

Instituto de Educación Cristiana
Departamento de Educación de la Asociación General
de los Adventistas del Séptimo Día

**LA TRANSMISIÓN DE VALORES CRISTIANOS
EN LA FORMACIÓN DE
ADMINISTRADORES DE RECURSOS HUMANOS**

Ana Lucrecia Salazar Rodríguez
Universidad de Montemorelos

**579-04 Institute for Christian Teaching
12501 Old Columbia Pike
Silver Spring, MD 20904 USA**

Ensayo elaborado durante
el 32° Seminario de Integración de la Fe con la Enseñanza y el Aprendizaje
realizado en la Universidad de Montemorelos, México
Junio de 2004

Introducción

Al introducirnos al tema de los recursos humanos, primeramente es fundamental resaltar que Dios creó al hombre y a la mujer a su imagen y semejanza (Gn.1:27). Los creó “con libre albedrío y les proporcionó oportunidades para que disfrutaran de su libertad” (Sal. 115:16). Una vez creada la tierra con su abundante vida vegetal y animal, fueron introducidos en el escenario como corona de la creación. A ellos se les dio dominio sobre todo lo que sus ojos pudiesen mirar. Al ser humano se le confió la responsabilidad de cuidar de todas las demás criaturas del planeta y como seres hechos a semejanza de Dios, están capacitados para realizar muchas actividades (Jusaino Villegas, 2003).

Knight (2002) menciona que en el desarrollo del carácter cristiano hay que comprender que los seres humanos no son simplemente animales altamente desarrollados, pues a pesar de su estado caído, aún tienen la habilidad de pensar reflexivamente. Hoy las empresas reconocen como el más valioso recurso a su personal, y en la medida en que los administradores se preocupen por actuar de la mano de Dios serán empleados, gerentes o presidentes prósperos (White, 1995:CMC).

Para trabajar en este marco de responsabilidad es necesario apearse a valores cristianos, que además de formar parte de la filosofía de una institución o de una empresa, deben ser inculcados y promovidos por cada una de las personas que administran recursos humanos. Las instituciones educativas cristianas deben proponerse la transmisión a las nuevas generaciones de valores como la excelencia, la cooperación, la individualidad, la responsabilidad, la obediencia, la compasión, la justicia, la humildad, la integridad, la perseverancia, la gratitud y el servicio abnegado, entre otros.

El objetivo de este ensayo es el de contribuir en la formación de administradores de recursos humanos, proporcionándoles algunos elementos teóricos y prácticos de cómo se

puede integrar la fe cristiana en el salón de clase, tomando como base las principales funciones que realizan los administradores en su campo de acción. En las Sagradas Escrituras y en los escritos de Elena G. De White se pueden encontrar infinidad de textos relacionados con la administración de recursos humanos y sus funciones, que pueden ser utilizados en la implementación de actividades donde conscientemente se busque la integración de la fe cristiana en la enseñanza.

Finalmente, después de proporcionar algunos elementos teóricos relacionados con la transmisión de valores cristianos que se pueden enseñar en el aula, se presenta una sección con actividades prácticas que se pueden implementar al estudiar los diferentes temas relacionados con las funciones de los administradores de recursos humanos de una empresa o institución.

La administración de los recursos humanos

Administrar los recursos humanos o el personal de una empresa o institución, es la responsabilidad de todo administrador. Se refiere a las políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos al personal (Dessler, 2001). Pretende alcanzar objetivos organizacionales y comprende a todos los gerentes (Mondy y Noe, 1997). Se considera que es un proceso administrativo en beneficio del individuo, de la propia organización y de un país en general (Maggi, 2002), que se lleva a cabo mediante cinco funciones básicas que son: planificación, organización, dotación de personal, dirección y control. La administración de recursos humanos se centra en la dotación de personal, que se refiere directamente a la administración de los recursos humanos. Las metas de la administración de personal son atraer, desarrollar, retener y motivar al personal, con el propósito de alcanzar y reconciliar objetivos institucionales e individuales, con un máximo

de profesionalismo. Su fin primordial es lograr personas comprometidas en el éxito de la institución. Esta finalidad se ve cada día más impactada por el entorno cambiante afectado por la globalización, los avances tecnológicos, las tendencias en la naturaleza del trabajo, la desregularización y la diversidad de la fuerza de trabajo. En el proceso de administrar personal no se debe tratar de amoldar a las personas con quienes se trabaja, a que expresen nuestras propias ideas o prácticas, ya que deberíamos tratar de revelar no nuestra propia voluntad o manera de actuar, sino el poder del amor y el carácter de Jesús, para no reflejar nuestros propias debilidades y rasgos de carácter humano.

