



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa Agroindustrial,
Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Alarcon Naquiche, Cinthya Yesenia (orcid.org/0009-0001-5358-1270)

ASESORES:

Mg. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi querida hija Yazmin Ariana que es mi motivación para seguir superándome de manera personal y profesional. Le dedico con todo cariño a mis padres, por su apoyo constante, por llenar mi vida con sus valiosos consejos y impulsándome a ser mejor cada día.

Cinthya Yesenia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme muchas bendiciones en mi vida, a mi asesora Tania Yasely por su apoyo constante para lograr concluir el presente trabajo de investigación.

Por último, pero no menos importante, agradezco a mi amiga y seres queridos por su comprensión y ánimo durante este periodo han sido esenciales para mantener un equilibrio entre mi vida académica y personal.

Autora.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa Agroindustrial, Chiclayo", cuyo autor es ALARCON NAQUICHE CINTHYA YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo 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.

CHICLAYO, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 07-01- 2024 09:18:01

Código documento Trilce: TRI - 0708650



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALARCON NAQUICHE CINTHYA YESENIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa Agroindustrial, Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CINTHYA YESENIA ALARCON NAQUICHE DNI: 47557888 ORCID: 0009-0001-5358-1270	Firmado electrónicamente por: CALARCONN el 26-12- 2023 15:02:27

Código documento Trilce: TRI - 0708653



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación:	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimiento:	17
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Frecuencia y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de coaching estratégico y sus dimensiones.....	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de rotación de personal y sus dimensiones	19
Tabla 3 Prueba de normatividad	20
Tabla 4 Relación entre coaching estratégico y la rotación de personal	21
Tabla 5 Relación entre el coaching estratégico y las dimensiones de rotación de personal.....	22
Tabla 6 Matriz de operacionalización.....	38
Tabla 7 Matriz de categorización	40
Tabla 8 Validez de la V. de aiken del instrumento: Coaching Estratégico.	57
Tabla 9 Validez de la V. de aiken del instrumento: Rotación de personal	57
Tabla 10 Validez alfa de croanbach: Coaching Estratégico.....	58
Tabla 11 Validez alfa de croanbach: Rotación de personal	58
Tabla 12 Estrategia: Motivación personal.	61
Tabla 13 Estrategia: Desarrollo personal.....	62
Tabla 14 Estrategia: Desempeño laboral.....	63

RESUMEN

En el siguiente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre el coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial, Chiclayo. El trabajo de investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa agrícola, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario por cada variable, la primera herramienta tiene 18 ítems para la variable coaching estratégico, para la variable rotación de personal 18 ítems. El resultado para el nivel de coaching estratégico existe un nivel regular o medio con un 55% lo que indica que la empresa se mantiene al margen, en cuanto al nivel de rotación de personal se observa que tiene un nivel regular con un 41.3%, aun hacen frente a este nivel, finalmente, en la prueba de correlación de Rh Spearman, el valor del coeficiente de correlación es 0,726 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) es inferior a 0,05. Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre nuestras variables. Por lo tanto, se rechaza nuestra H_0 y aceptamos la alternativa H_1 .

Palabras clave: coaching estratégico, remuneración, rotación de personal, condiciones laborales, clima laboral.

ABSTRACT

The following research work was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between strategic coaching and personnel rotation in an agroindustrial company, Chiclayo. The basic research work, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope, the sample was made up of 80 collaborators of the agricultural company, the survey technique was used for data collection, a questionnaire was developed for each variable, the first tool has 18 items for the strategic coaching variable, 18 items for the personnel rotation variable. The result for the level of stress management is a regular or medium level with 55%, which indicates that the company remains on the sidelines. Regarding the level of staff turnover, it is observed that it has a regular level with 41.3%. They still cope with this level, finally, in the Rh Spearman correlation test, the correlation coefficient value is 0.726 and the bilateral significance (sig=0.000) is less than 0.05. The results show that there is a high positive correlation between our variables. Therefore, our H0 is rejected and we accept the alternative H1.

Keywords: strategic coaching, remuneration, personnel rotation, working conditions, work environment.

I. INTRODUCCION

Hoy en día, las organizaciones necesitan socios que puedan expresar su mejor potencial en un mundo globalizado con mercados tan complejos para que cada uno de ellos se convierta en un componente crucial del negocio para lograr sus metas y objetivos.

En el aspecto internacional, la Organización de las Naciones Unidas (2015), imparte objetivos sostenibles los cuales están direccionados a mejorar el estilo conjuntamente con el bienestar vital de los individuos, por ello, en el ámbito de estos objetivos se encuentra el de trabajo decente y desarrollo económico, en el 2018 no tuvo un buen performance, ya que, el desempleo mundial alcanzó una tasa del 5,6%, frente al 6,4% en 2000, asimismo, en su objetivo 17 sobre las alianzas para lograr los objetivos, buscan desarrollar políticas y valores que este direccionado con los objetivos que persiguen las organizaciones, asegurándose que las naciones cumplan con sus promesas económicas de los países desarrollados, lo interesante es que solo su ingreso nacional bruto de 0,7% ayuda a las naciones en desarrollo y entre el 0,15 y el 0,20% de sus ingresos a las naciones menos desarrolladas. En ese sentido este objetivo sirve de base para fomentar políticas direccionadas al crecimiento de fuentes generadoras de trabajo, la creación de empleos dignos, el espíritu emprendedor.

Por otro lado, Finance Corporation (2020) indicó que antes de la pandemia el país de Brasil lidiaba con un 12% de desempleo o rotación de personal, durante la pandemia tenían que luchar contra el doble del porcentaje de desempleo o la rotación de personal que empezaron a realizar las empresas, otras empresas optan por ayudar a su personal incorporándolas en otras áreas. La pandemia aumento la brecha de la rotación de personal debido a que tenía que recortar el presupuesto para poder sostenerse en el mercado empresarial

Asimismo, la Asociación española de Coaching (2018) menciona que el coaching empresarial en las empresas tiene un rol muy importante en el desempeño de los colaboradores en el año 2015, el comportamiento del personal era totalmente inadecuado con un porcentaje de 35% al 2018 con

ayuda de expertos y fortalecer el desarrollo potencial en lo más alto obtuvo una reducción al 12%, los colaboradores valiosos en momentos de transición de puestos de un 48% a un 25%. El coaching demuestra que es fundamental para el trabajo en equipo de toda organización, ayudando a la motivación personal y compromiso que genera el colaborador con la empresa.

Por otro lado, Manpower Group (2020) en su estudio escasez de Talento, la encuesta se realizó entre 24.419 colaboradores en aproximadamente 44 países, indica que la escasez mundial de talentos ha llegado a su nivel más alto en una década, el índice aumentó del 31% en 2010 al 54% en 2020 debido a las bajas remuneraciones, excesos de trabajo, los países tales como Finlandia, Estados Unidos, Polonia, Hungría, Japón sus puntuaciones oscilaron entre el 66% y el 90%, el promedio en Perú y Colombia es del 53% al 55%. Cada año se presentan elevados índices de rotación por empresas que buscan personal de calidad, pero con remuneración muy baja, teniendo personal fastidiados esperando una oportunidad para irse de la empresa.

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) manifiesta que las habilidades de empleabilidad están directamente correlacionadas con el nivel socioemocional, que está relacionado con el 52% de las habilidades que indican demanda y el nivel cognitivo con un 20% de las habilidades, pero la rotación en el Perú sobre un alto nivel de 75%, debido a las bajas remuneraciones que ofrecen las empresas. Se puede indicar que la rotación se da por el bajo sueldo que perciben, los cuales están esperando una mejor oferta laboral para irse de la empresa.

Aterrizando en nuestra realidad problemática en una entrevista con el encargado del área nos menciona que existe un nivel alto de rotación de personal, debido a las exigencias en ventas del producto debido a que es nuevo, los horarios de trabajo, el trabajo de campo no les parece correcto, las remuneraciones son muy bajas, condiciones laborales inadecuadas, la falta de reconocimiento a su trabajo, teniendo un aproximado índice de 55% de rotación de personal en la empresa.

Ante ello, la situación problemática situada en diferentes contextos nos permite cuestionar lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial, Chiclayo? De manera que los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo? ¿Cuál es el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo? ¿Cuál es la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo? ¿Cómo diseñó las estrategias de coaching estratégico en la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo?

Por lo tanto, la investigación se justifica teóricamente por medio de una búsqueda de fuentes confiables y cuidadosa de nuestras variables. Asimismo, la justificación práctica es determinar que los resultados influyan positivamente en decisiones a futuro en la empresa. Además, la justificación metodológica porque es un estudio científico en toda la elaboración. Asimismo, se justifica empresarialmente, ya que el coaching ha surgido como un factor clave para el éxito organizacional; estas competencias interpersonales, son esenciales para promover un entorno laboral productivo y cohesionado.

Nuestro objetivo principal: Determinar la relación entre coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo. Por otro lado, nuestros objetivos específicos; diagnosticar el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, diagnosticar el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, determinar la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, diseñar estrategias de coaching estratégico en la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, en la presente investigación se considera como hipótesis general: el coaching estratégico se relaciona con rotación de personal en una compañía agroindustrial en Chiclayo.

II. MARCO TEORICO

En nuestro estudio de investigación se consideraron los trabajos previos siguientes:

En lo internacional, Chapa & Chapa (2022) en su artículo de investigación identificar los diferentes factores que impulsen a la aplicación de Coaching general. Se realizó una revisión sistemática, analizando 40 artículos. Concluye que la gran mayoría de los artículos son de enfoque cuantitativo correlacional y que están esencialmente basados en el entrenamiento de mejorar el bienestar con un 65%, el desempeño laboral 62% de motivación y el compromiso con un 40%, buscando la eficiencia en los resultados que la empresa espera y la satisfacción de los colaboradores. No obstante, la pandemia logro tener un gran porcentaje de 56% de trabajadores con estrés debido a que pasaban más tiempo en su hogar provocado por el trabajo a distancia que se realizaba a nivel mundial.

Por otro lado, King et al. (2022) en su artículo el coaching ejecutivo y su fases y procesos, investigación fue básica, correlacional no experimental, 85 personas formaron parte de la muestra, se concluyó Rh Spearman, reportó un coeficiente de correlación de 0,741, con un nivel de significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) por debajo de 0,05. En consecuencia, se infiere que el desarrollo personal en la organización se sitúa en un nivel regular, representando un 70%, en cuanto a procesos un 54% indica que es regular, que aun la empresa no tiene bien desarrollado de manera correcta sus procesos de selección de personal. Se puede identificar que coaching es muy importante dentro de las empresas, debido a que ofrecen cambios y el desarrollo personal aumentando la capacidad de desempeño.

Asimismo, Langle et al. (2021) en su estudio los principios de predictores y nivel de rotación de personal, el enfoque utilizado fue cuantitativo, correlacional no experimental, la población fue de 50 colaboradores, se concluyó que existe rotación de personal 75% es elevada y muy mala para la empresa, pero también tienen la capacidad de cubrir las bajas que dejan los que renuncian, en el índice

que deja la investigación encontramos que el 9 de cada 10 colaboradores deciden renunciar a su trabajo por medio del clima laboral, cuyo porcentaje es de 99% de rotación de personal que existe, por causas que no les gusta el trabajo o el tema remunerativo. Se identifica que la rotación del personal es muy elevada en la empresa y que son por sueldos bajos, climas inadecuados que logran que el personal decida renunciar.

