Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos 2(2), 43-66
https://doi.org/10.37354/reej.2024.2.2.004

Liderazgo servidor y planeación prospectiva con enfoque humano: Iglesia Adventista de Colombia, Unión del Norte

Servant leadership and prospective planning with a human approach: Adventist church of Colombia, North Union

Jhohana Andrea Guerra Villarraga[1*], Edilgardo de Jesús Loaiza Betancur[2]

Resumen

Se identificó la percepción de actores del proceso de presupuestación, sobre estilos de liderazgo, y planeación prospectiva en la Unión del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo día de Colombia, mediante la caracterización sociodemográfica y ocupacional, identificando categorías de análisis, en función de los métodos y procedimientos actuales de planeación así como perfiles y políticas, que permitieron definir parámetros de articulación del liderazgo servidor con la planeación prospectiva desde un enfoque humano.

El utilizado en mixto con enfoque cualitativo, adoptándose una tipología descriptiva en un estudio de caso. Como objeto de estudio, se tomó el área administrativa, contable y financiera, aplicándose un instrumento diseñado por los investigadores a 36 funcionarios tipo (censo), de los cuales se validaron 31 respuestas, analizándose la información mediante estadísticos descriptivos y el software MICMC para análisis prospectivo.

Como resultado se refleja la necesidad de formación en liderazgo servidor, definir y documentar políticas, perfiles, competencias, manuales, procedimientos e instructivos que faciliten un trabajo colaborativo, fomentando como cultura el trabajo en equipo, modernizar tecnología de informática y diseñar estrategias de participación de todos los empleados en la construcción del presupuesto.

A manera de conclusión, es importante adoptar métodos de planeación soportados en filosofías de liderazgo servidor desde el carácter cristiano y promover el método de planeación prospectiva con enfoque humano en todas las organizaciones de la iglesia.

Código JEL: M14, M41

Palabras clave: presupuesto, planeación prospectiva, liderazgo servidor, planeación estratégica

*Autor por correspondencia

[1]Jhohana Andrea Guerra Villarraga, Especialista en Finanzas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Colombia, Unión del Norte. jhohana.guerra@iasd.org.co*
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5351-0560

[2]Edilgardo de Jesús Loaiza Betancur, Docente investigador en Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, eloaiza@elpoli.edu.co
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0288-4711

Abstract

The perception of actors in the budgeting process, leadership styles, and prospective planning in the Northern Union of the Seventh-day Adventist Church of Colombia was identified through sociodemographic and occupational characterization, identifying analysis categories, based on current planning methods and procedures as well as profiles and policies, which allowed defining parameters of articulation of servant leadership with prospective planning from a human approach.

The used in a mixed with qualitative approach, adopting a descriptive typology in a case study. As an object of study, the administrative, accounting and financial area was taken, applying an instrument designed by the researchers to 36 typical officials (census), of which 31 responses were validated, analyzing the information through descriptive statistics and the MICMC software for prospective analysis.

As a result, there is a need for training in servant leadership, defining and documenting policies, profiles, competencies, manuals, procedures and instructions that facilitate collaborative work, promoting teamwork as a culture, modernizing information technology and designing strategies for the participation of all employees in the construction of the budget.

In conclusion, it is important to adopt planning methods supported by servant leadership philosophies from a Christian perspective and to promote the prospective planning method with a human focus in all church organizations.

JEL Code: M14, M41

Keywords: budget, prospective planning, servant leadership, strategic planning

---

Introducción

La Iglesia Adventista del Séptimo Día de Colombia elige a su personal administrativo por medio de la asamblea general o congreso quinquenal de la Unión Colombiana del Norte y según la actividad económica que la entidad desarrolla. La Junta Ejecutiva está conformada por Presidente, Secretario y Tesorero, y administrativamente por dos licenciados en Teología y un Administrador de Empresas o Contador Público; sin embargo se percibe que en campos como la gestión administrativa y financiera así como los estilos de relacionamiento humano muestran una oportunidad de mejora en búsqueda de la excelencia y productividad para el alcance de los objetivos. Por otro lado, al seleccionarse al tesorero por parte de la constituyente (junta seleccionada en el congreso) no existe un perfil definido basado en competencias claras que permita asegurar una buena elección de profesionales idóneos para asumir responsabilidades relacionadas con el cargo, tampoco se han estandarizado protocolos de convocatoria en el cual se evalúen los diferentes requisitos, como capacidades psicológicas y gerenciales que demanda la institución para poder tener un desarrollo integral dentro de la organización. También, al iniciar el periodo

de administración, se carece de un proceso de inducción y capacitación sobre las áreas administrativas a las cuales se van a enfrentar dichos líderes, por lo tanto una formación consciente de todo el personal administrativo sobre la filosofía del liderazgo servidor y una planeación con enfoque humano permite una planeación prospectiva que se anticipa a la obtención con éxito de los propósitos y las metas.

Estas causas hacen que los administradores utilicen un estilo de liderazgo adecuado a su criterio en cada institución, tomando diferentes estilos de mando en la dirección y desarrollo de su administración, lo que en ocasiones ha generado fisuras latentes en diferentes aspectos administrativos, financieros y humanos, por consiguiente en la formación de nuevos líderes, predomina el estilo de liderazgo que se ha tenido por décadas, con el riesgo de fortalecer una estructura autoritaria, coercitiva y poco humana, que debilita su equipo de trabajo, revelando poca interacción entre los líderes y su equipo de trabajo, generando múltiples tareas y responsabilidades, baja contratación de personal en el área financiera, presión laboral en el cumplimiento de tareas, actividades rudimentarias o manuales, recarga laboral y poca confianza en compartir conocimientos con nuevos cargos y una débil gestión de recurso humano.

La prevención de conductas contraproducentes, que surgen como resultado de la desatención a los empleados, es un evento que se puede alcanzar por medio de la inclusión y asegurando el bienestar de los empleados obteniendo mayor motivación y empoderamiento desde un compromiso ético, de confianza y justicia como lo menciona Herrero Lázaro (2017). Una de las funciones más importantes de los dirigentes es crear intencionalmente un ambiente laboral o clima organizacional idóneo, en el que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones empleando el máximo potencial posible; esto surge como resultado de un estilo de liderazgo basado en el servicio, lo cual impulsa el alcance de metas desde la mejora de algunos comportamientos laborales y que desde la construcción teórica contemporánea se denomina “Liderazgo Servidor”.

Tener un jefe que se preocupe por su equipo de trabajo, es un ideal que todo trabajador espera para fortalecer su compromiso, motivación y sentido de pertenencia, percibiendo que se tienen en cuanta sus aportes o se le vincula en la planeación y toma de decisiones; esto nos hace pensar que no basta tener un buen salario económico sino que se hace muy relevante el aspecto laboral, el concepto de salario emocional, la inclusión y articulación del equipo de trabajo desde la cultura organizacional como elemento que va generando este valor agregado que caracteriza la organización desde su entorno (Herrera Valdelamar, 2017)

De otro lado, el área financiera cuenta con un mecanismo de elaboración presupuestal tradicional centrado en datos financieros históricos, facilitando una proyección de datos con información de años anteriores comparados con el ejercicio actual, donde se indica a cada administrador, una cifra aritmética con la que cuenta para realizar sus actividades de trabajo y no se contemplan otros escenarios que puedan afectar la ejecución de este. En ocasiones las empresas cuentan con herramientas de informática que poco se utilizan o se subutilizan y algunos softwares no se integra a los demás sistemas de información

generando reprocesos o múltiples actividades manuales, creando apatía o desmotivación en los tesoreros al momento de interactuar con el sistema de información, obstaculizando el seguimiento, control y evaluación de los resultados e indicadores financieros. Por ello la definición de políticas y procedimientos claros, permite una fluida comunicación entre los actores, al momento de construir el presupuesto.

