

## Observador – Limpiando y Ordenando

Revise el desempeño, marcando la casilla que mejor describe lo que Ud. pudo observar que sucedió:

	80 – 100% Correcto	50 – 80% Correcto	20 – 50% Correcto	0 – 20% Correcto
El gerente puso la tarea* en su contexto inmediatamente.				
El trabajador tenía una comprensión clara de los objetivos antes empezar el trabajo**.				
El gerente validó que el empleado entendiera todas las restricciones.				
Ellos discutieron cómo deberían abordar la tarea.				
Ellos discutieron varias maneras de desarrollar las habilidades del empleado.				
El estilo y el enfoque del gerente cubrieron todas las necesidades del empleado.				
El empleado fue motivado para hacer el “razonamiento” de manera independiente.				
El trabajador hizo las preguntas suficientes y apropiadas.				
Todas las preguntas fueron respondidas en forma completa y apropiada.				
El trabajador lideró la conversación/discusión.				
El trabajador tomó las decisiones que afectaron sus acciones.				
El gerente estaba seguro de que el empleado tendría éxito.				

\* La tarea se define como el proceso completo desde que el trabajador se tapas los ojos, hasta que este mismo recupera su visión.

\*\* El trabajo se define como la reordenación de los componentes

Evalúe su confianza personal (como observador - antes de que el empleado comience el trabajo\*\*) en una escala de 1 - 10 que el trabajo iba a terminar exitosamente. Donde “1: falta de confianza” y “10: confianza total”:

Mis criterios para el éxito personal en esta actividad fueron:

Creo que los criterios de mi gerente para su éxito personal en esta actividad fueron:

Creo que los criterios del empleado para su éxito personal en esta actividad fueron:

Las habilidades y actitudes que el gerente intentó desarrollar en el empleado fueron:

Cuando estoy siendo “coached/acompañado” sería de gran ayuda si:

Cuando actúo como “coach/acompañante”, yo debería:

Los 3 puntos más importantes que he aprendido acerca de “coach/acompañar” a otros son: