



Los estilos de liderazgo y su relación con el nivel desempeño en la atención de la inseguridad alimentaria en poblaciones vulnerables. Caso Diócesis de Soacha Cundinamarca.

Henry Armando Villamizar Moreno

Néstor Johao Zuleta Montealegre

Pablo Emilio García Chinchilla

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá y Distancia

Programa de Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos

Sub línea de investigación: Liderazgo, Comunicación y Emprendimiento con Sentido Social.

noviembre de 2023

Los estilos de liderazgo y su relación con el nivel desempeño en la atención de la inseguridad alimentaria en poblaciones vulnerables. Caso Diócesis de Soacha Cundinamarca.

Henry Armando Villamizar Moreno

Néstor Johao Zuleta Montealegre

Pablo Emilio García Chinchilla

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Magíster en Gerencia de la Innovación en Proyectos

Asesor

Miguel Alejandro Espinosa Rodríguez

Aspirante a Doctorado en Administración

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá y Distancia

Programa de Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos

noviembre de 2023

Dedicatoria

Primero gracias a Dios, a mi madre, hermana y sobrino; y a todas las personas que de una o de otra estuvieron pendiente de mí para poder continuar con mis estudios, y que permiten continuar con perseverancia antes las dificultades que se me presentan día a día.

Pablo Emilio García Chinchilla

A Dios, mi familia y docentes quienes me han motivado en mi formación profesional.

Henry Armando Villamizar Moreno

A nuestro padre celestial, mi amada esposa y demás familiares, por animarme y motivarme a seguir adelante en esta nueva etapa profesional.

Néstor Johao Zuleta Montealegre

Agradecimientos

DIÓCESIS DE SOACHA

A los presbíteros Ricardo Martínez González y Robin Alexander Ramírez, la psicóloga Susana Garzón y los líderes del programa “Tejiendo Comunidad” quienes nos permitieron desarrollar nuestro trabajo de investigación desde el amor a Dios, su liderazgo comunitario, el trabajo en la comunidad, la disposición y empatía.

ASESORES DE TESIS

A nuestro tutor Miguel Alejandro Espinosa Rodríguez, líder de investigación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNIMINUTO, ya que desde su vocación como docente nos guio en el desarrollo metodológico y nos invitó a profundizar y fortalecer los conocimientos que podremos aplicar en nuestro desarrollo profesional.

Al profesor Hugo Alejandro Muñoz Bonilla perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Católica de Colombia, por su contribución y apoyo como guía fundamental para realizar de manera efectiva los análisis estadísticos. Su asesoramiento ha sido clave en este proceso para la validez de los resultados obtenidos.

Contenido

Lista de Tablas	9
Lista de Figuras	12
Lista de Anexos	14
Resumen.....	15
Abstract	16
Introducción	17
1. Planteamiento del Problema	19
1.1. Descripción del Problema.....	23
1.1.1. Contexto Global	23
1.1.2. Contexto Regional.....	27
1.1.3. Contexto Local	29
1.1.4. Liderazgo Frente a la Seguridad Alimentaria.....	35
1.2. Pregunta de Investigación.....	37
1.3. Objetivos de la Investigación	38
1.3.1. Objetivo General	38
1.3.2. Objetivos Específicos	38
1.4. Justificación de la Investigación.....	38
2. Revisión Literaria.....	41

LIDERAZGO Y NIVELES DESEMPEÑO EN LA DIÓCESIS DE SOACHA

	6
2.1. Antecedentes.....	41
2.2. Marco Teórico.....	44
3. Metodología	52
3.1. Características de la Investigación	52
3.2. Variables	54
3.2.1. Operacionalización de Variables	55
3.3. Hipótesis	57
3.4. Población y Muestra	58
3.4.1. Definición de la Población	58
3.4.2. Cálculo y Selección de la Muestra	58
3.5. Instrumentos	60
3.5.1. Instrumento Aplicado el Primer Objetivo Específico	61
3.5.2. Instrumento Aplicado al Segundo Objetivo Especifico	62
3.5.3. Instrumento Aplicado el Tercer Objetivo Específico	64
3.5.4. Correlación e Impacto de los Instrumentos Aplicados.....	67
3.6. Descripción de los Procedimientos.....	71
3.7. Análisis de la Información.....	73
3.7.1. Procesamiento de los Datos.....	73

LIDERAZGO Y NIVELES DESEMPEÑO EN LA DIÓCESIS DE SOACHA

	7
3.8. Consideraciones Éticas	75
3.8.1. Análisis de las Consideraciones Éticas	75
3.8.2. Instrumentos de Aceptación y Autorización.....	76
4. Resultados	78
4.1. Análisis Descriptivo	78
4.1.1. Caracterización de la Población Beneficiaria.....	78
4.1.2. Caracterización Líderes Programa “Tejiendo Comunidad”	83
4.1.3. Caracterización de los Estilos de Liderazgo en la Diócesis de Soacha.....	88
4.1.4. Niveles de Desempeño en el Programa “Tejiendo Comunidad”	90
4.2. Prueba de Normalidad de las Variables	92
4.3. Pruebas de Fiabilidad y de Validación.....	95
4.3.1. Alfa de Cronbach	95
4.3.2. Análisis Factorial.....	100
4.3.3. Prueba del Chi-Cuadrado	104
4.3.4. Análisis Desde la Variable Moderadora	108
5. Conclusiones	114
5.1. Limitaciones de la Investigación	114
5.2. Discusiones	116
5.3. Cierre de la Investigación	121

6.	Recomendaciones	125
6.1.	A la Comunidad Académica	125
6.2.	A la Diócesis de Soacha.....	125
	Referencias.....	127
	Anexos	141

Lista de Tablas

Tabla 1 Subalimentación de Asia en el año 2021	24
Tabla 2 Subalimentación de África en el año 2021	25
Tabla 3 Subalimentación de América Septentrional y Europa en el año 2021	25
Tabla 4 Subalimentación de América Latina y el Caribe año 2021	26
Tabla 5 Acuerdos de integración latinoamericana	28
Tabla 6 Ranking de Seguridad Alimentaria a nivel mundial corte 2021	35
Tabla 7 Teorías de los rasgos al liderazgo, según autores del siglo XX	45
Tabla 8 Enfoques del comportamiento respecto al liderazgo	46
Tabla 9 Operativización de la variable independiente	55
Tabla 10 Operativización de la variable dependiente	56
Tabla 11 Operativización de las variables moderadora.....	57
Tabla 12 Cálculo la muestra población finita	59
Tabla 13 Niveles de confianza y alfa	59
Tabla 14 Parámetros usados para la identificación de la muestra.....	60
Tabla 15 Clasificación de los estilos de liderazgo de Blake and Mouton.....	62
Tabla 16 Descripción de los dominios y variables del IDO.....	65
Tabla 17 Categorías del desempeño.....	67
Tabla 18 Distribución por sexo de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”	83
Tabla 19 Distribución por edad de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”	84
Tabla 20 Distribución por antigüedad de los líderes programa “Tejiendo Comunidad” ..	86
Tabla 21 Antigüedad de las parroquias del programa “Tejiendo Comunidad”.....	87

LIDERAZGO Y NIVELES DESEMPEÑO EN LA DIÓCESIS DE SOACHA

	10
Tabla 22 Frecuencias de estilos de liderazgo	89
Tabla 23 Puntuación y categorización de los resultados del IDO por líder	91
Tabla 24 Distribución de los niveles IDO del programa “Tejiendo Comunidad”.	91
Tabla 25 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	92
Tabla 26 Niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach	96
Tabla 27 Estadístico de fiabilidad del total ítems del test de Blake and Mouton	96
Tabla 28 Estadísticos de escala del total ítems del test de Blake and Mouton	97
Tabla 29 Estadísticos por cada ítem del test de Blake and Mouton	97
Tabla 30 Estadístico de fiabilidad total ítems del IDO	98
Tabla 31 Estadísticos de escala del total de ítems pertenecientes IDO	99
Tabla 32 Estadísticos por cada ítem o dominio del IDO	99
Tabla 33 Criterios de valoración propuestos por Kaiser	101
Tabla 34 Correlaciones entre los estilos de liderazgo, Nivel IDO y sus dominios	101
Tabla 35 Validación de pertinencia de la muestra, prueba KMO y Bartlett	102
Tabla 36 Varianza total explicada	103
Tabla 37 Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado	105
Tabla 38 Cruce entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO	105
Tabla 39 Prueba Chi-Cuadrado y de Fisher en los Estilos de liderazgo y Nivel IDO	106
Tabla 40 Ratificación de la Prueba del Chi-Cuadrado con la V de Cramer	107
Tabla 41 Valoración coeficientes de correlación de Rho Spearman	109
Tabla 42 Correlaciones de estilos de liderazgo y los dominios	110
Tabla 43 Correlaciones de estilos de liderazgo y dominios IDO por sexo masculino	111
Tabla 44 Correlaciones de estilos de liderazgo y dominios IDO por sexo femenino	112

Tabla 45 Correlaciones del Nivel IDO, Sexo y Edad	113
---	-----

Lista de Figuras

Figura 1	Personas subalimentadas en el mundo en el año 2021	24
Figura 2	Concentración de subalimentación por continentes para el año 2021	26
Figura 3	Pérdidas y desperdicios en Colombia.....	31
Figura 4	Distribución porcentual de pérdidas y desperdicios por etapas.....	32
Figura 5	El índice de seguridad alimentaria en Colombia al 2019.	33
Figura 6	Estructura del Índice de Desempeño Organizacional (IDO).....	49
Figura 7	Marco metodológico de la investigación.....	54
Figura 8	Identificación de las variables de investigación	54
Figura 9	Grilla Gerencial de Blake and Mouton.....	63
Figura 10	Estructura del Índice de Desempeño Organizacional (IDO).....	66
Figura 11	Dispersión de la población beneficiada.	78
Figura 12	Resultados demográficos cuantitativos de la población beneficiada	79
Figura 13	Resultados de la tipología de vivienda en la población beneficiada	80
Figura 14	Resultados por nivel de escolaridad	81
Figura 15	Fuerza de trabajo de las familias del programa “Tejiendo Comunidad”	82
Figura 16	Distribución por sexo de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”	84
Figura 17	Distribución por edad de líderes del programa “Tejiendo Comunidad”	85
Figura 18	Antigüedad de las parroquias del programa “Tejiendo Comunidad”	88
Figura 19	Clasificación del liderazgo en la rejilla gerencial.....	88
Figura 20	Distribución estilos de liderazgo del programa “Tejiendo Comunidad”.....	89
Figura 21	Distribución niveles IDO del programa “Tejiendo Comunidad”.	92

Figura 22 Desviación de la normalidad de la variable “estilos de liderazgo” 93

Figura 23 Desviación de la normalidad de la variable Nivel IDO..... 94

Figura 24 Sedimentación para identificar el número óptimo de componentes..... 103

Lista de Anexos

Anexo 1 Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 1 de la Investigación.....	141
Anexo 2 Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 2 de la Investigación.....	149
Anexo 3 Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 3 de la Investigación.....	152
Anexo 4 Tabulación Datos del Instrumento No. 2 de la Investigación.....	166
Anexo 5 Tabulación Datos del Instrumento No. 3 de la Investigación.....	167
Anexo 6 Planillas de Asistencia.....	168

Resumen

El propósito de esta investigación radica en analizar la contribución de los estilos de liderazgo presentes en el proyecto “Tejiendo Comunidad” liderado por la Vicaría Episcopal para la Atención de lo Social en la Diócesis de Soacha, respecto al desempeño de sus acciones frente a la inseguridad alimentaria de la población vulnerable beneficiaria por las pastorales sociales en el municipio de Soacha Cundinamarca. En la actualidad esta Diócesis cubre 46 parroquias, 1 cuasi-parroquia y 3 capillas con lo cual se da una cobertura mensual cercana a los 3.700 de paquetes alimentarios.

Para tal fin, se realizó una investigación con un alcance correlacional con enfoque inductivo, orientado a comprender el grado de relación que puede existir entre el liderazgo y el desempeño organizacional de las parroquias. En este sentido, fueron utilizados 3 instrumentos de investigación tomando como estrategia la aplicación de una encuesta para la identificación de datos sociodemográficos a 462 familias, la realización del test de Blake and Mouton para la identificación de los tipos de liderazgos y la toma del Índice de Desempeño organizacional (IDO) a 14 líderes buscando entender sus niveles de desempeño.

Por último, esta investigación obtuvo resultados que realizan un aporte a la academia, toda vez que fueron encontrados puntos de inflexión en 2 de los 3 instrumentos utilizados; así como un punto de partida a la Diócesis de Soacha, respecto al perfilamiento de sus líderes y el nivel de su desempeño organizacional como base para la iniciativa de disponer de su propio Banco de Alimentos.

Palabras clave: Liderazgo, hambre, ayudas humanitarias, desempeño organizacional, voluntariado.

Abstract

The purpose of this research is to analyse the contribution of the leadership styles present in the project "Weaving Community", led by the Episcopal Vicar for Social Welfare in the Diocese of Soacha, in relation to the performance of its actions against food insecurity of the vulnerable population beneficiary of the social pastoral in the municipality of Soacha Cundinamarca. Currently this Diocese includes 46 parishes, 1 quasi-parish and 3 chapels, this gives a monthly distribution of around 3,700 food parcels.

For this purpose, correlational research with an inductive approach was carried out, aimed at understanding the degree of relationship that could exist between leadership and organizational performance in parishes. In this context, three research instruments were used, taking as a strategy the application of a survey to identify the socio-demographic data of 462 families, the Blake and Mouton test to identify types of leadership and the Organizational Performance Index (OPI) to 14 leaders to understand their performance levels.

Finally, this research obtained results that contribute to the academy, as inflection points were found in 2 of the 3 instruments used, as well as a starting point for the Diocese of Soacha, regarding the profile of its leaders and their organizational performance level for initiative to have its own food bank.

Keywords: Leadership, hunger, humanitarian aid, organizational performance, volunteering.

Introducción

El liderazgo es un conjunto de habilidades que las organizaciones han adoptado como instrumento para la mitigación de fenómenos sociales tales como: la inseguridad alimentaria, el analfabetismo y la salud pública, entre otros; para el caso de esta investigación, la Diócesis de Soacha desde sus diferentes vicarias realiza una intervención social a los municipios de Soacha, Sibaté y dos localidades de la ciudad de Bogotá.

En este documento y a lo largo de sus seis capítulos, el lector podrá identificar, cómo esta Diócesis abordó la problemática de la inseguridad alimentaria en los municipios de Soacha, Sibaté y dos localidades de Bogotá. Iniciando con la problematización de la situación, la cual es respaldada por una revisión literaria exhaustiva, a partir de la cual se desarrollaron los marcos teórico y metodológico que permitieron el abordaje del problema. Para continuar, se procedió con el diseño e identificación de los instrumentos de investigación pertinentes por medio de los cuales se realizó el levantamiento de información para identificar los tipos de liderazgo y su comportamiento frente al desempeño organizacional en esta comunidad religiosa.

El primer capítulo titulado *Planteamiento del Problema*, fue estructurado tomando como referencia informes emitidos por organizaciones de alcance mundial, regional y local, los cuales desde sus diferentes competencias evidencian el problema de la inseguridad alimentaria que adolecen las diferentes sociedades. Frente a lo anterior, el liderazgo ha sido un factor clave para aminorar este fenómeno mundial, existiendo un compromiso por establecer acciones que permitan realizar la protección social de sus comunidades.

Para el segundo capítulo denominado *Revisión Literaria*, se identificaron autores representativos y seminales respecto al liderazgo, buscando con ello identificar sus diferentes

teorías, así como su impacto en las sociedades; en este mismo sentido, se aborda el concepto de desempeño organizacional con lo cual se busca entender la importancia de establecer mediciones que permitan a las organizaciones determinar sus niveles de eficiencia y eficacia.

El tercer capítulo titulado *Metodología*, presenta el marco metodológico partiendo de una postura filosófica postpositivista con un enfoque de investigación de tipo inductivo, aplicando un método cuantitativo dada la realización de 2 cuestionarios y 1 test a los diferentes líderes del programa tejiendo comunidad de la Diócesis de Soacha, los cuales fueron aplicados bajo un corte temporal de tipo transversal durante el desarrollo del trabajo de investigación y que facilitaron la recolección de datos para su respectivo análisis, esto con la finalidad de comprobar la hipótesis, desde la con la postura postpositivista del equipo investigador.

El cuarto capítulo titulado *Resultados*, presenta un diagnóstico de la población sociodemográfica que es atendida por la Diócesis de Soacha mediante el programa “Tejiendo Comunidad”, así como una identificación de los estilos de liderazgo de las parroquias que desarrollan este mismo programa y por último se realizó la presentación el Índice de Desempeño Organizacional (IDO) aplicado a esta comunidad religiosa.

En el capítulo sexto denominado *conclusiones* el equipo investigador ha emitido algunas implicaciones y recomendaciones para atención de la población que atiende la Diócesis de Soacha en el marco del programa “Tejiendo Comunidad”; adicionalmente, se hace referencia a los estilos de liderazgo evidenciados durante la recolección de datos y como estos pueden seguir fortaleciendo la MEGA propuesta por esta comunidad religiosa. Finalmente, con relación al actual nivel de desempeño del programa en estudio, el equipo investigador ha recomendado entre otros aspectos establecer planes periódicos de monitoreo buscando con ello alcanzar mejores puntuaciones en futuras mediciones bajo la metodología del IDO.

1. Planteamiento del Problema

La inseguridad alimentaria impacta a comunidades en todo el mundo, incluido el municipio de Soacha, Cundinamarca. La falta de oportunidades para obtener alimentos nutritivos y seguros puede generar problemas de salud y nutrición en la población, especialmente en los grupos más vulnerables (Sierra, 2017). Además, la inseguridad alimentaria puede estar relacionada con factores como el crecimiento demográfico, la rápida urbanización y la falta de abastecimiento alimentario (WFP, 2017).

En cuanto a esta problemática, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estimó que en el año 2020 en promedio padecieron hambre 766 millones de personas en el mundo, lo que equivaldría a tener 16,82 veces al total de la población colombiana en situación de hambre al 2020, si se tiene en cuenta la estimación del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2023) con relación al censo poblacional del 2018.

Frente a esta situación en el segundo semestre del 2022 el Programa Mundial de Alimentos (PMA) quien también es conocido como WFP por sus siglas en inglés, concluyó que la existencia de 15,5 millones de personas afectadas por la inseguridad alimentaria, lo que equivale al 30% de la población colombiana (WFP, 2023).

En este sentido, se hace importante mencionar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Constitución Política de Colombia (1991) y en la Declaración del Milenio (2000) han sido enfáticos en defender el derecho a no padecer hambre, por lo que sociedades organizadas que contribuyen a mitigar el fenómeno de la inseguridad alimentaria como es el caso

de la WFP, quien se articula con ONG's en los diferentes continentes para brindar asistencia alimentaria (WFP, 2023).

En el municipio de Soacha, Cundinamarca, se han identificado casos de riesgo nutricional en la población infantil, lo que sugiere la presencia de inseguridad alimentaria (Rodríguez et al., 2015). En este contexto, el liderazgo desempeña un papel fundamental que contribuye al desarrollo de políticas y programas de parte de actores gubernamentales y no gubernamentales para abordar la inseguridad alimentaria de manera efectiva (Sachs, 2017). Esto destaca la relevancia de comprender las relaciones entre las organizaciones para el abordaje de la inseguridad alimentaria en la región.

Así pues, Sierra (2017) realizó un estudio relacionado con la inseguridad alimentaria y la perspectiva desde la colaboración internacional, el cual fue realizado en el corregimiento de Mayapo en el departamento de La Guajira, y destaca la importancia del liderazgo para abordar la inseguridad alimentaria en la región, donde también señala que la cooperación internacional y el liderazgo local son fundamentales para abordar este problema y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas de seguridad alimentaria. En este sentido, la autora también expone que el liderazgo local puede involucrar a líderes comunitarios, entidades y otros actores locales en el planeamiento y desarrollo de programas de seguridad alimentaria. Además, también es importante tener en cuenta que el liderazgo gubernamental contribuye a reducir la brecha de inseguridad alimentaria en la población.

El tener un mayor conocimiento de cómo se comportan cada una de estas entidades, así como la estructura de gobernanza que surge de los Sistemas de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SAN), permite identificar modelos de acción para entidades multisectoriales y abre la puerta a la búsqueda de enfoques innovadores para fortalecer las labores realizadas. Además,

promoverá el desarrollo de estructuras institucionales sólidas, inclusivas y mejor coordinadas (Moncayo, 2017).

Por su parte, Moreno (2014) exploró las relaciones que existen entre la alimentación y la función desempeñada por las mujeres en la creación de experiencias de seguridad alimentaria, destacando la importancia del liderazgo femenino presente en la ciudad de Bogotá. Asimismo, esta investigación concluyó que la responsabilidad principal de la alimentación en el hogar recae principalmente en las mujeres, y cuando estas adquieren un mayor empoderamiento, su habilidad para resolver las necesidades de los niños, niñas y adultos jóvenes es más eficaz. Esto, a su vez, conduce a una mayor capacidad para superar la inseguridad alimentaria.

En la ciudad de Bogotá, cerca del 90% de las personas que lideran iniciativas solidarias relacionadas con la alimentación son mujeres, lo que evidencia su destacado rol en esta área. Además, sus experiencias reflejan la extensa red de conexiones que también influyen en la historia de nuestra nación, nuestra comunidad, nuestros vecindarios y nuestras familias. (Moreno, 2014).

Por otro lado, la iglesia ha estado involucrada de manera activa liderando iniciativas de asistencia humanitaria y desarrollo a nivel global. Estos proyectos engloban tanto la provisión de ayuda en situaciones de emergencia como programas humanitarios destinados a fortalecer la autosuficiencia de individuos, familias y comunidades. La financiación de estos proyectos proviene de las contribuciones de los miembros de la iglesia y otras personas; siendo un ejemplo de lo anterior, Cáritas una organización que trabaja en América Latina y el Caribe, ofreciendo programas de ayuda alimentaria, asistencia en emergencias y desarrollo comunitario desde la de la Iglesia Católica (Cáritas, 2021).

En el artículo “Medios de Vida Resilientes y Seguridad Alimentaria” de Tearfund Learn (2019), se destaca la importancia del liderazgo de la Iglesia respecto a la intervención que realiza en las comunidades. Se enfoca en la promoción de prácticas agrícolas sostenibles, la educación sobre nutrición y hábitos alimentarios saludables, y la atención a las poblaciones vulnerables.

Este proyecto de investigación abordó la anterior problemática, teniendo como alcance el análisis del liderazgo y el desempeño de la Diócesis de Soacha en relación con las acciones que ha realizado a través de sus pastorales sociales y su programa “Tejiendo Comunidad”, para hacer frente a la inseguridad alimentaria que afecta a la población vulnerable del municipio de Soacha – Cundinamarca, y demás poblaciones circunvecinas donde la Diócesis tiene alcance.

Aunque la Diócesis de Soacha ha implementado diversas iniciativas y programas para contribuir en la mejora de la seguridad alimentaria de las comunidades más vulnerables para los municipios de Sibaté, Soacha y parte de las localidades de Bosa y Ciudad Bolívar en Bogotá D.C, persisten desafíos que afectan a estas poblaciones, incluida la falta de acceso a una alimentación adecuada. En este contexto, se torna esencial evaluar la calidad del liderazgo en la Diócesis con respecto a su misión de contribuir a la seguridad alimentaria. Esta evaluación busca determinar en qué medida el liderazgo incide en el desempeño de los líderes y en la efectividad de sus acciones en beneficio de la población vulnerable.

Durante el análisis del liderazgo en la Diócesis de Soacha en relación con la efectiva implementación de planes destinados a abordar los desafíos de la inseguridad alimentaria, se evaluaron los niveles de desempeño de las iniciativas ejecutadas hasta la fecha. Se realizó una determinación respecto a si se están logrando las metas establecidas por esta organización en cuatro dominios específicos. Además, este estudio identificó las barreras y desafíos que enfrenta

la Diócesis de Soacha y estableciendo recomendaciones para mejorar sus estrategias y lograr un mayor impacto en la población vulnerable de Soacha.

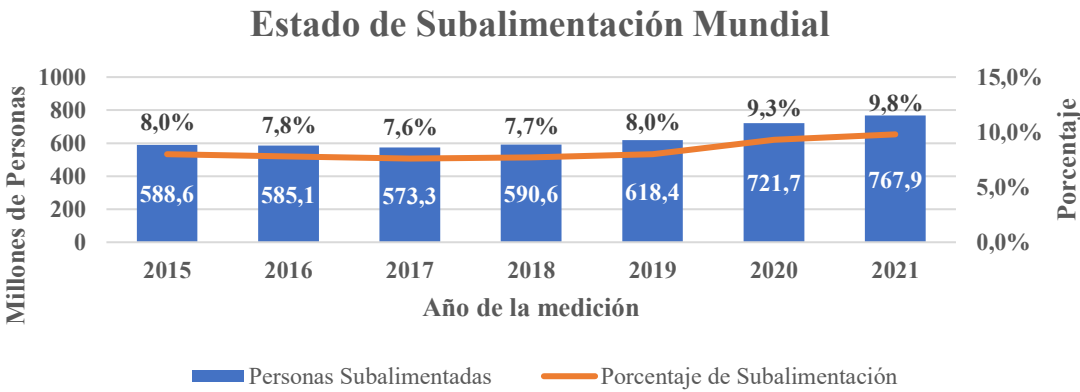
1.1. Descripción del Problema

A continuación, se procede a dar un informe detallado sobre la problemática de inseguridad alimentaria a nivel global, regional y local. Posterior se realizará una descripción sobre el impacto del liderazgo para hacer frente a la inseguridad alimentaria.

1.1.1. *Contexto Global*

La FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola - FIDA, el Fondo de las Naciones Unidas - UNICEF, el Programa Mundial de Alimentos - PMA y la Organización Mundial de la Salud - OMS (2022) destacaron que la incidencia del hambre a nivel global aumentó significativamente en el año 2021, evidenciando desigualdades agravadas entre naciones y dentro de ellas. Después de mantenerse en niveles relativamente constantes desde 2015, la tasa de subalimentación aumentó del 8,0% al 9,3% entre 2019 y 2020, y creció a un ritmo más moderado en 2021, alcanzando el 9,8% (p. 5). Esto significa que en promedio 766 millones de personas sufrieron de hambre el mundo acorde a lo reflejado en la figura 1 durante el 2021.

Figura 1
Personas subalimentadas en el mundo en el año 2021



Nota. Según los registros de la FAO para el 2021 se estimó que 768 millones de personas estuvieron subalimentadas lo que representa un 9,8% de la población mundial. Fuente: FAO (2022).

En lo que respecta al año 2021, la Escala de experiencia de inseguridad alimentaria (FIES), identificó que para el continente asiático 1.151,4 millones de personas presentaron algún tipo de subalimentación según, esto representado en la tabla 1 de la siguiente manera:

Tabla 1
Subalimentación de Asia en el año 2021

Población de Asia	Millones de Personas	% de Afectación
Total de la Población	4.680,5	N/A
Inseguridad Alimentaria Moderada	662,3	14.1%
Inseguridad Alimentaria Grave	489,1	10.4%

Nota. La concentración en Asia fue moderada. Fuente: Elaboración propia (2023).

Por su parte, el continente africano representa el segundo continente que más adolece de subalimentación en el mundo, ya que registró para el 2021 un total de 794,7 millones de personas con algún tipo de subalimentación según la FIES y como se reseña en la tabla 2.

Tabla 2*Subalimentación de África en el año 2021*

Población de África	Millones de Personas	% de Afectación
Total de la Población	1.372,5	N/A
Inseguridad Alimentaria Moderada	472,7	34.4%
Inseguridad Alimentaria Grave	322,0	23.5%

Nota. La concentración en África fue moderada. Fuente: Elaboración propia (2023).

Para América Septentrional y Europa la población con algún tipo de subalimentación durante el 2021 fue de 89,1 millones de personas con algún tipo de subalimentación según la FIES, como se observa en la tabla 3:

Tabla 3*Subalimentación de América Septentrional y Europa en el año 2021*

Población de América Septentrional y Europa	Millones de Personas	% de Afectación
Total de la Población	1.113,8	N/A
Inseguridad Alimentaria Moderada	71,9	6.5%
Inseguridad Alimentaria Grave	17,2	1.5%

Nota. La concentración en América Septentrional y Europa moderada. Fuente: Elaboración propia (2023).

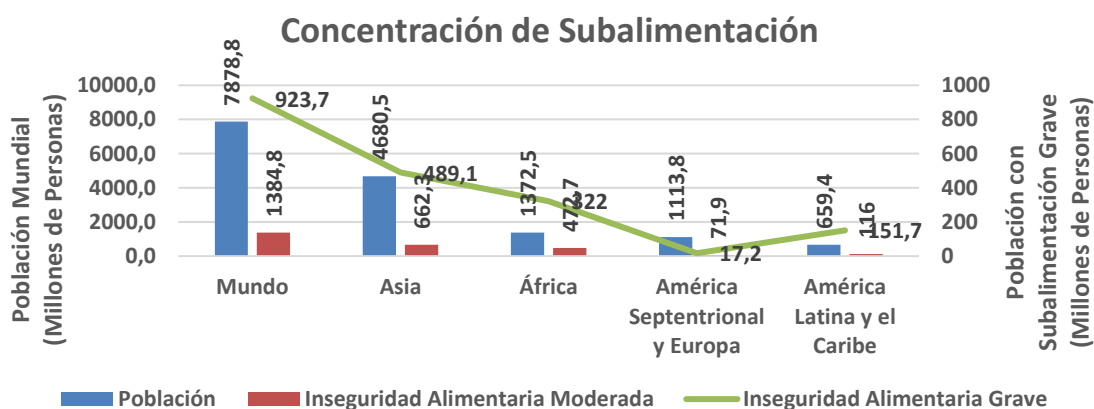
Finalmente, la población de América Latina y el Caribe aportó para el año 2021 un total de 267,7 millones de personas con algún tipo de subalimentación según la FIES, esto representado de la siguiente manera en la tabla 4:

Tabla 4*Subalimentación de América Latina y el Caribe año 2021*

Población de América Septentrional y Europa	Millones de Personas	% de Afectación
Total de la Población	1.113,8	N/A
Inseguridad Alimentaria Moderada	71,9	6.5%
Inseguridad Alimentaria Grave	17,2	1.5%

Nota. La concentración en América Latina y el Caribe fue grave. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 2 se describe la concentración de la problemática de la inseguridad alimentaria comparada entre la población total mundial, por continente y el nivel de inseguridad alimentaria que va de moderado a grave.

Figura 2*Concentración de subalimentación por continentes para el año 2021*

Nota. Para el 2021 la concentración de subalimentación estuvo en Asia y África, continentes que sumaron el 24,7% del total de la población mundial. Fuente: FAO (2022).

Ahora bien, desde otra perspectiva para la ONG Ayuda en Acción (2022) en el mundo existen cinco riesgos crecientes impulsores del hambre los cuales son: 1) el número de personas subalimentadas, 2) el costo de los alimentos, 3) número de personas en pobreza extrema, 4) el

número de conflictos estatales y no estatales y 5) las consecuencias en el cambio climático, siendo el estado actual de estos riesgos el siguiente:

Número de personas subalimentadas: según la FAO, FIDA, OMS, PMA y UNICEF (2023), 735 millones de personas padecen hambre.

