

A woman with brown hair tied back, wearing black-rimmed glasses and a white button-down shirt, is smiling broadly while writing in a small notebook with a black pen. She is seated at a desk, and the background is a plain, light-colored wall. The image is partially obscured by a large purple graphic on the right side.

Performance Achievement Week PA BASIC

AGENDA

ICEBREAKER

PROCESO DE PERFORMANCE ACHIEVEMENT

PRIORIDADES

FEEDBACK

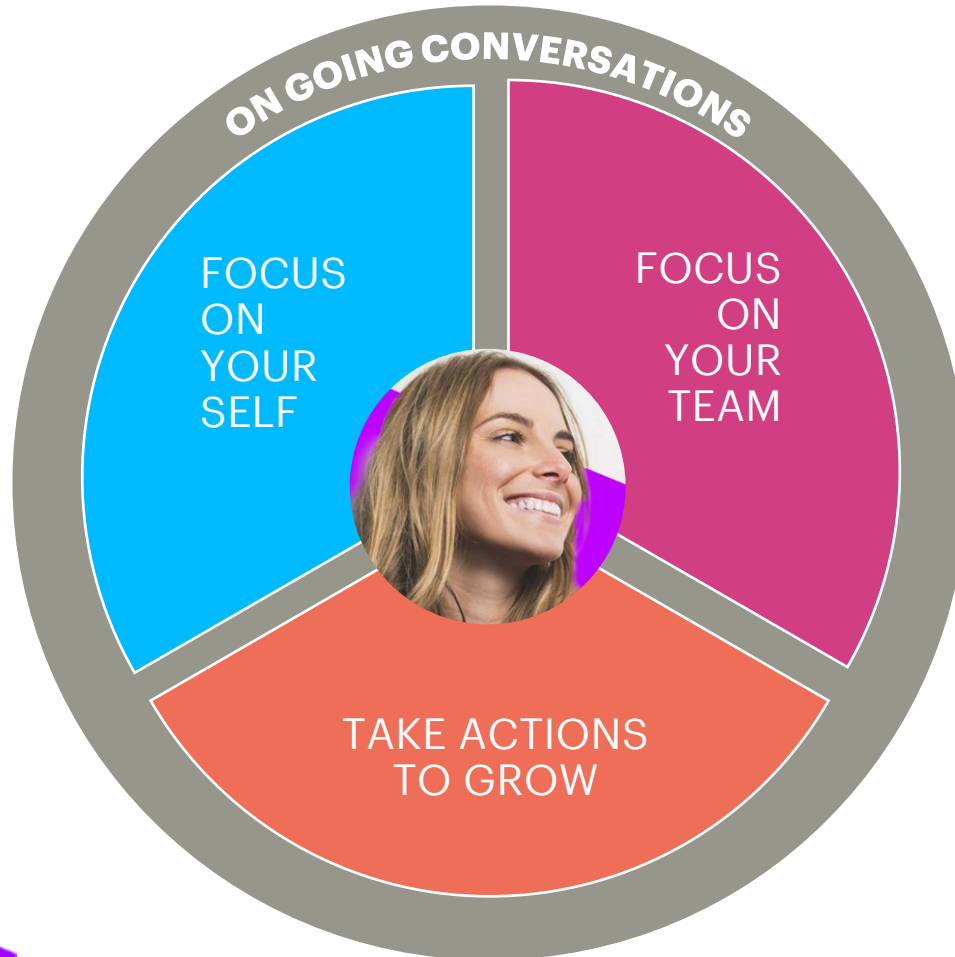
ACCIONES

¡LLEGÓ LA PERFORMANCE ACHIEVEMENT WEEK!

SUMATE A LAS INICIATIVAS PRESENCIALES Y VIRTUALES PARA CONOCER TODO SOBRE PA



PERFORMANCE ACHIEVEMENT THE BIG PICTURE



TALENT DISCUSSION

¿QUÉ SON LAS DISCUSIONES DE TALENTO?

