

# PEP

## Conversaciones periódicas individuales 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 fiscal o dentro de los tres meses de iniciar el nuevo rol, debe completar los documentos del Proceso de Mejora del Desempeño de Escondida, utilizando la *Herramienta de planificación de desarrollo GROW* y la *Lista de recomendaciones para establecer los KPI*, con el apoyo de su líder.

**Utilizadas en conjunto, estas herramientas lo ayudan a:**

- comprender lo que se espera de su rol;
- 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.

Es importante que tenga conversaciones sobre el desarrollo continuo de PEP con su líder durante todo el año. Durante las conversaciones, indique el progreso en relación con sus metas, busque retroalimentación y solicite apoyo. A su vez, su líder debe trabajar con usted para ver de qué modo puede ayudarlo.

**Utilice esta guía de conversación a fin de prepararse para las conversaciones individuales continuas sobre PEP durante todo el año.**

Preparar para la conversación	<p><b>Reflexione sobre lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué acciones acordamos en nuestra última reunión? ¿Cómo he progresado en relación con estas acciones?</li><li>• ¿Con qué desafíos u obstáculos me he encontrado con los cuales necesito ayuda, apoyo u orientación?</li><li>• ¿Dónde he generado valor o he dejado pasar oportunidades de agregar valor?</li><li>• ¿En qué espero enfocarme el próximo (mes/trimestre)?</li><li>• ¿En qué medida creo que he mejorado las habilidades/capacidades que identifiqué en mis metas para este año?</li><li>• ¿Necesito que mi líder respalte o apoye una oportunidad? ¿Qué querrá saber antes de decir que sí?</li></ul> <p><b>Haga lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Programe una conversación sobre PEP en el calendario del líder y envíe un temario para la conversación.</li></ul>
Durante la conversación	<p><b>Analice y acepte lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Las actividades de desarrollo y desempeño a corto plazo que abordará (incluido el plazo) y el respaldo que necesita de su líder para lograr estos objetivos</li><li>• Comentarios sobre su desempeño en el rol: el 'qué' y el 'cómo'.</li><li>• Un cronograma para las conversaciones de seguimiento sobre PEP. Decida si serán reuniones específicas (es decir, centradas únicamente en metas de desarrollo o desempeño) o combinadas como parte de sus reuniones individuales periódicas.</li><li>• Analice la posibilidad de tener una reunión con su líder de dos niveles superiores, quien también puede apoyar sus metas de desarrollo y desempeño.</li></ul>
Después de la conversación	<p><b>Reflexione sobre lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿La conversación resultó según lo planeado? ¿Hubo alguna cuestión que no se analizó? ¿Necesito programar otra conversación?</li></ul> <p><b>Haga lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ingrese comentarios sobre la conversación en el Módulo de Desempeño del People System. Actualice sus metas de desarrollo según corresponda.</li><li>• Reflexione sobre el progreso de sus metas de desarrollo y desempeño, y modifíquelo según corresponda.</li><li>• Considere compartir sus metas de desarrollo y desempeño con otras personas (como los miembros del equipo) para que pueda recibir comentarios y apoyo.</li></ul>