Costo de los alimentos: para la FAO (2023) el índice de precios de alimentos mundial aumentó un 14.3%.

Pobreza extrema: Según Índice de Pobreza Multidimensional Global (IPM) en su actualización del 2023, viven en situación de pobreza 1.100 millones de personas en 110 países.

Conflictos estatales y no estatales: Durante el año 2022 se registraron 33 conflictos armados, siendo África el continente con mayor número (16 en total) de reportes (Escola de Cultura de Pau, 2023).

Cambio climático: Para el Banco Mundial (2022), los fenómenos climáticos han contribuido en el incremento que presenta el fenómeno de la inseguridad alimentaria, lo anterior se sustenta en la alteración a los patrones meteorológicos, los cuales se ven reflejados entre otros impactos en olas de calor, sequías o lluvias intensas.

1.1.2. Contexto Regional

Desde la perspectiva de Ramos et al. (2020), la inseguridad alimentaria en América Latina ha tenido que ser abordada por los Estados en medio de diferentes cumbres como lo son Mercosur, Alianza Pacífico y la Comunidad Andina; buscando acuerdos y bloques comerciales mediante políticas que buscan cerrar las brechas del hambre y pobreza; en este sentido y como se describe en la tabla 5, se han abordado temas como: la erradicación de la pobreza, la inocuidad alimentaria, el mejoramiento de producción sostenible entre otros.

Tabla 5*Acuerdos de integración latinoamericana*

	MERCOSUR	ALIANZA PACÍFICO	COMUNIDAD ANDINA
Erradicar Pobreza	●	●	
Combatir la desigualdad		●	●
Gestión institucional			●
Mejoramiento producción sustentable	●		●
Intercambio de experiencias			●
Innovación		●	●
Buenas prácticas	●	●	●
Disminución de vulnerabilidad	●		●
Inocuidad alimentaria			●
Alimentación materna y desnutrición infantil	●		

Nota. Para Latinoamérica organizaciones como Mercosur, Alianza Pacífico y la Comunidad Andina han focalizado sus esfuerzos en 10 temas de interés transversal.
Fuente: Ramos et al. (2020).

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2021) consideró la protección de la seguridad alimentaria y nutricional como un aspecto esencial en los hogares, por lo que promueve políticas relacionadas con la provisión de alimentos de calidad a la sociedad y sus familias, esto dado a que el incremento de la inseguridad alimentaria en la región coloca en riesgo bienestar de la población entre los 0 y 25 años.

De igual manera, la Organización de los Estados Americanos OEA (2022) ha manifestado la relación que existe entre la migración de venezolanos y la afectación en países como Colombia, Ecuador y Perú, en donde se estima que hay 450.000 personas padeciendo algún tipo de inseguridad alimentaria. Adicional a lo anterior, esta organización emitió la resolución AG/RES 2956 (2020):

Alentar a los Estados Miembros a que participen activamente en los tres grupos de trabajo incluidos en el Plan de Acción de Guatemala 2019 y en las actividades organizadas por la

Secretaría de Acceso a Derecho y Equidad (SADyE) para la implementación de dicho plan, priorizando en las agendas de los grupos de trabajo los temas sobre seguridad alimentaria y nutricional, la reducción de la pobreza y la desigualdad, entre otros. (p. 95)

Finalmente, la FAO, FIDA, OPS, PMA y UNICEF (2023) afirmó que América Latina ha sido el continente con mayor aumento en proporción al hambre entre los años del 2015 al 2021, pasando de 35,9 a 56,5 millones de personas subalimentadas, siendo atribuida esta situación a factores como la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.

Frente a esta situación, el informe además evidencia una mayor prevalencia de este fenómeno entre las mujeres, siendo para el 2021 su afectación de 45,2%, respecto del 33,9% para los varones, atribuyéndose esta situación a los niveles de desigualdad de ingresos entre estos géneros, así como al incremento de los precios en alimentos de la canasta familiar.

1.1.3. *Contexto Local*

En el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia se describe que uno de los derechos fundamentales de todo niño es tener una alimentación equilibrada. Como también los artículos 65 y 66 tratan sobre las acciones que debe aplicar el Estado para la producción de alimentos, y los riesgos inherentes a este tipo de actividades incluyendo las calamidades ambientales.

Adicional a los artículos anteriores y con el fin de cumplir con las obligaciones del derecho a la alimentación, en el 2008 se creó la Política Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (PSAN) la cual consta de cinco fundamentos: Disponibilidad, acceso, consumo, aprovechamiento, calidad e inocuidad de los alimentos.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF (2010) en colaboración con la Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia (ABACO), reportó que el 42.7% de los hogares colombianos estaban en un nivel de inseguridad alimentaria; es decir, no tienen acceso a la cantidad y calidad de alimentos requeridos para llevar una vida sana.

Posteriormente, en el año 2015 estas mismas entidades informaron un incremento del porcentaje de inseguridad alimentaria en Colombia el cual llegó al 54.2%, concluyendo así que uno de cada dos hogares se presenta este fenómeno. Adicionalmente, en el análisis realizado por esta el ABACO, informó que en el país el 10,8% de los niños con edad menor a cinco años son diagnosticados con desnutrición crónica, lo que representa medio millón de niños a los que se les impide su correcto crecimiento, generando a la vez impactos negativos a futuro como la pérdida de coeficiente intelectual de 14,6 puntos en la edad adulta, menos nivel educativo y reducción de los ingresos (Coronel, 2022). Por su parte, la FAO (2015) indicó que Colombia tiene alrededor de 4.4 millones de personas subalimentadas, lo que equivale al 8.8% del total de la población.

Con relación a la anterior afirmación, en Colombia el fenómeno de la inseguridad alimentaria no se debe a la escasez de alimentos sino a las condiciones de acceder a ellos, situación derivada por los bajos ingresos que tiene la población vulnerable sumado a las alzas injustificables del precio de los productos que se generan por los sistemas agroalimentarios que impactan el abastecimiento y distribución de alimentos (MANÁ-FAO, 2015).

Adicionalmente la explotación de los suelos, la utilización en exceso de químicos, han contribuido a la erosión de los suelos aptos para la agricultura en un 73%, ocasionando de esta manera disminución en la capacidad de producción tanto en cantidad como en la calidad, lo que a la vez genera un impacto en la seguridad alimentaria, la economía y la calidad de vida (IDEAM, 2015).

Para el Departamento Nacional de Planeación (DNP) otra de las causas que están agudizando la seguridad alimentaria en Colombia se describe en la figura 3, toda vez que para el año 2016 el desperdicio de alimentos presentó una cifra anual que está alrededor de 9.76 millones de toneladas, siendo las frutas y las verduras las más desperdiciadas representadas en 6.1 millones de toneladas. El total de desperdicios anuales que se presentan en Colombia para este año alcanzó el 34% del total de alimentos que el país podría consumir durante un año, lo cual evidenció que por cada tres toneladas de comida que se produjo, una fue desechada (DNP, 2016).

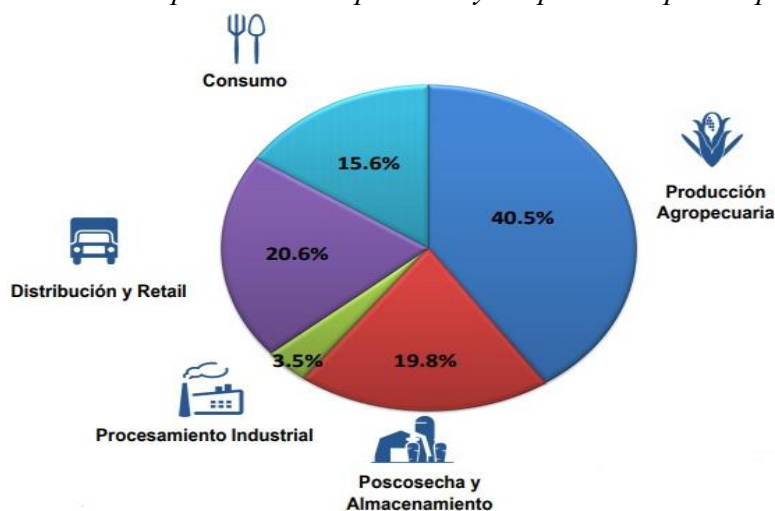
Figura 3

Pérdidas y desperdicios en Colombia



Nota. Toneladas de pérdida y desperdicio en Colombia. Fuente: DNP (2016).

Este tipo de desperdicios se debe a varios factores, principalmente en las etapas de producción, postcosecha, almacenamiento y procesamiento industrial que es donde se genera el 64 % de las pérdidas. El 36% de desperdicios restante se da en las etapas de distribución y en los hogares. En la figura 4 se detalla la distribución de los desperdicios en cada una de estas etapas.

Figura 4*Distribución porcentual de pérdidas y desperdicios por etapas*

Nota. Porcentajes de pérdida y desperdicio en Colombia. Fuente: DNP (2016).

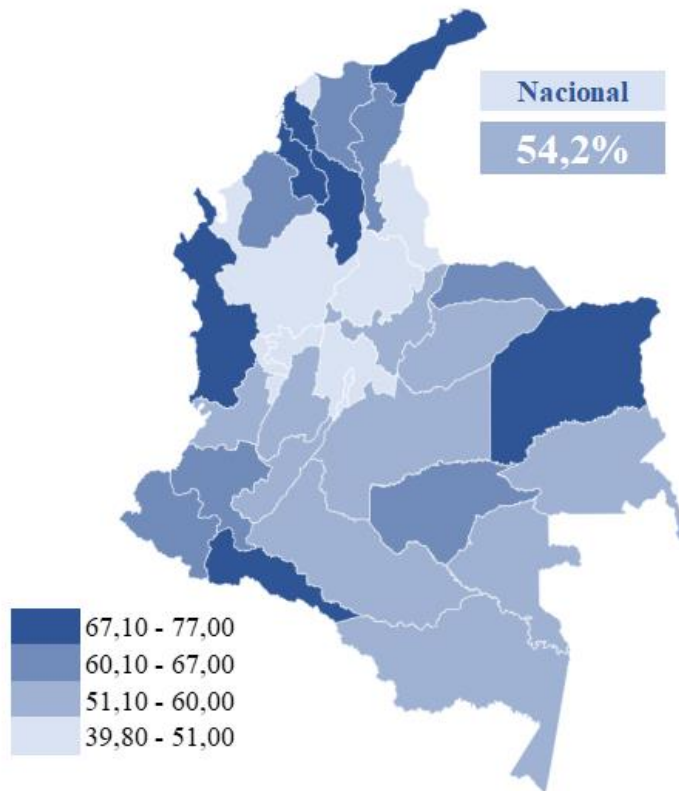
La aplicación de la PSAN generó la necesidad de aplicar políticas públicas para impulsar las actividades agroindustriales a gran escala, logrando reducir ciertos problemas de seguridad alimentaria pero generando otros problemas como es la afectación de la producción a pequeña escala quedando el productor dependiendo de las grandes compañías agrícolas, ocasionando también el deterioro ambiental por la utilización de químicos y la expansión de terrenos para este tipo de actividades (Lamprea, 2017).

Según la información recopilada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) Colombia presenta inseguridad alimentaria en 12 departamentos superior al 60%, siendo Chocó, Sucre, Vichada, La Guajira y Putumayo las poblaciones más vulnerables (ANDI, 2019). Para esta asociación la inseguridad alimentaria se debe a dos principales factores: primero, el encarecimiento de la producción de alimentos y como segundo factor, los bajos ingresos de la población.

Colombia teniendo como base la PSAN, en el 2012 aplicó una nueva PSAN con proyección de cumplimiento a 7 años, es decir, entre el 2012 y 2019, donde al finalizar este periodo, el gobierno debería evaluar la eficacia y/o replantear esta política para reducir los niveles de hambre del país. En la figura 5 se presenta el índice de seguridad alimentaria en el país al 2019, donde se deduce que a nivel nacional el 54,2% de los hogares tiene problemas de seguridad alimentaria.

Figura 5

El índice de seguridad alimentaria en Colombia al 2019.



Nota. Índice de seguridad alimentaria en el hogar por departamentos y promedio a nivel nacional. Fuente: ENSIN (2019).

En Colombia el 42.5% (cerca de 21 millones de individuos), viven en pobreza, y el 15.1% (7.5 millones de individuos) viven en condiciones de pobreza extrema. Dicho de otra

manera, estos grupos poblacionales no cuentan con los ingresos suficientes para comprar lo necesario de una alimentación nutritiva, pues según las indicaciones dadas por el ICBF, el costo promedio mensual de manutención de una persona es de aproximadamente \$423.222 (DANE, 2020). Con base en la SAN, Colombia tiene un 54.2% de inseguridad alimentaria, considerándose de manera primordial replantear las políticas de seguridad alimentaria y aplicar una soberanía alimentaria (Bejarano, 2020).

La inseguridad alimentaria en Colombia puede deberse a desigualdades históricas en determinados grupos poblacionales y regiones que han tenido limitaciones para acceder a beneficios en pro de sus derechos y el desarrollo. Se estima que Colombia presentó según el coeficiente Gini (53.5) una de las tasas más altas de desigualdad en el mundo; no obstante, también se resaltó la disminución de la pobreza con la que cerró el país en el 2013 la cual estuvo en el 30.6%, considerándose una de las economías con mayor crecimiento en Latinoamérica (FAO, 2022).

Por su parte, el PMA y la FAO han identificado una situación de inseguridad alimentaria aguda en tres países de América Latina entre los cuales está Colombia e incluye a los migrantes venezolanos. Esta situación puede deberse a causas de inestabilidad política, efectos generados por la pandemia del COVID-19, crisis migratoria y desplazamientos por la violencia (ONU, 2022). Así mismo, este estudio estimó que 7.3 millones de colombianos y más de 1.8 millones de migrantes venezolanos estarán en situación de inseguridad alimentaria.

Continuando con las causas que aportan a la problemática de la inseguridad alimentaria en Colombia, es el costo de los fertilizantes que se ha incrementado a raíz de los conflictos internacionales como el que sucede entre Ucrania y Rusia, teniendo en cuenta que el 75 % de los

fertilizantes usados en nuestro país son importados y el 42 % de ellos proviene de alguno de los dos países mencionados anteriormente.

Finalmente, el diario La República (2022), informó que Colombia ocupó el puesto 52 de 113 países con 64.4 puntos en el índice de seguridad alimentaria, donde fueron evaluados diferentes aspectos, siendo Irlanda el país que mejor gestión hace con referencia al fenómeno estudiado, como se observa en la tabla 6.

Tabla 6

Ranking de Seguridad Alimentaria a nivel mundial corte 2021

Ranking de países			
1. Irlanda	2. Austria	3. Reino Unido	4. Finlandia
5. Suiza	6. Holanda	7. Canadá	8. Japón
9. Francia	10. Estados Unidos	11. Alemania	12. Israel
13. Suecia	14. República Checa	15. Singapur	16. Nueva Zelanda
17. Dinamarca	18. Italia	19. Bélgica	20. Noruega
21. Portugal	52. Colombia		

Nota. Posicionamiento de Colombia en la clasificación del índice de seguridad alimentaria a nivel internacional. Fuente: The Economist Impact / Diario La República (2022).

1.1.4. Liderazgo Frente a la Seguridad Alimentaria

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, cuya descripción en inglés World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), en el año 2019 publicó el documento “CEO Guide to Food System Transformation” o “Guía del CEO para la transformación del sistema alimentario”, que va dirigida a los líderes empresariales y tiene como objetivo proporcionar siete rutas claras de acción para la transformación del sistema alimentario en la próxima década. En esta guía se hace hincapié en la necesidad de un liderazgo empresarial

fuerte y comprometido para lograr una transformación profunda, rápida y sistémica del sistema alimentario que pueda contribuir a mejorar la salud de las personas (Cemdes, 2020).

La guía surge en un contexto en el que los sistemas alimentarios a nivel global enfrentan múltiples desafíos como la inseguridad alimentaria, la malnutrición, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad. En este sentido, la guía propone un enfoque integral de sistema alimentario que aborda los desafíos globales de la alimentación, el cambio climático y la salud. Adicionalmente se compone de tres partes principales:

La primera presenta los desafíos actuales de los sistemas alimentarios y la necesidad de transformación hacia modelos más sostenibles. La segunda parte propone un marco de acción para la transformación de los sistemas alimentarios basado en cinco acciones clave: impulsar la innovación y la tecnología para la producción y distribución de alimentos, promover prácticas agrícolas sostenibles y mitigar el cambio climático, mejorar la salud y el bienestar de los consumidores, fomentar la colaboración entre los actores de la cadena alimentaria, y crear una gobernanza efectiva y coherente para la transformación del sistema alimentario.

La tercera parte de la guía proporciona herramientas prácticas para que los líderes empresariales implementen el marco de acción propuesto. Estas herramientas incluyen una guía para el desarrollo de estrategias de transformación de sistemas alimentarios, un conjunto de indicadores para medir el progreso en la transformación, y una serie de estudios de caso que muestran experiencias exitosas de transformación de sistemas alimentarios en diferentes partes del mundo.

Finalmente, esta guía destaca la asistencia entre los diferentes interesados del sistema alimentario, entre los que se destacan los gobiernos, la sociedad civil y la academia. Asimismo,

subraya la necesidad de un liderazgo empresarial fuerte y comprometido con la transformación hacia modelos alimentarios más sostenibles y saludables. (WBCSD, 2019)

Por otro lado, el Papa Francisco (2021), máximo líder de la iglesia católica informó que es deber de todos eliminar la injusticia del hambre, implementando acciones sostenibles y amigables con el planeta, por lo que propuso aumentar la capacidad de recuperación, defender las economías locales, optimizar la alimentación, adoptar dietas saludables y asequibles para todos reduciendo también el desperdicio de alimentos; también destacó la importancia dirigir los esfuerzos a las áreas rurales, siendo entonces las familias campesinas el foco a trabajar mediante la aplicación de políticas y apoyo económico (Vatican News, 2021).

En Colombia hay organizaciones que se han unido con el propósito de trabajar por el derecho a una adecuada alimentación y la seguridad alimentaria; estas organizaciones son: sociales, no gubernamentales, académicas y de investigación. Entre estas está el Centro de Consumidores para la Seguridad Alimentaria y nutricional, Agrosolidaria, Liga de Consumidores de Alimentos Procesados, entre otras (Slow Food, 2016).

Es crucial identificar, implementar o mejorar la gestión del liderazgo para fomentar un cambio de mentalidad en individuos, grupos o entidades que tienen el potencial de contribuir de diversas formas para abordar el problema de la inseguridad alimentaria. También implica realizar ajustes de tipo estructural a nivel social, político, económico y ambiental para mitigar de manera satisfactoria el impacto que se viene dando con el fenómeno de la inseguridad alimentaria.

1.2. Pregunta de Investigación

¿Cómo han contribuido los estilos de liderazgo presentes en la Diócesis de Soacha en el desempeño de su labor, frente a la inseguridad alimentaria del municipio?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. *Objetivo General*

Establecer la relación entre los estilos de liderazgo presentes en las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, respecto al nivel de desempeño de las parroquias que mediante el programa “Tejiendo Comunidad” hacen frente a la inseguridad alimentaria presentada en la población vulnerable atendida por la Diócesis de Soacha.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Caracterizar la población vulnerable beneficiaria de los programas de atención a la inseguridad alimentaria de la pastoral social de la Diócesis de Soacha (Cundinamarca).
2. Caracterizar los tipos de liderazgos presentes en la Diócesis de Soacha de Soacha (Cundinamarca).
3. Estimar los niveles de desempeño que presentan las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, en sus acciones para hacer frente al fenómeno de inseguridad alimentaria.

1.4. Justificación de la Investigación

Para Reyes (2017) el ejercicio de liderar en las comunidades implica trabajar por el bienestar de una comunidad haciendo uso de la reflexión, la acción y la escucha, siendo conscientes de la necesidad de evaluar las acciones y con ello disponer de una actitud humilde para analizar y corregir los errores.

Desde esta perspectiva, es posible entender el esfuerzo que viene realizando la Diócesis de Soacha por mitigar el fenómeno de la inseguridad alimentaria presente en su comunidad,

motivo por el cual desde el programa “Tejiendo Comunidad” ha venido haciendo entregas de paquetes alimentarios a familias que presentan dificultades en el acceso a la alimentación.

La Vicaria para la Evangelización y Atención a lo Social, basada en su doctrina social ha planteado como MEGA de dar cobertura a 100 mil personas en condición de vulnerabilidad al 2023 (Ramírez, 2022); sin embargo, dada la pandemia del COVID-19 y sus impactos en el municipio, han tenido que ampliar en tiempo el objetivo para el año 2030 siendo un hito importante la creación de un banco de alimentos para esta Diócesis.

Bajo este contexto, esta investigación permitirá establecer un perfil sociodemográfico de las familias están en condición de vulnerabilidad y que padecen algún tipo de inseguridad alimentaria, lo que permite describir las condiciones de vida de las familias, para que en caso de ser necesario se ajusten las acciones o planes que desarrolla la pastoral social de la Diócesis de Soacha.

Adicionalmente, este ejercicio permitirá identificar los estilos de liderazgo que se encuentran presentes en los líderes del programa “Tejiendo Comunidad” ya que como lo afirma Geraldo et al. (2020) “la importancia de estos radica en el grado de sinergia que desarrollan, al preocuparse tanto por las personas como en los objetivos de la organización liderada” (p. 169).

Con igual importancia, esta investigación permitirá establecer el índice de desempeño organizacional al interior de las parroquias que ejecutan el programa “Tejiendo Comunidad”, identificando con ello los niveles de eficacia, eficiencia, relevancia y sostenibilidad, esta actividad se considera importante, toda vez que es el primer ejercicio que quedará documentado para la Vicaria para la Evangelización y Atención a lo Social y servirá como línea base y parámetro para la medición de la Diócesis de Soacha frente a la creación de su Banco de Alimentos.

Finalmente, correlacionar los estilos de liderazgos presentes en la Pastoral Social de la Diócesis de Soacha contra los actuales niveles desempeño organizacional, le permite a esta comunidad religiosa evaluar sus actuales condiciones de operación, buscando con ello replicar y redimensionar las actividades de sus líderes para con ello estandarizar el uso de buenas prácticas, incorporarlas como políticas organizacionales y por último aplicarlas con eficiencia en el programa “Tejiendo Comunidad”.

2. Revisión Literaria

2.1. Antecedentes

Con el propósito de establecer un conjunto de referentes para aplicar la investigación con enfoque en la seguridad alimentaria, se procedió a realizar una búsqueda en diferentes fuentes de información relacionadas con el tema mencionado anteriormente, para lo cual se recopiló información de los siguientes proyectos:

Betancur y Rendón (2010) realizaron un estudio enfocado en revisar los conceptos de SAN, Agricultura Urbana y Periurbana (AUP), y algunos indicadores que impactan la seguridad alimentaria, tomando como caso de estudio algunos países de América Latina donde se analizó la política y metodologías que los estados adoptaron para mitigar el fenómeno de inseguridad alimentaria.

Frente a este estudio, los autores determinaron la existencia de 13 elementos que rodean la posibilidad de disponer de una política SAN entre los que se destacaron la disponibilidad económica y física para los alimentos y se atribuye a la pobreza la principal causa para que las sociedades convivan con la inseguridad alimentaria. Este estudio concluyó para el caso de Colombia, que la base de la inseguridad alimentaria está en la inequidad presentada en su sociedad, siendo la educación una alternativa para que las personas puedan superar los riesgos asociados al fenómeno estudiado.

El segundo estudio consultado el cual fue realizado por Suarez (2017), buscó identificar el empoderamiento colectivo de la mujer campesina en los municipios de Sibaté, Sopo y el área rural de Bogotá y su incidencia en el fenómeno de la inseguridad alimentaria y nutricional. Para este caso, las conclusiones de la investigación invitan al estado colombiano a buscar estrategias

que permitan romper los roles tradicionales establecidos a las familias, sumado a iniciativas que permitan a las poblaciones rurales de Cundinamarca disponer de un mayor apoyo económico que permita mitigar las condiciones de inequidad y desigualdad frente al acceso de una dieta saludable.

Este estudio, propone fortalecer el modelo de asociatividad como un mecanismo de cooperación mutua, que le permite a la población avanzar en su modelo de desarrollo económico y capital social, permitiendo así mejorar las condiciones de vida toda vez que se dispone de un mayor recurso económico y con ello se disminuye la probabilidad de incurrir en algún grado de inseguridad alimentaria.

El tercer estudio consultado, fue realizado por Redondo (2019), quien expuso situación de seguridad alimentaria y nutricional en el municipio de Manaure (La Guajira); para este caso de estudio, se evidenció la falta gestión por parte del gobierno local frente a la asignación de recursos de manera oportuna a los programas asociados con la SAN del municipio. Sumado a lo anterior, y dadas las condiciones geográficas de la región se hace necesario contar con equipos para la conservación de los alimentos, elementos que esta comunidad no tiene acceso.

Para este caso, el autor determinó la falta de institucionalidad frente al fenómeno de la inseguridad alimentaria, toda vez que no se reflejan acciones contundentes encaminadas al derecho de la alimentación, como por ejemplo el monitoreo, funcionamiento ni cumplimiento de la normatividad gubernamental.

Un cuarto estudio fue realizado por Barreneche (2020), donde se evidenció como las crisis sociales, económicas y políticas de los gobiernos vecinos afectan las condiciones de vida de los inmigrantes en Colombia. Esto dado entre otros factores a condiciones limitantes por falta de documentación, barreras en el acceso a un trabajo formal y el amplio número de personas por

grupo familiar, lo que hace que este grupo de individuos se vean expuestos con mayor facilidad a padecer algún grado de inseguridad alimentaria.

Frente a lo anterior, la investigación reflejó como las condiciones vulnerables de una población obligan a las cabezas de familia a adoptar estrategias que les permitan ser menos vulnerables frente al fenómeno estudiado como por ejemplo, optar por una dieta basada en alimentos de bajo precio, restringir el consumo de alimentos en las familias dando prioridad a los niños y adultos mayores, aminorar el tamaño de las porciones que se consumen y acudir a la ayuda humanitaria en instituciones públicas o privadas.

El último estudio consultado, fue el realizado por Rubio (2021) donde se describió como una familia en la población de Tibú (Norte de Santander) encontró alternativas de desarrollo rural mediante la aplicación del principio de “soberanía alimentaria” el cual se basa en el derecho de los territorios de producir sus propios alimentos. Frente al fenómeno estudiado, el autor destaca como con el apoyo de organizaciones internacionales esta familia adquirió habilidades de producción agrícola en pequeña escala y como mediante la educación nutricional se logró ajustar la dieta de la población estudiada, cambiando así los hábitos de consumo, los cuales mejoraron las condiciones de vida del grupo familiar.

Cabe mencionar que este estudio resalta también el rol de liderazgo que tiene la mujer en las dinámicas familiares y sociales de la regiones rurales de Colombia, y como desde la producción de alimentos en las huertas familiares la región logró establecer nuevas formas de relacionamiento económico, con una oferta variada de alimentos; entendiendo que aunque esta no es una solución definitiva para la inseguridad alimentaria, si ha permitido a la mujer ejercer un rol de liderazgo transformacional.

2.2. Marco Teórico

El liderazgo desde el componente organizacional puede ser interpretado como la capacidad de interacción que existe entre un líder y sus seguidores, donde mediante de una serie de actividades se alcanza un propósito o meta (Balcázar y Varela, 2020). En este sentido, ser un líder implica tener la capacidad de dirigir y guiar a un grupo de personas, influir en ellos y motivarlos para que trabajen en la consecución de los objetivos y metas que se trazan desde la alta dirección.

En este contexto, resulta evidente que al interior de cualquier organización se establecen vínculos interpersonales los cuales se pueden generar como resultado del modelo organizacional. Estos vínculos pueden dar lugar a situaciones de tensión y controversia, donde el liderazgo es la forma más efectiva para lograr una armonía general entre todas estas relaciones y sus participantes (Buitrago et al., 2017).

Por consiguiente, el liderazgo puede ser evaluado desde la perspectiva de su capacidad para lograr la eficacia. Se trata de analizar cómo los líderes contribuyen a que la organización cumpla sus metas y objetivos, lo cual implica la gestión eficiente de recursos como el capital humano, financieros, tecnológicos de información, entre otros. (Landeo et al., 2022).

Frente a las diversas teorías del liderazgo, es importante manifestar que cada una de ellas ha buscado resaltar algún aspecto en particular; dicho esto, se han clasificado estas teorías en tres grupos (Guerra, 2018):

- Teorías de los rasgos
- Los enfoques del comportamiento
- Modelos situacionales

En lo concerniente a las teorías de los rasgos, se ha concluido que su aporte al liderazgo se presentó en la identificación de las características de la personalidad del líder, así como sus fortalezas intelectuales (Taylor, 1911). Lo anterior, derivó en la afirmación “el líder nace”, esto bajo la premisa hay individuos que gozan de una inteligencia diferenciada frente a la población del momento, atributo que para las organizaciones supuso fue relacionado a la “confiabilidad y honestidad”. frente a los autores que desarrollaron las teorías de los rasgos hicieron sus aportes entre los años de 1911 y 1948 de lo que en la tabla 7 se presenta una breve descripción de sus aportes frente al liderazgo y las características del líder, así:

Tabla 7

Teorías de los rasgos al liderazgo, según autores del siglo XX

Autor	Contribución
Taylor	Se describe la motivación como un factor clave en el liderazgo, si existe esta variable se considera que habrá un mayor rendimiento. Se relacionan elementos como las “recompensas” en consecuencia a un buen trabajo realizado y como polo opuesto un “castigo” si no se alcanzan los objetivos. ^a
Mayo	El estudio de este autor define un “hombre social” en el cual se identifican diversas formas de relacionamiento entre el líder y sus seguidores, cuyo resultado nivela factores de éxito en el ejercicio del liderazgo. ^b
Maslow	Coincide con Taylor respecto a la motivación como factor clave en el liderazgo; sin embargo, propone además identificar las necesidades de quienes siguen al líder, ya que si estas son cubiertas existe un alto nivel de motivación para alcanzar los objetivos. ^c
Stogdill	Bajo este autor se definen rasgos asociados a los líderes como lo son: la personalidad, la inteligencia y las capacidades. ^d

Nota. ^a (Taylor, 1911). ^b (Mayo, 1933). ^c (Maslow, 1948). ^d (Stogdill, 1948). Construcción realizada desde los aportes de los autores. Fuente: Elaboración propia (2023).

Otro hito particular en referencia al liderazgo se presentó en el marco de la Segunda Guerra Mundial, escenario en el cual se desarrollaron estudios enfocados en formar mejores líderes militares, lo cual fue conocido como la teoría del comportamiento del liderazgo, cuya

orbita se focalizó en la conducta del líder, más no en su personalidad (Hemphill y Coons, 1957). Esta postura investigativa, fue adversa a la teoría de los rasgos pues desde el comportamiento del líder se postuló la afirmación “el líder se hace” y con ello la posibilidad de hacer líderes bajo un programa de capacitación mediante la preparación de patrones de conducta según las necesidades de las organizaciones.

Tabla 8*Enfoques del comportamiento respecto al liderazgo*

Autor	Contribución
Universidad Estatal de OHIO	Los líderes presentan dos patrones de comportamiento las cuales contemplan en esa misma medida 2 variables determinantes: tendencia a la tareas y tendencia a la relación. ^a Con lo anterior, se planean 4 tipos diferentes de liderazgo, así: • Relaciones Humanas • Democrático • Laissez Faire • Autocrático

Nota. ^a (Grupo OHIO, 1960). Fuente: Universidad Estatal de OHIO (1960).

