de Acuerdo.
			Influencia	Recompensa Salarial	3,4,5	
				Material de Trabajo	6,7	
				Autoridad	8,9	
			Comunicación	Poder	10,11	
				Ambiente Psicológico	12,13	
				Carisma	14,15	
				Redes de Comunicación	16,17	
				Necesidades de Autorrealización	18,19	
				Necesidades Humanas	20,21,22	

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de acción laboral*

<b>Variables</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Accionar Laboral</b>	Gutiérrez (2014), menciona que, “Accionar es la eficiencia y la responsabilidad de los colaboradores que laboran dentro de las instituciones, puesto que, es importante para que siga funcionando la persona con un gran grado de productividad, competitividad y trabajos en equipo entre ellos y satisfacción laboral” (p. 20).	La variable Accionar Laboral se trabajará teniendo en cuenta las dimensiones Productividad, Competitividad y trabajo en equipo aspectos sobre el método de estudio, correlacional descriptivo por lo cual se consideró 20 ítem	Productividad	Efectividad	1,2	1.
			Competitividad	Eficiencia	3,4,5	Totalmente de Acuerdo.
				Eficacia	6,7	2. De acuerdo.
			Trabajo en equipo	Calidad	8,9	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
				Imagen	10,11	4. En desacuerdo.
				Sistema	12,13	5. Totalmente en desacuerdo
				Comunicación condiciones propicias	14,15	
				Formación del equipo	16	
				establecer y aclarar objetivos	17	
			Buenos procedimientos de trabajo	18		
			participación compromiso y buenas relaciones interpersonales	19		
			Comunicación y manejo de conflictos	20		
	21					
	22					

### **3.3. Población y muestra**

Además, Carrasco (2014) “Registrando agrupaciones pobladas de diferentes indagaciones cuestionadas para sostener elecciones progresivas de ponderaciones adquiridos” (p. 237). Definiendo finalidades determinadas mediante indagaciones, el universo estará compuesto por 60 Colaboradores de Capital Financial Partners, San Isidro.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), menciona que

Formando diversas deducciones exploratorias, adquiriendo características básicas para realizar la ejecución de eventos utilizando todos los diferentes elementos inmersos en el acontecimiento estudiado. (p.176).

Asimismo, Hayes (como se citó en Alfaro, 2012), registrando:

Identificando fracciones definidas del universo analizado, se trabaja con el total y se emplea cuando se requiere saber una indagación al cien por ciento, se tiene acceso. (p. 78)

Conformando acumulaciones 60 subordinados, destinando procesamientos censales, además priorizando diversas deducciones validadas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Definiendo deducciones registradas por cuestionamientos consecutivos para desarrollar identificaciones de indagaciones correctivas. Además, Carrasco (2014) “Sintetizando modificaciones cuestionadas en definir refutaciones que busquen optimizar ponderaciones satisfactorias garantizadas” (p. 72).

Denominando indagaciones refutadas para definir diversas mediciones cuestionados evaluadas 44 ítems.

Asimismo, Carrasco (2014) “Registrando diferente procesos instrumentales para realizar recopilaciones de indagaciones ponderadas mediante definiciones interrogatorios de vinculaciones con subordinados encargados” (p. 318).

En cambio, Hernández et al (2014) “Deduciendo definir mediciones progresiva de nivelaciones mecanizadas para destinar evaluaciones de integrantes conceptuales aplacidos” (p. 204).

Tabla 3

*Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la variable Liderazgo*

Nº Ítems		┘	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 4	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 6	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 8	Relevancia	3.33	0.58	0.78
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.33	0.58	0.78
Ítem 9	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 13	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 14	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00

Ítem 16	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 17	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00
Ítem 18	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
Ítem 19	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
Ítem 20	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
Ítem 21	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	3.67	0.58	0.89
Ítem 22	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
	Relevancia	4.00	0.00	1.00

Tabla 4

*Validez basada en el contenido de la V de Aiken de la variable accionar laboral*

Nº Ítems		┘	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 5	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00

Ítem 11	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 13	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 16	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 17	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.33	0.58	0.78
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 19	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 20	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00
Ítem 21	Relevancia	3.67	0.58	0.89
	Pertinencia	3.67	0.58	0.89
	Claridad	3.67	0.58	0.89
Ítem 22	Relevancia	4.00	0.00	1.00
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	4.00	0.00	1.00

Determinando la Confiabilidad del Instrumento, definiendo deducir valoraciones destinadas para indicar afirmaciones fiables o no.

También, Fernández et al (2014) “Sintetizando valorar las diferentes refutaciones definidas en las determinaciones validadas para gestionar deducciones de confiabilidad en registrar mediciones aceptables” (p. 207).

Tabla 5

*Rangos de Valoración sobre la confiabilidad*

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Tabla 6

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: SPSS V.25.

Tabla 7

*Fiabilidad de la variable Liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	22

Priorizando deducir diferentes resultados porcentuales definidas mediante programación Cronbach, sintetizando sostener modificaciones sistemáticas instrumentales estadísticas, procesando acumulaciones 0.992, evaluando estimar confiabilidad alta, demostrando detallar unificación equivalente.

Tabla 8

*Fiabilidad de la variable Acción Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	22

Priorizando deducir diferentes resultados porcentuales definidas mediante programación Cronbach, sintetizando sostener modificaciones sistemáticas instrumentales estadísticas, procesando acumulaciones 0.993, evaluando estimar confiabilidad alta, demostrando detallar unificación equivalente.

### **3.5. Procedimiento**

Asimismo, direccionando registrar diversas mediciones consecutivas para desarrollar una coordinación sugerida por media una reunión destinada para definir la documentación impresa de permitir la autorización intervenida, obteniendo una respuesta correspondida para gestionar los diversos mecanismos instrumentales estadísticos para adquirir ponderaciones satisfactorias.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Generando diversas indagaciones mecanismos sistemáticas, verificando respuestas brindadas por los colaboradores para luego traspasarlo al programa estadístico SPSS 25, lo que nos permitirá realizar una serie de pruebas que ayuden a nuestra indagación como el análisis descriptivos, por medio de las tablas cruzadas y derivando mecanismo Spearman para obtener refutaciones valiosas para esta exploración.

