

Capítulo IV. Análisis de resultados

A lo largo de este capítulo se exponen los resultados obtenidos de la presente investigación, divididos en dos apartados: en primer lugar, los resultados de un análisis estadístico a partir de los datos numéricos obtenidos de la aplicación del instrumento de medición; y en segundo lugar, los resultados cualitativos a partir de las ideas generales obtenidas en las entrevistas personales realizadas.

4.1 Análisis estadístico descriptivo

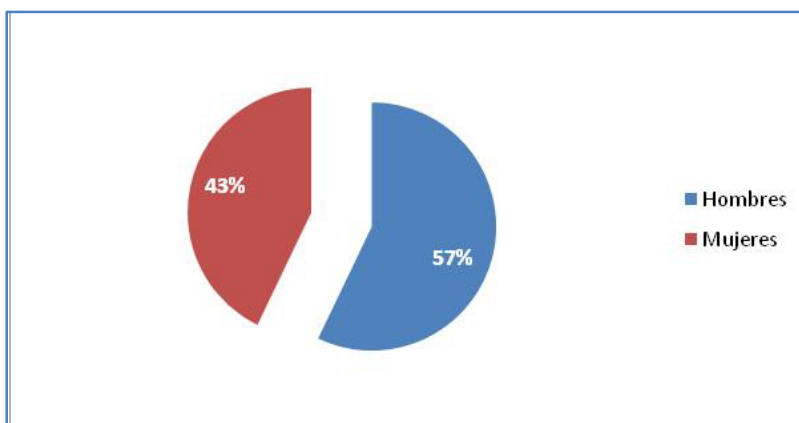
Los datos fueron obtenidos en tiempo real desde el portal de internet, y a su vez vaciados en una hoja de cálculo de Excel para su posterior análisis. Posteriormente se realizaron análisis e interpretaciones en SPSS y Minitab para poder realizar estudios estadísticos como matrices, gráficas y correlaciones. Para dichos estudios se utilizó como apoyo el texto de Visauta Vinacua, Análisis estadístico con SPSS (2003).

4.1.1. Composición de la muestra

Previo al análisis estadístico de los datos se presenta a continuación la composición final de la muestra a partir de los datos de clasificación solicitados en el cuestionario.

En primer lugar, la siguiente gráfica presenta la distribución de los entrevistados de acuerdo a su género, destacando el ocasional cuasi equilibrio entre hombres y mujeres con un 57% y 43% respectivamente:

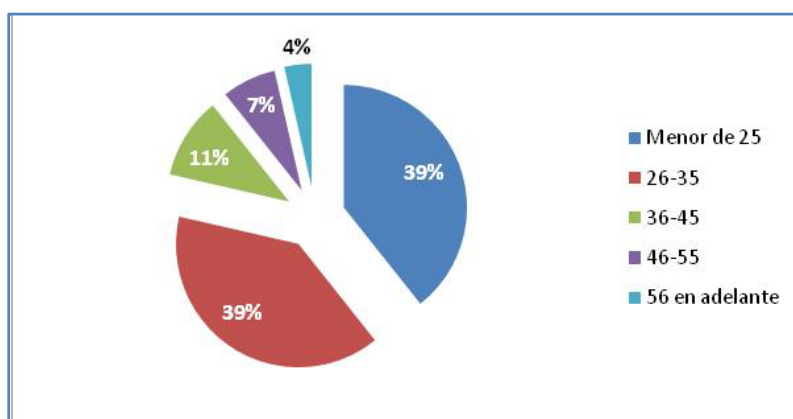
Gráfica 1. Distribución de la muestra por género



Fuente: Elaboración propia

De manera similar, la siguiente gráfica presenta la distribución por edad de los encuestados, donde llama la atención que cerca del 78% se encuentra ubicado entre las edades de 25 a 35 años, inmediatamente seguido por los entrevistados de 36 a 45 años con un 11%.

Gráfica 2. Distribución de la muestra por edad

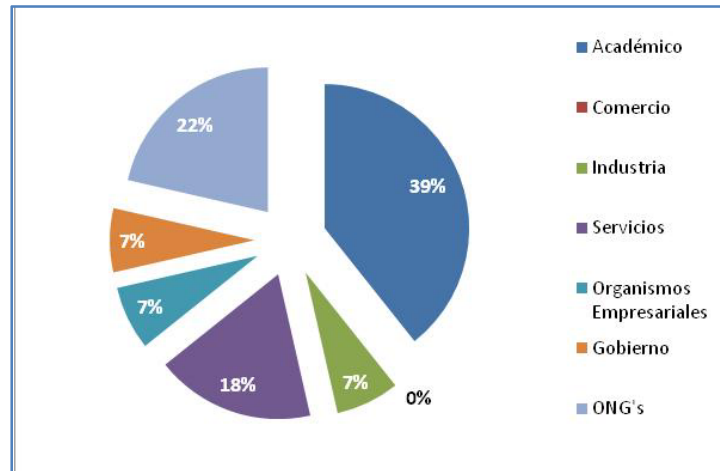


Fuente: Elaboración propia

La estratificación por sector fue otra variable a cuidarse ya que se deseaba contar con experiencias de los diversos sectores de la sociedad, el sector académico fue el grupo más representativo con cerca del 39% de la muestra total, contando con instituciones desde nivel básico hasta superior y posgrados; inmediatamente seguido por el sector de las

organizaciones no gubernamentales con el 22%. La siguiente gráfica detalla la distribución por sector:

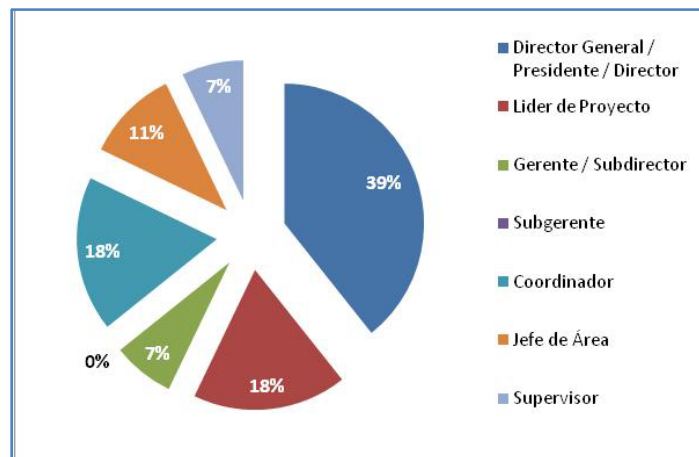
Gráfica 3. Distribución de la muestra por sector



Fuente: Elaboración propia

Otra variable importante fue el puesto del individuo dentro de la organización. Contando con el mayor porcentaje el grupo identificado como director general con el 39%, inmediatamente seguido por el grupo de líderes de proyecto con el 18%. La siguiente gráfica nos permite ver la distribución de los entrevistados de acuerdo a su puesto.

