



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la
Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Cayo Ferreyra John (ORCID: 0000-0002-7433-8392)

Cortez Peralta Carola (ORCID: 0000-0003-0510-2287)

ASESOR:

Dr. Janampa Acuña Nerio (ORCID: 0000-0003-0252-2649)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi hija por ser mi inspiración para seguir adelante y darme la confianza y apoyo constantemente para culminar con éxito lo que me he propuesto, terminar mi carrera universitaria

Carola

Dedico el presente trabajo a mi mamá por estar ahí en los momentos que pensaba que no podía hacerlo, y por su ejemplo de lucha y dedicación cuando se propone hacer algo. Y a mi esposa por ser el soporte día y día para alcanzar mi objetivo.

John

Agradecimiento

Al divino creador por darnos claridad en nuestro camino, a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la posibilidad de crecer en el aspecto profesional y contribuir con el logro de nuestras aspiraciones.

A nuestro Dr. Nerio Janampa por su paciencia y dedicación, que nos permitió lograr nuestros objetivos académicos.

A la empresa, por permitirnos realizar nuestras encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable coaching	19
Tabla 2: Operacionalización equipos de alto rendimiento	20
Tabla 3: Población de estudio	21
Tabla 4: Muestreo por estratos	22
Tabla 5: Validación de juicio de expertos	23
Tabla 6: Niveles de confiabilidad	23
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de coaching	23
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de equipo de alto rendimiento	24
Tabla 9: Frecuencia niveles con respecto a la variable coaching	26
Tabla 10: Frecuencia niveles con respecto a la dimensión conciencia	26
Tabla 11: Frecuencia niveles a la dimensión responsabilidad	27
Tabla 12: Frecuencia niveles respecto a la dimensión potencial	27
Tabla 13: Frecuencia niveles variable equipo de alto rendimiento	28
Tabla 14: Frecuencia niveles la dimensión número de personas	28
Tabla 15: Frecuencia niveles dimensión habilidades complementarias	29
Tabla 16: Frecuencia la dimensión objetivo común	29
Tabla 17: Frecuencia niveles dimensión metas del conocimiento	30
Tabla 18: Relación de la muestra no paramétricas, Spearman entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento	31
Tabla 19: Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman las hipótesis específicas	31

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Tabla de especificaciones coaching	46
Anexo 3: Instrumentos	48
Anexo 4: Base de dato de la prueba piloto coaching	51
Anexo 5: Base de datos	55

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

El tipo de investigación fue aplicada del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo representada por 234 colaboradores, la muestra de 146 colaboradores de la empresa mencionada y el muestreo fue probabilística estratificado. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,885 y 0,882) los resultados son de fuerte confiabilidad.

Se arribó que el coaching en la empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, donde el 47,3% de los trabajadores de la empresa Nestlé, manifiestan el nivel regular. Asimismo, El equipo de alto rendimiento el 49,3% de los trabajadores el nivel regular. Concluyó que la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.873$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

Palabras claves: coaching, equipo de alto rendimiento, conciencia, responsabilidad, potencial.

Abstract

In the present study objective was to determine the relationship between coaching and the formation of high performance teams in the company Nestlé Peru S.A.C., Cercado de Lima.

The type of investigation was applied correlational descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was represented by 234 employees, the sample of 146 employees of the mentioned company and the sampling was stratified probability. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha (0,885 and) 0,882) the results are strong reliability.

He arrived to coaching in the company Nestlé Peru S.A.C., Cercado de Lima, where 47.3% of the workers of the Nestlé company, manifest the regular level. In addition, the high performance 49.3% of workers the regular level team. He concluded that proof of Rho Spearman, whose value is ($r = 0.873$) indicating a correlation positive high, plus the value of $p = 0.000$ is less than the $p = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis (H_0) assuming that there is significant relationship between the coaching and training of high performance teams in the company Nestlé Peru S.A.C., Cercado de Lima.

Keywords: coaching, high performance team, awareness, responsibility, potential.

I. INTRODUCCIÓN

Asimismo, de acuerdo con las contingencias actuales y los cambios globales, el factor predominante, se manifiesta por los acontecimientos derivadas en constante adaptación, mejorando los procesamientos serviciales definidos en la determinación del establecimiento distributivo, optimizando garantizar modalidades eficientes para contribuir el funcionamiento productivo de los equipos encargados de la ejecución.

A continuación, la revista *Academy of Management* por Ebner, Sculle & Kaulfeld (2016) se denomina por establecer modalidades correctivas para optimizar comportamientos mediante el desenvolvimiento operativo de los procesos serviciales. (p. 2) Luego, Bernal & Gutiérrez (2021) son refutaciones de mejoramiento que fomenta un encargado especialista para priorizar la acciones derivadas, permitiendo contribuir las decisiones proyectadas en la entidad comercial. (p. 14) Además, Magalhães, Neves & Rui (2017) es un mecanismo de orientación proporcional para los subordinados encargados, buscando nuevas alternativas de superación en garantizar mejores resultados eficientes. (p. 3) En cuanto, Moya (2019) consiste determinar la correspondencia comunicativa con los colaboradores funcionales, en dirigirse a una sola visión proyectada para cumplir las metas trazadas complementarias. (p. 2)

Sin embargo, la revista *Scielo* por Pereira, Dayan & Lancha (2016) son procesamientos productivos definidos en cooperar las funciones procesadas en la intervención servicial con los comensales frecuentes. (p. 3) Así pues, Gottschalk, Monteiro & Llana (2015) es una agrupación de actividades progresivas que proporciona finalidad comprometida en buscar nuevas probabilidades de mejoramiento en impulsar las condiciones definidas. (p. 2) También, Casedei, Silva, Oliveira & Bennemann (2015) son técnicas estratégicas orientadas en las conductas operativas que desarrollan los establecimientos serviciales para establecer valorización garantizada. (p. 4) Igualmente, Van (2014) son recursos beneficiosos para aumentar el rendimiento productivo, favoreciendo disponer nuevas modalidad funcionales que busca promocionar las condiciones programadas de la institución empresarial. (p. 2)

En el ámbito internacional, las empresas consideran importantes las estrategias para incrementar las nociones complementarias de los subordinados,

para lograr el crecimiento de la empresa, en busca de una mejora constante. Buscando definir una valoración definida, promoviendo modalidades estratégicas en obtener mayores posibilidades de establecer una estabilidad correcta en profundizar nociones eficientes para garantizar beneficios en los procesos serviciales transmitidos a los comensales del establecimiento operativo, además fortaleciendo a los subordinados en las inducciones programadas de contribuir la demanda solicitada.

Ahora bien, Bertini (2019) se evidenció un 70% de mejora en el rendimiento laboral; el 61% y 57% de optimización de la gestión empresarial y la gestión del tiempo, respectivamente. Asimismo, la eficacia en la formación de equipos de trabajo aumentó en 51%. Estos resultados positivos son producto del bienestar que los colaboradores sienten cuando se someten a procesos de coaching. Al respecto según el estudio, entre el 67% y 80% de las personas afirmaron que mejoró su autoconfianza, las relaciones interpersonales, las habilidades de comunicación y el balance entre vida y trabajo. El coaching rompe con los antiguos estereotipos de 'jefe', que quiere tener el control y el mando o de ser verticalista. Definiendo un dirección trazada para gestionar un funcionamiento correctivo en implementar sucesiones adecuadas en establecer una coordinación requerida en los establecimientos operativos requeridos.

Estableciendo una identificación evaluada de las entidades comerciales, se promueve integrar secuencias innovadoras para adquirir beneficios competitivos, además de implementar mecanismos de quipos operativos tecnológicas, además de garantizar una estabilidad equilibrado, contribuyendo el funcionamiento productivo de las actividades derivadas para optimizar las expectativas esperadas de los comensales.

En cambio, la revista Academy of Management por Preece & Hunter (2018) para contribuir los procesos serviciales se debe adquirir buenos equipos productivos para fortalecer le rendimiento funcional en los establecimientos determinados. (p. 2) Así mismo, Dias (2013) la valorización de equipamientos operativos es gestionar mantenimiento constante para garantizar un mejor funcionamiento eficiente en la distribución comercial. (p. 4) De nuevo, Gowan (2017) debemos implementar mecanismos tecnológicos para promover los procesamientos operacionales, impulsados mejores condiciones para abastecer a

los comensales continuos. (p. 3) Luego, Watterson (2021) on tendencias eficientes para establecer mayores facilidades operativas en la manipulación progresiva de los equipos funcionales sistemáticos, obteniendo resultados favorables en productividad. (p. 5)

Por un lado, la revista Proquest por Cauwelier (2019) es considerable informarse de las condiciones o instrucciones derivadas por la obtención de los equipos productivos para aplicar en las actividades funcionales, previniendo alguna deficiencia destinada. (p. 3) Igualmente, Fox (2021) son maquinarias complementarias que influyen en el desenvolvimiento programadas de los subordinados encargados para dar un funcionamiento de los equipos serviciales. (p. 4) Conforme, Lindred & Heather (2017) la autorización propuesta para promover la manipulación de los equipamientos funcionales, se debe desarrollar anticipadamente una inducción capacitada en direccionar programaciones sistemáticos adecuados para contribuir la operación eficiente. (p. 5) En definitiva, Shmatkova & Shmatkov (2018) garantizar maquinarias competitivas de mayor rendimiento, se establece fomentar un ambiente comprometido, derivando un liderazgo proyectado para direccionar un funcionamiento productivo mediante una cooperación comunicativa. (p. 3)

En la actualidad en el Perú según la revista Gestión (2019) puntualizó sobre una encuesta realizada sobre Coaching Ejecutivo, que el 63% de las empresas presentan una variedad de coaching dentro de la compañía y los demás que participaron en la encuesta está considerando instaurarla en el futuro, ya que se han dado cuenta que la tarea de un líder es importante para el crecimiento de la empresa, donde se plantea que el 10% de su tiempo es invertido en capacitar a otros trabajadores, por ello es una herramienta que se debe aprovechar al máximo, ya que toda empresa debe tener un líder en cada área que se encargue de monitorear el trabajo de los demás participantes de los procesos. El líder debe brindar las pautas para que apliquen la resiliencia en los procedimientos implementados por la compañía. En la última década, el coaching solo está enfocado desde el ámbito externo, aquel que vivita la empresa por un determinado tiempo, y luego se va, lo ideal sería que se desarrollen los líderes en cada área, ya que conocen la problemática y los procesos mejor que nadie y sabrían encaminarlas hacia la mejora, por lo tanto, la decisión que más propósitos

lograría es desarrollar líderes internos que se desenvuelvan dentro de la compañía y se brinde el espacio para las reuniones cada mes o de forma bimestral para nutrir los vacíos que puedan surgir en la implementación de los procesos.