### **3.7. Aspectos éticos**

Definiendo deducir las diferentes coronaciones organizado de acuerdo con los valores que nuestra casa de investigación nos inculcó durante nuestra época universitaria, sin embargo, de acuerdo con las líneas anteriores, valorando las aportaciones experimentadas precisas.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 9

*Distribución de frecuencia para Liderazgo- Accionar laboral*

			ACCIONAR LABORAL			Total
			Bueno	Regula	Malo	
			r			
LIDERAZG	Buen	Recuento	17	0	0	17
O	o	% del total	28,3%	0,0%	0,0%	28,3%
	Regu	Recuento	6	13	0	19
	lar	% del total	10,0%	21,7%	0,0%	31,7%
	Malo	Recuento	0	4	20	24
		% del total	0,0%	6,7%	33,3%	40,0%
Total		Recuento	23	17	20	60
		% del total	38,3%	28,3%	33,3%	100,0%

Sienta las distintas graficas analógicas, puntúe las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones identificada a través mediante programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando estimar ponderaciones regularizada 31,7%. Luego, recopilado buenos resultados 28,3%.

Tabla 10

*Distribución de frecuencia para Motivación- Accionar laboral*

			ACCIONAR LABORAL			Total
			Bueno	Regular	Malo	
MOTIVACIÓN	Buen	Recuento	23	0	0	23
	o	% del total	38,3%	0,0%	0,0%	38,3%
	Regul	Recuento	0	17	0	17
	ar	% del total	0,0%	28,3%	0,0%	28,3%
	Malo	Recuento	0	0	20	20
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
Total		Recuento	23	17	20	60
		% del total	38,3%	28,3%	33,3%	100,0%

Sienta las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones identificadas mediante programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando estimar ponderaciones buena 38.3%.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia para Influencia- Accionar laboral*

			ACCIONAR LABORAL			Total
			Bueno	Regular	Malo	
INFLUENCIA	Bueno	Recuento	23	4	0	27
		% del total	38,3%	6,7%	0,0%	45,0%
	Regula r	Recuento	0	11	0	11
		% del total	0,0%	18,3%	0,0%	18,3%
	Malo	Recuento	0	2	20	22
		% del total	0,0%	3,3%	33,3%	36,7%
Total		Recuento	23	17	20	60
		% del total	38,3%	28,3%	33,3%	100,0%

Sienta las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplacidos y realice diversas avaluaciones identificada mediante programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando estimar ponderaciones buena 80%..

Tabla 12

*Distribución de frecuencia para Comunicación- Accionar laboral*

			ACCIONAR LABORAL			Total
			Bueno	Regula r	Malo	
COMUNICACIÓN	Bueno	Recuento	16	0	0	16
		% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
	Regula r	Recuento	7	13	0	20
		% del total	11,7%	21,7%	0,0%	33,3%
	Malo	Recuento	0	4	20	24
		% del total	0,0%	6,7%	33,3%	40,0%
Total		Recuento	23	17	20	60
		% del total	38,3%	28,3%	33,3%	100,0%

Sienta las distintas gráficas analógicas, puntúe las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 33,3%. Luego, recopilando buenos resultados 28,3%

Tabla 13

*Correlaciones Liderazgo- Accionar Laboral*

		Correlaciones		
			LIDERAZGO	ACCIONAR LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de	1,000	,906**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	ACCIONAR LABORAL	Coeficiente de	,906**	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el liderazgo con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0,906, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva a alta aprobada 90.6%.

Tabla 14

*Correlaciones Motivación - Accionar Laboral*

		Correlaciones		
			MOTIVACIÓN	ACCIONAR LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	60	60
	ACCIONAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la motivación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 1.000, interpretando justificar nivelaciones positiva aprobada 1%.

Tabla 15

*Correlaciones Influencia- Accionar Laboral*

		Correlaciones		
			INFLUENCIA	ACCIONAR LABORAL
Rho de Spearman	INFLUENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	ACCIONAR LABORAL	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la influencia con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la influencia con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

Además, define las diversas deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.935, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 93.5%.

Tabla 16

*Correlaciones Comunicación- Accionar Laboral*

			Correlaciones	
			COMUNICACIÓN	ACCIONAR LABORAL
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	ACCIONAR LABORAL	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la comunicación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la comunicación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro.

Además, define las deducciones sugeridas para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial, incorporando mecanizar procesamientos Spearman proyectando correlativa 0.898, categorizando proporcionar significancia 0.000, interpretando justificar nivelaciones positiva alta aprobada 89.8%.

## V. DISCUSIÓN

Proyectando gestionar los diferentes propósitos destinados para desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución empresarial Capital Financial Partners. Buscando promover las exigencias determinadas de subordinados asignados para direccionar contribuir ponderaciones satisfactorias.

Lo complicado en esta investigación fue el de agrupar a todos los colaboradores objeto de estudio, siendo un poco difícil para poder realizar la encuesta a todos en un solo momento, no obstante, se recibió el apoyo de parte de la gerencia que coordinó con el área de recursos humanos para programar una reunión donde estén todos los colaboradores y así poder aplicar el cuestionario.

Derivando programaciones instrumentales cuestionadas para deducir diferentes características en la Capital Financial Partners, sintetizando sugerir asignaciones registradas calificadas por diversos encargados experimentados para desarrollar percepciones validadas.

Destinando ponderaciones demostradas mediante subordinado encargados Capital Financial Partners consideran que el Liderazgo es bueno en un 28%, aunque hay un grupo que lo considera regular en un 32% y otro grupo que lo considera mala en un 40%, por otra parte los trabajadores consideran que el accionar laboral bueno con un 38%, otro grupo lo considera regular con un 28% y otro malo en un 33%, no obstante, esto debe de ser signo de alarma para la actual gestión de la empresa.

Continuando de relación que tienen ambas variables, se observa que el mayor porcentaje de datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, cuando el Liderazgo es bueno, el accionar laboral es bueno en un 28%, además cuando el liderazgo es regular, el accionar laboral es regular en un 22%, asimismo cuando el liderazgo es malo, el accionar laboral es malo en un 33%. Estos resultados permiten afirmar que existe una relación lineal directa las variables, hecho que se demuestra con el resultado de la prueba estadística de correlación de Spearman ( $Rho=0.906^*$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ).

Analizando los resultados de las dimensiones de la variable Liderazgo independientemente se observa que la influencia recibe la más alta calificación con 45% es buena, luego la motivación con una calificación de 38% es buena, y la comunicación con 27% es buena. Por consiguiente la Motivación, la Influencia y la Comunicación se encuentran por encima de la variable Liderazgo, en cuanto a la Productividad, la Competitividad y el trabajo en equipo están por debajo de la variable Liderazgo con 38% de bueno. En consecuencia los directivos de Capital Financial Partners Definiendo mejorar diversos indicadores de productividad, competitividad y trabajo en equipo, considerando definir diversas estrategias complementarias que busquen promover las exigencias solicitadas de direccionar los subordinados encargados para desarrollar acciones satisfactorias en la entidad empresarial.