Gráfica 4. Distribución de la muestra por puesto



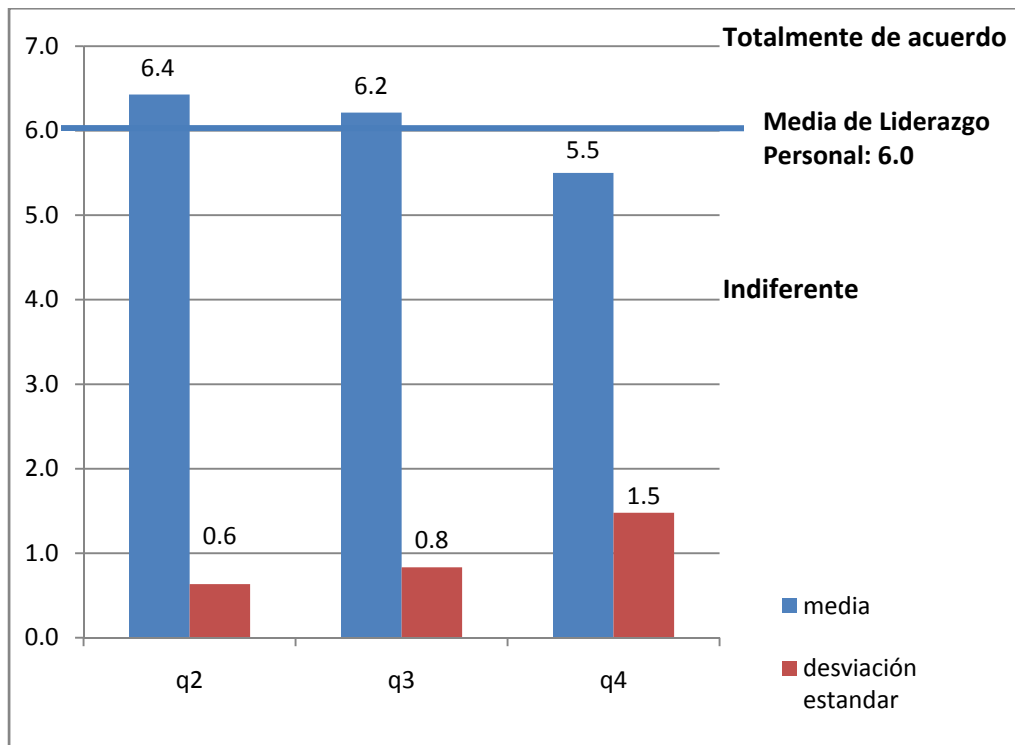
Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Resultados para liderazgo personal

Como se comentó con anterioridad el apartado del cuestionario referente al liderazgo personal se compone de tres preguntas específicas enfocadas a: (1) indagar el grado de apertura al aprendizaje continuo, (2) si se cuenta con un plan de vida y por último (3) si se cuenta con un plan de administración del tiempo.

La siguiente gráfica presenta la media y la desviación estándar para el primer grupo de preguntas relacionadas con el tipo de liderazgo personal. Es de destacarse que tanto la pregunta dos como la tres se ubican por encima de la media de todo el grupo, no así la pregunta cuatro, en concreto la relacionada con contar con un método de planeación del tiempo.

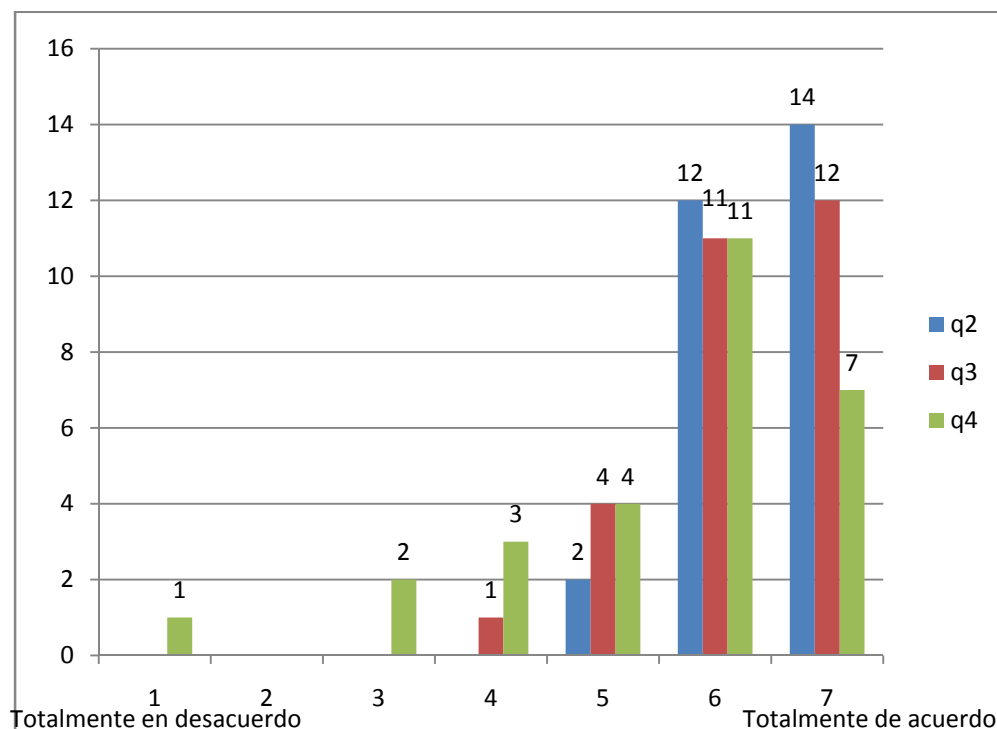
Gráfica 5. Media y desviación estándar para las preguntas referentes al liderazgo personal



Fuente: Elaboración propia

La Gráfica 6 describe el número de *hits* en cada elemento de la escala utilizada y para las tres preguntas asociadas a este tipo de liderazgo; recibe especial atención el hecho de que en el caso de la pregunta dos, el 98% de los encuestados tiene cierta disposición al aprendizaje continuo, en contraste con la pregunta cuatro donde únicamente el 60% de los encuestados cuenta con un método de administración del tiempo, cabe destacar la concordancia de este dato con el corroborado en la Gráfica 5.

