

CONFERENCIA

"El diagnóstico de hábitos positivos y técnicas de atención en los procesos formativos".

Fernando Antonio Espinar La Torre



Tomó siete (7) años encontrar el camino. La mayoría de expertos en materia de gestión, conducción, dirección o también llamada gerencia empresarial, términos que consideramos sinónimos; nos indican el **para qué** cambiar, el **por qué** debemos conducir mejor nuestras organizaciones y otras sugerencias muy bien intencionadas y mejor recibidas; sin embargo, pocos son los maestros que nos indican el **cómo** hacerlo. Creemos correcto que así suceda; por cuanto nos obliga a esforzarnos a fin de encontrar el sendero adecuado y propio para superar uno de los más grandes desafíos que nos presenta el siglo actual: Liderar el cambio.

El primer año de trabajo encontramos que la **Dimensión Humana** es común a todas las organizaciones; notamos que los principales modelos de gestión estudiados anuncian en coro, que la persona es la esencia; principio; intermedio y finalidad de la creación. Durante el segundo año nos abocamos prioritariamente a descubrir una segunda dimensión común a las organizaciones humanas y la hallamos. Expresada en diversas formas por los expertos, nosotros convenimos en llamarla: **Dimensión Conceptual**.

En el hermoso camino de la búsqueda de respuestas, llamado generalmente: Investigación, descubrimos, un año después, la existencia de otra facultad compartida que no escapa a organización alguna: La **Dimensión Funcional**. Ya en las postrimerías del siguiente año, cuando terminábamos de auscultar los pormenores de las dimensiones anunciadas, se perfiló con nítida claridad una cuarta, la **Dimensión Física**. Cuando pensábamos que la búsqueda había concluido, caímos en cuenta haber omitido lo obvio, la dimensión omnipresente en toda organización: La **Dimensión Contextual**.

Hoy, al séptimo año, con enorme satisfacción podemos compartir con Uds. una herramienta diseñada para atender los requerimientos específicos de gobierno que afrontan nuestras organizaciones en la actualidad. Han sido ochenta y cuatro (84) meses fructíferos, de gran esfuerzo solidario para crear el **COPER. Un Modelo de Dirección** que busca el bien común en el Perú, a través del óptimo desempeño de todas aquellas personas responsables de conducir a un equipo humano hacia el logro exitoso de los objetivos que han previsto alcanzar.

A continuación se analizarán una por una las **Dimensiones** referidas, de manera que se tenga posibilidades de intercambiar conocimientos y experiencias con el objeto de hacer del **COPER** un instrumento básico de toda persona de bien que busque lo mejor para su comunidad.

No es conveniente adoptar ni adaptar modelos de gestión organizacional diseñados para contextos y realidades de sociedades distintas; la experiencia ha demostrado en

reiteradas oportunidades que sencillamente no funciona; en consecuencia, solo queda crear uno que responda a las necesidades concretas de la comunidad nacional; esta innovación, obra solidaria que busca el bien común, que se viene trabajando durante 7 años, se denomina COPER. Un Modelo de Dirección para Liderar el Cambio Organizacional en el Perú. Así mismo, referimos en aquella oportunidad que habíamos detectado cinco dimensiones comunes a todos los medios de gestión estudiados a la fecha, estos son: Humana, Conceptual, Funcional, Física y Contextual.



La Dimensión Humana se sustenta en cuatro Ejes: Personal, Relacional, Transformacional y Trascendental. En el eje personal, la gestión exitosa se inicia a partir de la conformación de una estructura personal que integre actitudes, aptitudes y voluntad adecuadas; cuya solidez se sustenta en una sana autoestima; individualidad automotivada de inteligencias, carácter, temperamento y hábitos que garantice la conducción esperada.

El Eje Relacional; sostén integrado por importantes componentes tales como las relaciones humanas, la comunicación, el trabajo en equipo; la resolución de conflictos. Este componente a su vez integra subcomponentes sustantivos tales como el manejo de crisis, conflictos y todas las fases de negociación y solución de problemas que se presentan en la organización; incluyendo la toma de decisiones, son formas de potenciar el progreso de la comunidad utilizando la mejor opción factible.

El eje Transformacional (tercer eje de la Dimensión Humana) comprende aspectos tales como el dominio de las técnicas de planeamiento estratégico, el conocimiento y la práctica de los estilos de liderazgo efectivos; las formas más eficaces de motivar a las personas del equipo que se conduce; la aplicación del pensamiento innovador en la conducción de seres humanos y la administración eficaz del tiempo, de manera que podamos ofrecer un servicio o bien de excelencia.