Continuando con los enfoques del comportamiento, han sido destacadas las investigaciones realizadas por las universidades de Ohio (Tabla 8) y Michigan (Robbins y Judge, 2009) cerrando la década de los 40, y los estudios desarrollados por Robert Blake y Jane Mouton quienes para la década de los 60 desarrollaron el modelo conocido como el Grid Gerencial.

Una vez revisada la propuesta de la Universidad Estatal de Ohio, y en especial en lo relacionado por Fleishman (1953), el liderazgo se debe analizar desde los patrones de comportamiento, tomando como referencia dos variables determinantes: a) las tareas y b) t la relación y 2 dimensiones que le brindan atributos a los líderes: a) la sensibilidad y b) la responsabilidad con sus subordinados.

De manera simultánea la Universidad de Michigan bajo la dirección del Psicólogo Rensis Likert y un grupo de colegas iniciaron estudios orientados hacia los métodos de liderazgo

efectivo se concluyeron 2 dimensiones a las cuales llamaron a) liderazgo centrado en el empleo y b) liderazgo centrado en el empleado. Para el primer caso, el liderazgo se concentra en las tareas y las herramientas para alcanzar los objetivos está apoyado en regalos, intimidaciones y la potestad ejercida por el líder, con lo cual la preocupación y el estímulo hacia los seguidores no se encuentra entre las prioridades. Ahora bien, para el liderazgo centrado en el empleado Likert resalta la importancia de que muestra el líder por el crecimiento y necesidades de sus subordinados, cree además en que es posible delegar la toma de decisiones por lo que propone la creación de un entorno laboral de apoyo (Likert, 1952).

Ahora bien, cerrando las teorías del enfoque del comportamiento se presenta el Grid Gerencial, investigación de campo realizada por el psicólogo Robert R. Blake y la matemática Jane S. Mouton en la década de los 60 (Blake y Mouton, 1964), esta propuesta plantea la posibilidad de llegar a un estilo óptimo de liderazgo. La malla gerencial es una matriz bidimensional la cual evalúa el interés por los individuos como la preocupación por las tareas; para el primer caso se contemplan elementos como el compromiso personal respecto al cumplimiento de las funciones asignadas, la autoestima del personal, la delegación de responsabilidades basado en la confianza, la conformación de relaciones interpersonales sanas y el ofrecimiento de condiciones de trabajo favorables. Respecto a la preocupación por la producción/tareas, el enfoque realizado por los autores permite validar las actitudes de un líder en referencia al desempeño de las políticas organizacionales, el nivel de la eficiencia laboral y el volumen de producción (Blake y Mouton, 1982).

Ahora bien, esta investigación propuso además de la identificación de los estilos de liderazgo en las diferentes pastorales de la Diócesis de Soacha, identificar el perfil

sociodemográfico de la población beneficiaria por las acciones que se realizan con la población vulnerable frente a los hechos de inseguridad alimentaria.

En este sentido, autores como Strauss & Corbin (2002) y Sánchez (2010) han planteado la caracterización como un tipo de estudio descriptivo, mediante el cual se logra acceder a una serie de datos que pueden ser de tipo cualitativos y/o cuantitativos buscando con ello identificar características, dinámicas, rasgos entre otras variables de un grupo poblacional. Por su parte el estado colombiano, a través del Decreto 1072 (2015) ofrece una descripción frente al perfil sociodemográfico el cual incluye “grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo” (pág. 86).

Con lo anterior, se ha considerado el censo como una herramienta para la caracterización de la población a nivel mundial, un ejemplo de ello es el censo tradicional el cual es considerado como una

Enumeración de campo; es decir, la información censal de personas, hogares y viviendas que se recopila mediante un cuestionario, aplicado directamente a las personas por los enumeradores (encuestadores) u otros modos de recopilación, por ejemplo, entrevista telefónica, envío/devolución por correo, Internet o una combinación de estos” (CEPAL, 2022, p. 17).

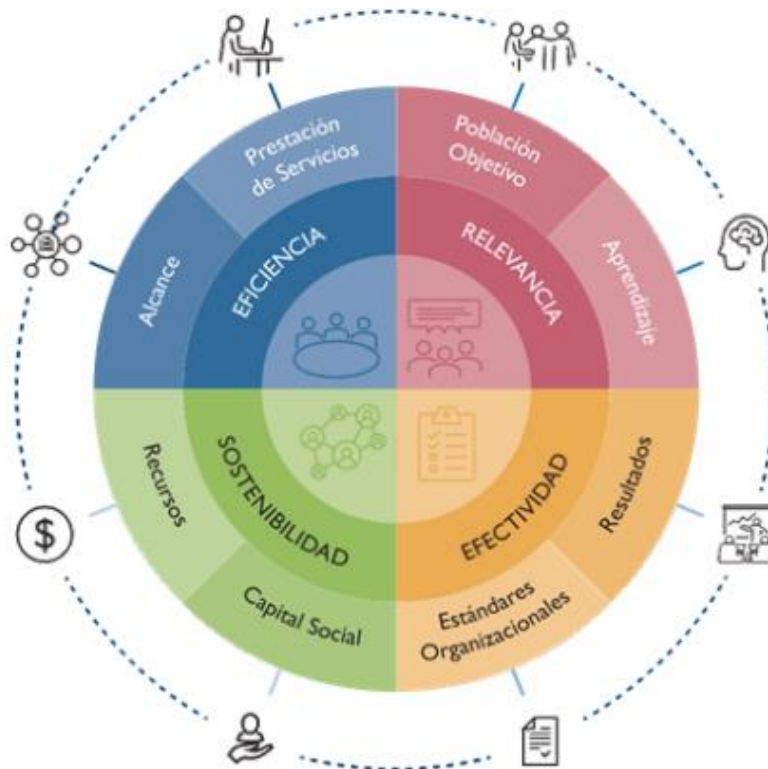
Finalmente, con el propósito de estimar los niveles de desempeño que presentan las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, se consideró que es el Índice de Desempeño Organizacional (IDO), como la estrategia bajo la cual se podrá realizar esta medición. El IDO también conocido como Organizational Performance Index (OPI) en inglés, fue desarrollado en el 2011 por la ONG internacional PACT bajo licencia Creative Commons con disponibilidad

gratuita de uso público. Para la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el IDO es un indicador válido para la medición del desarrollo de las capacidades organizacionales (USAID, 2021).

Para el libro de definiciones y medidas de la USAID (2021), el desempeño organizacional puede ser medido desde cuatro dominios: eficiencia, relevancia, efectividad y sostenibilidad y un total de 18 variables que determinan cuatro niveles de desempeño. La figura 6, describe de manera global como se estructura el IDO.

Figura 6

Estructura del Índice de Desempeño Organizacional (IDO)



Nota. Estructura del IDO con sus dominios y variables. Fuente: USAID (2021).

Respecto a la eficiencia el IDO (2021) establece que es la capacidad de una institución para planificar técnica y financieramente sus acciones; bajo esta perspectiva el índice toma como referencia las siguientes variables:

- Prestación de servicios
- Aprendizaje

Continuando con el dominio de la relevancia, el IDO (2021) contempla este dominio como la capacidad de las instituciones de suplir los requerimientos actuales de su población objeto, así como la posibilidad que ella tiene de realizar acciones, procesos de mejora continua que les permitan estar prestos ante cualquier novedad que afecte este dominio. Las variables que han sido identificadas para la relevancia son:

- Población Objeto
- Aprendizaje

Respecto a la efectividad como dominio del IDO (2021), se considera que es la cabida que tienen las organizaciones para desarrollar sus programas con calidad y con ello realizar acciones que les permitan desarrollar una mejora continua, lo anterior alineado a la visión, misión, objetivos y metas de la organización. Las variables que considera este dominio son:

- Resultados
- Estándares Organizacionales

Por último, el IDO (2021) refiere a la sostenibilidad como el cuarto dominio y lo describe como la práctica ejercida por las organizaciones para mantener su portafolio de servicios, los

cuales deben estar respaldados por diferentes benefactores, buscando con ello la continuidad del objeto social por el cual trabajan logrando resultados en el corto, mediano y largo plazo. Dicho esto, son variables de este dominio:

- Recursos
- Capital Social

3. Metodología

3.1. Características de la Investigación

El desarrollo de la presente investigación fue realizado desde el paradigma *postpositivista* toda vez que el conocimiento no es absoluto y en consecuencia este equipo investigador buscó encontrar nuevas realidades para con ello, alinearnos a la postura de Ramos (2015), “la realidad existe, pero no puede ser completamente aprehendida” (p.11). De esta manera, se puede plantear además que cabe la probabilidad de encontrar puntos de inflexión frente a fenómenos estudiados previamente, los cuales en consecuencia deben ser demostrados bajo fundamentos teóricos que así lo respalden.

En lo que corresponde al alcance de esta investigación, se determinó que fuese *correlacional* toda vez que fueron identificadas tres tipos de variables de tipo independiente, dependiente y moderadora; en este sentido, autores como Hernández y Mendoza (2018) plantean la posibilidad de identificar grados de asociación respecto de dos o más variables aplicables a un segmento de una población, lo cual se hace necesario en este estudio teniendo en cuenta lo planteado en el objetivo general de esta investigación.

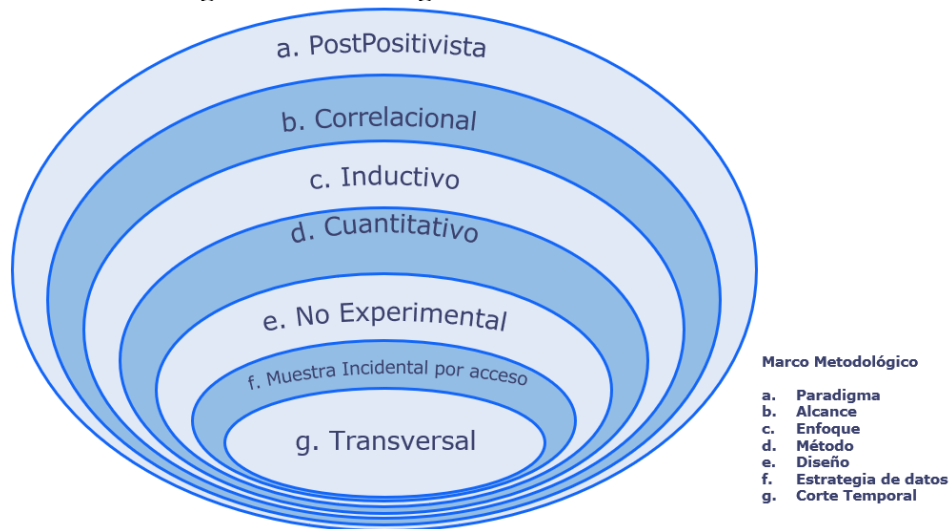
Respecto al enfoque, el equipo investigador basó esta investigación en el razonamiento *inductivo*, con lo cual se observaron las condiciones demográficas de la población beneficiada por el programa “Tejiendo Comunidad” y los estilos de liderazgo de las parroquias que desarrollan este mismo programa; de esta manera, alineados a Pérez et al. (2020) es posible realizar la comprensión de los datos recabados en los diferentes instrumentos de investigación, para con ello encontrar similitudes o aspectos comunes frente al fenómeno observado.

En lo que al método atañe el equipo investigador propuso un trabajo de índole *cuantitativo*, toda vez que se alinea al propósito general de la investigación mediante la medición y categorización de los datos obtenidos en campo, para su posterior publicación, siendo esta la postura de Hernández et al. (2014) quienes plantean que desde el análisis estadístico es posible realizar identificación de comportamientos y la comprobación de teorías.

También es importante mencionar que esta investigación fue realizada atendiendo un diseño *no experimental*; según Álvarez (2020), “Se mide una sola vez las variables y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades” (p. 4). En este sentido, la estrategia para la recolección de los datos se realizó mediante *muestra incidental por acceso* generando una selección directa de los individuos de la población en función a su fácil acceso, teniendo en cuenta la amplitud geográfica que cubre la Diócesis de Soacha.

Finalmente, se optó por realizar esta investigación con un corte temporal de tipo *transversal* teniendo en cuenta que los instrumentos de investigación utilizados fueron la encuesta con la cual se busca describir la población en sus características socio-demográficas, el test de Black and Mouton para identificar los estilos de liderazgo y el IDO para evaluar el desempeño organizacional.

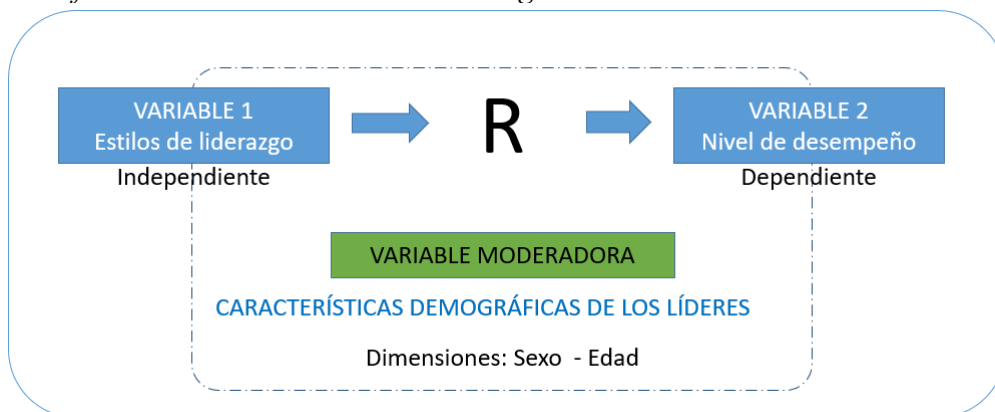
Todo lo anterior se presenta de manera práctica utilizando la propuesta Saunders et al. (2018), en la figura 7.

Figura 7*Marco metodológico de la investigación*

Nota. Resumen del marco metodológico. Fuente: Elaboración propia (2023)

3.2. Variables

El presente estudio se identifican tres tipos de variables, una variable independiente la cual corresponde a los estilos de liderazgo, una variable dependiente correspondiente al nivel de desempeño y una variable moderadora, tal como se ilustra en la Figura.8.

Figura 8*Identificación de las variables de investigación*

Nota. La investigación identificó 3 variables. Fuente: Elaboración propia (2023).

3.2.1. Operacionalización de Variables

3.2.1.1. Variable independiente.

Corresponde a la variable *estilos de liderazgo* la cual se identificó mediante el test de Blake and Mouton y permitió al equipo investigador identificar 5 tipos de liderazgo; frente a lo anterior, en la tabla 9 se describe como se operativizó esta variable independiente.

Tabla 9

Operativización de la variable independiente

Ítem	Descripción
Objetivo:	Identificación del estilo de liderazgo presente en las parroquias que ejecutan el programa “Tejiendo Comunidad”.
Estructura:	Cuestionario compuesto por 18 pregunta tipo Likert con puntuaciones entre 0 y 5.
Categorías:	Cinco estilos de liderazgo: Paternalista (1,9), Burócrata (1,1), Democrático (5,5), Transformacional (9,9) y Autócrata (9,1).
Operatividad de la Variable:	Preguntas orientadas hacia las personas (1, 4, 6, 9, 10, 12, 14, 16, y 17). Preguntas orientadas a las tareas (2, 3, 5, 7, 8, 11, 13, 15, y 18).
Formato:	Formulario Online mediante la herramienta Microsoft Forms.
Aplicación:	10/05/2023
<i>Nota.</i> Descripción general modo de operatividad variable independiente en la captura de información. Fuente: Elaboración propia (2023)	

3.2.1.2. Variable dependiente.

Corresponde a la variable *nivel de desempeño* la cual se identificó mediante la aplicación del IDO y permitió al equipo investigador identificar 4 niveles de desempeño; frente a lo anterior, en la tabla 10 se describe como se operativizó esta variable independiente.

Tabla 10*Operativización de la variable dependiente*

Ítem	Descripción										
Objetivo:	Identificación del nivel de desempeño presente en las parroquias que ejecutan el programa “Tejiendo Comunidad”.										
Estructura:	Cuestionario compuesto por 85 preguntas de selección múltiple.										
Categorías:	Cuatro niveles de desempeño: I. Bajo, II. Básico, III. Aceptable, IV. Sobresaliente										
Operatividad de la Variable:	8 variables: <table> <tr> <td>• Alcance</td><td>• Resultados</td></tr> <tr> <td>• Prestación de servicio</td><td>• Estándares</td></tr> <tr> <td>• Población Objeto</td><td>• Organizacionales</td></tr> <tr> <td>• Aprendizaje</td><td>• Capital Social</td></tr> <tr> <td></td><td>• Recursos</td></tr> </table>	• Alcance	• Resultados	• Prestación de servicio	• Estándares	• Población Objeto	• Organizacionales	• Aprendizaje	• Capital Social		• Recursos
• Alcance	• Resultados										
• Prestación de servicio	• Estándares										
• Población Objeto	• Organizacionales										
• Aprendizaje	• Capital Social										
	• Recursos										
	Con puntuaciones máximas de cuatro puntos.										
Formato:	Formulario Online mediante la herramienta Microsoft Forms.										
Aplicación:	06/10/2023										

Nota. Nota. Descripción general modo de operatividad variable dependiente en la captura de información. Fuente: Elaboración propia (2023)

3.2.1.3. Variable Moderadora.

Corresponde a las dimensiones del líder en lo que respecta al *sexo* y *edad*, con las cuales el equipo investigador busca identificar si los líderes que ejecutan el programa “Tejiendo Comunidad” tenían una posible relación respecto de la variable dependiente e independiente.

En la tabla 11 se describe la operativización de este componente.

Tabla 11*Operativización de las variables moderadora*

Ítem	Descripción
Objetivo:	Buscar relaciones entre las variables dependiente e independiente de la investigación.
Estructura:	Cuestionario compuesto por 2 preguntas.
Categorías:	Sexo: Masculino o Femenino Edad: Número mayor a 18
Operatividad de la Variable:	Sexo Masculino (1) Sexo Femenino (2) Edad: valor numérico mayor a 18
Formato:	Formulario Online mediante la herramienta Microsoft Forms.
Aplicación:	06/10/2023

Nota. Descripción general modo de operatividad variable moderadora en la captura de información. Fuente: Elaboración propia (2023)

3.3. Hipótesis

La presente investigación parte del principio estadístico de independencia de las variables, en este caso bajo el paradigma postpositivista se buscará falsear esta realidad asumida, en tal sentido se proponen las siguientes hipótesis:

Hi (Hipótesis de trabajo): Las variables *estilos de liderazgo y nivel de desempeño* presentes en las pastorales sociales que desarrollan el programa “Tejiendo Comunidad” de la Diócesis de Soacha, son independientes.

Ho (Nula): Las variables *estilos de liderazgo y nivel de desempeño* presentes en las pastorales sociales que desarrollan el programa “Tejiendo Comunidad” de la Diócesis de Soacha, no son independientes.

3.4. Población y Muestra

En este apartado se aborda de manera detallada la caracterización de los grupos poblacionales objeto de análisis y las estrategias de cálculo y selección de las muestras.

3.4.1. *Definición de la Población*

Con base en las definiciones descritas en el apartado anterior, la población objeto de la presente investigación se divide en dos grupos de la pastoral social de la Diócesis de Soacha: El primer grupo hace relación a la población vulnerable beneficiaria y el segundo grupo está compuesto por todos los líderes que participan de manera voluntaria en la labor social y que hace frente a la inseguridad alimentaria en los municipios de Soacha, Sibaté y en algunos sectores de las localidades de Bosa y Ciudad Bolívar del Distrito Capital.

3.4.2. *Cálculo y Selección de la Muestra*

Para este estudio se ha determinado que la muestra estadística es una fracción del total de la población que se ve beneficiada por el programa “Tejiendo Comunidad”, como de los líderes que apoyan la ejecución del programa en las diferentes parroquias de la Diócesis de Soacha. Esta muestra es sometida a observación científica con el propósito de adquirir resultados válidos para el universo total que está bajo investigación (López-Roldan y Fachelli, 2015). En este sentido, la tabla 12 describe los parámetros que fueron usados para este cálculo.

Tabla 12*Cálculo la muestra población finita*

Parámetro	Descripción
n	Tamaño de la muestra buscado
N	Tamaño de la población o universo
Z	Parámetro estadístico que depende del Nivel de confianza
e	Error de estimación máximo aceptado
p	Probabilidad de que ocurra el evento
q	(1-p) Probabilidad de que no ocurra el evento

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

Nota. Cálculo la muestra población finita. Fuente: Elaboración propia (2023).

El intervalo de confianza hace referencia al conjunto de valores donde se puede encontrar el valor de un parámetro poblacional con cierta probabilidad y margen de error como se describe en la tabla 13, indicando la precisión de la estimación realizada. De este modo, el nivel de significancia hace relación a la probabilidad de obtener un valor extremo del estadístico que estima el parámetro poblacional. Es decir, si el nivel de confianza es del 95%, el de significancia es del 5%.

Tabla 13*Niveles de confianza y alfa*

Niveles de confianza	Z alfa
99,7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Nota. La muestra estadística. Fuente: Elaboración propia (2023).

Para el primer grupo poblacional, correspondiente a la población vulnerable beneficiaria del programa “Tejiendo Comunidad” liderado por la Pastoral Social de la Diócesis de Social, donde se aplicó un muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas descrito en la tabla 13, con una muestra estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5%, y probabilidad de que ocurra del evento del 50%, siendo para este caso $n = 349$ beneficiarios, ver tabla 14.

Tabla 14*Parámetros usados para la identificación de la muestra*

Parámetro	Insertar Valor
N	3750
Z	1,96
P	50%
Q	50%
E	5%
Numerador	3601,5
Denominador	10,3329
N	349

Nota. Tamaño de la muestra $n = 349$. Fuente: Elaboración propia (2023).

Para el segundo grupo que está compuesto por los líderes que participan de manera voluntaria en la labor social de la Diócesis de Soacha, debido al tamaño de la población se toma el total equivalente a $N = 14$.

3.5. Instrumentos

Para Arias (2012) los instrumentos de investigación son aquellas herramientas que se utilizan para recolección y almacenamiento de los datos. Dentro estas herramientas están los formatos de cuestionarios, escalas de valoración, guías observación, fichas, entre otras. Con el

propósito de dar respuesta a los objetivos consignados en la presente investigación; a continuación, se describen cada uno de los instrumentos que se aplicaron.

3.5.1. *Instrumento Aplicado el Primer Objetivo Específico*

En el marco de lo dispuesto por el DANE (2009), se evidenció la existencia metodológica para la caracterización de la población en Colombia; en este sentido, la Gran Encuesta Integrada de Hogares propone como contenido temático recoger la siguiente información para ser analizada, así:

- **Registro de personas:** Identificación del núcleo familiar por hogar con su número telefónico de contacto.
- **Vivienda:** Tipo de vivienda (propia, familiar, arriendo)
- **Características generales:** Sexo, edad, parentesco, estado civil, grupo étnico.
- **Educación:** alfabetismo, asistencia escolar, máximo nivel educativo alcanzado.
- **Fuerza de trabajo:** Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI).

Frente a los anteriores ejes temáticos esta investigación permitió identificar los siguientes indicadores:

- Distribución de la población (femenino, masculino).
- Rango de Edad.
- Grupo Étnico.
- Estado Civil.

- Escolaridad.
- Estrato Socio Económico.
- Tipo de Vivienda.
- Número de Hijos.
- Cabeza de Familia.

3.5.2. *Instrumento Aplicado al Segundo Objetivo Especifico*

Para dar respuesta al segundo objetivo el cual está enfocado en “Determinar los tipos de liderazgos presentes en la Diócesis de Soacha en el municipio de Soacha (Cundinamarca)”, se aplicó el Test de estilos de liderazgo de Robert Blake y Jane Mouton el cual es un modelo equilibrado entre las personas y las tareas con el propósito de lograr conformar grupos de trabajo comprometidos para alcanzar la satisfacción y una alta productividad, la tabla 15 describe como estos autores de acuerdo con el modelo plantean 5 estilos de liderazgo.

Tabla 15

Clasificación de los estilos de liderazgo de Blake and Mouton

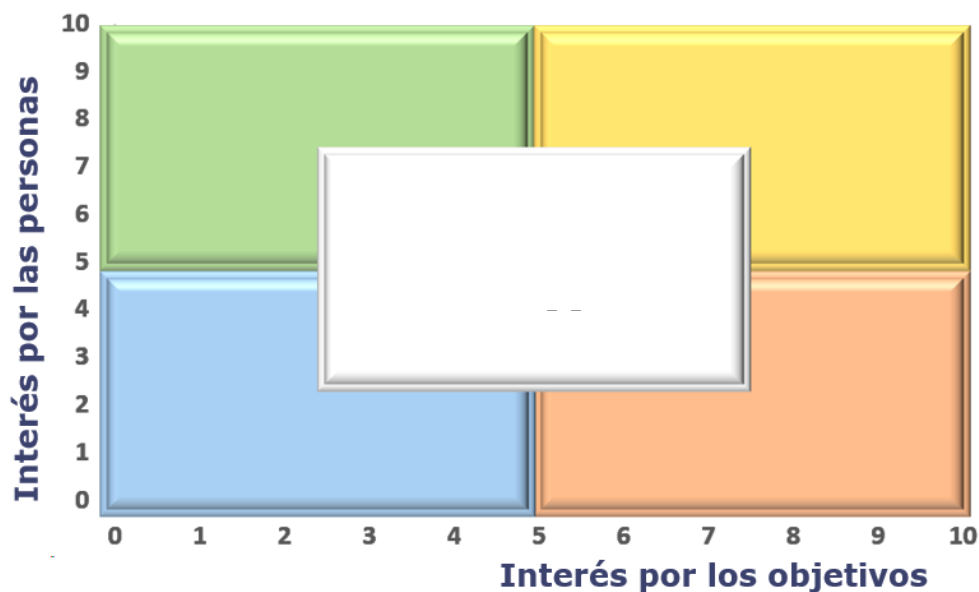
Puntaje	Estilos de liderazgo
9.9	Líder participativo (Transformacional) que fomenta el trabajo en equipo guardando respeto y consideración.
1.1	Líder empobrecido (Burócrata) demostrando poco interés por la producción y todo su entorno.
9.1	Líder autocrático (Autócrata) con mayor interés por la producción y poca importancia hacia los subordinados.
1.9	Líder paternalista (Paternalista) demostrando una consideración a las personas y cualquier otra situación queda en segundo plano incluyendo los objetivos organizacionales.
5.5	Líder equilibrado (Democrático) logra un desempeño de la organización satisfactorio entre la productividad y moral.

Nota. Puntuación para determinar los estilos de liderazgo. Fuente: Blake and Mouton (1985).

En la Figura 9 se visualiza la rejilla del test o modelo de Blake y Mouton, donde se observan dos dimensiones a través de una cuadrícula cuyos ejes X y Y forman un sistema de coordenadas con nueve puntos, donde 1 indica el nivel más bajo y nueve el nivel más alto. El eje X horizontal se relaciona con la directriz hacia las tareas o los resultados, y el eje Y vertical representa la directriz hacia las personas. Cada uno de los 81 cuadrantes resultantes se relaciona con una posible combinación entre la dimensión de tareas y la dimensión de personas. Cada una implica una actitud particular de orientación y puede identificar un estilo particular de liderazgo (Blake y Mouton, 1980).

Figura 9

Grilla Gerencial de Blake and Mouton



Nota. Estilos de liderazgos de Blake and Mouton. Fuente: Blake y Mouton (1980).

El formato del test de Blake y Mouton consta de 18 enunciados y cinco opciones de respuesta, donde la persona que lo diligencia marca con una equis en cada enunciado la opción

que más se ajusta al usual comportamiento. En el Anexo 1 se muestra un ejemplo de este tipo de formato.

3.5.3. *Instrumento Aplicado el Tercer Objetivo Específico*

Teniendo en cuenta que el tercer objetivo específico consiste en “Estimar los niveles de desempeño que presentan las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, en sus acciones para hacer frente al fenómeno de inseguridad alimentaria”, se procedió aplicar el Índice de Desempeño Organizacional (IDO), también conocido como Organizational Performance Index (OPI) en inglés. Este índice mide el desempeño de una organización en diferentes áreas de trabajo. A corto plazo se analiza la eficacia y la eficiencia, y a largo plazo se analiza la relevancia y la sostenibilidad.

Este índice está fundamentado en el Marco de Resultados de Desarrollo de Capacidad, respaldado en la investigación y probado en el campo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) y Universalia, el cual mide cuatro dominios y ocho variables, como se describe en la tabla 16.

Tabla 16*Descripción de los dominios y variables del IDO*

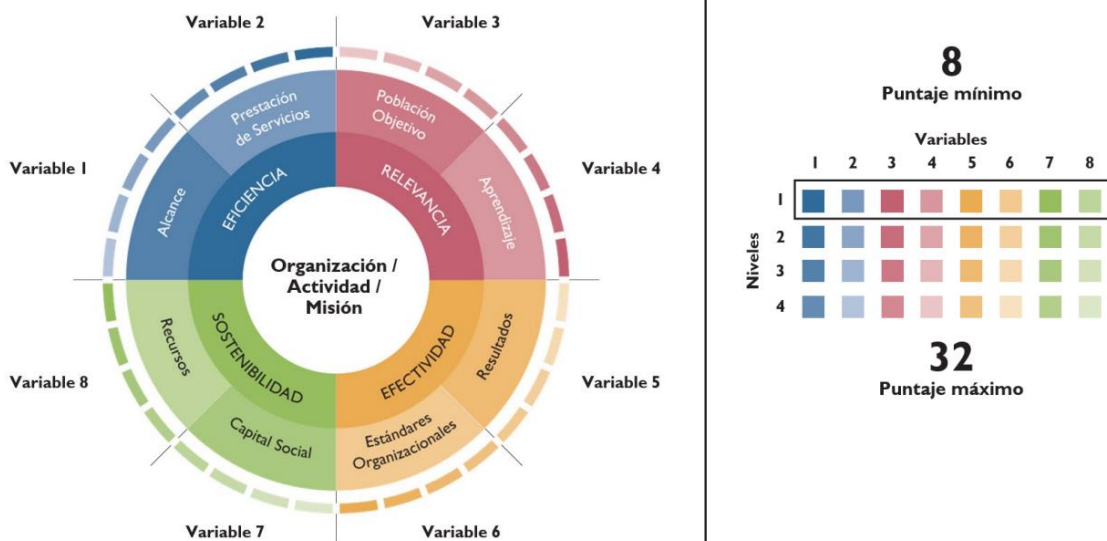
Dominio	Variable
EFICIENCIA Es la capacidad de una organización para planificar y presupuestar sus intervenciones, con análisis de eficiencia técnica y financiera.	Prestación de Servicios: Organizaciones que desarrollan, utilizan y actualizan sus planes de trabajo definen presupuesto, sistemas de seguimiento y analizan la eficiencia técnica y financiera de sus programas y servicios. Alcance: Organizaciones que utilizan los recursos para llegar a su población objetivo con planes claramente articulados y, con el tiempo, ampliar el número de población objetivo, áreas geográficas y/o mejorar la calidad de sus programas y servicios.
RELEVANCIA Es la capacidad de una organización para responder a las necesidades reales y actuales de sus beneficiarios y, de mantenerse alerta ante cualquier cambio que influya en esta capacidad. Además, implica la capacidad de la organización de ajustar sus acciones a través de la mejora continua y los procesos de aprendizaje.	Población objetivo: Organizaciones que involucran de manera participativa a los actores claves y relevantes, en cada etapa de la gestión, para garantizar que las actividades están orientadas a necesidades reales y están incorporadas en el diseño e implementación de soluciones. Aprendizaje: Organizaciones que adoptan e implementan los resultados del aprendizaje para realizar ajustes, cambios y/o mejoras dentro de la organización, para adaptarse a nuevos contextos.
EFFECTIVIDAD Es la capacidad de una organización para llevar a cabo sus programas con calidad y mejorar de manera continua la operación de sus programas, de acuerdo con su visión, misión, objetivos y metas.	Resultados: Organizaciones que miden y analizan resultados a mediano y largo plazo para atender de mejor manera a sus asociados y/o población beneficiaria. Estándares organizacionales: Organizaciones que crean y/o adoptan e implementan de manera constante estándares o protocolos y mejoran dichos estándares en el tiempo.
SOSTENIBILIDAD Es la habilidad de una organización para asegurar que sus programas y servicios están apoyados por un grupo diverso de aliados y redes, junto con su capacidad de garantizar, mantener y gestionar, diversas fuentes de recursos y financiamiento, logrando resultados a largo plazo.	Recursos: Organizaciones sostenibles generan recursos de manera estratégica, empleando múltiples y diversas fuentes. Capital social: Organizaciones sostenibles entienden y hacen uso eficiente del capital social, entendida como la relación de confianza, coordinación y cooperación con otras organizaciones e instituciones público – privadas, con miras a la implementación de sus actividades con resultados a largo plazo.

