

Gerente – Hacer el Trabajo

Revise su desempeño, marcando la casilla que mejor describe lo que sucedió:

	80 – 100% Correcto	50 – 80% Correcto	20 – 50% Correcto	0 – 20% Correcto
El empleado entendió por completo su tarea antes de empezar.				
Como gerente, le ofrecí una visión general del trabajo antes pasar al detalle.				
Toda la información que di fue clara y adecuada.				
Como gerente, tome el control de la actividad y lo mantuve hasta el final.				
Como gerente, yo ofrecí la motivación apropiada.				
Discutimos como deberíamos trabajar juntos.				
Escuche al empleado todo el tiempo.				
Alenté al empleado a hacer experimentos.				
Di ayuda útil a medida que fue necesario.				
Alenté al empleado a pensar y aportar ideas.				
Alenté al empleado resolver el problema.				
El empleado no hizo demasiadas preguntas.				
Respondí todas las preguntas en forma completa y correcta.				
Comentarios (en ambos sentidos) fueron abundantes y constructivos				
El empleado sabía exactamente cómo íbamos a medir el éxito de la tarea.				
Como gerente, siempre pensé que el empleado realizo el trabajo.				

La proporción del tiempo y esfuerzo que pasé asegurándome de que el empleado hiciera el trabajo en comparación con su desarrollo (él / ella) fue:

Durante la actividad desarrollé las habilidades del empleado de la siguiente manera (si aplica):

3 maneras en que podría haber mejorado mi desempeño como gerente son:

3 puntos importantes que he aprendido sobre la diferencia entre “coach/acompañante” y “dar órdenes”: