

SeLD 8203 Hábitos de las Secretarías eficaces y de los Gerentes de Personal

(Esquema de la presentación de Fylvia Fowler Kline, 8 de junio de 2020)

Mercancía versus Humanidad

Durante demasiado tiempo los empleados fueron vistos como necesidades mecánicas, lo que resultaba en prácticas injustas, inseguras e inhumanas. Luego, en la década de 1960 hubo un cambio gradual: en lugar de ver a los empleados como mercancía, las organizaciones comenzaron a verlos como personas. Con este cambio de perspectiva, Recursos Humanos se ha convertido en un campo innovador para la investigación y la aplicación, proporcionando soluciones basadas en expectativas claras, confianza y empoderamiento.

Identifique los cambios que ha notado en su carrera y en su vida que son ejemplos de este cambio en Recursos Humanos.

Ocho comportamientos de los mejores gerentes del mundo

"Cada año, las organizaciones clientes de Gallup que cumplen con los criterios del premio son invitadas a solicitar el Premio Gallup al Lugar de Trabajo Excepcional".¹ Una discusión con los finalistas de 2019 reveló que estos ocho comportamientos se exhibieron en "cómo lideran, cómo manejan el cambio en el lugar de trabajo y cómo desarrollan equipos exitosos".²

1. Conecta el propósito de la compañía con la acción individual y de equipo.
2. Ilumina las opiniones de los demás y las hace valer.
3. Entrena al equipo de manera que permite una franqueza genuina.
4. Se compromete a una conversación significativa por semana con cada miembro del equipo.
5. Desbloquea la motivación humana conectando el trabajo con las tendencias innatas de una persona.
6. Reconoce y recompensa la excelencia.
7. Se preocupa por sus empleados como personas reales.
8. Su primer y primordial trabajo es el desarrollo de nuevas 'estrellas'.

¿Cuál de estos comportamientos son parte de su estilo de liderazgo? ¿Cuáles cree que debe incorporar en su estilo de liderazgo y gerencia?

Hábitos de gerencia de personal de Pablo

El libro de Filemón es un caso de estudio sobre el liderazgo y la gerencia de personal donde las acciones, las palabras y las elecciones de Pablo son ejemplo de los ocho comportamientos mencionados anteriormente.

Lea Filemón y observe el verso o los versos donde Pablo exhibe los siguientes rasgos.

1. *Pablo no usa su título o su autoridad para coaccionar, sino que se basa en la fuerza de sus relaciones con los demás.*
2. *Pablo prefiere tener un consenso en lugar de tomar una decisión ejecutiva.*
3. *Pablo se da cuenta de la ventaja de que todas las partes involucradas estén en la misma página para que haya reconciliación y un nuevo camino hacia adelante.*

¹ Ryan Pendell, "Eight Behaviors of the World's Best Managers," Gallup, December 30, 2019, <https://www.gallup.com/workplace/272681/habits-world-best-managers.aspx> (accessed June 20, 2020).

² Ibid.

4. *Pablo entiende el papel que la confianza y las relaciones juegan en el trabajo de la Iglesia.*
5. *Pablo prefiere tratar primero con las personas de forma individual en lugar de hacer del tema una discusión corporativa.*
6. *Pablo está dispuesto a arriesgarse por aquellos en los que cree.*
7. *Pablo espera lo mejor de los demás porque está dispuesto a dar lo mejor de sí mismo.*
8. *Pablo enfrenta los hechos, no pone excusas; y acepta las consecuencias.*
9. *Pablo entrena a su equipo y garantiza su trabajo y su valor.*
10. *Pablo reconoce las cualidades positivas de los demás, y las valida.*

¿Qué otras ideas puedes sacar del libro de Filemón?

Crecimiento continuo

Cuando se compara con el riguroso y competitivo mundo de los negocios con fines de lucro, la cultura de trabajo en las organizaciones eclesísticas a menudo parece relajada y con poco estrés. Como tal, es tentador estar satisfecho con el status quo. En su lugar, debemos esforzarnos por seguir desarrollando una cultura de trabajo más centrada en la misión, en la que los empleados puedan ver las formas tangibles en que la organización ha progresado y puedan ver cómo su papel en ella les ha hecho mejores administradores.

Implemente prácticas que validen a los empleados y les proporcionen oportunidades para que se integren más en la organización y en la Iglesia. He aquí algunas sugerencias:

1. *Metas y evaluaciones autoimpuestas. Los empleados deciden sus metas laborales para el año, al final del cual hacen su propia evaluación y valoración del desempeño del trabajo en base a las metas que se han fijado.*
2. *Pague tiempo para proyectos relacionados con el servicio o la misión. Por ejemplo, ofrezca a los empleados dos horas de tiempo remunerado al mes para hacer voluntariado en su comunidad.*
3. *Provea oportunidades para descubrir talentos e intereses. Cuando sea factible, permita que los empleados "hagan prácticas" en otra área de la organización en la que tengan un interés particular.*
4. *Capacite a dos niveles hacia abajo; procure entender a dos niveles hacia arriba. Cada empleado entrena a las personas en dos niveles hacia abajo, para hacer su trabajo; y aprende la mentalidad de las personas a los dos niveles hacia arriba de sí mismo/a. Este modelo anidado y multifuncional se utiliza en instituciones bien administradas, como, por ejemplo, en el ejército; y promueve el crecimiento, la cohesión, y la disminución de los conflictos.³*

"Todos somos los Onésimos del Señor" -Martin Lutero

Cincuenta años después de que Pablo escribiera la carta a Filemón, Ignacio, un obispo, escribió una carta a la iglesia de Éfeso alabando a su líder, Onésimo.⁴ Aunque no hay pruebas de que sea el mismo Onésimo, ¿y si lo fuera? El sabio estilo de gerencia de Pablo puede haber jugado un papel clave en el desarrollo de un esclavo fugitivo hasta convertirse en un líder de la Iglesia Cristiana primitiva.

³ James Dubik, "Your job is to develop people," Faith and Leadership, November 7, 2011, <https://faithandleadership.com/multimedia/james-dubik-your-job-develop-people> (accessed June 18, 2020)

⁴ Padres Apostólicos (Harvard University Press), trans. Kirsopp Lake, 1:166, 175