En lo nacional, Vásquez et al. (2022) en su artículo determinar la correlación de coaching y rotación de personal en una empresa de Call Center, de tipo básica, correlacional no experimental, la muestra 372 trabajadores. El cuestionario desempeñó un papel fundamental en la recopilación de datos, y la conclusión se obtuvo mediante el método de Rh Spearman. El coeficiente de correlación resultante fue de 0,716, con un nivel de significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) menor a 0,05, indicando así una relación positiva moderada entre las variables estudiadas. En relación con la variable de coaching estratégico y sus conexiones con la rotación de personal y el clima laboral, se identificó una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,603, y la significación bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue inferior a 0,05, según el método de Rh Spearman. En cuanto a la selección, el coeficiente de correlación obtenido por el método de Rh Spearman fue 0,583, y la significación bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue inferior a 0,05. Por último, en el ámbito de la remuneración, el método de Rh Spearman reveló una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,583, y la significación bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue inferior a 0,05. Se destaca la interdependencia entre la variable y sus respectivas dimensiones.

También Castro (2020) en su investigación sobre la correlación entre el coaching y el desempeño de los vendedores en una distribuidora de libros, de tipo correlacional no experimental básica, arrojó resultados concluyentes mediante el método de Rh Spearman. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,785, y la significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue menor a 0,05, indicando de manera concluyente una relación positiva y fuerte entre ambas variables objeto de estudio. Se observa que ambas variables tienen dependencia una de la otra,

por otro lado, el coaching incluye de manera directa en variables áreas de las empresas, ofreciéndoles crecimiento al personal como a la empresa.

Asimismo Sinche (2020) en su estudio coaching y gestión por competencias en una empresa de generaciones, tipo básica, correlacional no experimental, cuyos resultados derivados del método de correlación de Rh Spearman revelaron un coeficiente de correlación de 0,545, con un nivel de significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) menor a 0,05, lo cual establece de manera concluyente la presencia de una relación moderada. Se observa que la empresa no está manejando de manera correcta el tema del estrés y ambas variables tiene dependencia, lo que genera que los colaboradores tengan un nivel bajo en su rendimiento o desempeño.

Por otro lado Márquez et al., (2021) en su investigación identificar la relación del coaching empresarial y compromiso organizacional del Banco, tipo básica correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, su población fueron 88 trabajadores, se concluye según el análisis de correlación de Rh Spearman, donde obtuvo un coeficiente de correlación de 0,665 y el nivel de significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue inferior a 0,05. Se observa que hay una relación directa entre ambas variables y son de mucha importancia para las empresas que se mantengan en el mercado.

También Romero et al. (2022) en su estudio coaching y la programación neurolingüística para mejorar las competencias académicas, tipo básica correlación no experimental, se empleó 110 estudiantes como población, concluye que hay una relación positiva entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.75, con una significancia de $p 0.00 < a 0,05$, un 65% indica que existe discrepancia en las competencias cognitivas, un 56% que las relaciones interpersonales son deficientes, en cambio las competencias de comunicación tienen un gran nivel de diferencia con un 82%. Lo que indica que el coaching mejora significativamente y aumenta las competencias en los alumnos en cuanto a lo académico.

Asimismo Torres (2021) en su investigación identificar la relación del coaching empresarial y compromiso organizacional del Banco, tipo básica, correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, su población fueron 88 trabajadores. Se concluye que ambas variables tienen relación moderada por el método de Rho Spearman con un 0.721, con una significancia de $p < 0,05$, en cuanto a el desempeño de las tareas un 50% menciona que es regular, un 30% que es bueno y un 20% que es malo, en cuanto a la motivación del personal mencionan que el 40% es bueno, un 40% que es regular y un 20% que es malo. Lo que se puede observar es que la entidad financiera tiene un nivel de coaching mínimo, si no realiza capacitaciones o plan de mejora estará desapareciendo.

Por otro lado Coral (2021) en su estudio coaching y desempeño laboral del personal en una cooperación de ahorro y crédito, básica, correlacional no experimental, su población fueron 70 colaboradores, se concluye que por el método de Rho Spearman con un 0.741, con una significancia de $p < 0,05$, que existe una relación positiva moderada alta entre ambas variables. Se puede decir que ambas variables dependen de las dos, si una mejora o baja las dos lo realizan al mismo tiempo.

En lo local Lluncor (2020) en su investigación Coaching estratégico y desempeño laboral del personal en mi Banco, tipo básica con nivel correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, población fueron 50 trabajadores, concluye que existe una relación positiva entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.718, con una significancia de $p < 0,05$, asimismo se identifica un nivel medio o regular de coaching estratégico en los colaboradores con un 56%, por otro lado la motivación en la empresa tiene un nivel regular con un 46%, un 68% indica que el desarrollo personal es regular o medio ni bien ni mal, y por ultimo desempeño de las funciones 61% indica que es regular, lo hacen sus tareas ni bien ni malo, teniendo falta de planificación estratégica de funciones, estructura de toma de decisiones, manejo de tiempos, productividad, la falta de actualización en los temas de acuerdo a sus labores diarias. Lo que ocasiona que la empresa tenga baja rentabilidad en sus estados financieros.

También Vallenás (2021) en su estudio coaching empresarial y desempeño en una empresa de transporte y servicios provinciales, de tipo básica correlacional no experimental, población de 50 colaboradores, concluye que existe una relación positiva alta entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.812, con una significancia de $p < 0,05$, por otro lado, un 56% indica que hay un nivel medio de desempeño laboral por parte de los colaboradores. Se puede identificar que el nivel de desempeño es regular lo cual la empresa tiene que mejorar en coaching debido que las variables tienen relación directa entre sí.

Para Oyarce (2020) en su investigación determinar la rotación del personal de las estaciones de Primax en la ciudad de Trujillo, tipo básica con nivel correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, la población fueron 50 trabajadores de los estacionamientos, concluye que existe una relación positiva entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.681, con una significancia de $p < 0,05$, un 96% indica que existe rotación de personal es muy elevado, con un grado haciendo mención que existe frustración en los colaboradores, un 76% indicaron que existe un mal clima laboral, un 50% que existe un proceso de selección ineficiente, 72% que las remuneraciones no están acorde a las funciones que estos realizan dentro de la empresa.

También Becerra (2019) rotación de personal y productividad en la tienda Torti Pieros, tipo básica, correlacional diseño no experimental, concluye que existe una relación positiva entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.681, con una significancia de $p < 0,05$, un el 45.24% Se evidencia una rotación de personal a un nivel regular, y en relación con sus dimensiones, el clima organizacional se sitúa en un nivel medio, representando un 45%. Asimismo, un 36% de los participantes indica que la selección de personal en la empresa es considerada regular, mientras que un 45% opina que las remuneraciones se encuentran en un nivel regular.

En el contexto de los enfoques conceptuales de diversos autores, estos aportarán al desarrollo de la investigación. En cuanto al coaching estratégico en

su teoría del cambio Fiol (2013) es un principio básico en la disciplina del buen coach que explica el símbolo del contenedor vacío, este principio se puede resumir en una de las expresiones de motivación del personal, desarrollo personal y las tareas que se asignan para el desarrollo de las funciones y el crecimiento profesional.

Por otro lado, Ayasta (2019) el coaching estratégico es realizar un enfoque situacional, buscan planear objetivos, desarrollando estrategias para conseguirlos, teniendo en cuentas las acciones para relevantes, alcanzando objetivos. También para Lozano (2016) el coaching estratégico ayuda a las personas a hacerse preguntas para que encuentres tú mismo tus respuestas en base a tus resultados planeados.

Para González (2019) menciona que el coaching como un proceso de identificación de oportunidades de mejora, con el objetivo de dar seguimiento a planes de acción a medida que las personas descubren sus talentos, asimismo, mejora los procesos de retroalimentación y reduce problemas.

También, Action Coach Iberoamérica (2019) menciona que el coaching organizacional es un grupo de técnicas aplicadas a personas específicas de una organización con el objetivo inquebrantable de influir en los empleados para lograr mejores resultados en las actividades personales y organizacionales. Para Díaz (2022) el coaching estratégico es conocer situaciones de la organización creando un plan de posibles soluciones teniendo en cuenta el contexto de la empresa, acompañando en las decisiones que pueden tomarse.

Asi mismo, Rosinski (2011) menciona que el coaching como un proceso de identificación de oportunidades de mejora, con el objetivo de dar seguimiento a planes de acción a medida que las personas descubren sus talentos, también es forma de eliminar obstáculos e ir más allá de lo superficial rompiendo barreras. Asimismo la Escuela europea de coaching (2018) menciona que el coaching es una relación continua profesional que ayuda a mejorar o buscar resultados positivos en la vida, empresa o negocio dentro de las personas .

Por otro lado, Bayón (2014) sostiene que el coaching se entiende como una técnica científica que proporciona un proceso de asistencia personalizada en el ámbito personal o profesional, a personas, grupos de trabajo o empresas, para liberar sus talentos potencialidades y maximizar su desempeño mediante la implementación de un plan de acción coordinado para la efectividad de las actividades.

También, Milanese & Mordazzi (2012) indica que el coaching es un conjunto integral de actividades diseñadas para mejorar el desempeño de una persona para que realice su potencial, donde se redefine la percepción de su potencial; generalmente diseñado para desarrollar la motivación personal, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, también se suele utilizar para mejorar cualidades personales como la influencia o la confianza.

a) motivación del personal, capacidad para desarrollar algo sin supervisión o influencias de otras personas, cuyos indicadores son; Visión profesional, personas que están seguras con su alto conocimiento en su capacidad profesional; identidad profesional, siempre está involucrada en sus trabajos, su organización, busca el reconocimiento; resiliencia profesional, capacidad de adaptarse a condiciones cambiantes y superar barreras, buscando la tranquilidad, auto eficiencia, asertividad y motivación de logros.

b) Desarrollo del personal; son las habilidades de la fuerza laboral que le permiten llevar una vida satisfactoria, el logro depende de la capacidad para medir las habilidades de desarrollo organizacional, cuyos indicadores; autoconocimiento, identificar tal y como somos sin ocultar ninguna parte que no nos gusta; plan de acción, que pasos tomaremos para lograr a nuestros objetivos, siempre se tiene en cuenta la diferencia entre meta y sueño; Hábitos alineados, los comportamiento de nuestra persona siempre tiene que esta alineados a nuestros objetivos de plan de acción, ya que son las herramientas necesarias para construir una nueva versión de nosotros.

c) Desempeño de la tarea; Es un estado de comportamiento en el que las personas exhiben ciertas actitudes hacia las tareas que tienen entre manos y

están relacionadas con su entorno laboral. Sus indicadores son; actitud; la forma en que haces las cosas y tus tendencias son tu comportamiento en el lugar de trabajo; esfuerzo; es la intensidad que pones en el desarrollo de un servicio o tarea, demostrando nuestras habilidades físicas, sociales y de otro tipo; y trabajo en equipo; Desarrollar lealtad, seguridad y autoestima, ayudar a satisfacer las necesidades de los empleados, valorar sus esfuerzos y perseverancia en mantener relaciones positivas dentro y fuera del grupo.

Respecto a la teoría de la rotación de empleados, Juárez (2014) plantea en su teoría de la justicia interna que la rotación es un equilibrio entre las creencias de los empleados sobre su esfuerzo laboral, siendo el principal motivo de la rotación la compensación, por otro lado, menciona que la falta de crecimiento de los demás, el trato que reciben de sus superiores y las condiciones en las que trabajan.

Por otro lado, la rotación de personal Campos (2019) considera que la rotación de personal se refiere a la renuncia o abandono definitivo de un empleado, independientemente de la decisión propia del mismo o del área de responsabilidad de la empresa.

Robbins (2011) también define la rotación como la salida continua de personas de una organización o empresa, que puede ser voluntaria o involuntaria. También afirma que una alta tasa de rotación resultará en altos costos en el proceso de selección, reclutamiento y dotación de personas.

