

## Capítulo VI

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 6.0 Introducción

A continuación se muestran los resultados obtenidos mediante encuestas individuales anónimas de cada participante donde se identifican las cualidades de liderazgo que son impactadas mayormente por la aplicación del lenguaje no verbal en las organizaciones. También se hace un análisis respecto al tiempo al encuestar a los participantes inmediatamente después de haber participado en el experimento y posteriormente ocho días y treinta días después de haber tomado el curso (primer curso a los 8 días y segundo curso a los 30 días).

#### 6.1 Obtención de resultados

Cada participante llenó un formato inmediatamente después del curso recibido donde respondió sobre el interés del tema, sobre el expositor y muy especialmente identificó las cualidades del liderazgo que en su opinión pueden mejorar con el dominio del lenguaje no verbal, y así mismo señaló que tan adecuado fue el uso de la tecnología de información y comunicación utilizada en el experimento. Finalmente tuvo un espacio para escribir algún comentario adicional que se recopiló y se muestra en el anexo correspondiente.

Todos los resultados fueron clasificados y analizados en forma estadística y se presentan a continuación.

6.1.1 Resultados obtenidos sobre el tema denominado “lenguaje no verbal aplicable a la organización”.

A continuación se presenta la información separada por curso. El primero realizado el 12 de Julio del 2011 con 35 participantes y el segundo impartido el día 12 de Agosto con 29 participantes.

Pregunta 1 (primer curso):

Tema						
1.- ¿Se cumplieron los objetivos del curso? ¿Se cumplieron sus expectativas?						
	PROTEXA	COTEMAR	DIVAZ	SUMA	%	
Mejor de lo esperado	3	0	5	8	23%	
Completamente	4	8	3	15	43%	
Casi todos	2	6	2	10	29%	
En parte	1	1	0	2	6%	
Apenas un poco	0	0	0	0	0%	
No	0	0	0	0	0%	

Pregunta 1 (segundo curso):

Tema						
1.- ¿Se cumplieron los objetivos del curso? ¿Se cumplieron sus expectativas?						
	COTEMAR	CAMSA	SUMA	%		
Mejor de lo esperado	4	1	5	17%		
Completamente	7	7	14	48%		
Casi todos	2	5	7	24%		
En parte	0	2	2	7%		
Apenas un poco	0	1	1	3%		
No	0	0	0	0%		

Pregunta 2 (primer curso):

2.- ¿El sistema de video-conferencia utilizado fue adecuado?						
	PROTEXA	COTEMAR	DIVAZ	SUMA	%	
El mas adecuado	3	3	7	13	37%	
Adecuado	7	9	3	19	54%	
No el mejor pero cumplio	0	2	0	2	6%	
Fue deficiente	0	1	0	1	3%	
No fue adecuado	0	0	0	0	0%	

Pregunta 2: (segundo curso):

2.-	¿El sistema de video-conferencia utilizado fue adecuado?						
				COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	El mas adecuado			7	3	10	34%
	Adecuado			5	8	13	45%
	No el mejor pero cumplio			1	5	6	21%
	Fue deficiente			0	0	0	0%
	No fue adecuado			0	0	0	0%

Pregunta 3: (primer curso):

3.-	¿Piensa usted que la gente esta lo suficientemente informada acerca de este tema?						
			PROTEXA	COTEMAR	DIÁVAZ	SUMA	%
	Si		1	2	3	6	17%
	No		9	13	7	29	83%

Pregunta 3: (segundo curso):

3.-	¿Piensa usted que la gente esta lo suficientemente informada acerca de este tema?						
			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%	
	Si		3	2	5	17%	
	No		10	14	24	83%	

Como puede observarse en ambos cursos el resultado fue adecuado: los objetivos se cumplieron completamente así como las expectativas en el 65% de los participantes y casi todos los objetivos se cumplieron en opinión del 90% de los participantes. Solo el 10% comento que el objetivo y las expectativas se habían cumplido en parte pero ninguno indicó que no se había cumplido. Esto indica que el curso se realizó conforme a lo esperado por los participantes.

En cuanto al uso de las Tics para aplicarse a este tema la opinión entre el 80% y 90% de los participantes, señaló que fue adecuado y casi el 100% que al menos cumplió sus expectativas, lo que refleja que estos temas donde se presentan conceptos humanistas pueden perfectamente realizarse mediante TICs. Lo anterior a reserva de revisar la parte de la

encuesta directamente aplicable a las TICs que se encuentra en las preguntas número 11 y 12.

Se agrego una pregunta sobre que tanta información gozaban los participantes sobre el tema, antes del curso y curiosamente se señaló que el mas del 80% opinan que no están suficientemente informados. De aquí se desprende que se trata de un tema novedoso al menos para el personal que actualmente está laborando en la industria y formándose como ejecutivos. Y así mismo una pregunta numero 5 abierta en la cual se les pedía indicaran que les hubiera gustado recibir adicionalmente, y en la cual la mayoría contestó bibliografía y material del lenguaje corporal para poder estudiar mas sobre el tema.