Nota. Listas de los dominios y variables del IDO. Fuente USAID (2021).

El IDO está orientado en los resultados del desarrollo de capacidades y en los cambios en el desempeño organizacional como resultado del progreso de la capacidad interna. Esta métrica implica la utilización de evidencias claras, precisas y consistente en las diferentes áreas de desempeño de una organización, y un proceso donde dos instancias realizan evaluaciones de forma independiente, reduciendo así el sesgo de la evaluación (PACT, 2015).

Figura 10

Estructura del Índice de Desempeño Organizacional (IDO)



Nota. Estructura del IDO con sus dominios y variables. Fuente: USAID (2021).

En la figura 10 se describe el puntaje IDO, el cual consta de un mínimo de 8 puntos lo cual significa que está en un nivel 1 en las ocho variables, y un puntaje máximo de 32 puntos lo que significa un nivel 4 en las ocho variables.

El cálculo se realiza con base en el análisis del estado actual de la organización por cada nivel y la validación de los soportes como evidencias que se realiza de manera conjunta entre los interesados, para luego en una segunda instancia verificar el puntaje total del IDO. En la tabla 17

se realiza una descripción donde se categoriza el desempeño según el nivel de puntuación derivado del cálculo, así:

Tabla 17*Categorías del desempeño*

Categorías del desempeño	Escala	Descripción
Bajo	8 puntos	La organización reconoce las necesidades y movilización hacia el fortalecimiento de las 4 dimensiones y se hace necesaria la implementación de estrategias que permita definiciones para mejorar su desempeño organizacional.
Básico	9 a 16 puntos	La organización construye marcos comunes y buenas prácticas que le permite tener algunos avances en su desempeño, pero requiere mayores esfuerzos en las 4 dimensiones del IDO.
Aceptable	17-24 puntos	La organización evidencia buenos niveles de desempeño organizacional, los cuales debe reforzar, mantener y avanzar hacia procesos de mayor impacto y sostenibilidad.
Sobresaliente	25-32 puntos	La organización consolida buenas prácticas que evidencia una alta capacidad de desempeño organizacional y tiene la capacidad de evidenciar su impacto y sostenibilidad.

Nota. Rangos de puntuación en el cálculo del IDO. Fuente: USAID (2021).

3.5.4. Correlación e Impacto de los Instrumentos Aplicados

El estudio también tiene un enfoque bivariado que implica el análisis estadístico de dos variables para determinar si existe una relación o asociación entre ellas. Al examinar estas variables en conjunto, se pueden identificar patrones, tendencias o correlaciones que podrían no ser evidentes al analizar cada variable de forma individual (Inzunza, 2016).

El enfoque bivariado brinda la oportunidad de evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. Esto es esencial para comprender la naturaleza de la asociación: si es

positiva, negativa o si no hay ninguna relación significativa entre las variables estudiadas. Esta comprensión detallada es crucial para formular conclusiones precisas y fundamentadas sobre el fenómeno que estamos investigando. Además, el análisis bivariado nos permite controlar posibles variables de confusión que podrían afectar la relación entre las dos variables principales. Al controlar estas variables, podemos mejorar la validez interna del estudio y obtener resultados más confiables y precisos (Rubio y Berlanga, 2012).

El análisis bivariado aplicado contiene una variable nominal politómica correspondiente a los estilos de liderazgo de Blake and Mouton y una variable escalar que hace relación a los niveles de desempeño de las parroquias que ejecutan el programa “Tejiendo comunidad” en la Diócesis de Soacha.

Las variables nominales politómicas son aquellas que indican atributos o cualidades que se expresan con palabras y cuyas categorías no se ordenan según un criterio jerárquico. Estas variables pueden tomar tres valores o más y se miden mediante la escala nominal, es decir, un conjunto de categorías que se utiliza para clasificar a los individuos de una población. Estas categorías son nombres que hacen referencia a los distintos valores de una variable (Giani, 2022). Para el caso del presente proyecto de investigación se tiene la variable “Estilos de Liderazgo”, las categorías de la escala nominal serían el liderazgo transformacional, democrático, paternalista, burócrata y autócrata.

Por su parte, para Anderson (2016) las variables escalares son cantidades numéricas que pueden tomar valores en una escala continua o discreta. Representan medidas cuantificables como por ejemplo la altura, temperatura o peso, y se diferencian de las variables categóricas que representan categorías o grupos. Las variables escalares pueden ser continuas con valores infinitos en un rango, o discretas con valores específicos dentro de un conjunto finito. La

variable escalar de este proyecto es de tipo discreta y hace relación al IDO el cual toma los valores de resultado entre un mínimo de 8 puntos y un máximo de 32, donde 8 es un nivel 1 de desempeño considerado bajo, de 9 a 16 puntos es nivel 2 básico, 17 a 24 es nivel 3 aceptable y de 25 a 32 es un nivel 4 sobresaliente.

El procedimiento de correlaciones bivariadas es una técnica estadística que calcula varios coeficientes de correlación para analizar las relaciones entre dos variables. En este procedimiento, se utilizan el coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman, junto con sus niveles de significación, para medir la fuerza y dirección de las asociaciones entre las variables o los órdenes de los rangos. El coeficiente de correlación de Pearson es especialmente útil para medir asociaciones lineales entre variables. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta medida asume una relación lineal entre las variables; si la relación es no lineal, el coeficiente de correlación de Pearson no será adecuado para medir la asociación. Aparte del coeficiente de correlación de Pearson, se utilizan la Rho de Spearman que es una medida de correlación no paramétricas. Estas medidas son útiles cuando las variables no siguen una distribución normal o cuando se desea evaluar la correlación sin hacer supuestos sobre la forma de la relación (IBM, 2023).

El análisis de correlaciones bivariadas proporciona intervalos de confianza para los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman, lo que permite evaluar la precisión de las estimaciones y la significancia estadística de las asociaciones encontradas en el estudio. En conjunto, estas medidas y sus intervalos de confianza proporcionan una comprensión completa de las relaciones entre las variables analizadas.

Los coeficientes de correlación pueden variar de -1 a +1.

- +1 indica una correlación positiva perfecta: A medida que una variable aumenta, la otra también aumenta en proporción constante.
- -1 indica una correlación negativa perfecta: A medida que una variable aumenta, la otra disminuye en proporción constante.
- 0 indica falta de correlación lineal: No hay relación lineal entre las variables.

Para determinar si existe o no asociación entre variables se aplican hipótesis o suposiciones cuya validez permite confirmar o rechazar. Este tipo de comprobaciones se realizan a través de test o pruebas estadísticas paramétrica o no paramétricas que permiten comparar las veracidad o falsedad de las hipótesis. Estas pruebas de hipótesis evalúan en qué medida los resultados de un estudio específico pueden atribuirse a la variabilidad natural de la muestra. La hipótesis nula (H_0) sostiene que no hay ninguna relación entre las variables analizadas, mientras que la hipótesis alternativa (H_a) plantea que existe algún tipo de relación entre las dos variables.

El proceso de aceptar o rechazar una hipótesis conlleva un riesgo evaluado mediante el valor de p , que representa la probabilidad de aceptar la hipótesis alternativa como verdadera, incluso cuando la verdadera podría ser la hipótesis nula. El valor p indica si la asociación es estadísticamente significativa, un término común en la literatura científica que a menudo se percibe como un indicador de calidad. Este valor se elige arbitrariamente y se fija en 0.05 o 0.01. Un nivel de confianza del 95% implica un valor de p menor a 0.05, mientras que un nivel de confianza del 99% implica un valor de p menor a 0.01.

Al rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente verdadera, indicando una asociación de $p < 0.05$ o que existe diferencia, esencialmente estamos afirmando que la posibilidad de que esta asociación se deba al azar es muy baja. Por otro lado, si el valor de $p > 0.05$, aceptamos la hipótesis nula (H_0) y sugerimos

que el azar podría explicar el hallazgo, implicando que las dos variables no están correlacionadas (Rubio y Berlanga, 2012).

El alcance de la metodología permite que las variables se puedan analizar, sean medibles y cuantificables con el propósito de identificar los estilos de liderazgos que tienen mayor impacto y beneficio en la comunidad que atiende la Diócesis de Soacha.

3.6. Descripción de los Procedimientos

El 21 de mayo de 2022 se realizó una visita a la Casa Betania, sitio perteneciente a la Diócesis de Soacha donde se sostuvo una reunión con el presbítero Ricardo Martínez González – Director del Centro Pastoral para la Evangelización y atención de lo Social, el presbítero Robin Alexander Ramírez - Subdirector de la Pastoral Social de la Diócesis de Soacha y la profesional Susana Garzón - Psicóloga de la Diócesis de Soacha, donde generó un primer acercamiento donde se les dio a conocer la intención de aplicar nuestro proyecto de investigación relacionado con el liderazgo que ejerce la Diócesis de Soacha para hacer frente a la inseguridad. En esta reunión nos dieron a conocer las instalaciones del sitio y posteriormente nos dieron una explicación general de lo que se compone la Diócesis de Soacha y labor que ejercen a través de sus programas que actualmente aplican en la población vulnerable donde tienen alcance.

El 10 de junio de 2022 se hizo una segunda reunión de manera virtual con el padre Robin Alexander Ramírez, quien nos dio a conocer más a fondo el funcionamiento administrativo de la Diócesis de Soacha, los objetivos y MEGA que tienen contemplados, la distribución geográfica o alcance que tienen, como también los programas que ejecutan actualmente y la cantidad de líderes que poseen en cada una de las parroquias que integran la Diócesis de Soacha.

Posteriormente se procedió a realizar el acta para iniciar con el proyecto de investigación, el alistamiento de los instrumentos para la recolección de datos y establecer la metodología que se llevó a cabo.

El 10 de mayo de 2023 se realizó una tercera reunión de manera presencial en la Casa Betania, con los líderes de las parroquias pertenecientes a la Diócesis de Soacha, en esta reunión se les dio a conocer el instrumento 1 y 2 los cuales hacen relación a la encuesta para caracterizar la población vulnerable beneficiaria y el test de Blake and Mouton para identificar los tipos de liderazgo que se ejercen en la Diócesis de Soacha. Este segundo instrumento se les aplicó ese mismo día a los líderes y se les pidió la ayuda para aplicar el primer instrumento en cada una de las parroquias de las cuales son líderes.

El 26 de septiembre de 2023 se sostuvo una cuarta reunión modalidad virtual con el padre Robin Alexander Ramírez donde se le dio a conocer el tercer instrumento denominado Índice de Desempeño Organizacional IDO. Ese mismo se hizo el ejercicio de aplicarlo permitiéndonos conocer también el tiempo conlleva aplicarlo.

El 06 de octubre de 2023 se realizó la quinta reunión en la Casa Betania para aplica el tercer instrumento a los líderes con el propósito de identificar los niveles de desempeño. Seguidamente se acuerda con los líderes las diferentes parroquias de la Diócesis de Soacha, que una vez se hallan obtenido los resultados definitivos del análisis de información que generaron a través de los instrumentos aplicados, se realizará una socialización de estos resultados y las conclusiones a las que se llegaron.

Posteriormente se procede con la tabulación de la información recolectada con cada uno de los instrumentos y se realiza el correspondiente análisis estadísticos con el software SPSS para obtener los resultados finales.

3.7. Análisis de la Información

Para la recolección de la información, las preguntas de cada uno de los instrumentos fueron llevadas a un formulario por separado diseñado con el programa Microsoft Forms, permitiendo de esta manera obtener múltiples respuestas ágiles en línea. Estas preguntas son posteriormente exportadas a cada uno de los instrumentos (Encuesta de caracterización poblacional, test de Blake and Mouton e IDO) que están elaborados en hojas de cálculo, lo que posibilita parametrizar los datos para la caracterización de la población beneficiaria del programa “Tejiendo Comunidad”, caracterizar los tipos de liderazgo y estimar los niveles de desempeño de las parroquias de la Diócesis de Soacha.

Los resultados del “Test de Blake and Mouton” y del IDO se cuantifican en una hoja de cálculo aparte para procesarlos con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) desarrollado por IBM que permite realizar análisis estadísticos complejos de manera eficiente. En este procesamiento se efectúa un análisis descriptivo y luego un análisis bivariado para determinar el tipo de correlación que existe entre los tipos de liderazgo y los niveles de desempeño.

3.7.1. *Procesamiento de los Datos*

Con los datos recolectados a partir de los tres instrumentos aplicados (Encuesta de caracterización poblacional, test de Blake and Mouton e IDO), se procede a realizar un análisis descriptivo utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS.

Para caracterizar la población beneficiaria del programa “Tejiendo Comunidad” se realizan gráficos de barras, circulares y de pirámides donde se observa la distribución

poblacional por sexo, edad, ciclo de vida y grupos étnicos. Como también gráficos integrales de la tipología de vivienda, nivel de escolaridad y fuerza de trabajo cuantificada por hogares y personas. En la caracterización de los líderes del programa “Tejiendo Comunidad” se realizan tablas y gráficos circulares y de barras donde se muestra la distribución por sexo, edad, tiempo de servicio y antigüedad de las parroquias en donde ejercen su labor.

El análisis descriptivo para la caracterización de los estilos de liderazgo se realiza a través de una tabla de frecuencias y gráfico circular donde se muestra la distribución porcentual de estilo de liderazgo identificados.

La categorización y niveles derivados de la puntuación resultante del IDO, se representa a través de tablas de frecuencias y gráfico circular donde se muestra la distribución porcentual de los niveles del IDO identificados.

Seguidamente para realizar un análisis bivariado entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO, se aplica una prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 30. Como resultado se tiene una distribución no normal, por consiguiente, la muestra debe ser tratada con pruebas no paramétricas.

Las pruebas no paramétricas son un tipo de pruebas estadísticas utilizadas para verificar la confiabilidad y validez de los resultados. Entre estas pruebas se destacan el coeficiente Alfa de Cronbach el cual evalúa la consistencia interna de las escalas empleadas; la prueba KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que analiza la idoneidad de los datos para el análisis factorial; la prueba de Bartlett, que investiga la igualdad de las matrices de covarianza entre grupos. Luego se aplica la prueba de Chi Cuadrado, diseñada específicamente para evaluar la independencia entre variables categóricas, y la medida V de Cramer, que cuantifica la fuerza de la asociación en dicha

prueba. Finalmente, se implementa la prueba de Rho de Spearman como una herramienta para evaluar las relaciones entre variables.

3.8. Consideraciones Éticas

Con el propósito de asegurar que el presente proyecto de investigación se realice de manera ética, respetando los derechos y el bienestar de los participantes y manteniendo altos estándares de integridad científica. A continuación, se describen algunas consideraciones éticas relevantes.

3.8.1. *Análisis de las Consideraciones Éticas*

Privacidad y confidencialidad: Se tomaron medidas para proteger la privacidad de los participantes y garantizar la confidencialidad de los datos recolectados. Esto implica utilizar identificadores anónimos o pseudónimos en lugar de nombres reales, almacenar los datos de forma segura y utilizarlos exclusivamente para los fines del estudio.

Protección de datos personales: Se da cumplimiento a las leyes y regulaciones aplicables para certificar la custodia de los datos personales de los participantes, como las leyes de protección de datos y la privacidad.

Honestidad e integridad científica: La presente investigación se llevó a cabo con honestidad e integridad científica, evitando la fabricación, falsificación o tergiversación de datos, dando crédito adecuado a las fuentes utilizadas, realizando un análisis imparcial y objetivo de los resultados.

Equidad y justicia: Todos los participantes del proyecto de investigación fueron tratados de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación o sesgo en la selección de los participantes, la recolección de datos o el análisis de resultados.

Divulgación de resultados: Se comparten los resultados del estudio de manera transparente y clara, evitando la selección sesgada de resultados y presentando los hallazgos de manera objetiva.

3.8.2. Instrumentos de Aceptación y Autorización

El equipo de investigación para la aceptación y autorización de los 3 instrumentos aplicados solicitó ante el presbítero Robin Alexander Ramírez - Subdirector de la Pastoral Social de la Diócesis de Soacha la aprobación para la captura de información mediante comunicación oficial, además fueron realizadas dos reuniones (02/05/2023 y 26/09/2023) desde la plataforma Microsoft Teams facilitada por la UNIMINUTO, para socializar los mecanismos, metodología y tiempos estimados en cada instrumento de investigación.

Adicionalmente en la aplicación de los instrumentos de investigación se incluyó la siguiente redacción para el tratamiento de los datos recolectados, así:

“Por favor lea la siguiente información antes de suministrarnos tus datos personales y de autorizar su tratamiento. En cumplimiento del artículo 12 de la ley 1581 de 2012, UNIMINUTO-DIÓCESIS DE SOACHA, está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad.

Así mismo con el diligenciamiento del siguiente formulario usted es consciente de su participación voluntaria, dando con ello su consentimiento informado en cuanto a: su participación para la recolección de información (a través de las respuestas dadas) es completamente voluntaria; por lo que en cualquier momento podrá por terminada la encuesta si así lo desea; por lo que no está siendo coaccionado para la realización de la misma.

El Índice de Desempeño Organizacional es un instrumento de medición bajo licencia Creative Commons con disponibilidad gratuita de uso público, desarrollado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), como un indicador válido para la medición del desarrollo de las capacidades organizacionales, con el cual se identificará nivel de desempeño de las parroquias que participan en el programa "Tejiendo Comunidad".

4. Resultados

La muestra tomada permite realizar dos tipos de tratamiento estadístico para obtener el análisis del fenómeno conforme a los objetivos trazados en la investigación, esto se hace mediante la realización de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, a saber.

4.1. Análisis Descriptivo

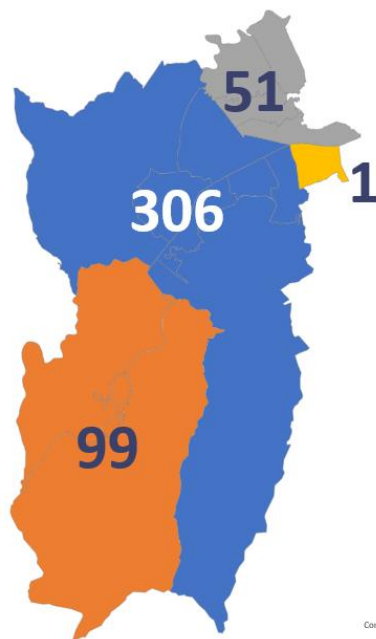
4.1.1. Caracterización de la Población Beneficiaria

Frente a la aplicación de la encuesta sociodemográfica realizada a la población que se beneficia del programa “Tejiendo Comunidad”, se obtuvo una muestra total de 462 familias como lo describe la figura 11, presentando los siguientes resultados:

Figura 11

Dispersión de la población beneficiada.

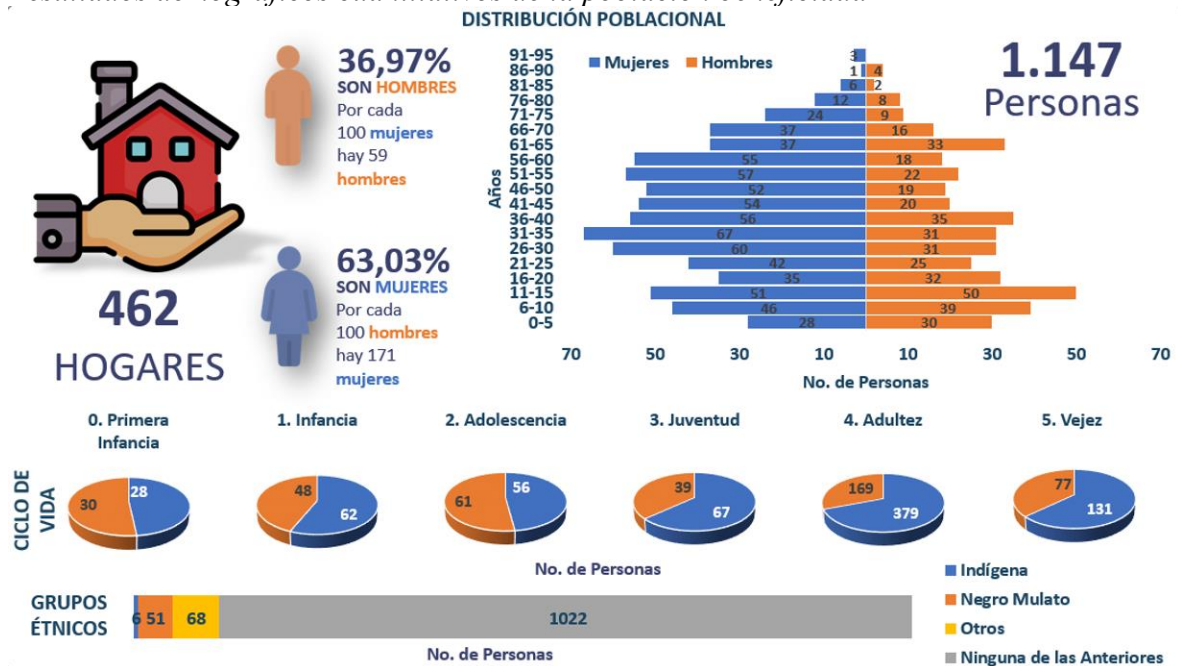
■ Soacha ■ Sibaté ■ Bosa ■ Ciudad Bolívar



Nota. 462 familias fueron cubiertas por el primer instrumento de investigación.

Fuente: Elaboración Propia (2023).

Teniendo en cuenta la cobertura de la Diócesis de Soacha, la caracterización permitió tomar registros del municipio de Sibaté con 99 familias siendo esto el 21.66% de la muestra, Soacha con 306 familias equivalentes al 66.96% del universo estudiado, 51 familias ubicadas en la localidad de Bosa y 1 familia en la localidad de Ciudad Bolívar siendo estas 2 localidades de la ciudad de Bogotá D.C., con un 11,38% del total de la muestra.

Figura 12*Resultados demográficos cuantitativos de la población beneficiada*

Nota. Muestra recolectada con 462 hogares. Fuente: Elaboración propia (2023).

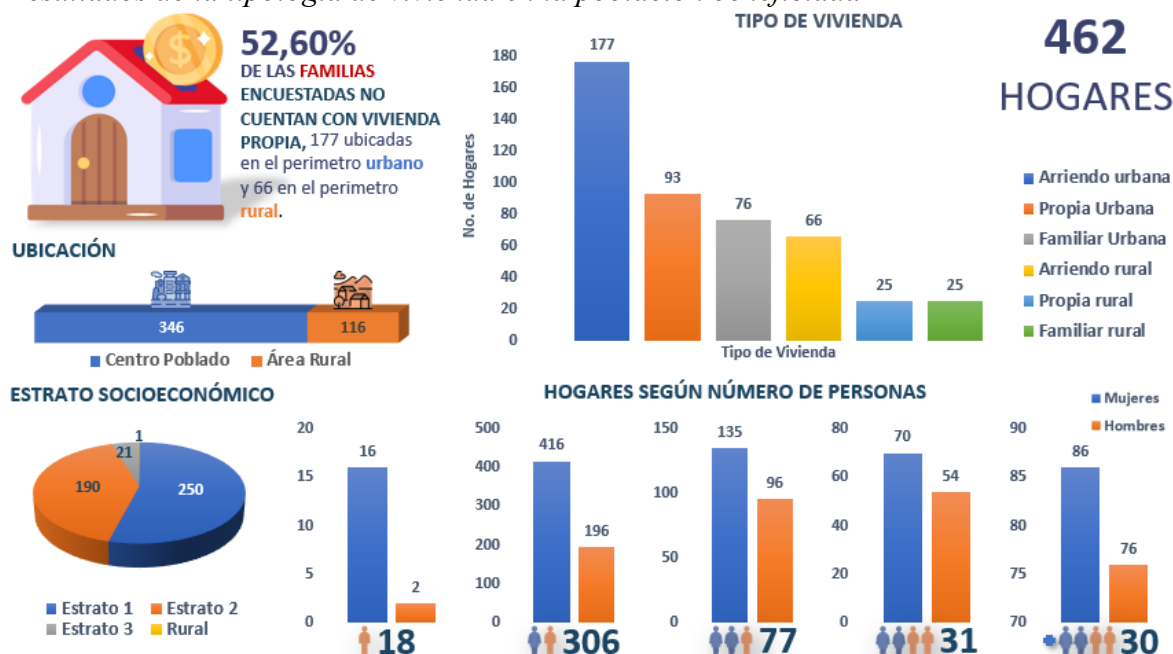
El instrumento No. 1 de investigación permitió determinar que existe un 63.03% de mujeres que son atendidas por el programa “Tejiendo Comunidad”, respecto de un 36.97% que son hombres; en este sentido, se generó una segmentación de la población por rangos de 5 años iniciando en los 0 años y culminando en los 95 años, de esta manera se evidenció para el caso de la mujeres un grupo significativo entre los 31 y 35 años (67 personas) y para

el caso de los hombres un grupo con esta misma situación entre los 11 y 15 años (50 personas), como se visualiza en la figura 12.

Adicionalmente, se generó una segmentación de personas respecto de su ciclo de vida, siendo para este caso el grupo cuatro identificado como “Adultez” donde se encuentra agrupada la mayor cantidad de personas, con total de 548 individuos lo que equivale al 47.77% del total de la muestra. De otra parte; se observó que sólo 125 personas hacen parte de algún grupo étnico, siendo lo anterior una minoría correspondiente al 10.89%.

Figura 13

Resultados de la tipología de vivienda en la población beneficiada



Nota. Frente a la muestra recolectada existe una mayoría marcada de familias que residen en centros poblados. Fuente: Elaboración Propia (2023).

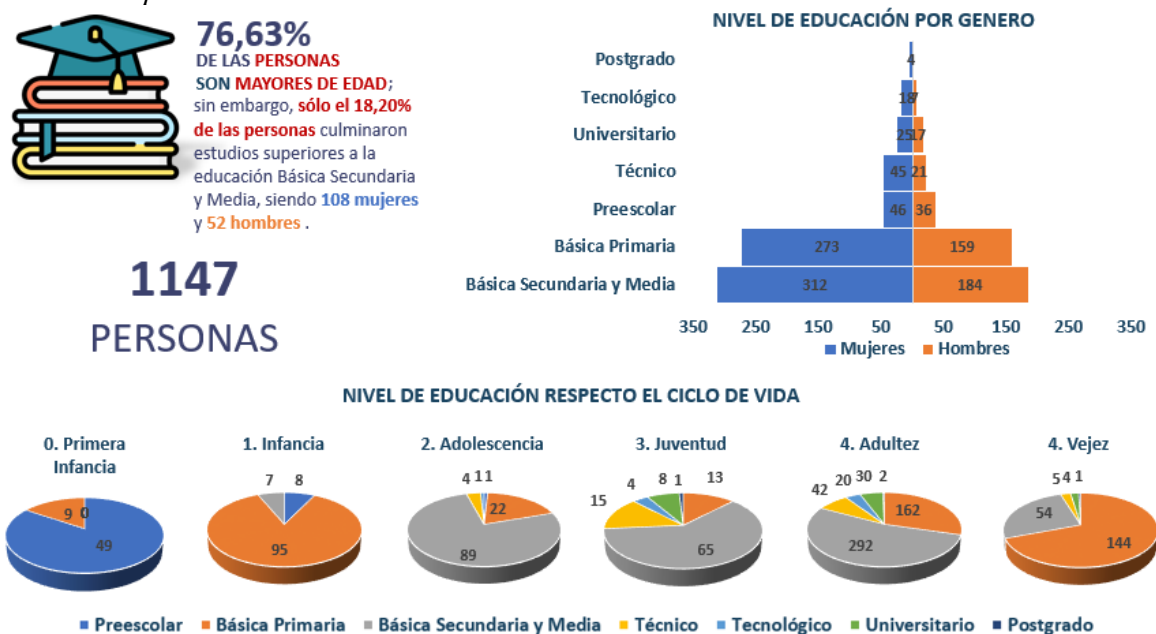
Con relación al estrato socioeconómico de la población encuestada, se identificó que hay 250 familias en el estrato 1 equivalentes al 54.11%, seguido de 190 familias con un 41.13% en el

estrato 2, 21 familias en el estrato 3 aportando el 4.55% y 1 familia en el área rural cerrando la muestra con el 0.22%. Lo anterior junto con otros resultados se describen en la figura 13.

Otro resultado a resaltar corresponde al tipo de vivienda de las familias que son beneficiadas por el programa “Tejiendo Comunidad”, donde se encontró que el 52.60% de las personas no tienen una vivienda propia o familiar, seguido de viviendas familiares con un 12.99% y viviendas propias con un 34.42%. La muestra permitió identificar que 346 familias residen en un centro poblado versus 116 que lo hacen en área rural de los municipios de Soacha y Sibate.