Pineda (2008) considera que la rotación en una empresa es causada por un mal ambiente laboral, condiciones de trabajo o comunicación con los gerentes regionales y el sistema salarial o de pago de la empresa que afecta el desarrollo de las funciones de sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, Zaballa & Medina (2021) creen que la rotación es el resultado de ciertos fenómenos, tanto dentro como fuera de la organización, que están relacionados con la actitud y el comportamiento de los empleados y están

estrechamente relacionados con la satisfacción laboral, la motivación, la productividad, trabajo y Disciplina.

Robbins & Judge (2009) afirmaron que la rotación es la separación permanente de una organización, que puede ser voluntaria o involuntaria. Una alta rotación dará como resultado mayores costos de reclutamiento, selección y capacitación. La alta rotación perturbará el desempeño organizacional. Para funcionar eficazmente la salida y el reemplazo de empleados experimentados deben buscarse y colocarse en puestos de responsabilidad.

Coronel (2021) factores que influyen en la rotación de personal, las malas relaciones con los directivos, los salarios por debajo del mercado laboral, la falta de oportunidades, las malas condiciones laborales y la falta de capacitación constante. Por otro lado, Zaballa (2021) mencionó que los factores que inciden en la rotación son la sobrecarga y las largas jornadas laborales, que hacen que los empleados se sientan incómodos y tiendan a buscar otras oportunidades laborales.

Galarza (2019) también considera que la tasa de rotación es la relación entre el número total de empleados que salen y se incorporan a la organización y el número total de empleados de la organización, lo que significa que los empleados de la empresa se renuevan continuamente durante un período de tiempo por llegada de nuevos empleados por mejora de condiciones o compensación baja.

Chiavenato (2011) define la rotación como el movimiento de personal dentro y fuera de la empresa. La rotación de personal puede ser la ampliación del sistema con nuevos recursos, es decir la inversión es mayor que el producto y viceversa. La rotación de empleados puede ser anual, a través del clima laboral, selección o compensación para determinar el número de empleados que ingresan y salen de la empresa durante un período de tiempo determinado.

a) clima laboral, hace referencia al ambiente de trabajo se refiere al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se forman las relaciones

laborales teniendo capacidad de motivar a los empleados o afectar su desempeño, cuyos indicadores, ambiente laboral, conjunto de características que identifican a una empresa y la distinguen de otras, estas características son relativamente estables en el tiempo.

b) selección; se refiere a la selección de los candidatos más adecuados en la organización que sean capaces de cumplir con los requisitos del puesto, cuyos indicadores; necesidad de puesto, vacante disponible o creación de un nuevo puesto por temas de expansión o necesidad del mercado; reclutamiento, buscar candidatos posibles potenciales para cubrir la vacante de la empresa Y selección, escoger al candidato potencial para el puesto de trabajo adecuado.

c) remuneración; es la contraprestación que debe recibir un colaborador como beneficio de un contrato de trabajo, cuyos indicadores; directa, va direccionada al colaborador con un valor monetario, indirecta, conceptos de pagos por medios de vacaciones, horas extras, gratificaciones, reconocimientos, status y comisiones, cuyo porcentaje que se cancela al colaborador por algunas ventas que realizo durante un periodo determinado.

Marco conceptual en nuestra investigación se tomarán las siguientes palabras; remuneración; es la contraprestación que debe recibir un colaborador como beneficio de un contrato de trabajo, coaching estrategico; es un grupo de técnicas aplicadas a personas específicas de una organización con el objetivo inquebrantable de influir en los empleados, rotación de personal; se refiere al flujo de personas que ingresan y salen de una empresa , condiciones laborales; es muy importante para los empleados, porque de ello depende el desempeño de sus actividades, clima laboral; es el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se forman las relaciones laborales teniendo capacidad de motivar a los empleados o afectar su desempeño.

III. METODOLOGÍA

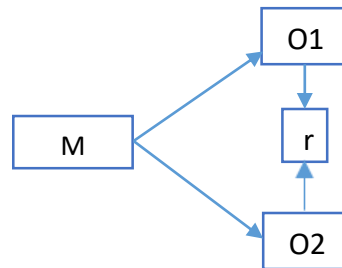
3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: El presente estudio se sostiene con las recomendaciones que emite la guía de productos de la Universidad para el tipo de la investigación, el cual será básica, nos proporcionarán nuevos conocimientos de las variables y serán publicadas (Frascati, 2015).

3.1.2 Diseño: No experimental basándose en el análisis de las variables sin ejercer ninguna intención o necesidad sobre ellas, utilizando a los instrumentos como parte del análisis, medición y comparación de las variables de forma natural (Arias et al., 2022).

Alcance de la investigación es descriptivo, recopila información, teniendo en cuenta distintos aspectos relacionados con las variables de estudio, basándose en preguntas para ser descritas y detalladas. También es un estudio correlacional por que se busca conocer el comportamiento de una variable sobre la otra, estas pueden ser positivas o negativas y le enfoque cuantitativo se apoya de preguntas e hipótesis que será comprobadas (Hernández et al., 2010).

Esquema: coaching estratégico y rotación de personal.



Dónde:

M: Fragmento de población - La muestra.

R: Coaching estratégico y rotación de personal.

O1: Coaching estratégico.

O2: Rotación de personal.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Coaching estratégico.

- **Definición conceptual:** sostiene que el coaching es un conjunto integral de actividades diseñadas para mejorar el desempeño de una persona para que realice su potencial, donde se redefine la percepción de su potencial; generalmente diseñado para desarrollar la motivación personal, el desarrollo personal y el desempeño de tareas (Milanese & Mordazzi 2012).
- **Definición operacional:** El instrumento con que cuantificaremos al coaching estratégico será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; motivación personal, desarrollo personal, desempeño de tareas, los ítems del 1 al 18, escala de Likert.
- **Indicadores:** Visión profesional, identidad profesional, resiliencia profesional, autoconocimiento, plan de acción, hábitos alineados, actitud, esfuerzo y trabajo en equipo
- **Escala de medición:** Para la investigación la escala de medición será ordinal, por la escala de Likert.

Variable 2: Rotación de personal.

- **Definición conceptual:** menciona que la rotación como el movimiento de personas dentro y fuera de una empresa, la rotación de personal puede ser la expansión del sistema con nuevos recursos, es decir, el insumo es mayor que el producto y viceversa (Chiavenato 2011).
- **Definición operacional:** El instrumento con que cuantificaremos a la rotación del personal será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; clima laboral, selección y remuneraciones, los ítems del 1 al 18, escala de Likert.
- **Indicadores:** ambiente laboral, relaciones, conflictos, necesidad del puesto, reclutamiento, selección, directa, indirecta y comisiones.
- **Escala de medición:** Para la investigación la escala de medición será ordinal, por la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población: Nuestra población serán 80 colaboradores de la empresa agroindustrial Chiclayo. Es el total de personas o individuos que son parte de un conjunto que tiene similitud entre ellos, sirviendo de ayuda para una investigación (Montes, 2017).

- **Criterio de inclusión:** Personal de la empresa agroindustrial entre 18 y 60 años Chiclayo.
- **Criterio de exclusión:** No personal de la empresa agroindustrial entre 18 y 60 años Chiclayo.

3.3.2 Muestra: Nuestra muestra será 80 colaboradores como muestra censal. Es una parte de la población que es seleccionada para participar en una investigación o trabajo, en este caso será la misma de la población (Bravo, 2018).

3.3.3 Muestreo: No se contará con nuestro debido a que se usar la muestra censal para la investigación.

3.3.4 Unidad de Análisis: Personal de la empresa agroindustrial Chiclayo. Es la parte fundamental del diseño del estudio, será el principal contenido a analizar por los investigadores (Hernández, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Instrumento muy importante de observación y sistema de preguntas para obtener datos requeridos, la cual usaremos para nuestro estudio, también el cuestionario es un esquema de preguntas que mide una o más variables, lo cual se utilizara para nuestras dos variables (Guerrero, 2020). Validez, el cuestionario se aplicará para ambas variables del estudio. La validez son niveles que nos refleja el instrumento que se va a utilizar o medir mediante un test (Ñaupas et al., 2018). Los cuales serán validados por 3 expertos con grado de Magister. La confiabilidad se refiere al grado de certeza con el cual el investigador acepta los resultados obtenidos (Galardo, 2017). El cual se determinará por el método de estadístico Cronbach Alpha ayudando a la validación y la confiabilidad

de los datos, de acuerdo a los datos obtenidos tiene que ser mayor a 0,65 para ser aceptable.

3.5. Procedimiento:

Se realizó una visita previa para conocer las instalaciones, conociendo un poco más de la realidad problemática, identificando la relevancia de la investigación, redactando la realidad problemática, objetivos, hipótesis entre otros, se recopiló la información que ayudó a nuestras variables a conceptualizarlas, marco teórico, matriz de operacionalización, dimensiones e indicadores, se realizó la validación de nuestros instrumentos que serán aplicados y procesados para obtener los resultados y serán reflejados en nuestro capítulo de resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Son herramientas o métodos a usar para facilitar los datos estadísticos y que decisiones tomar (Moreno, 2017). Se utilizará el método de estudio SPSS en su versión 26 apoyándose de programa Excel, buscando crear respuesta en relación a los resultados por la escala de Likert.

3.7. Aspectos éticos:

Son un grupo de principios que define lo que bueno para su vida humana y lo malo, comportamientos fuera de sus valores es consecuente dentro de la sociedad (Prieto, 2017). Se cumplen con las exigencias en la guía de la Universidad sobre la ética de la investigación científica con resolución N° 0470-2022/UCV:

Autonomía: se eligió plena libertad en el tema de investigación, analizar el problema en la empresa, equidad: es el mismo trato que se les da a todos los participantes sin excluir a nadie; privacidad, toda información será almacenada y custodiada por el principal investigador; independencia, es autónomo y no acede a subordinación alguna, ni conflictos de interés.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1.

Diagnosticar el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Tabla 1

Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de coaching estratégico y sus dimensiones.

	Coaching estratégico		Motivación personal		Desarrollo personal		Desempeño de tareas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	18	22%	12	15%	20	25%	26	32.5%
Medio	44	55%	48	60%	41	51%	36	45.0%
Alto	19	23%	20	25%	19	24%	18	22.5%
Total	80	100%	80	100	80	100%	80	100%

Según la tabla 1 que hace referencia a la variable coaching estratégico, se observó un nivel medio, interpretado por 44 encuestados con un 55% de frecuencia, acompañado por el nivel alto representado por 19 encuestados con un 23% de frecuencia, por otro lado, el nivel bajo con un 22% de frecuencia identificado por 18 encuestados, lo que permite mencionar que el servicio de la empresa tiene un nivel medio de coaching estratégico. Respecto a las dimensiones de la variable, en motivación personal se identificó que el 60% es de nivel medio, el 20% como alto y el 12% es bajo, en cuanto a el desarrollo personal un 51% señala que es medio, un 25% indica que es bajo y un 24% que es medio, por último, en desempeño de tareas, 45% indica que es un nivel medio, un 32.5% que es bajo y un 22.5% que es alto.

Objetivo específico 2.

Diagnosticar el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Tabla2

Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable rotación de personal y sus dimensiones.

	Rotación de personal		Clima laboral		Selección		Remuneración	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	27	33.8%	22	27.5%	17	21.3%	28	35.0%
Medio	33	41.3%	39	48.8%	49	61.3%	31	38.8%
Alto	20	25.0%	19	23.8%	14	17.5%	21	26.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

En la tabla 2 que hace referencia a la variable rotación de personal se observó un nivel medio, interpretado por 33 encuestados con un 41.3% de frecuencia, acompañado por el nivel bajo representado por 27 encuestados con un 33% de frecuencia, por otro lado, el nivel alto con un 25% de frecuencia identificado por 20 encuestados, lo que permite mencionar que el servicio de la empresa tiene un nivel medio de rotación de personal. Respecto a las dimensiones de la variable, en clima laboral se identificó que el 48.8% es de nivel medio, el 22.5% como bajo y el 23.8% es bajo, en cuanto a la selección un 61.3% señala que es regular, un 17.5% indica que es alto y un 21.3% que es bajo, por último, remuneración, 38.8% indica que es un nivel regular, un 35% que es bajo y un 26% que es alto.

