

# PEP

## Conversación individual de fin de año 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.

A lo largo del año, deberá trabajar con su líder a fin de:

- Comprender lo que se espera de su rol,
- Identificar y lograr metas profesionales de desarrollo y desempeño a corto plazo, y
- Recibir comentarios periódicos sobre su desempeño, tanto el 'cómo' y el 'qué'.

Al final del año, recomendamos que se lleven a cabo reuniones anuales de cierre de PEP entre todos los líderes y empleados para analizar el año, reconocer sus principales logros y debatir sobre las áreas de desarrollo clave en el futuro. Para los empleados que poseen metas de incentivos a corto plazo (STI), se incluirá el desempeño anual (el "cómo" y el "qué") en la evaluación de sus líderes y en la asignación de los resultados individuales de STI de fin de año.

**Utilice esta guía de conversación para preparar su conversación de fin de año.**

<p><b>Preparar para la conversación</b></p>	<p><b>Reflexione sobre lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En términos de su desarrollo anual, ¿qué logro o aprendizaje alcanzado más lo enorgullece? ¿Qué lo sorprendió de usted mismo? ¿Cambiaron sus metas profesionales o a mediano plazo?</li> <li>• En términos de su desempeño anual, ¿qué logro alcanzado más lo enorgullece? ¿Cuáles fueron los desafíos que experimentó? ¿Qué aprendizaje obtuvo de ellos? ¿Cambiaría algo la próxima vez?</li> </ul> <p><b>Haga lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complete la Evaluación sobre los Valores de Nuestra Carta en Acción respecto del 'Qué' y el 'Cómo' y prepárese para debatir sobre cómo cree que fue su desempeño en el año, considerando dichos elementos.</li> <li>• Ingrese una reflexión general del año en el Formulario de Desempeño de People System (Cuarto Trimestre), describiendo cómo logró cada una de sus metas anuales de PEP (los KPI y el plan de desarrollo).</li> </ul>
<p><b>Durante la conversación</b></p>	<p><b>Aborde lo siguiente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál fue su desempeño comparado con sus metas anuales de PEP (KPI y Desarrollo)?</li> <li>• ¿Qué ha alcanzado y qué lo enorgullece más?</li> <li>• ¿Qué aprendió del año o qué fue lo más desafiante?</li> <li>• Retroalimentación general sobre su desempeño, mencionando "qué" logró y "cómo" lo logró.</li> </ul> <p><b>Hacer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haga preguntas - es esencial que usted entienda cómo su líder de línea considera su desarrollo y desempeño. No debería sorprenderse al conocer el resultado de su STI.</li> <li>• Establezca una frecuencia de rutina para la discusión PEP de seguimiento.</li> </ul>
<p><b>Después de la conversación</b></p>	<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 los comentarios de la conversación que desea recordar o que contribuirán al proceso de fijación de metas para el próximo año fiscal.</li> </ul>