Por último tenemos el Eje Trascendental, el cual integra los componentes: Filosofía Organizacional, Cultura y Clima Organizacionales, Responsabilidad Social; así como la atención del Medio Ambiente. Es el compromiso que adquiere la organización con sus integrantes y el entorno social.

La Dimensión Humana necesita responder a las exigencias de un mundo globalizado, filtrando aquellos aspectos que favorezcan un proyecto autóctono de desarrollo y desechando aquellos reñidos con la dignidad humana y la búsqueda de identidad nacional o internacional solidarias. Lo dicho implica una gestión organizacional con calidad y calidez, esfuerzo conjunto inspirado en una visión de futuro.



La Dimensión Conceptual, abarca en su primer eje los componentes de Misión o razón de ser de la organización, la finalidad o motivo por el que se ejecuta una acción; y el propósito o intención para realizar distintas obras y lograr un beneficio.

El Segundo Eje Espectro, integra los siguientes componentes: Visión, es decir el estado que la empresa desea alcanzar virtualmente. Objetivo o lo que la empresa busca alcanzar cualitativamente. Y la meta o lo que la empresa desea lograr cuantitativamente.

El Tercer Eje: Encuadre, involucra los componentes: política, ley, precepto, norma y regla; entendiéndose a estos como los parámetros de mayor a menor, dentro de los cuales debe proceder una organización.

El Cuarto Eje: Estratagema, constituye el cuarto y último eje de la dimensión conceptual; reúne los componentes, estrategia o el cómo utilizar los recursos de la empresa para alcanzar sus metas; táctica o con qué operaciones utilizaremos la estrategia y finalmente, la maniobra o acciones que toma la empresa para poder aplicar la táctica.

Una de las principales características del entorno organizacional actual, es el cambio vertiginoso y permanente del mismo, que se complica aún más dada sus peculiaridades de incertidumbre e inestabilidad. Es en este marco conceptual en el que los actuales y futuros dirigentes del país deben conducir las empresas.

El modelo COPER aspira constituirse en una herramienta metodológica de dirección efectiva para personas que conducen otras personas en cualquier tipo de organización. Pretende servir de referencia a quienes tienen la intención de conducir sus organizaciones hacia el liderazgo en un escenario impredecible.



La Dimensión Funcional consta de tres ejes: Aprendizaje, Aplicativo y Operativo. El primer eje, Aprendizaje, integra a su vez cuatro componentes: Arte, entendido como creatividad, mediante el cual la persona demuestra su inspiración para producir belleza. Ciencia, definida como el conocimiento verdadero de las cosas, con hechos demostrados por sus principios y causas, Tecnología, entendida como los conocimientos utilizados en la ejecución de una actividad mecánica, y finalmente, Investigación entendida como búsqueda de nuevos conocimientos que generen cambios trascendentes para el bien común.

El segundo eje, Aplicativo, está formado por cuatro componentes: Sistema, elementos relacionados que se afectan mutuamente de manera racional, según una disposición preconcebida; Proceso, fases sucesivas de un fenómeno que se retroalimenta para lograr

una meta; Método, modo de obrar en las ciencias, y Procedimiento, guía que detalla cómo deben realizarse las operaciones.

El tercer eje, Operativo, también consta de cuatro componentes: Función, definida como la labor asignada al nivel gerencial de la organización. Actividad, expresada como conjunto de acciones que nos permiten ejecutar los programas trazados. Tarea, el modo de realizar un trabajo. Y por último, Operaciones, componente que permite llevar a cabo una tarea utilizando opcionalmente herramientas o instrumentos.



La cuarta y penúltima Dimensión del modelo COPER se **Denomina Física**, comprende cinco ejes, el primero es la Infraestructura, el segundo es la Logística, el tercer eje son los Servicios Generales, el cuarto, la Psicoproductividad y el quinto Económico Financiero.

El eje Infraestructura comprende dos ambientes, el externo y el interno. En cuanto al primero, quien gerencia debe tener en cuenta, la imagen, la estética, arquitectura, obra e instalaciones de la organización. En relación al segundo, el interno, conviene tomar en consideración los siguientes elementos: el color, la ventilación, la iluminación, la distribución de planta, los ruidos, entre los principales.