Análisis inferencial.

Para llevar a cabo este análisis, resultó crucial utilizar la prueba de normalidad, considerando la naturaleza de la muestra de 80 trabajadores, se hizo más que oportuno utilizar a kolmogorov-Smirnov, y plantear las siguientes hipótesis.

Ho: Las variables presentan una distribución normal.

H1: Las variables no presentan una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching estratégico	0.139	80	0.002
Rotación de personal	0.113	80	0.000

Se puede observar en la tabla 3 en base a la prueba de normalidad, donde tenemos que p-valor es 0,002 para la variable coaching estratégico y un 0.00 para rotación de personal, los cuales son menores al 0.05, Indicando que la distribución de los datos no sigue una normalidad, se recurre al método de análisis de prueba no paramétrica de Rho Spearman, en donde se rechaza la H0(hipótesis nula) y se acepta la H1(hipótesis alternativa).

Objetivo General.

Determinar la relación entre coaching estratégico y la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Ho: No existe relación entre coaching estratégico y la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

H1: Existe relación entre coaching estratégico y la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Tabla 4

Relación entre coaching estratégico y la rotación del personal.

			Coaching estratégico	Rotación de personal
Rho de spearman	Coaching estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	80	80	

Según los resultados presentes en la tabla 4, derivados de la prueba de correlación de Rho Spearman, se identificó un coeficiente de correlación de 0,726, y la significancia bilateral (sig = 0,000) fue menor a 0,05. Estos hallazgos indican de manera concluyente la presencia de una correlación positiva fuerte entre las variables examinadas, llevando al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la alternativa.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Ho: No existe relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

H1: Existe relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Tabla 5

Relación entre la variable coaching estratégico con las dimensiones de rotación de personal.

		Coaching estratégico	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de	,667**
		correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	
		N	80
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de	,541**
		correlación	
		Sig. (bilateral)	0,003
Rho de Spearman	Remuneración	N	80
		Coeficiente de	
		correlación	,583**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

En la tabla 5, se evidencian correlaciones positivas directas en cada una de las dimensiones con la variable V1, en cuanto a la dimensión clima laboral posee una correlación positiva moderada, en cuanto a selección tiene una correlación moderada, y por último la remuneración tiene una correlación moderada. Además, se logró una significancia de 0,000 para cada dimensión, siendo este valor inferior a 0,05. En consecuencia, la hipótesis nula (H0) es rechazada, y se respalda la hipótesis alternativa (H1).

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el coaching estratégico busca motivar, entrenar que una persona consiga un objetivo o desarrollar sus habilidades escondidas, también siendo útil para evaluar la capacidad de cada persona, en esta investigación, es identificar porque es importante el coaching estratégico y la rotación de personal, que afecta la rotación teniendo en cuenta los detalles de relevancia y comparación de resultados de estudios anteriores ya elaborados.

En nuestro objetivo general, determinar la relación entre coaching estratégico y la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, Los resultados derivados del análisis de correlación de Rh Spearman revelaron un coeficiente de correlación de 0,726, con un nivel de significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) menor a 0,05. Esto indica de manera concluyente la existencia de una correlación positiva entre la variable de coaching estratégico y la rotación de personal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, cuyos resultados se asemejan Coral (2021) en su estudio coaching y desempeño laboral del personal en una cooperación de ahorro y crédito, básica, correlacional no experimental, su población fueron 70 colaboradores, se concluye que por el método de Rho Spearman con un 0.741, con una significancia de $p 0.00 < a 0,05$, se observa una correlación positiva significativa y moderadamente alta entre ambas variables, también, Torres (2021) en su investigación identificar la relación del coaching empresarial y compromiso organizacional del Banco, tipo básica, correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, su población fueron 88 trabajadores. Se concluye que ambas variables tienen relación moderada por el método de Rho Spearman con un 0.721, con una significancia de $p 0.00 < a 0,05$.

Por lo cual Para González (2019) menciona que el “coaching como un proceso de identificación de oportunidades de mejora, con el objetivo de dar seguimiento a planes de acción a medida que las personas descubren sus talentos, asimismo, mejora los procesos de retroalimentación y reduce problemas, sugiere siempre realizar preguntas con sentido de poder, para desarrollar e

identificar las capacidades de los colaboradores buscando el punto de mejorar de cada uno” (p.78). También, Action Coach Iberoamérica (2019) menciona que el “coaching organizacional es un grupo de técnicas aplicadas a personas específicas de una organización con el objetivo inquebrantable de influir en los empleados para lograr mejores resultados en las actividades personales y organizacionales” (p.36).

De acuerdo a estos resultados obtenido y relacionados con otros ya existentes, se puede indicar que el coaching estratégico tiene mucha relación con la rotación de personal todos sabemos que es muy costosa en todos los niveles de la empresa ya que se ve alteraciones en su cultura, se puede observar que si una variable aumenta o disminuye la otra la hace considerablemente ya que están relacionadas.

En nuestro primer objetivo específico, diagnosticar el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, se observó que la variable coaching estratégico, se observó un nivel medio, interpretado por 44 encuestados con un 55% de frecuencia, acompañado por el nivel alto representado por 19 encuestados con un 23% de frecuencia, por otro lado, el nivel bajo con un 22% de frecuencia identificado por 18 encuestados, lo que permite mencionar que el servicio de la empresa tiene un nivel medio de coaching estratégico. Respecto a las dimensiones de la variable, en motivación personal se identificó que el 60% es de nivel medio, el 20% como alto y el 12% es bajo, en cuanto a el desarrollo personal un 51% señala que es medio, un 25% indica que es bajo y un 24% que es medio, por último, en desempeño de tareas, 45% indica que es un nivel medio, un 32.5% que es bajo y un 22.5% que es alto, cuyos resultados se asemejan a Lluncor (2020) en su investigación Coaching estratégico y desempeño laboral del personal en mi Banco, tipo básica con nivel correlacional, no experimental y enfoque cuantitativo, en sus resultados se identifica un nivel medio o regular de coaching estratégico en los colaboradores con un 56%, por otro lado la motivación en la empresa tiene un nivel regular con un 46%, un 68% indica que el desarrollo personal es regular o medio ni bien ni

mal, y por ultimo desempeño de las funciones 61% indica que es regular, lo hacen sus tares ni bien ni malo, teniendo falta de planificación estratégica de funciones.

Por lo cual Milanese & Mordazzi (2012) indica que “el coaching es un conjunto integral de actividades diseñadas para mejorar el desempeño de una persona para que realice su potencial, donde se redefine la percepción de su potencial; generalmente diseñado para desarrollar la motivación personal, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, también se suele utilizar para mejorar cualidades personales como la influencia o la confianza” (p.56).

De acuerdo a los resultados obtenidos y relacionados con otros trabajos de investigación ya existentes, se identifica que el coaching estratégico es fundamental en las organizaciones, es de nivel medio o regular, pero tiende a estar en evaluación de funciones y de acompañar a sus colaboradores si hay un descuido y pasa a un nivel alto la empresa estaría en riesgo de personal calificado y potencial.

En nuestro segundo objetivo específico, diagnosticar el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, cuyos resultados obtenidos de la que hace referencia a la variable rotación de personal se observó un nivel medio, interpretado por 33 encuestados con un 41.3% de frecuencia, acompañado por el nivel bajo representado por 27 encuestados con un 33% de frecuencia, por otro lado, el nivel alto con un 25% de frecuencia identificado por 20 encuestados, lo que permite mencionar que la empresa tiene un nivel medio de rotación de personal. Respecto a las dimensiones de la variable, en clima laboral se identificó que el 48.8% es de nivel medio, el 22.5% como bajo y el 23.8% es bajo, en cuanto a la selección un 61.3% señala que es regular, un 17.5% indica que es alto y un 21.3% que es bajo, por último, remuneración, 38.8% indica que es un nivel regular, un 35% que es bajo y un 26% que es alto, estos resultados son similares a Becerra (2019) rotación de personal y productividad en la tienda Torti Pieros, tipo básica, correlacional diseño no experimental, concluye que existe una relación positiva entre ambas variables

por el método de Rho Spearman con un 0.681, con una significancia de $p < 0.005$, un 45.24% que existe un nivel regular de rotación de personal, en cuanto a sus dimensiones el nivel del clima organizacional es regular o medio con un 45%, un 36% indica que la selección de persona en la empresa es regular, y en cuanto a remuneraciones un 45% que hay un nivel regular.

Es por ello que el autor Chiavenato (2011) define a “la rotación como el movimiento de personas dentro y fuera de una empresa, la rotación de personal puede ser la expansión del sistema con nuevos recursos, es decir, el insumo es mayor que el producto y viceversa, la rotación de empleados se puede medir anualmente como la cantidad de empleados que ingresen y salgan de la empresa en un periodo determinado, por medio del clima laboral, selección o remuneraciones” (p.78).

Se puede comparar que los resultados con investigaciones ya existentes tienen niveles de rotaciones similares con un nivel regular en rotación de personal, ya sean por una mala selección de personal o por que otras empresas ofrecen mejores remuneraciones, a un proceso mal hecho la empresa puede contar con un exceso de rotación de personal generando pérdidas para la empresa.

Para nuestro objetivo específico tres, determinar la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo, cuyos resultados obtenidos en la tabla 5, Mediante el método de correlación de Rh Spearman, Se evidencia un coeficiente de correlación de 0,667, con una significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) menor a 0,05, indicando una relación significativa, directa y moderada entre la variable de coaching estratégico y la dimensión clima laboral en una empresa agroindustrial en Chiclayo, también en la tabla , A través del análisis de correlación de Rh Spearman, se evidencia un coeficiente de correlación de 0,541, con una significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) por debajo de 0,05 indicando así una relación significativa, directa moderada entre la variable coaching estratégico y la dimensión selección en una empresa agroindustrial en Chiclayo, por ultimo Los

datos presentados en la tabla revelan, a través del método de correlación de Rh Spearman, un coeficiente de correlación de 0,583 y una significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) por debajo de 0,05. Esto indica una relación directa moderada y significativa entre la variable de coaching estratégico y la dimensión remuneración en una empresa agroindustrial en Chiclayo. Finalmente se puede observar que en las 3 tablas de correlación por el método de Rho Spearman hay una conexión entre la variable de coaching estratégico y las dimensiones de rotación de personal, la hipótesis nula es descartada y la alternativa es aceptada, según los resultados se asemejan a los de En lo nacional, Vásquez et al. (2022) En su artículo sobre la correlación entre coaching y rotación de personal en una empresa de Call Center, se determinó mediante el método de Rh Spearman que el coeficiente de correlación fue de 0,716, y la significancia bilateral ($\text{sig} = 0,000$) fue menor a 0,05. Esto indica una relación positiva moderada entre las variables estudiadas. Además, al analizar la variable de coaching estratégico en relación con las dimensiones de rotación de personal y clima laboral, se encontró una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,603 y una significancia bilateral ($\text{sig}=0,000$) inferior a 0,05, según el método de Rh Spearman. En cuanto a la selección, el coeficiente de correlación obtenido por el método de Rh Spearman fue de 0,583, con una significancia bilateral ($\text{sig}=0,000$) inferior a 0,05. Finalmente, en relación con la remuneración, el método de Rh Spearman reveló una relación positiva moderada con un coeficiente de 0,583 y una significancia bilateral ($\text{sig}=0,000$) menor a 0,05. Se destaca la dependencia observada entre la variable y las dimensiones mencionadas.

