

SeLD 8208 –El empleado de valor agregado

INTER-AMERICAN DIVISION



ANNUAL SeLD CONFERENCE

25 – 27 de JULIO 2022

Presentadora: Shavannie Braham, Esq.

Descripción

- Al final de esta presentación se espera que cada participante sea capaz de distinguir entre un empleado común y un empleado de mucho mejor desempeño, identificar capacidades de un empleado tal y determinar cómo puede inspirar a aquellos bajo su supervisión a desarrollar sus capacidades de valor añadido.

BOSQUEJO

- Las capacidades de un empleado de valor agregado
- Cinco prioridades de empleados de valor añadido
- Cómo se obtienen las capacidades
- Valores fundamentales: Compromiso como motivación de empleados de valor agregado

Pregunta

- ¿Cómo puede saberse si él o ella es un empleado de valor agregado?

¿Qué significa valor agregado o añadido?

“El valor que añades es la contribución real que haces al éxito de tu organización. Es importante el desempeño de las actividades incluidas en tu descripción de trabajo y eso hace una contribución. Sin embargo, tu valor agregado.... representa la totalidad de las contribuciones que haces al éxito de tu organización”.

(Susan Heathfield, consultora de RH y administración)

<https://www.thebalancecareers.com/value-add-in-a-company-1918286>

Capacidades de un empleado de valor agregado

- Responsabilizarse él mismo por su desarrollo
- Crear un plan de desarrollo
- Continuar hasta terminar su plan de desarrollo
- Procurar y aceptar oportunidades para aumentar su desarrollo

Dos Conceptos de Valor Agregado

- Hacer eficaz y satisfactoriamente aquello para lo cual fuiste empleado –cumpliendo las expectativas de tu descripción de trabajo.
- Ir más allá del llamado del deber –haciendo más de lo que se requiere en tu descripción de trabajo, que sea de beneficio para la misión de tu organización.

Cinco Prioridades del empleado de valor



#1: Responsabilizarse

- Mide tu progreso: Al avanzar en tu carrera, evalúa periódicamente tu progreso
- Hazte responsable de tu desarrollo profesional: Ocúpate de tus habilidades y conocimientos y asegúrate de que están actualizados
- Aprende de los expertos: observa a una habilidosa persona de influencia en situaciones tales como solucionar problemas, reportar, desempeño en el trabajo, discursos y formación de relaciones.

#2: Crear

- Crea un plan de desarrollo de capacidades
- Especifica tus objetivos de desarrollo
- Crea fechas límites para alcanzar tus objetivos

Specify the 3–4 month period when you will work on this competency: _____

[illegible]

Employee: _____ Manager: _____

#3: Dar seguimiento

- Establecer prioridades
- Chequeos regulares
- Reconocer riesgos y oportunidades
- Aumentar el conocimiento
- Medir el progreso (¿es repetición del #1?)

#4: Mejorar

- Inscribirse en cursos breves y entrenamientos que pueden aumentar tus habilidades
- Aprender de los expertos
- Pedir a otros que evalúen tus habilidades

#5: Repetir

- Dar tiempo y enfoque a través de la consistencia
- Practicar, Practicar, Practicar

Ejemplos de habilidades de valor agregado

- Mejorar el manejo del tiempo
- Desarrollar inteligencia emocional
- Escuchar activamente
- Desarrollar hábito de lectura
- Desarrollar actitud de crecimiento

Ejemplos de habilidades de valor agregado

- Innovación y creatividad
- Cambio sobre status quo
- Resultados y crecimiento personal en vez de simplemente hacer un trabajo o cumplir con una tarea
- Elecciones bien informadas en vez de simple toma de decisiones

Empleados y servicio de valor agregado

- ❖ Con el tiempo, el servicio de valor agregado se convierte en servicio esencial, lo que significa que el hacer la misma cosa una y otra vez se convierte en rutina y es parte del status quo.
- ❖ Los empleados de valor agregado deben de estar buscando constantemente formas de ser innovadores.

Mi Historia:

- **Iniciando un programa de pasantía o práctica profesional**



La relevancia de los empleados de valor agregado

El resultado del servicio de valor agregado es una organización de éxito con una cada vez más alta moral, productividad y satisfacción.

Cómo se adquieren las competencias de empleados de valor agregado:

- Siendo colaboradores – Hacen alianza con otros, especialmente con aquellos dentro de su disciplina que son capaces de ayudarles a desempeñarse eficazmente (*Red comunitaria* que lleva a la convergencia de ideas).

Cómo se adquieren las competencias de empleados de valor agregado:

- Actitud comparativa: Identifican a otras personas u organizaciones que están haciendo lo que ellos desean lograr —hacen la comparación y aprenden de ellas o hacen más a partir de lo que ellos hacen.
- En el campo de la educación, esto se llama 'préstamo educativo'. Arnove ([2012](#))

Cómo se adquieren las competencias de empleados de valor agregado :

- Los empleados de valor agregado *Toman Acción:*
- Escuchan entrevistas dadas por personas de influencia
- Aprenden a través de lecturas
- Ven los desafíos como oportunidades de crecimiento.

Dijo Elena G. White:

- “La vida terrenal del Salvador no fue una vida de comodidad y devoción para sí, sino que él trabajó con esfuerzo persistente, fervoroso e infatigable por la salvación de la perdida humanidad. Desde el pesebre hasta el Calvario, siguió la senda de la abnegación y no procuró estar libre de tareas arduas y duros viajes, ni de trabajos y cuidados agotadores” - *El Camino a Cristo*, capítulo 9, pág. 782.

Un empleado de valor agregado

“Aprovecha al máximo las competencias personales para desarrollar otras nuevas, mientras satisface los objetivos personales y de la organización hasta más allá de lo esencial”.

Los empleados de valor agregado son impulsados por valores fundamentales

- Los valores son creencias básicas y fundamentales que guían o motivan acciones y actitudes.
- Los valores describen las cualidades personales que elegimos personificar para guiar nuestras acciones; la clase de persona que queremos ser; la manera como nos tratamos a nosotros mismos y a otros; y nuestra interacción con los demás.

Compromiso

- **El compromiso es un valor fundamental que implica dedicarnos nosotros mismos a alcanzar la visión**

Compromiso



• **Números 30: 1,2**

¹ “Moisés les dijo a los jefes de las tribus de Israel: ‘El SEÑOR ha ordenado que ² cuando un hombre haga un voto al SEÑOR, o bajo juramento haga un compromiso, no deberá faltar a su palabra, sino que cumplirá con todo lo prometido’”.

Compromiso

- Dios toma seriamente los juramentos, promesas y compromisos. Dios no nos pide cumplir con una norma más alta que la que se impone a sí mismo. Por lo tanto, el hecho de que Dios nos dice que debemos cumplir con nuestras promesas, significa que **él cumple con las suyas.** Courson, J. (2005). [*Jon Courson's application commentary: Volume one: Genesis–Job*](#) (p. 522). Nashville, TN: Thomas Nelson.