En la muestra, la Entidad Nestlé Perú SAC donde se desarrollará el trabajo de investigación superficialmente podemos manifestar que no hay un líder que motive a los trabajadores, por ello hay muchas renunciaciones, ya que la mayoría de los colaboradores están desganados y dejan de lado la productividad y mantienen en incertidumbre la situación de la productividad, lo cual es observado por los gerentes de una manera inadecuada ya que solo lo ven como un futuro despido. Es decir, se toma en cuenta para que el Gerente fortalezca las habilidades de sus colaboradores, siempre pensando a largo plazo, pero, la mayoría de las veces se le remunera por resultados a corto plazo. La presencia de un líder se toma como un instrumento que soluciona algunas controversias en el trabajo, ya sea de proceso o de actitud. Además, se debe mantener y transmitir la idea de que el líder no viene a solucionar el problema de todos, sino que es un guía que ayuda a verificar las fortalezas de los trabajadores y mostrarles las ventajas que poseen como grupo y por ende se deben aprovechar en beneficio de la compañía. Lo más saludable sería que se desarrollen líderes dentro de la empresa para que se vea más natural. Sin embargo, lo que se debe realizar es explicar que es el coaching, hacer entender que muestra a las personas que son poseedoras de talentos que deben aprovechar para lograr sus metas personales y grupales.

Las entidades mantienen una estabilidad comercial y ser líderes en ventas o servicios, deben ser conscientes de generar ambientes de trabajo cómodos para sus trabajadores para que de esa manera se pueda generar los resultados esperados dentro del planeamiento de la empresa. Las personas que laboran brindan sus habilidades para realizar sus actividades de manera adecuada. Lo importante es lograr un engranaje funcional con cada trabajador, siempre y cuando muestre predisposición para realizar los trabajos de forma desprendida solo así se alcanzara las metas.

II. MARCO TEÓRICO

De esta manera, los antecedentes internacionales, Monroy (2016) en su tesis: *Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*, para titularse en Administración en la Universidad Rafael Candivar. La finalidad fue examinar la nivelación de correspondencia de las interrogantes. Consideró a Lazzati (2008), menciona que un coaching es alguien que lidera a un equipo de trabajo para brindarle objetivo y que juntos se puede lograr sin problemas, la otra variable, se respalda en Werther & Davis (2000), es la forma como se percibe el desempeño de un colaborador. estudio cuantitativo - no experimental, exploratoria -descriptiva. Su muestra fueron personas entre 20 – 65 años, de sexo indistinto. El valor de relación r Pearson, fue de 0.80. Aporta a la presente investigación a mayor coaching, los resultados son: las metas son complicadas de alcanzarlas, sin la ayuda de los colaboradores. Adicional permite que los trabajadores que han llevado coaching tienen la destreza y habilidad para aplicar sus conocimientos con los diferentes problemas que se puedan dar con cada persona y/o paciente.

Sin embargo, Caicedo & Herrera (2014): *El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa del año 2015*, para licenciarse en Administración en la Universidad Técnica de Ambato. Su meta fue plantear una estrategia basada en el coaching de las destrezas humanas. Se basó a la teoría de Deming (2012), indicó integrar fundamentaciones proactivas cuando se identifica algún acontecimiento negativo. También, Chiavenato (2007), definió registrar actividades programadas en los procesamientos serviciales. Estudios cuantitativa- no experimental, cuyo tipo fue Exploratoria - Descriptiva. Se arribó que 63% de los trabajadores de recursos humanos postulan que el coaching es regular y 49% de los trabajadores señalan que el desarrollo de recursos humanos es adecuado. Sin embargo, se demostró el mecanismo Rho Spearman equivalente a 0.670. Permitted tener empatía con cada una de las personas de nuestro entorno, debido a que cada una presenta diferentes características en su personalidad y su forma de vida. Adicional, las personas que hayan recibido la capacitación de coaching tendrán ventaja frente a los demás colaboradores con respecto a su confianza y manejo de situaciones difíciles.

Por un parte, Bermeo (2016) el objetivo fue identificar el entrenamiento y el desempeño laboral, se consideró al autor Aguilar (2015) es una capacitación o actividad basada a las necesidades reales de una persona. Se apoyó de la teoría de Chiavenato (2001), el monitoreo de un desempeño este planificado y cuanta con sus propios indicadores en un determinado tiempo. El diseño de indagación aplicada se integró instrumento correlacional de las derivaciones cuestionadas censal de 150 trabajadores. Se arribó según Rho Spearman ($r = 0.603$) lo cual presenta correlación importante moderada entre ambas variables. Se entiende que a mayor entrenamiento se generará resultados óptimos en desempeño laboral. Es decir, el coaching sirve para aumentar el grado de la confianza de los individuos, teniendo facilidades para el desarrollo de la tarea, hubo una semejanza con la presente investigación. Con la presente investigación nos da a conocer que, a mayor entrenamiento, mayor confianza y motivación en nosotros mismos hará que cumplamos los objetivos y metas trazadas.

En cambio, Bécart (2015) *Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida*; Es un estudio de diseño exploratoria - cualitativo que ha servido para determinar 28 competencias que tienen los estudiante del programa de coaching, consignado dentro del curso de "Desarrollo Personal" dictada por la entidad Universitaria del Caribe (CECAR) en el año 2014-2 ($n= 70$), dando pie al paradigma COCHPAVI, En su segunda etapa fue descriptiva - cuantitativo, se aplicó mecanismos cuestionada en determinar correspondencia en la entidad comercial, aplicando deducciones derivadas, se ha visualizado en los estudiantes que han fortalecido 11 competencias de manera simultánea. Su tercer momento fue descriptivo-explicativa - cualitativa, se llevó a cabo una serie de entrevistas, analizando las deducciones de la interrogante conceptual impactada para contribuir el rendimiento garantizado, tuvo un efecto positivo en su empoderamiento. Se dedujo secuencias estratégicas que optimizan mejorar las actividades agrupadas, dándoles una educación completa a los estudiantes de este centro de estudios, para ello se promueve sus gestiones hasta el final de las carreras para que puedan enfrentarse al mundo laboral sin ningún inconveniente pueden contribuir de manera positiva sea cual fuere su cetro de labores.

Ahora bien, Zavala (2014) su objetivo fue estructurar un instrumento que contengan indicadores para medir las cualidades de incentivación y también

orientación satisfactoria. Es un estudio cuantitativo, diseño de indagación aplicada se integró instrumento correlacional de las derivaciones muestrales 53 operativo y 5 supervisores. En definitiva, identificó una estabilidad un valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y sostuvo una correspondencia de las interrogantes conceptuales estudiadas.

A continuación, los antecedentes nacionales, Mendoza (2017) el objetivo fue identificar la incidencia del Coaching en la variable desempeño laboral en el contexto de la aseguradora de nombre BNP Paribas Cardif S. A, ubicada en el Distrito de San Isidro, año 2017. La muestra fueron 81, derivando una secuencia cuestionada 43,2% estén de acuerdo que se implemente el coaching en la compañía y el 38,3% mencionan que el coaching aumenta el desempeño de los trabajadores. Concluyó se presenta una Correlación positiva. Se entiende las ponderaciones percibidos en la indagación. Lo mismo buscó correspondencia las interrogantes conceptuales para que los subordinados interactúen de manera eficiente y mejoren aplicando el trabajo en equipo que trae mejores resultados. Cuando mayor comunicación haya entre los colaboradores de la empresa mayores casos se evidenciarán y se podrán plantear diferentes formas de resolverlos cada uno desde una perspectiva diferente.

Asimismo, Arévalo (2017) el objetivo fue describir el nivel de incidencia del Coaching empresarial y la variable desempeño. La muestra fueron 148 trabajadores que forman parte de la plana de trílce, a ellos se les aplicó la encuesta, llegando ponderaciones adquiridas de las interrogantes conceptuales, Se entiende direccionar una secuencia programada para optimizar el procesamiento operativo, la indagación tuvo finalidad estipular la correspondencia de las derivaciones aplicadas en la entidad comercial.

No obstante, Ángeles (2017) en su tesis: *El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017*, para alcanzar su MBA, institución educativa universitaria. La prioridad fue examinar la correspondencia de las interrogantes conceptuales. Estudio básico-no experimental- descriptivo- correlacional - transversal - cuantitativo. Agrupación censal 56 subordinados cuestionados, después se analizó los datos, mostrando que se presenta una correspondencia las interrogantes conceptuales de la indagación.

Por el contrario, Garay (2016) en su investigación: *El coaching empresarial y su relación en el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa TOPITOP S.A., distrito de Cercado de Lima, año 2016*, por la casa de estudios César Vallejo para licenciarse en administración. Su finalidad comprobar una correspondencia entre las interrogantes conceptuales en la indagación aplicada. Se derivó agrupación probabilística de 45 subordinados del área operativa. Asimismo, se obtuvo el 54% de los trabajadores manifiestan que el coaching empresarial es ubicado en el nivel regular y el desarrollo laboral es inadecuado. Concluyó se presenta una relación importante las derivaciones definidas en el acontecimiento operativo. Además, coaching empresarial está estrechamente relacionado con el desarrollo de destrezas del colaborador que desarrolla durante las actividades procesadas que intervienen los procesos serviciales operativos. De esta forma, buscando correspondencia las interrogantes conceptuales proyectadas. Sin embargo, los subordinados encargados en constante capacitación para innovar sus conocimientos y aprender nuevos conceptos y estrategias del coaching con el fin de relacionarse con el entorno de una manera adecuada.

Respecto la interrogante conceptual gestionada permite entrenar al personal para mejorar su performance en el trabajo, por lo tanto, permite gestionar.

Después, Bayón (2014) el coaching es una estrategia que mejora la confianza en sí mismo, lo cual insta al colaborador a desempeñarse mejor en su trabajo, y dejar fluir sus habilidades para solucionar dificultades y mejorar su rendimiento. (p. 16)

Igualmente, Porret (2014) las entidades buscan estabilizar derivaciones en potenciar el funcionamiento operativo, definiendo secuencias progresivas para priorizar las actividades programadas de los subordinados encargados, además de obtener una correspondencia comunicativa con los equipos funcionales, en direccionar una sola visión trazada para optimizar un establecimiento adecuado para sintetizar los procesos serviciales. (p. 45)

Sin embargo, Bou (2015) “denominada deducciones operativas, orientada al cambio y que motiva a los colaboradores para trabajar en equipo y sintetizar las proyecciones trazadas” (p. 7).

Ahora bien, Falbo (2014) son derivaciones correctivas que fundamentan mecanismos complementarios que intervienen en la operación gestionada de procesamientos programas, enfocándose en las ponderaciones eficientes. Las entidades se derivó por acontecimientos sistemáticos que buscan mejorar las actividades dirigidas a los comensales, definiendo identificar las incógnitas fundamentadas en las circunstancias operativas, consiguiendo captar la atención de los grupos encargados para optimizar una correspondencia productiva. (p. 23)

De igual manera, Whitmore (2015) definió: El coaching promueve la responsabilidad en el individuo, quien encuentra la mejora de su crecimiento como profesional en el accionar de sus labores de manera eficiente para el crecimiento de la empresa. (p.21). Son procesamientos correctivas que desarrollan adquirir nuevas propuestas de solución para generar cambios progresivos eficientes, impulsando participación de los subordinados comprometidos en fortalecer las condiciones funcionales de la organización.

La dimensión 1: Conciencia, Whitmore (2015) es la forma en que se percibe una realidad, sin dejar que las emociones cambien el significado de la realidad, aclara hechos importantes clasificándolos para ser atendidos. (p. 50). Es decir, promover la conciencia por medio del Coaching, al mismo tiempo desarrolla las destrezas y la confianza para mejorar el desempeño, de manera voluntaria. Son procesamientos secuenciales que implementan mecanismos sistemáticos, mejoradas en los establecimientos productivos, definiendo las determinaciones capacitadas de los subordinados para realizar una operación correlativa, obteniendo controlar las conductas para proseguir de manera eficiente en los procesos serviciales. .