El área contable puede considerarse como un motor que provee información básica para la toma de decisiones, sin embargo este motor puede verse afectado por una notable tardanza en la preparación y entrega de estados financieros e información administrativa a los respectivos usuarios de la administración, obstaculizando el análisis oportuno que permita una interpretación proactiva y así redireccionar recursos, esfuerzos y estrategias de forma ágil y oportuna.

Dentro de la asignación de responsabilidades, se destaca la asignación de múltiples funciones o disfunción del rol, ausencia de direccionamientos y claridad en las políticas, diversidad de tareas provenientes de los distintos departamentos que integran la organización, y que afectan de manera directa el área de contable y financiera, generando jornadas extenuantes de trabajo, adaptación a nuevos cambios en las formas y sistemas de atención al público y por lo tanto, baja disposición de trabajo en equipo y como consecuencia se presenta poca claridad en línea de mando, carga laboral excesiva y presiones por entrega de informes o realización de actividades y esta situación se manifiesta en estrés, ansiedad e intención de rotación, cambio de empleo y en ocasiones retiros de la iglesia.

Una adecuada política, así como una adecuada segregación de funciones con sus respectivos manuales e instructivos ayudarían a cohesionar y direccionar estrategias de mejoras que propendan por un bienestar social en la condiciones de trabajo de los empleados que reivindicando los derechos que apunten siempre a mejorar la calidad de vida de los empleados, motivándolos de tal forma que se refleje en el alcance de lo presupuestado o planeado en la organización y para esto el bienestar de la persona debe colocarse en el centro como uno de los principales objetivos a alcanzar dentro de la organización.

Por tal razón el objetivo de esta investigación pretende identificar cual es la percepción de los contadores y administradores sobre estilos de liderazgo, que permitan una planeación prospectiva con enfoque humano en las organizaciones.

Para lograrlo se definen objetivos específicos así:

Caracterizar sociodemográfica y ocupacionalmente a los actores del proceso de planeación y presupuestación de la Unión del Norte, en la Iglesia Adventista del Séptimo Día, definiendo dimensiones propias de las actitudes y aptitudes de los mismos, de modo tal que permita la identificación de categorías de análisis, en función de los métodos y procedimientos actuales de planeación.

Identificar desde el método actual de planeación y presupuestación, los perfiles, y competencias, así como la aplicación de políticas institucionales, que rigen el actuar de los contadores y administradores en el proceso administrativo, mediante manuales, procedimientos e instructivos indagando sobre la efectividad del mismo en el logro de los objetivos funcionales.

Definir parámetros de articulación del liderazgo servidor con la planeación prospectiva desde un enfoque humano, como herramienta propuesta al mejoramiento del método de planeación y presupuestación actual en la Unión del Norte de la Iglesia Adventista del séptimo día en Colombia

En este escenario, Mora (2019) considera que, a través de la interacción que existe entre los integrantes de la organización que unen sus conocimientos, capacidades, habilidades y responsabilidades, para lograr los objetivos propuestos, es necesario un enfoque humano en la elaboración de un presupuesto, implica no solo la inclusión de saberes y personas, sino abordar los diferentes sentimientos y emociones entre el emisor y receptor gestionando adecuadamente, permitiendo validar desde la escucha y el dialogo las opiniones y aportes que por insignificantes que parezcan a veces son el inicio de grandes soluciones. Por tal motivo la retroalimentación constante, contribuye a describir el pensar, sentir y actuar de los empleados en su ambiente laboral y contexto.

Articulando lo anterior con el propósito de esta investigación, una planeación prospectiva, permite a las organizaciones, ser más proactivas, adaptativas y estar preparadas para los cambios y oportunidades emergentes, como lo describen Torres Álvarez et al., (2021).

Marco teórico

A continuación, se presentan teóricamente los conceptos epistemológicos utilizados en el desarrollo de esta investigación

Liderazgo servidor

Si se articula con el concepto de liderazgo servidor, expuesto por Wong (2017) quien establece que, los líderes de servicio pueden conquistar el compromiso y entrega de los empleados por medio de la inclusión y participación de los trabajadores, una manera de motivar al trabajador es darle a conocer que su trabajo es valorado y apreciado; siendo un eslabón necesario para el desarrollo de la misión de la organización argumento.

Varios autores han escrito y desarrollado el concepto de liderazgo servidor, entre ellos Greenleaf (2002), quien plantea la importancia de un liderazgo cuya máxima para ejercer su influencia sea la motivación de servir a los demás; este concepto confirma la relevancia de la "percepción de los contadores y administradores sobre el liderazgo servidor para la planeación prospectiva con enfoque humano". En la actualidad, la demanda se inclina hacia una gestión centrada en las personas, donde cada individuo contribuye a la sociedad a través de sus valores y principios, influyendo en la política de la empresa con la motivación y la necesidad de servir como la clave de una construcción efectiva y esto se denomina liderazgo servidor. Servir y liderar son conceptos intercambiables, según Espinosa y Esguerra (2017), ya que ser un siervo permite liderar y prestar servicio simultáneamente. Sin embargo, cumplir con estas funciones de manera natural representa un desafío, y se requiere un fuerte compromiso para fomentar la interacción respetuosa entre las personas (Martínez, 2013; Perles y Santiago, 2000).

Por consiguiente, el liderazgo de servicio incluye prácticas claves que caracterizan a las organizaciones de alto rendimiento, como la definición de una visión, el desarrollo de procedimientos estandarizados, el enfoque en el cliente y la gestión efectiva del poder (Coetzer et al., 2017). Es importante destacar que esta conceptualización del liderazgo servidor no es simplemente una teoría, sino una postura filosófica sobre la moral y la axiología de los líderes (Espinosa y Esguerra, 2017), que de paso también se relaciona con la deontología o responsabilidad social del profesional como en este caso, los profesionales contables y administrativos.

El liderazgo servidor entonces, se caracteriza por una serie de principios y valores que lo diferencian del liderazgo tradicional. Espinosa y Esguerra (2017) proponen unas condiciones conductuales que identifican a un líder servidor, entre ellos se encuentran:

La escucha activa. El líder servidor se preocupa por comprender las necesidades y preocupaciones de los demás, creando un espacio donde las personas se sienten valoradas y escuchadas.

La empatía. El líder servidor se coloca en el lugar de los demás para comprender sus perspectivas y sentimientos, generando un clima de confianza y respeto.

La capacidad de recuperación. El líder servidor aprende de los errores y busca la mejora continua, fomentando una cultura de aprendizaje y resiliencia en la organización.

La conciencia: El líder servidor tiene un conocimiento profundo de sí mismo y del entorno, permitiéndole tomar decisiones más acertadas y responsables.

La persuasión. El líder servidor busca convencer a través de argumentos sólidos y no por la fuerza, creando un ambiente de colaboración y participación.

La capacidad de conceptualizar. El líder servidor visualiza el panorama general y establece estrategias a largo plazo, brindando a la organización una dirección clara y un sentido de propósito.

La prospectiva. El líder servidor toma decisiones pensando en el futuro y sus posibles consecuencias, asegurando la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

La mayordomía. El líder servidor administra con responsabilidad los recursos y vela por el bien común, promoviendo una cultura de ética y responsabilidad social.

La construcción de comunidad. El líder servidor fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, donde las personas se sienten parte de un equipo y comparten un mismo objetivo.

Asimismo, Espinosa y Esguerra (2017) establecieron seis variables fundamentales para una organización dirigida por un líder servidor, como los valores de las personas, el desarrollo de los colaboradores, la construcción de comunidad, la autenticidad, el liderazgo proactivo y las acciones de liderazgo.

