



Journal Homepage: - www.journalijar.com

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/12098

DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/12098>



RESEARCH ARTICLE

EL COACHING EJECUTIVO COMO INSTRUMENTO DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE LOS VISITADORES AGRARIOS. CASO: PROCURADURÍA AGRARIA DEL MUNICIPIO DE ESCÁRCEGA, CAMPECHE

Dr. Charlotte M. Llaneschiquini¹ and Mtro. Federico Tun Poot²

1. Academic Researcher, Faculty of Accounting and Administration.
2. Assistant Professor, Faculty of Accounting and Administration.

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 25 September 2020

Final Accepted: 28 October 2020

Published: November 2020

Key words:-

Administrative Process, Organizational Climate And Executive Coaching

Abstract

In the present work, a proposal of an instrument of the organizational climate for a program of training in executive coaching for the personnel of the position of Agrarian Visitor of new entrance, with the aim is approached; to improve the organizational climate impacting the performance of personnel in their office and field activities, raising the quality of the service given to the ejidatarios of the municipality of Escárcega and considering that the human capital, is without a doubt; One of the most important forces that an organization has, in turn, is guaranteed in this way that the administrative process is efficient and considered quality. It is important to mention that this training program and the promotion of improvement of the organizational climate will be carried out in the offices of the Agrarian Prosecutor's Office in the municipality of Escárcega. Based on the above, information of a theoretical nature and success stories based on serious research on this subject is collected.

Copy Right, IJAR, 2020,. All rights reserved.

Introduction:-

El presentetrabajohacereferencia a la historia y situación actual de la ProcuraduríaAgraria, estebuscapresentarinformación real y fundamentada que sirvacomcontexto del proceso para la implementación de la propuesta de un diseño de modelo de curso para el programa de formaciónen coaching ejecutivo al personal correspondiente al puesto de VisitadorAgrario de nuevo ingreso, esto con el fin de mejorar el climaorganizacionalepositivo, repercutiendoaumentar el rendimiento del personal en sus actividades de oficina y campo, de igualmaneraservircomoejemplo a los tomadores de decisiones de otrasinstitucionespúblicasen el estado de Campeche.

La ProcuraduríaAgraria, es una instituciónpúblicaperteneiente a la Secretaria de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), que ofrece los servicios de justiciaendefensa de los derechos de los sujetosagrarios, prestarservicios de asesoríajurídica a través de la conciliación de interés o la representación legal, promover el ordenamiento y regularización de la propiedad rural y proponermedidasencaminadas al fortalecimiento de la seguridadjurídicaen el campo, a fin de fomentar la organizaciónagrariabásica y el desarrolloagrario que se traduzcaenbienestar social que requiere el desarrollo actual y futuro del país.

Corresponding Author:- Dr. Charlotte M. Llaneschiquini

Address:- Academic Researcher, Faculty of Accounting and Administration.

Por otra parte, esta investigación se llevó a cabo con base en diferentes fuentes de información tanto bibliográficas como demográficas que forman parte de una investigación científica y que son tomados para robustecer el contenido de la presente investigación que hace referencia al clima organizacional como parte del coaching ejecutivo, permitiendo el mejoramiento del ambiente laboral. Estos temas, permiten optimizar las habilidades y aptitudes del capital humano de la Procuraduría Agraria.

Justificación:

“Se crea la Procuraduría Agraria y Tribunales para mejorar la justicia en el campo, y para señalar los mecanismos para certificar y garantizar la tenencia de la tierra a partir de la expedición de la Ley Agraria, la cual reconoce a las asambleas ejidales y comunales como las autoridades máximas de los núcleos agrarios” (D.O.F., 1992).

Con base en la cita anterior, es fundamental para este proyecto, destacar la importancia de tener un capital humano capacitado asertivamente con un clima organizacional positivo, el cual facilite la comunicación entre los ejidatarios de los diversos ejidos, tomando en cuenta que las habilidades y aptitudes del personal de la Procuraduría Agraria es vital para ofrecer los servicios de asesorías como a su vez, para que los mismos encuentren la solución óptima a sus problemas sobre la tenencia de la tierra.

El personal que conforman la Procuraduría Agraria de la Residencia Escárcega, se ha visto afectado por diversos factores que repercuten con la realización de sus funciones, por lo que se genera una percepción del clima organizacional negativa dentro de las oficinas de la Procuraduría Agraria, ya que el personal de visitantes agrarios cuentan con mucha carga de trabajo a diario.

Por lo que, la propuesta de un diseño de modelo de curso para el programa de formación en coaching ejecutivo para el personal del puesto de Visitador Agrario de nuevo ingreso tiene el fin de mejorar el clima organizacional, esto afirmará la pertinencia y asertividad de las asesorías que hacen los visitantes agrarios a los ejidatarios, ofreciendo de esta manera un servicio de calidad.