Figura 14

Resultados por nivel de escolaridad



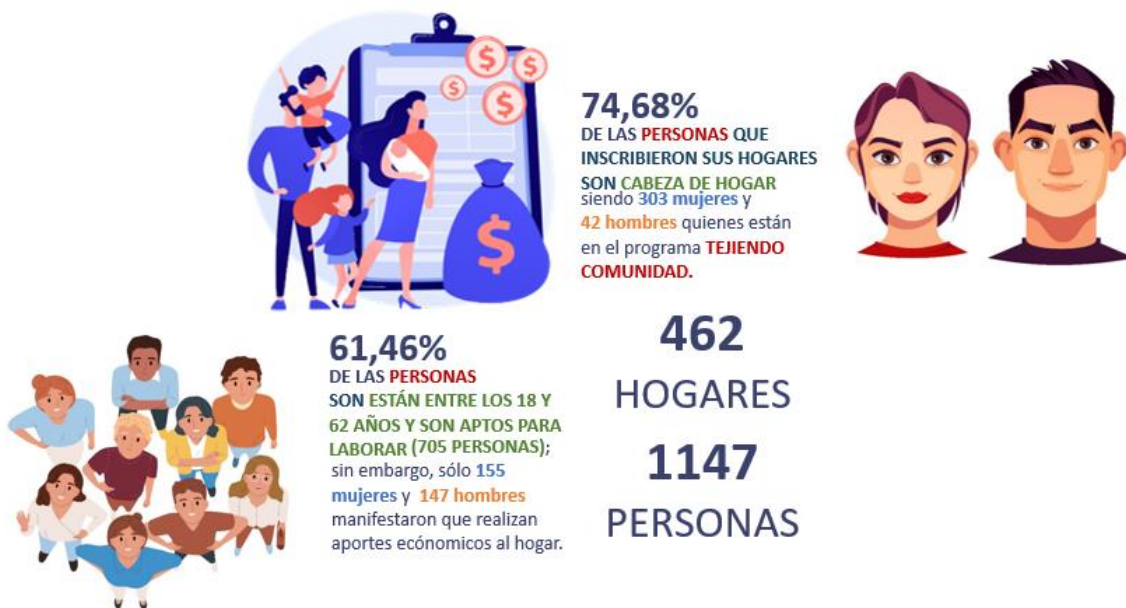
Nota. Los niveles de escolaridad de la muestra reflejan una baja preparación de académica. Fuente: Elaboración propia (2023).

Respecto a los niveles de escolaridad de las familias beneficiadas por el programa “Tejiendo Comunidad”, que existe una mayor preparación académica del sexo femenino (4 con

estudios en postgrado, 25 con grado universitario y 63 con formación técnica o tecnológica) versus su equivalente al sexo masculino (0 con estudios en postgrado, 17 con grado universitario y 28 con formación técnica o tecnológica). De igual manera se generó la revisión de los niveles de educación respecto al ciclo de vida de las personas encuestadas como se observa en la figura 14.

Figura 15

Fuerza de trabajo de las familias del programa “Tejiendo Comunidad”



Nota. De la población apta para laborar sólo el 42.84% de los individuos manifestaron estar activos laboralmente. Fuente: Elaboración propia (2023).

El instrumento de investigación No. 1 permitió identificar a la Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva; en este sentido, se logró establecer en la muestra que 705 personas que son aptas para laborar y sólo 302 manifestaron realizar aportes económicos a los hogares, lo que representa entonces que el 57.16% de las personas encuestadas hacen parte de la PEI, como se relata en la figura 15.

Hasta este punto se ha logrado cumplir con el primer objetivo el cual consisten en “Caracterizar la población vulnerable beneficiaria de los programas de atención a la inseguridad alimentaria de la pastoral social de la Diócesis de Soacha (Cundinamarca)”.

4.1.2. *Caracterización Líderes Programa “Tejiendo Comunidad”*

Con la elaboración del test de Blake and Mouton, se pudo identificar adicionalmente el género de los líderes, donde se pudo determinar que existe una mínima prevalencia del género femenino, como se observa en la tabla 18.

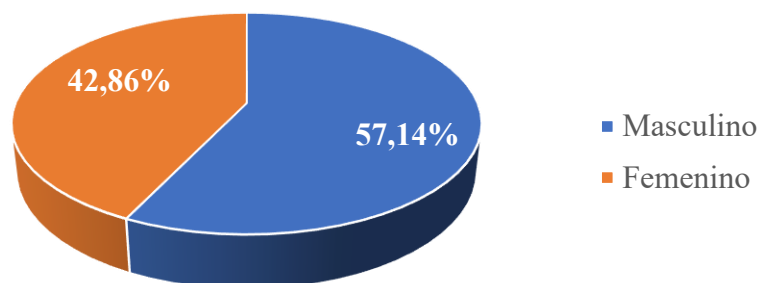
Tabla 18

Distribución por sexo de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	8	57.1	57.1	57.1
Femenino	6	42.9	42.9	100.0
Total	14	100.0	100.0	

Nota. Frecuencias y porcentaje de líderes por sexo. Fuente: Elaboración propia (2023).

La figura 16 permite observar claramente como para el caso del programa “Tejiendo Comunidad” se tiene una prevalencia del género masculino del 57,14% que será importante tener en cuenta para los análisis posteriores.

Figura 16*Distribución por sexo de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”*

Nota. Predominancia de líderes de sexo masculinos Fuente: Elaboración propia (2023)

El rango de edad de los líderes oscila entre los 22 y los 70 años, lo que da entender que el programa Tejiendo Comunidad cuenta con una amplia diversidad de participantes que influyen en la planificación y adaptación del programa según la experiencia y conocimiento de cada líder. Ver tabla 19.

Tabla 19*Distribución por edad de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”*

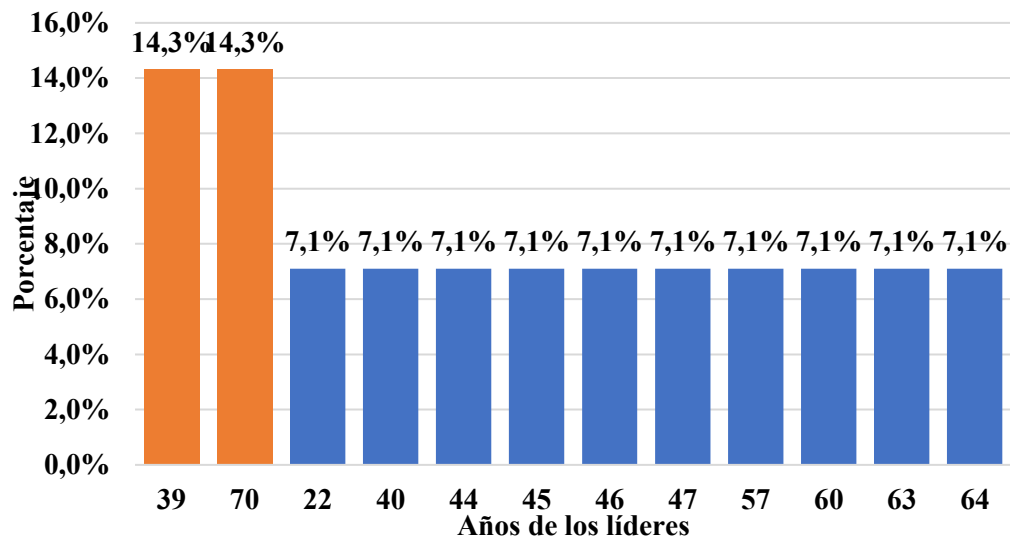
Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
22	1	7.1	7.1	7.1
39	2	14.3	14.3	21.4
40	1	7.1	7.1	28.6
44	1	7.1	7.1	35.7
45	1	7.1	7.1	42.9
46	1	7.1	7.1	50.0
47	1	7.1	7.1	57.1
57	1	7.1	7.1	64.3
60	1	7.1	7.1	71.4
63	1	7.1	7.1	78.6
64	1	7.1	7.1	85.7
70	2	14.3	14.3	100.0
Total	14	100.0	100.0	

Nota. Estructura demográfica en términos de frecuencia y porcentaje de líderes en cada rango de edad. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 17 se puede apreciar que hay mayor participación de líderes con edades de 39 y 70 años, y una media de 50 años.

Figura 17

Distribución por edad de líderes del programa “Tejiendo Comunidad”



Nota. Rango de edades líderes. Fuente: Elaboración propia (2023).

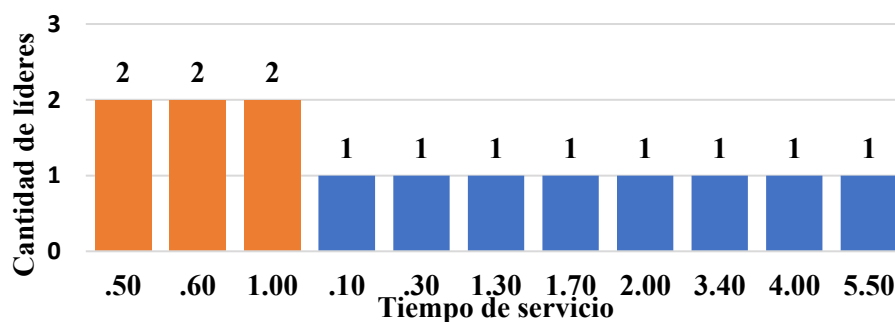
La tabla 20 permite observar que hay un mínimo de tiempo de servicio de 10 meses y un máximo de 5.5 años.

Tabla 20*Distribución por antigüedad de los líderes programa “Tejiendo Comunidad”*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.10	1	7.1	7.1	7.1
.30	1	7.1	7.1	14.3
.50	2	14.3	14.3	28.6
.60	2	14.3	14.3	42.9
1.00	2	14.3	14.3	57.1
1.30	1	7.1	7.1	64.3
1.70	1	7.1	7.1	71.4
2.00	1	7.1	7.1	78.6
3.40	1	7.1	7.1	85.7
4.00	1	7.1	7.1	92.9
5.50	1	7.1	7.1	100.0
Total	14	100,0	100,0	

Nota. Frecuencias y porcentajes del tiempo de servicio de los líderes programa “Tejiendo comunidad”. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 11 se observa que hay una gran participación de líderes que tienen menos de 2 años de servicio en la parroquia, presentándose una media de 1,6 años. El poco tiempo de servicio puede influir en la limitación del conocimiento o desarrollo de los procesos que se llevan dentro de la Diócesis de Soacha y su programa Tejiendo Comunidad.

Figura 11*Distribuciones líderes por tiempo de servicio del programa “Tejiendo Comunidad”*

Nota. Tiempo de servicio de líderes en años y meses. Fuente: Elaboración propia (2023).

Existen parroquias que presentan un rango de antigüedad entre 7 y 35 años como se observa en la Tabla 21, con una media de antigüedad de 18,5 años.

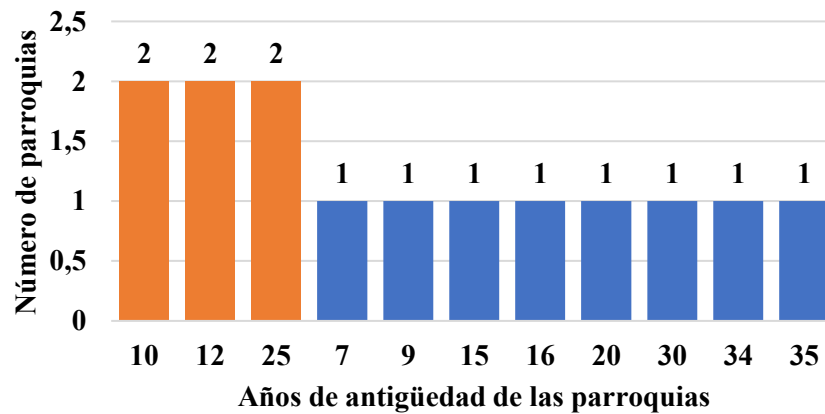
Tabla 21

Antigüedad de las parroquias del programa “Tejiendo Comunidad”

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
7	1	7.1	7.1	7.1
9	1	7.1	7.1	14.3
10	2	14.3	14.3	28.6
12	2	14.3	14.3	42.9
15	1	7.1	7.1	50.0
16	1	7.1	7.1	57.1
20	1	7.1	7.1	64.3
25	2	14.3	14.3	78.6
30	1	7.1	7.1	85.7
34	1	7.1	7.1	92.9
35	1	7.1	7.1	100.0
Total	14	100.0	100.0	

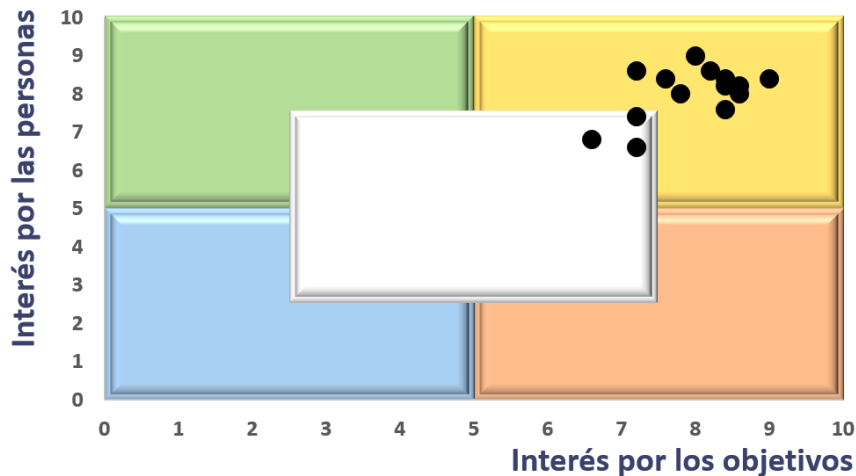
Nota. Frecuencias antigüedad de las parroquias. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 18, se visualiza una moda de antigüedad de 10, 12 y 25 años. Todas las parroquias tienen una antigüedad representativa que permiten un acercamiento y conocimiento de la población vulnerable aledaña.

Figura 18*Antigüedad de las parroquias del programa “Tejiendo Comunidad”*

Nota. Tiempo de antigüedad de las parroquias. Fuente: Elaboración propia (2023).

4.1.3. Caracterización de los Estilos de Liderazgo en la Diócesis de Soacha

Figura 19*Clasificación del liderazgo en la rejilla gerencial*

Nota. Resultados de la rejilla gerencial. Fuente: Elaboración propia (2023).

Una vez aplicado el “Test de Blake and Mouton” a los 14 líderes del programa “Tejiendo Comunidad” de la pastoral social de la Diócesis de Soacha, se encontró que existen 3 líderes que obtuvieron puntajes tipo (5,5) correspondiente al liderazgo democrático (Punto medio) y 11 que

líderes obtuvieron puntajes tipo (9,9) correspondiente al liderazgo transformador (Gestión en equipo), como se observa en la figura 15 y la tabla 22.

Tabla 22

Frecuencias de estilos de liderazgo

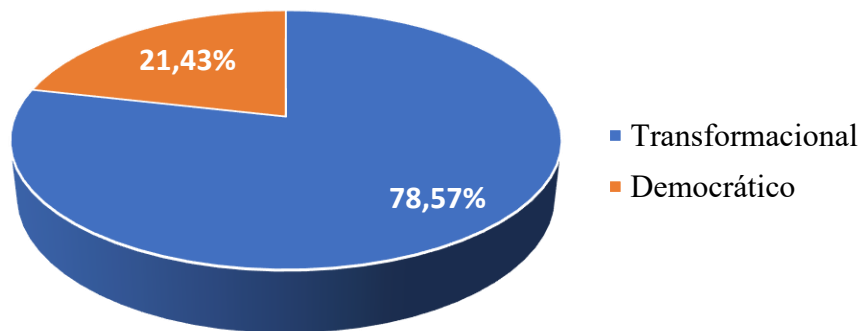
Estilos de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Transformacional	11	78.6	78.6	78.6
Democrático	3	21.4	21.4	100.0
Total	14	100.0	100.0	

Nota. Tabla de frecuencias antigüedad parroquias. Elaboración propia (2023).

En la figura 20 el estilo de liderazgo más representativo es el transformacional con una muestra del 78,57% seguido del democrático con una muestra del 21,43%.

Figura 20

Distribución estilos de liderazgo del programa “Tejiendo Comunidad”.



Nota. Los estilos de liderazgo transformacional y democrático prevalecen en los líderes del programa Tejiendo Comunidad. Elaboración propia (2023).

En este punto se ha logrado cumplir el segundo objetivo que se relaciona con “Caracterizar los tipos de liderazgos presentes en la Diócesis de Soacha de Soacha (Cundinamarca)”.

4.1.4. Niveles de Desempeño en el Programa “Tejiendo Comunidad”

Al aplicar el IDO en los 14 líderes pertenecientes al programa “Tejiendo Comunidad” de la Diócesis de Soacha, se encontraron los siguientes resultados al tabular la información:

- Cinco líderes obtuvieron una puntuación de 8 en la escala, indicando un Nivel uno en el IDO (Categoría Bajo). Lo que significa que la parroquia es consciente de las necesidades y trabaja activamente para fortalecer las cuatro dimensiones (Efectividad, Eficiencia, Relevancia y Sustentabilidad). Es imperativo implementar estrategias que ayuden a establecer mejoras en su desempeño organizacional.
- Nueve líderes obtuvieron una puntuación entre 9 y 16 en la escala, indicando un Nivel dos en el IDO (Categoría Básico). Esto indica que la parroquia establece estructuras compartidas y adopta prácticas efectivas, lo que resulta en ciertos progresos en su desempeño. Sin embargo, se necesitan esfuerzos adicionales en las cuatro dimensiones del IDO para lograr mejoras significativas.

En la tabla 23 se puede observar la puntuación obtenida por dominio y variable del IDO, donde finalmente se establece una categorización y un nivel IDO para cada líder:

Tabla 23*Puntuación y categorización de los resultados del IDO por líder*

C.L. 1	C.P. 2	1. Eficiencia		2. Relevancia		3. Efectividad		4. Sostenibilidad		Pun. IDO	Cat. IDO	Nivel IDO
		1.1 A. ³	1.2 P.S. 4	2.1 P.O. 5	2.2 Ap. ⁶	3.1 R. ⁷	3.2 E.O. ⁸	4.1. R. ⁹	4.2 C.S. ¹⁰			
1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	10	Básico	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1
4	4	1	2	3	1	1	1	2	1	12	Básico	2
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1
6	6	2	2	1	1	1	1	2	3	13	Básico	2
7	7	2	1	1	2	4	1	3	1	15	Básico	2
8	8	1	1	3	2	1	3	2	1	14	Básico	2
9	8	2	1	1	2	4	1	3	1	15	Básico	2
10	10	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Básico	2
11	11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1
12	12	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1
13	13	3	1	3	2	1	2	3	1	16	Básico	2
14	14	3	1	3	1	1	2	1	1	13	Básico	2

Nota. ¹=Código líder, ²=Código Parroquia, ³=Alcance, ⁴=Prestación Servicios, ⁵=Población Objeto, ⁶=Aprendizaje, ⁷=Resultados, ⁸=Estándares Organizacionales, ⁹=Recursos, ¹⁰=Capital Social. Fuente: Elaboración propia (2023).

La mayor representación del IDO aplicado, está en un nivel 2 categoría básica identificada en nueve de los catorce líderes evaluados, seguido de un nivel 1 equivalente a una categoría baja identificada en el resto de los demás líderes evaluados. Ver tabla 24.

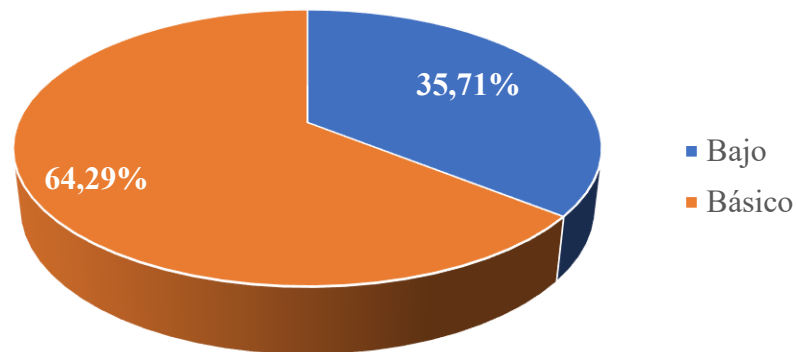
Tabla 24*Distribución de los niveles IDO del programa “Tejiendo Comunidad”.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	35.7	35.7	35.7
Básico	9	64.3	64.3	100.0
Total	14	100.0	100.0	

Nota. Frecuencias niveles del IDO. Fuente: Elaboración propia (2023).

Figura 21

Distribución niveles IDO del programa “Tejiendo Comunidad”.



Nota. El nivel básico representa la mayor proporción identificada a través de los líderes del programa “Tejiendo Comunidad”. Elaboración propia (2023).

Hasta este punto se cumple con el tercer objetivo que hace relación a “Estimar los niveles de desempeño que presentan las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, en sus acciones para hacer frente al fenómeno de inseguridad alimentaria”.

4.2. Prueba de Normalidad de las Variables

Se opta por aplicar la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es inferior a 30, en ella se observa que la significancia (Sig.) tanto de la variable Estilos de liderazgo como el Nivel IDO, alcanzan un valor inferior a .05 lo que significa que ambas variables presentan una distribución no normalizada de sus datos, ver tabla 25.

Tabla 25

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	.516	14	0
Nivel IDO	.616	14	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Prueba de normalidad con significancia 0. Fuente: Elaboración propia (2023).

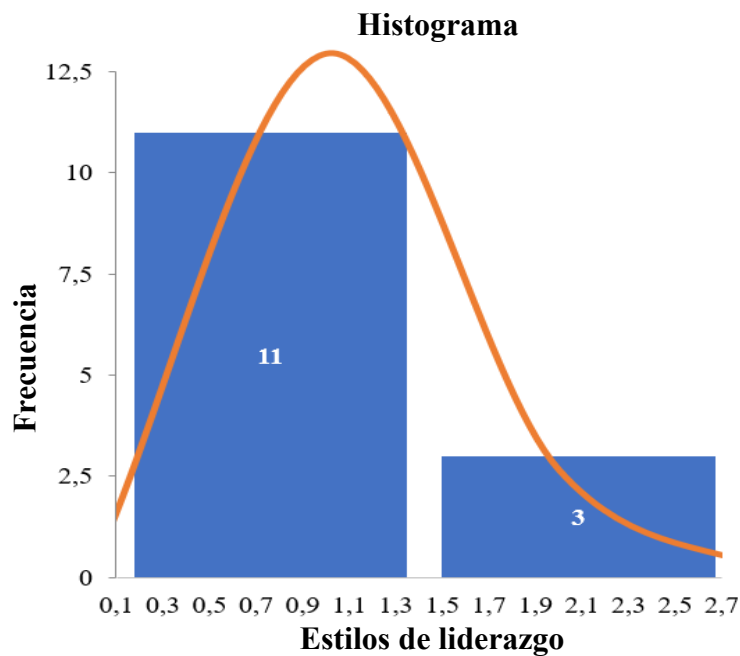
Parámetro de interpretación:

- Si el p-valor que en la tabla 25 está descrito como “Sig.” es $> .05$ se concluye que la distribución es “normal”.
- Con p-valor $< .05$ se acepta que la muestra no tiene distribución normal.

Por lo tanto, las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO que son objeto de análisis en la presente investigación, exhiben una distribución “**no normal**”, lo que significa que no siguen una distribución gaussiana típica. Para confirmar estos hallazgos, a continuación, se exhiben de manera gráfica las observaciones de las variables, corroborándose como la distribución corresponde a variables no normalizadas. Ver figura 22.

Figura 22

Desviación de la normalidad de la variable “estilos de liderazgo”

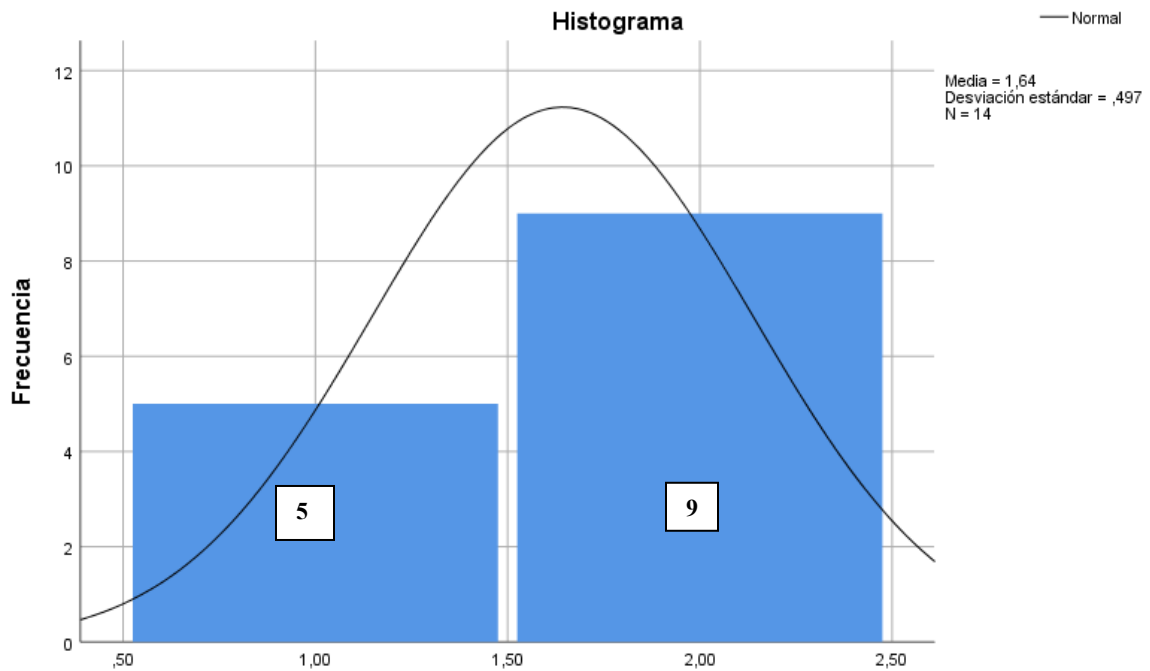


Nota. Representación de la distribución no normal de los estilos de liderazgo evidenciados. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la figura 23 el Nivel IDO es equivalente a los niveles de desempeño, donde se evidencian $N = 14$ muestras, de las cuales hay cinco en nivel 1, es decir nivel bajo y nueve en nivel 2 que corresponde a nivel básico.

Figura 23

Desviación de la normalidad de la variable Nivel IDO



Nota. Histograma como representación de una distribución no normal de los resultados del Nivel IDO. Fuente: Elaboración propia (2023).

Una vez confirmada la distribución no normalizada de los datos, el equipo investigador determina que la muestra deberá ser tratada con pruebas no paramétricas; sin embargo, es procedente iniciar el tratamiento inferencial de los datos, determinando la pertinencia de la muestra para análisis factoriales.

4.3. Pruebas de Fiabilidad y de Validación

Dado que las pruebas paramétricas requieren que los datos sigan una distribución normal, su aplicación en este contexto podría conducir a resultados sesgados o incorrectos. Para evitar este sesgo y garantizar la validez de las conclusiones, se considera necesario optar por **pruebas no paramétricas**, que son robustas frente a las desviaciones de la normalidad.

En el marco del presente análisis se aplican diversas pruebas estadísticas con el objetivo de evaluar la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos. Entre estas pruebas, se destacan el Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna de las escalas utilizadas; la prueba de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que evalúa la adecuación de los datos para el análisis de factores; y la prueba de Bartlett, que examina la igualdad de las matrices de covarianza entre grupos. Seguidamente, se aplica la prueba de Chi Cuadrado, específicamente diseñada para evaluar la independencia entre variables categóricas, y la medida V de Cramer, que cuantifica la fuerza de la asociación en esta prueba. Por último, se emplea la prueba de Rho de Spearman como una herramienta adicional para evaluar la relación entre variables.

4.3.1. *Alfa de Cronbach*

El coeficiente Alfa de Cronbach representa un indicador de coherencia interna que se calcula a partir del promedio de las correlaciones entre los ítems. Una de las ventajas destacadas de este modelo es su capacidad para evaluar el impacto en la confiabilidad de la prueba al excluir un ítem específico, permitiendo así analizar cómo mejorarían o empeorarían los resultados.

(García-Bellido, et al. 2010).

El coeficiente Alfa de Cronbach puede variar en un rango de 0 a 1. se considera aceptable a partir de un valor mínimo de .7; si el valor es inferior a este umbral, la coherencia interna de la escala empleada se considera baja. (Celina y Campo, 2005).

En la tabla 26 se describen los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach.

Tabla 26

Niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Nivel de Fiabilidad	Intervalos coeficiente Alfa de Cronbach
Excelente	[.9: 1]
Bueno	[.8: .9]
Aceptable	[.7: .8]
Débil	[.6: .7]
Pobre	[.5: .6]
Inaceptable	[0: .5]

Nota. Escala de fiabilidad basada en el coeficiente Alfa de Cronbach. Fuente: Resultados de la investigación. Elaboración propia (2023)

A continuación, para el total de ítems o elementos del test de Blake and Mouton se procede aplicar la prueba del Alfa de Cronbach donde se obtiene un coeficiente de **.612**, equivalente a un nivel débil. Ver tabla 27.

Tabla 27

Estadístico de fiabilidad del total ítems del test de Blake and Mouton

Alfa de Cronbach	N de elementos
.612	18

Nota. Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido con los 18 ítems del test de Blake and Mouton. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 28 se muestran algunos estadísticos descriptivos de los ítems o elementos que componen el test de Blake and Mouton.

Tabla 28*Estadísticos de escala del total ítems del test de Blake and Mouton*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
79.7857	36.951	6.07870	18

Nota. Parámetros descriptivos de tendencia central y dispersión de los ítems del test de Blake and Mouton. Fuente: Elaboración Propia (2023)

Al realizar una validación de los estadísticos de la Tabla 29 podría haber la posibilidad de aumentar la fiabilidad del coeficiente de Cronbach que se obtuvo en la tabla 27.

Tabla 29*Estadísticos por cada ítem del test de Blake and Mouton*

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	75.0714	33.610	.574	.576
P2	75.5000	30.731	.303	.584
P3	75.1429	36.440	.044	.615
P4	74.8571	35.055	.576	.592
P5	75.1429	33.978	.348	.587
P6	75.1429	31.670	.684	.552
P7	75.3571	38.093	-.222	.634
P8	75.3571	35.324	.089	.615
P9	76.2857	28.527	.461	.548
P10	75.8571	38.901	-.230	.722
P11	75.3571	35.632	.010	.632
P12	75.0000	36.154	.120	.609
P13	75.3571	30.709	.677	.542
P14	75.3571	33.016	.387	.579
P15	75.0714	33.456	.604	.574
P16	75.1429	35.670	.009	.632
P17	75.6429	31.478	.383	.571
P18	75.7143	28.374	.515	.538

Nota. Estadísticos para validación y mejoramiento del coeficiente Alfa de Cronbach. Fuente: Elaboración propia (2023).

La variable “**Media de escala si el elemento se ha suprimido**” de la tabla 29, refleja el valor que la media adquiriría al eliminar cada uno de los ítems o elementos. Por ejemplo, en la tabla 28 se tiene una media de 79.7, si se elimina el ítem P1 descrito en la tabla 29, la media quedaría en 75.

La variable “**Correlación total de elementos corregida**” representa el coeficiente de homogeneidad ajustado. Se elimina si su valor es cero o negativo. Para el presente caso se debería eliminar el ítem **P10** de la tabla 29 ya que tiene un valor de **-.230**.

La variable “**Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido**” corresponde al valor del Alfa de Cronbach si se excluye cada uno de los ítems. En este caso se podría eliminar el ítem **P10** de la tabla 29 ya que el Alfa de Cronbach que se tiene inicialmente es **.61 nivel débil** (ver tabla 27), de este modo mejoraría a **.72 nivel aceptable**.

De manera paralela, se aplica la prueba del Alfa de Cronbach para los ítems el IDO, donde se obtiene un coeficiente de .75 correspondiente a un nivel de fiabilidad aceptable. Ver tabla 30.

Tabla 30

Estadístico de fiabilidad total ítems del IDO

Alfa de Cronbach	N de elementos
.756	4

Nota. Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido de los cuatro dominios que componen el IDO. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 31 se muestran algunos estadísticos descriptivos de los ítems o elementos (Dominios) que componen el IDO.