Cuando realizamos la contrastación de hipótesis para las variables Liderazgo y accionar laboral se obtuvo la correlación de Spearman ( $Rho=0.906^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ), lo cual significa que existe una correlación muy alta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre el Liderazgo y el accionar laboral en los colaboradores de Capital Financial Partners. Estos resultados son muy similares a los de Wong (2015) en la que nos muestra ( $Rho=0.875$ , sig. (Bilateral)=0.000; ( $p\leq 0.05$ )). En la que establece la existencia de influencia entre el liderazgo y el accionar laboral en los trabajadores del restaurante Punto y Sazón, del mismo modo Ortega (2016) obtiene ( $Rho=0.753^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000; ( $p\leq 0.05$ ); confirmando que existe una fuerte relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud Huánuco-2016. Por otro lado, Romero (2014) concluye en su trabajo ( $Rho=0.649^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ); demostrando la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Minerales Andinos. Finalmente, Villafuerte (2014) tuvo hallazgo un ( $Rho=0.690^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ); demostrando que existe influencia entre el Liderazgo mediante diversas acciones funcionales de subordinados asignados, derivando diversas ponderaciones sugeridas desarrollar unificación equivalente de derivaciones intervenidas en la institución comercial.

Realizamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variables Liderazgo con el accionar laboral, siendo la motivación que obtuvo la correlación de Spearman ( $Rho=1.000^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ), lo cual significa que existe una correlación positiva perfecta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la motivación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro 2018. Estos resultados son muy similares a los de Enríquez (2014) obtiene ( $Rho=0.414^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000; ( $p\leq 0.05$ ); confirmando que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el accionar laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.

Para la segunda dimensión realizamos la contrastación de hipótesis, de la influencia con el accionar laboral que obtuvo la correlación de Spearman ( $Rho=0.935^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000;  $p\leq 0.05$ ), lo cual significa que existe una correlación alta entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la influencia con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro 2018. Estos resultados son muy similares a los de Quea (2014) obtiene ( $Rho=0.997^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000; ( $p\leq 0.05$ ); confirmando que existe una relación alta entre el estilo de liderazgo del director con el accionar laboral de los profesores en el Colegio Adventista Túpac Amaru.

En cuanto a la tercera dimensión la contrastación de hipótesis, la comunicación con el accionar laboral se obtuvo que la correlación de Spearman ( $Rho=0.898^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.013;  $p\leq 0.05$ ), lo cual significa que existe una correlación positiva baja entre dichas variables teniendo en cuenta que el valor del sig. = 0,00 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la comunicación con el accionar laboral de los colaboradores de la empresa Capital Financial Partners, San Isidro 2018. Estos resultados son muy similares a los de Reyes (2013) obtiene ( $Rho=0.895^{**}$ , sig. (Bilateral)=0.000; ( $p\leq 0.05$ ); confirmando que existe una relación alta entre el liderazgo de mandos medios y su relación en el accionar laboral de subalternos.

Dados estos resultados, priorizando sostener sugerencias evidenciadas para desarrolla unificación equivalente entre aspectos de liderazgo y acción sindical; Por eso, si mejoramos el liderazgo, podemos mejorar la acción sindical, se deben mejorar aspectos dimensionales del liderazgo.

## VI. CONCLUSIONES

Derivando programaciones instrumentales cuestionadas predecir diferentes características en la institución Capital Financial Partners, sintetizando sugerir asignaciones registradas calificadas:

1. El estudio de la investigación ha determinado que existe una correlación alta  $Rho = 0.906$  Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) entre el liderazgo y el accionar laboral. Esto se basó en que el liderazgo fue considerado bueno en un 38% por los docentes nombrados y el accionar laboral también es bueno en un 28%. Por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis alterna, afirmando que existe relación significativa entre la variable I y II.
2. Con respecto a la dimensión motivación y la variable accionar laboral se identificó que existe una correlación significativa  $Rho = 1$  Sig. (Bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ ). Basado en que los docentes nombrados del colegio Ricardo Palma consideran que el motivación es Alto en un 38% y el accionar laboral también lo es Alto en un 38%, esto significa que los directores, a través de la cultura organizacional, han otorgado poder a los docentes, haciéndolos independientes, empoderándolos y haciéndolos sentir que son parte de la institución, sin embargo, un porcentaje de docentes no considera lo mismo, puesto que las decisiones no son compartidas, los equipos no están acordes a los objetivos y no hay inversión en desarrollo de capacidades.
3. Así mismo, se identificó que existe relación moderada entre la dimensión Influencia y la variable accionar laboral,  $Rho = 0.935$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ). Esto se basó en que los colaboradores consideran que la Influencia es Alta en un 38% y que el accionar laboral lo es en 45%, esto significa que en Capital Financial Partners no es tan consistente e integrada en todas las áreas y en los colaboradores, ya que, hay grupos que no respetan los acuerdos, no se identifican con los valores y no trabajan juntos para conseguir objetivos compartidos.

4. Se identificó que existe una relación moderada  $Rho = 0.898$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) entre la comunicación y la variable accionar laboral. Estos resultados se justifican por los colaboradores cuando manifiestan que la comunicación es Alto en un 38% y el accionar laboral también es Alto en un 27%. Lo que significa que la integración interna y la adaptación externa no ha sido alcanzada aun, y por lo tanto no afrontan los cambios, asumen sus errores y aprenden de ellos.