Objetivo General:

El presente proyecto, tiene como objetivo general formar a los Visitadores Agrarios en el municipio de Escárcega en el coaching ejecutivo, para lograr efficientar el desempeño en los servicios de asesoría brindada a los ejidatarios.

Objetivos Particulares:

1. Definir el tipo de habilidades necesarias para el puesto de Visitador Agrario
2. Establecer los tipos de coaching para mejorar el clima organizacional del puesto de Visitador Agrario.
3. Identificar los beneficios del coaching ejecutivo.

Metodología:-

Propuesta de diseño de un modelo de curso del coaching ejecutivo para los Visitadores Agrarios.

El Diseño de un modelo de curso de coaching ejecutivo, tiene la finalidad de la identificación de competencias y poder mejorar la calidad del servicio que brindan los Visitadores Agrarios, es por ello que se hace la siguiente propuesta del proceso durante el curso de capacitación del coaching ejecutivo.

El siguiente diagrama de flujo representa el proceso y desarrollo del diseño de un modelo del curso de coaching ejecutivo dirigido a los Visitadores Agrarios de la Procuraduría Agraria en el Municipio de Escárcega.

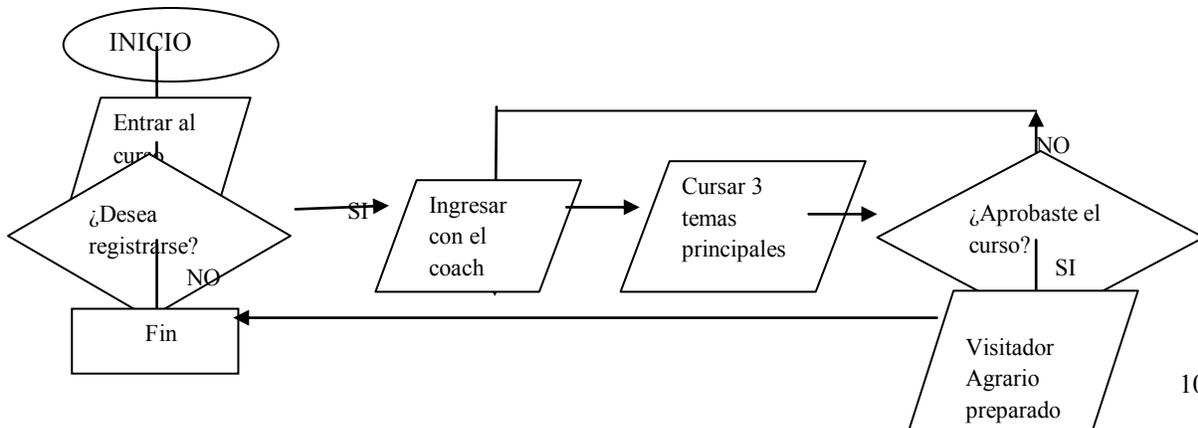


Figura 1:- Diagrama de flujo de un modelo de coaching ejecutivo para Visitador Agrario de la Procuraduría Agraria (2019).

Un Visitador Agrario cuando es sometido al proceso de contratación, se le aplica una entrevista la cual es aplicada por el jefe de recursos humanos de la secretaria, posteriormente si es aceptado a los 5 días hábiles siguientes se inicia la capacitación teórico y práctico a través, del curso de coaching ejecutivo especialmente diseñado para ellos, dándole prioridad al sentido humano, puesto que su trabajo deberá requerir sensibilidad para tratar casos delicados entre los ejidatarios.

Así mismo, se hace la siguiente propuesta de diseño de un modelo de curso del coaching ejecutivo para los Visitadores Agrarios de acuerdo a los temas siguientes como se ilustra en la siguiente tabla.

Tabla 1:- Curso de coaching ejecutivo.