En cuanto a al autor Galarza (2019) sostiene que “la rotación es el número total de empleados que se van y se incorporan en relación con el número total de empleados de la organización, esto significa que el personal de la empresa se actualiza constantemente durante un período de tiempo debido a la llegada y salida de nuevos empleados, por la mejora de condiciones o remuneraciones que reciben” (p. 40).

Se puede observar que la variable coaching estratégico y las dimensiones de rotación de personal guardan relación directa entre sí, en esta oportunidad si una de ellas baja o sube la otra variable la realiza automáticamente, por otro lado las variables son fundamentales para las empresas en el desarrollo de su personal potenciándolos con estrategias de coaching para mejorar sus conocimientos, rendimiento y habilidades de enfrentarse a cambios dentro de la organización para el bien de ambas partes.

Para el cuarto objetivo, que es diseñar estrategias de coaching estratégico para ayudar a la rotación de personal en cuanto a la dimensión motivación personal, la estrategia es impulsar dinámicas grupales, los objetivos son mejorar el entorno laboral de los colaboradores, promover la estabilidad emocional del colaborador, mejorar y conocer las actitudes de los colaboradores, identificar competencias de los colaboradores, en cuanto a la dimensión desarrollo personal, su estrategia es mejorar tu área de desarrollo personal, salir de su zona de confort, crear un plan de acción para promover el desarrollo personal, Revisar sus hábitos para el crecimiento, responsabilizarte de tu vida y crecimiento profesional, en cuanto a la dimensión desempeño de tareas, la estrategia es fidelizar y comprometer a tu grupo, los objetivos es flexibilidad horaria, fomentar los beneficios laborales, alternativa de home office y fomentar un salario emocional. Estos han sido establecidos a futuro para dar realce a nuestra investigación logrando que investigaciones siguientes puedan desarrollarlas o tenerlas en cuenta al momento de realizar su estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. En el logro de nuestro objetivo general, se establece una relación positiva alta entre las variables de estudio a través del método de Rh Spearman. Los valores del coeficiente de correlación fueron 0,726, y la significancia ($\text{sig} = 0,000$) fue inferior a 0,05. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa.
2. Se concluye de acuerdo al nivel de coaching estratégico que la empresa tiene un nivel medio o regular, con un 55% de frecuencia, lo que hace mención que el coaching estratégico no es tan establecido, no conocen mucho de sus beneficios y no es tomando en cuenta para el desarrollo de su personal potenciándolos para que hagan frente a los cambios.
3. Se concluye de acuerdo al nivel de rotación de personal que tiene un nivel medio o regular con un 41.3% lo que hace mención que en la empresa no tiene un índice de rotación ni malo ni bueno, pero ante algún descuido puede sobre pasar en los gastos debido a la rotación de personal por mejoras en las remuneraciones o condiciones laborales.
4. se concluye en cuanto a la relación que tiene la variable coaching estratégico con las dimensiones de rotación de personal en su mayoría se puede observar que la correlación es superior al 0.65, en esta oportunidad 0,667 de correlación moderada y la significancia bilateral, con un valor de ($\text{sig}=0,000$) inferior a 0,05, conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda para próximas investigaciones usar las variables de estudio con diferentes dimensiones o indicadores de acuerdo al contexto de la actualidad y la problemática de su estudio, identificando si se mantiene la relación entre ambas variables o están tienden a sufrir algún cambio con el tiempo.
2. Se recomienda a la entidad, poder implementar capacitaciones de liderazgo, coaching que les permita conocer los beneficios y la ayuda que necesitan los colaboradores de un líder, enfocándolos al logro de objetivo y de la manera correcta de buscar soluciones, creando conciencia en que puedan reconocer sus puntos de mejorar y como enfrentarlos en su día a día.
3. Se recomienda a los encargados de las áreas de selección de personal, establecer estrategias de retención de personal, mediante mejoras de ambientes laborales, remuneraciones o reconocimientos a su esfuerzo, generando la sensación de que son elementos esenciales e integrales dentro de la organización, también potenciar su desarrollo personal, en función de ofrecerles nuevos conocimientos que les ayude a mejorar su desarrollo profesional.
4. Se recomienda analizar los factores que afectan la rotación del personal, identificando sus falencias como empresa, buscando alternativas de solución antes las incomodidades del personal, a su vez ofrecerles seguridad y confianza en lo que transmiten, siendo claro en la información que se les trasmite en función a sus actividades de trabajo.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*, (59). Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Asociación española de Coaching. (2018). *Coaching y Empresa*.(36). Recuperado el 4 de enero de 2024. <https://www.asescoaching.org/2010/07/14/coaching-y-empresa/>
- Ayasta, V (2019) *Coaching as a management tool: theoretical reflections*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 904-921. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499017/html/>
- Bayon Marine, F. (2014). *Coaching hoy: Teoría general del coaching*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(98). Editorial Universitaria; Ramon areces. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VhoeDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=libro+de+coaching+estrategico&ots=w3ByRveHkW&sig=rGSyEJ14DWV8K_xPtjUZTDWBWLU#v=onepage&q=libro%20de%20coaching%20estrategico&f=false
- Becerra Andrade, L. A. (2019). *Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019*. (Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36758/Becerra_ALA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo Paniagua, T. (24 de octubre 2018). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. *Instituto Nacional para la evaluación*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Campos Avellaneda, P. I. (2019). *Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center*. (70). doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

- Castro, J (2019) Coaching and the performance of salespeople in a book distributor. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43434>
- Chapa Sosa, E., & Chapa Mendez, M. (2022). Management Coaching: A Systematic Review of Scientific Articles Available. 8(2), 27-30 Scielo. doi:<https://doi.org/10.18004/riics.2022.junio.123>
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. (78). Colombia: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Coral, A (2021) *Coaching and work performance of staff at the Cooperativa de Ahorro y Crédito*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66835/Coral_FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coronel, A (2021) Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton. 8(2), 45-48. Scopus. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371
- Diaz, C (2022) *Strategic coaching* 16(1), 3-12. Recuperado de <https://www.recursohumano.cl/post/coaching-estrat%C3%A9gico-3-conceptos-de-roberta-milanesey-paolo-mordazzi>
- Escuela europea de coaching (2018) *¿What is coaching?* 2(12), 54. <https://www.escuelacoaching.com/que-es-coaching-ser-coach/>
- Fiol, A. (2013). *Coaching para todos: Herramientas para el cambio personal y profesional*. (143). Barcelona: Plataforma Editorial. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MPSkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=libro+de+coaching+estrategico&ots=1g_ixFsL8g&sig=tCsqXDVhI3tQvh62v9M0r1FyVa4#v=onepage&q=libro%20de%20coaching%20estrategico&f=false

- Frascati, M. (2015). Investigación básica. *Concytec*.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Flores, R (2019) Factors that cause personnel rotation in mexican companies. *Revista spenta*. 1(32). [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Galardo Echenique, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. *Peru: Innovador interactivo*. 2(32).
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Galarza, A. (2019). *Administracion Contemporanea*. (40). Mexico: McGraw-Hill.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tRp_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=Galarza+A+\(2019\).+Administraci%C3%B3n+Contempor%C3%A1nea.+M%C3%A9xico:+McGraw-Hill&ots=rNDAorLDMI&sig=pgtBF53k4aUO2nwxL-xHRJyT6vg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=tRp_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=Galarza+A+(2019).+Administraci%C3%B3n+Contempor%C3%A1nea.+M%C3%A9xico:+McGraw-Hill&ots=rNDAorLDMI&sig=pgtBF53k4aUO2nwxL-xHRJyT6vg#v=onepage&q&f=false)
- Guerrero Dávila, G. (2020). *Metodología de la investigación*. (22). Mexico: Grupo Editorial Patria.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=-ibec-Y4Mj&sig=aXK20Rp0RvM3glw-vbIFC_rr1ZY#v=onepage&q&f=false
- González, F. (2019) *Conceptos de coaching*. 2(1), 78. Recuperado de
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8933/Programa_TarrilloVentura_Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Escoba, A. A., Ramos Rodríguez, M. P., & Placencia López, B. M. (2018). *Metodología de la investigación científica*. (37). Peru: Innovacion y desarrollo S.L.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=yyPR2iM6fW&sig=5peKEuB3FF5vr0lbpprazJEhpX0#v=onepage&q&f=false>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (77). Mexico: MCGRAW-HILL. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- International Finance Corporation. (2020). *Company Matches Workers with New Jobs in Midst of COVID-19. Creating Markets, Creating Opportunities*. Recuperado de. <https://www.ifc.org/en/stories/2020/matching-workers-with-jobs-amid-covid-19>
- Juarez Hernandez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (10 - 14). Mexico: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. <https://silo.tips/download/administracion-de-la-compensacion-sueldos-salarios-incentivos-y-prestaciones-oth>
- King, E., Kate, N., & Rooney, D. (2022). Coaching for leadership Wisdon. Science Direct Organizational Dynamics. *Science. Espacios*. 3(45), 51-55. doi:<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100815>
- Langle Flores, M. A., Cabrera, M., Olegario, Saveedra, S., & Jimena. (16 de noviembre de 2021). *Employee turnover rate's predictive factors: the case of a maquiladora firm in Reynosa*. Scielo Analisis Economico, 36. doi:<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Lluncor Vásquez, A. A. (2020). *Coaching Empresarial Para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52020/Lluncor_VAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, L (2016) *Coaching as a strategy for information on professional skills*. 1(2), 43. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009>
- Manpower Group. (2020). *Escasez de talento: El 54% de los empleadores de todo el mundo no encuentra el perfil que busca*. Recuperado de. <https://gestion.pe/tendencias/estilos/escasez-de-talento-el-54-de-los->

empleadores-de-todo-el-mundo-no-encuentra-al-profesional-que-busca-noticia/

Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (02 de junio de 2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton, 1(17), 16-23. *Scielo Conrado*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>

Martínez González, R.-A. (2015). *La investigacion en la practica educativa: guia metodologica de investigacion para el diagnostico y evaluacion*. 1(57). España: Centro de Investigacion y documentos educativos. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2PzYqIa1C6UC&oi=fnd&pg=PA1&dq=libros+de+metodologia+de+investigacion+poblacion&ots=gQ6_ar5oAo&sig=-eIQBofILCnkou2-utwa8pa6Lfg#v=onepage&q&f=false

Milanese, R., & Mordazzi, P. (2012). *Coaching estrategico: Como transformar los limites en recursos*. (56) Barcelona: Herder Editorial. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=-gKIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=libro+de+coaching+estrategico&ots=uvyKZGA-iE&sig=apCpVUv6wdFMrQFwsw-DQ8Bs3IE#v=onepage&q=libro%20de%20coaching%20estrategico&f=false>

Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2018). *Brecha de habilidades y dificultades laboral*. Ediciones Peru.

Montes, G. (2017). Metodología y tecnicas de diseño y realización de encuestas en el area rural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 54. Scielo. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20\(1991\)%2C%20la,nos%20interesan%20\(Tecla%201974\)](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20(1991)%2C%20la,nos%20interesan%20(Tecla%201974)).