Compromiso total

- En la Biblia, el compromiso parcial no es de hecho un compromiso



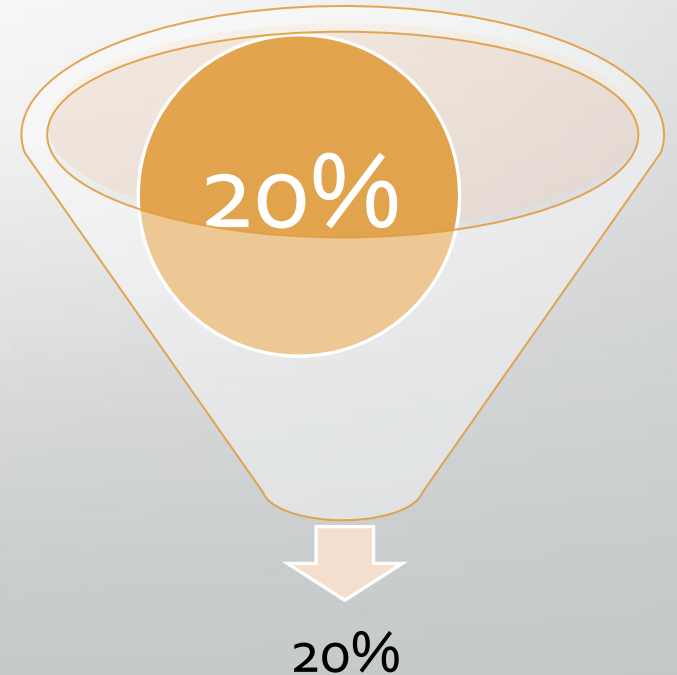
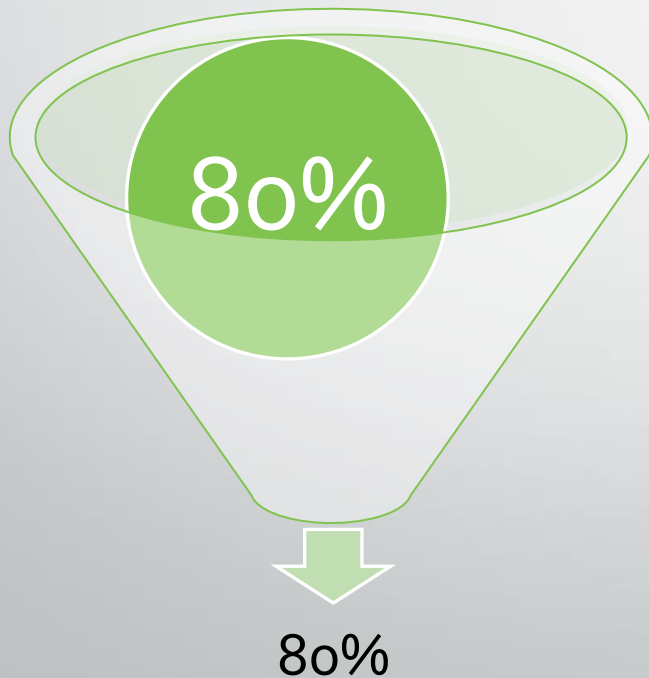
La vida cristiana simplemente no funciona si no hay una entrega completa a Dios.

Compromiso

El compromiso hacia el logro del objetivo o la visión por la que la persona es empleada o llamada al servicio, mantiene al empleado motivado y a la organización satisfecha.

Empleados de valor agregado

Totalmente entregados a su descripción de trabajo que han asumido y deseosos de desarrollo