## VII. RECOMENDACIONES

Proponiendo sostener percepciones complementarias para deducir indagaciones experimentadas para realizar intervenciones programadas validadas:

1. Sugiriendo definir estrategias progresivas de inducciones experimentadas para desarrollar acciones lideradas de los subordinados de la institución, puesto que, si nuestro usuario interno está bien informado y motivado, ofrecerá diversos procesamientos serviciales intervenidas los comensales concurrentes, priorizando deducir programas de capacitación y jornadas de actividades integradoras entre los empleados.
2. Direccionado los directivos, subordinados y superiores deben motivar a los empleados en sus campos fomentando la autoestima y la confianza, así como el reconocimiento continuo de la excelencia laboral. Entusiasmo y voluntad, además obtendrán mayores acciones funcionales satisfactorias.
3. Priorizando establecer correspondencia comunicativa positiva para comprometer las diferentes elecciones definidas funcionales en registrar los distintos subordinados responsables, proporcionándoles mayores percepciones motivacionales de optimizar funciones eficientes.
4. Implementando un departamento de recursos humanos que tenga en cuenta la estabilidad laboral del empleado, así como la evaluación de sueldos y recompensas, para que los empleados se sientan seguros en la empresa, laboral y económicamente.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. E. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: Cengage Learning Editores.
- Ali, Z. M. Fazal, U. R., Imran, M. E. & Rawdha, G. A. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299-317. <https://www.proquest.com/docview/2428910813/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/9?accountid=37408>
- Andry, J. R. (2016). Fair responses to unfair labor practices: enforcing federal labor law through nontraditional forms of labor action. *Columbia Law Review*, 116(1), 147-194. <https://www.proquest.com/docview/1823023093/AAAC834F44D64139PQ/1?accountid=37408>
- Bass, A. R. & Avolio, A. I. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA: SAGE Publications.
- Calnavapon, A. S. Aguilar, M. O. & Esparza, M. I. (2016). *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la empresa El Roció S.A. Año 2016 – Trujillo*. (Tesis de Titulación) Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/433>
- Collins, S. M. (2011). Diversity in the post affirmative action labor market: A proxy for racial progress? *Critical Sociology*, 37(5), 521. <https://www.proquest.com/docview/897043510/AAAC834F44D64139PQ/8?accountid=37408>
- Córdova, R. A. Elva, I. I. & Marín, S. A. (2021). The directive leadership of educational institutions: a bibliographic review. *Conrado*, 17(80), 231-236. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lang=es)

- Gutiérrez, E. R. (2014) *Calidad y Productividad*. México: Mc Graw Hill.
- Chan, S. O. (2021). *Burnout, engagement & leadership*. Revista da Associação Médica Brasileira. 2021, v. 67, n. 9, pp. 1217-1220.  
<https://www.scielo.br/j/ramb/a/mc4ycFGLgVZvDFCfbTPczZS/?lang=en#>
- Chiavenato, A. E. (1999) *Administración de recursos humanos*. (5° ed.). McGraw Hill, México.
- Chiavenato, A. E. (2005). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, A. E. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8° ed.).México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, A. E. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (2° ed.).México: Mc Graw Hill.
- Clercq, D. E. Haq, I. U. & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891-907.  
<https://www.proquest.com/docview/2533270048/fulltext/322EB0218CCF473BPQ/8?accountid=37408>
- Cohrs, C. A. Bormann, K. C. Diebig, M. E. Millhoff, C. A. Pachocki, K. O. & Rowold, J. A. (2020). Transformational leadership and communication: Evaluation of a two-day leadership development program. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 101-117.  
<https://www.proquest.com/docview/2533342356/fulltextPDF/12B40B36D73C4951PQ/10?accountid=37408>
- Dobrusin, B. A. (2015). Transnational labor action in latin america: From the struggle against the free trade area of the americas to the return of labor relations. *Labor History*, 56(3), 270.  
<https://www.proquest.com/docview/1695172739/AAAC834F44D64139PQ/4?accountid=37408>

- Fayard, A. L. (2021). Notes on the meaning of work: Labor, work, and action in the 21st century. *Journal of Management Inquiry*, 30(2), 207-220. <https://www.proquest.com/docview/2502643942/78CDADD3ECB14532PQ/5?accountid=37408>
- Fishmand, R. M. (2007). *Liderazgo* (3° ed.). Lima: San Marcos.
- Flórez, A. P. & Farfán, E. S. (2017) *Líderes resilientes y management del emporio comercial de gamarra del distrito de la victoria*. Recuperado de: [revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/792/629](https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/792/629)
- Heidemeier, H. E. & Moser, K. A. (2019). A self-regulation account of the job performance–job satisfaction relationship. *European Journal of Social Psychology*, 49(6), 1313-1328. <https://www.proquest.com/docview/2291911608/E77C62214FCC482BPQ/13?accountid=37408>
- Hernández, E. M. Fernández, C. C. & Baptista, A. E. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: Mg Graw-Hill Interamericana.
- Hernández, T. J. Duana, A. D. & Polo, S. D. (2021). *Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), e2252. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lang=es)
- Kotter, A. R. (2008). *El factor liderazgo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Koontz, M. I. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.
- Lazzati, O. E. (2002). *Management: Funciones, estilos y desarrollo*. Buenos Aires: Macchi.
- Madrigal, A. M. (2005). *Administración*. Guadalajara: Mc Graw Hill.

- Maestro, H. E. (2009). *Regálate liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Barcelona: Bresca Editorial S.L.
- Mayrhofer, R. I. (2021). Planning for Vita Activa—Labor, Work, and Action in a Communal Urban Gardening Project in Vienna. *Revisit scientific Sustainability*, 16(3), 195-206.  
<https://www.proquest.com/docview/2571537765/fulltext/A2ACCA4C1AB84719PQ/1?accountid=37408>
- Maxwell, A. R. (2009). *Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder*. Estados Unidos de América: Editorial Caribe.
- Newstrom, E. I. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Noriega, N. O. (2008) *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Universidad mixteca.
- Lopez, A. F. (2013). *¿Es posible el liderazgo en el Perú actual?* Recuperado de:<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/972/CaravedoBaltazar.pdf?sequence=1>
- Ortega, M. A. (2016). *El liderazgo y accionar laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud huánuco-2016*. (Tesis de Maestría) Recuperada de:  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/260>
- Ouakouak, M. L. Zaitouni, M. G. & Arya, B. A. (2020). *Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations: Does employee motivation play a role?* *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 257-279.  
<https://www.proquest.com/docview/2397588766/12B40B36D73C4951PQ/6?accountid=37408>
- Palomo, R. S. (2004). *Liderazgo: capacidad para dirigir*. (2da edición). Durango: Fon de cultura económica.

Quea, E. E. (2014). *Liderazgo del director, su relación con el accionar laboral de los profesores en el colegio Adventista Túpac Amaru, 2014*. (Tesis de Maestría) Recuperada de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/297>

Reyes, A. S. (2013). *Liderazgo en Mandos Medios y Accionar Laboral (Estudio realizado con el personal de la Industria Textil de los Altos S.A.)*.