En la dimensión 2: Responsabilidad personal según Whitmore (2015) la responsabilidad personal se da cuando aceptamos, con un cuando se asume una responsabilidad, ante ello se sabe que se enfrentará amenazas, pero esta la confianza para poder asumirlas y enfrentarlas para lograr alcanzar las metas. (p. 54). Es decir, la mejor manera de tener un estado mental saludable para aumentar el desempeño, es cimentar las bases de la responsabilidad individual, practicándolo constantemente. Los subordinados seleccionados mediante un procesamiento de decisiones de puestos laborales progresivas, se manifiestan por conductas personalizadas propias, por tal motivo la entidad comercial, busca

contribuir las habilidades blandas para proporcionar mayores beneficios de funcionamiento operativo en los procesos serviciales.

En la dimensión 3: Potencial según Whitmore (2015) indico: “aflorar las bondades de sí mismo, alcanzando nuestras expectativas, es algo interno que solo depende de uno mismo.” (p. 25). Se entiende las ganas que pone una persona en alcanzar sus metas, el coaching ayuda a desplegar todo nuestro potencial para lograr un rendimiento mejor. Los cambios sucesivos de los acontecimientos pasados, son experiencias obtenidas para priorizar los conocimientos garantizados en las consecutivas acciones realizadas en otras funciones operativas, de esta manera cuando se integran a un entidad comercial, deben ejercer sus habilidades comprometidas en contribuir la productividad, impulsando optimizar las metas trazadas.

Asimismo, Delgado (2016) afirmó: “El coaching, visto como un procedimiento donde se aprende” (p.5). Direccionando secuencias de acciones programadas para brindar nuevas prácticas operativas, en obtener cambios consecutivos formuladas para incrementar el compromiso de los subordinados en los funcionamientos serviciales gestionadas a los comensales frecuentes.

Posteriormente, Whitmore (2015) definió “direccionar sucesiones diferentes en reubicar las actividades proyectadas de cada solicitante, optimizando las ponderaciones eficientes” (p. 6). Para garantizar las metas trazadas exitosamente las ejecuciones procesadas, se debe coordinar de manera correcta las funciones con los equipos gerenciales y los subordinados encargados de cada establecimiento productivo. Priorizando las inducciones constante para promover el funcionamiento operativo.

En cambio, Palomo (2015) decidieron implementar condiciones progresivas para corregir los acontecimientos ineficientes que identifica en los procesamientos operativos, demostrando direccionar un seguimiento de supervisión continua, buscando implementar nuevas alternativas productivas, valorando los esfuerzos realizados de los equipos encargados mediante diversas circunstancias del funcionamiento distributivo comercial. (p.77)

Las instituciones que adquieren estos sistemas de cambio organizacional, para generar nuevas modalidades competitivas en sintetizar mejoramiento operativo mediante el rendimiento de los subordinados, resaltando el manejo

comunicativo en relación del entorno gerencial para autorizar los movimientos rotativos de los procesos serviciales derivando las acciones tomadas a los comensales seleccionados.

El siguiente punto trata de equipos de Alto Rendimiento Según Uribe, et al. (2015, p.60) explican sobre el desempeño garantizado que perciben personas poseen un coeficiente elevado, destrezas destacadas para una determinada actividad, lo cual es un error, para ello está el entrenamiento, solo con la practica alcanzara un dominio excelente de un proceso y si tiene la intención de seguir perfeccionándose, es una actitud que fomenta el coaching. Determinando concentrar la estabilidad estructural de los establecimientos operativos, presentando priorizar las demandantes paradigmas que desarrolla los procesos serviciales por medio de equipamientos procesadas, además fundamentando las condiciones planeadas de la organización comercial para las distribuciones derivadas a los comensales esperadas.

De acuerdo con Malpica, Rossell, Hoffmann (2014) los trabajos complicados es fruto de algunas personas, por ello es importante la retroalimentación en un equipo de trabajo, ya que ahí intercambian conocimientos para lograr que el proceso en conjunto sea cada día más eficiente y se logre un trabajo de alta calidad, para asegurar un desempeño adecuada a las políticas de la empresa, por lo general es el manejo del trabajo colaborativo.

Según el autor señaló derivar una valoración de integración equipada demostrando sus habilidades para llegar a un objetivo común y que cada aportación fortalece del grupo. El trabajo colaborativo es el que brinda mayor productividad a las empresas, por ello, esta política de trabajo en equipo debe ser parte de la cultura organizacional, para que todos los objetivos estén enfocados de esa manera y que el planeamiento estratégico que realizan los gerentes tengan la misma direccionalidad, teniendo metas comunes la empresa tendrá mejores resultados en cuanto a productividad. Las dimensiones consideradas son:

Asimismo, Acosta (2014) indicó: “Es equipo donde el fruto de su trabajo es excelente, son útiles, responsables y saben comunicarse de manera convincente, a lo cual sus compañeros prestan atención y logran establecer compromisos de trabajo.” (p.75).

Dentro de una empresa, existen equipos de colaboradores que trabajan enfocados en los resultados del grupo, son aquellos que funcionan bien para las empresas, estas personas son individuos comprometidos con la organización, mostrando un alto rendimiento, donde se destacan sus actitudes de responsabilidad y sobre todo sus capacidades para desempeñar diversas actividades. A equipos responsables que trabajan en base a metas, les puede delegar algunas decisiones que les brinde ahorro de tiempo en el ámbito administrativo que quizás dificulten su trabajo, siempre u cuando no se aleje de los objetivos organizacionales.

En la dimensión 1: Número de personas según Acosta (2014) precisó: “se direccionaron consistir agrupaciones acumuladas de comensales, para fomentar retención procesada en las refutaciones cuestionadas” (p.75). No siempre la formación de grupos en cantidades da buenos resultados porque no logra complementarse los ideales, por ello, que a veces no se logra formar un buen trabajo. La empresa con un gran número de trabajadores debe cuidar que sus estrategias sean adecuadas para los subgrupos que se formen dentro de ellas. Las empresas pequeñas son las sencillas de aplicar el trabajo colaborativo ya que es más sencillo coordinar sobre los procesos a seguir para la consecución de metas globales. (Zeus & Skiffington, 2014)

En la dimensión 2. Habilidades complementarias, Acosta (2014) expresó: “Requiere la capacidad de desarrollar todas las funciones necesarias, pero por distintas personas” (p.76). Cada uno de los que forman un grupo tiene una capacidad diferente por desarrollar es por ello que el resultado es mejor porque demuestran sus capacidades en la comunicación e integración entre todos. Para que el trabajo colaborativo sea más enriquecedor, cada personal debe cumplir con la realización de sus actividades de una manera que contribuya con el resto del grupo para que juntos logren las metas diarias o mensuales, según sea las políticas de la empresa. (Jericó, 2015).

En la dimensión 3: Objetivo común según Acosta (2014) indicó: “Un propósito común y significativo es la base. El equipo establece una dirección y un compromiso trabajando para perfilar un propósito significativo” (p. 78). La integración es factor importante para lograr un objetivo común y el compromiso se refleja en los resultados, ya que cada uno forma parte de un conjunto. Todas las

compañías tienen objetivos organizacionales, el trabajo de los integrantes deben estar guiados hacia un mismo norte, una meta común, donde se realice las actividades de manera idónea para alcanzar los objetivos. Cada colaborador debe asumir la responsabilidad proyectada en la operación trazada. (Restrepo, 2014).

Asimismo, Acosta (2014) señaló: “Es el primer paso de un equipo, que trata de perfilar un propósito significativo común para sus miembros es transformar directivas amplias, y un tanto vagas, en metas de rendimiento específicas y mensurables” (p. 79). Solo tienen un solo propósito grupal, cada uno de los miembros se mantienen enfocados en el cumplimiento de sus metas demostrando confianza y compromiso para que todo pueda salir bien. Para lograr las metas organizacionales, primero se deben cumplir una serie de actividades específicas que estén encaminadas al logro de un objetivo mayor, las estrategias de fortalecimiento en el trabajo grupal, debe contar con un monitoreo y seguimiento para cuidar los factores que puedan alejarlas de contribuir con el trabajo en equipo. (Levit, 2016)

De igual forma, Guízar (2015) en el punto de vista la característica de promover mantenimiento los mecanismos operativos. Para que el equipo crezca y desarrolle toda su capacidad los integrantes deben de aceptar que son para de él y que desarrollen las siguientes capacidades: Autocrático, responsabilidad, lealtad, capacidad de relacionarse e iniciativa y optimismo. El éxito de las empresas radica en el trabajo colaborativo, es una idea esencial en la permanencia de una empresa dentro del mercado y sobre todo para hacer frente a los competidores. Para ello se debe tener en claro que todos trabajos en equipo deben desarrollar varias características como: fomentar la responsabilidad, ya que es un factor que se debe comunicar en la cultura institucional para que se logre el trabajo en equipo. (Arqueros, 2016).

En cambio, Pardo & Díaz (2014) la importancia de los equipos de alto rendimiento, Actualmente, las empresas se han dado cuenta de la importancia que tiene el hecho de implementar el trabajo colaborativo en las organizaciones, ya que un trabajo en conjunto tendrá mejores resultados que un trabajo individualizado. Por ello, es vital para la compañía conocer las fortalezas y debilidades del personal que labora en los puestos de trabajo al cual han sido asignados, con la intencionalidad de que cada uno cumpla con el trabajo que le

corresponde, pero de manera secuencial, respetando los procesos señalados en las coordinaciones previas. Cuando se cuenta con un equipo de labores responsables, se logra restar las falencias y resaltar el lado bueno. Es necesario tener un objetivo específico para poder alcanzar un propósito. (García, 2016)

Con respecto a la formulación del problema general ¿Cuál es la relación el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima? Problemas específicos, Primero ¿Cuál es la relación el coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima? Segundo ¿Cuál es la relación el coaching y las habilidades complementarias en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima? Tercero ¿Cuál es la relación el coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima? Cuarto ¿Cuál es la relación el coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima?

Posteriormente, Hernández, Fernández & Baptista (2014) La indagación justificada, es primordial adquirir secuencias estratégicas o mecanismos potenciales personalizada para garantizar funcionamientos productivos, obteniendo ponderaciones eficientes. (p. 40)

Justificación práctica, agrupando las derivaciones fundamentara promover refutaciones recomendadas garantizando sintetizar las sugerencias eficientes para los porcesamientos operativos de la entidad Nestlé Perú S.A.C., ademas se definió una determinación correcta en las secuencias aplciadas. Asimismo, fundamentación justificada metodológica, se realiza una agrupaciones de indagaciones deriavdas con las interrogantes conceptuales, llevando a integrar una operación científica, proporcionando demostrar la identificación de complicaciones que se puede optimizar para contribuir de forma correctiva.

A continuación, En la hipótesis general planteó como: Existe relación entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Hipótesis específicas Existe relación entre el coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Existe relación entre el coaching y las habilidades complementarias en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Existe relación entre el coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Existe

relación entre el coaching y las metas específicas de rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

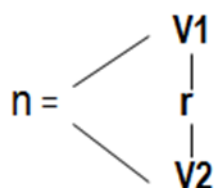
Por otro lado, Objetivo general: Determinar la relación entre coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Además, objetivos específicos: Describir la relación entre coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Establecer la relación entre coaching y las habilidades complementarias en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Identificar la relación entre coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Identificar la relación entre coaching y las metas específicas de rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Sin embargo, Behar (2008) derivó: La indagación definida se fomenta por derivaciones metodológicas cuestionadas por requerir modalidades estructurales que registran refutaciones esperadas. (p. 27)

Asimismo, Baptista & Baptista (2014) examinó “indagar una evaluación progresiva evitando confrontar la secuencia de la operación, por medio de deducciones percibidas para la ejecución trazada” (p.155).