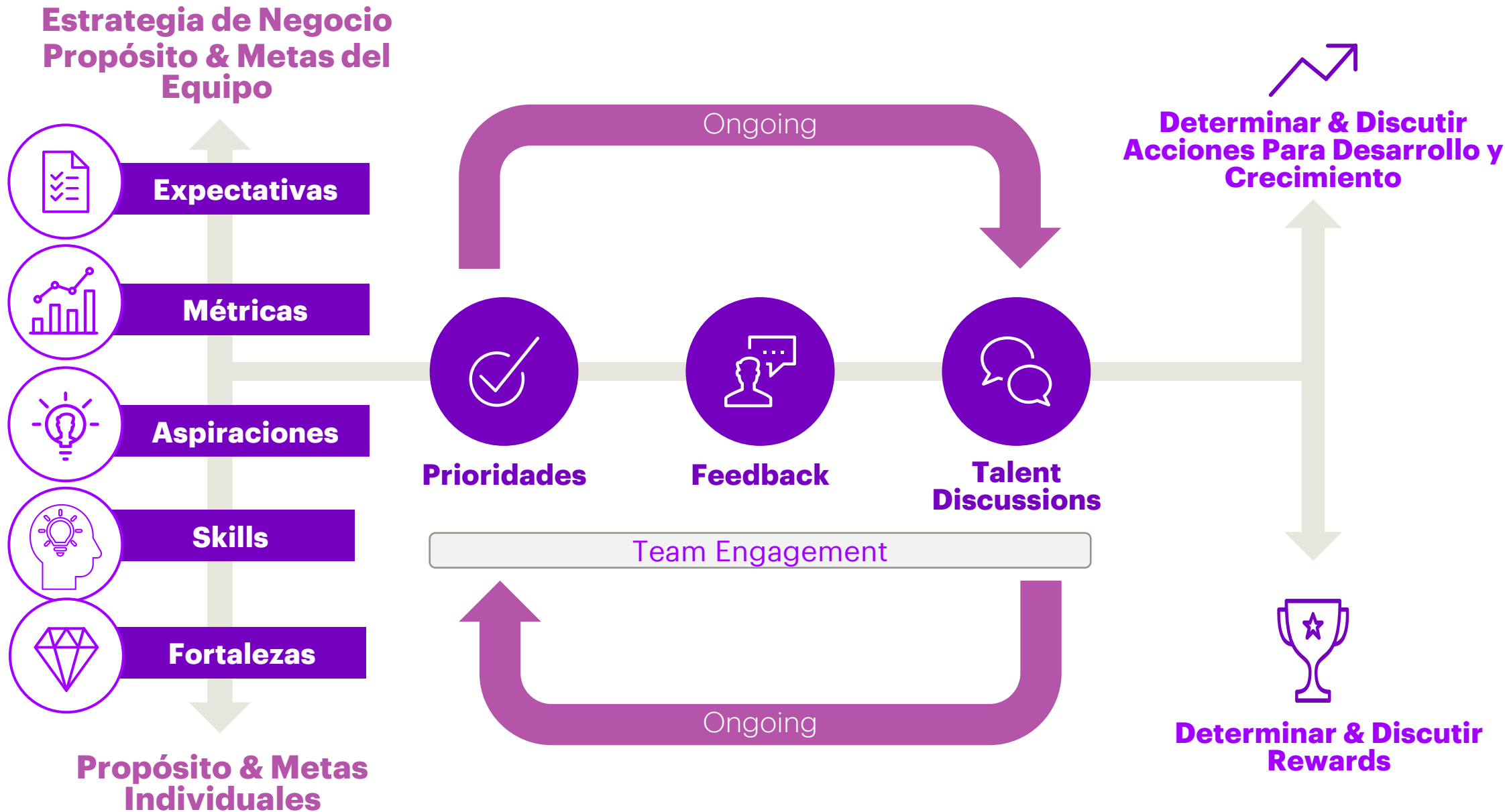
Son reuniones periódicas en las que grupos de líderes discuten y acuerdan las acciones concretas para ayudar a nuestra gente y al negocio a seguir creciendo.

Los principales actores son :

- Los líderes del negocio llamados líderes de talento (**Talent Lead**)
- **People Lead** y/o supervisores que acompañan a nuestra gente en el desarrollo de carrera .
- **HR Coach** (RRHH)



Performance Achievement Experience





Prioridades en Workday

Priorities Recap

¿Qué son?



3 a 5 áreas de foco para los próximos 3 a 5 meses



Alineadas con el equipo y el negocio



Específicas, medibles y con impacto en el cliente

¿Cómo establezco mis prioridades?