Gráfica 6. Número de respuestas para cada elemento de la escala



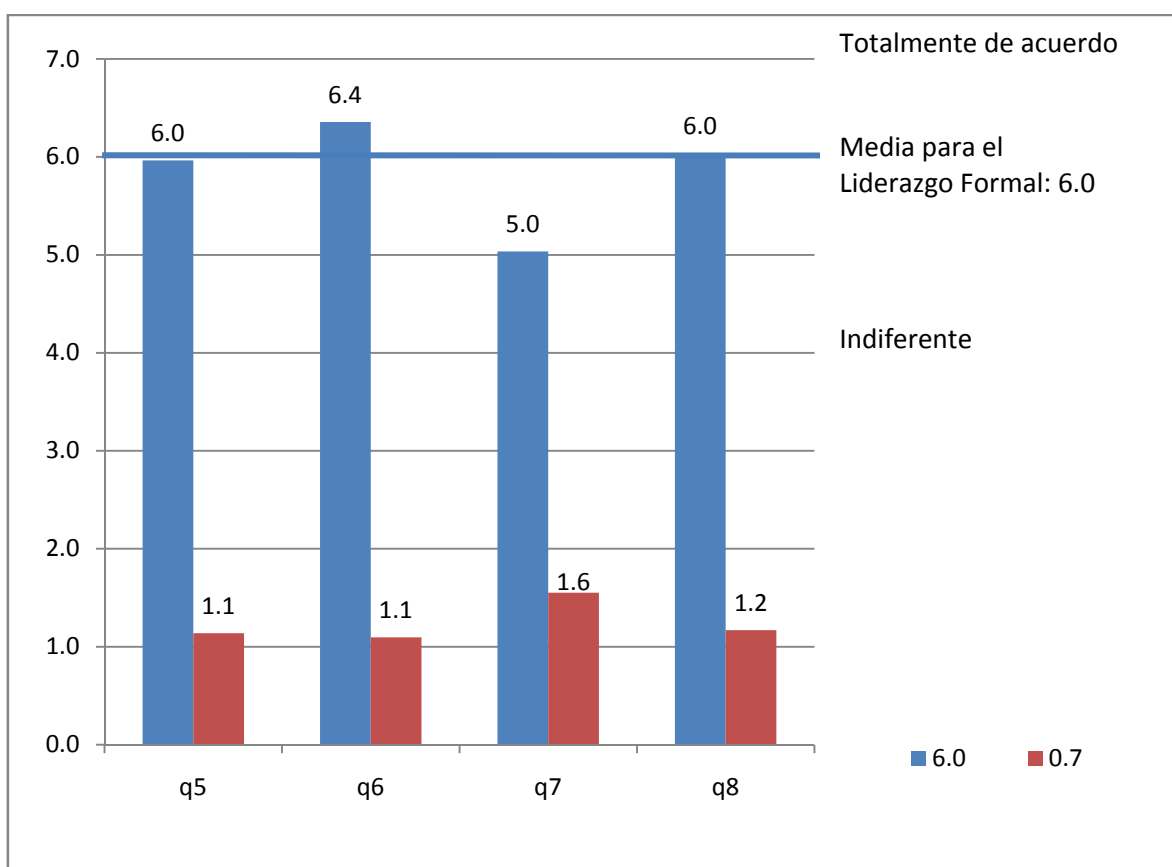
Fuente: Elaboración propia

4.1.3. Resultados para liderazgo formal

Para el estudio de este tipo de liderazgo se desarrollaron cuatro preguntas, cada una relacionada al (1) ejercicio de la autoridad, (2) la importancia de la planeación estratégica, (3) de un método para la objetiva toma de decisiones y finalmente (4) la importancia de saber que el trabajo desempeñado repercute en todos y cada uno de los *stakeholders* de la organización.

Tal y como se observa en la Gráfica 7, de acuerdo a las medias y las desviaciones estándar para cada pregunta asociada a este tipo de liderazgo, destaca el hecho de que únicamente la pregunta seis, relacionada con la planeación estratégica, se encuentra por encima de la media del grupo, las preguntas cinco y ocho (premiar a los subordinados y satisfacción de *stakeholders*, respectivamente), se ubican justo en la media y la siete (método de toma de decisiones) un punto por debajo.

Gráfica 7. Media y desviación estándar para las preguntas referentes al liderazgo formal

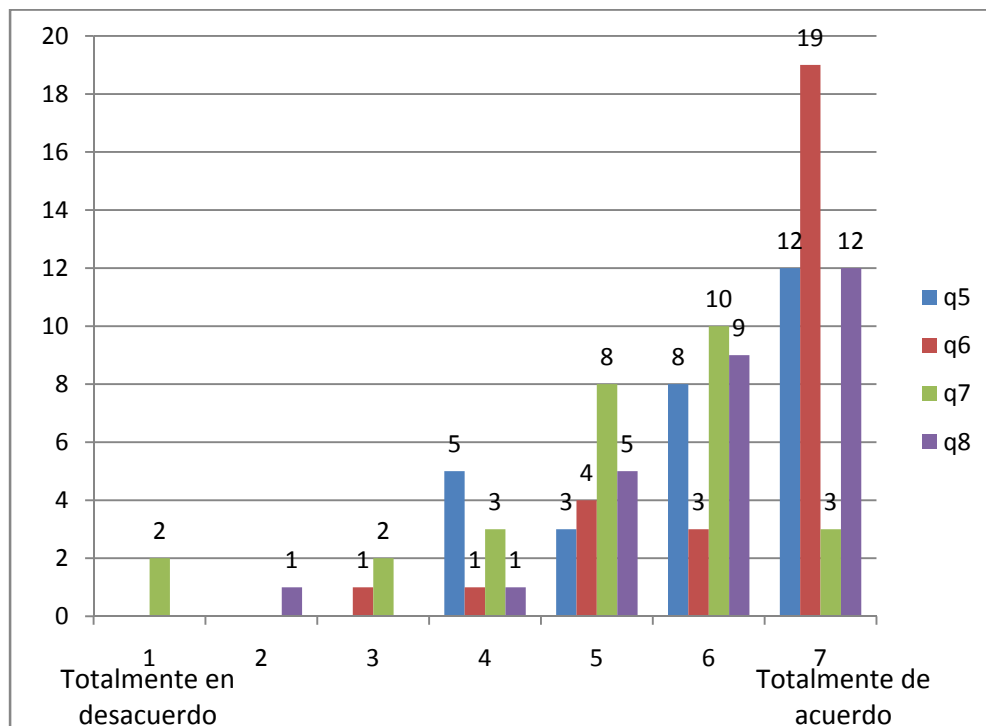


Fuente: Elaboración propia

Continuando con el formato anterior, resulta importante graficar el número de *hits* para cada elemento de la escala y para el total de las preguntas asociadas a este tipo de liderazgo con el fin de identificar la práctica preponderante de este grupo.

La Gráfica 8 describe lo anterior, destacando que cerca del 78% de los entrevistados utilizan ya la herramienta de la planeación estratégica como una práctica común en el ejercicio de su liderazgo, no así con la pregunta siete (relacionada con contar con un modelo de toma de decisiones), que concentró a cerca del 53% de los entrevistados como individuos que no cuentan con dicho método.