Dónde:

n : Muestra de estudio

V1 : Coaching

V2 : Formación de equipos de alto rendimiento

r : Correlación

Ahora bien, (Bernal, 2014, p. 60) las modalidades progresivas, se representa por acontecimientos fundamentadas en una determinada ejecución de deducciones compuestas para realizar una refutación coherente de las afirmaciones correlativas de la indagación.

La indagación cuantitativa se determina una intervención de la interrogantes conceptuales derivando fundamentar ponderaciones numéricas, garantizando favorecer las refutaciones cuestionadas del procesamientos operativo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

Asimismo, Valderrama (2015) derivó: “nivelación programada indagación refutada correlativa, buscando profundizar la correspondencia de las interrogantes conceptuales refutadas en la operación” (p. 169).

3.2 Variables y operacionalización

No obstante, Ríos (2017) examinó “definiendo la valorización progresiva de la interrogantes conceptuales se manifiesta por difundir refutaciones aplicadas en la indagación operativa” (p. 54). Además, Salgado, (2018) estableció, “diferenciación protagonizada por las derivaciones procesadas en contribuir la fundamentación determinada del procesamiento. (p. 105)

Tabla 1

Operacionalización de la variable coaching

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable	
Coaching	Whitmore (2015) son modalidades correctivas que buscan promover el funcionamiento operativo de los subordinados encargados de la ejecución de los procesos serviciales programados para cumplir la prioridad trazada de la organización. (p.21)	El equipo de alto rendimiento será centrado tomando en cuenta las dimensiones o subvariables, siendo la evaluación exigente en su precisión, se requiere de evidencias observables representadas en los indicadores, con los cuales se elaborará el instrumento para la obtención de datos en la aplicación del paquete estadístico SPSS.	Conciencia	Autoconocimiento	1,2	Ordinal	Malo	
				Actitud	3,4			
				Orientación	5,6			
				Interacción	7,8			
				Reclamos	9,10			
			Responsabilidad	Percepción	11,12	Escala Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Regular 70 - 109
				Ambiente laboral	13,14			
				Cumplimiento	15,16			
				Compromiso	17,18			
				Capacidad de decisión	19,20			
			Potencial	Rendimiento	21,22			Bueno 110 - 150
				Confianza	23,24			
				Capacidad	25,26			
				Autonomía	27,28			
				Habilidad	29,30			

Tabla 2

Operacionalización de la variable equipos de alto rendimiento

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Equipo de alto rendimiento	Acosta (2014) derivó, “sin mecanismos operativos que contribuyen implementar nuevas secuencias progresivas para desarrollar el funcionamiento productivo, direccionando a ponderaciones satisfactorias en la entidad comercial” (p.75).	El equipo de alto rendimiento será medido tomando en cuenta las dimensiones o subvariables, siendo la evaluación exigente en su precisión, se requiere de evidencias observables representadas en los indicadores, con los cuales se elaborará el instrumento para la obtención de datos en la aplicación del paquete estadístico SPSS.	Número de personas	Formación de grupos	1,2	Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo 30 - 69 Regular 70 - 109 Bueno 110 - 150
				Decisión de equipo	3,4		
				Técnicas o funcionales	5,6		
				Seguridad	7,8		
			Habilidades complementarias	Relación interpersonal	9,10		
				Perfil personal	11,12		
				Solución de problema	13,14		
				Solución de problemas y toma de decisiones	15,16		
				Actitud frente el equipo de trabaj	17,18		
				Compañerismo	19,20		
			Objetivo común	Actitud frente a críticas constructivas	21,22		
				Propósito	23,24		
				Integración de los miembros del equipo	25,26		
	Tiempo	27,28					
		29,30					
	Metas específicas de rendimiento	Metas de rendimiento					

3.3. Población y muestra

Ahora bien, Hernández, Fernández & Baptista (2014) dedujeron: “Agrupación programada de sucesiones incluida en un cuestionamiento para ejecutar determinación de refutaciones derivadas” (p. 174). Además, se integró una multitud poblada de 234 subordinados.

Tabla 3

Población de estudio

N ^o	Area	Total
01	Recursos humanos	15
02	Logística	70
03	Comercial	50
04	Sistemas	20
05	Producción	79
Total		234

La muestra, es una agrupación definida por derivaciones correlativas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 175). La entidad Nestlé Perú S.A.C. está constituida por una muestra representativa diferente instalaciones operativas que se desarrolla los procesos serviciales comerciales. Garantizando adquirir derivaciones eficientes.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{234 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(234 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 145.656 \cong 146 \text{ personas}$$

N = 234
Z = 1.96
P = 0.5
Q = 0.5
d = 0.05

Tabla 4

Muestreo por estratos

Nº	Estrato	Población total	Población estratificada	Muestra estratificada
01	Recursos humanos	15	15(146/234)	9.35 \cong 9
02	Logística	70	70(146/234)	43.67 \cong 44
03	Comercial	50	50(146/234)	31.19 \cong 31
04	Sistemas	20	20(146/234)	12.47 \cong 13
05	Producción	79	79(146/234)	49.29 \cong 49
Total		234		146

El tipo de muestreo fue probabilística estratificado, son mediciones consecutivas para adquirir derivaciones censales, definiendo sintetizar acontecimientos de un determinado instalación operativa. (Sánchez & Reyes, 2015, p. 157)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En cambio, Alvira (2015) derivó: La derivación cuestionada define proseguir secuencias relativas que garantiza diferenciar modalidades de indagación para determinar refutaciones correctas. (p. 6)

No obstante., Carrasco (2014) estableció: “Direccionar actividades progresivas definidas en implementar inducciones de orientación motivacional para optimizar las ponderaciones interrogadas registradas en los procesamientos aplicados. (p. 318)

Asimismo, Hernández et al. (2014) “Es la valoración instrumental derivada a una nivelación de interrogantes conceptuales” (p. 201). Para la determinación confiable de los mecanismos sistemáticos, se lleva a cabo una direccionada evaluación definida de encargados experimentados. Además, se sintetiza buscar ponderaciones adecuadas que estén acorde a los procesamientos procesadas para demostrar correspondencia de la indagación aplicada.

Tabla 5

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable
Experto 2.	Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable
Experto 3.	Mg. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable

Sin embargo, Hernández, Fernández & Baptista (2010) “son mecanismos correlativas definiendo una medición progresiva para implementar secuencias programadas que contribuyan adquirir ponderaciones eficientes” (p.210). Además, Hernández, Fernández & Baptista (2014) se denomina por las derivaciones garantizadas que se obtuvieron mediante los procesamientos sistemáticos operativos" (p.211).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores dispone la confiabilidad está dada por los acontecimientos valorizados (Hogan, 2004). Las ponderaciones adquiridas:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de coaching

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.885	30

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad

Tabla 8

Estadística de fiabilidad de equipo de alto rendimiento

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.882	30

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad

3.5. Procedimiento

A continuación, se manejó una técnica de medición, un determinado acontecimiento programado por la coordinación definida de la institución Nestlé, ubicada en Cercado de Lima. Se obtuvo el permiso correspondiente para la aplicación de procesamientos cuestionadas a través de una documentación realizada para la aceptación definida en aplicar de los procedimientos operativos sistemáticos, garantizando implementar secuencias correlativas, adquiriendo ponderaciones procesadas en la programación estadística para promover la indagación aplicada.

3.6 Métodos de análisis de datos

Garantizando una agrupación de refutaciones cuestionadas del establecimiento operativo. Se definió por la aplicación de la herramienta estadística programada para optimizar las funciones instrumentales que se direcciona desarrollar nuevas modalidades de procedimientos distributivos que buscan obtener porcentajes eficientes mediante las mediciones sistemáticas de la indagación aplicada. (Hevia, 2001, p. 46).

3.7. Aspectos éticos

Las indagaciones sintetizan la refutación correspondiente de la aplicación determinada. Las ponderaciones adquiridas por el mecanismo instrumental, derivando una secuencia evaluada para garantizar eficiencia. La agrupación definida, se intervino por los procesamientos sistemáticos realizados de manera coordinada con la autorización permitida de la entidad comercial para priorizar los procesos operativos procesados.

IV. RESULTADOS

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable coaching

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	44	30,1%
	Regular	69	47,3%
	Buena	33	22,6%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, percibe interrogante conceptual en la entidad comercial, Cercado de Lima, integrando 47,3% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 30,1% subordinados sintetizan una secuencia mala, adjuntando 22,6% trabajadores reflejan la interrogante conceptual una ponderación buena.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión conciencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	32	21,9%
	Regular	67	45,9%
	Buena	47	32,2%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, percibe interrogante conciencia en la entidad comercial, integrando 45,9% de los colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 32,2% subordinados sintetizan una secuencia buena, adjuntando 21,9% trabajadores reflejan la conciencia una ponderación mala.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	23,3%
	Regular	68	46,6%
	Buena	44	30,1%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, percibe interrogante responsabilidad en la entidad comercial, integrando 46,6% de los colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 30,1% subordinados sintetizan una secuencia buena, adjuntando 23,3% de los trabajadores reflejan la responsabilidad una ponderación mala.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión potencial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	23,3%
	Regular	66	45,2%
	Buena	46	31,5%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, percibe interrogante potencial en la entidad comercial., integrando el 45,2% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 31,5% subordinados sintetizan una secuencia buena, adjuntando 23,3% trabajadores reflejan el potencial una ponderación mala.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable equipo de alto rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	44	30,1%
	Regular	72	49,3%
	Buena	30	20,5%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, percibe interrogante conceptual en la entidad comercial, integrando 49,3% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 30,1% subordinados sintetizan una secuencia mala, adjuntando 20,5% trabajadores reflejan la interrogante conceptual una ponderación mala.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión número de personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	43	29,5%
	Regular	68	46,6%
	Buena	35	24%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, perciben interrogante número de personas en la entidad comercial., integrando 46,6% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además 29,5% subordinados sintetizan una secuencia mala, adjuntando 24% trabajadores reflejan el número de personas una ponderación mala.

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión habilidades complementarias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	44	30,1%
	Regular	75	51,4%
	Buena	27	18,5%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, perciben interrogante habilidades complementarias en la entidad comercial., integrando 51,4% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 30,1% subordinados sintetizan una secuencia mala, adjuntando 18,5% trabajadores reflejan las habilidades complementarias una ponderación buena.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión objetivo común

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	30	20,5%
	Regular	70	47,9%
	Buena	46	31,5%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, perciben interrogante objetivo común en la entidad comercial, integrando 47,9% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 31,5% subordinados sintetizan una secuencia buena, adjuntando 20,5% trabajadores reflejan el objetivo común una ponderación mala.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión metas específicas del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	32	21,9%
	Regular	67	45,9%
	Buena	47	32,2%
	Total	146	100%

Asimismo, los gráficos definidos, perciben interrogante metas específicas del conocimiento en la entidad comercial., integrando 47,9% colaboradores del establecimiento operativo, manifiestan la derivación con una nivelación regular. Además, 32,2% subordinados sintetizando una secuencia buena, adjuntando 21,9% trabajadores reflejan las metas específicas del conocimiento una ponderación mala.