El liderazgo de servicio está intrínsecamente relacionado con valores éticos y busca el bienestar integral de las personas, garantizando la sostenibilidad a largo plazo de un ambiente productivo como lo manifiesta Linuesa Langreo et al., (2014), al plantear que si bien el concepto de liderazgo servidor

fue definido por primera vez por Robert Greenleaf en 1977, donde, si bien, no llega a una definición formal del concepto, sí aporta unas premisas claras que permiten comprender la filosofía y la esencia del concepto:

- El líder es el primer servidor, comienza con el sentimiento natural de querer servir como primer objetivo.

- El líder servidor se asegura de que las necesidades de los demás se están cumpliendo. - El éxito se obtiene cuando ese servicio se hace más libre, más autónomo, incluso con más sabiduría. - Un servidor sólo puede convertirse en un líder, si el líder sigue siendo un servidor y a su vez sus seguidores se convierten en líderes servidores (Linuesa Langreo et al., 2014, p. 10).

El liderazgo servidor entonces es una filosofía que ofrece un camino hacia el bienestar integral, tanto para las organizaciones como para las personas. Su enfoque en el servicio, la empatía y el desarrollo humano genera un impacto positivo en la productividad, la motivación y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Planeación Prospectiva

En un contexto caracterizado por cambios vertiginosos en los ámbitos social, económico, político, cultural, tecnológico y ambiental, las instituciones, organizaciones y empresas se enfrentan a desafíos significativos. La incertidumbre derivada de estos cambios demanda enfoques de gestión más allá de los análisis tradicionales basados en datos históricos, requiriendo herramientas que proporcionen visiones de posibles escenarios futuros. En este escenario, la planeación prospectiva surge como una estrategia esencial, dirigida no a predecir el futuro, sino a construirlo de manera proactiva, alineando eventos para lograr resultados deseados (Campos Cifuentes et al., 2010).

Se aborda entonces la prospectiva como un proceso sistemático y participativo, asociado naturalmente a la planeación y reflexión estratégica, actuando como una aliada esencial para la toma de decisiones actuales y la materialización de acciones colectivas (Astigarraga, 2016).

La integración de la planeación prospectiva con la formulación de presupuestos se presenta como una propuesta innovadora. Este enfoque, respaldado por un liderazgo servidor y considerando el componente humano en los procesos presupuestarios, busca ofrecer una visión más completa y sostenible de la gestión estratégica en organizaciones modernas. Exploraremos entonces, cómo esta integración, utilizando la prospectiva como metodología, puede resultar en la elaboración de presupuestos íntegros, integrales e integradores con enfoque humano. Este enfoque no solo busca proyectar escenarios futuros, sino también involucrar a los actores sociales en la construcción deliberada de su propio destino (Mojica, 2006).

Asimismo, se considerará la proyección como un elemento vital en la planificación integral, destacando la importancia de contar con un sistema de información sólido respaldado por datos históricos

(Velásquez Rueda, 2012). La integración de presupuestos con un enfoque humano, liderazgo servidor y metodología prospectiva no solo aborda los desafíos actuales, sino que también busca garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los procesos estratégicos en las organizaciones modernas (Urbano Ordoñez, 2015).

En última instancia, este artículo busca ofrecer una perspectiva integral y novedosa sobre la planeación prospectiva, su aplicación en la elaboración de presupuestos y su potencial impacto en la gestión estratégica de organizaciones del siglo XXI.

Diseño y métodos

Desde el punto de vista ontológico como estudio del ser, esta investigación se adentró a una ontología relativista ya que vista desde la perspectiva administrativa y en específico del desarrollo de las actividades por parte de los actores, sus sentires y percepciones diversos se presentan en contextos que aunque sean regidos por la doctrina y principios adventistas, su epistemología es subjetiva ya que la realidad laboral existe, sin embargo es interpretada en forma diferente y asociada con los tipos de personalidad y capacidad del individuo para asumir retos. Es por esto por lo que, el estudio de caso con enfoque cualitativo permite definir categorías de análisis que contribuyen a la explicación del fenómeno de la percepción del liderazgo servidor como concepción de la vida y los valores desde el esquema propio de cada individuo (Maggiorelli, 2020).

El método es mixto con enfoque cualitativo y como estudio de caso, sin embargo se adoptó una tipología descriptiva para caracterizar la población estudiada ya que como objeto de estudio se tomó el área administrativa, contable y financiera de la Unión del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Colombia, la cual está compuesta para efectos organizativos en Unión del Norte y Unión del Sur, y para efectos de la investigación la Unión del Norte que comprende todo el Caribe colombiano, Norte y Sur de Santander, Vichada, Chocó, Antioquia y San Andrés y Providencia.

La anterior caracterización descriptiva de la población, y con enfoque cuantitativo permite establecer desde su percepción, la categorización del sentir de los contadores, tesoreros, administradores y algunos pastores sobre el logro de los objetivos y alcance de las metas en el proceso de preparación y ejecución del presupuesto y es acá donde el enfoque cualitativo permite explicar el fenómeno ontológico relativista y la epistemología subjetivista.

López-Herrera y Salas-Harms (2019) señalan que, al reconocer que “las relaciones que surgen en las organizaciones son complejas, no sorprende que a los métodos cualitativos se les dé un lugar destacado en las investigaciones sobre las organizaciones por los estudiosos de la administración” y con base en esta investigación tiene razón debido a que la percepción como fenómeno coloca a cada uno de los individuos en un contexto interpretado subjetivamente desde su propio esquema de valores, sin embargo es posible por medio del enfoque cualitativo identificar esas categorías que permiten explicar este fenómeno.

Los hallazgos se cotejaron a manera de triangulación, con teorías administrativas basadas en la gestión humana integral y para tal efecto se toman los conceptos de liderazgo servidor como guía, de modo tal que se permita proponer un estilo de liderazgo que conjuntamente con el equipo de trabajo, se logre una planeación administrativa y financiera vinculando la prospectiva con enfoque humano, de modo tal que dé cuenta de los diferentes escenarios de tipo económico, social y espiritual que se puedan presentar y las formas de afrontarlos, buscando siempre el logro de los propósitos misionales de la Iglesia y de la organización.

La incorporación de la planeación prospectiva con enfoque humano en el contexto de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la Unión del Norte de Colombia se fundamenta en la necesidad de anticiparse de manera estratégica a los cambios y desafíos que puedan surgir en los ámbitos económico, social y espiritual. Esta metodología no se limita a proyectar el futuro, sino que busca construirlo de manera deliberada y participativa, permitiendo al equipo de trabajo generar respuestas proactivas a las incertidumbres inherentes en la gestión administrativa de la organización. El propósito primordial de la planeación prospectiva en este contexto es proporcionar una visión a largo plazo que sirva como guía para la toma de decisiones actuales. Se busca entonces explorar posibles escenarios futuros, identificar tendencias relevantes y analizar el impacto potencial de factores económicos, sociales y espirituales en la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

En resumen, la propuesta de planeación prospectiva busca brindar a la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la Unión del Norte una herramienta estratégica y participativa que permita enfrentar el futuro con resiliencia, adaptabilidad y alineación con sus valores fundamentales desde una perspectiva íntegra, integral e integradora.

