

PEP

Conversación individual de inicio de año/nuevo en el rol sobre PEP

Guía para el empleado

El Proceso de Mejora del Desempeño (PEP) le pertenece a usted, cuenta con el apoyo de sus líderes de uno y dos niveles superiores, y se promueve mediante las herramientas y los procesos que ofrece Escondida.

Al comienzo del año financiero o si usted es nuevo en el rol, debe trabajar con su líder a fin de:

- comprender las expectativas de su rol y familiarizarse con el enfoque de Escondida para el Desarrollo y Desempeño;
- identificar metas profesionales a mediano y largo plazo;
- explorar oportunidades para desarrollar (fortalezas y deficiencias);
- considerar opciones para el desarrollo de habilidades y capacidades;
- delinejar un esquema de metas claras de desarrollo y desempeño para trabajar durante todo el año.

Utilice esta guía de conversación para preparar su conversación de inicio de año (o de rol).

<p>Preparar para la conversación</p>	<p>Haga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tómese su tiempo para entender nuestro Enfoque de Escondida para el Desarrollo y Desempeño (PEP) • Revise su plan de Assets / Funciones, considere cómo puede cumplirlo su trabajo, y prepare cualquier pregunta que tenga • Utilice la Guía de Planificación de Desarrollo de Escondida como apoyo para crear un borrador de plan de desarrollo, empezando por encontrar su inspiración y asociándolo con el trabajo que usted hace o a donde quiere ir.
<p>Durante la conversación</p>	<p>Analice y acepte lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sus metas a corto plazo, aspiraciones de carrera y desarrollo a mediano y largo plazo -recuerde que el 70% de su desarrollo se debe implementar en su rol a través de tareas desafiantes y complejas. • Las actividades de desarrollo y desempeño a corto plazo en las que se centrará inicialmente (incluidos los plazos, generalmente entre 30 y 90 días) y el apoyo que necesita de su líder para lograr estos objetivos. <p>Hacer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haga preguntas -es crítico que entienda lo que se espera de usted en su rol en términos de KPI y qué apoyo se le brindará para continuar desarrollándose y mejorando cada día • Establezca una frecuencia de rutina para la discusión PEP de seguimiento. Decida si serán reuniones específicas (es decir, centradas únicamente en metas de desarrollo o desempeño) o combinadas como parte de sus reuniones individuales periódicas.
<p>Después de la conversación</p>	<p>Reflexione sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La conversación resultó según lo planeado? ¿Hubo alguna cuestión que no se analizó? ¿Necesito programar otra conversación? <p>Haga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingrese sus metas de desarrollo a corto plazo en el Módulo de Desarrollo de People System • Ingrese sus metas de desempeño a corto plazo en el Módulo KPI de People System • Ingrese comentarios sobre la conversación, en especial las actividades a corto plazo que acordó, en el Módulo de Desempeño de People System. • Considere compartir sus metas de desarrollo y desempeño con otras personas (como los miembros del equipo) para que pueda recibir comentarios y apoyo. • Continúe teniendo conversaciones permanentes sobre PEP con su líder. Durante esas conversaciones, intente proporcionar una actualización del progreso y busque retroalimentación