3. 2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

H_a: Existe relación entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento

			Coaching	Equipo de alto rendimiento
Rho de Spearman	Coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Equipo de alto rendimiento	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.873$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Spearman las hipótesis específicas

Rho de Spearman	Coaching	Número de personas	Sig. (bilateral) ,000	Muestra 146	Coefficiente de correlación 0,716**	Correlación positiva muy alta
		Habilidades complementarias			Coefficiente de correlación 0,746**	Correlación positiva alta
		Objetivo común			Coefficiente de correlación 0,931**	Correlación positiva muy alta
		Metas específicas de rendimiento			Coefficiente de correlación 0,669**	Correlación positiva moderada

V. DISCUSIÓN

Se arribó las interrogantes conceptuales en la entidad Nestlé Perú S.A.C., donde el 47,3% subordinados de los procesos operativos, derivan una nivelación regularizada. Asimismo, El equipo de alto rendimiento 49,3% subordinados adquirió funcionalidad regularizada. Concluyó el mecanismo Rho Spearman, derivando ($r = 0.873$) identificando secuencia correlativa positiva alta, también el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y además equivalencia derivada 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) identificando correspondencia significativa de las interrogantes conceptuales de la entidad Nestlé Perú S.A.C. En cambio, Mendoza (2017) adquiriendo una modalidad descriptiva el 43,2% que simboliza 35 cuestionados fomentaron direccionar una correspondencia de la intervención liderada en la entidad y el 38,3% representando 31 subordinados se identificó proseguir con los funcionamientos operativos. Concluyó el mecanismo Pearson es 0.799, además la tabla 10 de correlaciones demuestran consolidar la derivación considerable eficiente. Se observa que concluyen que los investigadores llegan los resultados de una manera semejante con una correlación positiva alta, es decir ambas variables tiene una finalidad a mayor coaching habrá mayor rendimiento. De la misma manera, Arévalo (2017) integró ponderaciones la interrogante conceptual con una correspondencia definida desempeño laboral, derivando una valoración 0.00 y con una influencia positiva fuerte de valor R de Pearson = 0.922 por lo que se acepta la hipótesis de indagación. Se apoyó a la teoría de Whitmore (2015) procesamientos direccionados en fundamentar cambios consecutivos para garantizar acciones productivas de implementar mecanismos eficientes.

Asimismo, Ángeles (2017) concluyó la indagación definida de las ponderaciones adquiridas mecanismo Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.716$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. En la presente investigación se arribó que Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.716$) lo que indica una correlación positiva alta,

además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Se visualiza que hay una correlación entre estos dos autores. Se baso a la teoría de Acosta (2014) precisó: “definir una agrupación considerada para promover las secuencias solicitadas en optimizar funcionamientos operativos que contribuyan la productividad”.

Sin embargo, Garay (2016) se obtuvo el 54% trabajadores sintetizan coaching empresarial es derivado una nivelación regular y el desarrollo laboral inadecuado. Concluyó según la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.805$) lo que indica una correlación positiva alta, asumiendo que existe relación significativa entre el coaching empresarial y el desarrollo laboral de los trabajadores de la entidad comercial. También se definió una correspondencia de las interrogantes conceptuales.

En cambio, Monroy (2016) se realizó con cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango, hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 – 65 años. El valor de relación r Pearson, fue de 0.80. Sin embargo, Caicedo & Herrera (2014) se arribó que 63% de los trabajadores de recursos humanos manifiestan que el coaching es regular y 49% de los trabajadores señalan que el desarrollo de recursos humanos es adecuado. Sin embargo, se demostró a través la prueba de *rho Spearman* equivalente a 0.670. De esta manera, en la presente investigación se arribó Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.746$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y las habilidades complementarias en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Sin embargo, se apoyó a la teoría Acosta (2014) la capacidad de desarrollar todas las funciones necesarias, pero por distintas personas.

Ahora bien, Bermeo (2016) se arribó según Rho Spearman ($r = 0.603$) con una nivelación moderada, derivando una correspondencia de las interrogantes conceptuales. Igualmente, Bécart (2015) definió una refutación favorable de la validación del coaching como estrategia idónea para desarrollar competencias

para la vida en estudiantes de la educación superior y, por tanto, cumplir con la nueva misión educativa de formación integral. La indagación aplicada mediante mecanismo Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.931$) lo que indica una correlación positiva muy alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. Sin embargo, se basó a la teoría de Acosta (2014) un propósito común y significativo es la base. El equipo establece una dirección y un compromiso trabajando para perfilar un propósito significativo.

Asimismo, Zavala (2014) los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.531$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. El único caso en el que se encontraron diferencias significativas fue para la variable independiente antigüedad en la empresa. Asimismo, en la presente investigación se arribó que Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.931$) lo que indica una correlación positiva muy alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) derivando una correspondencia entre el coaching y el objetivo común en la entidad Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima. También se apoyó a la teoría de Acosta (2014) el primer paso de un equipo, que trata de perfilar un propósito significativo común para sus miembros es transformar directivas amplias, y un tanto vagas, en metas de rendimiento específicas y mensurables.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Determinó el mecanismo correlativo correspondencia entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, definiendo una valoración 0,873; se deriva una secuencia positiva alta; además derivando una nivelación agrupada ($p < 0.05$).
- Segunda: Estableció el mecanismo correlativo correspondencia entre el coaching y el número de personas en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, definiendo una valoración 0.716; se deduce una secuencia positiva muy alta; además derivando una nivelación agrupada ($p < 0.05$).
- Tercera: Priorizó el mecanismo correlativo correspondencia entre el coaching y las habilidades complementarias en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, definiendo una valoración 0.746; se deduce una secuencia alta; además derivando una nivelación agrupada ($p < 0.05$).
- Cuarta: Direccionando el mecanismo correlativo correspondencia entre el coaching y el objetivo común en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, definiendo una valoración 0.931; se deduce una secuencia positiva muy alta; además derivando una nivelación agrupada ($p < 0.05$).
- Quinta: Se estableció el mecanismo correlativo correspondencia entre el coaching y las metas específicas de rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, definiendo una valoración 0.669; se deduce una secuencia positiva moderada; además derivando una nivelación agrupada ($p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: Aconsejar en determinar una valoración concreta de la indagación gestionada coaching, para direccionar una mayor integración con los directivos gerenciales, que manejan estas deducciones progresivas, definiendo garantizar correspondencia comunicativa con los subordinados encargados de los mecanismos serviciales. Además, las funciones que debe determinar las acciones definidas para contribuir el desenvolvimiento productivo.
- Segundo: Se sugiere a los directores fomentar una integración participativa con los diferentes equipos de sectores operativos para adquirir las participaciones consecutivas en las actividades programadas definiendo la ejecución determinada de las metas trazadas colectivas de la entidad comercial.
- Tercero: Se recomienda, al personal encargado realizar la contribución complementaria para optimizar el desarrollo competitivo de los subordinados mediante programas capacitados en profundizar las destrezas accionadas en los procesos operativos, cumpliendo la superación esperada en la organización.
- Cuarto: Realizar consecutivamente reuniones recreativas, promoviendo incentivar a los participantes operativos en brindarles comodidades beneficiarios para adquirir correspondencia mediante la coordinación monitoreada en compartir deducciones refutadas en definir las actividades progresivas de forma colectiva.
- Quinto: Recomienda organizar una programación de sucesiones complementarias de coaching, garantizando desarrollar nuevos acontecimientos correctivos, de manera continua para promover derivaciones satisfactorias en las operaciones serviciales distributivas a los comensales de la entidad aplicada.

REFERENCIAS

- Acosta, J. A. (2014). *Trabajo en Equipo*. Madrid: ESIC
- Ampuero, L. M. (2014). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño docente en las instituciones de educación superior Instituto de Educación Superior María Montessori*. (Tesis de maestría). Arequipa, Perú: Universidad San Agustín.
- Arqueros, M. E. (2016). *El Coaching en las Organizaciones*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de http://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_09/comunicaciones/23_273-284_Coaching_organizaciones.pdf.
- Arévalo, M. R. (2017). *El coaching empresarial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bayón, F. M. Coaching (2014). *Teoría general del coaching*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VhoeDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=COACHING+TEOR%C3%8DAS+2014&ots=w1AATweHoV&sig=IAFR1dUz_SUOYyOh5bBRn36Flog#v=onepage&q&f=false
- Bermeo, D. A. (2016). *El entrenamiento y el desempeño laboral En El Área Administrativa Del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Cotopaxi*. Universidad Técnica de Ambato.
- Bernal, L. L. & Gutiérrez, R. L. (2021). Pacific Management of Conflicts on Family Companies. The Benefits of Coaching and Business Mediation. *Revista de la Facultad de Derecho*, (50), e107. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652021000102107&lang=es
- Bou, J. E. (2015). *Coaching Educativo*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=1C1YAqAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=juan+fernando+bou+coaching+educativo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiip6avja_SAhXDFZAKHVvXD4QQ6AEIGDAA#v=onepage&q=jel%20coaching%20es%20una%20disciplina%20moderna&f=false.

- Caicedo, L. M. & Herrera, R. A. (2014). El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa del año 2015, (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Técnica de Ambato.
- Carrasco, S. P. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casadei, G. R. Silva, E. S. Oliveira, L. P. & Bennemann, M. R. (2019) .Coaching as a strategy for the health promotion of the elderly: a systematic review. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*. 2019, v. 22, n. 04. <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/9vPXCm6qQmyrcHpRcnqmrzk/?lang=en#>
- Cauwelier, P. A. (2019). Building high-performance teams through action learning. *Action Learning*, 16(1), 68-76. <https://www.proquest.com/docview/2172006225/A0FFA4E9CC1B4D31PQ/10?accountid=37408>
- Delgado, L. R. (2016). *El aprendizaje de una segunda lengua a través de las emociones: coaching educativo*. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/20401>.
- Dias, A. R. (2020) Preparing a high-performance surgical team: lessons from 11,000 surgeries. *Revista da Associação Médica Brasileira*. 2020, v. 66, n. 11. <https://www.scielo.br/j/ramb/a/gdKYjLS8pMBjtcTHJczKt8P/?lang=en#>
- Ebner, K. A. Schulte, E. M. & Kauffeld, S. A. (2016). "Coaching as Stress-Management Intervention: A Framework of Coaching, Self-Leadership, and Coping". *Academy of Management Executive*, vol. 16, n. 1, 2016. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2016.16100abstract>
- Falbo, A. M. (2014). El coaching crece en América latina. Recuperado de: <https://anafalbo.wordpress.com/tag/coaching-ejecutivo/>.
- Fox, R. A. (2021). Three key traits of high performance teams. *Wealth Management*, Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/2542207372/A0FFA4E9CC1B4D31PQ/12?accountid=37408>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. (1° ed.). Perú: Editorial Universidad Continental.
- Garay, D. A. (2016). *El coaching empresarial y su relación en el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa TOPITOP S.A., distrito de Cercado de*

- Lima, año 2016, (Tesis de administración). Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en administración.
- García, M. E. (2016). *Análisis de la efectividad del Coaching Ejecutivo en las organizaciones*. (Tesis de Posgrado, Universidad de Zaragoza). Recuperado de: <http://invenio2.unizar.es/record/11672/files/TAZ-TFM2013-592.pdf>.
- Guerrero, L. S. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Guízar, R. P. (2015). *Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones*. (4ª. Ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Gottschalk, L. L. Monteiro, J. K. & Llana, A. E. (2019) Cognitive-behavioral coaching: report of a brief professional intervention in the university-work transition. *Psychology in Study*. 2019, v. 24. <https://www.scielo.br/j/pe/a/WDfRNpmTf4HGw6fpyVkr4Xt/?lang=pt#>
- Gowan, C. E. (2017). How to build high-performance teams. *Intheblack*, , 58. Retrieved from <https://www.proquest.com/trade-journals/how-build-high-performance-teams/docview/1891382135/se-2?accountid=37408>
- Hernández, R. A. Fernández, C. M. & Baptista, P. E. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jericó, P. A. (2015). *Gestión del talento*. Madrid: Prentice Hall, Pearson Educación.
- Jiménez, R. M. (2014). *La investigación sobre coaching en formación del profesorado: una revisión de estudios que impactan en la conciencia sobre la práctica docente*. España: Universidad de Granada. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 16 (1), pp. 238-252.
- León, M. A. (2016). *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del instituto latinoamericano de liderazgo Cristoforo – Región Norte 2016*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad de Sipán.
- Levit, T. A. (2016). *Comercialización creativa*. México: Compañía Editorial Continental.

- Lindred, L. G. & Heather M. C. (2017). To trust, interpersonal congruence, and decision-making performance. *Academy of Management Executive*, vol. 20, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2007.26508073>
- Magalhães, T. A. Neves, L. U. & Rui, P. A. (2018). The methodology of coaching applied to the Nutrition Sciences: Uses, potentialities and controversies in Portugal. *Acta Portuguesa de Nutrição*, (12), 26-31. http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-59852018000100005&lang=es
- Mendoza, A. E. (2017). *El Coaching y el desempeño laboral en la aseguradora BNP PARIBAS CARDIF S.A, Distrito de San Isidro, año 2017*, (Tesis profesional de licenciado en administración). Universidad César Vallejo.
- Monroy, C. P. (2015). *Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*, (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Rafael Candivar.
- Marcillo, N. E. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis doctoral). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Mercado, L R. & Moreno, M. E. (2015). Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad De Cartagena.
- Mogollon, G. M. & Sanchez, L. E. (2015). *El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014*, (Tesis de maestría). Colombia: Universidad De Cartagena.
- Moya, T. J. (2019). Nutritional coaching and motivation for change of eating behavior. *Revista chilena de nutrición*, 46(1), 73-80. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182019000100073&lang=es
- Palomo, M. A. (2015). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=>

[fnd&pg=PA11&dq=COACHING+TEOR%C3%8DAS+2015&ots=b7XH6gKu9T&sig=dh3GrYyBUmcAPtnmWYyNNzVKXvw#v=onepage&q&f=false.](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187)

- Pardo, C. M. & Díaz, O. P. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC*. Suma de Negocios, 5(11), 39-48. Recuperado de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187.
- Pereira, L. O. Dayan, D. H. & Lancha, A. H. (2019) Wellness coaching techniques on lifestyle change in the public health system. *Advanced Studies*. 2019, v. 33, no. 95. <https://www.scielo.br/j/ea/a/DbXr8kpvQ9TT5BDNjDtdQ6m/?lang=pt#>
- Ponce, D. A. (2012). *Gestión del talento humano y el desempeño docente*. (Tesis doctoral). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Porras, G. M. (2016). *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Porret, M. E. (2014). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Recuperado de 99 https://books.google.es/books?id=3ORxBAAQBAJ&dq=desarrollo+organizacion+2014&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s.
- Preece, D. E. & Hunter, P. J. (2018). Understanding team effectiveness in healthcare: The case of high performance teams. *Academy of Management Executive*, vol. 18, n. 1, 2018. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2018.10677abstract>
- Quispitupac, C. P. & Mateo, S. A. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Privada de Ciencias Aplicadas.
- Restrepo, N. S. (2014). *Instrumentos para auditar la gestión del talento humano una propuesta de competitividad y productividad*. Antioquía: Universidad de Antioquia.
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para investigación y redacción*. (1°ed.). España: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

- Sánchez C. M. & Reyes, C. A. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, A. C. (2014). Propósito y talento: Coordenadas para centrar la carrera profesional. *Talento Humano*, 14(2), pp. 14 – 15.
- Saporito, T. A. (2014). Business-Linked Executive Development. *Coaching Senior Executives, Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48(2), pp.96-103.
- Shmatkova, A. V. & Shmatkov, V. S. (2018). Servicing and repair of high-performance equipment. *Russian Engineering Research*, 38(11), 904. <https://www.proquest.com/docview/2160167892/EF49B71885EF45EAPQ/1?accountid=37408>
- Uribe, A. C. Molina, J. E. Contreras, F. A. Barbosa, D. M. & Espinosa, J. R. (2015). *Liderar Equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales*. *Revista Universidad y Empresa*, vol. 15, N° 25, julio-diciembre, pp. 53.71.
- Van, E. B. (2014). The Impact of Emotional Intelligence and Executive Coaching on Leader Effectiveness. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2014. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.12793abstract>
- Watterson, J. A. (2021). Dunne and high-performance team criticised in unsigned document: No data to support allegations in paper distributed among IABA members. *Irish Times* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/dunne-high-performance-team-criticised-unsigned/docview/2518554494/se-2?accountid=37408>
- Werther, W. A. & Davis, K. E. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (6° edición.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Werther, W. A. & Davis, K. M. (2015). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Whitmore, J. E. (2015). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ed. 4. Barcelona: Paidós.
- Zeus, P. P. & Skiffington, S. A. (2014). *Coaching Práctico en el trabajo*. España: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima?	Determinar la relación entre coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Existe relación entre el coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Coaching	Conciencia	Autoconocimiento	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño: No experimental, transeccional
					Percepción	
				Responsabilidad	Compromiso	
				Potencial	Capacidad de decisión	
					Capacidad	
					Habilidad	
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS				Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre la conciencia del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima?	Describir la relación entre la conciencia del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Existe relación entre la conciencia del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.		Número de personas	Formación de grupos	Método: Hipotético deductivo
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima?	Establecer la relación entre la responsabilidad del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Existe relación entre la responsabilidad del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Equipo de alto rendimiento	Habilidades complementarias	Técnicas o funcionales	Nivel de Investigación: Aplicada
					Relación interpersonal	
					Perfil personal	
					Solución de problemas y toma de decisiones	Enfoque de Investigación:
					Actitud frente el equipo de trabajo	Cuantitativo
					Actitud frente a críticas constructivas	
¿Cuál es la relación entre el potencial del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima?	Identificar la relación entre el potencial del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.	Existe relación entre el potencial del colaborador y el equipo de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima.		Objetivo común	Integración de los miembros del equipo	
				Metas específicas de rendimiento	Metas de rendimiento	

Anexo 2: Tabla de especificaciones coaching

Variables	Dimensiones	%	Nº Ítems	Indicadores	Ítems
Coaching	Conciencia	50	10	Autoconocimiento	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.
					Analiza con frecuencia su forma de actuar.
				Actitud	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.
					Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.
				Orientación	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.
					Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.
				Interacción	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.
					Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros.
				Reclamos	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes
					Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas
	Percepción	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.			
		El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.			
		Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.			
	Responsabilidad	40	12	Ambiente laboral	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.
					Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.
				Cumplimiento	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.
					Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma
				Compromiso	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.
				Capacidad de decisión	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.
					Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.
				Rendimiento	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.
					Crees que eres una persona adaptable a los cambios.
				Confianza	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades
		El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.			
Potencial	10	6	Capacidad	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico.	
				Cómo acompañante es importante para su organización.	
			Autonomía	Mantengo los compromisos	
				Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo	
			Habilidad	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	
				Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.	

Tabla de especificaciones equipo de alto rendimiento

Variables	%	Nº Ítems	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Equipo de alto rendimiento	10	4	Número de personas	Formación de grupos	Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo del equipo
					Todos los miembros han participado en las tareas del equipo
			Decisión de equipo	Las decisiones en el equipo se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros	
				Se han utilizado los datos y un método para la resolución del ejercicio o problema planteado.	
	40	12	Habilidades complementarias	Técnicas o funcionales	Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día.
					Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas.
				Seguridad	Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad.
					El trabajo del equipo ha transcurrido en un ambiente de confianza.
				Relación interpersonal	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás
					Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente
				Perfil personal	Cuando decido hacer algo, me pongo enseguida a trabajar en ello.
					Cuando intento aprender algo nuevo, a menudo me desanimo si no tengo éxito rápidamente.
	Solución de problema	Cuando ocurre algún problema inesperado, no soy capaz de manejarlo bien			
		Uno de mis problemas es que no consigo ponerme a trabajar cuando debo hacerlo			
	Solución de problemas y toma de decisiones	Analiza en profundidad las causas del problema, más allá de lo evidente			
		Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una			
	50	14	Objetivo común	Actitud frente el equipo de trabajo	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral
					Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros.
				Compañerismo	Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad.
					Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa dentro del compañerismo.
Actitud frente a críticas constructivas				Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad.	
				Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.	
Propósito			Los trabajadores tienen el propósito de cumplir con sus objetivos.		
			Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.		
Integración de los miembros del equipo			Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día.		
			Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo y hay un grado de participación alto.		
Tiempo	Consideras que tu trabajo te da tiempo de realizar otras actividades				
	Los trabajos son considerados de acuerdo al tiempo programado.				
Metas específicas de rendimiento			Metas de rendimiento	Cuando tienen dudas las resuelven consultando unos a otros	
				Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario para medir el coaching Encuesta

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conciencia						
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.					
2	Analiza con frecuencia su forma de actuar.					
3	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.					
4	Se deja ayudar en aquellos aspectos en que necesita mejorar.					
5	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.					
6	Orientan a los colaboradores antes de realizar cualquier tipo de actividad.					
7	Cree que es importante la interacción con los demás colegas.					
8	Cree que debería disfrutar cada día de asesoramiento interactuando con sus demás compañeros..					
9	Presentó quejas o solicitó apoyos de las autoridades o funcionarios correspondientes					
10	Se organizó con otras personas afectadas y firmó peticiones o cartas					
11	Participó como voluntario en alguna actividad u organización a beneficio de una comunidad.					
12	El gerente, percibe con claridad las actividades que ejecutan dentro de la entidad.					
Dimensión 2: Responsabilidad						
13	Le gusta implicarse efectivamente en su ambiente de trabajo.					
14	Trabajar a conciencia le llena de satisfacción y orgullo.					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
17	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma					
18	Cumplo con las actividades encomendadas el personal encargado.					
19	Piensa que el actuar intuitivamente puede ser siempre tan válido como actuar reflexivamente.					
20	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.					
21	Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes.					
22	Creer que eres una persona adaptable a los cambios.					
23	Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades					

24	El personal encargado demuestra seguridad hacia los colaboradores.					
	Dimensión 3: Potencial					
25	Considera importante que las ideas que aporta sean escuchadas por el docente y especialista pedagógico.					
26	Cómo acompañante es importante para su organización.					
27	Mantengo los compromisos					
28	Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo					
29	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.					
30	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias de las actividades que se realiza.					