Tipología descriptiva en el estudio

El tipo de estudio descriptivo consiste en "la caracterización de un hecho, o fenómeno con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables o categorías de análisis, y aun cuando no se formulen hipótesis las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de la investigación, permitiendo caracterizar el objeto de estudio, rasgos fundamentales del fenómeno, objeto o caso. Como una guía, cuando se aborda un fenómeno en forma descriptiva dentro del estudio, se pretende responder a preguntas como: ¿en qué consiste?, ¿qué elementos lo integran?, ¿cómo surgió?, ¿qué situación presenta actualmente?" entre otras según el contexto y el tipo de estudio (Guffante et al., 2016).

Se aborda como enfoque, un tipo de estudio deductivo, ya que parte de situaciones generales en el contexto del estudio, busca identificar explicaciones particulares contenidas en las experiencias narradas por los entrevistados. Newman (2006, p. 185) lo expresa de la siguiente forma "Las conclusiones deductivas son necesariamente inferencias hechas a partir de un conocimiento que ya existía, en

consecuencia, la indagación científica no puede efectuarse sólo por medio del razonamiento deductivo, pues es difícil establecer la verdad universal de muchos enunciados que tratan de fenómenos científicos".

Este estudio tiene características mixtas, con preponderancia cualitativa, ya que combina variables y categorías de análisis, sin embargo el predominio cualitativo como éste, lo explica Durán (2012) desde la importancia en el desarrollo de las ciencias sociales, y dado que la contabilidad está categorizada dentro de este ámbito, se concibe una articulación de eventos que se relacionan con un tipo de investigación empírica y toma como foco un fenómeno contemporáneo constituyéndose en una guía metódica de esta investigación. Es de notar que el método empírico, implica una toma de datos y el fenómeno no es de laboratorio sino del mundo real (Codina, 2021).

Población y muestra

La población está definida en 36 funcionarios entre Administradores, Contadores y Tesoreros de la Unión del Norte en Colombia y se aplicó el instrumento a toda la población con características de Censo de los cuales respondieron 31 personas.

Métodos y técnicas de recolección de la información

Tomando como guía metodológica para la recolección de información y su tratamiento según los objetivos general y específicos, se definió el caso y se transcribieron en el objetivo general, cuyos objetivos específicos se construyeron desde la percepción de necesidades al momento de tener un primer contacto con el personal administrativo de la iglesia y apoyados en la literatura relacionada con conceptos de liderazgo servidor y planeación prospectiva con enfoque humano, se definió una matriz que cruza los objetivos, las dimensiones a estudiar, las variables y categorías de análisis y en otras tablas se cotejan con los hallazgos o resultados significativos. Esto se logra mediante los protocolos que permiten obtener la información primaria mediante la diligencia de un instrumento creado por los investigadores y el cual está compuesto por 40 preguntas, distribuidas en cuatro dimensiones y una pregunta abierta para opiniones y sugerencias: (a) dimensión sociodemográfica, 6 preguntas; (b) dimensión ocupacional, 6 preguntas; (c) dimensión de planeación prospectiva: 19 preguntas, (d) dimensión de liderazgo servidor con enfoque humano: 9 preguntas y (e) opiniones y sugerencias: 1 pregunta.

La Tabla 1 muestra cómo se diseñó la estructura de dimensiones, objetivos y categorías de análisis que permitieron la construcción del instrumento aplicado a la población objeto de estudio.

Tabla 1

Identificación de categorías de análisis por objetivo

Objetivo	Descripción	Categoría de análisis
1	Caracterizar sociodemográfica y ocupacionalmente a los actores del proceso de planeación y presupuestación de la Unión del Norte, en la Iglesia Adventista del Séptimo Día, definiendo dimensiones propias de las actitudes y aptitudes de estos, de modo tal que permita la identificación de categorías de análisis, en función de los métodos y procedimientos actuales de planeación.	Estilo de liderazgo conservador Planeación actual Segregación de funciones Protocolo de ingreso y entrenamiento Formación y capacitación Relacionamiento Socialización de la información Motivación al logro Trabajo colaborativo Gestión humana y calidad de vida Comunicación asertiva Tecnología y conectividad Ambiente Laboral Inclusión en opiniones y decisiones
2	Identificar desde el método actual de planeación y presupuestación, los perfiles, y competencias, así como la aplicación de políticas institucionales, que rigen el actuar de los contadores y administradores en el proceso administrativo, mediante manuales, procedimientos e instructivos indagando sobre la efectividad de este en el logro de los objetivos funcionales	Perfil y competencias Administración del riesgo Políticas, funciones, procedimientos e instructivos
3	Definir parámetros de articulación del liderazgo servidor con la planeación prospectiva desde un enfoque humano, como herramienta propuesta al mejoramiento del método de planeación y presupuestación actual en la Unión del Norte de la Iglesia Adventista del séptimo día en Colombia.	Ambiente administrativo desde el liderazgo servidor Análisis prospectivo de escenarios futuros Planeación con enfoque humano

Tratamiento y análisis de la información recolectada

A la información recolectada se le dio tratamiento mediante estadístico descriptivo arrojado por *Google forms* y luego se organizaron en Excel, resumiendo para cada pregunta las modas más representativas expresadas en porcentaje y número de personas, además de la utilización del software MICMAC, el cual según Ortiz y Elorza (2019), contribuye a describir y relacionar los componentes del proceso de elaboración del presupuesto con enfoque humano como en este caso, mediante una matriz que contiene el panorama arrojado por la aplicación del instrumento y que dentro de la metodología mixta permitió cotejar y triangular la información recolectada.

Una vez se obtuvo todo el panorama descriptivo de la estructura o tema de estudio, mediante el software Micmac, se clasificaron las categorías de análisis y sus resultados en aquellas de mayor influencia en el proceso de presupuestación, sobre aquellas con características dependientes, arrojando como resultado las dimensiones de mayor impacto que se deben abordar prospectivamente en los diferentes escenarios posibles en el proceso de planeación prospectiva con enfoque humano en la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Se complementó la información recolectada, mediante tablas de Excel, cuadros en Word, mapas conceptuales y técnicas de redacción del constructo resultante de la investigación conservando el formato IMRyD, el cual consiste en redactar de modo científico con los componentes Introducción, Métodos, Resultados y Discusión.

Con base en los resultados arrojados por el instrumento aplicado a 36 funcionarios según los criterios de inclusión definidos en la metodología, y de los cuales contestaron 31, se obtuvieron las "variables" que para este estudio se denominan "categorías de análisis" dada las características de preponderancia cualitativa de la investigación, determinándose cuales son aquellas de mayor influencia y que según la formulación del problema es necesario analizarlas mediante el software MICMAC (Matriz de implicación cruzada multiplicada por la clasificación).

La herramienta MICMAC (Matriz de implicación cruzada multiplicada por la clasificación) se ha utilizado ampliamente en el ámbito empresarial para identificar y analizar las relaciones de influencia entre diferentes variables, proporcionando una visión integral de los factores que impactan en el rendimiento y la eficiencia organizacional.

En el contexto de este estudio, se ha aplicado la herramienta MICMAC para analizar las categorías de análisis claves ("variables", lenguaje del software), que impulsan la mejora continua de la organización desde la perspectiva de la prospectiva con enfoque humano. Este proceso se llevó a cabo en varias etapas, comenzando con la identificación de las variables más influyentes denominadas dependientes en el sistema, una vez identificadas las variables claves, se procedió a analizar las relaciones entre ellas, utilizando una matriz de influencia y dependencia, luego se valoró su nivel de influencia calificando de 0 a 4 para clasificarlas por su peso específico incluyendo aquellas potenciales que tiene un valor de 4 y

que en software interpreta con una “P”, de donde, “0” es ninguna influencia, “3” es mucha influencia y “4” es potencial influencia. Este análisis sirvió para explicar, cómo las variables interactúan entre sí y qué variables tienen el mayor impacto para el sistema en su conjunto y por lo tanto en el proceso de planeación y presupuestación.