DÍAS	TEMA	COMPETENCIAS	HABILIDADES
1	<p>De la transformación personal a la transformación corporativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El rol del líder auténtico, coherente y consciente: el desarrollo de uno mismo para el desarrollo de los demás. • El rol del mentor: el proceso de transmisión de conocimientos, cultura y valores de la organización. • El rol del coach: las habilidades del coaching al servicio del desarrollo y la transformación de personas y organizaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de la lecto-escritura de textos artísticos, técnicos y científicos. 2. Destrezas sociales. 3. Habilidades cognitivas. 4. Capacidades metodológicas. 5. Capacidad individual 6. Capacidad de organización 7. Capacidad de liderazgo. 8. 15. Compromiso social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa y genuina. • Estar presente y generar confianza. • Hacer preguntas poderosas. • Dar espacio al silencio. • Ofrecer retroalimentación de calidad. • Planificación de acciones y gestión del proceso. • Disciplina.
2	<p>La gestión y relación con uno mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coherencia y autenticidad. • El observador del mundo y el lenguaje. • Identificando y gestionando las emociones. • Coherencia y corporalidad. • Descubriendo el propósito/sentido de vida personal y profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de la lecto-escritura de textos artísticos, técnicos y científicos. 2. Destrezas sociales. 3. Habilidades cognitivas. 4. Capacidades metodológicas. 5. Capacidad individual. 6. Capacidad de organización. 7. Capacidad de liderazgo. 8. 15. Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar activa y genuina. • Estar presente y generar confianza. • Hacer preguntas poderosas. • Dar espacio al silencio. • Ofrecer retroalimentación de calidad. • Planificación de acciones y gestión del proceso. • Disciplina.

		social.	
2	<p>La gestión y relación con los demás. Compromiso y confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramientas clave de desarrollo del líder de personas. Herramientas de acción, seguimiento y evaluación: Plan de Acción. El proceso de coaching. Desarrollo de las competencias del coach. La confianza en el proceso de coaching. 	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollo de la lecto-escritura de textos artísticos, técnicos y científicos. Destrezas sociales. Habilidades cognitivas. Capacidades metodológicas. Capacidad individual Capacidad de organización. Capacidad de liderazgo. 15. Compromiso social. 	<ul style="list-style-type: none"> Escuchar activa y genuina. Estar presente y generar confianza. Hacer preguntas poderosas. Dar espacio al silencio. Ofrecer retroalimentación de calidad. Planificación de acciones y gestión del proceso. Disciplina.

Nota: Curso de coaching ejecutivo para Visitador Agrario. Fuente: Elaboración propia

Resultados:-

La propuesta de un diseño de modelo de curso para el programa de formación en coaching ejecutivo para el personal del puesto de Visitador Agrario de nuevo ingreso tiene el fin de mejorar el clima organizacional, repercutiendo en su eficiencia, desempeño y productividad, gracias a ello, podrán brindar una mejor asesoría para los ejidatarios en el Municipio de Escárcega.

Asimismo, los Visitadores Agrarios tendrán el desarrollo de nuevas actitudes tales como la autoconfianza, autoconciencia, sensibilidad interpersonal, adaptabilidad y la flexibilidad en las relaciones con otros para que haya facilidad en el logro de metas relacionadas con la salud mental y la calidad de vida, así como el incremento de la madurez emocional y la eficacia a reducir el estrés laboral.

Desde el momento que los Visitadores Agrarios reciban los cursos podrán generar mayor productividad en el servicio, es decir, serán más eficientes durante el proceso de los servicios de asesoría, las habilidades de expresión verbal y no verbal del Visitador Agrario podrá demostrarse un ambiente positivo y aceptable, permitiendo al ejidatario captar el conocimiento deseado, sin que perciba alguna comunicación verbal o no verbal descortes por motivo de mucha carga de trabajo durante la jornada laboral. Sin embargo, el curso le permitirá a este personal de la Procuraduría Agraria poder controlar y no ser dominado por el estrés, de igual manera, generar un buen ambiente laboral desarrollando competencias y habilidades, sorteando barreras y obstáculos. Para finalizar, es importante decir que los resultados mencionados anteriormente permitirán un verdadero cambio asertivo en los comportamientos.

Análisis de los resultados:

Con la aplicación del diseño de curso del coaching ejecutivo para los visitadores Agrarios aumentará el grado de productividad en el servicio de atención hacia los ejidatarios, es por ello que habrá una buena aceptación en las asesorías brindadas, ya que los Visitadores Agrarios contarán con el desarrollo de nuevas actitudes para resolver problemas agrarios.

Conclusiones:-

La aplicación del diseño de un modelo de curso del coaching ejecutivo para los Visitadores Agrarios es una prioridad que debe ser atendida, se trata de un tema que beneficiará a los ejidatarios de la Residencia Escárcega, el cual buscará un trato con calidad profesional, endonde el Visitador Agrario cuenta con el desarrollo de nuevas aptitudes y actitudes de manera eficiente y que vaya en función de sus comportamientos al momento de que les brinden los servicios de asesoría.

Cadasesión ha sidoplaneada de acuerdo al curso de diseño de modelo de coaching ejecutivo, la partepráctica del curso es aplicado de maneraindividualizada, permitiendo la formacióneficiente del VisitadorAgrario para que brindeasesorías con calidad a los ejidatarios, sin embargo, estamodalidad de curso es la másefectiva, ya que al momento de suaplicación no existealgunadistracción por parte de los participantes, permitiendo al personal de la instituciónposicionarseen una categoría de preparaciónejecutiva.