Recuperado de:

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=0e5480f2-b816-4178-a658d2943411a318%40sessionmgr120&hid=127&bdata=Jmxhbm9ZXMm c2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=url.000174302&db=cat00775a>

Robbins, A. E. & Coulter, M. I. (2010.). *Administracion*. México: Pearson Educación.

Robbins, A. E. & Judge, R. A. (2013.). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson Educación.

Saeed, T. A. Almas, S. E. Anis-ul-Haq, M. A. & Niazi, G. I. (2014). *Leadership styles: Relationship with conflict management styles*. International Journal of Conflict Management, 25(3), 214-225. <https://www.proquest.com/docview/2105050733/fulltextPDF/12B40B36D73C4951PQ/7?accountid=37408>

Santamaría, A. J. (2021). *Virtual team leadership: biliometric study*. Tendencias, 22(2), 349-370. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932021000200349&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932021000200349&lang=es)

Stoner, J. A. (1996). *Administración*. México: Pearson.

Villafuerte, F. E. (2014). "El Liderazgo y su influencia en el accionar de los colaboradores de las PYMES Colombianas". (Tesis de Licenciatura).

- Wegner, R. S. et al. (2021). An analysis of the influence of organizational leadership on innovation management using the fuzzy-ahp method. *Revista de Administração da UFSM*. 2021, v. 14, n. 3, pp. 521-544. <https://www.scielo.br/j/reaufsm/a/mvQbDHvSR5TKBCsmJWPsYKt/?lang=en#>
- Wong, E. O. (2015). "*Liderazgo y su influencia en el accionar de los colaboradores de restaurante Punto y Sazón, 2015*". (Tesis de Licenciado) Universidad Autónoma de México.
- Yulk, G. A. (2004). *Leadership in organizations*. New Jersey, Estados Unidos de América: Editorial Prentice-Hall.

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario sobre el liderazgo

CUESTIONARIO:		VARIABLE 1 : LIDERAZGO				
VARIABLE	DIMENSIONES	VALORES DE ESCALA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
LIDERAZGO	<b>Motivación</b>					
	1	¿El comportamiento de sus compañeros es de un colaborador motivado?				
	2	¿Se siente comprometido con las metas institucionales?				
	3	¿En Capital Financial Partners existen políticas de motivación para sus colaboradores?				
	4	El sueldo que percibe en la empresa le alcanza para colmar sus necesidades básicas?				
	5	¿La empresa muestra interés en brindarle mejores condiciones laborales?				
	6	¿Los equipos tecnológicos reciben el mantenimiento adecuado?				
	<b>Influencia</b>					
	7	¿Su jefe delimita bien las funciones dentro de la empresa?				
	8	¿Está de acuerdo usted, con las políticas de trabajo que existe en Capital Partners?				
9	¿Se siente participe del éxito de su área de trabajo?					

10	¿Se siente participe del fracaso de su área de trabajo?					
11	¿En Capital Financial Partners las funciones de trabajo están bien repartidas?					
12	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?					
13	¿Se siente feliz de trabajar en Capital Financial Partners?					
14	¿Considera usted que el compromiso de un trabajador se mide por la eficiencia en su trabajo?					
15	¿Dentro de Capital Financial Partners, logran integrar a todos sus colaboradores?					
<b>Comunicación</b>						
16	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo es fluida?					
17	¿La comunicación de las compañías internacionales es rápida y eficaz?					
18	¿La empresa les ofrece líneas de carrera a sus colaboradores?					
19	¿En Capital Financial Partners se le brindan los recursos para realizar su trabajo de manera eficaz?					
20	¿Usted siente que es parte de un equipo de trabajo?					
21	¿Las condiciones laborales que le brinda la empresa son satisfactorias para su persona?					
22	¿La infraestructura de la empresa es de calidad?					

Anexo 2: Cuestionario sobre el accionar laboral

CUESTIONARIO:		VARIABLE 2 : ACCIONAR LABORAL				
VARIABLE	DIMENSIONES	VALORES DE ESCALA				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
ACCIONAR LABORAL	<b>Productividad</b>					
	1	¿En Capital Financial Partners consideran apropiadamente los riesgos que pudieran afectar los objetivos de la organización?				
	2	¿En la empresa existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control?				
	3	¿Se emplea la supervisión en áreas que nunca han experimentado fallos en los controles?				
	4	¿Existe duplicidad innecesaria de esfuerzos donde intervengan muchas personas con el objetivo de supervisar la efectividad de los mismos controles?				
	5	¿Existen elementos dentro de los procedimientos normales de la organización que pudieran dar el nivel de apoyo necesario para su supervisión?				
	6	¿Cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado?				
	<b>Competitividad</b>					
	7	¿Considera usted que el proceso administrativo es útil para la empresa?				
8	¿Los procesos de selección de puestos, se realizan de manera transparente en la empresa?					
9	¿Considera usted que los procesos de asesoría a los clientes es de calidad?					

10	¿Considera usted, que en Capital Financial Partners los seguros que ofrecen son de confianza?					
11	¿Estás de acuerdo con la imagen que proyecta la empresa?					
12	¿Considera usted, que la empresa invierte en su imagen institucional?					
13	¿Considera usted que los sistemas con los que cuenta la empresa no son adecuadas?					
14	¿En Capital Financial Partners sus sistemas se actualizan cada semana?					
<b>Trabajo en Equipo</b>						
15	¿Las condiciones laborales que le ofrece la empresa, le permite desarrollarse de manera adecuada?					
16	¿Existe confianza entre compañeros de trabajo?					
17	¿En la empresa se respetan las distintas religiones de los colaboradores?					
18	¿Evitas aprender cosas nuevas cuando consideras que son difíciles?					
19	¿Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo?					
20	¿Cuándo ocurre algún problema inesperado, no es capaz de manejar adecuadamente?					
21	¿La comunicación es el principal valor para que exista un buen equipo de trabajo?					