Gráfica 8. Número de respuestas para cada elemento de la escala



Fuente: Elaboración propia

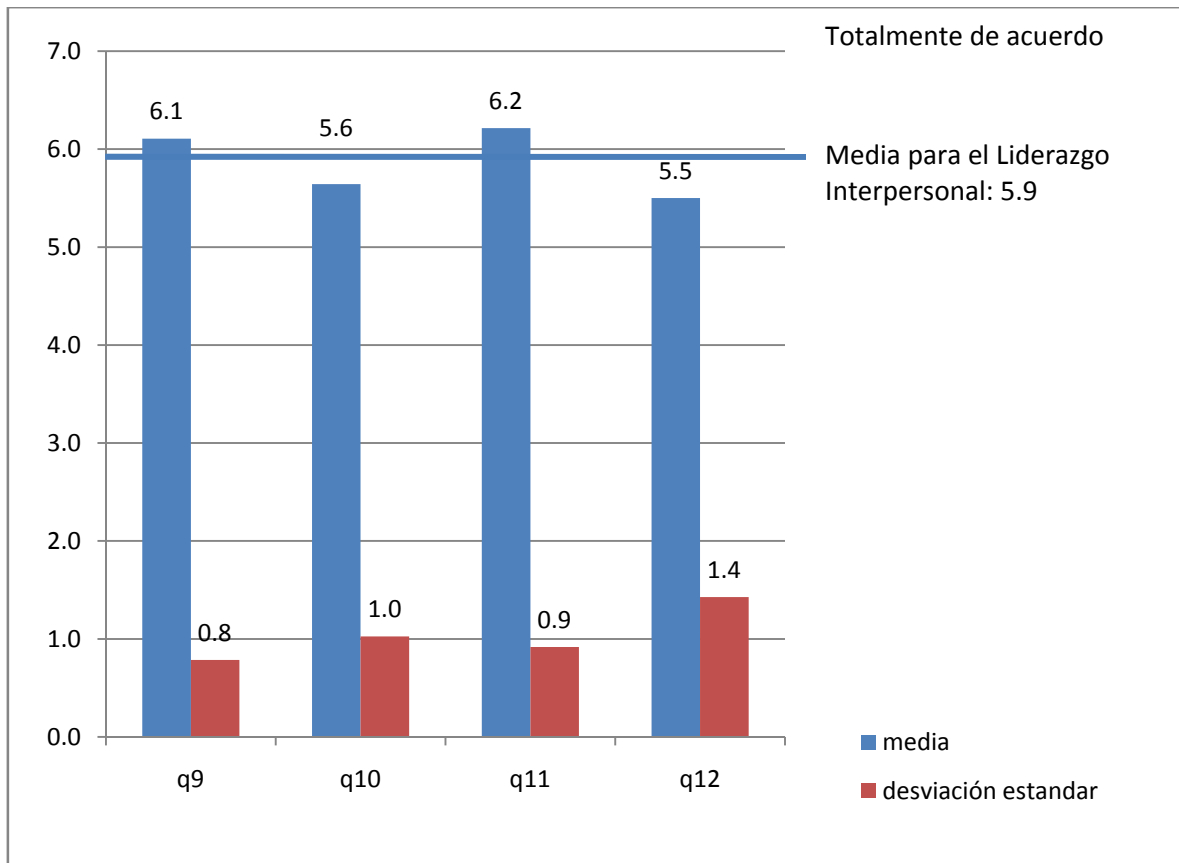
4.1.4. Resultados para liderazgo interpersonal

Para este tipo de liderazgo las preguntas versaron en los temas de (1) trabajo en equipo y (2) facultamiento o *empowerment*.

En la gráfica presentada a continuación se muestran los promedios y las desviaciones estándar para cada preguntas del grupo de liderazgo interpersonal, cabe destacar que únicamente las preguntas nueve y once (las cuales se refieren al manejo de

equipos de trabajo y *empowerment*, respectivamente) se posicionaron por encima de la media, no así las preguntas diez y doce, siendo esta última, la asociada al conocimiento de las nuevas tendencias del *management*, la de menor promedio.

Gráfica 9. Media y desviación estándar para las preguntas referentes al liderazgo interpersonal

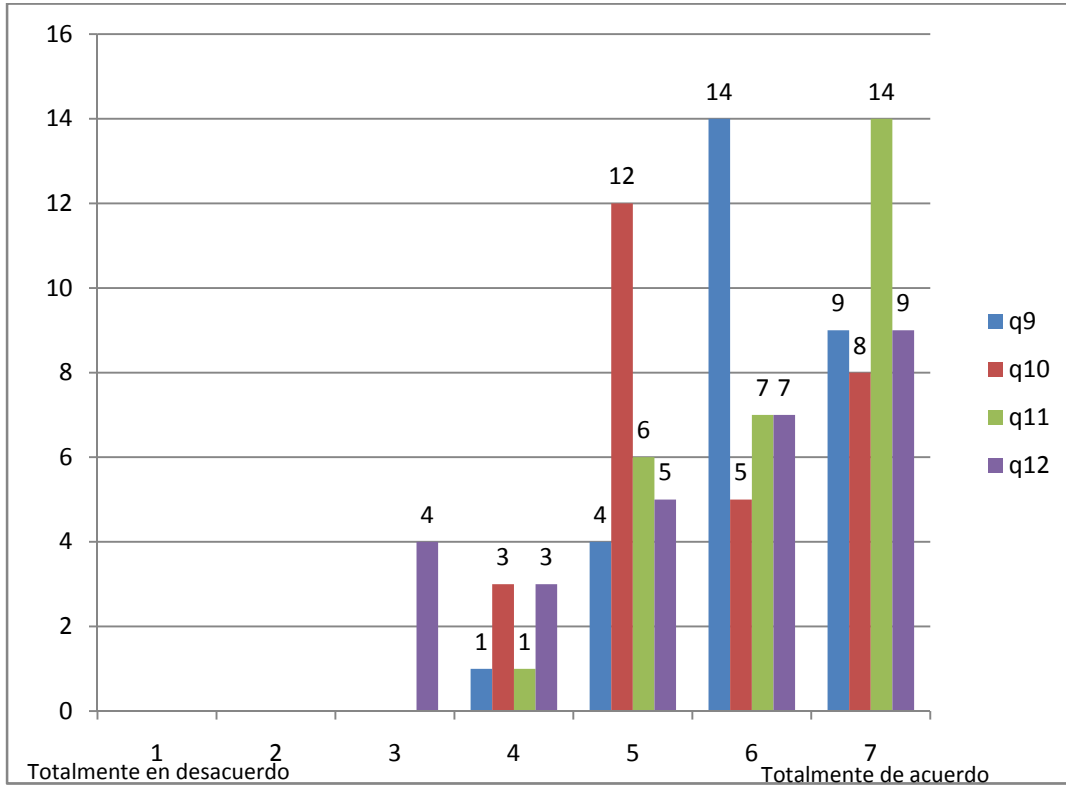


Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta la gráfica de datos consolidados de acuerdo al número de *hits* por elemento de la escala. Es importante destacar el orden en que las preguntas fueron jerarquizadas, quedando preferentemente la número once, posteriormente la nueve, luego la número doce y finalmente la número diez.

Esto es, existe una práctica común de más del 50% de los líderes que están de acuerdo en brindar a sus subordinados toda la autoridad y la capacidad para el ejercicio de sus actividades (pregunta 11). Sin embargo llama la atención que el 46% de los líderes prefieren realizar sus actividades por sí solos (pregunta 6).