Moreno Galindo, E. (2017). *Metodologia de investigacion pautas para hacer tesis*. Recuperado de. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2014). *Metodología de la investigación*. 5(39). Mexico: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organizacion de las Naciones Unidas. (25 de septiembre de 2015). *17 objetivos para transformar nuestro mundo. Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Oyarce Acosta, H. (2020). *Análisis de la rotación de personal de las estaciones de servicios Primax de la ciudad de Trujillo, año 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65064/Oyarce_AH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto González, J. M. (2017). *Metodologia de la Investigacion*. Recuperado de. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=199155>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Romero Parra, R. M., Barboza Arenas, L. A., Palacios Sánchez, J. M., & Rodríguez Ángeles, C. H. (2022). Coaching with neurolinguistic programming for the achievement of academic skills. *Grafica*, 3(20), 6-12. Scopus <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126285890&doi=10.52080%2frvgluz.27.98.11&origin=inward&txGid=cb2b57a86f9f5208abf6541eab597b91>
- Rosinski, P. (2011). *Global Coaching for Organizational Development*. (49 - 66). Mexico: Professional Coaching Publications. [file:///C:/Users/carlo/Downloads/Global%20coaching%20for%20organizational%20development%20by%20Rosinski%202011%20\(1\)](file:///C:/Users/carlo/Downloads/Global%20coaching%20for%20organizational%20development%20by%20Rosinski%202011%20(1))
- Pineda, E (2008) Staff turnover. (65). <https://1library.co/article/rotaci%C3%B3n-de-personal-bases-te%C3%B3ricas-marco-te%C3%B3rico.yng3kr1z>

- Sinche, J (2020) Coaching and management by competencies in the company of Generales S.A.C. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53892/Sinche_AJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Castañeda, A. G. (2021). *Coaching Empresarial y el Compromiso Organizacional del Banco Interamericano de Finanzas – Zona Norte, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61533/Torres_CAGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vasquez Robles, F., Cecilia Napan, A., Tejedo, M., & Nelly. (1 agosto de 2022). *Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021*. Revista Científica de la UCSA. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Vallenas, S (2021) Business Coaching and Job Performance of the Transportation and Services Company. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70991/Vallenas_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zaballa Gomaríz, P. E., & Medina Nogueira, Y. E. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *Asuncion: Academo*. 1.8(30). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029&lang=es#B10
- Zaballa, P (2021) Procedure for analyzing employee turnover. Recuperado de. <https://www.redalyc.org/journal/6882/688272401003/>

ANEXOS: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

Tabla 6

Coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa Agroindustrial, Chiclayo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Escala de medición
V1. Coaching estratégico.	Milanese & Mordazzi (2012) indica que “el coaching es un conjunto integral de actividades diseñadas para mejorar el desempeño de una persona para que realice su potencial, donde se redefine la percepción de su potencial; generalmente diseñado para desarrollar la motivación personal, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, también se suele utilizar para mejorar cualidades personales como la influencia o la confianza” (p.56).	El instrumento con que cuantificaremos al coaching estratégico será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; motivación personal, desarrollo personal, desempeño de tareas, los ítems del 1 al 18, escala de Likert.	Motivación personal	Visión profesional	1 – 2	Escala ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Identidad profesional	3 – 4	
				Resiliencia profesional	5 – 6	
			Desarrollo personal	Autoconocimiento	7 – 8	
				Plan de acción.	9 – 10	
				Hábitos alineados	11 – 12	
			Desempeño de tareas.	Actitud	13 – 14	
				Esfuerzo	15 – 16	
	Trabajo en equipo	17 – 18				

<p>V2. Rotación de personal</p>	<p>Chiavenato (2011) define a “la rotación como el movimiento de personas dentro y fuera de una empresa, la rotación de personal puede ser la expansión del sistema con nuevos recursos, es decir, el insumo es mayor que el producto y viceversa, la rotación de empleados se puede medir anualmente como la cantidad de empleados que ingresen y salgan de la empresa en un periodo determinado, la rotación se refiere principalmente al número de personas que dejan la empresa durante un período de tiempo determinado, cuya evaluación es anualmente; también creen que esta rotación se produce por motivos internos y señalan además que existen dimensiones” p.78.</p>	<p>El instrumento con que cuantificaremos a la rotación del personal será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; clima laboral, selección y remuneración es, los ítems del 1 al 18, escala de Likert.</p>	Clima laboral	Ambiente laboral	1 – 2	<p>Escala ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
				Relaciones	3 – 4	
				Conflictos	5 – 6	
			Selección	Necesidad del puesto	7 – 8	
				Reclutamiento	9 – 10	
				selección	11 – 12	
			Remuneración	Directa	13 – 14	
				Indirecta	15 – 16	
				Comisiones	17 – 18	

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Tabla 7

Coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa Agroindustrial, Chiclayo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial, Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos. ¿Cuál es el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre coaching y la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de coaching estratégico del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo. Diagnosticar el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.</p>	<p>Ho: No existe relación significativamente entre el coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.</p> <p>H1. Existe relación significativamente entre el coaching estratégico y la rotación de personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.</p>	<p>V: Independiente: Coaching estratégico</p> <p>V. Dependiente: rotación de personal</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Los trabajadores de una empresa Agroindustrial en Chiclayo,2024.</p> <p>POBLACIÓN 80 trabajadores de una Empresa Agroindustrial.</p> <p>MUESTRA 80 personas</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO No experimental</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

¿Cuál es el nivel de rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo?

Determinar la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal

¿Cuál es la relación del coaching estratégico con las dimensiones de la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo?

en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

¿Cómo diseñó las estrategias de coaching estratégico en la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo?

Diseñar estrategias de coaching estratégico en la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre coaching estratégico, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1		2		3		4		5
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: Coaching estratégico									
Dimensión: Motivación personal									
	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5		
1	Visión profesional	Considera que los colaboradores tienen una visión establecida sobre sus metas							
2		Siente que los colaboradores están capacitados para nuestros desafíos que tenga la empresa							
3	Identidad profesional	Da por hecho que los colaboradores valoran sus conocimientos adquiridos							
4		Piensa que las personas tendrían que cambiar por opinión de los demás							
5	Resiliencia profesional	¿Se encuentra usted con la capacidad de resolver conflictos inesperados?							
6		¿Reflexiona sobre su aporte laboral en la empresa?							
Dimensión: Desarrollo personal									
7	Autoconocimiento	Evalúa que dentro de los colaboradores existen aspectos negativos							
8		calificas que las actitudes de los colaboradores son las correctas							
9	Plan de acción	Ayuda a que el personal se encuentra motivado en sus funciones							
10		Se brinda información a los colaboradores de sus logros mensuales o metas a alcanzar dentro de organización							
11	Hábitos alineados	Considera que los colaboradores tienen sus objetivos claros y las metas que persiguen							
12		Comprende rápidamente los objetivos que busca la empresa							
Dimensión: Desempeño de tareas.									
13	Actitud	Percibe que los propósitos de la empresa le inspiran a cumplir con sus funciones							
14		Siente que los valores de la empresa están alineados con los de su crecimiento profesional							
15	Esfuerzo	Siente satisfacción en el desarrollo de sus labores							
16		La empresa motiva su esfuerzo en el desarrollo de sus funciones							
17	Trabajo en equipo	Califica que el trabajo en equipo es bueno y consolidado							
18		Qué tan frecuente respetas las ideas de tu equipo de trabajo							

Muchas gracias por su colaboración ;

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre rotación de personal, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior Tiempo de servicios:Años

1		2		3		4		5	
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

VARIABLE: rotación de personal									
Dimensión: Clima laboral									
	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5		
19	Ambiente de trabajo	Sientes que un inadecuado ambiente de trabajo es un factor en la rotación de personal							
20		Considera que la falta de crecimiento profesional afecta la rotación del personal							
21	Relaciones	Ha cuestionado que la mala relación con su jefe es un factor de rotación de personal							
22		Cree que las relaciones que se dan en la empresa afectan decisivamente en su desarrollo laboral							
23	Conflictos	Entiende usted que los conflictos de trabajo afectan las emociones del personal							
24		Usted que los jefes conocen los conflictos que están sucediendo en la empresa							
Dimensión: Selección									
25	Necesidad del puesto	Evalúa que las necesidades de los puestos y el proceso afecta la rotación de personal							
26		Considera que siempre se conoce la necesidad de los puestos							
27	Reclutamiento	Aprueba que el proceso de Reclutamiento es el correcto en el personal de la empresa							
28		Valida que se está usando los medios adecuados para el Reclutamiento							
29	selección	Consideras que influye directamente la descripción del perfil en el proceso de selección							
30		Tiene en cuenta que un proceso inadecuado de selección provoca la rotación de personal							
Dimensión: Remuneración									
31	Directa	Opina que su sueldo por debajo de sus funciones provoca rotación de personal							
32		Da por hecho que los colaboradores se van de la empresa por falta de bonos o comisiones							
33	Indirecta	Siente que los colaboradores se van de la empresa por falta de pago de horas extras							
34		Determina que los colaboradores se van de la compañía por falta de reconocimiento							
35	Comisiones	Califica usted que las comisiones son accesibles para el colaborador							
36		Deduca que al no tener un balance sobre las comisiones afecta a la rotación de personal							

Muchas gracias por su colaboración ¡

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rafael Uzátegui Ramírez		
Grado profesional:	Maestría	(x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica	()	Educativa ()
	Social	(x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Marketing, ventas.		
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Lambayeque		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Coaching estratégico y rotación de personal
Autora:	Alarcon Naquiche Cinthya Yesencia
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Coaching estratégico; dimensiones (Motivación personal, Desarrollo personal, Desempeño de tareas). Variable 2, Rotación de personal: dimensiones (Clima laboral, Selección, Remuneración).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
COACHING ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSION: Motivación personal														
01	los colaboradores tienen una visión establecida sobre sus metas				X				X					X
02	Las capacitaciones permiten afrontar los desafíos que tenga la empresa con éxito.				X				X					X
03	Los conocimientos adquiridos en la empresa son útiles para un buen trabajo.				X				X			X		
04	los roles y responsabilidades que asumen los colaboradores son importantes para la empresa.				X				X					X
05	Los conflictos inesperados son fáciles de abordar o solucionar.				X				X					X
06	Es importante el aporte laboral para la empresa.				X				X					X
N° DIMENSION: Desarrollo personal														
01	Regularmente es sencillo identificar aspectos negativos personales.				X				X					X
02	Sus actitudes positivas contribuyen al desarrollo personal.				X				X					X
03	Ayuda a que el personal se encuentra motivado en sus funciones.				X				X					X
04	Se brinda información oportuna de los logros mensuales y metas a alcanzar dentro de la empresa.				X				X					X
05	Tiene sus objetivos claros y metas a lograr en la empresa.				X				X					X
06	Los objetivos que busca la empresa son concretos y fáciles de asumir.				X				X					X
N° DIMENSION: Desempeño de tareas														
01	Los propósitos de la empresa le inspiran a cumplir con las funciones.				X				X					X
02	Los valores de la empresa están alineados con los del crecimiento profesional de los colaboradores.				X				X					X
03	El desarrollo de sus labores es el necesario para lograr los objetivos de la empresa.				X				X					X
04	La empresa motiva el esfuerzo en el cumplimiento de funciones.				X				X					X
05	En la empresa el trabajo en equipo es bueno y consolidado.				X				X					X
06	En la empresa se respeta las ideas de tu equipo de trabajo.			X					X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador **Rafael Uzátegui Ramírez** DNI: 46173287
 Especialidad del validador (a): **Maestro en Administración y Marketing.**



Chiclayo, 17 de octubre de 202

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSION: Clima laboral														
01	La inadecuada infraestructura de trabajo ocasiona rotación de personal.			X				X				X		
02	El ambiente de trabajo es positivo y saludable en la empresa.			X			X			X				
03	La empresa promueve actividades sociales para fortalecer las relaciones entre colaboradores.			X			X			X				
04	Hay comodidad al interactuar con los compañeros de trabajo en la empresa.			X			X					X		
05	Existen capacitaciones y recursos para gestionar conflictos de trabajo en la empresa.			X			X					X		
06	conoce los conflictos que están sucediendo en la empresa.			X			X					X		
DIMENSION: Selección														
01	Conoce las habilidades y competencias para satisfacer la necesidad de los puestos en la empresa.		X				X					X		
02	Los resultados o metas específicas que la empresa espera que logren los colaboradores influye en la rotación de personal			X			X					X		
03	El proceso de Reclutamiento es el correcto en el personal de la empresa.			X		X						X		
04	Usan los medios y recursos adecuados para el proceso de reclutamiento en la empresa.			X			X					X		
05	Influye directamente la experiencia previa y conocimientos específicos en el proceso de selección.			X			X					X		
06	Un proceso inadecuado de selección provoca la rotación de personal en la empresa.			X			X					X		
DIMENSION: Remuneración														
01	Conoce la estructura salarial de los puestos de trabajo en la empresa.			X			X					X		
02	Un sueldo por debajo de sus funciones afecta en la rotación de personal.			X			X					X		
03	los colaboradores se van de la empresa por falta de bonificaciones o incentivos adicionales.			X			X					X		
04	La falta de reconocimiento laboral o compensaciones no monetarias conllevan a la rotación de personal.			X		X						X		
05	Conoces los criterios y condiciones para recibir comisiones y bonos en la empresa.			X			X					X		
06	La empresa brinda información de la estructura y porcentaje de comisiones que se otorga por los logros alcanzados.			X			X					X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez validador.