#### 6.1.2 Calificaciones sobre el desempeño del expositor.

Los resultados fueron totalmente adecuados por lo que al considerar la variable expositor puede decirse que no afecta en sentido contrario las opiniones que los participantes muestren en las preguntas mas importantes (preguntas 10,11 y 12) sobre la aplicación del LNV para mejorar las cualidades del líder y la calificación de las TICs aplicables a la capacitación de ejecutivos.

#### Pregunta 5 (primera sesión):

	Expositor						
5.-	¿Considera tiene conocimiento del tema?						
			PROTEXA	COTEMAR	DIVAZ	SUMA	%
	Si	10	15	10	35	100%	
	No	0	0	0	0	0%	

#### Pregunta 5: (segunda sesión):

	Expositor						
5.-	¿Considera tiene conocimiento del tema?						
			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%	
	Si	13	16	29	100%		
	No	0	0	0			

Pregunta 6 (primera sesión):

6.-	¿Resolvió sus dudas?		PROTEXA	COTEMAR	DIAVAZ	SUMA	%
		Si	10	15	10	35	100%
		No	0	0	0	0	0%

Pregunta 6 (segunda sesión):

6.-	¿Resolvió sus dudas?		COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
		Si	13	15	28	97%
		No	0	1	1	3%

Pregunta 7 (primera sesión):

7.-	¿Fue claro? ¿Se entendieron los conceptos?		PROTEXA	COTEMAR	DIAVAZ	SUMA	%
		Si	10	15	10	35	100%
		No	0	0	0	0	0%

Pregunta 7 (segunda sesión):

7.-	¿Fue claro? ¿Se entendieron los conceptos?		COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
		Si	13	15	28	97%
		No	0	1	1	3%

Pregunta 8 (primera sesión):

8.-	¿Recomendaría el curso?		PROTEXA	COTEMAR	DIAVAZ	SUMA	%
		Si	10	14	10	34	97%
		No	0	1	0	1	3%

Pregunta 8 (segunda sesión):

8.-	¿Recomendaría el curso?		COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
		Si	13	16	29	100%
		No	0	0	0	0%

Pregunta 9 (primera sesión):

9.-	¿Le gustaría profundizar sobre los temas presentados?		PROTEXA	COTEMAR	DIAVAZ	SUMA	%
		Si	10	15	10	35	100%
		No	0	0	0	0	0%

Pregunta 9 (segunda sesión):

9.-	¿Le gustaría profundizar sobre los temas presentados?		COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	Si		13	16	29	100%
	No		0	0	0	0%

6.1.3 Evaluación sobre las características de liderazgo que tienen mayor impacto al aplicar el lenguaje no verbal.

Los resultados generales muestran que las cuatro características de liderazgo que se pueden mejorar con la aplicación del lenguaje no verbal en las organizaciones son:

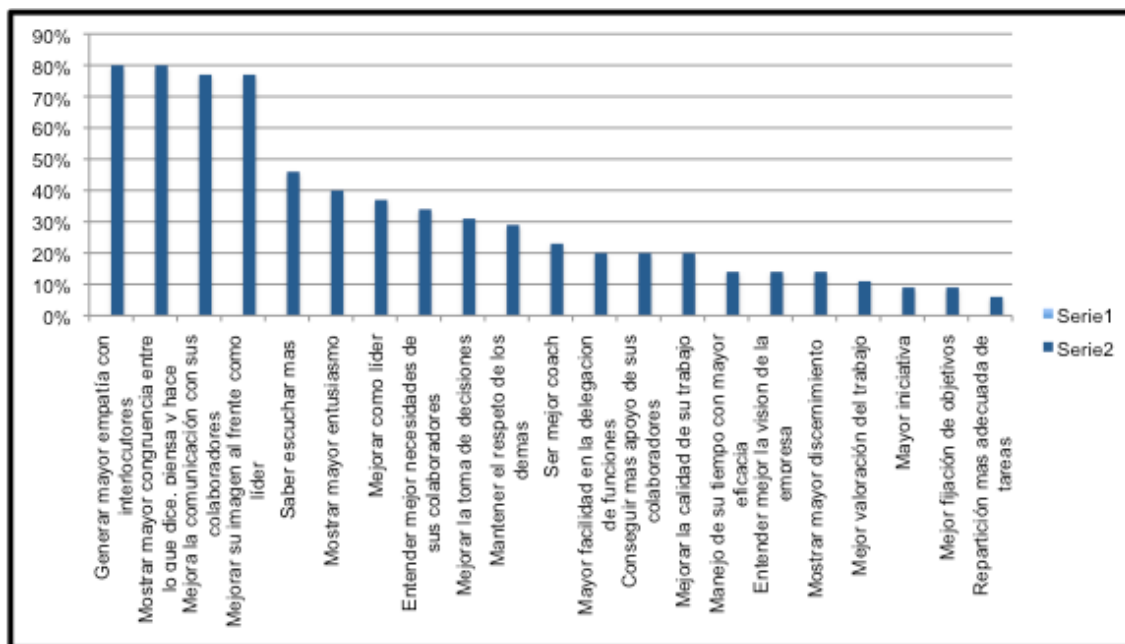
1. Generar mayor empatía con interlocutores.
2. Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa y hace.
3. Mejorar la comunicación con su colaboradores.
4. Mejorar su imagen al frente como líder.