Gráfica 10. Número de respuestas para cada elemento de la escala



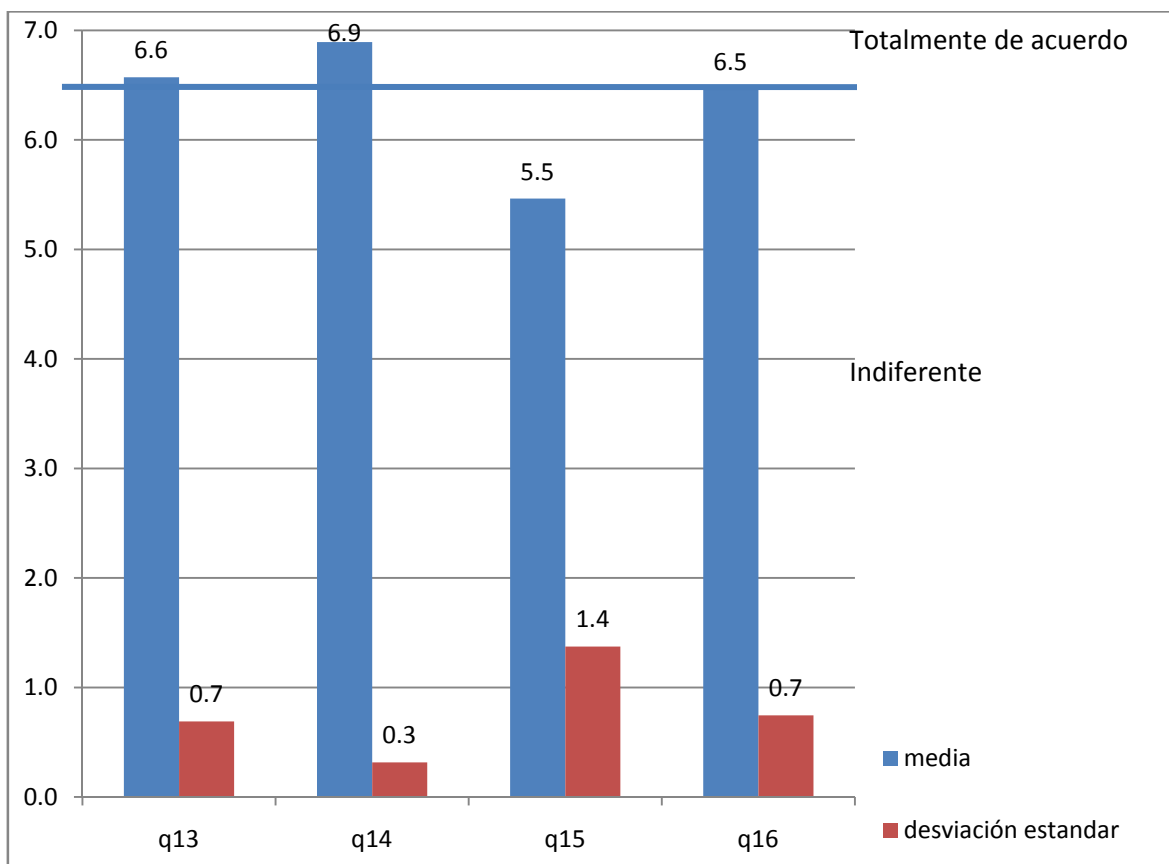
Fuente: Elaboración propia

4.1.5. Resultados para liderazgo competitivo con valor

Dos son los temas desde los cuales se abordó este tipo de liderazgo (1) liderazgo de servicio y (2) responsabilidad social; los resultados del cuestionario se presentan a continuación:

La siguiente gráfica describe los promedios de cada pregunta asociada a este tipo de liderazgo, vale la pena mencionar que de todos los tipos anteriores, éste contó con la mayor media (6.9), además de que como veremos más adelante, se encuentra en este grupo la pregunta que recibió más *hits* del tipo “totalmente de acuerdo” del cuestionario.

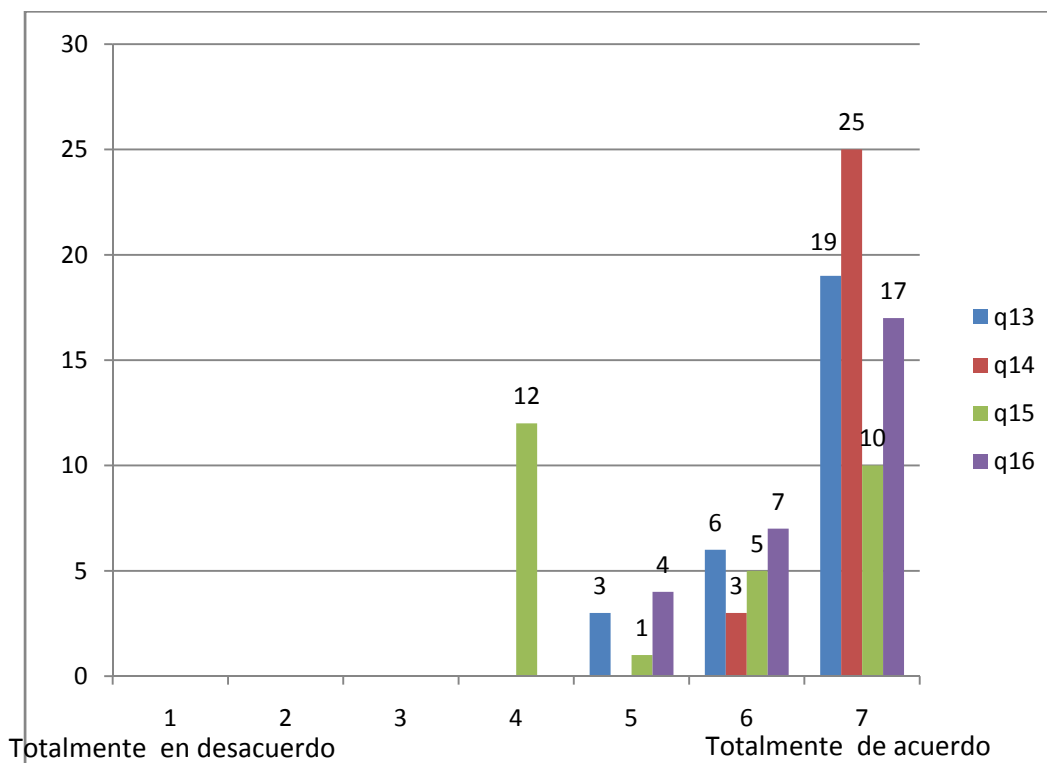
Gráfica 11. Media y desviación estándar para las preguntas referentes al liderazgo competitivo



Fuente: Elaboración propia

Corroborando los datos anteriores, dentro de este grupo de liderazgo, la pregunta catorce, que se refiere a si “el liderazgo consiste en servir que ser servido”, concentró el 100% de los *hits* entre los elementos 6 y 7 de la escala. Con este resultado vale la pena comentar que el 42% de los encuestados no están seguros que la función principal del líder sea eliminar los obstáculos de sus subordinados. La Gráfica 12 muestra el concentrado de *hits* por pregunta, ubicados en los diferentes elementos de la escala propuesta.

Gráfica 12. Número de respuestas para cada elemento de la escala



Fuente: Elaboración propia

4.1.6. Análisis comparativo de todos los tipos de liderazgo

En la última versión del cuestionario se decidió incluir un tabulador al principio y el mismo al final de este instrumento, que valorara la importancia que se asigna a cada tipo de liderazgo; gracias a estos datos se elaboró la siguiente gráfica que tiene por objeto describir qué tipo de liderazgo tiene mayor importancia.