Areas of impact

Identificar el impacto de mis prioridades



Behaviours

Cómo alcanzo mis prioridades



Collaboration

Con quién trabajo para alcanzar mis prioridades



Development

Qué skills necesito para lograr mis prioridades

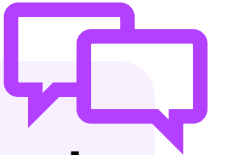
PRIORITIES OVERVIEW



- Performamos mejor cuando hacemos **foco en unas pocas prioridades** y **recibimos feedback regularmente**.
- Nuestras prioridades representan las contribuciones que hacemos de forma individual a One Accenture.
- Las prioridades ayudan a **focalizar dónde podemos hacer el mayor impacto** en los siguientes 3 - 5 meses dentro de mi rol o proyecto.
- Podes **alinear tus prioridades a las areas de impacto claves** seleccionando una categoría: client, people, financial, Accenture's sustainability, 360 Value Differentiation, One Accenture.



- Las prioridades en WD solo pueden verlas **el people lead, Manager** (lider de negocio), **HR Partner** y **otros roles de HR**.



- **Agenda reuniones regulares con tu People Lead** para discutir tus prioridades y obtener feedback.

Segmentar y enfocar prioridades

Client work

En base a tu rol en el Cliente ¿qué se espera tácticamente de vos en el Proyecto?

Aprendizaje de nuevos skills

*En base a tu plan de Carrera
¿Cuáles son las habilidades que considerás mejorar o adquirir?*

Iniciativas del Equipo

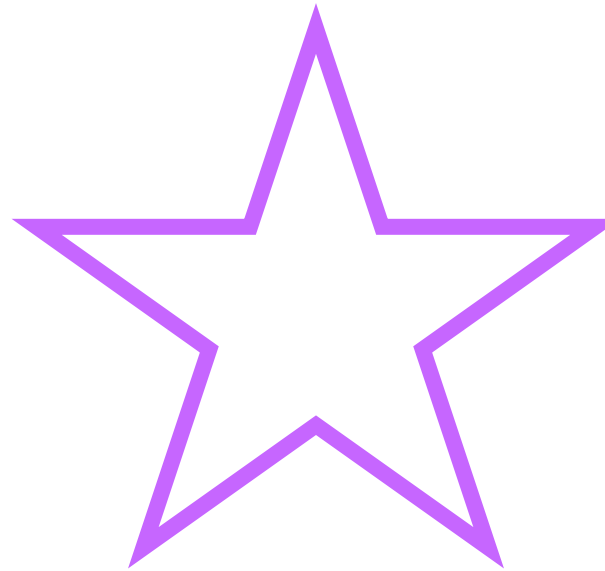
¿Cómo considerás que podrías colaborar /contribuir en alguna iniciativa del equipo?

One Accenture

*Cross Accenture
(Security advocate, Ethics&Compliance, TQ)*

Certificaciones

*En base a tu plan de Carrera,
¿qué certificaciones opinás que deberías priorizar?*