Anexo 3: Formato de validación de cuestionario



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Accionar Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>											
1	¿En capital financial partners consideran apropiadamente los riesgos que pudieran afectar los objetivos de la organización?		✓			✓			✓		
2	¿En la empresa, existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control?		✓		✓			✓			
3	¿Se emplea la supervisión en áreas que nunca han experimentado fallos en los controles?		✓			✓			✓		
4	¿Existe duplicidad innecesaria de esfuerzos donde intervengan muchas personas con el objetivo de supervisar la efectividad de los mismos controles?		✓		✓			✓			
5	¿La duplicidad no es necesaria teniendo en cuenta el nivel de riesgo?		✓		✓			✓			
6	¿Existen elementos dentro de los procedimientos normales de la organización que pudieran dar el nivel de apoyo necesario para su supervisión?		✓		✓			✓			
7	¿Cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado?		✓			✓			✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETITIVIDAD</b>											
8	¿Considera usted que el proceso administrativo es útil para la empresa?		✓			✓			✓		
9	¿Los procesos de selección de puestos, se realizan de manera transparente en la empresa?		✓			✓			✓		
10	Considera usted que los procesos de asesoría a los clientes es de calidad		✓			✓			✓		
11	¿Considera usted, que en capital financial partners los seguros que ofrecen son de confianza?		✓			✓			✓		
12	¿Estás de acuerdo con la imagen que proyecta la empresa?		✓			✓			✓		
13	¿Considera usted, que la empresa invierte en su imagen institucional?		✓			✓			✓		
14	¿Considera usted que los sistemas con los que cuenta la empresa no son adecuadas?		✓			✓			✓		
15	En capital Financial Partners sus sistemas se han actualizan cada semana		✓			✓			✓		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>											
16	¿La condiciones laborales que le ofrece la empresa, le permite desarrollarse de manera adecuada?		✓			✓			✓		
17	¿Existe confianza entre compañeros de trabajo?		✓			✓			✓		



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	¿En la empresa se respetan las distintas religiones de los colaboradores?					✓					✓					✓
19	¿Evito aprender cosas nuevas cuando considero que son difíciles?					✓					✓					✓
20	¿Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo?					✓					✓					✓
21	¿Cuándo ocurre algún problema inesperado, no es capaz de manejar adecuadamente?					✓					✓					✓
22	¿La comunicación es el principal valor para que exista un buen equipo de trabajo?					✓					✓					✓

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carolina Mauer Marco    DNI: 1004047

Especialidad del validador: Mg. en Dr. de Empresas

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Octubre del 2018

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>														
1	¿El comportamiento de sus compañeros es de un colaborador motivado?			✓			✓			✓				
2	¿Se siente comprometido con las metas institucionales?			✓			✓			✓				
3	En capital financiero Partners existen políticas de motivación para sus colaboradores			✓			✓			✓				
4	El sueldo que percibe en la empresa le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas			✓			✓			✓				
5	La empresa muestra interés en brindarle mejores condiciones laborales			✓			✓			✓				
6	Los equipos tecnológicos reciben el mantenimiento adecuado			✓			✓			✓				
<b>DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA</b>														
7	Su jefe delimita bien las funciones dentro de la empresa.			✓			✓			✓				
8	Esta de acuerdo usted, con las políticas de trabajo que existe en capital partnert			✓			✓			✓				
9	Se siente participe del éxito de su área de trabajo			✓			✓			✓				
10	Se siente participe del fracaso de su área de trabajo			✓			✓			✓				
11	¿En capital financiero partnerts las funciones de trabajo están bien repartidas?			✓			✓			✓				
12	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?			✓			✓			✓				
13	Se siente feliz de trabajar en Capital Financiero Partners			✓			✓			✓				
14	Considera usted que el compromiso de un trabajador se mide por la eficiencia en su trabajo			✓			✓			✓				
15	Dentro de Capital Financiero Partners, logran integrar a todos sus colaboradores			✓			✓			✓				
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>														
16	La comunicación interna dentro de su área de trabajo es fluida			✓			✓			✓				
17	¿La comunicación con las compañías internacionales es rápida y eficaz?			✓			✓			✓				
18	¿La empresa les ofrece línea de carrera a sus colaboradores?			✓			✓			✓				
19	En capital financiero partnerts se le brindan los recursos para realizar su trabajo de manera eficaz			✓			✓			✓				
20	Usted siente que es parte de un equipo de trabajo			✓			✓			✓				
21	La infraestructura de la empresa es de calidad			✓			✓			✓				
22	Las condiciones laborales que le brinda la empresa son satisfactoria para su persona.			✓			✓			✓				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Narvaez Aranibar, Teresa    DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Octubre del 2018

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Accionar Laboral**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>											
1	¿En capital financiero partners consideran apropiadamente los riesgos que pudieran afectar los objetivos de la organización?			✓		✓				✓	
2	¿En la empresa, existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control?		✓			✓				✓	
3	¿Se emplea la supervisión en áreas que nunca han experimentado fallos en los controles?			✓		✓				✓	
4	¿Existe duplicidad innecesaria de esfuerzos donde intervengan muchas personas con el objetivo de supervisar la efectividad de los mismos controles?			✓		✓				✓	
5	La duplicidad no es necesaria teniendo en cuenta el nivel de riesgo			✓		✓				✓	
6	¿Existen elementos dentro de los procedimientos normales de la organización que pudieran dar el nivel de apoyo necesario para su supervisión?		✓			✓				✓	
7	¿Cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado?			✓		✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETITIVIDAD</b>											
8	¿Considera usted que el proceso administrativo es útil para la empresa?		✓			✓				✓	
9	Los procesos de selección de puestos, se realizan de manera transparente en la empresa			✓		✓				✓	
10	Considera usted que los procesos de asesoría a los clientes es de calidad			✓		✓				✓	
11	¿Considera usted, que en capital financiero partners los seguros que ofrecen son de confianza?		✓			✓				✓	
12	Estás de acuerdo con la imagen que proyecta la empresa			✓		✓				✓	
13	Considera usted, que la empresa invierte en su imagen institucional		✓			✓				✓	
14	¿Considera usted que los sistemas con los que cuenta la empresa no son adecuadas?			✓		✓				✓	
15	En capital Financiero Partners sus sistemas se han actualizan cada semana			✓		✓				✓	
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>											
16	La condiciones laborales que le ofrece la empresa, le permite desarrollarse de manera adecuada		✓			✓				✓	
17	Existe confianza entre compañeros de trabajo			✓		✓				✓	





Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>											
1	¿El comportamiento de sus compañeros es de un colaborador motivado?			✓			✓			✓	
2	¿Se siente comprometido con las metas institucionales?			✓			✓			✓	
3	¿En capital financiero Partners existen políticas de motivación para sus colaboradores?			✓			✓			✓	
4	¿El sueldo que percibe en la empresa le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?			✓			✓			✓	
5	¿La empresa muestra interés en brindarle mejores condiciones laborales?			✓			✓			✓	
6	¿Los equipos tecnológicos reciben el mantenimiento adecuado?			✓			✓			✓	
<b>DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA</b>											
7	¿Su jefe delimita bien las funciones dentro de la empresa?			✓			✓			✓	
8	¿Esta de acuerdo usted, con las políticas de trabajo que existe en capital partner?			✓			✓			✓	
9	¿Se siente participe del éxito de su área de trabajo?			✓			✓			✓	
10	¿Se siente participe del fracaso de su área de trabajo?			✓			✓			✓	
11	¿En capital financiero partners las funciones de trabajo están bien repartidas?			✓			✓			✓	
12	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?			✓			✓			✓	
13	¿Se siente feliz de trabajar en Capital Financiero Partners?			✓			✓			✓	
14	¿Considera usted que el compromiso de un trabajador se mide por la eficiencia en su trabajo?			✓			✓			✓	
15	¿Dentro de Capital Financiero Partners, logran integrar a todos sus colaboradores?			✓			✓			✓	
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>											
16	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo es fluida?			✓			✓			✓	
17	¿La comunicación con las compañías internacionales es rápida y eficaz?			✓			✓			✓	
18	¿La empresa les ofrece línea de carrera a sus colaboradores?			✓			✓			✓	
19	¿En capital financiero partners se le brindan los recursos para realizar su trabajo de manera eficaz?			✓			✓			✓	
20	¿Usted siente que es parte de un equipo de trabajo?			✓			✓			✓	





Anexo 5: Tabla de especificaciones del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
LIDERAZGO	MOTIVACIÓN	43%	Comportamiento	1-2	Ordinal (Escala de Likert)
			Recompensa Salarial	3-4-5	
			Material de Trabajo	6-7	
	INFLUENCIA	29%	Autoridad	8-9	
			Poder	10-11	
			Ambiente Psicológico	12-13	
			Carisma	14-15	
	COMUNICACIÓN	29%	Redes de comunicación	16-17	
			Necesidades de autorregulación	18-19	
			Necesidades Humanas	20-21-22	
ACCIONAR LABORAL	PRODUCTIVIDAD	31%	Efectividad	1-2	
			Eficiencia	3-4-5	
			Eficacia	6-7	
	COMPETITIVIDAD	38%	Proceso	8-9	
			Calidad	10-11	
			Imagen	12-13	
			Sistema	14-15	
			Comunicación	16	
	TRABAJO EN EQUIPO	31%	Condiciones propicias	17	
			Formación de equipo	18	
			Establecer y aclarar objetivos	19	
			Buenos procedimientos de trabajo	20	
			Participación compromiso y buenas relaciones interpersonales	21	
Comunicación y manejo de conflictos			22		

Anexo 6: Resumen de fiabilidad por variables

**Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo**

**Estadístico de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	22

**Estadístico total- elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El comportamiento de sus compañeros es de un colaborador motivado?	52,08	315,739	,925	,992
¿Se siente comprometido con las metas institucionales?	52,08	319,908	,898	,992
¿En capital financiero Partners existen políticas de motivación para sus colaboradores?	52,20	305,790	,960	,992
¿El sueldo que percibe en la empresa le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?	52,50	309,644	,936	,992
¿La empresa muestra interés en brindarle mejores condiciones laborales?	52,20	310,976	,970	,991
¿Los equipos tecnológicos reciben el mantenimiento adecuado?	51,43	308,182	,932	,992
¿Su jefe delimita bien las funciones dentro de la empresa.?	51,30	309,637	,962	,992
¿Esta de acuerdo usted, con las políticas de trabajo que existe en capital	52,23	312,589	,958	,992

partner?				
¿Se siente participe del éxito de su área de trabajo?	52,08	310,112	,967	,991
¿Se siente participe del fracaso de su área de trabajo?	52,35	323,587	,881	,992
¿En capital financiero partners las funciones de trabajo están bien repartidas?	52,95	319,269	,935	,992
¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?	52,07	308,911	,971	,991
¿Se siente feliz de trabajar en Capital Financiero Partners?	52,07	308,911	,971	,991
¿Considera usted que el compromiso de un trabajador se mide por la eficiencia en su trabajo?	53,33	330,362	,811	,993
¿Dentro de Capital Financiero Partners, logran integrar a todos sus colaboradores?	52,78	317,732	,921	,992
¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo es fluida?	51,97	318,473	,931	,992
¿La comunicación con las compañías internacionales es rápida y eficaz?	52,05	308,048	,966	,992
¿La empresa les ofrece línea de carrera a sus colaboradores?	52,65	327,452	,839	,992
¿En capital financiero partners se le brindan los recursos para realizar su trabajo de manera eficaz?	52,13	306,897	,960	,992
¿Usted siente que es parte de un equipo de trabajo?	52,07	308,911	,971	,991

¿La infraestructura de la empresa es de calidad?	52,08	315,739	,925	,992
¿Las condiciones laborales que le brinda la empresa son satisfactoria para su persona.?	52,08	319,908	,898	,992

### Detalle de confiabilidad del instrumento de la variable accionar laboral

#### Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	22

Estadístico total-	elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En capital financiero los partners consideran apropiadamente los riesgos que pudieran afectar los objetivos de la organización?	53,48	337,440	,964	,993
¿En la empresa, existe un proceso para hacer seguimiento sobre las deficiencias de control?	53,78	341,834	,930	,993
¿Se emplea la supervisión en áreas que nunca han experimentado fallos en los controles?	53,48	342,932	,972	,993
¿Existe duplicidad innecesaria de esfuerzos donde intervengan muchas personas con el objetivo de supervisar la efectividad de los mismos controles?	52,72	339,800	,939	,993
¿La duplicidad no es necesaria teniendo en	52,58	341,569	,963	,993

cuenta el nivel de riesgo?				
¿Existen elementos dentro de los procedimientos normales de la organización que pudieran dar el nivel de apoyo necesario para su supervisión?	53,52	344,627	,961	,993
¿Cumple con las tareas encomendadas en el plazo determinado?	53,37	341,999	,970	,993
¿Considera usted que el proceso administrativo es útil para la empresa?	53,63	356,202	,884	,993
¿Los procesos de selección de puestos, se realizan de manera transparente en la empresa?	54,23	352,012	,925	,993
¿Considera usted que los procesos de asesoría a los clientes es de calidad?	53,35	340,774	,973	,993
¿Considera usted, que en capital financial partners los seguros que ofrecen son de confianza?	53,35	340,774	,973	,993
¿Estás de acuerdo con la imagen que proyecta la empresa?	54,62	363,359	,811	,994
¿Considera usted, que la empresa invierte en su imagen institucional?	54,07	350,267	,915	,993
¿Considera usted que los sistemas con los que cuenta la empresa no son adecuadas?	53,25	351,072	,924	,993
¿En capital Financial Partners sus sistemas se han actualizan cada semana?	53,33	339,819	,969	,993
¿La condiciones laborales	53,93	360,267	,841	,994