Estos resultados coinciden en ambas sesiones (Julio 12 y Agosto 12). Puede considerarse que las pequeñas variaciones no muestran relevancia al compararse con el resto de los resultados obtenidos.

Pregunta 10 (primera sesión) :

10.-	De la siguiente lista marque unicamente los conceptos en que considera que este curso le ha beneficiado en su formacion como ejecutivo:	PROTEXA	COTEMAR	DIAMAZ	SUMA	%
1	Mejora la comunicación con sus colaboradores	8	10	9	27	0.77
2	Entender mejor necesidades de sus colaboradores	5	5	2	12	0.34
3	Mejorar la toma de decisiones	4	3	4	11	0.31
4	Mayor facilidad en la delegacion de funciones	1	2	4	7	0.20
5	Repartición mas adecuada de tareas	1	1	0	2	0.06
6	Manejo de su tiempo con mayor eficacia	2	2	1	5	0.14
7	Mantener el respeto de los demas	3	4	3	10	0.29
8	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores	4	2	1	7	0.20
9	Mejorar su imagen al frente como líder	7	10	10	27	0.77
10	Generar mayor empatía con interlocutores	8	12	8	28	0.80
11	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa y hace	6	14	8	28	0.80
12	Saber escuchar mas	3	5	8	16	0.46
13	Mayor iniciativa	1	1	1	3	0.09
14	Entender mejor la vision de la empresa	1	3	1	5	0.14
15	Ser mejor coach	2	2	4	8	0.23
16	Mejor fijación de objetivos	1	1	1	3	0.09
17	Mejorar como líder	4	4	5	13	0.37
18	Mejorar la calidad de su trabajo	3	2	2	7	0.20
19	Mostrar mayor entusiasmo	5	6	3	14	0.40
20	Mejor valoración del trabajo	1	1	2	4	0.11
21	Mostrar mayor discernimiento	1	1	3	5	0.14

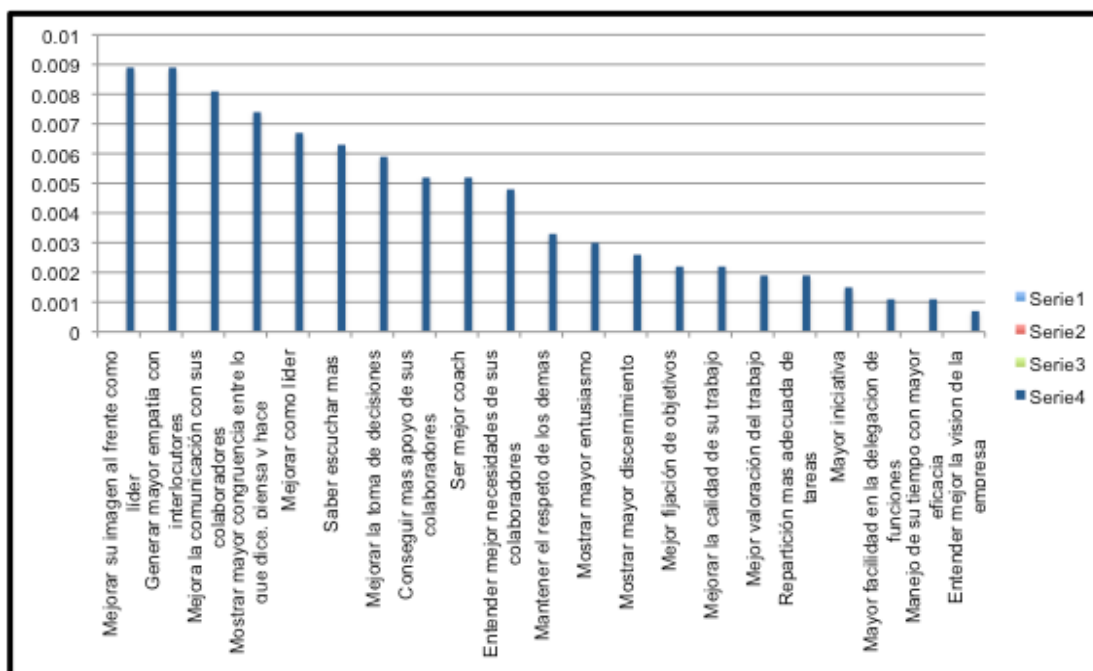
Grafica pregunta 10 (primera sesión):