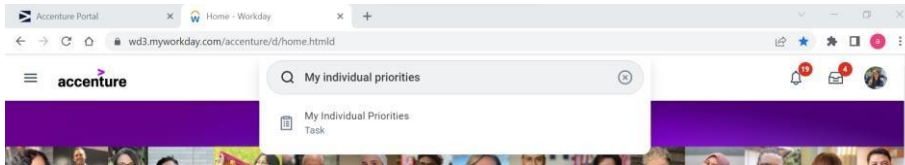




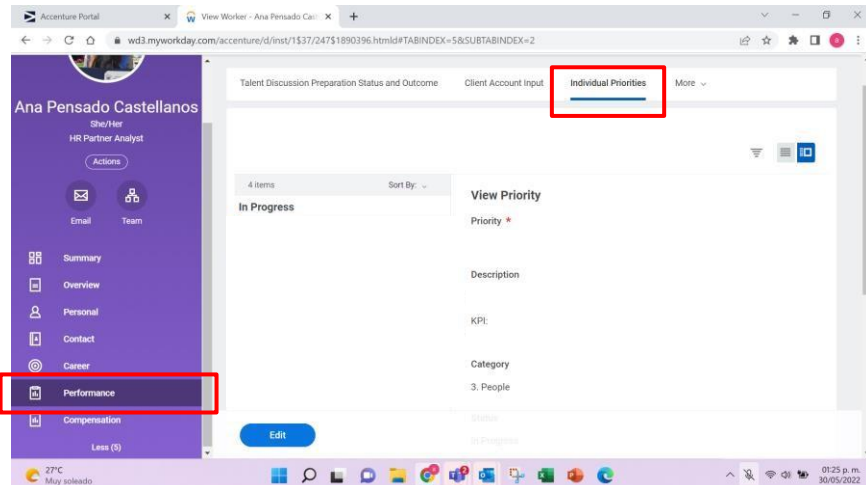
1. NAVEGANDO PRIORIDADES EN WORKDAY

Puedes ver tus prioridades en:

A. Buscando “*Prioridades Individuales*” o “*Individual Priorities*” en la barra de búsqueda



B. PERFIL en **PERFORMANCE** > **PRIORIDADES INDIVIDUALES**



My Individual Priorities

Ana Pensado Castellanos

Information Items

Add

5 items Sort By: ▾

In Progress

ACTUALIZAR / CERRAR (si corresponde)

Create Priority

Priority * **B I U A**

Description **B I U A**

Category

Status

Supports

Due Date

Track By



BACK



Feedback en Workday

Feedback:

Indicador de cómo estoy haciendo lo que estoy haciendo.

¿Por qué feedback?



El Feedback te ayuda a:

- **Lograr una buena performance:**

Te mantiene enfocado en el impacto que necesitas para lograr tu mejor rendimiento individual y de equipo.

- **Aprender e innovar**

Proporciona una vía rápida para acelerar el aprendizaje y estimular la innovación con nuevas perspectivas e ideas de los demás.

- **Demostrar que te importa:**

Se genera confianza y se demuestra que uno se preocupa lo suficiente como para querer ayudar a los demás a aprender y crecer

Enfoque



El enfoque "**well better next**" para pedir y compartir **feedback** te ayudará a tener conversaciones más significativas e impactantes. Es una gran manera de estar orientado al crecimiento y a la compasión hacia uno mismo y hacia los demás durante una conversación de feedback.

Well – Better – Next



¿Cómo?

El enfoque de Accenture sobre el **feedback** sigue estos sencillos pasos que comienzan con la auto-reflexión.

WELL

¿Qué es lo que hago bien y quiero hacer más?

BETTER

¿Qué quiero hacer mejor?

NEXT

¿Qué es lo siguiente que voy a hacer?

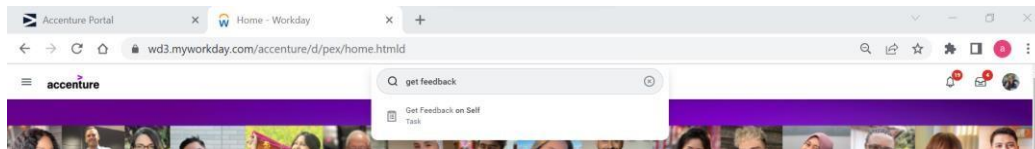
Este enfoque se aplica de la misma manera en tus conversaciones cotidianas y en las conversaciones significativas.