Aplicable [x]

Rafael Uzátegui Ramirez

Aplicable después de corregir []

DNI: 46173287

No aplicable []



Chiclayo, 17 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **UZATEGUI RAMIREZ**
Nombres **RAFAEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **46173287**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.**
Rector **DR. HUBER EZEQUIEL RODRIGUEZ NOMURA**
Secretario General **MG. JOSE LAZARO LIZA SANCHEZ**
Director De La Escuela De Posgrado **MG. JULIO AUGUSTO VALDIVIA RÍOS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**
Fecha de Expedición **15/12/22**
Resolución/Acta **R.R. N° 231-2022/USS**
Diploma **USS04661**
Fecha Matrícula **15/01/2014**
Fecha Egreso **30/03/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001563416

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Toribio Leonidas Rodriguez Becerra		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	
	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Retail Administración.		
Institución donde labora:	Montana		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Coaching estratégico y rotación de personal
Autora:	Alarcon Naquiche Cinthya Yesencia
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Coaching estratégico; dimensiones (Motivación personal, Desarrollo personal, Desempeño de tareas). Variable 2, Rotación de personal: dimensiones (Clima laboral, Selección, Remuneración).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
COACHING ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSION: Motivación personal				X				X				X	
01	los colaboradores tienen una visión establecida sobre sus metas				X				X				X	
02	Las capacitaciones permiten afrontar los desafíos que tenga la empresa con éxito.			X					X				X	
03	Los conocimientos adquiridos en la empresa son útiles para un buen trabajo.				X				X			X		
04	los roles y responsabilidades que asumen los colaboradores son importantes para la empresa.				X			X					X	
05	Los conflictos inesperados son fáciles de abordar o solucionar.				X				X				X	
06	Es importante el aporte laboral para la empresa.				X				X				X	
	DIMENSION: Desarrollo personal													
01	Regularmente es sencillo identificar aspectos negativos personales.				X				X				X	
02	Sus actitudes positivas contribuyen al desarrollo personal.				X				X				X	
03	Ayuda a que el personal se encuentra motivado en sus funciones.			X					X			X		
04	Se brinda información oportuna de los logros mensuales y metas a alcanzar dentro de la empresa.				X				X				X	
05	Tiene sus objetivos claros y metas a lograr en la empresa.				X				X				X	
06	Los objetivos que busca la empresa son concretos y fáciles de asumir.			X					X			X		
	DIMENSION: Desempeño de tareas													
01	Los propósitos de la empresa le inspiran a cumplir con las funciones.				X				X				X	
02	Los valores de la empresa están alineados con los del crecimiento profesional de los colaboradores.			X					X				X	
03	El desarrollo de sus labores es el necesario para lograr los objetivos de la empresa.				X				X			X		
04	La empresa motiva el esfuerzo en el cumplimiento de funciones.				X				X				X	
05	En la empresa el trabajo en equipo es bueno y consolidado.				X				X				X	
06	En la empresa se respeta las ideas de tu equipo de trabajo.			X					X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Toribio Leonidas Rodríguez Becerra DNI: 16731619

Especialidad del validador (a): Maestro en Administración de negocios – MBA.

Rodríguez B

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, 17 de octubre de 202

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSION: Clima laboral														
01	La inadecuada infraestructura de trabajo ocasiona rotación de personal.			X				X				X		
02	El ambiente de trabajo es positivo y saludable en la empresa.			X				X			X			
03	La empresa promueve actividades sociales para fortalecer las relaciones entre colaboradores.			X				X			X			
04	Hay comodidad al interactuar con los compañeros de trabajo en la empresa.			X				X				X		
05	Existen capacitaciones y recursos para gestionar conflictos de trabajo en la empresa.			X			X					X		
06	conoce los conflictos que están sucediendo en la empresa.			X				X				X		
DIMENSION: Selección														
01	Conoce las habilidades y competencias para satisfacer la necesidad de los puestos en la empresa.			X				X				X		
02	Los resultados o metas específicas que la empresa espera que logren los colaboradores influye en la rotación de personal			X				X				X		
03	El proceso de Reclutamiento es el correcto en el personal de la empresa.			X			X					X		
04	Usan los medios y recursos adecuados para el proceso de reclutamiento en la empresa.			X				X			X			
05	Influye directamente la experiencia previa y conocimientos específicos en el proceso de selección.			X				X				X		
06	Un proceso inadecuado de selección provoca la rotación de personal en la empresa.			X				X				X		
DIMENSION: Remuneración														
01	Conoce la estructura salarial de los puestos de trabajo en la empresa.			X				X				X		
02	Un sueldo por debajo de sus funciones afecta en la rotación de personal.			X				X				X		
03	los colaboradores se van de la empresa por falta de bonificaciones o incentivos adicionales.			X				X				X		
04	La falta de reconocimiento laboral o compensaciones no monetarias conllevan a la rotación de personal.			X			X				X			
05	Conoces los criterios y condiciones para recibir comisiones y bonos en la empresa.			X				X				X		
06	La empresa brinda información de la estructura y porcentaje de comisiones que se otorga por los logros alcanzados.			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Toribio Leonidas Rodríguez Becerra DNI: 16731619**

RODRIGUEZ B

Chiclayo, 15 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RODRIGUEZ BECERRA
Nombres	TORIBIO LEONIDAS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16731619

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
Fecha de Expedición	11/06/18
Resolución/Acta	0177-2018-UCV
Diploma	052-036683
Fecha Matrícula	01/10/2016
Fecha Egreso	04/03/2018

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001563440

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos Gestión del estrés y Desempeño laboral. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Angel Eduardo Llatas Rivas
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Administración, gerencia, marketing.
Institución donde labora:	Docente de la Universidad Señor de Sipán, Universidad Cesar vallejo.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Coaching estratégico y rotación de personal
Autora:	Alarcon Naquiche Cinthya Yesencia
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Coaching estratégico; dimensiones (Motivación personal, Desarrollo personal, Desempeño de tareas). Variable 2, Rotación de personal: dimensiones (Clima laboral, Selección, Remuneración).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
COACHING ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSION: Motivación personal				X				X				X	
01	los colaboradores tienen una visión establecida sobre sus metas.				X			X				X		
02	Las capacitaciones permiten afrontar los desafíos que tenga la empresa con éxito.			X				X				X		
03	Los conocimientos adquiridos en la empresa son útiles para un buen trabajo.				X			X			X			
04	los roles y responsabilidades que asumen los colaboradores son importantes para la empresa.				X			X					X	
05	Los conflictos inesperados son fáciles de abordar o solucionar.				X			X					X	
06	Es importante el aporte laboral para la empresa.				X			X					X	
	Nº DIMENSION: Desarrollo personal													
01	Regularmente es sencillo identificar aspectos negativos personales.				X			X					X	
02	Sus actitudes positivas contribuyen al desarrollo personal.				X			X					X	
03	Ayuda a que el personal se encuentra motivado en sus funciones.			X				X			X			
04	Se brinda información oportuna de los logros mensuales y metas a alcanzar dentro de la empresa.				X			X					X	
05	Tiene sus objetivos claros y metas a lograr en la empresa.				X			X					X	
06	Los objetivos que busca la empresa son concretos y fáciles de asumir.			X				X			X			
	Nº DIMENSION: Desempeño de tareas													
01	Los propósitos de la empresa le inspiran a cumplir con las funciones.				X			X					X	
02	Los valores de la empresa están alineados con los del crecimiento profesional de los colaboradores.			X				X					X	
03	El desarrollo de sus labores es el necesario para lograr los objetivos de la empresa.				X			X			X			
04	La empresa motiva el esfuerzo en el cumplimiento de funciones.				X			X					X	
05	En la empresa el trabajo en equipo es bueno y consolidado.				X			X					X	
06	En la empresa se respeta las ideas de tu equipo de trabajo.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: **Angel Eduardo Llatas Rivas DNI: 40012268**
 Especialidad del validador (a): **Maestro en Administración de negocios – MBA.**

Mr. Angel Eduardo Llatas Rivas
 Firma del Experto
 DNI/Nº 40012268

Chiclayo, 17 de octubre de 202

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está evaluando.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSION: Clima laboral														
01	La inadecuada infraestructura de trabajo ocasiona rotación de personal.			X				X					X	
02	El ambiente de trabajo es positivo y saludable en la empresa.			X				X					X	
03	La empresa promueve actividades sociales para fortalecer las relaciones entre colaboradores.		X					X					X	
04	Hay comodidad al interactuar con los compañeros de trabajo en la empresa.			X				X					X	
05	Existen capacitaciones y recursos para gestionar conflictos de trabajo en la empresa.			X			X						X	
06	conoce los conflictos que están sucediendo en la empresa.			X				X					X	
DIMENSION: Selección														
01	Conoce las habilidades y competencias para satisfacer la necesidad de los puestos en la empresa.		X					X					X	
02	Los resultados o metas específicas que la empresa espera que logren los colaboradores influye en la rotación de personal			X				X					X	
03	El proceso de Reclutamiento es el correcto en el personal de la empresa.			X			X						X	
04	Usan los medios y recursos adecuados para el proceso de reclutamiento en la empresa.			X				X					X	
05	Influye directamente la experiencia previa y conocimientos específicos en el proceso de selección.			X				X					X	
06	Un proceso inadecuado de selección provoca la rotación de personal en la empresa.			X				X					X	
DIMENSION: Remuneración														
01	Conoce la estructura salarial de los puestos de trabajo en la empresa.			X				X					X	
02	Un sueldo por debajo de sus funciones afecta en la rotación de personal.		X					X					X	
03	los colaboradores se van de la empresa por falta de bonificaciones o incentivos adicionales.			X				X					X	
04	La falta de reconocimiento laboral o compensaciones no monetarias conllevan a la rotación de personal.		X					X					X	
05	Conoces los criterios y condiciones para recibir comisiones y bonos en la empresa.			X				X					X	
06	La empresa brinda información de la estructura y porcentaje de comisiones que se otorga por los logros alcanzados.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombres del juez validador.

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Angel Eduardo Llatas Rivas DNI: 40012268

Mr. Angel Eduardo Llatas Rivas
Firma del Experto
DNI Nº 40012268

Chiclayo, 15 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LLATAS RIVAS
Nombres	ANGEL EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40012268

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Fecha de Expedición	16/05/18
Resolución/Acta	008/2018-GYT
Diploma	107737
Fecha Matrícula	17/09/2003
Fecha Egreso	15/07/2006

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001564371

ROLANDO RUIZ LLANTACE
EJECUTIVO
 Unidad de Registro de Grados y Títulos
 Superintendencia Nacional de Educación
 Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDEZ DE LA V. DE AIKEN DEL INSTRUMENTO.