Tabla 31*Estadísticos de escala del total de ítems pertenecientes IDO*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
6.0714	4.225	2.05555	4

Nota. Parámetros descriptivos de tendencia central y dispersión de los ítems del IDO.
 Fuente: Elaboración Propia (2023)

Al revisar la variable “**Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido**” de la Tabla 32, no se evidencia una mejora del coeficiente de Cronbach si se excluye alguno de los ítems, ya que el coeficiente obtenido inicialmente con el total de los ítems es superior (.756).

La media obtenida al principio (ver tabla 31) también es superior a las que se relacionan en la variable “**Media de escala si el elemento se ha suprimido**” de la tabla 32.

Tabla 32*Estadísticos por cada ítem o dominio del IDO*

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dominio Eficiencia	4.6429	3.016	.530	.721
Dominio Relevancia	4.5000	2.269	.608	.668
Dominio Efectividad	4.5000	2.269	.608	.668
Dominio Sostenibilidad	4.5714	2.725	.501	.726

Nota. Estadísticos para validación si es posible mejorar el coeficiente Alfa de Cronbach.
 Fuente: Elaboración propia (2023).

4.3.2. *Análisis Factorial*

El Análisis Factorial constituye una técnica estadística multivariante que busca examinar las relaciones de interdependencia entre un grupo de variables. Este método calcula un conjunto de variables no observadas, conocidas como factores, con el propósito de explicar las relaciones existentes con un menor número de dimensiones. De esta manera, el Análisis Factorial se presenta como una técnica de reducción de datos que conserva la información esencial, permitiendo una gestión e interpretación más efectiva debido al menor número de variables resultantes (Fuente, 2011).

4.3.2.1. Prueba KMO y Bartlett.

Si se obtiene un valor cercano a 1 en el KMO, indica que las variables están altamente correlacionadas para realizar un buen análisis factorial, ofreciendo de esta forma un nivel de confianza necesario para descomponer los datos y entender mejor cómo están relacionadas las diferentes variables objeto de estudio. Si el valor es inferior a 0,50 es probable que los resultados del análisis factorial carezcan de utilidad significativa (IBM, 2023).

Lloret-Segura et al. (2014), informa que “Otros autores sugieren que sería más apropiado elevar el umbral del KMO a .70 o incluso .80, como se señala, por ejemplo, en los estudios de Costello y Osborne (2005) y Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010)” (p. 1159).

En la tabla 33 se describen los valores de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

Tabla 33*Criterios de valoración propuestos por Kaiser*

Valor KMO	Interpretación
.90 a 1	Excelente
.80 a .89	Bueno
.70 a .79	Aceptable
.60 a .69	Mediocre
.50 a .59	Malo
0 a .49	Muy Malo

Nota. Valores KMO. Fuente: Romero, J. (2020).

En la tabla 34 muestra una matriz de correlaciones entre estilos de liderazgo, Nivel IDO y sus dominios, donde se observa que hay una relación inversa entre los estilos de liderazgo y los dominios de eficiencia y efectividad. También se observa que hay una fuerte correlación entre el Nivel IDO y todos sus dominios.

Tabla 34*Correlaciones entre los estilos de liderazgo, Nivel IDO y sus dominios*

	Estilos de Liderazgo	Nivel IDO	Dominio Relevancia	Dominio Eficiencia	Dominio Efectividad	Dominio Sostenibilidad
Estilos de Liderazgo	1.000	-.337	-.171	-.452	-.410	-.139
Nivel IDO	-.337	1.000	.585	.645	.585	.595
Dominio Relevancia	-.171	.585	1.000	.311	.596	.469
Dominio Eficiencia	-.452	.645	.311	1.000	.510	.461
Dominio Efectividad	-.410	.585	.596	.510	1.000	.313
Dominio Sostenibilidad	-.139	.595	.469	.461	.313	1.000

Nota. La tabla 34 muestra el grado y dirección de la relación estadístico entre dos variables Fuente: Elaboración propia (2023).

La prueba de KMO presenta un valor de .77 lo cual es **acceptable** y en la prueba de Bartlett hay un p-valor (Sig.) del .049, es decir menor al .05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula, indicando que la significancia del estadístico es pertinente para aceptar la muestra, por lo tanto, son adecuadas para el análisis factorial. En tal sentido la agrupación de la muestra vista desde su varianza total explicada permite observar cómo mediante la agrupación de variables se puede lograr una máxima interpretación. Ver tabla 35.

Tabla 35*Validación de pertinencia de la muestra, prueba KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.770
		Aprox. Chi-cuadrado
		25.058
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	15
	Sig.	.049

Nota. La tabla 28 describe los valores KMO y Bartlett. Fuente: Elaboración propia (2023).

4.3.2.2. Varianza total explicada

Hace relación al porcentaje como criterio utilizado para determinar el número de factores a retener. Este criterio postula que los factores que explican una mayor proporción de variabilidad en los datos son los más significativos. Este índice se calcula dividiendo la varianza total explicada entre la varianza total de la variable. En otros términos, los factores que explican más del 70% de la varianza total son considerados relevantes (Mavrou, 2015).

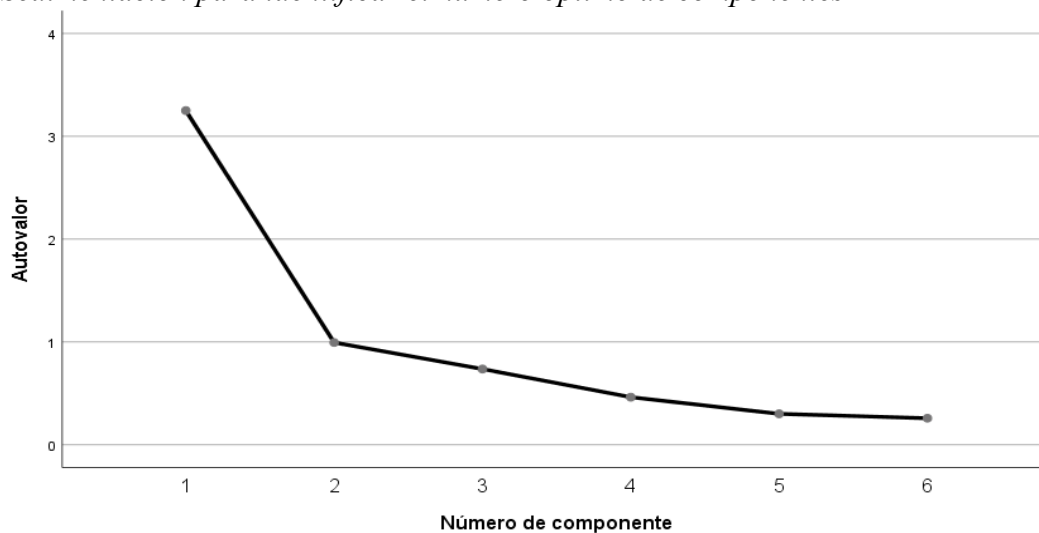
En la tabla 36 de la varianza total explicada, informa que el segundo componente llega al 70,7% acumulado equivalente al porcentaje de certeza.

Tabla 36*Varianza total explicada*

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	3.250	54.166	54.166
2	.994	16.564	70.730
3	.736	12.265	82.994
4	.462	7.705	90.699
5	.301	5.009	95.708
6	.257	4.292	100.000

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Fuente: Elaboración propia (2023).

La figura 24, la cual está relacionada con la varianza total explicada descrita en la tabla 36, contribuye a determinar el número óptimo de componentes a retener en el análisis factorial. Allí se puede apreciar que los dos primeros componentes son reactivos o relevantes (Estilos de liderazgo y Nivel IDO).

Figura 24*Sedimentación para identificar el número óptimo de componentes*

Nota. El gráfico de sedimentación identifica dos componentes a retener. Fuente: Elaboración propia (2023).

La muestra se comporta dentro de una matriz de identidad plena siendo así que el SPSS no genera matriz de componente ni matriz rotada. Lo cual significa que todas las variables están altamente correlacionadas o asociadas con el mismo componente y pueden ser explicadas por un único factor en común. A partir del resultado anterior se aplicará la prueba Chi-Cuadrado como prueba no paramétrica.

4.3.3. Prueba del Chi-Cuadrado

La prueba Chi-cuadrado (χ^2), también conocida como Ji-cuadrado, fue propuesta por Carl Pearson y es utilizada para evaluar qué tan bien se ajustan los datos a una distribución de probabilidad conocida. Se ha consolidado como el método preferido para contrastar hipótesis y se aplica en el análisis de dos o más grupos, así como de dos o más variables. Con el tiempo, ha ganado amplia aceptación y es aplicable en diversas situaciones cuando se disponen de datos independientes de tipo nominal. Proporciona una evaluación general de las diferencias existentes entre las categorías que organizan los datos de la variable dependiente (Hernández, et al. 2017).

En el presente estudio, se realiza la aplicación la prueba de Chi-cuadrado, evidenciándose un valor de 4.57 en la variable Estilos de liderazgo, el cual se considera relativamente alto. Además, se observa una significancia de .033, un resultado que se encuentra por debajo del nivel típicamente aceptado de .05. Esto sugiere que existe una asociación estadísticamente significativa entre las categorías de los "Estilos de liderazgo". Al realizar un comparativo entre los grados de significancia asintótica de las variables Estilos de liderazgo (.033) y Nivel IDO (.285), se determina que éstas no están asociadas. Ver tabla 37.

Tabla 37*Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado*

	Estilos de liderazgo	Nivel IDO
Chi-cuadrado	4.571 ^a	1.143 ^a
Gl	1	1
Sig. asintótica	.033	.285

Nota. Fuente: Elaboración propia (2023).

Igualmente, la tabla 37 permite observar que en la variable "Nivel IDO", el valor de Chi-cuadrado es relativamente bajo (1,143) y la significancia es 0.285, que es mayor al nivel de 0.05 aceptado. Esto indica que no hay suficiente evidencia para afirmar que hay una asociación significativa entre los dominios de desempeño del "Nivel IDO". En otras palabras, las diferencias en el "Nivel IDO" podrían deberse al azar y no a una relación significativa entre los dominios de desempeño.

A continuación, se proceden a realizar una serie de tablas cruzadas para determinar el grado de correlación con las pruebas Chi-cuadrado y prueba exacta de Fisher.

En la tabla 38 se puede observar cómo el estilo de liderazgo democrático tiene menor incidencia en el desempeño del programa "Tejiendo Comunidad" (Nivel IDO).

Tabla 38*Cruce entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO*

		Nivel IDO		Total
		Bajo	Básico	
Estilos de liderazgo	Transformacional	3	8	11
	Democrático	2	1	3
Total		5	9	14

Nota. Cruce entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO para visualizar la relación entre estas dos variables. Fuente: Elaboración propia (2023).

Seguidamente se procede a establecer el grado de relación entre variables con el Chi-Cuadrado y pruebas adicionales para garantizar la significancia de los resultados. Ver tabla 39.

Tabla 39

Prueba Chi-Cuadrado y de Fisher en los Estilos de liderazgo y Nivel IDO

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.593 ^a	1	.207		
Corrección de continuidad^b	.339	1	.560		
Razón de verosimilitud	1.539	1	.215		
Prueba exacta de Fisher				.505	.275
Asociación lineal por lineal	1.479	1	.224		
N de casos válidos	14				

Nota. Valores de la prueba Chi-cuadrado y Fisher para determinar el grado de correlación entre las variables Estilo de liderazgo y Nivel IDO. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la prueba Chi-Cuadrado de Pearson representada en la tabla 39, hay una significación asintótica bilateral del .207, y en la prueba de Fisher una significación exacta de .275, considerándose estos dos valores mayores al .05 aceptado, por lo tanto, no hay una correlación entre las variables Estilos de liderazgo e Nivel IDO.

La prueba exacta de Fisher es una técnica estadística no paramétrica que se utiliza para analizar si dos variables dicotómicas están relacionadas cuando la muestra es muy pequeña y no se cumple los requisitos necesarios para que la aplicación del Chi-cuadrado sea adecuada. Estos requisitos implican que al menos el 80% de las celdas en una tabla de contingencia deben tener valores esperados superiores a 5 (Pértiga y Fernández 2004). Con el fin de validar los resultados

anteriores se recurre a la prueba V de Cramer en consecuencia del rigor científico de esta investigación. Ver tabla 40.

Tabla 40

Ratificación de la Prueba del Chi-Cuadrado con la V de Cramer

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Nominal por	Phi	-.337			.207
Nominal	V de Cramer	.337			.207
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.337	.265	-1.241	.238 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.337	.265	-1.241	.238 ^c
N de casos válidos		14			

Nota. La prueba V de Cramer complementa la prueba Chi-cuadrado. Elaboración propia (2023).

En la tabla 40, la V de Cramer presenta una significación del .207, la cual es mayor al .05 aceptado, lo que ratifica que no hay una correlación entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO.

La V de Cramer es un indicador que evalúa la fuerza de la relación en la prueba de independencia Chi-cuadrado. Nos proporciona información sobre la asociación entre dos variables categóricas. (IBM, 2023).

Se puede concluir que hay una relación estadísticamente significativa entre las categorías de la variable "Estilos de liderazgo", pero no hay evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre las categorías o dominios del "Nivel IDO".

Los resultados estadísticos anteriores permiten aceptar la hipótesis general de trabajo:

- *Hi (Hipótesis de trabajo): Las variables tipos de liderazgo y nivel IDO presentes en las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, son independientes.*

A continuación, se procede a observar el fenómeno desde la variable moderadora y sus dimensiones para mayor comprensión.

4.3.4. *Análisis Desde la Variable Moderadora*

4.3.4.1. Prueba de Rho Spearman.

La prueba de Rho de Spearman constituye una técnica estadística no paramétrica utilizada para evaluar la relación entre dos variables. A diferencia de la correlación de Pearson, no exige que las variables se adhieran a una distribución normal ni presupone una relación lineal entre ellas. Su enfoque se basa en clasificar los valores de ambas variables y calcular la correlación entre sus rangos, en lugar de emplear directamente los valores brutos. El coeficiente de correlación de Spearman puede variar entre -1 y 1, donde un valor de 1 indica una correlación positiva perfecta (ambas variables aumentan o disminuyen juntas), -1 señala una correlación negativa perfecta (una variable aumenta mientras la otra disminuye), y 0 denota la ausencia de correlación lineal (Martínez, et al. 2009).

En la tabla 41 se describe de manera detallada cada uno de los rangos de valor de Rho Spearman y su significancia.

Tabla 41*Valoración coeficientes de correlación de Rho Spearman*

Valore De Rho Spearman	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
- .9 a - .99	Correlación negativa muy alta
- .7 a - .89	Correlación negativa alta
- .4 a - .69	Correlación negativa moderada
- .2 a - .39	Correlación negativa baja
- .01 a - .19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
.01 a .19	Correlación positiva muy baja
.2 a .39	Correlación positiva baja
.4 a .69	Correlación positiva moderada
.7 a .89	Correlación positiva alta
.9 a .99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota. Significado de los coeficientes de Spearman. Fuente: (Martínez y Campos, 2015).
Elaboración propia.

En la tabla 42 se observa los grados de correlación derivados de la prueba de Rho Spearman, entre las variables Estilos de Liderazgo y las variables que generan el resultado del Nivel IDO. Estas variables son el Dominio Relevancia, Dominio Eficiencia, Dominio Efectividad y Dominio Sostenibilidad.

Tabla 42*Correlaciones de estilos de liderazgo y los dominios*

		EL	DR	DEC	DET	DS
EL	Coef. de correlación	1.000	-.146	-.452	-.437	-.123
	Sig. (bilateral)	.	.619	.104	.118	.675
	N	14	14	14	14	14
DR	Coef. de correlación	-.146	1.000	.362	.700**	.608*
	Sig. (bilateral)	.619	.	.203	.005	.021
	N	14	14	14	14	14
DEC	Coef. de correlación	-.452	.362	1.000	.483	.448
	Sig. (bilateral)	.104	.203	.	.080	.108
	N	14	14	14	14	14
DET	Coef. de correlación	-.437	.700**	.483	1.000	.388
	Sig. (bilateral)	.118	.005	.080	.	.170
	N	14	14	14	14	14
DS	Coef. de correlación	-.123	.608*	.448	.388	1.000
	Sig. (bilateral)	.675	.021	.108	.170	.
	N	14	14	14	14	14

Nota. EL = Estilos de liderazgo, DR= Dominio Relevancia, DEC= Dominio eficiencia, DET= Dominio efectividad, DS = Dominio sostenibilidad. Fuente: Elaboración propia (2023).

En la tabla 42 se visualizan correlaciones negativas muy bajas (-.123, -.146) y negativas moderadas (-.437, -.452) valores no suficientes para determinar que haya algún tipo de correlación entre la variable estilos de liderazgo y cada uno de los dominios del IDO.

Como alternativa de validación de la prueba de Rho Spearman, las tablas 43 y 44 se dividen por sexo manteniendo la misma cantidad de variables de la tabla 42.

Tabla 43*Correlaciones de estilos de liderazgo y dominios IDO por sexo masculino*

		EL	DR	DEC	DET	DS
EL	Coef. de correlación	1.000	-.436	-.488	-.535	-.452
	Sig. (bilateral)	.	.280	.220	.172	.261
	N	8	8	8	8	8
DR	Coef. de correlación	-.436	1.000	.239	.490	.262
	Sig. (bilateral)	.280	.	.569	.218	.530
	N	8	8	8	8	8
DEC	Coef. de correlación	-.488	.239	1.000	.365	.494
	Sig. (bilateral)	.220	.569	.	.374	.214
	N	8	8	8	8	8
DET	Coef. de correlación	-.535	.490	.365	1.000	.085
	Sig. (bilateral)	.172	.218	.374	.	.842
	N	8	8	8	8	8
DS	Coef. de correlación	-.452	.262	.494	.085	1.000
	Sig. (bilateral)	.261	.530	.214	.842	.
	N	8	8	8	8	8

Nota. EL = Estilos de liderazgo, DR= Dominio Relevancia, DEC= Dominio eficiencia, DET= Dominio efectividad, DS = Dominio sostenibilidad. Fuente: Elaboración propia (2023).

Los resultados obtenidos en la tabla 43 la cual fue limitada por la variable sexo masculino, indica una serie de correlaciones negativas moderadas (-.436, -.452, -.488, -.535), valores que continúan siendo no suficientes para determinar que el sexo masculino tiene una influencia en los Estilos de liderazgo presentes en la Diócesis de Soacha.

De este mismo, se procede a realizar un análisis con la variable sexo femenino para establecer si hay una influencia en los estilos de liderazgo. Ver tabla 44.

Tabla 44*Correlaciones de estilos de liderazgo y dominios IDO por sexo femenino*

		EL	DR	DEC	DET	DS
EL	Coef. de correlación	1.000	.632	-.316	.	.632
	Sig. (bilateral)	.	.178	.541	.	.178
	N	6	6	6	6	6
DR	Coef. de correlación	.632	1.000	-.200	.	1.000**
	Sig. (bilateral)	.178	.	.704	.	.
	N	6	6	6	6	6
DEC	Coef. de correlación	-.316	-.200	1.000	.	-.200
	Sig. (bilateral)	.541	.704	.	.	.704
	N	6	6	6	6	6
DET	Coef. de correlación	.	.	.	.	.
	Sig. (bilateral)	.	.	.	.	.
	N	6	6	6	6	6
DS	Coef. de correlación	.632	1.000**	-.200	.	1.000
	Sig. (bilateral)	.178	.	.704	.	.
	N	6	6	6	6	6

Nota. EL = Estilos de liderazgo, DR= Dominio Relevancia, DEC= Dominio eficiencia, DET= Dominio efectividad, DS = Dominio sostenibilidad. Fuente: Elaboración propia (2023).

Los resultados obtenidos en la tabla 44, muestran un comportamiento similar al de la tabla 43, la única diferencia está en el coeficiente de la variable “Dominio Efectividad” donde se muestra una correlación nula con la variable Estilos de liderazgo. Lo que indica que el sexo femenino tampoco tiene una influencia en los estilos de liderazgo presentes en la Diócesis de Soacha.

Al realizar una nueva validación con nuevas variables, se muestra una correlación negativa moderada entre la variable Nivel IDO y el Sexo (-.559*) y una correlación positiva muy baja (.111) entre el Nivel IDO y la Edad. Lo cual indica que ni el sexo ni la edad tiene una influencia relevante en los niveles de desempeño de la Diócesis de Soacha. Ver Tabla 45.

Tabla 45*Correlaciones del Nivel IDO, Sexo y Edad*

		Nivel IDO	Sexo	Edad
Nivel IDO	Coef. de correlación	1.000	-.559*	.111
	Sig. (bilateral)	.	.038	.705
	N	14	14	14
Sexo	Coef. de correlación	-.559*	1.000	-.126
	Sig. (bilateral)	.038	.	.669
	N	14	14	14
Edad	Coef. de correlación	.111	-.126	1.000
	Sig. (bilateral)	.705	.669	.
	N	14	14	14

Nota. Identificación de correlaciones negativas moderadas y positivas muy bajas entre las variables Nivel, Sexo y Edad. Fuente: Elaboración propia (2023).

Con las pruebas aplicadas anteriormente se cumple con el objetivo general que consiste en “Establecer la relación entre los estilos de liderazgo presentes en las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, respecto al nivel de desempeño de las parroquias que mediante el programa Tejiendo Comunidad, hacen frente a la inseguridad alimentaria presentada en la población vulnerable atendida por la Diócesis de Soacha”.

De este modo también se confirma la hipótesis de trabajo (Hi): Las variables *estilos de liderazgo y nivel de desempeño* presentes en las pastorales sociales que desarrollan el programa “Tejiendo Comunidad” de la Diócesis de Soacha, son independientes

5. Conclusiones

Dentro del contexto del proyecto de investigación que se ha llevado a cabo, resulta importante examinar tanto los aportes significativos como las limitaciones identificadas durante el proceso. Permitiendo una comprensión completa de los hallazgos y ofrecer una percepción valiosa para futuras investigaciones. En esta sección, se explorarán las limitaciones del estudio, seguidas por un análisis detallado de las discusiones y las conclusiones, que contextualizan los resultados dentro del marco general de la investigación y ofrecer recomendaciones significativas para el campo en cuestión.

5.1. Limitaciones de la Investigación

El desarrollo y ejecución de la presente investigación presentó restricciones económicas, toda vez que fue subsidiada en un 100% por el equipo investigador; consecuencia de ello y dada la dispersión geográfica que tiene la Diócesis de Soacha (2 municipios y 2 localidades de Bogotá), el equipo investigador optó por ejecutar el cronograma de actividades bajo la siguiente estrategia:

1. Atender los compromisos adquiridos con la comunidad religiosa de manera mixta; de esta manera, se generaron tres encuentros presenciales y 3 encuentros no presenciales por conexión asistida (Microsoft Teams y Google Meet).
2. Identificar y estructurar los instrumentos de investigación con herramientas tipo *Creative Commons* las cuales son de uso libre.

3. Aplicar los instrumentos de investigación cargando los formularios en la herramienta Microsoft Forms, para que estos tuvieran la posibilidad de ser diligenciados de manera *OnLine* de manera presencial o no presencial.

La dispersión geográfica de la población que se beneficia del programa “Tejiendo Comunidad”; lo anterior, teniendo en cuenta la cobertura geográfica que tiene la Diócesis de Soacha, por lo que la recopilación del primer instrumento de esta investigación se realizó en coordinación con los líderes de este programa, generando un reto del cual la parroquia ganadora obtuvo una recompensa.

De igual manera existió una dispersión geográfica por parte del equipo investigador, toda vez que dos de sus integrantes residen en la ciudad de Bogotá D.C. (Engativá y Kennedy) y otro en el municipio de Soacha (Cundinamarca), por lo que la disponibilidad de tiempo para los desplazamientos, sumado las responsabilidades laborales de cada integrante dificultaron la posibilidad de encontrar espacios comunes. Frente a esta situación, el equipo investigador optó por realizar encuentros no presenciales (Google Meets), así como la disposición y adecuación de una carpeta compartida para la creación del repositorio de información y la posibilidad adicional de trabajar en el documento de investigación de manera colaborativa apoyados en las herramientas dispuestas por Microsoft Office 365, la cual nos fue proporcionada por UNIMINUTO.

La disponibilidad de agenda por parte de los colaboradores de la Vicaria Episcopal para la Atención de lo Social en la Diócesis de Soacha, toda vez que el programa “Tejiendo Comunidad” se desarrolla con la participación de 2 presbíteros, 1 profesional y 22 líderes; sin embargo, estas personas cumplen actividades propias de la Diócesis lo que les restringió el

tiempo para acompañar este proceso investigativo. Frente a lo anterior, la estrategia adoptada consistió en realizar reuniones bajo la modalidad no presencial (Microsoft Teams y Google Meet) y en algunos casos realizar la aplicación del segundo instrumento de investigación.

La rotación y participación por parte de los líderes que atienden el programa “Tejiendo Comunidad”, toda vez que, aunque la Diócesis de Soacha cuenta con 46 parroquias y 1 cuasi-parroquia, actualmente hay prestando este servicio 13 parroquias y 1 cuasi parroquia; sumado a lo anterior, este es un servicio que se presta voluntariamente por lo que existe rotación entre las personas que asumen el rol de líder. En este sentido, y al ser esta situación una responsabilidad de la Diócesis de Soacha, el equipo investigador desarrolló esta investigación con las personas que asistieron a los 2 encuentros presenciales a los cuales se convocaron a los líderes de este programa.

5.2. Discusiones

Distribución de la población vulnerable beneficiaria

Se observa una muestra significativa de 462 familias, de las cuales el 67.41% proviene del municipio de Soacha, el 20.18% del municipio de Sibaté y el 12.4% de la ciudad Bogotá. Este hallazgo subraya la diversidad geográfica y demográfica de la población beneficiaria, lo que sugiere la necesidad de enfoques diferenciados para abordar las diversas necesidades alimentarias de estas poblaciones.

Perfil demográfico y socioeconómico de la población vulnerable beneficiaria

La muestra de la población vulnerable beneficiaria del programa “Tejiendo Comunidad” de la Diócesis de Soacha, revela un perfil demográfico y socioeconómico diverso. La mayoría de los beneficiarios son adultos, constituyendo un significativo 47.52%, seguidos por adultos

mayores (18.14%), adolescentes (10.35%), jóvenes (9.56%), niños en edad infantil (9.38%) y primera infancia (5.04%). Este panorama demuestra la variedad de edades en la población beneficiaria, lo que indica la necesidad de estrategias y programas específicos para abordar las diversas etapas de la vida.

Aspectos socioeconómicos y de vivienda de la población vulnerable beneficiaria

En términos socioeconómicos, la mayoría de las familias encuestadas se encuentran en los estratos socioeconómicos más bajos (estratos 1 y 2), representando conjuntamente el 95.56% de la muestra. Esto sugiere una alta vulnerabilidad económica en la población beneficiaria y destaca la importancia de proporcionar apoyo y recursos adicionales para mejorar sus condiciones de vida y seguridad alimentaria.

En cuanto a la vivienda, un considerable 38.14% de las familias viven en situación de arriendo, lo que implica una falta de estabilidad residencial. Este dato resalta la necesidad de políticas que promuevan la vivienda asequible y segura para esta población. Además, el 71.84% de las familias carecen de ingresos, lo que subraya la urgencia de programas de empleo y capacitación para empoderar económicamente a las familias vulnerables.

Niveles educativos de la población vulnerable beneficiaria

El nivel educativo es variado entre los beneficiarios, con un 43.27% que ha completado la educación básica secundaria y un 37.35% con educación básica primaria, señala la importancia de gestionar programas educativos adaptados para adultos y jóvenes que no han completado su educación formal. La diversidad en los niveles educativos enfatiza la necesidad de enfoques educativos flexibles y personalizados para satisfacer las necesidades de aprendizaje de diferentes grupos dentro de la población beneficiaria.

Perfil del liderazgo en la Diócesis de Soacha

Los líderes del programa “Tejiendo Comunidad” en la Diócesis de Soacha desempeñan un papel crucial en la formulación e implementación de políticas y programas efectivos que aborden las necesidades alimentarias de la comunidad. La influencia del liderazgo se extiende a la motivación y desempeño de los colaboradores, lo que a su vez impacta directamente en la efectividad de las acciones llevadas a cabo en beneficio de la población con inseguridad alimentaria.

El objetivo de caracterizar los tipos de liderazgo en la entidad permitió una comprensión profunda de las dinámicas de liderazgo prevalentes.

La amplia gama de edades dentro de la muestra, que abarca desde los 22 hasta los 70 años, indica una diversidad generacional en los líderes de la entidad. Esta diversidad puede traer consigo diferentes perspectivas y enfoques en el liderazgo, lo que es crucial para fomentar la innovación y adaptabilidad en la gestión de la seguridad alimentaria.

En la aplicación de la prueba de Blake and Mouton para identificar los estilos de liderazgo, observamos que la mayoría de los participantes, específicamente el 78.57%, exhibieron características de liderazgo transformacional. Este resultado sugiere que la entidad está principalmente liderada por individuos que inspiran y motivan a otros hacia un objetivo común, fomentando un ambiente de colaboración y crecimiento.

Además, un 21.43% de los participantes fueron identificados como líderes democráticos. Esta diversidad en los estilos de liderazgo podría ser una fuerza, ya que diferentes contextos pueden requerir diferentes enfoques de liderazgo. La coexistencia de estos estilos en la Diócesis de Soacha puede facilitar la adaptación a diversas situaciones y desafíos.

Estimación del desempeño en la Diócesis de Soacha

El objetivo de calcular el nivel de desempeño en la Diócesis de Soacha proporciona una visión crítica de su capacidad para abordar las necesidades y movilizarse hacia el fortalecimiento en las cuatro dimensiones identificadas. Los resultados revelan una diversidad en los niveles de desempeño entre los líderes. Cinco de ellos exhibieron un nivel bajo, indicando que en algunas parroquias pertenecientes a la Diócesis de Soacha tiene dificultades en reconocer las necesidades y movilizarse adecuadamente para fortalecer las dimensiones clave.

Además, nueve parroquias evaluadas a través de sus líderes mostraron un nivel básico de desempeño, lo que sugiere que la Diócesis de Soacha ha logrado ciertos avances al construir marcos comunes y buenas prácticas en la mayoría de las parroquias. Sin embargo, estos avances son limitados y se necesitan mayores esfuerzos para mejorar en las cuatro dimensiones del Índice de Desempeño Organizacional (IDO). Esta evaluación subraya la necesidad crítica de implementar estrategias efectivas para elevar el desempeño organizacional en todas las áreas identificadas.

Los resultados resaltan la prioridad de implementar estrategias específicas para abordar las deficiencias identificadas en el IDO. Para aquellas parroquias con niveles bajos, es crucial desarrollar e implementar estrategias que permitan a la Diócesis de Soacha reconocer y abordar las necesidades de manera más efectiva. Esto puede incluir capacitación, adopción de mejores prácticas y una revisión profunda de los procesos internos para asegurar una mayor eficacia.

Para aquellas parroquias con niveles básicos de desempeño, es esencial redoblar los esfuerzos en la construcción de marcos comunes y buenas prácticas. La implementación de iniciativas de mejora continua, evaluación periódica y retroalimentación constructiva pueden ayudar a consolidar los avances existentes y fortalecer las dimensiones del IDO.