EN WORKDAY

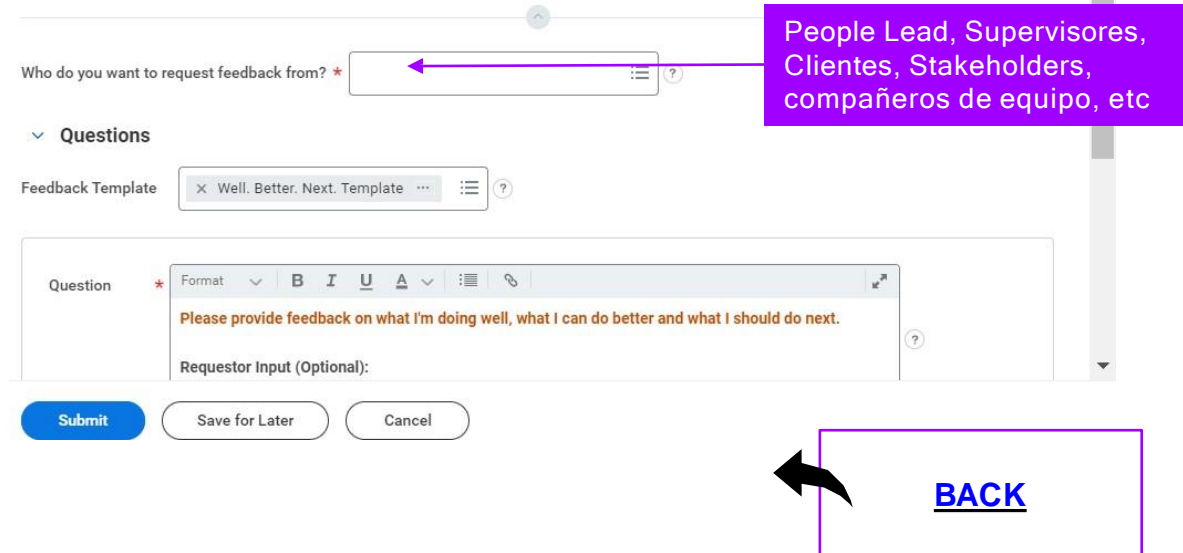
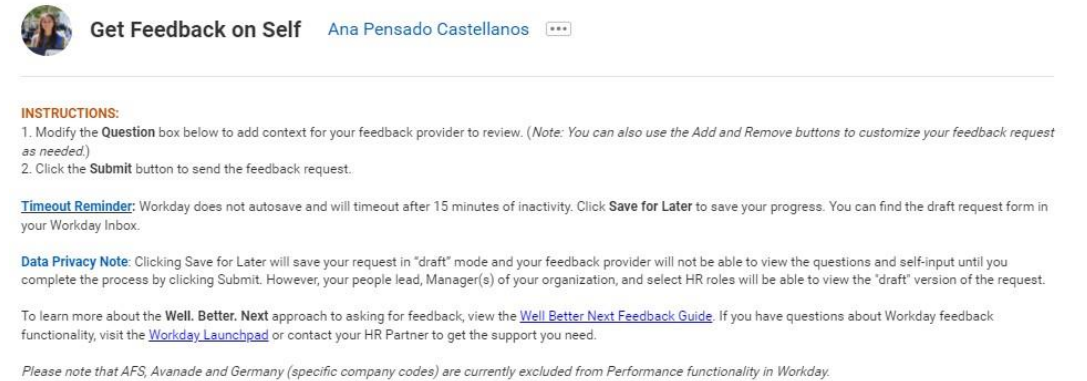
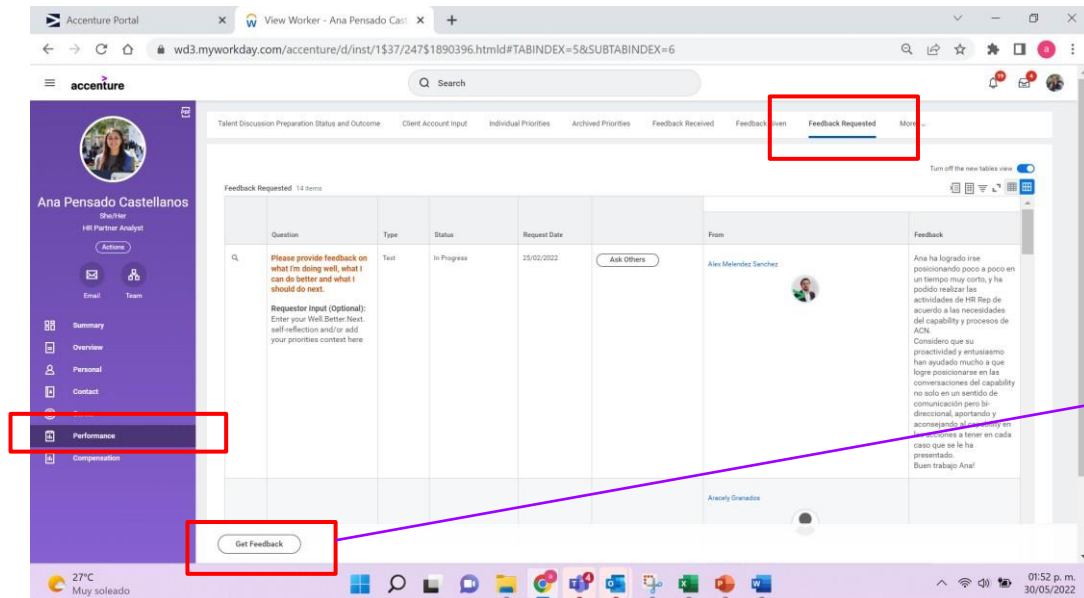
2.1 SOLICITANDO FEEDBACK EN WORKDAY