Posteriormente, se clasificaron las variables identificadas en diferentes categorías de análisis, como por ejemplo procesos de planeación, recursos humanos, etc. Cada variable fue descrita brevemente, destacando su relevancia en el contexto organizacional y su contribución a la mejora continua.

Resultados

En las Tablas 2 y 3, se muestra un resumen descriptivo del instrumento aplicado a 36 funcionarios, validando 31 respuestas y, del cual se obtienen por nivel de importancia e influencia en el proceso de planeación y presupuestación prospectiva con enfoque humano.

Se observa que la distribución de cargos dentro de la organización revela una marcada presencia de los roles de alta responsabilidad y liderazgo, tales como Administradores, Presidentes y Secretarios, esta tendencia apunta hacia una estructura organizativa de tipo jerárquico, donde la autoridad y la toma de decisiones se concentran principalmente en los niveles superiores.

El análisis del nivel de estudio de los encuestados revela un panorama positivo en cuanto a la preparación académica del grupo. La mayoría de los participantes posee un título de pregrado, lo que denota una base sólida de conocimientos y habilidades académicas; cabe destacar que una proporción significativa ha alcanzado incluso niveles superiores, como maestrías o doctorados, evidenciando un alto grado de especialización y profesionalización.

Los resultados muestran también, una percepción positiva en cuanto a la adecuación de las competencias requeridas para los cargos ocupados. La mayoría de los encuestados considera que estas competencias están acordes con sus habilidades y conocimientos, lo que refleja una alineación entre las expectativas del rol y las capacidades individuales.

La significativa participación de los encuestados en el proceso de planeación resalta la importancia estratégica de esta actividad dentro de la organización. Esta participación activa puede fomentar un sentido de propiedad y compromiso con los objetivos y estrategias organizacionales, lo que puede cultivar un sentido de pertenencia y compromiso.

En cuanto a la percepción sobre la eficacia de las herramientas tecnológicas utilizadas en el puesto de trabajo, sugiere la necesidad de una evaluación más detallada de las necesidades y capacidades tecnológicas dentro de la organización en cuanto a la modernización del software y hardware, que permita una interacción en tiempo real entre los actores del proceso, evitando demoras en el procesamiento y flujo de información.

Tabla 2

Estadística descriptiva

Ítem	Descripción	%	n	Detalle de respuesta
1	Rango de Edad	10%	3	25- 34 años
		32%	10	35-44 años
		29%	9	45-54 años
		29%	9	55 años o más
2	Género	71%	22	Masculino
		29%	9	Femenino
3	Nivel de Estudio	50%	15	Maestría
		33%	11	Universitario
		17%	5	Doctorado
4	Cargo	45%	14	Administradores- presidente -secretario (pastores)
		26%	8	Tesoreros
		29%	9	Contadores
5	¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?	30%	9	10 a 15 años
		23%	7	1 a 5 años
		20%	6	5 a 10 años
		13%	4	15 a 20 años
		13%	4	Más de 20 años
6	Participa en el proceso de planeación	61%	19	Si
		39%	12	No
7	Etapa del proceso de planeación	71%	15	Todas las etapas
		14%	3	Implementación
		45%	14	Claro
		42%	13	Completamente claro
8	¿Consideras que las competencias requeridas en el perfil actual de su cargo están acordes a sus habilidades y conocimientos?	52%	16	Si son acordes
		32%	10	Si son acordes y puedo desarrollarlas
9	Nivel de inducción al momento de vincularse al cargo actual	35%	11	Claro
		32%	10	Poco claro
		23%	7	No hubo inducción

10	Características de la evaluación de competencias de un empleado durante el proceso de selección y contratación	32%	10	No hubo evaluación
		29%	9	Normalmente relacionadas con el perfil
		29%	9	Relacionadas con el perfil
11	En el manual de funciones se lee con claridad las responsabilidades para cada cargo	71%	22	Hago por lo general mis funciones según el manual
		13%	4	Hay manual de funciones, pero desactualizado
12	¿Cree usted que, en el puesto de trabajo, cuenta con herramientas modernas de tecnología y conectividad para el desarrollo de sus actividades en el proceso de planificación?	42%	13	Moderado
		39%	12	Eficaces
13	¿Qué tan cómodo se siente en su puesto de trabajo y en la utilización de las herramientas tecnológicas disponibles en el proceso de planeación y Presupuestación?	39%	12	Moderado
		32%	10	Cómodo
14	¿En qué medida percibe su participación en el diseño e implementación de la planeación administrativa y financiera durante el periodo de vigencia en la organización?	35%	11	Siempre participo debido a que hace parte
		29%	9	Ocasionalmente participo, según mis funciones
15	¿Contribuye a diseñar planes de contingencia frente a cambios que se presenten en la ejecución del presupuesto?	26%	8	Contribuye cuando me lo piden
		23%	7	Contribuyo mucho porque soy parte de la dirección y administración
16	¿La organización, mediante indicadores de gestión, direcciona y retroalimenta regularmente a los líderes sobre su desempeño y planes de mejora?	29%	9	No hay indicadores de gestión
		25%	8	Hay indicadores de gestión; se hacen planes de mejora
		19%	6	Hay indicadores de gestión; se hacen planes de mejora y se hace seguimiento
17	¿Cómo percibe la eficacia en los métodos actuales de la planeación en su organización con respecto a visualizar escenarios futuros de cambio	42%	13	Moderado
		29%	9	Eficaces
		16%	5	Ineficaces

Ítem	Descripción	%	n	Detalle de respuesta
17	¿Cómo percibe la eficacia en los métodos actuales de la planeación en su organización con respecto a visualizar escenarios futuros de cambio	42%	13	Moderado
		29%	9	Eficaces
		16%	5	Ineficaces
18	¿Cómo percibe el nivel de importancia de su contribución, en el diseño de políticas y directrices, que facilitan la elaboración y divulgación del presupuesto a todos los actores claves dentro de su organización?	42%	13	Contribución Normal según mis funciones
		26%	8	Contribución muy significativa
		16%	5	Baja Contribución
19	¿Considera que las actuales políticas de planeación y Presupuestación fomentan la participación activa y colectiva de todos los actores involucrados?	39%	12	Participo cuando me lo solicitan
		23%	7	Las actuales políticas si promueven la participación
		23%	7	Las políticas actuales no promueven la participación
20	¿Cómo percibe la comunicación que permite el flujo de información relacionada con su cargo y la retroalimentación permanente e interactiva que proporcionan los distintos niveles de la Dirección?	35%	11	Hay comunicación pero no hay retroalimentación interactiva
		32%	10	Hay comunicación fluida, interactiva, permite la construcción colectiva de mejoras y nuevas oportunidades
		26%	8	Hay comunicación pero no es fluida a pesar de que es interactiva
21	¿Cómo considera la importancia de la integración de la propuesta de liderazgo servidor con enfoque humano, como herramienta para mejorar el método actual de planeación y presupuestación?	58%	18	Muy importante y necesaria
		39%	12	Importante
		3%	1	Indiferente
22	¿Cómo calificaría la colaboración entre los miembros del equipo de trabajo incluyendo a sus líderes?	52%	16	Muy buena
		29%	9	Regular
		13%	4	Buena

Ítem	Descripción	%	n	Detalle de respuesta
23	La función de un líder fuera de servir para el logro de los objetivos es asegurar la unidad y motivación para marchar en la misma dirección; en su caso seleccione la frase que más identifica a su área	32%	10	Se cumple la función altamente con compromiso y motivación
		29%	9	Se cumple esta función modernamente
24	¿Cómo calificaría la capacidad de su líder para ponerse en su lugar y comprender sus puntos de vista?	43%	13	Normal
		30%	9	Alta
		13%	4	Baja
25	Cómo evaluaría la adaptabilidad de su líder frente a cambios imprevistos en el entorno laboral?	42%	13	Adaptabilidad Moderada
		39%	12	Alta adaptabilidad ya que es abierto y compresivo
		6%	3	Baja adaptabilidad

Continuando con el análisis estadístico, una proporción significativa de encuestados participa ocasionalmente en el diseño e implementación de la planeación administrativa y financiara, según sus funciones, esto indica que, aunque existe cierta participación, puede no ser uniforme en todos los niveles de la organización.