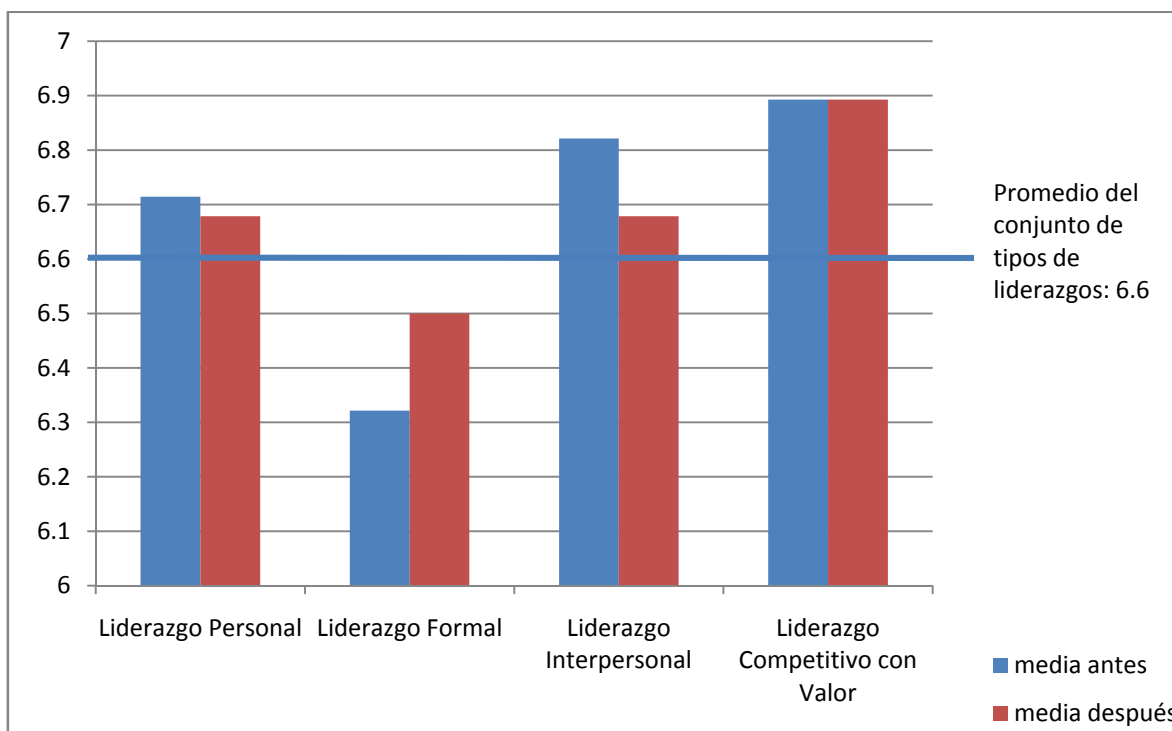
El hecho de poner dicho tabulador al principio y el mismo al final, puso de manifiesto que el instrumento de medición también fue un instrumento de aprendizaje, ya que algunos individuos cambiaron sus valoraciones.

Vale la pena destacar que en el caso del liderazgo competitivo con valor, recibió el mismo nivel de importancia (además de ser el más alto), tanto al principio como al final de

la aplicación del cuestionario. En la Gráfica 13 se presentan los promedios asociados a cada tipo de liderazgo y su comparación antes y después de contestar el cuestionario.

Es importante mencionar también que el liderazgo formal fue el tipo de liderazgo que, en conjunto, se ubicó muy por debajo de la media tanto antes como después de la aplicación del cuestionario.

Gráfica 13. Comparación de las medias antes y después de responder el cuestionario



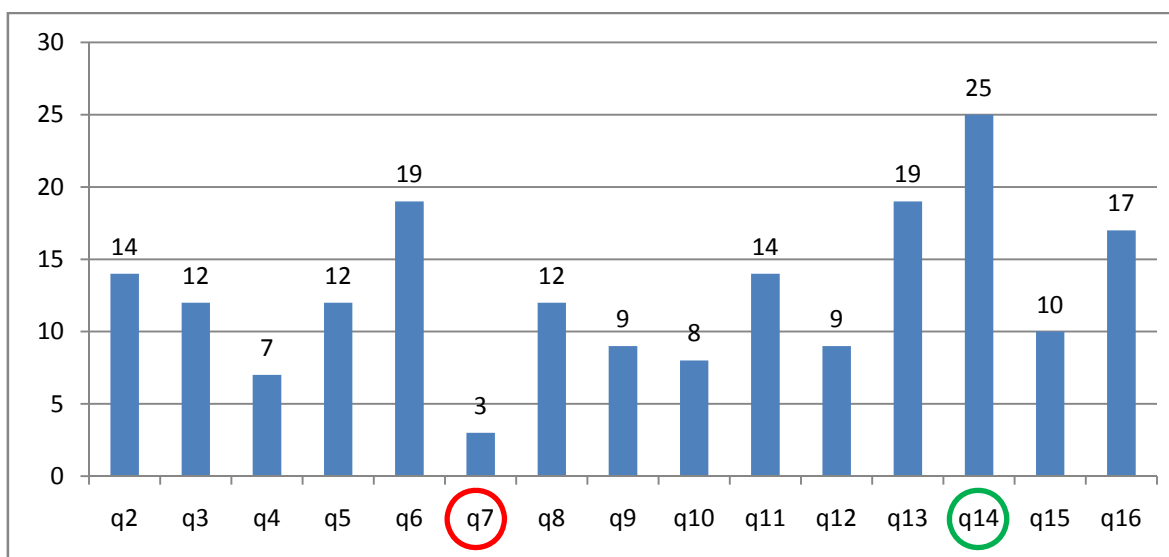
Fuente: Elaboración propia

Con el afán de identificar aquella habilidad más común entre los líderes entrevistados y aquella que requiriera de mayor atención o desarrollo, se construyó la siguiente gráfica a partir del número de *hits* en la opción “Totalmente de acuerdo” de la escala para todas las preguntas.

Resulta interesante identificar a la pregunta siete (la cual se refiere a contar con un método para la toma de decisiones) como la más baja dentro de esta categoría, en contraste

con la pregunta catorce (liderazgo de servicio), misma que recibió el mayor número de *hits* en la mayor calificación de la escala.

Gráfica 14. *Hits* totales en la opción “totalmente de acuerdo” para todas las preguntas



Fuente: Elaboración propia

4.1.7. Correlaciones entre las diferentes prácticas de liderazgo

A partir de los datos recolectados, vale la pena analizar las correlaciones que existen entre las respuestas de las diferentes preguntas, ya que éstas se han aglutinado en cuatro grupos principales de acuerdo al tipo de liderazgo y es importante indagar sobre la correlación que guardan unas de otras.

4.1.7.1. Correlaciones respecto al liderazgo personal

La siguiente tabla destaca las relaciones entre las preguntas referentes al tipo de liderazgo personal con respecto a las demás. Destaca la baja magnitud de las correlaciones, sin embargo, esto era de esperarse ya que las preguntas realizadas por sección son en cantidad escasas para la completa descripción de cada tipo de liderazgo.