Principales funciones de los administradores de recursos humanos

Las principales funciones que realizan los administradores de recursos humanos están relacionadas con la planeación y reclutamiento del personal, el análisis de puestos, la selección, la capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño y el trato justo.

1. Planeación y reclutamiento de los recursos humanos

La planeación es un proceso de revisar sistemáticamente los requerimientos de personal con el fin de asegurar que el número requerido de empleados esté disponible cuando se necesite. Significa acoplar la oferta interna y externa de personal con las vacantes que se anticipan en la empresa, en un tiempo específico (Mondy y Noe, 1997; Dessler, 2001). El reclutamiento de personal es un proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios para ocupar el puesto vacante en una organización (Mondy y Noe, 1997; Maggi, 2002 y González, 1997.) El desafío más grande es identificar dentro del mercado disponible, aquellas personas que podrían llenar las posiciones que se necesitan (González, 1997).

El reclutamiento de personal en una entidad cristiana debe llevarse a cabo de acuerdo a las necesidades y expectativas de la institución. Es necesario contratar a personas competentes que sean capaces de transmitir y exaltar los valores cristianos que forman parte de la misión mundial adventista. En las Sagradas Escrituras se encuentra el ejemplo de Dios como el más sabio y mejor reclutador de personal, quien ha reclutado a través de los siglos a quienes han de difundir su palabra y su carácter (Paredes, 2002). White (1995) menciona que “el cielo elige al obrero que como Juan el Bautista, tomó un lugar humilde delante de Dios. El discípulo que más se asemeja a un niño es el más eficiente en la labor para Dios”. (DTG:403).

Con relación al tema del reclutamiento de personal el mejor ejemplo lo podemos encontrar en Jesús, quien reclutó personal capacitado para la obra que deseaba realizar. Llamó a los que quiso y los reclutó para que estuviesen con él y para enviarlos a predicar como testigos suyos, declarando al mundo lo que habían visto y oído de él. Habían de ser colaboradores con Dios para la salvación del mundo. Jesús los aceptó con sus debilidades e imperfecciones, conocía los peligros por los cuales tendrían que pasar y las responsabilidades que recaerían sobre ellos, pero los amaba profundamente, oraba continuamente por ellos y los fue preparando con paciencia para su servicio, inculcándoles con sus palabras y acciones valores como la obediencia, la cooperación, la responsabilidad, la individualidad, la compasión, la justicia, la humildad, el servicio y la perseverancia, entre otros.

De igual manera, un administrador de recursos humanos debería conocer a las personas que ha reclutado, ver sus potenciales de desarrollo, amarlas, orar por ellas e inculcar los valores cristianos a través de sus palabras y acciones cotidianas (Rodríguez Guerrero, 2003).

En el tema del reclutamiento de personal hay que destacar la importancia de la manera de reclutarlo, es decir, que posea las características, estudios, experiencia que requiere el puesto a ocupar, pero sin dejar de apreciar sus potencialidades. Para sentar las bases de una obra evangelizadora, el personal debe estar dispuesto a entregar sus vidas totalmente al servicio de Dios, reconociendo que a pesar de no tener grandes conocimientos, hay que tener la disposición de servir a la humanidad, con conciencias leales al deber y de manifiesta integridad.

2. Análisis de puestos

El análisis de puestos se considera el procedimiento para establecer las obligaciones y habilidades que requiere un puesto y el tipo de persona que se debe contratar para ocuparlo. Dicho análisis produce información acerca de los requisitos para el puesto y se recaba información de una o varias personas (Dessler, 2002). Los administradores de recursos humanos recomiendan hacer el análisis de un puesto siguiendo seis pasos: 1) Identificar para qué se usará la información, 2) repasar la información básica importante como las descripciones de los puestos requeridos, 3) seleccionar los puestos representativos que analizará, 4) analizar el puesto reuniendo datos de las actividades laborales, conductas requeridas de los empleados, condiciones laborales, características y capacidades humanas necesarias para desempeñar el trabajo, 5) repasar la información con las personas que ocupan el puesto, para verificar la información con el empleado que desempeña el puesto y 6) preparar una descripción y una especificación del puesto, para resumir las cualidades, rasgos, habilidades y formación requeridas para desempeñar el trabajo (perfil del empleado).

Existen varios métodos para recabar la información como las entrevistas, los cuestionarios, la observación y los diarios o bitácoras. Para describir un puesto es

indispensable ser claro, indicar el alcance de la autoridad, ser específico y breve y revisar si se cumple con los requisitos básicos.