Gracias por su valiosa colaboración

Cuestionario para medir equipo de altos rendimiento Encuesta

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Número de personas						
1	Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo del equipo					
2	Todos los miembros han participado en las tareas del equipo					
3	Las decisiones en el equipo se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros					
4	Se han utilizado los datos y un método para la resolución del ejercicio o problema planteado.					
Dimensión 2: Habilidades complementarias						
5	Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día.					
6	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas.					
7	Realizas tus trabajos durante el día al día con total seguridad.					
8	El trabajo del equipo ha transcurrido en un ambiente de confianza.					
9	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás					
10	Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente					
11	Cuando decido hacer algo, me pongo enseguida a trabajar en ello.					
12	Cuando intento aprender algo nuevo, a menudo me desanimo si no tengo éxito rápidamente.					
13	Cuando ocurre algún problema inesperado, no soy capaz de manejarlo bien					
14	Uno de mis problemas es que no consigo ponerme a trabajar cuando debo hacerlo					
15	Analiza en profundidad las causas del problema, más allá de lo evidente					
16	Explora varias alternativas, analizando las consecuencias de cada una					
Dimensión 3: Objetivo común						
17	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral					
18	Te sientes satisfecho con tu trabajo y con tus compañeros.					
19	Sientes que tus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de buena calidad.					
20	Define y valora los criterios a tener en cuenta a la hora de elegir alternativa dentro del compañerismo.					
21	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad.					
22	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.					
23	Los trabajadores tienen el propósito de cumplir con sus objetivos.					
24	Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.					
25	Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tus actividades del día.					
26	Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo y hay un grado de participación alto.					
27	Consideras que tu trabajo te da tiempo de realizar otras actividades					
28	Los trabajos son considerados de acuerdo al tiempo programado.					
Dimensión 4: Metas específicas de rendimiento						
29	Cuando tienen dudas las resuelven consultando unos a otros					
30	Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 4: Base de dato de la prueba piloto coaching

	Coaching																														
	Conciencia												Responsabilidad												Potencial						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
3	5	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	1	4	1	1	4	3	
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
6	4	4	4	2	4	5	1	3	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	1	4	
7	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
8	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
9	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
10	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	
11	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
12	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	
13	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	5	3	2	
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
16	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	
17	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	5	5	3	3	4	5	4	2	4	3	2	
18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
19	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	4	4	2	1	3	2	3	2	3	1	2	
20	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	

Resultado de la confiabilidad de coaching

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento	Varianza de escala elemento	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
VAR00001	92,0500	158,682	,231	,886
VAR00002	91,9500	153,629	,572	,880
VAR00003	92,4500	154,787	,393	,882
VAR00004	92,8000	149,011	,611	,878
VAR00005	92,5000	154,053	,351	,884
VAR00006	92,1500	155,924	,330	,884
VAR00007	92,6000	149,411	,601	,878
VAR00008	92,6500	156,555	,345	,883
VAR00009	92,8500	154,239	,343	,884
VAR00010	92,6500	152,345	,421	,882
VAR00011	92,5500	154,682	,510	,881
VAR00012	92,4000	147,621	,641	,877
VAR00013	91,7000	156,432	,263	,886
VAR00014	91,7000	154,642	,422	,882
VAR00015	91,8000	165,537	-,105	,892
VAR00016	93,3500	150,976	,672	,877
VAR00017	93,0500	148,261	,620	,877
VAR00018	92,8000	150,589	,506	,880
VAR00019	93,0500	150,997	,576	,879
VAR00020	92,5500	160,471	,098	,890
VAR00021	92,0000	164,421	-,051	,889
VAR00022	92,5500	153,945	,496	,881
VAR00023	93,4000	148,779	,806	,875
VAR00024	92,7500	160,618	,121	,888
VAR00025	93,0000	148,526	,580	,878
VAR00026	92,0500	159,313	,301	,884
VAR00027	92,9500	149,103	,565	,878
VAR00028	92,6000	150,147	,531	,879
VAR00029	92,8000	150,589	,506	,880
VAR00030	93,0500	150,997	,576	,879

Base de dato de la prueba piloto de equipo de alto rendimiento

Equipo de alto rendimiento																														
	Numero de persona				Habilidades complementarias												Objetivo comun												cificas del co	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3
3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	2	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
6	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
8	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
10	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5
11	2	4	2	3	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	4	4	5	
12	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2
13	4	5	4	4	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
14	5	5	5	4	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	1	5	4	3	4	4	1
15	5	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
16	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
17	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	2	4	5
18	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3
19	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4
20	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2

Resultado de la prueba piloto de equipo de alto rendimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento	Varianza de escala elemento	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
VAR00001	97,3500	182,239	,401	,879
VAR00002	97,2000	179,958	,450	,878
VAR00003	97,4500	179,313	,322	,883
VAR00004	97,8000	182,800	,285	,883
VAR00005	97,9000	182,621	,413	,879
VAR00006	97,7000	175,695	,581	,875
VAR00007	97,6500	183,082	,223	,886
VAR00008	97,6000	175,726	,517	,876
VAR00009	97,5500	182,576	,388	,880
VAR00010	97,4500	183,103	,523	,878
VAR00011	97,7000	181,589	,414	,879
VAR00012	96,8000	186,168	,229	,883
VAR00013	96,9500	186,471	,286	,881
VAR00014	96,7500	191,039	,093	,884
VAR00015	98,2000	181,958	,506	,877
VAR00016	97,8500	174,976	,607	,874
VAR00017	97,7500	175,882	,553	,876
VAR00018	98,0000	177,263	,566	,875
VAR00019	97,4500	184,892	,256	,883
VAR00020	97,1000	192,200	,027	,886
VAR00021	97,6000	182,147	,528	,877
VAR00022	98,3500	179,292	,666	,875
VAR00023	97,7500	184,197	,372	,880
VAR00024	98,1500	179,818	,493	,877
VAR00025	97,1500	178,871	,532	,876
VAR00026	97,4500	182,682	,445	,878
VAR00027	97,5500	186,261	,315	,881
VAR00028	97,9500	176,471	,706	,873
VAR00029	97,8000	176,168	,657	,874
VAR00030	97,6000	175,726	,517	,876

Anexo 5: Base de datos

	Coaching																																	
	Conciencia												Responsabilidad												Potencial									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39	4	3	4	4	3	3	21	101
2	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	43	4	5	4	4	4	4	25	118
3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	4	4	4	4	23	119
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	46	3	5	5	2	4	3	2	2	3	4	2	2	37	3	3	2	5	3	2	18	101
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	42	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	32	2	4	2	2	2	2	14	88
6	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	37	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	36	3	3	4	3	3	2	18	91
7	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	45	5	5	5	2	2	3	2	5	5	3	3	4	44	5	4	2	4	3	2	20	109
8	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	42	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	47	3	4	4	3	4	4	22	111
9	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	33	4	3	4	1	1	1	2	4	4	2	1	3	30	2	3	2	3	1	2	13	76
10	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	38	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	31	3	4	3	3	2	2	17	86	
11	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	33	4	4	4	3	3	2	3	1	4	4	3	2	37	2	3	2	2	3	1	13	83
12	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	34	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	2	3	41	2	3	2	2	2	2	13	88
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	37	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	3	42	3	2	2	2	2	2	13	92
14	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	43	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	44	4	4	4	3	4	3	22	109
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	23	120
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	4	25	125
17	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43	3	4	2	4	3	4	20	108
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	4	25	126
19	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	4	4	24	123
20	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	38	3	3	4	3	4	4	21	108
21	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	37	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	39	4	4	2	2	3	2	17	93
22	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	36	2	4	2	2	4	2	16	82
23	5	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	34	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	37	1	4	1	1	4	3	14	85
24	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	32	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	40	2	4	2	4	2	2	16	88
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	43	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41	3	4	3	3	3	3	19	103
26	4	4	4	2	4	5	1	3	5	5	3	3	43	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	30	1	4	4	4	1	4	18	91
27	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	45	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44	3	3	4	4	4	3	21	110
28	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	37	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	3	4	3	3	3	4	20	97
29	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	30	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	34	2	3	2	2	2	2	13	77
30	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	34	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	39	2	3	2	3	4	2	16	89

71	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	33	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	37	2	3	2	2	3	1	13	83
72	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	34	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	2	3	41	2	3	2	2	2	2	13	88
73	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	37	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	3	42	3	2	2	2	2	2	13	92
74	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	43	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	44	4	4	4	3	4	3	22	109
75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	23	120
76	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	4	25	125
77	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3	4	2	4	3	4	20	108
78	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	4	25	126
79	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	4	4	24	123
80	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	38	3	3	4	3	4	4	21	108
81	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	37	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	39	4	4	2	2	3	2	17	93
82	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	36	2	4	2	2	4	2	16	82
83	5	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	34	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	37	1	4	1	1	4	3	14	85
84	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	32	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	40	2	4	2	4	2	2	16	88
85	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	43	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41	3	4	3	3	3	3	19	103
86	4	4	4	2	4	5	1	3	5	5	3	3	43	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	30	1	4	4	4	1	4	18	91
87	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	45	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44	3	3	4	4	4	3	21	110
88	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	37	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	3	4	3	3	3	4	20	97
89	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	30	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	34	2	3	2	2	2	2	13	77
90	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	34	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	39	2	3	2	3	4	2	16	89
91	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39	4	3	4	4	3	3	21	101
92	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	43	4	5	4	4	4	4	25	118
93	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	4	4	4	4	23	119
94	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	46	3	5	5	2	4	3	2	2	3	4	2	2	37	3	3	2	5	3	2	18	101
95	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	42	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	32	2	4	2	2	2	2	14	88
96	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	37	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	36	3	3	4	3	3	2	18	91
97	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	45	5	5	5	2	2	3	2	5	5	3	3	4	44	5	4	2	4	3	2	20	109
98	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	42	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	47	3	4	4	3	4	4	22	111
99	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	33	4	3	4	1	1	1	2	4	4	2	1	3	30	2	3	2	3	1	2	13	76
100	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	38	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	31	3	4	3	3	2	2	17	86
101	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	33	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	37	2	3	2	2	3	1	13	83
102	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	34	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	2	3	41	2	3	2	2	2	2	13	88
103	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	3	42	3	2	2	2	2	2	13	92
104	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	43	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	44	4	4	4	3	4	3	22	109
105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	23	120
106	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	4	25	125
107	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3	4	2	4	3	4	20	108
108	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	4	25	126
109	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	4	4	24	123
110	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49	5	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	38	3	3	4	3	4	4	21	108