Pregunta 10 (segunda sesión)

10.- De la siguiente lista marque unicamente los conceptos en que considera que este curso le ha beneficiado en su formacion como ejecutivo:					COTEMAR	CAMSA	Suma	%
1	Mejora la comunicación con sus colaboradores				8	14	22	0.81
2	Entender mejor necesidades de sus colaboradores				3	10	13	0.48
3	Mejorar la toma de decisiones				8	8	16	0.59
4	Mayor facilidad en la delegacion de funciones				0	3	3	0.11
5	Repartición mas adecuada de tareas				0	5	5	0.19
6	Manejo de su tiempo con mayor eficacia				2	1	3	0.11
7	Mantener el respeto de los demas				3	6	9	0.33
8	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores				3	11	14	0.52
9	Mejorar su imagen al frente como líder				9	15	24	0.89
10	Generar mayor empatía con interlocutores				10	14	24	0.89
11	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa y hace				9	11	20	0.74
12	Saber escuchar mas				9	8	17	0.63
13	Mayor iniciativa				1	3	4	0.15
14	Entender mejor la vision de la empresa				1	1	2	0.07
15	Ser mejor coach				6	8	14	0.52
16	Mejor fijación de objetivos				1	5	6	0.22
17	Mejorar como líder				6	12	18	0.67
18	Mejorar la calidad de su trabajo				2	4	6	0.22
19	Mostrar mayor entusiasmo				3	5	8	0.30
20	Mejor valoración del trabajo				1	4	5	0.19
21	Mostrar mayor discernimiento				3	4	7	0.26

Gráfica pregunta 10 (segunda sesión)



#### 6.1.4 Evaluación sobre el sistema de tecnologías de información aplicado.

Es un gusto observar que entre el 97 y 100% de los participantes consideraron que el sistema utilizado estuvo excelente, muy bien o bien en todos sus aspectos: visual, auditivo, chat para preguntas y respuestas, facilidad de uso, entendimiento diagonal comprensión, motivación, aprendizaje cooperativo y aprendizaje autónomo.

Estos resultados deben leerse atendiendo no solamente al sistema sino a la actividad de organización y logística realizada para evitar contingencias. Por tal motivo la evaluación del sistema no puede separarse de las acciones subjetivas que implican la atención y el contar con personal experto en el manejo de sistemas cuando se ofrece un programa de este tipo.

El total de participantes mencionó que considera el sistema utilizado (TICs) como un recurso importante para mejorar la enseñanza de los ejecutivos, aprovechándolo para evitar viajes innecesarios y por supuesto, para disminuir los costos de realización.



Es de hacerse notar que el sistema utilizado fue proporcionado por la compañía VGO conference con un costo mensual de 8.97 USD hasta para conectar cincuenta equipos distintos por lo que su bajo costo muestra automáticamente un ahorro muy importante respecto a un curso presencial, especialmente si se toma en cuenta que se considera que el expositor se presenta en vivo en imagen y voz, y al mismo tiempo se están proyectando laminas en Power Point. Y para la comunicación en dos direcciones se aprovecha el chat para preguntas y el expositor responde en vivo a través del sistema de video conferencia. Así mismo, se cuenta con un sistema de encuestas y la capacidad de alternar la transmisión de imagen de manera que la tesista tuvo oportunidad de inaugurar y presentar al expositor así como de despedirse en imagen y voz al final del programa agradeciendo la participación de los asistentes.

#### Pregunta 11 (primera sesión).

11.- Evaluar la calidad del sistema y su aprendizaje en este curso		PROTEXA	COTEMAR	DIAMAZ	SUMA	%	%SI	%NO
Visual	Excelente	1	2	5	8	23%	0.97	
	Muy bien	6	9	5	20	57%		
	Bien	3	3	0	6	17%		
	Regular	0	1	0	1	3%		0.03
	Mal	0	0	0	0	0%		
Auditiva	Excelente	3	2	5	10	29%	0.94	
	Muy bien	4	8	3	15	43%		
	Bien	3	3	2	8	23%		
	Regular	0	2	0	2	6%		0.06
Chat para preguntas y respuestas	Excelente	1	3	6	10	29%	0.97	
	Muy bien	4	10	3	17	49%		
	Bien	5	2	0	7	20%		
	Regular	0	0	1	1	3%		0.03
	Mal	0	0	0	0	0%		
Facilidad uso	Excelente	1	7	4	12	34%	0.97	
	Muy bien	6	8	6	20	57%		
	Bien	2	0	0	2	6%		
	Regular	1	0	0	1	3%		0.03
	Mal	0	0	0	0	0%		
Entendimiento/Comprensión	Excelente	7	6	3	16	46%	1.00	
	Muy bien	3	8	7	18	51%		
	Bien	0	1	0	1	3%		
	Regular	0	0	0	0	0%		0.00
	Mal	0	0	0	0	0%		
Motivación	Excelente	5	2	3	10	29%	1.00	
	Muy bien	3	10	7	20	57%		
	Bien	2	3	0	5	14%		
	Regular	0	0	0	0	0%		0.00
	Mal	0	0	0	0	0%		
Aprendizaje cooperativo	Excelente	3	2	3	8	23%	1.00	
	Muy bien	3	10	5	18	51%		
	Bien	4	3	2	9	26%		
	Regular	0	0	0	0	0%		0.00
Aprendizaje autónomo	Excelente	4	4	3	11	31%	1.00	
	Muy bien	2	8	5	15	43%		
	Bien	4	3	2	9	26%		
	Regular	0	0	0	0	0%		
	Mal	0	0	0	0	0%		0.00