Tabla 5. Correlaciones respecto al liderazgo personal

Inter-Item Correlation Matrix			
	q2	q3	q4
q2	1.000	.170	.356
q3	.170	1.000	.120
q4	.356	.120	1.000
q5	.587	.126	.385
q6	.518	.278	.572
q7	.172	.281	.476
q8	.278	.600	-.032
q9	.202	.133	.080
q10	.585	.353	.098
q11	.346	.035	.382
q12	.368	.156	.474
q13	.012	-.028	.109
q14	.238	-.050	.040
q15	.188	.266	-.046
q16	.347	.491	.151

Fuente: Elaboración propia

4.1.7.2. Correlaciones respecto al liderazgo formal

A continuación se presenta la tabla de correlaciones del segundo grupo de liderazgo, el liderazgo formal, al respecto se destacan dos relaciones importantes:

- La pregunta seis (referente a la planeación estratégica) con la once (que hace referencia al *empowerment*), ya que el ejercicio mismo de la planeación estratégica permite y clarifica las responsabilidades que los subordinados tienen y la autoridad sobre ellas.
- La pregunta ocho (satisfacción de *stakeholders*) con la dieciséis (prácticas de responsabilidad social), lo cual es totalmente cierto, ya que conociendo los diferentes *stakeholders* de la organización se pueden tomar una mayor conciencia, más clara y definida de las prácticas de responsabilidad social a desarrollar.

Tabla 6. Correlaciones respecto al liderazgo formal

Inter-Item Correlation Matrix				
	q5	q6	q7	q8
q2	.587	.518	.172	.278
q3	.126	.278	.281	.600
q4	.385	.572	.476	-.032
q5	1.000	.426	.336	.196
q6	.426	1.000	.254	.250
q7	.336	.254	1.000	.448
q8	.196	.250	.448	1.000
q9	.460	.427	.118	.117
q10	.369	.414	.148	.381
q11	.504	.658	.177	.131
q12	.353	.450	.309	.011
q13	.263	.259	.015	-.072
q14	.092	.008	.008	-.090
q15	.058	.033	-.130	.197
q16	.195	.470	.402	.703

Fuente: Elaboración propia

4.1.7.3. Correlaciones respecto al liderazgo interpersonal

Respecto al grupo de prácticas asociadas al tipo de liderazgo interpersonal, se presenta a continuación la tabla de correlaciones de este grupo, donde se manifiesta una vez más la relación que existe entre éstas.

Destaca la relación que guarda la pregunta nueve (que hace referencia a las habilidades para trabajar en equipo) y la once (referente a si los subordinados cuentan con toda la capacidad y autoridad para el ejercicio de sus actividades), dato que era de esperarse ya que dentro de las habilidades de trabajo en equipo está otorgar la capacidad y la autoridad para el buen funcionamiento del mismo.

Tabla 7. Correlaciones respecto al liderazgo interpersonal

Inter-Item Correlation Matrix				
	q9	q10	q11	q12
q2	.202	.585	.346	.368
q3	.133	.353	.035	.156
q4	.080	.098	.382	.474
q5	.460	.369	.504	.353
q6	.427	.414	.658	.450
q7	.118	.148	.177	.309
q8	.117	.381	.131	.011
q9	1.000	.417	.481	.281
q10	.417	1.000	.399	.379
q11	.481	.399	1.000	.340
q12	.281	.379	.340	1.000
q13	.224	.142	.326	.150
q14	.048	.106	-.046	-.124
q15	-.459	.096	-.023	-.066
q16	.038	.322	.120	.017

Fuente: Elaboración propia

4.1.7.4. Correlaciones respecto al liderazgo competitivo con valor

Para finalizar, se presenta la tabla de correlaciones respecto al tipo de liderazgo final, el liderazgo competitivo con valor, donde resulta importante las correlaciones bajas que resultaron de este estudio, sin embargo no es crítico ya que como se explicó con anterioridad cada una corresponde a una práctica independiente una de otra y que la única relación que existe entre ellas es el valor que genera a la organización.

La baja relación manifestada en la siguiente tabla podría ser también por las diversas interpretaciones de la pregunta quince, relacionada con la principal función del líder en eliminar los obstáculos de sus subordinados y tal vez no sería únicamente ésta la principal función del líder.

Tabla 8. Correlaciones respecto al liderazgo competitivo con valor

Inter-Item Correlation Matrix				
	q13	q14	q15	q16
q2	.012	.238	.188	.347
q3	-.028	-.050	.266	.491
q4	.109	.040	-.046	.151
q5	.263	.092	.058	.195
q6	.259	.008	.033	.470
q7	.015	.008	-.130	.402
q8	-.072	-.090	.197	.703
q9	.224	.048	-.459	.038
q10	.142	.106	.096	.322
q11	.326	-.046	-.023	.120
q12	.150	-.124	-.066	.017
q13	1.000	-.049	.022	.113
q14	-.049	1.000	.119	.220
q15	.022	.119	1.000	.144
q16	.113	.220	.144	1.000

Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis de regresión

El objetivo del análisis de la regresión es analizar un modelo que pretenda explicar el comportamiento de una variable dependiente, utilizando información proporcionada por los valores de un conjunto de variables explicativas (Pérez, 2001).

Para el caso que nos ocupa, se definió como variable dependiente al promedio de las respuestas asociadas a la primera y a la última pregunta del cuestionario, referentes al grado de importancia asociado a todo el conjunto de prácticas competitivas con valor. Para el caso de las variables explicativas se utilizaron los promedios asociados a cada tipo de liderazgo, identificando cuatro variables explicativas.

Al final del ejercicio se espera contar con un modelo explicativo para el liderazgo competitivo con valor a partir de factores específicos de cada tipo de liderazgo propuesto.

Es importante destacar que para el desarrollo de este modelo de regresión lineal, se optó por atomizar las dos habilidades del liderazgo competitivo con valor para ser tomadas como factores independientes y por lo tanto entrar en juego en la ecuación resultante; esto debido a que la variable definida como dependiente no puede jugar también el papel de explicativa. Esta atomización será únicamente para esta sección de la investigación, para el resto del documento, ambas prácticas seguirán formando parte del grupo de liderazgo competitivo con valor.

El conjunto de datos fue procesado en el programa *Minitab*, el cual generó el siguiente reporte de regresión lineal. La notación de cada variable es la siguiente: LCV= liderazgo competitivo con valor, lp_m= liderazgo personal, lf_m=liderazgo formal, li_m=liderazgo interpersonal, lds=liderazgo de servicio y rsoc=responsabilidad social.

Ilustración 8. Análisis de regresión lineal

Regression Analysis: LCV versus lp_m, lf_m, li_m, lds, rsoc					
The regression equation is					
LCV = 3.67 - 0.054 lp_m + 0.229 lf_m + 0.0867 li_m + 0.241 lds - 0.011 rsoc					
Predictor	Coef	SE Coef	T	P	
Constant	3.6703	0.9550	3.84	0.001	
lp_m	-0.0541	0.1148	-0.47	0.642	
lf_m	0.22938	0.09893	2.32	0.030	
li_m	0.08667	0.08390	1.03	0.313	
lds	0.2406	0.1200	2.01	0.057	
rsoc	-0.0113	0.1052	-0.11	0.916	
S = 0.324755 R-Sq = 44.8% R-Sq(adj) = 32.3%					
Analysis of Variance					
Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	5	1.8829	0.3766	3.57	0.016
Residual Error	22	2.3202	0.1055		
Total	27	4.2031			