La percepción de la eficacia en los métodos actuales de planeación varía entre moderada, eficaz e ineficaz, lo que sugiere la necesidad de evaluar y mejorar los procesos de planeación existentes.

La mayoría de los encuestados consideran que su contribución en el diseño de políticas y directrices para facilitar la elaboración y divulgación del presupuesto es normal según sus funciones. Esto sugiere que, si bien se reconoce la importancia de la contribución, puede haber limitaciones en la participación.

Los datos recopilados en la encuesta revelan una clara tendencia entre los encuestados; la gran mayoría considera fundamental la integración del liderazgo servidor con un enfoque humano como una herramienta para optimizar el proceso actual de planeación y presupuestación. Los resultados obtenidos de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados evalúan la colaboración entre los miembros del equipo de trabajo, incluyendo a sus líderes como muy buena, indicando la existencia de un ambiente laboral colaborativo y positivo, donde tanto los líderes como los miembros del equipo trabajan en conjunto hacia objetivos comunes.

Un porcentaje significativo de encuestados contribuye a diseñar planes de contingencia frente a cambios en la ejecución del presupuesto, lo que indica una preparación para hacer frente a situaciones imprevistas y una preocupación por la estabilidad financiera de la organización.

La organización emplea una variedad de indicadores de gestión para guiar y proporcionar retroalimentación periódica a los líderes sobre su desempeño y posibles áreas de mejora. No obstante, una proporción importante de los encuestados señala la ausencia de indicadores de gestión disponibles. Esta disparidad en la percepción destaca la necesidad de una mayor consistencia y transparencia en el uso de métricas de desempeño de la organización.

La percepción sobre la capacidad del líder para ponerse en el lugar del empleado y su adaptabilidad frente a cambios imprevistos en el entorno laboral varía entre normal, alta y moderada, lo que sugiere diferentes niveles de habilidad y actitud entre los líderes.

Categorías de análisis dependientes de mayor influencia en el proceso de planeación prospectiva con enfoque humano, según los resultados de la aplicación del software MICMAC

Luego de correr el programa de MICMAC y como resultado del análisis arrojado por el mismo, según la valoración que se dieron a las categorías, las cuales resultaron del análisis descriptivo estadístico, acompañado del criterio profesional de los investigadores, se obtuvieron las siguientes:

1. V1. Cargo (cargo): posición o puesto que desempeña en una organización.

2. V2. Competencia requerida (CompReq): conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y atributos que son necesarios para desempeñar con éxito un cargo.

3. V3. Proceso de planeación (ProPlan): enfoque estratégico y sistemático mediante el cual las organizaciones establecen objetivos, desarrollan estrategias y elaboran planes detallados para alcanzar el éxito y efectividad en su operación.

4. V4. Herramientas tecnológicas (HerTecnol): recursos, aplicaciones y sistemas basados en tecnología que se utilizan para facilitar y mejorar los procesos operativos, comunicación, la gestión de la información y la toma de decisiones de la organización.

5. Gestión humana y calidad de vida (GesVid): conjunto de estrategias, políticas y prácticas orientadas a promover el bienestar integral de los colaboradores dentro de la organización.

Se puede observar concordancia con los planteamientos iniciales del problema y con los resultados de la aplicación del instrumento en cuanto a que, en el proceso de presupuestación prospectiva con enfoque humano, es importante diseñar estrategias que involucren en forma íntegra, integral e integradora, aspectos cualitativos al proceso presupuestal desde una perspectiva del liderazgo servidor, esto es, integrar en el proceso, el cargo, definiendo los perfiles y competencias requeridos acordes con el proceso de planeación, modernizando la tecnología del software y hardware. Todo esto se abordaría desde un enfoque humano, aprovechando el carácter cristiano materializado en el concepto de liderazgo servidor aplicado a toda la organización. Para lograrlos es indispensable fomentar desde la sensibilización

un proceso formativo sobre los conceptos de prospectiva, liderazgo servidor y calidad de vida desde la gestión humana.

Los resultados se obtuvieron utilizando una denominada MICMAC, la cual representa las variables en cuadrantes y según el cuadrante de ubicación se interpreta su categoría dentro del análisis, proporcionando una visualización clara de su importancia y su nivel de influencia en el sistema (Martínez y Timarán, 2015)

Los cuadrantes en el análisis MICMAC se dividen en cuatro categorías principales, determinantes, claves, autónomas y resultado. Las variables identificadas como determinantes son aquellas que tienen una alta influencia y alta dependencia dentro del sistema, lo que significa que ejercen un fuerte impacto, y a su vez son fuerte afectados por otras variables en el sistema. Las variables claves son aquellas que tienen una alta influencia, pero una baja dependencia, lo que indica que su impacto significativo en el sistema, pero no están sujetas a la influencia de otras variables. Las variables autónomas son aquellas que tienen una baja influencia, pero una alta dependencia, lo que sugiere que están sujetas a la influencia de otras variables pero tienen poca influencia y una baja dependencia, lo que indica que tienen poco impacto en el sistema y están poco afectadas por otras variables (Castañeda Ruiz, 2021).

Los representantes de las variables en cuadrantes permiten a los gestores y tomadores de decisiones identificar fácilmente las variables más importantes y estratégicas dentro del sistema, así como comprender cómo estas variables interactúan entre sí. Esto facilita la identificación de áreas de enfoque y la formulación de estrategias efectivas para la mejora y optimización del rendimiento empresarial (ver Figuras 1, 2, 3 y 4).

Figura 1

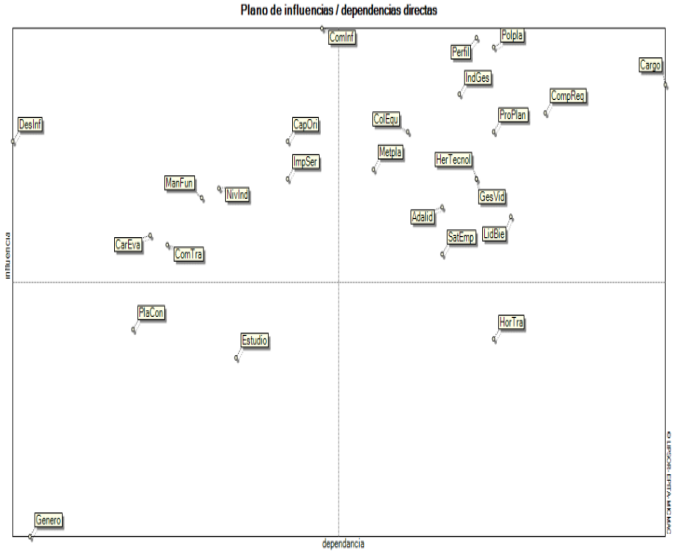
Matriz de valoración cruzada de variables