## Pregunta 11 (segunda sesión):

11.-	Evaluar la calidad del sistema y su aprendizaje en este curso:		COTEMAR	CAMSA	SUMA	%	SI	NO
Visual	Excelente		5	8	13	45%	93%	
	Muy bien		6	5	11	38%		
	Bien		1	2	3	10%		
	Regular		1	1	2	7%		7%
	Mal		0	0	0	0%		
Auditiva	Excelente		9	5	14	48%	90%	
	Muy bien		3	3	6	21%		
	Bien		1	5	6	21%		
	Regular		0	3	3	10%		10%
	Mal		0	0	0	0%		
Chat para preguntas y respuestas	Excelente		8	3	11	38%	97%	
	Muy bien		3	8	11	38%		
	Bien		2	4	6	21%		
	Regular		0	1	1	3%		3%
	Mal		0	0	0	0%		
Facilidad uso	Excelente		8	4	12	41%	97%	
	Muy bien		3	7	10	34%		
	Bien		2	4	6	21%		
	Regular		0	1	1	3%		
	Mal		0	0	0	0%		3%
Entendimiento/Comprensión	Excelente		9	4	13	45%	100%	
	Muy bien		4	7	11	38%		
	Bien		0	5	5	17%		
	Regular		0	0	0	0%		
	Mal		0	0	0	0%		0%
Motivación	Excelente		10	8	18	62%	100%	
	Muy bien		2	8	10	34%		
	Bien		1	0	1	3%		
	Regular		0	0	0	0%		
	Mal		0	0	0	0%		0%
Aprendizaje cooperativo	Excelente		10	6	16	55%	100%	
	Muy bien		2	7	9	31%		
	Bien		1	3	4	14%		
	Regular		0	0	0	0%		
	Mal		0	0	0	0%		0%
Aprendizaje autónomo	Excelente		8	8	16	55%	100%	
	Muy bien		5	8	13	45%		
	Bien		0	0	0	0%		
	Regular		0	0	0	0%		
	Mal		0	0	0	0%		

## 6.2 Estadísticas de su aplicación en la labor diaria (encuesta 3).

Con objeto de identificar la diferencia entre dos evaluaciones que se realizan conforme al marco teórico de la evaluación de la capacitación: la primera inmediatamente después del curso denominada la reacción de la “prueba de la sonrisa” que se sucede al final de un entrenamiento, y la evaluación una vez teniendo la oportunidad de aplicar lo aprendido en la actividad diaria en la empresa denominada ésta “evaluación del desempeño en el trabajo” (Chiavenato, Iadualberto.2009); para este experimento se optó por realizar dos mediciones aprovechando que se impartieron dos cursos idénticos en la misma región con un mes de diferencia. La primera evaluación tipo evaluación del desempeño en el trabajo se realizó a los 8 días posteriores a la impartición del curso con la pregunta sobre las características del liderazgo idéntica al formato de la encuesta presentada inmediatamente después de terminar el curso. Los

resultados deben ofrecer las discrepancias que pudieran existir respecto al tiempo. El segundo curso se evaluó treinta días después de su realización para identificar cambios o similitudes.

### 6.2.1 Preguntas 1 a 4 del formato 3.

En la encuesta con formato 3 aplicada tiempo después de realizar el curso, se le agregaron las preguntas 1 a 4 para analizar su impacto una vez que se ha tenido la oportunidad de aplicar los conceptos aprendidos en la vida cotidiana de los participantes. Es muy importante destacar la pregunta 2 del tercer formato, donde se le pide al participante si ha logrado aplicar algún punto de lo aprendido en su trabajo diario. En esta pregunta mas del 90% de los participantes lograron aplicar lo aprendido. De lo anterior se desprende que es factible utilizar las TICs para ofrecer programas de entrenamiento en la formación de lideres en forma virtual a distancia, siempre y cuando sean en vivo e incluyan las características del sistema utilizado, para lograr un aprendizaje practico, aplicable totalmente a la realidad en la vida cotidiana.

Los resultados muestran que efectivamente el curso realizado valió la pena para el 100% de los participantes y que en su mayoría recomendarían el curso. Así mismo quedaron interesados en profundizar mas sobre el tema Lenguaje no verbal aplicable a las organizaciones.