La Logística es el segundo eje de la dimensión Física y esta integrada por los Componentes, Programación, Control de Materiales, Compras y Almacén.

El tercer eje, Servicios Generales, está constituido por los Componentes Limpieza, Mantenimiento, Transporte y Seguridad.

El eje Psicoproductividad es el penúltimo eje de la cuarta dimensión. Está íntimamente relacionado con la producción, productividad y la ergonomía. Tiene íntima relación con el desarrollo laboral, donde se suceden un cúmulo de situaciones psicológicas que deben ser consideradas con el objeto de favorecer la realización profesional de los trabajadores, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y desde luego, el aumento de su productividad y de la calidad del producto o servicio.

El Económico Financiero es el último eje de la **Dimensión Física** e integra los componentes Contabilidad y Tesorería.



La Dimensión Contextual, última dimensión del modelo, está íntimamente relacionada con el conocimiento de la realidad en que interactúa la organización; poniendo especial atención en el aprecio de su identidad cultural (Glocalidad), en el énfasis a la importancia de la espiritualidad en el ser humano (Endocalidad) y poniendo especial atención en el cuidado de la naturaleza (Ecocalidad).

La Glocalidad es uno de los tres pilares sobre los que se apoya la empresa. Se refiere al desarrollo de la organización como un organismo integrado, con una identidad sólida, con valores o intereses comunes que impulsan a la institución en la dirección deseada. El desarrollo de la empresa depende del contexto en el que éste se desarrolla y a su vez la realidad es afectada por la organización. La Glocalidad es la respuesta al entorno social (globalización) que como organización debemos hacer parte de nosotros para aceptar o rechazar. Es el eje de la organización encargado de hacer el filtro de lo que conviene o no, de lo que favorece o no al desarrollo de la empresa y a la superación de sus componentes culturales.

El segundo eje de la dimensión contextual se denomina Endocalidad. Es el esfuerzo conjunto de los integrantes de la organización en la constante búsqueda de un mundo mejor, es un anhelo que pertenece a la esfera espiritual del ser humano. Es la religiosidad en la vida empresarial, es la vía a seguir para obtener un ambiente de trabajo respetuoso, seguro, sano. También se considera la calidad interna y forma efectiva de responder adecuadamente a las exigencias del medio. La Endocalidad guía la conducta de los integrantes de la organización por la vía de los principios, valores y virtudes socialmente establecidos y universalmente reconocidos; hecho que permitirá coadyuvar al logro de los objetivos empresariales de bien común y al desarrollo personal de sus integrantes.

El tercer y último eje de la dimensión contextual, es el eje Ecolocalidad. Es el aspecto sustantivo de la organización que se refiere a su relación con el medio ambiente; busca definir la interacción positiva entre las personas, la naturaleza y la organización, con el fin de conseguir una mejora simultánea en calidad de vida, calidad de entorno y desarrollo social armónico. Las posturas de la organización frente al contexto en que se desenvuelvan han ido evolucionando paralelamente a las inquietudes de la sociedad. En un principio se tenía una postura inicial defensiva para luego pasar a una aceptación de responsabilidad con el medio ambiente. Hoy en día aún no se reconoce la necesidad de una política medioambiental honesta y ampliamente consensuada para conseguir la supervivencia y el éxito de las organizaciones. La tarea futura en este campo es difícil, pero no imposible, es un **compromiso** de vida impostergable con la sociedad en su conjunto.

El modelo de Dirección COPER, debe tener en cuenta tres aspectos importantes que lo sustentan: (1) la búsqueda de la productividad organizacional, a través de una administración efectiva, (2) el logro de la calidad total del producto, por medio del sólido ejercicio profesional y, (3) un liderazgo situacional óptimo que se refleja en la calidad del servicio otorgado. El COPER, en síntesis, es un modelo de creación solidaria que tiene como principio y fin, el bien común.

DIPCO. Un método de Diagnóstico Perceptivo del Comportamiento Organizacional. Colectivo de Autores.

Mentor: Fernando Antonio Espinar La Torre.

“No acabarán los males para los hombres hasta que lleguen la raza de los puros y auténticos filósofos al poder o hasta que los jefes de las ciudades, por una especial gracia de la Divinidad no se ponga verdaderamente a filosofar”. PLATÓN

La CORRUPCIÓN es una de las más graves enfermedades conductuales que afronta la comunidad internacional en general, y la peruana, en particular. Es también justo resaltar los meritorios esfuerzos - aunque a la fecha, la mayoría de ellos, infructuosos - que localmente se vienen efectuando en dicha materia desde distintos enfoques, esferas y sectores de la sociedad, a fin de curar esta prioritaria epidemia endémica que aqueja al país.