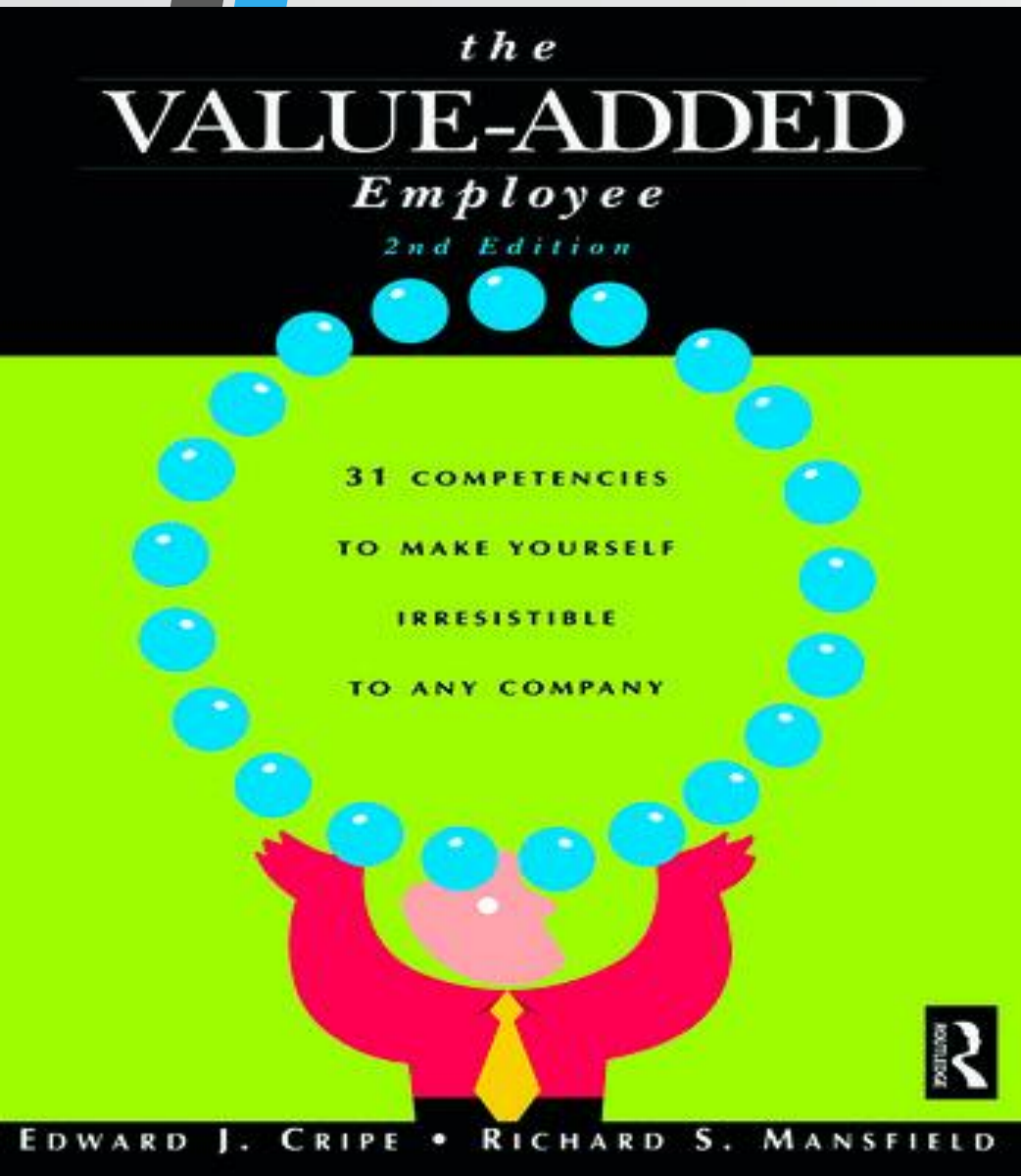
“A menos que se haya hecho un
compromiso, hay solamente promesas y
esperanzas ... pero no planes.” – Peter F.
Drucker



Actividad

- Describe las acciones y actitudes de un secretario ejecutivo que es un empleado de valor agregado.
- Describe la ética laboral de un director de recursos humanos que es un empleado de valor agregado.
- Menciona formas prácticas en las que un secretario ejecutivo o un director de recursos humanos puede animar a los empleados y voluntarios de la organización a convertirse en empleados de valor agregado.

Recomendación



Edward J. Cripe, Richard S Mansfield;
2nd. Edition; 2002

Otras Referencias

- Arnove, R (2012) Introduction: Reframing comparative education: The dialectic of the global and the local. In: Arnove, R, Torres, C, Franz, S (eds) Comparative education: the dialectic of the global and the local, 4th ed. Pennsylvania: Rowman and Littlefield, pp. 1–27.
- Courson, J. (2005). [Jon Courson's application commentary: Volume one: Genesis–Job](#) (p. 522). Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Cole, R. D. (2000). [Numbers](#) (Vol. 3B, p. 482). Nashville: Broadman & Holman Publishers.