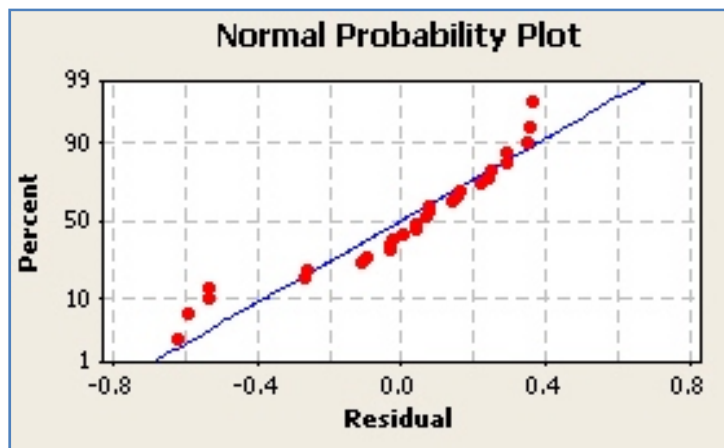
Fuente: Elaboración propia

Del reporte anterior se pueden interpretar los siguientes resultados:

- Llama la atención los valores negativos de los coeficientes asociados al liderazgo personal y a las prácticas de responsabilidad social, ya que esto significa que variaciones negativas en estas variables, aumenta el valor de la variable dependiente, en este caso el LCV.
- Por el contrario los *p-values* de las variables correspondientes al liderazgo formal y al liderazgo de servicio son menores a 0.05, sugiriendo un intervalo de confianza del 95%, sin embargo vuelve a extrañar los valores superiores en el caso de las variables restantes.
- En la sección de análisis de la varianza se observa que los parámetros son significativos simultáneamente ya que el test de la F de Fisher proporciona un *p-value* menor a 0.05.
- Respecto los coeficientes de correlación y de determinación resultaron bajos ya que el modelo sólo explica el 33% de la variabilidad de los datos.
- Es importante mencionar que estos resultados fueron arrojados por el modelo, debido a las escasas preguntas por tipo de liderazgo incluidas en el instrumento de medición.

A continuación se muestra la gráfica correspondiente al modelo de regresión lineal analizado, donde se puede observar la distribución uniforme a lo largo de la línea de tendencia.

Ilustración 9. Gráfica del análisis de regresión lineal



Fuente: Elaboración propia

Por último y a partir del modelo de regresión lineal anteriormente expuesto se extrae la ecuación lineal asociada con la finalidad de exponer los factores encontrados para cada tipo de liderazgo en un esquema de trabajo y desarrollo del liderazgo competitivo con valor.

Ilustración 10. Ecuación lineal del modelo de regresión

```
The regression equation is  
LCV = 3.67 - 0.054 lp_m + 0.229 lf_m + 0.0867 li_m + 0.241 lds - 0.011 rsoc
```

Fuente: Elaboración propia

De esta ecuación podemos identificar los factores ponderados para cada tipo de liderazgo en construcción del liderazgo competitivo con valor, de donde podemos inducir que el liderazgo formal y el liderazgo de servicio son las variables que más aportan al modelo, inmediatamente seguido por el liderazgo interpersonal, posteriormente el liderazgo personal y finalmente las prácticas de responsabilidad social.

Cabe destacarse que esta ecuación resulta subjetiva debido al número mínimo de preguntas en el cuestionario para indagar de fondo habilidades del perfil de cada tipo de liderazgo, también influye en el resultado el ambiente en el que el individuo contestó, la

cultura predominante, las costumbres, etc. Sin embargo, este modelo es sin lugar a duda, punto de partida para posteriores trabajos.

4.3 Estratificación de resultados

Resulta importante interpretar los resultados estratificados por variables significativas, en este caso se presenta a continuación la tabla correspondiente a la estratificación por género, en relación a los promedios de cada tipo de liderazgo.

Tabla 9. Estratificación por género

	Liderazgo Personal	Liderazgo Formal	Liderazgo Interpersonal	Liderazgo de Servicio	Prácticas de Responsabilidad Social
Hombres	6.0	5.9	5.8	6.3	6.2
Mujeres	6.1	6.3	6.1	6.4	6.8

Fuente: Elaboración propia

Al respecto de la tabla anterior, vale la pena resaltar que tanto hombres como mujeres otorgan mayor valor a las prácticas de responsabilidad social, sin embargo, son los hombres quienes otorgaron el menor valor a las prácticas relacionadas con el liderazgo social o interpersonal.

Otra variable que vale la pena analizar en este sentido es dependiendo el sector en el que trabaja o se desarrolla el líder que contestó la encuesta. Al respecto, en la siguiente tabla, podemos observar cómo, la calificación más alta en la mayoría de los sectores la recibe el liderazgo de servicio, especial énfasis merece el sector de la industria, otorgando la más alta calificación a este tipo de liderazgo.

Un punto importante son las bajas calificaciones asignadas al liderazgo interpersonal, en particular de los líderes de organismos empresariales.

Tabla 10. Estratificación por sector

	Liderazgo Personal	Liderazgo Formal	Liderazgo Interpersonal	Liderazgo de Servicio	Prácticas de Responsabilidad Social
Academia	5.8	5.9	5.5	6.1	6.4
Industria	6.5	6.5	6.5	7.0	6.5
Servicios	6.4	6.6	6.4	6.5	6.8
Organismo Empresarial	5.5	5.5	5.5	6.8	6.5
Gobierno	6.0	5.5	5.5	6.2	6.5
Organizaciones no Gubernamentales	6.2	6.0	6.3	6.2	6.3

Fuente: Elaboración propia

4.4 Análisis de resultados cualitativos

Como se comentó con anterioridad, a partir de la muestra inicial se seleccionaron cinco líderes para realizar el cuestionario en formato de entrevista, a manera de contar con retroalimentación lejos de la objetividad de los números. En cada entrevista se tomaron notas y apuntes mismos que se resumen a continuación:

- La percepción en general de los entrevistados es que el ejercicio de su liderazgo es ciertamente, el resultado de prácticas y hábitos que pueden o no aglutinarse de acuerdo a la propuesta de este proyecto de investigación.
- En el tema del liderazgo personal, se identifican más prácticas que podrían situarse en este grupo, sin embargo, las propuestas en este trabajo son esenciales.

- Todos los entrevistados destacaron el tema de aprendizaje continuo como el más importante de todas las prácticas propuestas.
- En la sección del liderazgo formal, las conclusiones fueron en el sentido de lo complicado que resulta el ejercicio de la autoridad, manifestada en premiar, o castigar a los subordinados y así el control sobre el cumplimiento de las metas.
- Comprobando el dato cuantitativo descrito en la Gráfica 18, la mayoría no cuenta con un método formal de toma de decisiones.
- Respecto al tema de *stakeholders*, la mayoría aunque no conocía el término, sí tenía claro que su trabajo debe manifestarse con cierto *valor* para los actores involucrados de la organización.
- Para el tema de liderazgo interpersonal, los entrevistados concluyeron en la dificultad del manejo de equipos de trabajo, primero por la desconfianza en la delegación de actividades (*empowerment*) y segundo por la conformación, motivación y comunicación que éstos requieren.
- Por último, la mayoría de los entrevistados concluyeron en la analogía de ver el liderazgo competitivo con valor como la “*punta del iceberg*”, es decir, como el resultado y dominio de prácticas de liderazgo anteriores.

Vale la pena destacar el acierto en la implantación del cuestionario mediante entrevistas, ya que pudieron identificarse valiosos comentarios que han enriquecido los resultados de este proyecto de investigación.