Puedes solicitar feedback en:

A. Buscando “Get Feedback on Self” en la barra de búsqueda



B. PERFIL en PERFORMANCE > FEEDBACK REQUESTED





Actions en Workday

ACCIONES



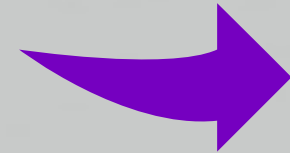
Desarrollo

Son los próximos pasos específicos y personalizados que tu counselee debe tomar para hacer crecer su carrera



People Lead

Tienes un rol central en la definición de estas acciones (junto con tu counselee)



Futuro

Mirando hacia adelante, ¿qué debo hacer para alcanzar mis metas?



Development and Growth Actions / Elementos de Desarrollo

RESUMEN



- Las actions ayudan a definir qué podés hacer para crecer en tu carrera. Foco en el crecimiento de tu carrera a largo plazo.

DOCUMENTACIÓN



- Documentación individual de propias acciones junto con nuestro PL. De esta manera tomamos acción de nuestro crecimiento.

PASOS A SEGUIR



- Reunite con tu PL para alinear y luego documentar tus acciones
- Documentá **hasta 5 acciones** para desarrollar su carrera que estén alineadas a largo plazo.
- Conversá y registrá a través de **check-ins** permanentemente con tu counselee,



ELEMENTOS DE DESARROLLO guíate por las prioridades documentadas en Workday.

GUÍA DE PREGUNTAS



- ¿Dónde me gustaría estar profesionalmente en 1-3 años?
- ¿Cuáles son mis fortalezas y dónde quiero crecer?
- ¿Qué experiencias, exposición y capacitaciones me ayudarían a crecer?
- ¿Qué skills y especializaciones necesito para construir mi futuro?
- ¿Qué skills necesito para ayudar a otros a desarrollarse?
- ¿Hay oportunidades donde incorporar tus prioridades y/o tu rol actual?
- ¿Qué soporte necesitás de mí o tu supervisor para llevar adelante estas acciones?
- ¿Cómo pensás que podés aplicar tus fortalezas principales para alcanzar de manera exitosa estas acciones?
- ¿Cuándo te gustaría hacer una revisión de tu progreso de estas acciones?



EN WORKDAY

2.2 REVISIÓN RECONOCIMIENTO (RECOGNIZE)

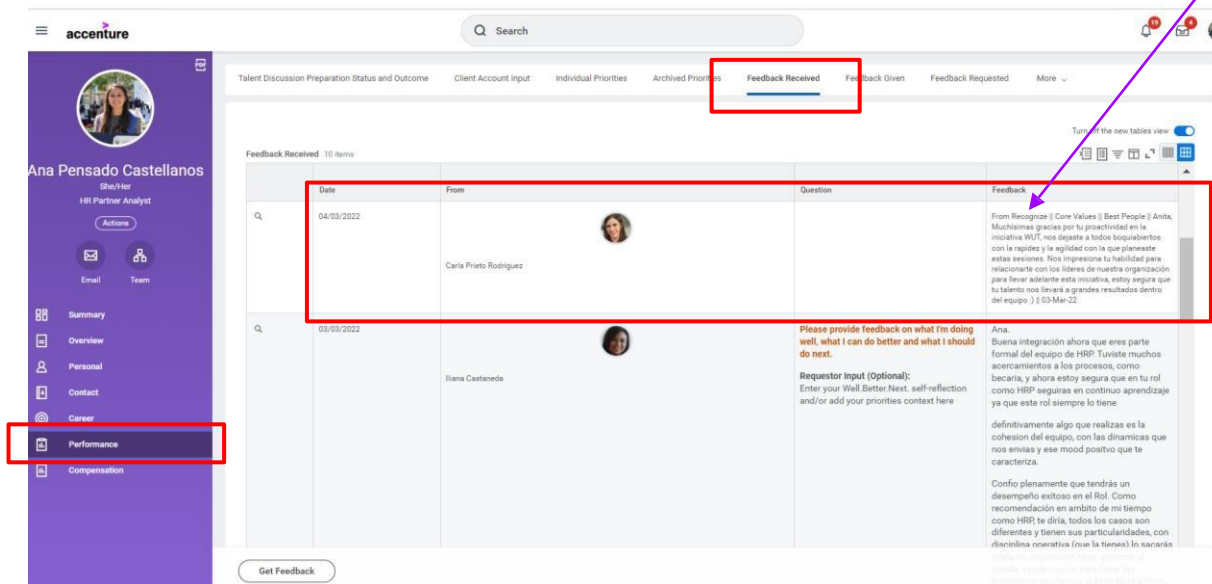
Puedes solicitar feedback en:

A. Buscando “*Get Feedback on Self*” en la barra de búsqueda



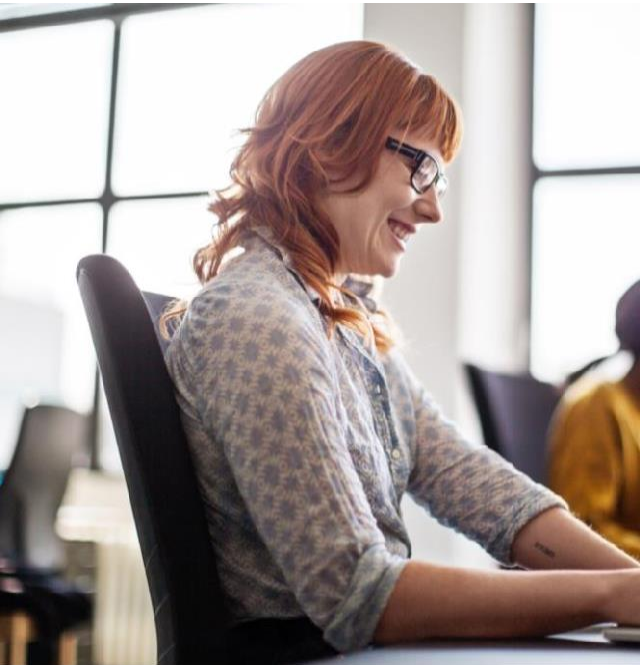
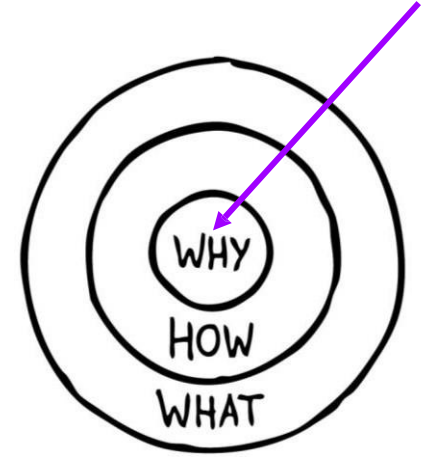
El reconocimiento también funciona como feedback.

B. PERFIL en PERFORMANCE > FEEDBACK REQUESTED



BACK

¿Por qué es importante reflexionar?



(a) RESUMIR

- Consolidas lo que has hecho respecto a tus **Prioridades**.
- Dimensionas objetivamente tus logros y retos.
- Sostienes una Meaningful Conversation con tu People Lead que ayude a representarte de la mejor manera en la TD.

(b) IDENTIFICAR

- Intereses de carrera y aspiraciones.
- Acciones de crecimiento.
- En qué necesitas trabajar y enfocarte al futuro.
- En qué deberías entrenarte (skills, certificaciones, knowledge).

(c) VERBALIZAR

- Pasar del pensamiento a la acción.
- Mejorar tu concentración.
- Te proporciona claridad.
- Fomentar la organización de ideas.

Remember!

Es tan fácil como ABCD

Areas of impact

¿Cuál es el progreso actual en relación con mis prioridades y los impactos resultantes? ¿Qué retos he superado?

Behaviors

¿Cómo estoy exhibiendo los elementos esenciales del liderazgo y nuestros valores fundamentales? ¿Qué comportamientos y acciones estoy mostrando para ayudar a crear una cultura de inclusión y pertenencia?

Collaboration

¿Cómo me estoy asociando con las personas de mi equipo? ¿Cómo estoy construyendo mi red y asociándome con otros fuera de mi práctica y en nuevas áreas de negocio para llevar lo mejor de Accenture a nuestros clientes y personas??