	1 : Genero	2 : Estudio	3 : Cargo	4 : HorTra	5 : HerTecnol	6 : ProPlan	7 : Perfil	8 : CompReq	9 : NivInd	10 : CarEva	11 : ManFun	12 : DesInf	13 : CapOri	14 : SatEmp	15 : PlaCon	16 : Metpla	17 : IndGes	18 : Polpla	19 : Adalid	20 : LidBie	21 : ImpSer	22 : GesVid	23 : ComTra	24 : ComInf	25 : ColEqu
1 : Genero	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
2 : Estudio	1	0	3	1	2	2	2	3	2	0	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
3 : Cargo	1	3	0	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2
4 : HorTra	0	1	3	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	1	2	2	0	0	1	0	3	3	1	3
5 : HerTecnol	0	1	3	3	0	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	0	0	1	0	3	3	3	3
6 : ProPlan	2	2	3	2	2	0	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
7 : Perfil	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2	3	2	2	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
8 : CompReq	1	3	3	2	2	2	2	0	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
9 : NivInd	0	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2
10 : CarEva	0	0	3	2	2	2	2	2	1	0	2	0	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	0	2	2
11 : ManFun	0	0	3	2	2	2	2	2	3	2	0	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	0	2	1
12 : DesInf	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	2	0	3	3	3	3	1	0	0	1	3	2
13 : CapOri	0	1	3	3	3	3	3	3	1	0	2	1	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	0	2	1
14 : SatEmp	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	0	0	0	1	0	2	0	2	3	2	3	3	2	2
15 : PlaCon	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	2	2	1	0	1	2
16 : Metpla	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	0	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2
17 : IndGes	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	0	3	2	3	2	2	3	2	2
18 : Polpla	1	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3	2	3	1	3	3	3	0	3	3	3	3	1	3	3
19 : Adalid	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	3	1	1	1	3	0	3	2	3	1	2	2
20 : LidBie	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	3	1	1	1	2	3	0	2	3	1	2	2
21 : ImpSer	1	2	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	1	3	1	1	1	3	3	3	0	3	1	3	3
22 : GesVid	0	2	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	2	3	1	1	1	3	3	3	3	0	3	1	3
23 : ComTra	2	1	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	0	0	2
24 : ComInf	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	0	3
25 : ColEqu	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	0

© LIPSOR-EPITA-MICMAC

Figura 2

Dependencias directas



Se observa en el cuadrante superior derecho, las variables de mayor influencia y dependencia alta, estas variables son objeto de estudio porque ya que según el planteamiento del problema, revisión bibliográfica y sondeo inicial con los empleados es necesario desarrollarlas dentro del proceso de planeación y presupuestación prospectiva con enfoque humano como ya se explicó. Estas variables ya identificadas y explicadas son: cargo, competencia requerida, proceso de planeación, herramientas tecnológicas, gestión humana y calidad de vida, por otro lado, se puede determinar que esta matriz de influencia directa permite obtener medidas de proyección a corto plazo y potencialmente a largo a mediano y largo plazo.

Figura 3

Dependencias indirectas y potenciales

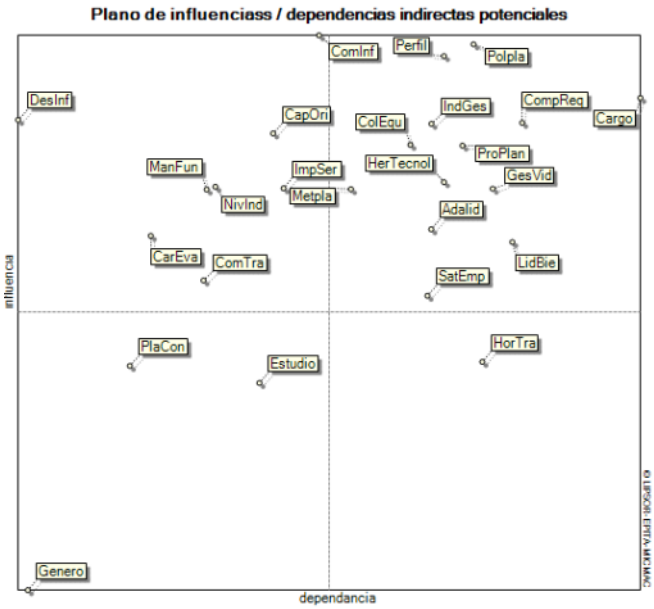
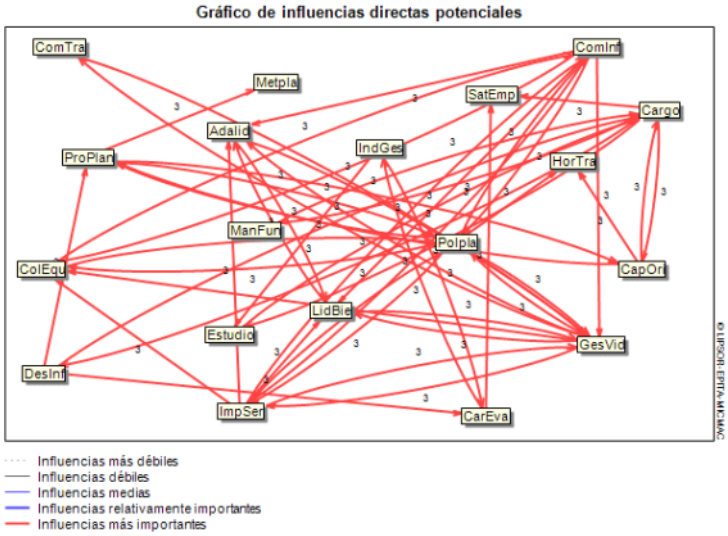


Figura 4

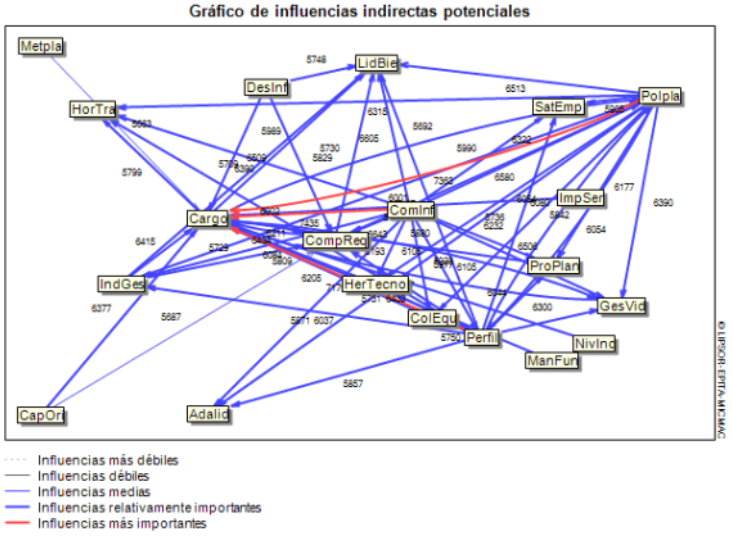
Influencias directas potenciales



En la Figura 5, sobre las influencias indirectas potenciales, los movimientos que, potencialmente, considerando escenarios futuros, tuvieron un tipo de desplazamiento significativo, estas variables se pueden comparar con las de corto plazo para evaluar las decisiones de los actores, en este caso se observa que las variables analizadas en el cuadrante tres se mantienen constantes con un desplazamiento positivo perpendicularmente a la pendiente trazada.

Figura 5

Influencias indirectas potenciales



En las gráficas anteriores, se observa el nivel de fuerza de la variables, las que están en color rojo son las de mayor influencia e importancia y las, de color azul según su grosor muestran una relatividad de influencia hasta llegar a la influencia más débil que en este caso es la línea menos gruesa, el análisis de esta gráfica permite identificar las variables de más influencia y dependencia y cuales tienen más fuerza, en este caso la variable de cargo es de gran de importancia porque depende y a su vez influencia a todas, por esto es importante hacer mucho énfasis en la definición del perfil y las competencias requeridas para ejercer cualquiera de los cargos comprometidos en el proceso de presupuestación.