Estimación de la relación entre los Estilos de Liderazgo y niveles de desempeño

En la aplicación de las pruebas estadísticas no paramétricas se observa la falta de una asociación entre las variables estilos de liderazgo y nivel IDO.

En la primer prueba Chi-cuadrado los grados de significancia asintótica de las variables Estilos de liderazgo (.033) y Nivel IDO (.285), se determina que éstas no están asociadas.

En una segunda prueba del Chi-cuadrado se observó una significación asintótica bilateral del .207, y en la prueba de Fisher una significación exacta de .275, considerándose estos dos valores mayores al .05 aceptado, por lo tanto, no hay una correlación entre las variables Estilos de liderazgo e Nivel IDO.

La prueba V de Cramer presentó una significancia del .207, la cual es mayor al .05 aceptado, lo que ratifica que no hay una correlación entre las variables Estilos de liderazgo y Nivel IDO.

Aplicando la prueba de Rho Spearman, se presentaron unas correlaciones negativas muy bajas (-.123, -.146) y negativas moderadas (-.437, -.452) entre la variable estilos de liderazgo y cada uno de los dominios del IDO. Valores no suficientes para determinar que haya algún de tipo de correlación entre las anteriores variables.

No obstante, todos los resultados de las pruebas descritas anteriormente, también proporciona información valiosa, lo que podría deberse a diversas razones. Es posible que otros factores no considerados en este análisis, como el ambiente laboral, capacitación, habilidades o conocimientos individuales de los líderes o las condiciones económicas, estén ejerciendo una influencia significativa en los niveles de desempeño, independientemente del estilo de liderazgo.

Esta falta de asociación entre las variables estilos de liderazgo y nivel IDO, puede demostrar una alta estandarización en los procesos de las diferentes parroquias pertenecientes a la Diócesis de Soacha.

En la página web de SYDLE (2021), describen la estandarización de los procesos como un método empleado para aumentar la eficacia y la calidad en los procesos organizacionales. Consiste en establecer un conjunto de procedimientos y normas que se implementan en todos los procesos de la organización. Este sitio web también describe que para la estandarización se debe asegurar la consistencia en la ejecución de los procesos es fundamental. Los métodos de operación deben ser estandarizados a nivel organizacional en lugar de depender de uno o dos colaboradores específicos. Esta uniformidad en los flujos de trabajo asegura que las tareas se realicen de manera consistente por todas las partes involucradas. Este enfoque minimiza las fluctuaciones en la entrega, mejora la calidad y reduce sorpresas inesperadas, lo que incluso permite la automatización de algunas actividades recurrentes.

5.3. Cierre de la Investigación

Frente al primer objetivo específico que consiste en “Caracterizar la población vulnerable beneficiaria de los programas de atención a la inseguridad alimentaria de la pastoral social de la Diócesis de Soacha (Cundinamarca)”, se ha logrado establecer las siguientes implicaciones y recomendaciones para atención de la población vulnerable:

El análisis detallado de la población beneficiaria brinda una visión esencial para mejorar la efectividad del programa “Tejiendo Comunidad” que hace frente a la inseguridad alimentaria. La concentración de participantes en el municipio de Soacha y las diferencias en la participación entre las demás poblaciones subrayan la importancia de una aproximación localizada y centrada

en las necesidades específicas de cada comunidad. Es fundamental que la Diócesis de Soacha se enfoque en entender las dinámicas socioeconómicas y culturales de cada área para adaptar las intervenciones y garantizar que la ayuda llegue a todos los grupos vulnerables de manera equitativa.

Para que la Diócesis de Soacha puede cumplir con su MEGA y objetivos hacia el año 2030 se recomienda establecer colaboraciones con las comunidades locales y organizaciones de base para asegurar una participación y una atención más integral a las necesidades alimentarias de la población vulnerable en todos los municipios donde se tiene alcance, teniendo en cuenta las diferencias en edad, género, nivel educativo y trasfondo cultural.

Para el segundo objetivo específico que consiste en “Caracterizar los tipos de liderazgos presentes en la Diócesis de Soacha de Soacha (Cundinamarca)”, los hallazgos indican que la Diócesis de Soacha cuenta con líderes predominantemente transformacionales, que tienen el potencial de inspirar y guiar a sus equipos hacia la consecución de metas ambiciosas, como mejorar la seguridad alimentaria en la población vulnerable. Este estilo de liderazgo puede fomentar la innovación y el desarrollo dentro de la Diócesis, creando un ambiente propicio para soluciones creativas y eficientes.

Sin embargo, la presencia de líderes democráticos también es significativa, ya que este enfoque puede fomentar la participación y la toma de decisiones colaborativa, especialmente en situaciones que requieran la consulta y el consenso. Es fundamental aprovechar la diversidad de estilos de liderazgo para abordar las diversas necesidades y desafíos que la Diócesis de Soacha pueda enfrentar en su misión de mejorar la seguridad alimentaria en la población vulnerable.

Se recomienda un enfoque de liderazgo colaborativo, donde los líderes transformacionales y democráticos trabajen juntos para capitalizar sus fortalezas y compensar

sus limitaciones. Esta colaboración puede mejorar la eficacia de las estrategias implementadas y fortalecer el impacto positivo de la Diócesis de Soacha en la comunidad.

Además, se sugiere la implementación de programas de desarrollo de liderazgo que fomenten habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones estratégicas y gestión del cambio, para fortalecer aún más las capacidades de los líderes en la Diócesis de Soacha. Estas iniciativas pueden contribuir significativamente a la mejora continua de la seguridad alimentaria y el bienestar de la población vulnerable.

Finalmente, para el tercer objetivo específico que hace relación a “Estimar los niveles de desempeño que presentan las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha, en sus acciones para hacer frente al fenómeno de inseguridad alimentaria”, se determina que la Diócesis de Soacha requiere un enfoque estratégico y sistemático para mejorar su desempeño. Se recomienda la implementación de programas de capacitación y desarrollo del personal para mejorar las habilidades y capacidades de los miembros de la entidad. Además, la Diócesis de Soacha puede beneficiarse de la colaboración con expertos externos y consultores que puedan proporcionar orientación especializada y perspectivas frescas sobre las áreas de mejora.

La revisión periódica y la evaluación constante del desempeño son fundamentales para monitorear el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. Además, es crucial fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y una cultura de aprendizaje en la Diócesis de Soacha para fomentar la innovación y la mejora continua en todas las áreas del IDO.

Al abordar estas áreas de mejora de manera proactiva y estratégica, la Diócesis de Soacha estará mejor posicionada para fortalecer su desempeño en las cuatro dimensiones del IDO, lo que en última instancia conducirá a una mejora significativa en su capacidad para abordar la seguridad alimentaria en la población vulnerable que atiende.

Implicaciones futuras de la investigación

Aunque este estudio no encontró una asociación directa entre los estilos de liderazgo y los niveles de desempeño, proporciona una base sólida para investigaciones futuras y destaca la necesidad de considerar variables adicionales y contextos específicos para proporcionar una comprensión más completa de cómo los estilos de liderazgo influyen en el desempeño organizacional.

Igualmente lo anterior permite afirmar que mediante la prueba de hipótesis se logra establecer que en respuesta al objetivo general se establece que entre los estilos de liderazgo presentes en las pastorales sociales de la Diócesis de Soacha y los niveles de desempeño (medidos por el Nivel IDO) de las parroquias existe una relación nula, lo cual se debe interpretar como un indicador válido de que los resultados del programa “Tejiendo Comunidad” que hacen frente a la inseguridad alimentaria presentada en la población vulnerable atendida por la Diócesis de Soacha, no están supeditados a los estilos de liderazgo.

6. Recomendaciones

6.1. A la Comunidad Académica

Se sugiere la creación de un banco de iniciativas por parte de la UNIMINUTO, en las cuales los estudiantes que deban iniciar sus anteproyectos como parte de la planificación para optar por un grado de profesional, especialista o maestría, tengan la posibilidad de conocer temas de investigación como es este caso, y con ello puedan apoyar a comunidades sociales como es el caso de la Diócesis de Soacha.

Teniendo en cuenta la vocación social de la UNIMINUTO, se recomienda que en la futura selección de temas de investigación, se dé continuidad al trabajo realizado con la Diócesis de Soacha, teniendo en cuenta que para esta comunidad religiosa es un objetivo estratégico la consecución de su propio Banco de Alimentos, para con ello dar una mejor respuesta al fenómeno de inseguridad alimentaria que padecen los municipios de Sibaté, Soacha y las dos localidades de Bogotá donde cobertura esta Diócesis.

La validación estadística de los instrumentos de investigación permite entre otros aspectos, identificar posibles puntos de inflexión frente a herramientas que son válidas para identificar fenómenos en la sociedad; sin embargo, para el caso del plan de estudios del actual del programa de maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos, no hubo espacio en el que se fomentara o fortaleciera esta rama del conocimiento.

6.2. A la Diócesis de Soacha

Se sugiere la aplicación del test de Blake and Mouton a los demás programas que atiende la Diócesis de Soacha en sus diferentes Vicarias, toda vez que este ejercicio permite según los

autores identificar la priorización que el líder da hacia las personas y su relación los objetivos; de lo anterior, es importante que los líderes de esta comunidad religiosa sean del tipo (9.9) “*Líder participativo (Transformacional) que fomenta el trabajo en equipo guardando respeto y consideración.*”

En concordancia con lo anterior, para aquellos casos donde el estilo de liderazgo no sea del tipo (9.9) se sugiere establecer un plan de formación que les permita adquirir nuevas habilidades y reforzar las ya adquiridas, teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos el rol de líder que se ejerce en Diócesis de Soacha se realiza de manera voluntaria y sin una retribución económica.

Revisar periódicamente los protocolos establecidos para la atención del programa “Tejiendo Comunidad”; lo anterior, dado a que el nivel IDO presentó una mayor inclinación al primer nivel de desempeño “Nivel Bajo”. Frente a esta situación, se considera importante fijar dentro de los objetivos de la Diócesis de Soacha estrategias que le permitan en el mediano y largo plazo mejorar su Índice de Desempeño Organizacional.

Finalmente y teniendo en cuenta que la Diócesis de Soacha buscará administrar su propio Banco de Alimentos, se considera importante sugerir la implementación de estrategias que le permitan mejorar el dominio de *Sostenibilidad* del IDO; esto en lo que corresponde a las variables de *Recursos* y *Capital Social* descritas en la tabla 16.

Referencias

- Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: Una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Universidad de Viña del Mar*, 3(1).
- Akio, P. (s.f) Desarrollo de Liderazgo. *National Minority AID Council*. <https://onx.la/9b2f9>
- Anderson, M (2016). Escalas de medición y variables en estadística. <https://n9.cl/bunq>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Espíteme. Caracas, Venezuela.
- Asociación de Bancos de Alimentos de Colombia [ABACO]., Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI], y Fundación Éxito. (2019). Línea base de la situación alimentaria y nutricional de la niñez en Colombia. <https://onx.la/b0fe9>
- Banco Mundial (2022). Lo que debe saber sobre la seguridad alimentaria y el cambio climático. <https://onx.la/23121>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Barreneche LLinas, A. (2020, mayo). *Caracterización de las estrategias de afrontamiento frente a la inseguridad alimentaria aplicadas por migrantes venezolanos beneficiarios de la Fundación Catalina Muñoz en la ciudad de Bogotá*. [Trabajo de grado, Pontifica Universidad Javeriana]. Repositorio institucional Pontifica Universidad Javeriana. <https://onx.la/9bf5c>
- Behar, D. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial Shalom.

- Bejarano, C. (2020, agosto 6). *¿Colombia está a tiempo de replantear su política de seguridad alimentaria y promover la soberanía alimentaria?* Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho del Medio Ambiente. <https://tinyurl.com/3fjwzvnp>
- Betancur Acosta, M. y Rendon López, F. A. (2010, junio). *Hacia una seguridad alimentaria sostenibles: Conceptos clave para la medición de resultados*. Monografía. Repositorio institucional Universidad El Rosario. <https://tinyurl.com/4s6dk45f>
- Blake, R. y Mouton, J.(1985). The managerial grid III. *Gult Publishing Company*.
- Buitrago, R., Hernández, M. y Hernández P. (2017, junio 1). Liderazgo resonante y su efecto dinamizador en la negociación ante conflictos organizacionales. *Revista Universidad Simón Bolívar-Desarrollo Gerencial*, 9(1), 97-111. <https://onx.la/5340b>
- Burns, J. (1978). Liderazgo transformacional: Un modelo que triunfa. Fundación Horreum. <https://www.fundacionhorreum.org/liderazgo-transformacional-mas-beneficios/>
- Caracol Radio. (2017, octubre 10). Más del 40% de los Hogares en Colombia se Encuentran en Inseguridad Alimentaria. <https://onx.la/06cd3>
- Causa & Efecto. (2016, diciembre 16). El líder de producción. <https://onx.la/8f48b>
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572 – 580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Cemdes. (2020). Guía del CEO para la transformación del sistema alimentario. <https://onx.la/b23a3>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill. <https://onx.la/f4399>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Naciones Unidas [UN].

(2023). Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022: La transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. <https://n9.cl/ce1kt>

Conferencia Episcopal de Colombia. (2020). Banco de Alimento: Veinte Años Brindando Seguridad Alimentaria. <https://tinyurl.com/4b6av4yx>

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 46 y 65. Julio 7 de 1991.

De León, P. R. (2018, abril). *Liderazgo y Empoderamiento*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar del Guatemala]. Repositorio institucional Universidad Rafael Landivar. <https://tinyurl.com/tberbbab>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023, marzo 23). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. <https://tinyurl.com/yck34tsp>

Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2016, abril 1). Colombianos botan 9,76 millones de toneladas de comida al año. <https://tinyurl.com/uj4jx96h>

Drucker, P. (1985). *La Innovación y el empresario innovador*. Ed. Edhasa, 25-44.

Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid. Diaz de Santos.

Fuentes Fernández, S. (2011). Análisis factorial. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de ciencias económicas y empresariales.

<https://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACITORIAL/analisis-factorial.pdf>

Ganga, F. y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista gaceta laboral*, 19(1), 52-77.

Galiano, J. (2009). *Algunas reflexiones acerca del liderazgo*. México: El Cid.

<http://www.ilustrados.com/tema/7337/Algunas-reflexiones-acerca-Liderazgo.html>

García-Bellido, R. Gonzales, J y Jornet, J. (2010). SPSS: Análisis de fiabilidad. Alfa de Cronbach. innovaMIDE. *Grupo de Innovación Educativa Universidad de Valencia*.
https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf

Garcia, P., Bellard, E. y Schneider, S. (2003) Experiencing, diversity, conflict and emotions in teams. *Applied Psychology: An International Review*, 52(3), 413-440.

Geraldo, C. Mera, A. Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios: Universidad Peruana Unión*. DOI:
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Giani, C. (2022). 15 ejemplos de Variables Cualitativas Nominales. Ejemplos.co.
<https://www.ejemplos.co/variables-cualitativas-nominales/>

Godoy, M. (2022, abril 13). Colombia ocupó el puesto 52 en el Índice de Seguridad Alimentaria del año pasado. *La República*. <https://n9.cl/d6fcn>

Godoy, R., y Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2013a9>

Greenleaf, R. K. (2002). *Servant-leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.

Hernández de la Rosa, Y., Hernández Moreno, V. J., Batista Hernández, N. E., & Tejeda Castañeda, E. (2017). ¿Chi cuadrado o Ji cuadrado? *Medicentro (Villa Clara)*, 21(4),

294–295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. <https://tinyurl.com/muphaxd9>

Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). Qué es el Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard. *La Universidad en Internet*. <https://tinyurl.com/2wb7bbtw>

Hiam, H. (2003). *El liderazgo estratégico*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

International Business Machines [IBM]. (2023). Correlaciones bivariadas. Documentación. <https://n9.cl/r1bfi>

International Business Machines [IBM]. (2023). Prueba de KMO y Bartlett. Documentación. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/29.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>

International Business Machines [IBM]. (2023). V de Crámer. Documentación. <https://www.ibm.com/docs/es/cognos-analytics/11.1.0?topic=terms-cramers-v>

Inzunza, S. (2016). Análisis de datos bivariados en un ambiente basado en applets y software dinámico. *Educacion Matematica*, 28(3), 61–89. <https://doi.org/10.24844/em2803.03>

Jankurová, A., Ljudvigová, I. y Gubová, K. (2017). Investigación de la naturaleza de las actividades de liderazgo. *Economics and Sociology*, 10(1), 135-151. https://www.economics-sociology.eu/files/ES_10_1_Jankurova_Ljudvigova_Gubova.pdf

Landeo, A. Belzusarri, J. Camarena, M. & Almidon, C. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 28(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37941>

Líderes Formando Líderes. (2019, mayo 5). ¿Cuál es la diferencia entre un seguidor y un líder?

<https://lideresformandolideres.online/cual-es-la-diferencia-entre-un-seguidor-y-un-lider/>

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Primera Edición. Universidad Autónoma de Barcelona.

Manos Unidas. (2022). Manos Unidas, la ONG de desarrollo de la Iglesia Católica y de voluntarios. <https://tinyurl.com/mr5r5nyp>

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0–0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000200017&script=sci_arttext

Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W.. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Mavrou, I. (2015, septiembre 10). Análisis factorial exploratorio: cuestiones conceptuales y metodológicas. Universidad Nebrija. *Revista Nebrija de lingüística a la enseñanza de lenguas* (9). <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/analisis-factorial-exploratorio.html>

Mintzberg, H. (1992). El poder en la organización. Barcelona. Ariel Economía.

- Moncayo, M. (2017). *La consolidación de la gobernanza de la seguridad alimentaria y nutricional en América Latina. Elementos clave para una transición a partir del Social Network Analysis y la experiencia de países que han aplicado leyes específicas*. Tesis (Doctoral). UPM. <https://doi.org/10.20868/UPM.thesis.48814>
- Moreno Ojeda, C. M. (2014). *Alimentación e identidad femenina. Experiencias de Alimentación, seguridad alimentaria y liderazgo de las mujeres en Bogotá*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional Universidad Nacional De Colombia. <https://tinyurl.com/5yevyxp9>
- Muñoz, R., & Luisa, M. (2017). *Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional del comité barrial Otto Arosemena Gómez, cantón Santa Elena*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3943>
- Naciones Unidas [UN]. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- Naciones Unidas [UN]. (2000, septiembre 13). *Resolución Aprobada por la Asamblea General. 55/2-Declaración de Milenio*. Octava Sesión Plenaria. <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>
- Naciones Unidas [UN]. (2010, junio). *El derecho a la alimentación adecuada*. Folleto informativo No. 34. <https://tinyurl.com/2xv34k8d>
- Naciones Unidas [UN]. (2020, septiembre 6). *Mensaje del Secretario General sobre el Covid-19 y la Seguridad Alimentaria y la Nutrición*. <https://tinyurl.com/4adu6rbw>
- Northouse, P. (1997). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications, California, USA.

- Olivares, S., Garza, A., López, M. y Suárez, A. (2016). Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México. *Innovación Educativa*, 16(70), 131-149. Instituto Politécnico Nacional Distrito Federal, México.
- Organización de Estados Americanos. Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad [OEA]. (2022). *Enfrentando la inseguridad alimentaria en las Américas: Buenas prácticas y lecciones aprendidas durante la pandemia del COVID-19*. <https://tinyurl.com/mwy2732p>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). *La inseguridad alimentaria se agudizará en Colombia, Honduras y Haití*. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1503232>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (1999, junio). *La cumbre mundial sobre la alimentación y su seguimiento*. <https://www.fao.org/3/x2051s/x2051s00.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2011). *La Seguridad Alimentaria: Información para la toma de decisiones*. Guía Práctica. <https://www.fao.org/3/al936s/al936s00.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2013). *La Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria*. “Desarrollo de un Estándar Global para Monitoreando el Hambre en el Mundo”. <https://www.fao.org/3/as583e/as583e.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] (2023). *Los precios mundiales de los alimentos bajan en diciembre*. Newsroom; FAO.

<https://www.fao.org/newsroom/detail/world-food-prices-dip-in-december/es>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2020).

Usando la aplicación de FIES (La Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria).

<https://www.fao.org/3/ca9318en/ca9318en.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO – CELAC].

(2020). *Seguridad Alimentaria Bajo la Pandemia de Covid-19*.

https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/rlc/docs/covid19/Boletin-FAO-CELAC.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2023, enero

06). *Los precios mundiales de los alimentos bajan en diciembre*.

<https://www.fao.org/newsroom/detail/world-food-prices-dip-in-december/es>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (s.f).

Colombia en una mirada. <https://tinyurl.com/pc3rtkr5>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (s.f).

Mejoramiento de Seguridad Alimentaria en el Hogar. Capítulo 35.

<https://www.fao.org/3/w0073s/w0073s13.htm>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (s.f).

Programa de voluntarios ordinarios de la FAO.

<https://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/volunteer-programme/es/>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (s.f). *La*

Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria. “Medición de la inseguridad

alimentaria a través de las experiencias de las personas”.

<https://www.fao.org/3/i7835e/i7835e.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA] y Fondo de las Naciones Unidas [UNICEF]. (2019). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2019. Protegerse frente a la desaceleración y el debilitamiento de la economía.*

<https://www.fao.org/3/ca5162es/ca5162es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA] y Fondo de las Naciones Unidas [UNICEF]. (2021). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2021. Transformación de los sistemas.*

<https://www.fao.org/3/cb4474es/online/cb4474es.html>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA] y Fondo de las Naciones Unidas [UNICEF]. (2022). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022. Adaptación de las políticas alimentarias y agrícolas para hacer las dietas saludables más asequibles.* <https://www.fao.org/3/cc0639es/cc0639es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA] y Fondo de las Naciones Unidas

[UNICEF]. (2022). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022. Adaptación de las políticas alimentarias y agrícolas para hacer las dietas saludables más asequibles* Versión resumida.

<https://www.fao.org/3/cc0640es/cc0640es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA] y Fondo de las Naciones Unidas [UNICEF]. (2023). *Panorama regional de la seguridad alimentaria y nutricional 2022. Hacia una mejor asequibilidad de las dietas saludables.*

<https://www.fao.org/3/cc3859es/cc3859es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO], Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola [FIDA], Organización Panamericana de la Salud [OPS], Programa Mundial de Alimentos [PMA], y Fondo de las Naciones Unidas [UNICEF]. (2023). *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2023. Urbanización, transformación de los sistemas agroalimentarios y dietas saludables a lo largo del continuo rural-urbano.* Versión resumida.

<https://www.fao.org/3/cc6550es/cc6550es.pdf>

PACT. (2015). Organizational Performance Index (OPI) Handbook: A practical guide to the OPI tool for practitioners and development professionals.

Pastoral Social Cáritas Colombiana. (2016, octubre 01). *Iglesia Reitera Llamado a la Solidaridad y Lucha Contra el Hambre.* <https://caritascolombiana.org/iglesia-reitera-llamado-solidaridad-lucha-contra-hambre/>

- Pico Versoza, L. M. y Coello Yagual, R. R. (2018, mayo 03). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Revistas de Universidad internacional del Ecuador – UIDE*.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/662/892>
- Piña, J. Moronta, E. (2019). Liderazgo trascendental como estrategia para mejorar la cultura organizacional en tiempos de cambio y transformación en instituciones públicas. *FGU*, 2(3), 202-2018.
- Programa Mundial de Alimentos [WFP]. (2023, febrero). *Evaluación de Seguridad Alimentaria para Población Colombiana*. <https://tinyurl.com/ms7bhcyv>
- Ramos, M., Quintero, J. y Méndez, M. (2021). Integración latinoamericana: retos para la región y Colombia. *Catálogo Editorial Politécnico Grancolombiano*.
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/2448/2326>
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad y Empresa*. 5, p.5-11. doi: 10.1016/S0123-5923(13)70021-4
- Redondo Choles, G. D. (2019, junio). *Planificación estratégica como herramienta de la seguridad alimentaria y nutricional en el municipio de Manaure, La Guajira*. [Trabajo de investigación, Universidad de la Guajira]. Repositorio institucional Universidad De La Guajira. <https://tinyurl.com/pswyhu9c>
- Rodríguez M., F., Acevedo F., A. M., Calderón G., M. A., López R., D. D. S. y González R., M. P. (2015). Riesgo nutricional e inseguridad alimentaria en una población infantil del municipio de Soacha. *Revista colombiana de enfermería*, 11(10), 63.
<https://doi.org/10.18270/rce.v11i10.740>

- Romero, J. (2020). Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). <https://www.r-data-scientist.com/es/blog/statistical-tests/kaiser-meyer-olkin-test/>
- Rubio, M. Berlanga, V. (2012). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. Caso práctico. [En línea] REIRE, Revista d’Innovació i Recerca en Educació, Vol. 5, núm. 2, 83-100. <http://www.ub.edu/ice/reire.htm>
- Sabino, C. (2012). El proceso de investigación. Editorial Panamericana. Buenos Aires, Argentina.
- Sach, J. (2017). *Conferencia La Agenda 2030 y la Universidad*. Universidad Complutense de Madrid. Universidad Politécnica de Madrid. Madrid.
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J. y Quezada, C. (2014, junio). Teorías de Liderazgo Contemporáneo: Análisis de la Dinámica Relacional. *Revista OIKOS*, 18(37), 41-61. <http://ediciones.ucsh.cl/index.php/Oikos/article/view/1003/944>
- Serrano, B. & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Sierra Maestre, M. (2019, junio 10). La inseguridad alimentaria en Mayapo, La Guajira: Una mirada desde la Cooperación Internacional. [Trabajo de Grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Javeriana. <https://tinyurl.com/3z836j4f>
- SYDLE. (2021). Estandarización de procesos: ¿cómo aplicarla y cuál es la mejor herramienta para ello?. <https://www.sydle.com/es/blog/estandarizacion-de-procesos-60f723cfb2503757979bb13b>
- Slow Food. (2016, agosto 12). *30 organizaciones de la Sociedad Civil se unen por el Derecho a una Buena Alimentación para los colombianos*. <https://tinyurl.com/2p992mk8>

- Suarez Higuera, E. L. (2017). *El empoderamiento de la mujer campesina como contribución al logro de la seguridad alimentaria y nutricional: caso Bogotá rural y Cundinamarca*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional Universidad Nacional De Colombia. <https://tinyurl.com/5n7sy78t>
- Tearfund Learn. (2019). Medios de vida y seguridad alimentaria. <https://tinyurl.com/yc7fy5c5>
- Thompson, J. (2012). Transformational leadership can improve workforce competencies. *Nursing Management*, 18(10), 21-24.
- United States Agency for International Development USAID (2021). *Índice de Desempeño Organizacional - IDO: Definiciones y Medidas*. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XQQ4.pdf
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of management*, 37(4), 1228-1261.
- Vatican News. (2021, 8 julio). Papa Francisco: "Hambre cero" necesita una nueva mentalidad y un nuevo enfoque integral. Vatican News. <https://tinyurl.com/3xzzyj6t>
- WBCSD. (2020). CEO Guide to Food System Transformation. Recuperado el 1 de mayo de 2023, de <https://tinyurl.com/ywahzhz2>
- WFP Executive Board. (2017). Crecimiento demográfico y rápida urbanización: aumento de la inseguridad alimentaria en contextos urbanos. <https://tinyurl.com/4kca9kb6>
- Wu. (2010). Consequences of differentiated leadership in groups. *Academy of Management Journal*, 90-106.

Anexos

Anexo 1

Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 1 de la Investigación

Formulario de Identificación del perfil Socio-demográfico, beneficiarios Diócesis de Soacha



Por favor lea la siguiente información antes de suministrar sus datos personales y de autorizar su tratamiento. En cumplimiento del artículo 12 de la Ley 1581 de 2012, UNIMINUTO-DIOCESIS DE SOACHA, está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad.

Así mismo con el diligenciamiento del siguiente formulario usted es consciente de su participación voluntaria, dando con ello su consentimiento informado en cuanto a: su participación para la recolección de información (a través de las respuestas dadas) es completamente voluntaria; por lo que en cualquier momento podrá por terminada la encuesta si así lo desea; por lo que no está siendo coaccionado para la realización de la misma.

DATOS PRINCIPALES DEL BENEFICIARIO

1. Registre la iglesia por la cual usted se ve beneficiado(a): *

Selecciona la respuesta



2. Registre sus nombres y apellidos: *

3. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



4. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

5. Registre su fecha de nacimiento: *



6. Registre su número de celular: *

7. Registre su dirección de residencia: *

8. Registre el estrato socio-económico de su residencia *

Selecciona la respuesta



9. Registre su tipo de vivienda *

Selecciona la respuesta 

10. Registre la ciudad o municipio residencia: *

Selecciona la respuesta 

11. Registre su localidad/comuna de residencia *

Selecciona la respuesta 

12. Registre el barrio de residencia *

13. Registre su correo electrónico (si no tiene por favor registrar "No Aplica"): *

14. Registre su Sexo: *

☐ Femenino

☐ Masculino

15. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

16. Registre su estado civil: *

Selecciona la respuesta 

17. ¿Es usted cabeza de hogar? *

☐ Si

☐ No

18. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta 

19. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta 

20. ¿Usted hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta 

CONFORMACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Segundo miembro del Grupo Familiar

21. Ingrese el Parentesco

Selecciona la respuesta 

22. Registre sus nombres y apellidos: *

23. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta 

24. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

25. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

26. Registre su Sexo: *

☐ Femenino

☐ Masculino

27. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta 

28. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta 

29. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta 

30. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta 

CONFORMACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Tercer miembro del Grupo Familiar

31. Ingrese el Parentesco

Selecciona la respuesta



32. Registre sus nombres y apellidos: *

33. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



34. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

35. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

36. Registre su Sexo: *

☐ Femenino

☐ Masculino

37. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta



38. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta



39. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta



40. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta



CONFORMACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Cuarto miembro del Grupo Familiar

41. Ingrese el Parentesco

Selecciona la respuesta



42. Registre sus nombres y apellidos: *

43. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



44. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

45. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

46. Registre su Sexo: *

☐ Femenino

☐ Masculino

47. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta



48. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta



49. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta



50. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta



CONFORMACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Quinto miembro del Grupo Familiar

51. Ingrese el Parentesco *

Selecciona la respuesta



52. Registre sus nombres y apellidos: *

53. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



54. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

55. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

56. Registre su Sexo: *

☐ Femenino☐ Masculino

57. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta



58. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta



59. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta



60. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta



CONFORMACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Sexto miembro del Grupo Familiar

61. Ingrese el Parentesco

Selecciona la respuesta



62. Registre sus nombres y apellidos: *

63. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



64. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

65. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

66. Registre su Sexo: *

☐

Femenino

☐

Masculino

67. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta



68. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta



69. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta



70. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta



71. Ingrese el Parentesco

Selecciona la respuesta



72. Registre sus nombres y apellidos: *

73. Registre su tipo de identificación: *

Selecciona la respuesta



74. Registre su número de identificación (Sin puntos ni comas): *

El valor debe ser un número.

75. Registre su edad *

El valor debe ser un número.

76. Registre su Sexo: *

☐ Femenino

☐ Masculino

77. Registre su nivel de escolaridad: *

Selecciona la respuesta



78. Registre su grupo étnico: *

Selecciona la respuesta



79. ¿Esta persona hace parte de la población económicamente activa? (Tiene trabajo) *

Selecciona la respuesta



80. Desea incluir otra persona en su grupo familiar? *

Selecciona la respuesta



Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



Anexo 2

Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 2 de la Investigación



TEST DE DE ESTILOS DE LIDERAZGO DE BLAKE Y MOUTON.

