

# Índice

|   |    |
|---|----|
| <b>PRÓLOGO</b> .....  | 5  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....   | 7  |
| <b>EVALUACIONES</b>   |    |
| <b>Primera Parte. Diagnóstico-Evaluación Personal</b>   |    |
| <b>1. Inventario de recursos humanos</b> .....  | 11 |
| Por qué y cómo evaluar el activo humano   |    |
| <b>2. Perfil de motivación para líderes</b> .....   | 20 |
| Por qué y cómo identificar los niveles de motivación individual   |    |
| <b>3. Perfil de valores vitales</b> .....   | 24 |
| Por qué y cómo evaluar nuestro propio sistema de valores  |    |
| <b>4. Perfil de calidad de vida</b> .....   | 28 |
| Por qué y cómo evaluar el propio estilo de vida   |    |
| <b>5. Cuestionario de preparación ante un traslado</b> .....  | 32 |
| Por qué y cómo prepararse para el nuevo destino   |    |
| <b>6. Inventario para la gestión del cambio</b> .....   | 39 |
| Por qué y cómo examinar nuestras actitudes hacia el cambio y la transición                              |    |
| <b>7. Inventario del análisis del campo de fuerzas</b> .....  | 44 |
| Por qué y cómo examinar las fuerzas de apoyo y las fuerzas de resistencia<br>relacionadas con el cambio |    |
| <b>Segunda Parte. Diagnóstico-Evaluación del Equipo</b>   |    |
| <b>8. Análisis de la madurez del grupo</b> .....  | 51 |
| Por qué y cómo observar la actuación del grupo  |    |
| <b>9. Análisis del comportamiento individual</b> .....  | 55 |
| Por qué y cómo calificar la actuación individual dentro del grupo                                       |    |

|  |    |
|--|----|
| <b>10. Encuesta sobre el comportamiento del equipo</b> .....     | 63 |
| Por qué y cómo evaluar las acciones del grupo                    |    |
| <b>11. Inventario – Análisis de la sinergia del equipo</b> ..... | 67 |
| Por qué y cómo juzgar la cooperación de un grupo                 |    |

### **Tercera Parte. Diagnóstico – Evaluación del mando**

|   |    |
|---|----|
| <b>12. Inventario de la gestión del alto rendimiento</b> .....  | 71 |
| Por qué y cómo evaluar el rendimiento de un líder o jefe  |    |
| <b>13. Inventario de gestión de las comunicaciones</b> .....  | 82 |
| Por qué y cómo calificar las comunicaciones del jefe  |    |
| <b>14. Inventario de destrezas de gestión de las personas</b> .....   | 86 |
| Por qué y cómo evaluar las habilidades de relación del jefe   |    |
| <b>15. Inventario de relaciones interculturales</b> .....   | 89 |
| Por qué y cómo comprender las diferencias en las culturas<br>o en los antecedentes culturales de mandos y colaboradores |    |
| <b>16. Inventario de destrezas para la gestión transformacional</b> .....   | 94 |
| Por qué y cómo evaluar la eficacia transicional de los líderes  |    |

### **Cuarta Parte. Diagnóstico – Evaluación de la organización**

|  |     |
|--|-----|
| <b>17. Inventario de la cultura de la organización</b> .....   | 100 |
| Por qué y cómo evaluar el entorno institucional o del sistema  |     |
| <b>18. Análisis de la comunicación de la organización</b> .....  | 110 |
| Por qué y cómo evaluar los sistemas de comunicación de la organización   |     |
| <b>19. Inventario de roles y relaciones en la organización</b> .....   | 114 |
| Por qué y cómo considerar la propia posición en el sistema   |     |
| <b>20. Inventario para la mejor planificación de la gestión de jornadas y/o Convenciones<br/>    Institucionales</b> |     |
| Por qué y cómo planificar la mejora de la eficacia de las jornadas y convenciones .....                              | 119 |

**EPÍLOGO.** Cómo aunar la autoconciencia y el conocimiento para garantizar la competencia

**RECURSOS.** Fuentes de información seleccionadas relacionadas con los instrumentos  
y con la materia de este volumen

**SOBRE EL AUTOR**