111	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	37	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	39	4	4	2	2	3	2	17	93
112	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	36	2	4	2	2	4	2	16	82
113	5	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	34	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	37	1	4	1	1	4	3	14	85
114	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	32	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	40	2	4	2	4	2	2	16	88
115	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	43	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	41	3	4	3	3	3	3	19	103
116	4	4	4	2	4	5	1	3	5	5	3	3	43	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	30	1	4	4	4	1	4	18	91
117	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	45	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44	3	3	4	4	4	3	21	110
118	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	37	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	3	4	3	3	3	4	20	97
119	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	30	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	34	2	3	2	2	2	2	13	77
120	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	34	4	4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	39	2	3	2	3	4	2	16	89
121	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39	4	3	4	4	3	3	21	101
122	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	43	4	5	4	4	4	4	25	118
123	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	4	4	4	4	23	119
124	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	46	3	5	5	2	4	3	2	2	3	4	2	2	37	3	3	2	5	3	2	18	101
125	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	42	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	32	2	4	2	2	2	2	14	88
126	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	37	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	36	3	3	4	3	3	2	18	91
127	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	45	5	5	5	2	2	3	2	5	5	3	3	4	44	5	4	2	4	3	2	20	109
128	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	42	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	47	3	4	4	3	4	4	22	111
129	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	33	4	3	4	1	1	1	2	4	4	2	1	3	30	2	3	2	3	1	2	13	76
130	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	38	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	31	3	4	3	3	2	2	17	86	
131	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	33	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	37	2	3	2	2	3	1	13	83
132	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	34	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	2	3	41	2	3	2	2	2	2	13	88
133	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	37	4	4	5	3	3	2	2	5	5	3	3	3	42	3	2	2	2	2	2	13	92
134	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	43	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	44	4	4	4	3	4	3	22	109
135	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50	3	4	4	4	4	4	23	120
136	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	5	4	25	125
137	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	45	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3	4	2	4	3	4	20	108
138	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	4	25	126
139	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	4	4	24	123
140	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	38	3	3	4	3	4	4	21	108
141	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	37	5	5	5	3	2	3	2	2	4	4	2	2	39	4	4	2	2	3	2	17	93
142	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	36	2	4	2	2	4	2	16	82
143	5	4	3	4	4	4	2	2	1	1	2	2	34	5	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	4	37	1	4	1	1	4	3	14	85
144	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	32	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	40	2	4	2	4	2	2	16	88
145	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	43	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41	3	4	3	3	3	3	19	103
146	4	4	4	2	4	5	1	3	5	5	3	3	43	1	5	5	1	1	1	4	1	5	4	1	1	30	1	4	4	4	1	4	18	91

Equipo de alto rendimiento																																	
	Numero de persona				Habilidades complementarias												Objetivo comun								cifas del co								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27	28	29	30	
1	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40	3	3	6	101	
2	2	3	2	3	10	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	42	5	4	9	107	
3	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4	4	8	104	
4	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	37	5	3	8	100	
5	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	34	4	4	8	82	
6	4	4	2	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	34	3	4	7	98	
7	3	3	2	2	10	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	2	45	4	2	6	99		
8	4	3	3	3	13	2	2	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44	3	3	6	102		
9	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	2	4	4	2	1	3	2	3	3	2	30	4	2	6	72	
10	3	2	4	4	13	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	32	3	3	6	88		
11	4	4	4	4	16	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	2	2	3	2	4	32	2	3	5	90	
12	3	2	2	1	8	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3	2	4	35	2	3	5	84	
13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	39	3	3	6	104	
14	3	3	3	2	11	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	4	8	102	
15	4	4	2	2	12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	4	4	8	115	
16	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	8	112	
17	4	4	2	2	12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43	4	4	8	106	
18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	5	9	132	
19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	47	4	5	9	127
20	2	4	2	3	11	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	39	4	5	9	101	
21	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	37	2	2	4	90		
22	4	5	4	4	17	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	32	2	2	4	91	
23	5	5	5	4	19	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	4	3	3	2	4	1	5	4	3	4	38	4	1	5	95	
24	5	4	5	4	18	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	36	2	2	4	99	
25	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	42	4	3	7	106	
26	4	4	5	3	16	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	2	32	4	5	9	98	
27	4	5	5	3	17	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	44	3	3	6	113	
28	2	2	2	1	7	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	36	2	4	6	86	
29	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	32	2	2	4	80	
30	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	37	2	2	4	86	
31	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40	3	3	6	101	
32	2	3	2	3	10	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	42	5	4	9	107	
33	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4	4	8	104	
34	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	37	5	3	8	100	
35	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	34	4	4	8	82	
36	4	4	2	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	34	3	4	7	98	
37	3	3	2	2	10	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4	2	45	4	2	6	99		
38	4	3	3	3	13	2	2	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44	3	3	6	102	
39	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	2	4	4	2	1	3	2	3	3	2	30	4	2	6	72	
40	3	2	4	4	13	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	32	3	3	6	88	

41	4	4	4	4	16	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	37	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	32	2	3	5	90	
42	3	2	2	1	8	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	36	2	2	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	35	2	3	5	84	
43	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	43	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	39	3	3	6	104	
44	3	3	3	2	11	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	42	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	4	8	102	
45	4	4	2	2	12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	8	115	
46	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	8	112		
47	4	4	2	2	12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	8	106		
48	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	9	132	
49	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	52	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	9	127	
50	2	4	2	3	11	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	42	4	4	3	2	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	9	101	
51	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	40	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	90	
52	4	5	4	4	17	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	38	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	91	
53	5	5	5	4	19	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	33	4	3	2	3	3	2	4	1	5	4	3	4	3	4	1	5	95	
54	5	4	5	4	18	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	41	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	99	
55	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	7	106	
56	4	4	5	3	16	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	41	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	2	3	4	5	9	98	
57	4	5	5	3	17	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	46	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	6	113	
58	2	2	2	1	7	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	37	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	6	86	
59	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	33	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	80	
60	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	35	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	86	
61	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	6	101	
62	2	3	2	3	10	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	4	5	4	9	107	
63	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	8	104
64	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	43	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	3	8	100
65	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	32	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	8	82
66	4	4	2	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	7	98	
67	3	3	2	2	10	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	2	38	3	2	5	5	3	3	4	5	5	4	4	2	4	4	2	6	99	
68	4	3	3	3	13	2	2	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	6	102	
69	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	27	1	2	4	4	2	1	3	2	3	3	3	2	4	4	2	6	72	
70	3	2	4	4	13	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	37	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	6	88	
71	4	4	4	4	16	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	37	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	5	90	
72	3	2	2	1	8	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	36	2	2	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	5	84	
73	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	43	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	6	104		
74	3	3	3	2	11	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	42	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	8	102	
75	4	4	2	2	12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	8	115	
76	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	8	112		
77	4	4	2	2	12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	8	106		
78	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	9	132	
79	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	52	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	9	127	
80	2	4	2	3	11	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	42	4	4	3	2	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	9	101	

81	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	40	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	37	2	2	4	90
82	4	5	4	4	17	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	38	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	32	2	2	4	91	
83	5	5	5	4	19	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	33	4	3	2	3	3	2	4	1	5	4	3	4	38	4	1	5	95
84	5	4	5	4	18	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	41	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	36	2	2	4	99	
85	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106
86	4	4	5	3	16	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	41	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	2	32	4	5	9	98
87	4	5	5	3	17	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	46	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	6	113	
88	2	2	2	1	7	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	37	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	36	2	4	6	86
89	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	33	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	32	2	2	4	80
90	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	35	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	37	2	2	4	86
91	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40	3	3	6	101
92	2	3	2	3	10	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	42	5	4	9	107
93	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4	4	8	104
94	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	43	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	37	5	3	8	100
95	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	32	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	34	4	4	8	82
96	4	4	2	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	34	3	4	7	98
97	3	3	2	2	10	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	2	38	3	2	5	5	3	3	4	5	5	4	4	2	45	4	2	6	99
98	4	3	3	3	13	2	2	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44	3	3	6	102
99	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	27	1	2	4	4	2	1	3	2	3	3	3	2	40	4	2	6	72
100	3	2	4	4	13	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	37	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	32	3	3	6	88
101	4	4	4	4	16	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	37	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	32	2	3	5	90
102	3	2	2	1	8	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	36	2	2	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	35	2	3	5	84
103	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	43	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	39	3	3	6	104
104	3	3	3	2	11	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	42	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	4	8	102
105	4	4	2	2	12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	4	4	8	115
106	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	8	112
107	4	4	2	2	12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	43	4	4	8	106
108	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	5	9	132
109	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	52	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	47	4	5	9	127
110	2	4	2	3	11	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	42	4	4	3	2	2	3	3	3	5	3	3	4	39	4	5	9	101
111	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	40	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	37	2	2	4	90
112	4	5	4	4	17	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	38	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	32	2	2	4	91
113	5	5	5	4	19	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	33	4	3	2	3	3	2	4	1	5	4	3	4	38	4	1	5	95
114	5	4	5	4	18	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	41	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	36	2	2	4	99
115	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	42	4	3	7	106
116	4	4	5	3	16	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	41	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	2	32	4	5	9	98
117	4	5	5	3	17	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	46	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	44	3	3	6	113
118	2	2	2	1	7	2	1	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	37	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	36	2	4	6	86
119	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	33	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	32	2	2	4	80
120	3	2	2	3	10	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	35	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	37	2	2	4	86

121	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40	3	3	6	101	
122	2	3	2	3	10	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	42	5	4	9	107	
123	2	2	1	2	7	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4	4	8	104	
124	4	2	3	3	12	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	4	43	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	37	5	3	8	100	
125	2	2	2	2	8	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	32	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	34	4	4	8	82
126	4	4	2	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	44	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	34	3	4	7	98	
127	3	3	2	2	10	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	2	38	3	2	5	5	3	3	4	5	5	4	4	2	45	4	2	6	99	
128	4	3	3	3	13	2	2	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44	3	3	6	102	
129	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	27	1	2	4	4	2	1	3	2	3	3	3	2	30	4	2	6	72	
130	3	2	4	4	13	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	37	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	32	3	3	6	88	
131	4	4	4	4	16	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	37	3	1	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	32	2	3	5	90	
132	3	2	2	1	8	2	2	1	3	3	4	2	4	4	5	3	3	36	2	2	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	35	2	3	5	84	
133	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	43	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	39	3	3	6	104	
134	3	3	3	2	11	3	2	1	4	3	4	5	5	4	4	3	4	42	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	41	4	4	8	102	
135	4	4	2	2	12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	4	4	8	115	
136	3	3	3	2	11	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	8	112	
137	4	4	2	2	12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	43	4	4	8	106	
138	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	5	9	132	
139	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	52	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	47	4	5	9	127	
140	2	4	2	3	11	2	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	42	4	4	3	2	2	3	3	3	5	3	3	4	39	4	5	9	101	
141	2	3	1	3	9	3	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	2	40	3	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	37	2	2	4	90	
142	4	5	4	4	17	4	3	5	2	4	4	2	4	2	4	2	2	38	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	32	2	2	4	91	
143	5	5	5	4	19	3	3	5	1	1	2	2	5	3	4	2	2	33	4	3	2	3	3	2	4	1	5	4	3	4	38	4	1	5	95	
144	5	4	5	4	18	3	4	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	41	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	36	2	2	4	99	
145	4	5	5	4	18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	42	4	3	7	106	
146	4	4	5	3	16	3	4	5	5	5	3	3	1	5	5	1	1	41	1	4	1	5	4	1	1	1	4	4	4	2	32	4	5	9	98	



Declaratoria de Originalidad del Autor


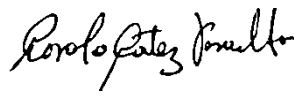
Nosotras, Cayo Ferreyra John y Cortez Peralta Carola, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Administración de empresas de la Universidad César Vallejo San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

Coaching y la formación de equipos de alto rendimiento en la Empresa Nestlé Perú S.A.C., Cercado de Lima, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de julio 2019

Apellidos y Nombres: Cayo Ferreyra John	
DNI: 44997228	Firma: 
ORCID: 0000-0002-7433-8392	
Apellidos y Nombres: Cortez Peralta Carola	
DNI: 02830448	Firma: 
ORCID: 0000-0003-0510-2287	