#### Pregunta 1 (primera sesión):

1.- ¿Considera que fue un curso en el que valió la pena participar?						
		PROTEXA	COTEMAR	DIAVAZ	suma	%
	si	10	15	10	35	100%
	no	0	0	0	0	0%

#### Pregunta 1 (segunda sesión):

1.- ¿Considera que fue un curso en el que valió la pena participar?						
			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	si		13	16	29	100%
	no		0	0	0	0%

Pregunta 2 (primera sesión):

2.- ¿Ha logrado aplicar algún punto de lo aprendido en su trabajo diario?			PROTEXA	COTEMAR	DIAMAZ	suma	%
	Si		10	13	9	32	91%
	No		0	2	1	3	9%

Pregunta 2 (segunda sesión):

2.- ¿Ha logrado aplicar algún punto de lo aprendido en su trabajo diario?			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	Si		13	14	27	93%
	No		0	2	2	7%

Pregunta 3 (primera sesión):

3.- ¿Recomendaría el curso?			PROTEXA	COTEMAR	DIAMAZ	suma	%
	Si		10	14	10	34	97%
	No		0	1	0	1	3%

Pregunta 3 (segunda sesión):

3.- ¿Recomendaría el curso?			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	Si		13	16	29	100%
	No		0	0	0	0%

Pregunta 4 (primera sesión):

4.- ¿Le gustaría profundizar sobre los temas presentados en otra oportunidad?			PROTEXA	COTEMAR	DIAMAZ	suma	%
	Si		10	15	10	35	100%
	No		0	0	0	0	

Pregunta 4 (segunda sesión):

4.- ¿Le gustaría profundizar sobre los temas presentados en otra oportunidad?			COTEMAR	CAMSA	SUMA	%
	Si		12	16	28	97%
	No		1	0	1	3%

## 6.2.2 Análisis de los conceptos del curso que han beneficiado en su formación como ejecutivo tiempo después de impartir el curso.

El análisis de los resultados de la evaluación del curso 1 ocho días después de impartido y las evaluaciones del segundo curso treinta días después de impartido, proporcionan resultados relativamente similares se muestran divergencias en cuanto al porcentaje de participantes que consideran algunas características del liderazgo que ya no tienen tanto peso al momento de intentar su aplicación práctica, tal como se como se imaginaban inmediatamente después de salir del curso, lo cual era de esperarse puesto que con el tiempo el gusto de haber participado estimula para querer utilizar las herramientas aprendidas. Sin embargo, es trascendente señalar que en sentido contrario a esta apreciación se identificaron algunas características del liderazgo que fueron mejoradas aplicando las técnicas aprendidas de LNV una vez pasado los ocho días y los treinta días según la evaluación del primero o segundo curso. Estas características que incrementaron su valor estadístico fueron las siguientes:

Para la encuesta realizada ocho días después del curso:

1. Mejorar la comunicación con sus colaboradores.
2. Mejorar su imagen al frente como líder.
3. Mejorar como líder .
4. Entender mejor necesidades de sus colaboradores.
5. Mejorar la toma de decisiones.
6. Mantener el respeto de los demás.
7. Conseguir mas apoyo de sus interlocutores.

En la encuesta realizada treinta días después se encontró un incremento en la apreciación de la aplicación de las siguientes características :

1. Saber escuchar más.
2. Mejorar la calidad de su trabajo.
3. Mayor facilidad de la delegación de funciones.

Como se observa las características no coinciden pero sin embargo al revisar dichas coincidencias se encuentra con cuatro características que se incrementaron al pasar el tiempo o al menos se mantuvieron en ambas encuestas.