Conclusiones

Dado que en toda organización el presupuesto es la guía que muestra el camino para el logro de los objetivos, esta investigación da como resultado, la operacionalización metódica de una propuesta para un proceso de planeación y presupuestación prospectiva con enfoque humano desde la filosofía de liderazgo servidor como método administrativo con carácter cristiano, el cual se podría tomar como una iniciativa para la Iglesia Adventista del Séptimo día.

Una síntesis de lo hallado se detectaron necesidades como, fortalecer formación en liderazgo servidor, de formación a todos los empleados en especial a los líderes iimplementando programas de formación y capacitación servidor, con el fin de que puedan desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, participativo y centrado en las personas.

Mejorar la alineación entre las competencias requeridas y las habilidades de los empleados realizando evaluaciones periódicas de las competencias requeridas para cada cargo y compararlas con las habilidades de los empleados actuales. Para lograrlo es importante no solo revisar y actualizar los manuales de funciones, manuales de procedimiento e instructivos y desarrollar planes de capacitación para cerrar las brechas de competencias identificadas para cada cargo y para cada líder.

Es necesario modernizar las herramientas tecnológicas tanto de procesamiento de datos como del espacio de trabajo invirtiendo en hardware y software que faciliten y mejoren los procesos de planeación y presupuestación, brindando capacitación y acompañamiento a los empleados para el aprovechamiento de las mismas y desarrollar un trabajo en tiempo real eliminando brechas de comunicación y flujo de información.

Fomentar la participación de los empleados en el proceso de planeación, involucrando a los empleados en todas las etapas del proceso de planeación, desde la definición de objetivos hasta la evaluación de los resultados. Esto ayudará a garantizar que el proceso de planeación sea más relevante y efectivo fortaleciendo el trabajo y la construcción colectiva.

Para dar continuidad a esta investigación y dado que fueron pocos los antecedentes encontrados por sus características emergentes de este tema y de esta propuesta, se propone dar continuidad al estudio desde la asociación estadística de variables y hacer seguimiento a la efectividad en la aplicación

de estos conceptos en la organización administrativa, financiera y contable en la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Referencias

Astigarraga, E. (2016). Prospectiva estratégica: *Revista Centroamericana de Administración Pública, 71*, Article 71. https://doi.org/10.35485/rcap71_1

Campos Cifuentes, D., Rodríguez Mesa, G. y Narváez, L. (2010). *El liderazgo servidor desde las perspectivas de liderazgo y servicio* [PhD Thesis].

Castañeda Ruiz, C. (2021). *Orientación del plan estratégico a través de la identificación de escenarios futuros, usando las técnicas y herramientas de la prospectiva estratégica, en el sector de energías renovables y la transformación energética mundial al 2050*. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/21010

Codina, L. (2021, 8 de septiembre). Estudios de caso: características, tipología y bibliografía comentada. *Lluís Codina*. https://www.lluiscodina.com/estudios-de-caso/

Coetzer, M. F., Bussin, M. y Geldenhuys, M. (2017). The functions of a servant leader. *Administrative Sciences, 7*(1), Article 1. https://doi.org/10.3390/admsci7010005

Durán, M. M. (2012). El estudio de caso en la investigación cualitativa. *Revista Nacional de Administración, 3*(1), Article 1. https://doi.org/10.22458/rna.v3i1.477

Espinosa, J. C. y Esguerra, G. A. (2017). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Revista Espacios, 38*(09). http://revistaespacios.com/a17v38n09/17380921.html

Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.

Guffante, T., Guffante, F. y Chávez, P. (2016). *Investigación científica: el proyecto de investigación*. https://docplayer.es/51150637-El-proyecto-de-investigacion-tania-guffante-naranjo-fernando-guffante-naranjo-patricio-chavez-hernandez.html

Herrera Valdelamar, D. L. (2017). *Propósito organizacional y liderazgo servidor vinculados a la propuesta de Valor*.

Herrero Lázaro, M. (2017). *Liderazgo de servicio como promotor de procesos de generación de sentido: efectos en el alcance de metas y en los comportamientos laborales contraproducentes*. https://repositorio.uam.es/handle/10486/681833

Linuesa Langreo, J. (2021). *Hacia un modelo de generación de capital social interno: un enfoque basado en el liderazgo servidor*.

Linuesa Langreo, J., Ruiz Palomino, P., & Elche Hortelano, M. D. (2014). Liderazgo relacional en el ámbito de la organización: Un análisis comparativo de estilos. Documentos de Trabajo. *Seminario Permanente de Ciencias Sociales, 9*, 15-20. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5863204

López-Herrera, F., & Salas-Harms, H. (2019). Investigación cualitativa en administración. *Cinta de Moebio, 35*, 128-145. https://doi.org/10.4067/S0717-554X2009000200004

Maggiorelli, Lorenzo (Director). (2020, 21 de junio). *Los elementos fundamentales de la investigación (Ontología, Epistemología, Paradigmas, Metodología)* [Video recording]. https://www.youtube.com/watch?v=FbkAXTQX2RE

Martínez, A. M. D. y Timarán, F. P. (2015). Structural analysis for the identification of key variables in the Ruta del Oro, Nariño Colombia. *DYNA, 82*(191), Article 191. https://doi.org/10.15446/dyna.v82n191.45532

Martínez, T. M. (2013). El liderazgo servidor y la pasión del colaborador. *Unaciencia, 6*(11), 49-55.

Mojica, F. J. (2006). Concepto y aplicación de la prospectiva estratégica. *Revista Med, 14*(1), 122-131.

Mora, L. R. (2019). Extracto la comunicación asertiva en las organizaciones. *Revista Gerens*, 4.

Newman, G. D. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus, 12*(Ext), 180-205.

Ortiz, A. L. M. y Elorza, A. V. (2019). Software como herramienta para métodos de prospectiva estratégica: MICMAC. *Ensayos 2018: Análisis multivariante con enfoque dependiente en las ciencias de la administración como base para la innovación*, 51. https://amidi.mx/sites/default/files/2022-07/2019_ensayos_2018_analisis_multivariante_con_enfoque_dependiente_en_las_ciencias_de_la_administracion_como_base_para_la_innovacion_0_0.pdf#page=52

Perles, G. y Santiago, M. (2000). Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria. *Papeles de ética, economía y dirección*, 5, 1-14.

Torres Álvarez, M., Lao León, Y. O. y Pérez Pravia, M. C. (2021). Planeación prospectiva estratégica de recursos humanos. *Retos de la Dirección, 15*(1), 88-103. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552021000100088&script=sci_arttext&tlng=en

Urbano Ordoñez, A. (2015). *Análisis cuantitativo de riesgos de programa y presupuesto en una empresa de manufactura que trabaja por proyectos*. [Tesis de licenciatura, Universidad del Valle]. https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/2111f3d0-552f-4a91-8209-673bfd2b809f

Velásquez Rueda, M. D. R. (2012). Planificación de un sistema de gestión de la calidad como plataforma para integrar otros modelos de gestión. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión, 4*(2), 18. *https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2012.0002.01*

Wong, P. T. P. (2017). Meaning-centered approach to research and therapy, second wave positive psychology, and the future of humanistic psychology. The Humanistic Psychologist, 45(3), 207-216. https://doi.org/10.1037/hum0000062

Recibido el 15 de abril de 2024; aceptado el 23 de septiembre de 2024.
Disponible en internet: 29 de noviembre de 2024.

CC BY NC SA