Conscientes de nuestro deber como estudiosos del comportamiento y en el marco de las restricciones logísticas existente en nuestro medio académico, se ha venido estructurando sistemáticamente, desde la óptica de la Psicología Positiva, una metodología que permita diagnosticar las VIRTUDES frecuentemente practicadas en distintas organizaciones y sugerir Técnicas Pedagógicas y/o Andragógicas, según sea el caso, que conlleven a superar las debilidades detectadas en este campo; así como apuntalar aquellos hábitos positivos (virtudes) practicados mayoritariamente en los ámbitos de estudio.

Teniendo como base teórica el COPER. Un Modelo de Gestión para Liderar el Cambio Organizacional en el Perú. Colectivo de Autores, se optó por dar un segundo paso que ponga en marcha el Modelo; transformando los conceptos en acciones y que se proyecten a la búsqueda del bien común, misión sustantiva del paradigma referido.

Dado que el propósito de la propuesta DIPCO es disminuir la CORRUPCIÓN en el país, mediante el incremento sostenido de la práctica de VIRTUDES en todos los estamentos de la sociedad, se inició el trabajo atendiendo los requerimientos, en primer lugar, de la Dimensión Humana del Modelo COPER; específicamente de su Eje Trascendental, en el que se ubica el Componente: Filosofía Organizacional, cimiento del comportamiento humano.

En el quehacer cotidiano de las personas, se distinguen Disciplinas y Ramas de la Filosofía, tales como la Ética, la Moral, la Deontología y la

Axiología, entre las primeras y los Principios, VIRTUDES, Deberes, Obligaciones y Valores, entre las segundas. Todas ellas constituyen un Sistema de Guía Indispensable, que ordena las relaciones interpersonales y califica las conductas de los seres humanos en toda sociedad civilizada.

El camino trazado, nos obligó a profundizar en el análisis de términos que son generalmente empleados indistintamente, en razón de la esencia del quehacer filosófico, básicamente reflexivo – conceptual. Aún hoy se tiende a confundir la Ética con la Moral y estos con la Axiología. Con mayor frecuencia inclusive, sus respectivas ramas de estudio y aplicación.

Entendemos la ÉTICA como la normatividad que califica la conducta humana. La MORAL, como su expresión práctica. La VIRTUD, conceptualizada como los hábitos buenos que adquiere el ser humano mediante sus relaciones interpersonales y, finalmente, la AXIOLOGÍA, como el estudio de la valoración, que adquieren en la organización los sujetos y objetos que la conforman, en función del ámbito y época en que éstos operan.

La VIRTUD, hábito opuesto a la corrupción, es el bien más perfecto en el que se puede experimentar la felicidad. Es el término medio entre el exceso y el defecto; reconciliación entre lo racional e irracional y mezcla el pensamiento filosófico con el práctico: Es el punto medio correcto. Acción acomodada a un principio recto, justo. Es la virtud, en resumen, la que nos permite encontrar el bien y a través de este, la felicidad.

Para efectos de la propuesta que ponemos a vuestra consideración, interesa prioritariamente: La Moral, entendida como Disciplina de la Filosofía Organizacional del Obrar, a través de su Rama más apreciada: La VIRTUD; hábito bueno que es necesario evaluar a efectos de tomar las medidas respectivas que conlleven a su práctica permanente y por supuesto, al bienestar general de la organización.

Durante un apreciable periodo se estudiaron las VIRTUDES universalmente difundidas; desde las Teologales, pasando por las Cardinales y muchas otras que fueron y siguen siendo muy importantes durante los periodos Clásico, Medieval, Moderno y Contemporáneo del desarrollo del pensamiento occidental. Gracias al valioso esfuerzo de los integrantes del Colectivo de Autores de la Metodología DIPCO, se fueron depurando las copiosas listas de VIRTUDES detectadas por medio de la Opinión de Expertos y valiéndose de Diccionarios Especializados, entre las Técnicas más recomendadas.