Con los cursos que se impartirán, se podrámejorar la calidad del ambiente del servicio de asesoríahacia los ejidatarios, de talmanera que hasta el VisitadorAgrariocontará con la capacitaciónadecuada para evadir el estréslaboral, gracias a la buenaformación, le permitirá el desarrollo de nuevascompetencias que le permitirá usar bien los conocimientos de la materiaagraria, así, el desarrollo de las habilidades de maneraprofesional.

La calidad del servicio de asesoríaen la ProcuraduríaAgrariadependeráigual de que el VisitadorAgrariotenga la vocaciónnecesaria para estepuesto y la preparación para la aplicación del conocimientoenmateriaagraria, porque una cosa es que se someta a la formación para enriquecermás sus conocimientos y otracosa es que no quierasuperarse, ya que en la ProcuraduríaAgraria se cuenta con personal con diferentesdisciplinas y por lo consiguienteperfiles.

Para concluir, es necesario que el VisitadorAgrariolleve a la prácticatodos los conocimientosadquiridosdurante la capacitacióncibida, a través, del diseño del modelo del curso de coaching ejecutivo, para que cada día seanmejory puedaidentificar barreras y transformarlasenoportunidades de desarrollo, estopermitirá una profunda experiencia de desarrollo interior y una mayor integración de la realidad actual.Actualizándosesegún las necesidades del puesto, permitiendo el buenambiente de trabajo.

Referencias bibliográficas:-

1. Álvarez M. y Obiols, M. (2009). El proceso de toma de decisiones profesionales a través del coaching. Revistaen
2. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 7(2), 877-900.
3. Blandez, M. (2014). Proceso administrativo. México: Editorial digital UNID.
4. Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Mexico:
5. Editorial Trillas.
6. Bustamante, M., Lapo, M. y Grandón, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad de Chile. Revista gerencia y políticas de salud, 15(30), 126-141.
7. Colomo, R. y Casado, C. (2006). Mentoring & Coaching. It perspective. Revista Journal of Technology Management & Innovation, 1(3), 131-139.
8. De Haro, J. (2012). El análisis de los resultados del coaching ejecutivo: una propuesta de clasificación. Revista Papeles del Psicólogo, 33(3), 221-226.
9. García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Revista Cuadernos de administración, 42, 43-61.
10. D.O.F. (1992). Procede. Recuperado de <http://www.pa.gob.mx/publica/pa070113.htm>
11. Gorrochotegui, A., Torres, G. y Vicente, I. (2014). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. Revista Educación y Educadores, 17(1), 111-131.
12. Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. Revista Medisur.
13. Jiménez, R. (2012). Coaching en el desarrollo profesional docente, fases formativas y procesos metodológicos de investigación. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 15(4), 101-112.
14. Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista Escuela de Administración de Negocios, 63, 127-137.
15. Luna, A. (2014). Proceso Administrativo. México: Grupo Editorial Patria.
16. Mendoza, H. y Rodríguez, M. (2007). La teoría administrativa en el contexto emergente. Revista de Contaduría y Administración, 223, 155-173.
17. Mujica, M. y Pérez, I. (2009). Construcción de un indicador de gestión fundamentado en el clima organizacional. Revista venezolana de gerencia, 14(47), 393-411.
18. Noriega, V. y Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. Revista Cubana de Salud Pública, 37(2), 116-122.
19. Pérez, C. (2005). Administración e historia en la formación de administradores. Revista Universidad & Empresa, 4(9), 159-169.
20. Perez, I., Maldonado, M., y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. Revista de Investigación y Postgrado, 21 (2), 231-248.

21. Pérez, I. (2000). Modelo de acción pedagógica para capacitar a gerentes en las empresas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 19(2), 67-79.
22. RAN. (2007). Tipología de sujetos agrarios certificados. Recuperado de http://www.pa.gob.mx/pa/conoce/publicaciones/estadisticas_agrarias2007/DTIP%5CCAM.PDF
23. Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista cubana de salud pública*. 43(1), 57-67.
24. Tunal, G., Camarena, M. y Pontón, I. (2007). Valoración desde la teoría social del modelo de clima organizacional. *Revista Espacios Públicos*, 10(19), 45-61.
25. Ucrós, M. y Gamboa, T. (2010). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Revista Visión Gerencial*. 179-190.
26. Useche, M. (2004). El coaching desde una perspectiva epistemológica. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(105), 125-132.
27. Visval, E. T. (2014) Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 121-144.