que le ofrece la empresa, le permite desarrollarse de manera adecuada?				
¿Existe confianza entre compañeros de trabajo?	53,42	338,688	,961	,993
¿En la empresa se respetan las distintas religiones de los colaboradores?	53,35	340,774	,973	,993
¿Evito aprender cosas nuevas cuando considero que son difíciles?	52,72	339,800	,939	,993
¿Sus opiniones son respetadas por sus compañeros de trabajo?	52,58	341,569	,963	,993
¿Cuándo ocurre algún problema inesperado, no es capaz de manejar adecuadamente?	53,52	344,627	,961	,993
¿La comunicación es el principal valor para que exista un buen equipo de trabajo?	53,37	341,999	,970	,993

## Anexo 7: Base de datos de la variable liderazgo

BASE DE DATOS																						
LIDERAZGO																						
Pregunta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
6	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
7	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
8	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
9	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
10	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
11	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
12	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
13	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
14	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
15	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2
26	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2
27	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2
28	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2
29	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2
30	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2
31	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2
32	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2
33	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2
34	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
35	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
46	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3
47	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3
48	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3
49	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3
50	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3
51	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
52	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
53	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4

### Anexo 8: Base de datos de la variable accionar laboral

BASE DE DATOS																						
ACCIONAR LABORAL																						
Pregunta	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
6	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
7	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
8	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
9	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
10	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
11	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
13	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2
14	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2
15	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
16	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
17	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
18	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
19	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
20	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
21	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
22	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
23	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
24	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
25	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
26	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
27	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
28	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
29	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
30	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
31	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
35	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
37	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
38	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
39	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
40	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
41	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
42	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
43	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3
44	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
45	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3
46	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3
47	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
48	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
49	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
51	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
52	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4
53	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
55	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
56	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
57	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
58	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
59	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4
60	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4

## Anexo 9: Evidencias

6/07/2018

Mes	Fecha de Envío	Cientes	Agente	Agente que envió a compañía (Codigo)	Compañía	Producto	Modelidad	Prima Anual	Prima Target	Desde emisión hasta entrega de póliza
Feb	15-Feb	Mere Maco, Cesar	Mary Ann		BMI Health	Protector	Anual	\$208.00	\$208.00	21
Feb	15-Feb	Noriega Rebagliati, Alfredo	Claudia Fuenzalida		BMI Life	Best Indexed	Semestral	\$2,285.00	\$2,160.00	-6985
Feb	15-Feb	Fello Jimenez, Martin Juan	Marco Acevedo		BMI Life	Best Indexed	Anual	\$3,557.90	\$3,433.00	27
Feb	21-Feb	Gonzales Vigil Pinillos, Cesar	Omar Morzan		BMI Health	Term 100 a 5 años	Semestral	\$2,974.00	\$2,899.00	-6991
Feb	22-Feb	Galvez Garro, Sergio Andres	Omar Morzan		BMI Life	Centennial 20	Mensual	\$4,275.24	\$4,275.24	-6991
Feb	22-Feb	Velasquez Rodriguez de Arce, Ricardo	Arianny Vela		BMI Health	Index Max	Semestral	\$21,584.00	\$21,584.00	-6991
Feb	22-Feb	Carty Bette, Fabiola Paola	Cecilia Ruiz	Omar Morzan	BMI Life	Best Indexed	Semestral	\$1,984.00	\$1,859.00	-6991
Feb	23-Feb	Gomez Muñoz, Alberto Gonzalo	Cecilia Ruiz	Omar Morzan	BMI Life	Best Indexed	Anual	\$1,151.00	\$1,026.00	19
Feb	23-Feb	Araujo Bonilla, Maria Alejandra	Cecilia Ruiz	Omar Morzan	BMI Life	Best Indexed	Anual	\$1,057.00	\$931.00	39
Feb	23-Feb	Alban Davila, Robert James	Milagros Acosta		NWL	Index Max	Anual	\$5,880.00	\$5,880.00	40
Feb	26-Feb	Revedo Lituma, Diana Maria	Claudia Fuenzalida		BMI Life	Term 95	Semestral	\$478.25	\$403.25	-6995
Feb	26-Feb	Vargas De la Guarda, Guillermo Gabriel	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$3,380.00	\$3,380.00	88
Feb	26-Feb	Sam Lam, Andres	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$10,980.00	\$10,980.00	88
Feb	26-Feb	Rivera Sal y Rosas, Dante Enrique	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$4,365.00	\$4,365.00	88
Feb	26-Feb	Soriano Cavassa, Jose Fernando	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$7,735.00	\$7,735.00	88
Feb	26-Feb	Calderon Castro, Fernando Martin	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$1,790.00	\$1,790.00	88
Feb	26-Feb	Li Wuang, Jaime Martin	Milagros Barreto		Palig Life	Centennial 30	Anual	\$21,705.00	\$21,705.00	88
Feb	28-Feb	Gonzales Posado De Cossio, Diego Alonso Carlos Jose	Marco Acevedo		BMI Life	Term 95	Semestral	\$5,465.00	\$5,340.00	-6998
Feb	28-Feb	Pastor Alvarillo, Patrick	Daniel Portugal	Marco Acevedo	BMI Life	Best Indexed	Anual	\$2,744.00	\$2,619.00	56

2018 2017 2016 2015 2014 2013 2012 Hoja 1



## Anexo 10: Autorización de validación del cuestionario



San Isidro, 27 de Noviembre del 2018

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de Tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada: " **EL LIDERAZGO Y EL ACCIONAR LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAPITAL FINANCIAL PARTNERS SAC, SAN ISIDRO 2018**" por la Srta. **Saavedra Camacho Carol Yajahira**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto, así mismo nos comprometemos a brindarle la información necesaria para su realización.

Atentamente,

**CAPITAL**  
FINANCIAL PARTNERS  
Firma Autorizada

[www.capitalprts.com](http://www.capitalprts.com)  
INSPIRED TO WORK IN THE PRESENT FOR YOUR FUTURE