Finalmente, se llegó a consensuar diez virtudes fundamentales para la buena marcha de toda organización. Estas constituyen: Respeto, Imparcialidad, Honradez, Rectitud, Integridad, Prudencia, Amabilidad, Solidaridad, Generosidad y Desprendimiento; columna vertebral del

método de investigación diseñado: DIPCO. Diagnóstico Perceptivo del Comportamiento Humano.

DIPCO. Diagnóstico Perceptivo del Comportamiento Organizacional Colectivo de Autores

VIRTUDES ORGANIZACIONALES

Exceso	Punto medio correcto	Defecto
Rebelión	<i><u>Respeto</u></i>	Sumisión
Parcialidad	<i><u>Imparcialidad</u></i>	Injusticia
Estupidez	<i><u>Honradez</u></i>	Deshonestidad
Libertinaje	<i><u>Rectitud</u></i>	Insensibilidad
Autosuficiencia	<i><u>Integridad</u></i>	Cortesía servil
Descaro	<i><u>Prudencia</u></i>	Timidez
Jactancia	<i><u>Amabilidad</u></i>	Hipocresía
Adulación	<i><u>Solidaridad</u></i>	Odio
Derroche	<i><u>Generosidad</u></i>	Tacañería
Lujuria	<i><u>Desprendimiento</u></i>	Abandono

En función de las VIRTUDES ORGANIZACIONALES señaladas y contando con el valioso trabajo de los Maestristas de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, se efectuó en febrero de 2012, el Diagnóstico del Comportamiento Humano (DIPCO), en quince instituciones de dicha Región, 8 públicas y 7 privadas.

Lo sustantivo del método de diagnóstico empleado, consistió en comparar la percepción de la práctica de las virtudes señaladas y la opinión que manifestaron los encuestados respecto a lo que consideraban sería el cumplimiento ideal de las mismas, puntualizadas en orden jerárquico. La diferencia arrojó, objetivamente, la distancia entre lo real y lo ideal de los hábitos practicados en las organizaciones estudiadas

En cuanto a los resultados promedios generales obtenidos se evidenció que las virtudes: Rectitud, Imparcialidad y Dignidad, fueron calificadas en la zona de peligro organizacional y la Amabilidad, Bondad y Solidaridad, como VIRTUDES que se practicaban con mayor frecuencia en ambos sectores, tanto públicos como privados.

DIPCO Diagnóstico Perceptivo del Comportamiento Organizacional
Resultado del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en la Región Ica

Distancia entre la Percepción Ideal menos la Percepción Real de las Virtudes practicadas (10)

Por los integrantes de 15 instituciones: 7 privadas y 8 públicas en la Región Ica

RESULTADO DIPCO

INSTITUCIONES PRIVADAS ICA

Nº	Virtudes	Criterio	Rango
0	-----	Alarmante	-5 a -9
2	Rectitud – Imparcialidad	Peligroso	-1 a -4
4	Respeto – Honradez – Prudencia – Sacrificio	Llevadero	0
4	Dignidad – Amabilidad – Solidaridad - Bondad	Agradable	1 a 4
0		Ideal	5 a 9

RESULTADO DIPCO

INSTITUCIONES PÚBLICAS ICA

Nº	Virtudes	Criterio	Rango
0	-----	Alarmante	-5 a -9
5	Prudencia – Imparcialidad – Dignidad – Honradez – Rectitud	Peligroso	-1 a 5
1	Respeto	Llevadero	0
3	Bondad – Solidaridad – Sacrificio	Agradable	1 a 4
1	Amabilidad	Ideal	5 a 9

RESULTADOS DIPCO

REGIÓN ICA

Nº	Virtudes	Criterio	Rango
0	-----	Alarmante	-5 a -9
3	Rectitud – Imparcialidad – Dignidad	Peligroso	-1 a -4
4	Responsabilidad – Honradez – Prudencia - Sacrificio	Llevadero	0
3	Amabilidad – Bondad - Solidaridad	Agradable	1 a 4
0		Ideal	5 a 9

Rectitud -1
Imp. -4

Prudencia -1
Imparcial -2
Dignid. -3
Honradez -3
Rectitud -4

Dignidad -1
Imparcialidad -3
Rectitud -4

Es interesante anotar que mientras las virtudes relacionadas íntimamente con la CORRUPCIÓN, mostraron los mayores puntajes negativos; aquellos que arrojaron (cifras positivas), podrían en la práctica encubrir conductas malsanas, producto de un entorno tolerante. Ahondar en mayores comentarios respecto al diagnóstico obtenido, estimamos que requeriría de un estudio más profundo del tema tratado.