En muchos ejemplos que se encuentran en las Sagradas Escrituras, Dios enseña que para analizar un puesto, hay que tomar en consideración las cualidades de las personas en relación con la tarea o función para la cual son escogidas, y las utiliza plenamente en la medida en que satisfacen los requisitos, especialmente espirituales, establecidos por Dios mismo. Principalmente busca seres humanos con los cuales pueda contar en su servicio. Tal es el ejemplo de David, de quien se declara (1S.13:14): “Jehová se ha buscado un varón conforme a su corazón”. David fue el segundo rey de Israel, de carácter noble, generoso y admirable. Cuando los ancianos de Israel se le acercaron en Hebrón para pedirle que reinara sobre ellos, reconocieron que tenía las cualidades y rasgos necesarios para dirigirles (2S. 5:1-3). Otro personaje bíblico que demuestra cómo llevar a cabo el análisis de un puesto es el caso de Nehemías, quien fue escogido por Dios para reconstruir el templo y los muros de Jerusalén, porque poseía las cualidades que lo capacitaban para cumplir la tarea que Dios le designó: un carácter libre de toda censura, un hombre de oración, de gran valor ante la oposición, con gran capacidad de discernimiento, con mucho tacto, imparcial y firme (De los Santos, 2003). En el estudio del análisis de puestos se pueden transmitir valores como la justicia, perseverancia, excelencia, cooperación, responsabilidad, obediencia, compasión y humildad.

3. Selección de Personal. El proceso de selección

La selección de personal es el proceso de obtención de los recursos humanos que laborarán en la organización. Dentro de los objetivos de la selección se deberá escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la

empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y rendimiento del personal, así como satisfacer necesidades organizacionales.

En el pasaje bíblico que habla de Gedeón se puede apreciar cómo Dios aplicó claramente los conceptos de selección: se planteó un objetivo específico, escogió y clasificó a los candidatos más adecuados, vio la eficiencia de la persona en el cargo, siguió un proceso real, confió en las pruebas que fue haciendo, observó la conducta de las personas y siguió todo un proceso para lograr su objetivo. Este caso puede ser comparado con el relato bíblico (Mt. 21:28-30) donde se puede observar a un padre que tiene dos hijos a quienes envía a trabajar y ninguno de los dos practica la obediencia, lo cual no le permite tener confianza en sus trabajadores. En el caso de Gedeón esto no sucede, ya que él fue obediente y siguió al pie de la letra las instrucciones dadas por Dios.

En las entrevistas que se realicen cuando se está seleccionando y contratando el personal de una empresa o institución se puede resaltar la necesidad de la obediencia, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso con la misma. En el estudio de este tema también se puede analizar lo que White (1995) dice con respecto a la selección de personal:

“Cómo sufre mi corazón al ver a presidentes de asociaciones que asumen la responsabilidad de seleccionar a aquellos a quienes pueden amoldar para trabajar con ellos en el campo! Eligen a quienes no diferirán de ellos, sino que actuarán meramente como máquinas. Ningún presidente tiene derecho a hacer esto. Dejad que otros hagan planes; y si fracasan en algunas cosas, no lo toméis como evidencia de que están incapacitados para ser pensadores. Nuestros hombres más responsables han tenido que aprender por una larga disciplina cómo usar su juicio” (TM:308-309).

Estudiando la parábola de los trabajadores (Mt. 20:1-15), se logra inculcar y enseñar valores como los siguientes: a) la justicia, ya que el dueño le dio a cada uno lo que él consideraba que era justo, b) la compasión por los compañeros de trabajo y c) el agradecimiento con quienes proveen un empleo. Dios selecciona a sus administradores de

recursos humanos para ocupar puestos importantes como lo hizo con José, pero necesita que éstos estén dispuestos a practicar la obediencia, teniendo en sus mentes la idea de que por ellos mismos no realizarán un trabajo con excelencia. Se debe permitir la dirección de Dios, quien ha prometido dar sabiduría para realizar toda obra.

4. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos

Una de las primeras tareas de la capacitación de los recursos humanos en una empresa es la relacionada con la inducción, que se conoce como la presentación planeada de los empleados a su trabajo, compañeros y la organización (Mathis y Jackson, 1992). Es un programa diseñado para ayudar a nuevos empleados a familiarizarse con la empresa y tener un buen comienzo en el trabajo (French, 1994; González, 1997). Dessler (2002) lo define como el proceso permanente para imbuir en todos los empleados las actitudes, normas, patrones de conducta y valores que prevalecen en la organización y sus departamentos.

