

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.

Preparar para la conversación	<p>Reflexione sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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?• 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? <p>Haga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.• 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).
Durante la conversación	<p>Aborde lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Cuál fue su desempeño comparado con sus metas anuales de PEP (KPI y Desarrollo)?• ¿Qué ha alcanzado y qué lo enorgullece más?• ¿Qué aprendió del año o qué fue lo más desafiante?• Retroalimentación general sobre su desempeño, mencionando "qué" logró y "cómo" lo logró. <p>Hacer</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.• Establezca una frecuencia de rutina para la discusión PEP de seguimiento.
Después de la conversación	<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 los comentarios de la conversación que desea recordar o que contribuirán al proceso de fijación de metas para el próximo año fiscal.