Frente a esta primera experiencia diagnóstica regional del Comportamiento Organizacional utilizando el método DIPCO, solicitamos a los doctorandos en Educación de la UNICA, en el mismo periodo señalado, nos recomendaran las Técnicas Andragógicas que pudieran superar los hallazgos negativos en el primer caso y reforzar los positivos, en el segundo.

El cuadro que a continuación se presenta, resume las sugerencias obtenidas.

CUADRO RESUMEN DE SUGERENCIAS

PUNTAJES	VIRTUDES	TÉCNICAS ANDRAGÓGICAS
A. Puntajes Negativos <u>Modificación</u>	Rectitud	Phillip GG, Cine Forum
	Imparcialidad	Mapa Semántico
	Dignidad	Talleres de Reflexión
B. Puntajes Positivos <u>Reforzamiento</u>	Solidaridad	Sociodrama
	Amabilidad	Dinámica de Grupos
	Bondad	Análisis Funcional

Finalmente, hemos considerado importante incluir una guía de enfoques didácticos que orienten la aplicación de las técnicas andragógicas sugeridas:

TÉCNICAS DE ATENCIÓN COGNITIVAS /PSICOMOTORAS
SIETE TIPOS DE APRENDIZAJE **SIETE MANERAS DE ENSEÑAR**

Tendencia	Piensan	Aman	Necesitan
1.- Lingüística	En palabras	Leer, escribir	Polémica Debates
2.- Lógica y Matemática	Razonando	Cuestionar, experimental, calcular	Retos para explorar, pensar
3.- Espacial	En imágenes dibujos	Diseñar, dibujar, visualizar	Laberintos, videos, diapositivas
4.- Cinestética	A través sensaciones	Construir	Experiencias sensoriales
5.- Musical (artística)	A través de ritmos, melodías	Cantar, escuchar	Expresiones musicales, artísticas.
6.- Interpersonal	Que opinan sobre él?	Dirigir, organizar	Reuniones, eventos
7.- Intrapersonal	Intimamente	Meditar, planificar, proyectos	Proyectos

Inteligencia	Actividad Didáctica	Material Didáctico	Estrategia Educativa
1.- Lingüística	Discusiones Presentaciones	Libros	Leer sobre el tema hablar sobre el tema
2.- Lógica y Matemática	Soluciones problemas, experimentar	Matemáticas Equipos de ciencias	Cuantificar, conceptualizar sobre el tema
3.- Espacial	Presentaciones visuales mapas mentales	Gráficos, mapas, videos	Dibujar el tema Crear un mapa mental
4.- Cinestética	Aprendizaje manual	Herramientas de construcción	Actuar el tema
5.- Musical (artística)	Narración cantada	Colección de cintas	Cantar el tema
6.- Interpersonal	Participación	Juegos de mesa	Interactuar en el respectivo tema
7.- Intrapersonal	Estudio independiente	Autoevaluación	Relacionar tema con la vida

Fuente: Inteligencias Múltiples. Howard Gardner

Fuente: Dr. Víctor Cárdenas León

Agradeceremos de antemano los aportes que tengan a bien remitirnos; a fin de r
 Diagnostico Perceptivo del Comportamiento, una tarea que consideramos de la mayor trascendencia organizacional.

DIPCO. Diagnóstico Perceptivo del Comportamiento Organizacional

FICHA DE ENCUESTA

FECHA

Día	Mes	Año

FICHA N°

ORGANIZACIÓN

LOCALIZACIÓN

EDAD

OCUPACIÓN

SEXO (Marcar con X) M F

ESTADO CIVIL

Por favor

Instrucciones: Desde una percepción general, califique de 1 a 10 marcando con una X en los recuadros correspondientes de acuerdo a las virtudes que Ud. reconozca en su entorno laboral. Siendo 1 la calificación menor y 10 la mayor. Solo marcar una opción por virtud sin dejar de calificar ninguna de ellas

VIRTUDES	CALIFICACION									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cortesía										
Imparcialidad										
Honestidad										
Integridad										
Nobleza										
Prudencia										
Amabilidad										
Solidaridad										
Generosidad										
Desprendimiento										

Según su opinión, liste las 10 virtudes señaladas, escribiéndola en orden de importancia, siendo 1 la virtud de mayor jerarquía y 10 la menos importante. No dejar de jerarquizar ninguna de ellas.

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Muchas Gracias