Development

¿Qué experiencias, exposición y entrenamiento me ayudarían más a crecer? ¿Qué habilidades estoy construyendo para el futuro? ¿Cómo estoy desarrollando a otras personas?



No es solo lo que haces, sino cómo lo haces. Es una forma de trabajar, una forma de crecer y una forma de inspirar a los demás..

3. ABCD FRAMEWORK

ÁREAS DE IMPACTO

- ✓ Progreso de tus **prioridades**.
- ✓ **Feedback** y reconocimiento recibido.
- ✓ **Impacto** en los resultados.
- ✓ Obstáculos **superados**.

¿Qué he hecho bien y en qué puedo mejorar?

- ✓ Compromiso con los valores de Accenture.
- ✓ Impacto en Leadership Essentials.
- ✓ Impacto en la **cultura**:
*Truly Human, New Habits, Conduct Counts.

¿Qué he hecho bien y en qué puedo mejorar?

BEHAVIOR (Conductas)

COLABORACIÓN

- ✓ Trabajo y apoyo con **otros**.
- ✓ Habilidad para trabajar con gente nueva.
- ✓ **Networking** y conexiones.
- ✓ **One Accenture**.

¿Qué he hecho bien y en qué puedo mejorar?

- ✓ Habilidades **actuales**.
- ✓ Habilidades que estás **desarrollando para el futuro**.
- ✓ **Aspiraciones** a 2 años y acciones para crecer.

¿Cómo tu liderazgo, People Lead y Accenture te apoyan con tu crecimiento?

DESARROLLO



[BACK](#)

En la **Meaningful Conversation** con tu People Lead (previa a la Talent Discussion) prepárate con estos 3 puntos:

1. ACTUALIZA PRIORIDADES

- Las 3 a 5 cosas más importantes en las que te has enfocado.
- Alineadas a los objetivos del negocio

2.1 SOLICITA FEEDBACK

Al People Lead, Supervisores, Clientes, Stakeholders, compañeros de equipo, etc.

2.2 REVISAR RECONOCIMIENTO

*Plataforma Recognize

3. UTILIZAR ABCD

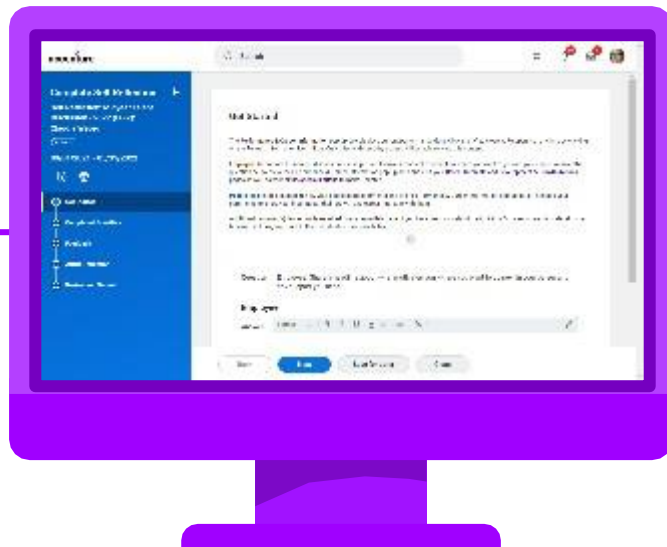
- Áreas de Impacto
- Behavior (Conductas)
- Colaboración
- Desarrollo



**Meaningful
Conversation con
tu People Lead**



Self-reflection



***Completa el
formulario de
SELF-REFLECTION***



ABRE WORKDAY

Autorreflexión (ML 13-7)

Guía:

- [Documenting self-reflections in Workday for ML13-7](#)

Demo video:

- [Completing self-reflection](#)

Counselees:

- [Completing Talent Discussion Prep in Workday \(ML13-5\) One Pager](#)
- [ABCD Reflection Guide](#) (up to managing director)
- [Viewing and downloading talent discussion prep forms One Pager](#)
- [Performance Achievement and Rewards Chatbot](#)
- [Performance Achievement FAQs](#)
- [Express your Career Preferences in your Workday profile](#)



Q&A

¡Muchas gracias!

HR Partners Argentina