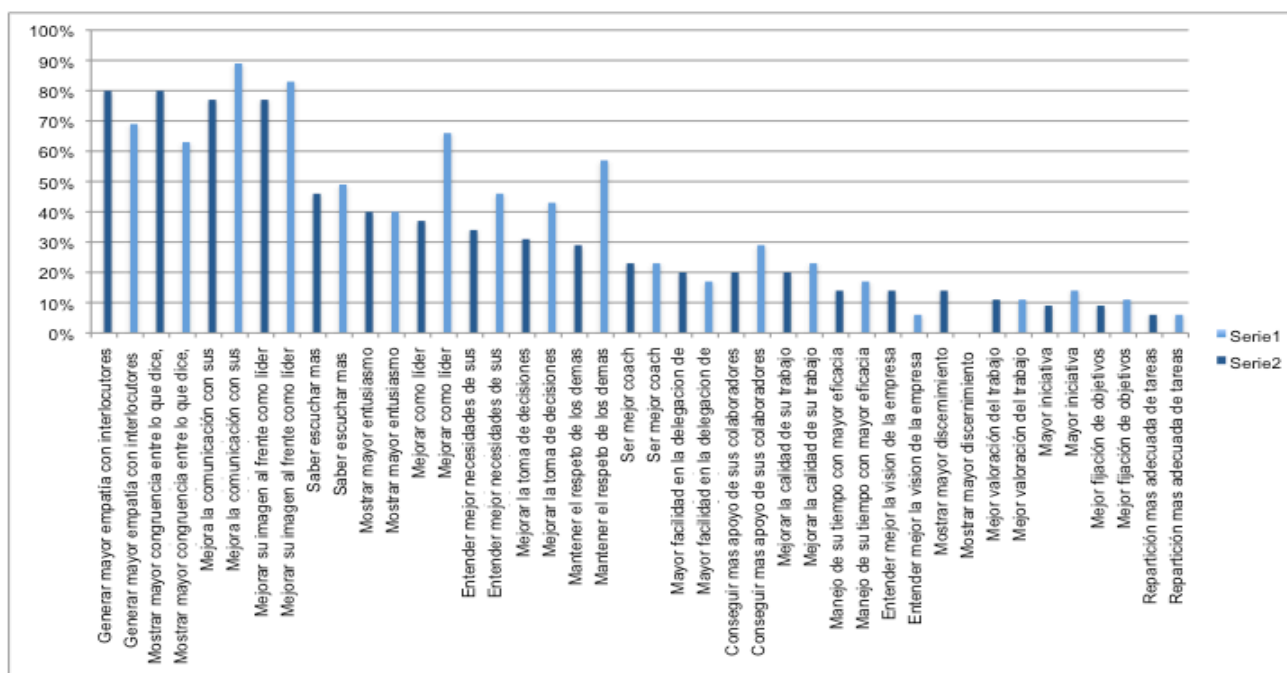
1. Saber escuchar más.
2. Mejorar la calidad de su trabajo.
3. Mantener el respeto de los demás.

Con independencia de las distintas interpretaciones que cada participante pueda dar a los 21 conceptos seleccionados como características del liderazgo que pueden mejorarse a través de la aplicación del lenguaje no verbal, se puede interpretar que en ambas encuestas hay algunos rubros que mejoran en porcentaje una vez pasado el tiempo. Al leerlos se observa que en realidad son muy similares en ambas encuestas lo que quiere decir que al menos los participantes han logrado una tendencia de utilizar lo aprendido en su trabajo diario con sus interlocutores.

## Pregunta 10 formato 2 vs pregunta 5 formato 3 (primera sesión)

COMPARACION		
1	Generar mayor empatía con interlocutores	80%
	Generar mayor empatía con interlocutores	69%
2	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa	80%
	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa	63%
3	Mejora la comunicación con sus colaboradores	77%
	Mejora la comunicación con sus colaboradores	89%
4	Mejorar su imagen al frente como líder	77%
	Mejorar su imagen al frente como líder	83%
5	Saber escuchar mas	46%
	Saber escuchar mas	49%
6	Mostrar mayor entusiasmo	40%
	Mostrar mayor entusiasmo	40%
7	Mejorar como líder	37%
	Mejorar como líder	66%
8	Entender mejor necesidades de sus colaboradores	34%
	Entender mejor necesidades de sus colaboradores	46%
9	Mejorar la toma de decisiones	31%
	Mejorar la toma de decisiones	43%
10	Mantener el respeto de los demas	29%
	Mantener el respeto de los demas	57%
11	Ser mejor coach	23%
	Ser mejor coach	23%
12	Mayor facilidad en la delegacion de funciones	20%
	Mayor facilidad en la delegacion de funciones	17%
13	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores	20%
	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores	29%
14	Mejorar la calidad de su trabajo	20%
	Mejorar la calidad de su trabajo	23%
15	Manejo de su tiempo con mayor eficacia	14%
	Manejo de su tiempo con mayor eficacia	17%
16	Entender mejor la vision de la empresa	14%
	Entender mejor la vision de la empresa	6%
17	Mostrar mayor discernimiento	14%
	Mostrar mayor discernimiento	0%
18	Mejor valoración del trabajo	11%
	Mejor valoración del trabajo	11%
19	Mayor iniciativa	9%
	Mayor iniciativa	14%
20	Mejor fijación de objetivos	9%
	Mejor fijación de objetivos	11%
21	Repartición mas adecuada de tareas	6%
	Repartición mas adecuada de tareas	6%