Por favor lea la siguiente información antes de suministrar sus datos personales y de autorizar su tratamiento. En cumplimiento del artículo 12 de la ley 1581 de 2012, UNIMINUTO-DIÓCESIS DE SOACHA, está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad.

Así mismo con el diligenciamiento del siguiente formulario usted es consciente de su participación voluntaria, dando con ello su consentimiento informado en cuanto a: su participación para la recolección de información (a través de las respuestas dadas) es completamente voluntaria; por lo que en cualquier momento podrá por terminada la encuesta si así lo desea; por lo que no está siendo coaccionado para la realización de la misma.

El Test de Blake y Mouton es un cuestionario de 18 preguntas, divididas en dos dimensiones, preguntas orientadas a personas y preguntas orientadas a tareas.

El resultado nos puede decir si somos líderes orientados más a tareas o a las personas.

Se debe contestar cada pregunta asignándole un valor de 0 a 5, siendo 0 el más bajo o nunca y 5 el más alto o siempre.

* Obligatoria

1. Registre su nombre: *

2. Registre su número móvil de contacto: *

3. Indique la parroquia para la cual usted es líder: *

Selecciona la respuesta



4. Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible. *

	0	1	2	3	4	5
1. Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Nada es más importante que completar un objetivo tarea.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	segunda naturaleza para mí.
8. Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	14. No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.
9. Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	15. Me gusta analizar problemas.
10. Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	16. Respeto los límites de los demás.
11. Yo administro mi tiempo con efectividad	☐	☐	☐	☐	☐	☐	17. Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.
12. Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	18. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.
13. Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=OfficeDotCom&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=64W6sVOZ0Se6NT...> 5/6

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=OfficeDotCom&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=64W6sVOZ0Se6NT...> 6/6

Anexo 3

Formulario Captura de Datos del Instrumento No. 3 de la Investigación



ÍNDICE DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DIÓCESIS SOACHA

Por favor lea la siguiente información antes de suministrar sus datos personales y de autorizar su tratamiento. En cumplimiento del artículo 12 de la ley 1581 de 2012, UNIMINUTO-DIÓCESIS DE SOACHA, está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de los datos personales de sus colaboradores y terceros, garantizando su confidencialidad.

Así mismo con el diligenciamiento del siguiente formulario usted es consciente de su participación voluntaria, dando con ello su consentimiento informado en cuanto a: su participación para la recolección de información (a través de las respuestas dadas) es completamente voluntaria; por lo que en cualquier momento podrá por terminada la encuesta si así lo desea; por lo que no está siendo coaccionado para la realización de la misma.

El Índice de Desempeño Organizacional es un instrumento de medición bajo licencia Creative Commons con disponibilidad gratuita de uso público, desarrollado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), como un indicador válido para la medición del desarrollo de las capacidades organizacionales, con el cual se identificará nivel de desempeño de las parroquias que participan en el programa "Tejiendo Comunidad".

Datos Básicos

1. Registre la Iglesia de la cual usted es líder del programa "Tejiendo Comunidad":

Selecciona la respuesta



2. Registre los años de antigüedad que tiene su parroquia:

3. Registre su nombre completo: (Nombres y Apellidos)

4. Registre la fecha desde la cual es líder para su actual parroquia:

5. Registre su fecha de nacimiento

EFFECTIVIDAD

Resultados

6. ¿La parroquia tiene definidos objetivos de resultados para el programa "Tejiendo Comunidad"? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Está en proceso / No cuenta con evidencia
- ☐ c. Sí y cuenta con evidencia

7. ¿La parroquia cuenta con un plan de monitoreo? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Está en proceso / Se tiene algo muy básico
- ☐ c. Sí

8. ¿El plan incluye resultados claramente definidos? *

- ☐ a. No
- ☐ b. De algunos resultados
- ☐ c. Sí, de todos los resultados

9. ¿El plan incluye definición de objetivos? *

- ☐ a. No
- ☐ b. De algunos objetivos
- ☐ c. Sí, de todos los objetivos

10. ¿El plan incluye definición de indicadores? *

- ☐ a. No
- ☐ b. De algunos indicadores
- ☐ c. Sí, de todos los indicadores

11. ¿El plan incluye herramientas de medición? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

12. ¿La parroquia ha cumplido con los objetivos de resultados para todos sus el programa "Tejiendo Comunidad"? *

- ☐ a. No / Sí pero no cuenta con evidencia
- ☐ b. Ha cumplido con menos del 50% de los objetivos de resultados
- ☐ c. Ha cumplido con más del 50% de los objetivos de resultados
- ☐ d. Ha cumplido con más del 75% de los objetivos de resultados

13. ¿Existe base de datos y/o hoja de cálculo completada que muestra que el avance de los objetivos de resultados se han alcanzado? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

14. ¿Existe algún otro tipo de evidencia? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

15. ¿Se asegura la calidad de los datos de los resultados? *

- ☐ a. No
- ☐ b. Hay procedimientos escritos para asegurar la calidad de los datos pero no se usan
- ☐ c. Hay procedimientos escritos para asegurar la calidad de los datos y se usan
- ☐ d. Se completó la evaluación de la calidad de los datos de resultados de acuerdo a los procedimientos escritos con los que cuenta la Parroquia.

16. Estándares

¿La parroquia cuenta con estándares internos que guíen el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. No pero la parroquia/Diócesis está generando conciencia sobre estándares nacionales e internacionales (o buenas practicas en el sector)
- ☐ c. Está en el proceso de desarrollar estándares internos que guíen el programa "Tejiendo Comunidad"
- ☐ d. Sí cuenta con estándares internos que guían el programa "Tejiendo Comunidad"

17. ¿La parroquia implementa estándares nacionales e internacionales (o buenas practicas en el sector) relevantes que guíen el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. La parroquia/Diócesis está tomando pasos claros hacia el cumplimiento de estándares
- ☐ c. La parroquia/Diócesis se esfuerza constantemente y ha logrado implementar estándares
- ☐ d. La parroquia/Diócesis consistentemente alcanza estándares existentes

18. ¿Se cuenta con múltiples ejemplos de evidencia externa como evaluaciones, certificaciones avaladas por organizaciones reconocidas, en un periodo de más de dos años que demuestra que la parroquia ha cumplido y continua cumpliendo?

☐ a. No

☐ b. Sí

19. ¿Hay otro tipo de evidencia en un periodo de más de dos años que demuestra que la parroquia ha cumplido y continua cumpliendo con estándares relevantes?

☐ a. No

☐ b. Sí

20. ¿La parroquia está involucrada en establecer nuevos estándares nacionales/ internacionales (o buenas practicas en el sector) que guíen el programa "Tejiendo Comunidad"?

☐ a. No

☐ b. Sí pero no se cuenta con evidencia

☐ c. Sí y se cuenta con evidencia externa como minutas de reuniones, reportes, etc.

EFICIENCIA

Prestación de servicios

21. ¿La parroquia tiene un plan de operaciones o plan de trabajo por escrito que describe como se llevarán a cabo el programa "Tejiendo Comunidad"?

☐ a. No

☐ b. Lo está desarrollando

☐ c. Sí

22. ¿Las actividades son claras?

☐ a. No

☐ b. Sí

23. ¿Las actividades son relevantes?

☐ a. No

☐ b. Sí

24. ¿Las actividades son suficientes?

☐ a. No

☐ b. Si

25. ¿El plan incluye presupuesto?

☐ a. No

☐ b. Si

26. ¿El plan incluye responsables (persona o unidad de trabajo)?

☐ a. No

☐ b. Si

27. ¿El plan incluye responsabilidades?

☐ a. No

☐ b. Si

28. ¿El plan incluye cronograma?

☐ a. No

☐ b. Si

29. ¿La parroquia ha cumplido con el plan de operaciones del programa "Tejiendo Comunidad" en términos de trabajo, tiempo y dentro del presupuesto?

☐ a. No

☐ b. Ha cumplido con menos del 30%

☐ c. Ha cumplido con más del 30% y cuenta con evidencia

☐ d. Ha cumplido con más del 60% y cuenta con evidencia

30. ¿Existe copia de reportes trimestrales o algún documento similar que incluya reflexiones sobre el plan de trabajo donde se indique el cumplimiento del plan de operaciones en su parroquia?

☐ a. No

☐ b. Si

31. ¿La parroquia ha revisado la eficacia del costos de las operaciones y servicios del programa "Tejiendo Comunidad"?

☐ a. No

☐ b. Si

32. ¿Existe copia del análisis de costos, personal, y costos del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

33. ¿Existe copia del análisis de la eficiencia de costos por los servicios del programa "Tejiendo Comunidad"? (Ej: costo-beneficio, retorno de inversión)

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

34. ¿La parroquia cuenta con verificación de procesos internos que soporten los datos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí pero no existe evidencia
- ☐ c. Sí y existe evidencia

35. ¿Existen minutas o documentos similares de verificación de procesos internos que soporten los datos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

36. ¿Existen otro tipo de evidencias relacionadas con la eficiencia en la prestación de servicios?

- ☐ a. No
- ☐ a. Sí

37. Alcance

¿La parroquia ha identificado y delineado una población objetivo para el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está en proceso de desarrollo
- ☐ c. Sí

38. ¿La parroquia cuenta con un Plan de monitoreo completo?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está en proceso de desarrollo
- ☐ c. Sí

39. ¿El plan identifica claramente la población objetivo?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está en proceso de desarrollo
- ☐ c. Sí

40. ¿El plan identifica los resultados del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

41. ¿El plan incluye maneras de separar información de la población objetivo?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

42. ¿La parroquia recolecta información para monitorear los servicios ofrecidos a la población objetivo?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

43. ¿La parroquia ha alcanzado sus metas a nivel de resultados del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Ha alcanzado menos del 30% de sus metas a nivel de resultados
- ☐ c. Ha alcanzado al menos 30% de sus metas a nivel de resultados
- ☐ d. Ha alcanzado al menos 80% de sus metas a nivel de resultados

44. ¿Existen formatos y/o la base de datos de monitoreo que demuestren que el cumplimiento de las metas a nivel de resultados del programa "Tejiendo Comunidad", han sido alcanzadas?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

45. ¿Existe algún otro tipo de evidencias donde se demuestre que la parroquia ha alcanzado sus metas de resultados en el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

46. ¿La parroquia se asegura que la calidad de los datos es alta (confiable)?

- ☐ a. No
- ☐ b. Hay procedimientos escritos para asegurar la calidad de los datos pero no se usan
- ☐ c. Hay procedimientos escritos para asegurar la calidad de los datos y se usan

47. ¿La parroquia ha escalado los servicios a nuevas áreas geográficas y nuevas poblaciones y/o expandido con mayor profundidad los servicios que proporciona a las poblaciones objetivo existentes en sintonía con el plan estratégico actual?

- ☐ a. No y aún no alcanza a su población objetivo
- ☐ b. No, pero está alcanzando a su población objetivo con sus programas y servicios / Sí pero no existe evidencia
- ☐ c. Sí y existe evidencia como planes de trabajo u operacionales que detallan la manera en que la organización está escalando y/o profundizando en los servicios

PERTINENCIA / RELEVANCIA

Población Objetivo

48. ¿La parroquia se involucra en procesos participativos de planeación que incluyen a sus poblaciones objetivo y otras partes interesadas?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está considerando involucrarse en procesos participativo de planeación / Sí pero sólo con su población objetivo o partes interesadas
- ☐ c. Sí se involucra a sus poblaciones objetivo y a las partes interesadas y cuenta con evidencia

49. ¿Hay evidencias de minutas o reportes de juntas de planeación participativas?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

50. ¿Existe lista de participantes que demuestren involucramiento de representantes de la población objetivo y de los grupos de las partes interesadas más representativos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

51. ¿Los presupuestos incluyen juntas participativas con la comunidad?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

52. ¿Existe otro tipo de evidencias sobre procesos participativos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

53. ¿Los resultados de la planeación y decisión participativa se usan para informar el diseño e implementación del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí se han sido usados pero no se cuenta con evidencia
- ☐ c. Sí han sido utilizados
- ☐ d. Sí están siendo utilizados consistentemente

54. ¿Existen ejemplos de planes de trabajo de los últimos dos años que incorporan conclusiones de las juntas de planeación participativas?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

55. ¿Existe otro tipo de evidencia sobre planeación y decisión participativa?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

56. ¿Los miembros de las poblaciones objetivo están involucrados en la definición de la prestación del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí pero no cuenta con evidencia
- ☐ c. Sí y cuenta con evidencia

57. ¿Existen reportes participativos que detallan el involucramiento de los miembros de la población objetivo y de los grupos de partes interesadas en el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

58. ¿Existe otra evidencia que detalle involucramiento de población objetivo?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

59. Aprendizaje

¿La parroquia ha institucionalizado un proceso para analizar éxitos y retos que surgen del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está desarrollando un proceso para analizar éxitos y retos
- ☐ c. La parroquia tiene un proceso escrito pero no se sigue / Sí se sigue pero no se cuenta con evidencia
- ☐ d. La parroquia tiene un proceso escrito y se siguió en al menos una ocasión
- ☐ e. Sí la parroquia ha institucionalizado un proceso (ha sido seguido en al menos tres ocasiones durante los últimos dos años)

60. ¿Existe procedimiento escrito para analizar los éxitos y los retos que surgen del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

61. ¿Existen minutas de juntas o documentos similares que muestren que el procedimiento institucional ha sido seguido durante los dos últimos años?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

62. ¿Existe otra evidencia para analizar los éxitos y los retos que surgen de sus programas y servicios?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

63. ¿La parroquia hace cambios como resultado del análisis de los éxitos y retos que surgen de sus programas y servicios?

- ☐ a. No
- ☐ b. En algunas ocasiones
- ☐ c. Ha efectuado cambios como resultado del análisis pero no se cuenta con evidencia
- ☐ d. Consistentemente hace cambios como resultado del análisis y cuenta con evidencia

64. ¿Existe planes (documentos de estrategia u operacional) que incluyen nuevas maneras atender el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

65. ¿Existe otro tipo de evidencias sobre cambios aplicados como resultados del análisis de los éxitos y retos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

66. ¿La parroquia usa su análisis para influenciar el apoyo al programa "Tejiendo Comunidad" (sean organizaciones, instituciones, etc.) al nivel nacional y/o internacional?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí pero no cuenta con evidencia
- ☐ c. Sí y cuenta con evidencia de al menos tres esfuerzos separados dentro de los dos últimos años para influenciar a otros a través

67. ¿Existe evidencias de talleres, publicaciones, presentaciones, etc. con contenidos que corresponden o muestran vínculos con los hallazgos del programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

68. ¿Existe otro tipo de evidencia sobre como la parroquia utiliza su análisis para influenciar el cambio en el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Sí

SUSTENTABILIDAD

Recursos

69. ¿La parroquia cuenta con un plan de movilización de recursos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Está desarrollando un plan
- ☐ c. Sí cuenta con un plan de movilización de recursos

70. ¿El plan identifica claramente los recursos requeridos para el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

71. ¿El plan identifica claramente los posibles proveedores y/o fuentes para los recursos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

72. ¿El plan mapea las necesidades identificadas en el presupuesto organizacional y el plan estratégico?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

73. ¿La parroquia ha tenido éxito en apalancar los recursos necesarios para el año operacional en curso de una fuente (o fuentes) que no sea el donante principal?

- ☐ a. No
- ☐ b. Ha tenido éxito en apalancar menos del 20% de los recursos necesarios para el año operacional en curso de una fuente que no sea el donante principal.
- ☐ c. Ha tenido éxito en apalancar al menos el 20% de los recursos necesarios para el año operacional en curso de una fuente que no sea el donante principal.
- ☐ d. Ninguna fuente de financiamiento representa más del 40% del total de los recursos de la organización del año de operaciones en curso.

74. ¿Existe prueba de recibos de donadores (recursos pueden ser en especie, financieros y humanos)?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

75. ¿Existe otra evidencia sobre apalancamiento de recursos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

76. ¿La parroquia ha tenido éxito en apalancar recursos para apoyar los programas y servicios de al menos dos donantes, fundaciones, corporaciones y/o individuos?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

77. ¿Existe prueba de recibos de al menos dos fuentes de recursos, además del donante principal?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

78. ¿Existe otra evidencia respecto a la recepción de recursos, además del donante principal?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

79. Impacto Social

¿La parroquia/Diócesis participa en redes nacionales o regionales reconocidas que son relevantes para el programa "Tejiendo Comunidad"?

- ☐ a. No
- ☐ b. Esta aprendiendo el valor de construir redes y/o está considerando alianzas potenciales / No cuenta con evidencia
- ☐ c. Participa en redes locales reconocidas que son relevantes y cuenta con evidencia
- ☐ d. Participa en redes nacionales o regionales que son relevantes y cuenta con evidencia
- ☐ e. Se identifica como líder en redes nacionales o regionales reconocidas y cuenta con evidencia

80. ¿Existe evidencia de la lista de afiliación de la red nacional o regional en temas relevantes para la misión de la parroquia/Diócesis?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

81. ¿Existe minutas u otros documentos de redes nacionales o regionales que identifiquen claramente a la organización con un rol de liderazgo en la red?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

82. ¿Existe algún otro tipo de evidencia sobre la participación de la parroquia/Diócesis en redes locales o nacionales reconocidas?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

83. ¿La parroquia/Diócesis apalanca su participación en redes y es capaz de demostrar alianzas e involucramiento con otras Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y entidades relevantes de gobierno y el sector privado?

- ☐ a. No
- ☐ b. Con al menos otra organización de la sociedad civil (OSC)
- ☐ c. Con otras OSC y entidades relevantes de gobierno
- ☐ d. Con otras OSC, entidades relevantes de gobierno y el sector privado

84. ¿Existe algún documento que demuestre la existencia de una alianza con al menos otra OSC, al menos una instancia de gobierno aliada y una entidad del sector privado?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

85. ¿Existen referencias positivas de OSC, gobierno y sector privado?

- ☐ a. No
- ☐ b. Si

86. ¿Existe alguna otra evidencia sobre cómo la parroquia/Diócesis apalanca su participación en redes y la capacidad de demostrar alianzas e involucramiento con otras OSC?

☐ a. No

☐ b. Si

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.



Anexo 4

Tabulación Datos del Instrumento No. 2 de la Investigación

No.	Iglesia de la cual usted es líder del programa "Tejiendo Comunidad"	1. Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.	2. Nada es más importante que completar un objetivo tarea.	3. Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.	4. Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.	5. Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.	6. Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.	7. Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.	8. Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.	9. Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.	10. Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.
1	Parroquia Sagrada Familia	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0
2	Parroquia San Ezequiel Moreno	5	5	5	5	4	5	4	5	4	0
3	Parroquia Santa Teresita del Niño Jesús	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
4	Cuasi Parroquia Nuestra Señora de Lourdes	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5
5	Parroquia San José de Soacha	4	0	5	5	5	4	5	5	3	3
6	Parroquia Santa María de Caná	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7	Parroquia Jesucristo Pan de Vida	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
8	Parroquia San Ignacio de Loyola	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
9	Parroquia Jesús de Nazaret	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5
10	Parroquia Divino Niño Jesús de Soacha	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4
11	Parroquia Sagrado Corazón de Jesús	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
12	Parroquia Santa María de la Asunción	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
13	Capilla Señor de los Milagros - Sibaté	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4
14	Parroquia Santa María de Nazaret	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5

No.	Iglesia de la cual usted es líder del programa "Tejiendo Comunidad"	11. Yo administro mi tiempo con efectividad	12. Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.	13. Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.	14. No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.	15. Me gusta analizar problemas.	16. Respeto los límites de los demás.	17. Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.	18. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.	Rtas. Gente	Rtas. Tareas
1	Parroquia Sagrada Familia	5	5	5	5	5	5	5	5	8,00	9,00
2	Parroquia San Ezequiel Moreno	5	5	4	5	4	5	5	4	7,80	8,00
3	Parroquia Santa Teresita del Niño Jesús	5	5	4	5	5	5	3	5	8,20	8,60
4	Cuasi Parroquia Nuestra Señora de Lourdes	5	5	3	5	5	5	2	1	7,20	7,40
5	Parroquia San José de Soacha	2	5	3	4	4	5	3	4	7,20	6,60
6	Parroquia Santa María de Caná	4	5	5	5	5	5	5	5	9,00	8,40
7	Parroquia Jesucristo Pan de Vida	4	5	5	4	5	1	4	4	7,20	8,60
8	Parroquia San Ignacio de Loyola	2	4	5	4	5	5	5	5	8,60	8,00
9	Parroquia Jesús de Nazaret	5	4	5	5	5	5	5	4	8,40	8,20
10	Parroquia Divino Niño Jesús de Soacha	5	5	5	5	5	5	5	3	8,40	8,40
11	Parroquia Sagrado Corazón de Jesús	5	5	4	3	4	5	5	5	8,40	7,60
12	Parroquia Santa María de la Asunción	5	4	4	3	4	4	4	2	6,60	6,80
13	Capilla Señor de los Milagros - Sibaté	5	5	5	5	5	5	3	5	7,60	8,40
14	Parroquia Santa María de Nazaret	5	5	5	4	5	5	4	5	8,60	8,20

Anexo 5

Tabulación Datos del Instrumento No. 3 de la Investigación

No.	Nombre Completo: (Nombres y Apellidos)	Fecha de nacimiento	Iglesia de la cual usted es líder del programa "Tejiendo Comunidad"	Fecha desde la cual es líder para su actual parroquia:	Antigüedad que tiene su parroquia:	1. Eficiencia		2. Relevancia		3. Efectividad		4. Sostenibilidad	
						1.1 Prestación de Servicios	1.2 Alcance	2.1 Población Objetivo	2.2 Aprendizaje	3.1 Resultados	3.2 Estándares	4.1 Recursos	4.2 Impacto Social
1	Dayana michelli rojas ortiz	30/07/2001	Parroquia Sagrada Familia	5/03/2023	24/12/2010	1	1	1	1	1	3	1	1
2	Robert Carrera Acacio	17/02/1978	Parroquia San Ezequiel Moreno	18/03/2023	2/08/1993	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Miguel angel Jiménez parraga	17/02/1983	Parroquia Santa Teresita del Niño Jesús	3/03/2023	16/05/2016	1	1	1	1	1	1	1	1
4	Yira Santamaria suarez	24/01/1984	Cuasi Parroquia Nuestra Señora de Lourdes	30/04/2020	19/09/1998	1	2	3	1	1	1	2	1
5	Diana Carolina Franco Peñuela	31/01/1984	Parroquia San José de Soacha	6/10/2022	19/03/1998	1	1	1	1	1	1	1	1
6	Nancy Toro Cifuentes	30/11/1975	Parroquia Santa María de Caná	12/03/2018	12/02/1989	2	2	1	1	1	1	2	3
7	Teresa Muñoz	14/04/1953	Parroquia Jesucristo Pan de Vida	18/09/2019	12/09/2007	2	1	1	2	4	1	3	1
8	Rocio del Pilar Guarín Castro	14/03/1979	Parroquia San Ignacio de Loyola	1/07/2023	19/10/2013	1	1	3	2	1	3	2	1
9	Flor Marina Casas	2/10/1953	Parroquia Jesús de Nazaret	1/09/2023	26/11/2007	2	1	1	2	4	1	3	1
10	Gabriel Jaime Ramirez Orozco	23/01/1977	Parroquia Divino Niño Jesús de Soacha	1/04/2023	10/12/2002	2	1	1	1	1	1	1	1
11	José Ignacio Chaves González	20/09/2023	Parroquia Sagrado Corazón de Jesús	5/02/2022	11/09/2023	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Roberto Castro	31/10/2023	Parroquia Santa María de la Asunción	31/05/2022	1/07/2023	1	1	1	1	1	1	1	1
13	Aidalina monterro vega	30/08/1960	Capilla Señor de los Milagros - Sibaté	2/10/2021	1/02/2011	3	1	3	2	1	2	3	1
14	Carmen Ruby Acuña Jimenez	27/01/1966	Parroquia Santa María de Nazaret	6/10/2022	8/09/1988	3	1	3	1	1	2	1	1

Anexo 6

Planillas de Asistencia

	FORMATO	Página 1 de 3
	CONTROL ASISTENCIA	

TEMA: Taller Liderazgo – Recolección de Instrumentos de Investigación

EXPOSITOR (es) O MODERADOR(es):

Henry Armando Villamizar Moreno

GRUPO: Diócesis de Soacha – Líderes Tejiendo Comunidad

Pablo Emilio García Chinchilla

FECHA: 10 de mayo de 2023

Néstor Johao Zuleta Montealegre

HORA: 03:00 pm

No.	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	PARROQUIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1		Gabriel Ramirez Orozco	Divino Niño Jesús	3214746861	gabrozm77@gmail.com	
2		Daniela Farantonele	N.S. Esperanza	3166415732	padredaniela@gmail.com	
3		Faride Calvo L.	N.S. Esperanza	3219935651		Faride Calvo
4		Gilberto A. Ramirez P.	N.S. Esperanza	3213517092	alex.romero3PB@hotmail.com	
5		José Ignacio Chales	Sagrado Corazón de Jesús	3228819626	chalesji@hotmail.com	
6		Rocio del Pilar Granin Castro	San Ignacio del bpa	3103082635	pily74gc@hotmail.com	
7		Nohora Edith Díaz Cruz	San Ignacio de Loyola	3168674548	nediaz55@gmail.com	
8		Esperanza Malagón Pinzón	Maria Reina	3197122601	malagonluzesperanza@gmail.com	
9		Diana de los Angeles Boreni	Maria Reina	3174702455	Comandoblastrojes@gmail.com	Diana Boreni
10		Luz Hilda Mancilla Fredier	Divino Niño	3108614554	luzhildamancilla@gmail.com	Luz Hilda M.
11		Alvaro Jaramillo	Cupilla Milagro	3213367681	alvarojaramillo@gmail.com	
12		Luisa Fernanda Cortes	Capilla San Miguel	3208710195	uricel_1992@outlook.com	Luisa Cortes
13		Beatriz Guerrero	Capilla San Miguel	3102589035	FIC/lanbejarano@bolingil.com	Beatriz Guerrero
14		Ana Victoria Hernandez	Jesús de Nazareth	3165388693	vicryhm414@gmail.com	Ana Victoria
15		Ana Teresa Muñoz de Avila	Jesús Cristo panderivido	3153579666		Ana Teresa
16		Ruth Maritza Honor Rodríguez	Maria Reina	3153035487	PERE75@yahoo.es	Ruth Maritza Honor
17		ROBERTO CASTRO	San Juan de la Asunción	3103779422	robertocastromail@yahoo.es	Roberto Castro
18		Sandra Liliana Ortiz	Divino Niño	3222027695	midasandra2324@gmail.com	Sandra Ortiz
19		Irathiana Bernal	Divino Niño	3144679710		Irathiana Bernal
20		SANDRA L. UMBU GUARITA	Divino Niño	3125370509		Sandra UMBU

LIDERAZGO Y NIVELES DESEMPEÑO EN LA DIÓCESIS DE SOACHA

169

	FORMATO	Página 2 de 3
	CONTROL ASISTENCIA	

TEMA: Taller Liderazgo – Recolección de Instrumentos de Investigación

GRUPO: Diócesis de Soacha – Líderes Tejiendo Comunidad

FECHA: 10 de mayo de 2023

HORA: 03:00 pm

EXPOSITOR (es) O
MODERADOR(es):

Henry Armando Villamizar Moreno

Pablo Emilio García Chinchilla

Néstor Johao Zuleta Montealegre

No.	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD O DEPENDENCIA	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1		Maribel Henao Henao	divino niño	3155687993		Maribel Henao
2		Nancy Toro Cifuentes	P. Sta. M. de Carq.	3106948579		Nancy Toro
3		Jefferson David Alate Garzon	Ntra. Sra. De Lourdes	3213453866		Jefferson
4		Yira Santamaria	Ntra. Sra. de Lourdes	3166217796		Yira Santamaria
5		Diana Carolina Franco Peruelo	San José de Soacha	3208631690	Carafrankop@gmail.com	Diana
6		Samuel Rubén Acea Jiménez	Santa María del Calvario	3102677670	acunaarubel911@gmail.com	Samuel Rubén
7		P. Marco Antonio Pensalve Uribe	P. María Reina	3105605450	p.mariareing-soacha@gmail.com	P. Marco
8		P. Alexander Ramirez Vorega	P. Nuestra Sra. de Lourdes	3124902537	caritas@diocesissosacha.org	P. Alexander
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						



DIÓCESIS DE SOACHA

Tejiendo Comunidad

Viernes 06 de Octubre de 2023

	NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO	CELULAR	E-MAIL	PARROQUIA	FIRMA
1	Deyana Michelle Rojas Ortiz	1005822534	3205801199	deyanarajorasc93@gmail.com	Sagrada Familia	[Firma]
2	Jose Ignacio Chaves Gonzalez	4079.901	3228819676	chagoji@hotmail.com	Sagrado Corazón de Jesús	[Firma]
3	Audalina Montero Ugo	51664225	3125053085		Capilla Sr. Milagros Sibato	[Firma]
4	ROBERTO CASTO	19377194	310877942	robertcasto@yahoo.es	Santa Ana de la Asunción	[Firma]
5	Cecilia Lopez	52475766	3112319986	ceci.lopez1@gmail.com	LOURDES	Cecilia S.
6	Ana Victoria Hernandez M.	24522718	3165388693	vitahm44@gmail.com	Jesús de Nazareth	[Firma]
7	Sor Marina Casas.	35312499	3504837422	marina.flor.casas@gmail.com	Jesús de Nazareth	Marina Casas
8	Carlos Muñoz	426834	311293611	P. Auxiliador	Kario Auxiliador	[Firma]
9	Miguel J. Jimenez P	79990915	3206657412	miguelito1317@gmail.com	Santa Teresita de la Cruz	[Firma]
10	Dania Dumbao	52312052	3114934094	mariadumbar@gmail.com	Santa Loreta de la Cruz	[Firma]
11	P. Rocio Jimenez	93375977	3213361688	brocio13@gmail.com	Capilla Sr. Elpidio	[Firma]
12	Robert Carrera Aracio	79853975	3214720777	robertcarrera@gmail.com	San Eleazar de Thier	[Firma]
13	Ana Teresa Muñoz de Avila	23963245	3153579666		Jesucristo por la Vida	[Firma]
14	Carolina Rubio Aracio	38283756	310267670	Acuna Ruby 911@gmail.com	Santa Clara	[Firma]
15	Ntra. Santomaria	52361264	3166217796	Ntra Santa 84@gmail.com	Ntra Señora de Lourdes	Ntra Santomaria
16	Jefferson David Abate Guzman	1024546204	3213452666	jeffersondavidabate@gmail.com	San Roque Nro. Señorito	[Firma]
17	Nancy Toro Cifuentes	52195279	3106998579	nancytoro75@gmail.com	Santa Maria de Guari	Nancy Toro
18	William Omar Gomez Perez	80441446	3115032013	wigobvoro@yahoo.es	Stz N. de Guari	[Firma]
19	Diana Carolina Torno Pineda	53089.212	3208631670	caro-frankof@gmail.com	San José de Soacha	[Firma]
20	Gabriel Ramirez Ochoa	791840.697	3214746861	gabrielam77@gmail.com	Divino Niño J. Soacha	[Firma]