Tabla 8

Validez de la V. de Aiken del instrumento: Coaching Estratégico

COEFICIENTE	ELEMENTOS	VALOR
V de Aiken	18	0.86

Tabla 9

Validez de la V. de Aiken del instrumento: Rotación de personal

COEFICIENTE	ELEMENTOS	VALOR
V de Aiken	18	0.85

Alfa de Cronbach - Estadísticas de fiabilidad

Tabla 10

Validez: Coaching estratégico

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos.
,822	18

Nota: Programa estadístico SPSS, V26.

Tabla 11

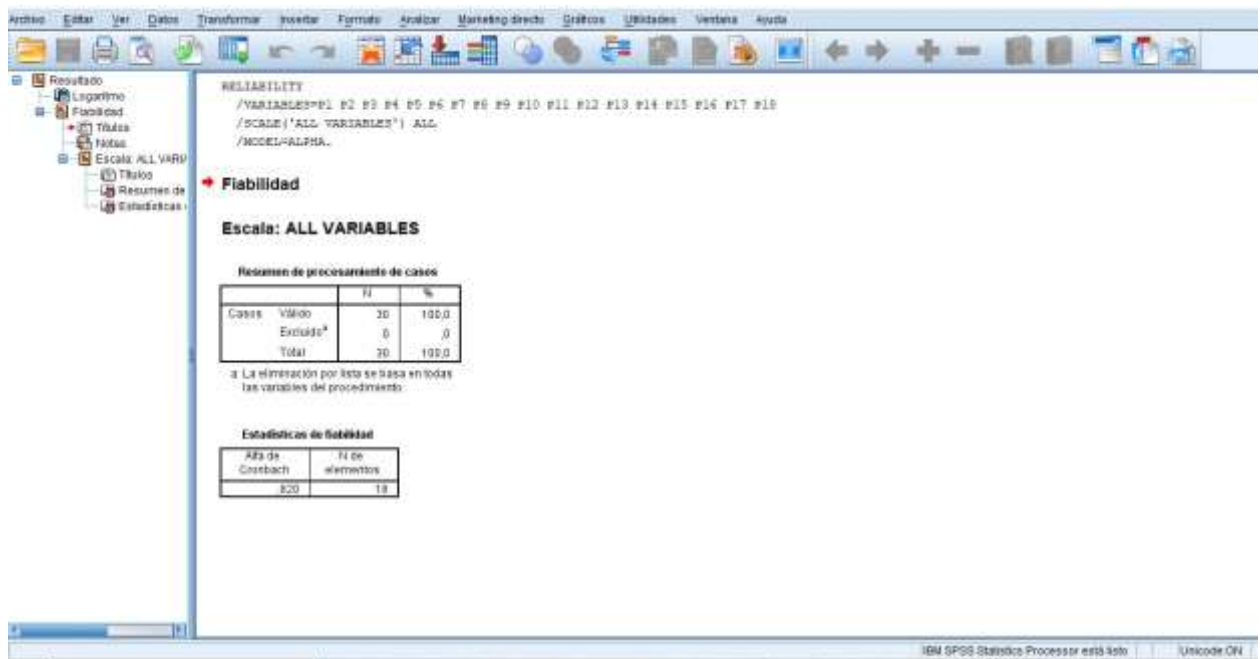
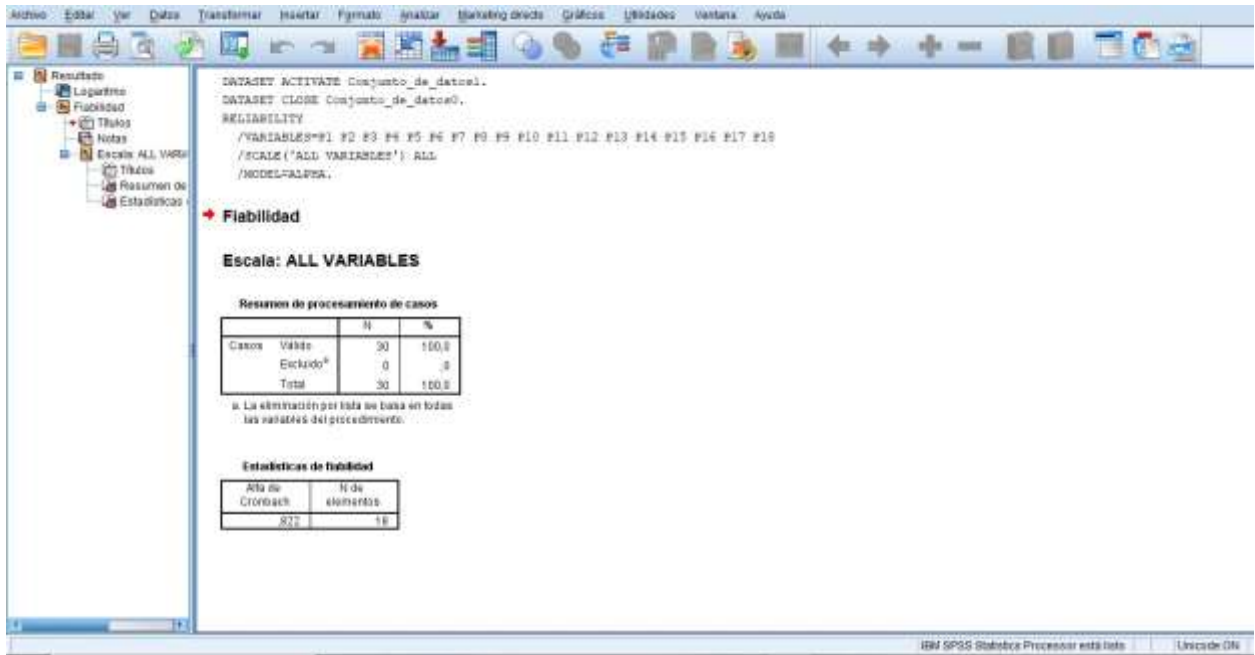
Validez: Rotación de personal.

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos.
,820	18

Nota: Programa estadístico SPSS, V26.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Ref
1	C1	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	C2	Númérico	8	0	Siente que las ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	C3	Númérico	8	0	Da por hecho q...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	C4	Númérico	8	0	Piensa que las ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	C5	Númérico	8	0	¿Se encuentra ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	C6	Númérico	8	0	¿Reflexiona so...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	C7	Númérico	8	0	Evalúa que den...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	C8	Númérico	8	0	califica que la ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	C9	Númérico	8	0	Ayuda a que el ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	C10	Númérico	8	0	Se brinda info...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	C11	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	C12	Númérico	8	0	Comprende rápi...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	C13	Númérico	8	0	Permite que las...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	C14	Númérico	8	0	Siente que las ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	C15	Númérico	8	0	Siente satisfac...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	C16	Númérico	8	0	La empresa me...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	C17	Númérico	8	0	Califica que el...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	C18	Númérico	8	0	Qué tan focusa...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	L1	Númérico	8	0	Sientes que un...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	L2	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	L3	Númérico	8	0	Ha cuestionado...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	L4	Númérico	8	0	Cree que las rel...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	L5	Númérico	8	0	Entiende usad...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	L6	Númérico	8	0	Usted que las ...	{1, Nulo}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	5	5	3	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5
2	4	3	2	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	4	5	4	5	5
4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3
5	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	5	3	5	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5
7	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
8	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3
9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5
10	5	3	3	5	1	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
13	5	3	2	5	4	5	1	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5
14	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	3	5	3	5	3	3
15	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3
18	5	3	4	5	1	5	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5
19	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	2	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5
21	4	1	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	3	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5



Estrategias.

Tabla 12

Estrategia: Motivación personal

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Impulsar dinámicas grupales	- Mejorar el entorno laboral de los colaboradores.	- Promover sus ideas libres de expresión y facilitarse clases de coaching.	- Coach - Recursos humanos - Jefe de área	- Proyector. - Material visual
	- Promover la estabilidad emocional del colaborador	- Realizar un plan de capacitaciones en liderazgo, habilidades blandas y coaching empresarial.	- Gerente general	- Folletos - Contratación de coach - Capacitadores
	- Mejorar y conocer las actitudes de los colaboradores.	- Realizar reforzamientos y proponer puntos de mejora para ellos mediante técnicas de capacitaciones de liderazgo	Presupuesto. S/ 9.500	
	- Identificar competencias de los colaboradores.	- Identificar a los colaboradores potenciales que tiene destrezas para la toma de decisiones, resolución de problema, potencial dicho talento y darle la oportunidad de crecimiento.		

Tabla 15

Estrategia: Desarrollo personal

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Mejorar tu área de desarrollo personal	- Salir de su zona de confort.	- Capacitaciones de enfrentarnos a nuestros miedos y de atreverse a hacer nuevas cosas.	- Jefe de área - Recursos humanos - Psicólogo	- Alquiler sala de capacitación corporativa
	- Crear un plan de acción para promover el desarrollo personal.	- Conocer tus metas que tienes establecidas y que es lo que quieres hacer con tu vida, mediante capacitaciones en función al desarrollo profesional.	Presupuesto. S/ 7.000	- Adquirir packs de juegos de relajación.
	- Revisar sus hábitos para el crecimiento.	- Analizar los habilitos que no son los correctos y cuales si, potenciándolos para el crecimiento profesional.		- Asignación de presupuesto para premios de proyectos.
- Responsabilizarte de tu vida y crecimiento profesional	- Identificar y ayudarlos a asumir sus errores a través de capacitaciones de salud mental.			

Tabla 16

Estrategia: Desempeño de tareas

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Fidelizar y comprometer a tu equipo	- Flexibilidad horaria para los colaboradores.	- Implantar diferentes tipos de jornada, donde el colaborador elija la que más se acomoda para lograr un equilibrio entre su vida laboral y la privada.	- Gerente general - Recursos humanos	- Contratación de un estratega. - Asignar presupuesto para el desarrollo de las actividades.
	- Fomentar beneficios laborales.	- Mejorar las condiciones laborales, reconocer los méritos y esfuerzos de los colaboradores.	Presupuesto. S/ 9.000	- Banner o publicidades dentro de la empresa dando a conocer lo que se va a desarrollar.
	- Alternativa de hacer home office.	- Crear un espacio para el colaborador, usar guías para el día de trabajo.		
	- Fomentar un salario emocional	- Crear un plan salarial laboral al nivel de cada colaborador y su formación.		

Estrategias de coaching estratégico en la rotación del personal en una empresa agroindustrial en Chiclayo.

Objetivos.
Problemática
Estrategias.
Beneficios.



Elevar el nivel de motivacion personal.

La dimensione de motivacion personal, con un 48% en nivel regular y un 20% en nivel alto.

- Mejorar el entorno laboral
- Promover la estabilidad emocional
- Mejorar y conocer las actitudes de los colaboradores
- Identificar competencias de los colaboradores.



Incrementar el nivel de desarrollo personal

En cuanto a desarrollo personal, un 41% se sitúa en nivel regular, mientras que el 20 se encuentra en nivel bajo.

- Salir de su zona de confort
- Promover el desarrollo personal
- Mejorar sus habitos de crecimiento
- Conocer que tan responsables son de su vida y desarrollo profesional



Mejorar el nivel de desempeno de tareas.

La dimensione de desempeno de tareas, con un 45% en nivel regular y un 32.5% en nivel bajo.

- Flexibilidad horaria
- Formentar beneficos laborales alternativa de hacer home office
- fomentar salarios emocionales

TÁCTICAS.

- Ideas libres, clases de coaching
- Liderazgo, habilidades blandas.
- Reforzamientos.
- Destrezas, toma de decisiones.

- Enfertarse a miedos
- Metas de los colaboradores
- Hábitos buenos o malos.
- Asumir errores

- Diferente jornada laboral
- Mejorar condiciones.
- Crear espacios
- Nivel salarial