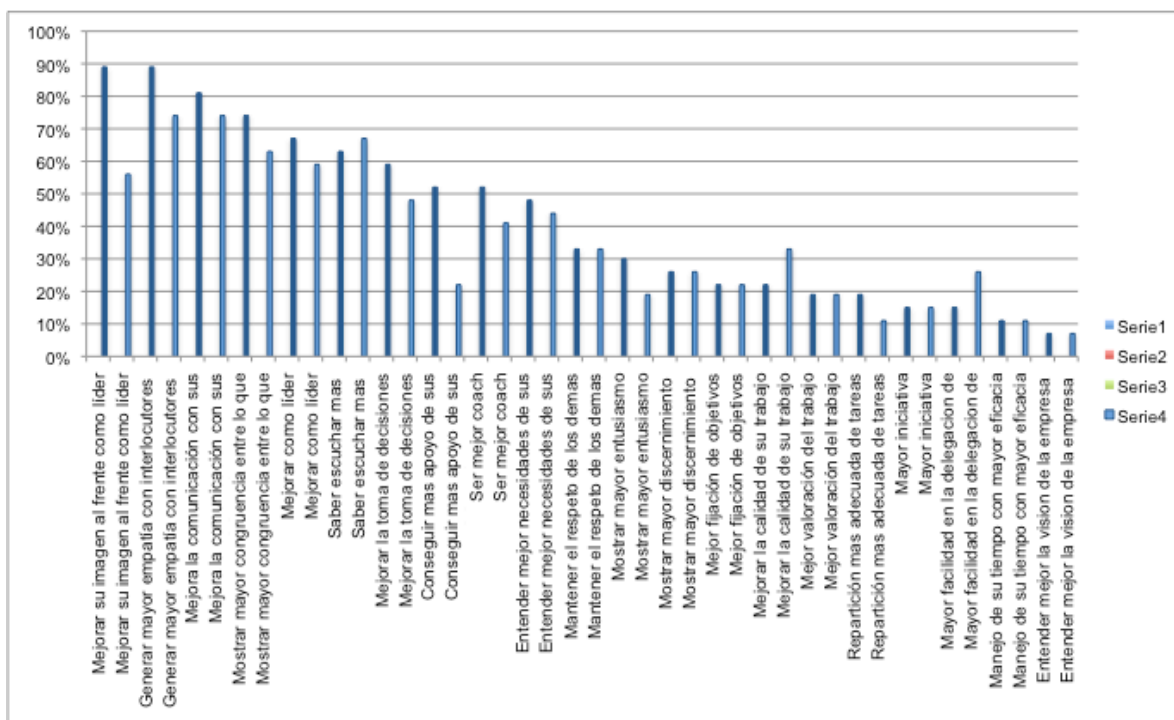
## Gráfica comparativa entre formato 2 y formato 3 (primera sesión)



## Pregunta 10 formato 2 vs pregunta 5 formato 3 (segunda sesión)

COMPARACIÓN		
1	Mejorar su imagen al frente como líder	89.00%
	Mejorar su imagen al frente como líder	56.00%
2	Generar mayor empatía con interlocutores	89.00%
	Generar mayor empatía con interlocutores	74.00%
3	Mejora la comunicación con sus colaboradores	81.00%
	Mejora la comunicación con sus colaboradores	74.00%
4	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa y hace	74.00%
	Mostrar mayor congruencia entre lo que dice, piensa y hace	63.00%
5	Mejorar como líder	67.00%
	Mejorar como líder	59.00%
6	Saber escuchar mas	63.00%
	Saber escuchar mas	67.00%
7	Mejorar la toma de decisiones	59.00%
	Mejorar la toma de decisiones	48.00%
8	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores	52.00%
	Conseguir mas apoyo de sus colaboradores	22.00%
9	Ser mejor coach	52.00%
	Ser mejor coach	41.00%
10	Entender mejor necesidades de sus colaboradores	48.00%
	Entender mejor necesidades de sus colaboradores	44.00%
11	Mantener el respeto de los demas	33.00%
	Mantener el respeto de los demas	33.00%
12	Mostrar mayor entusiasmo	30.00%
	Mostrar mayor entusiasmo	19.00%
13	Mostrar mayor discernimiento	26.00%
	Mostrar mayor discernimiento	26.00%
14	Mejor fijación de objetivos	22.00%
	Mejor fijación de objetivos	22.00%
15	Mejorar la calidad de su trabajo	22.00%
	Mejorar la calidad de su trabajo	33.00%
16	Mejor valoración del trabajo	19.00%
	Mejor valoración del trabajo	19.00%
17	Repartición mas adecuada de tareas	19.00%
	Repartición mas adecuada de tareas	11.00%
18	Mayor iniciativa	15.00%
	Mayor iniciativa	15.00%
19	Mayor facilidad en la delegacion de funciones	15.00%
	Mayor facilidad en la delegacion de funciones	26.00%
20	Manejo de su tiempo con mayor eficacia	11.00%
	Manejo de su tiempo con mayor eficacia	11.00%
21	Entender mejor la vision de la empresa	7.00%
	Entender mejor la vision de la empresa	7.00%

## Gráfica comparativa entre formato 2 y formato 3 (segunda sesión)





### 6.3 Dificultades o contingencias presentadas

- De acuerdo al sistema operativo de la computadora personal de la tesista, se requirieron aparatos que la empresa hizo el favor de localizar para poder conectar los equipos de una manera adecuada.
- Se presentó un problema en la empresa PROTEXA la cual requería de ayuda técnica para conectarse al sistema 10 minutos después de que inició la presentación.