El proceso de la capacitación es un proceso continuo de aprendizaje que tiene como objetivo enseñar a los empleados las habilidades básicas que necesitan tener para desempeñar bien su trabajo. White (1995) menciona que con la capacitación que Jesús dio a sus discípulos “dejaron de ser ignorantes e incultos... eran unánimes de un mismo corazón y una misma alma...tanto en la mente como en el carácter se habían asemejado a su Maestro....por medio de la cooperación del Espíritu divino, las labores de los hombres humildes a quienes Jesús había escogido conmovieron al mundo” (ED:90). En este ejemplo de capacitación de personal se pueden transmitir valores como la cooperación, la humildad, la excelencia, la individualidad, la responsabilidad y el servicio abnegado.

En las Sagradas Escrituras se encuentran grandes ejemplos que Dios comunica sobre cómo capacitar a los recursos humanos. La historia de Moisés (Ex. 4:12) muestra

claramente cómo Dios desarrolló todo un proceso de capacitación con una persona que sentía que no estaba preparada, que no tenía las suficientes habilidades y Dios la escogió para realizar una gran obra en su nombre. Dios puede capacitar y enseñar algo que por nosotros mismos no lograríamos aprender.

White (1995) señala que el modelaje tiene una influencia determinante en el desarrollo de quienes nos rodean...”toda persona con la cual nos relacionamos queda, consciente o inconscientemente, afectada por la atmósfera que nos rodea. Es ésta una responsabilidad de la que no nos podemos librar. De la impresión así hecha dependen resultados para bien o para mal, que ningún hombre puede medir” (PVGGM: 339).

En esta parte relacionada con la capacitación es necesario enfatizar que si se ha de capacitar a los estudiantes para una desempeño laboral, es aún más importante capacitarlos para el reino de los cielos. Esta capacitación requiere un esfuerzo constante, intenso y vigilante para controlar el yo, para que sólo Jesús se vea en cada uno y el yo se pierda de vista.

Al hablar de técnicas para la capacitación, se puede mencionar el ejemplo de Josué, quien fue capacitado e instruido por Moisés antes de morir, para ocupar el mando y dirigir al pueblo en la conquista de la tierra prometida (Dt. 34:9). Cuando Josué tomó la dirección del pueblo de Dios tuvo que aprender y capacitarse en la práctica. Aprendió lo que tenía que hacer practicando la obediencia, la perseverancia, la responsabilidad, la justicia, la humildad, la integridad y el servicio, dejándose guiar y capacitar por Dios mismo. Todo empleado nuevo, debe conocer los objetivos de la empresa y ese fue el primer paso que Dios dio para capacitar a Josué (Suárez, 2003).

5. Evaluación del desempeño

Esta función es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los cargos que ocupan. Es calificar a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño (Dessler, 2001). Consiste en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en las empresas (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 1998). Se considera el proceso continuo de evaluación de las contribuciones individuales o grupales a la organización y la comunicación de esas evaluaciones al personal involucrado (French, 1994). Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Bien planeada proporciona beneficios al propio evaluado, a los administradores, la empresa y la comunidad.

Jesús sabía la importancia de evaluar el desempeño de las personas y lo explica claramente en la parábola de las diez minas (Lc.19). El rey evaluó el desempeño de cada trabajador y luego presentó la información al empleado, donde analizó su desempeño y el avance del trabajo. Luego otorgó estímulos a cada uno de acuerdo con su desempeño. Esta parábola puede usarse en el salón de clases para inculcar valores como: la cooperación, la responsabilidad, la individualidad, la justicia, la obediencia, la humildad, la compasión, la integridad, la perseverancia y el servicio, enseñando que se debe hacer el mejor esfuerzo y seguir el plan proyectado para lograr las metas (Hernández Castro, 2003).

Las Sagradas Escrituras enseñan la preocupación que Dios siente por la calidad y el nivel del rendimiento humano en el trabajo, cuando señalan que todo lo que se haga, hay que hacerlo bien, con alegría, como si en vez de estar trabajando para amos terrenales se estuviese trabajando para el Señor (Col. 3:23). Mientras estuvo en la tierra, Jesús trabajó

con excelencia porque los que observaron sus actos dijeron: “todo lo ha hecho bien” (Mr. 7:37).

6. Trato justo. Disciplina y despidos

El trato justo se inicia cuando se les escucha a los empleados, se les trata de la mejor manera, se promueve un mejor desempeño en el trabajo, existe buena comunicación entre administradores y empleados y las decisiones se basan en reglamentos conocidos por todos, que se cumplen estrictamente. La disciplina se refiere al procedimiento que corrige o castiga a un subordinado que ha violado una regla o procedimiento. El despido es el paso disciplinario más drástico que toma un administrador de recursos humanos en contra de un miembro de su personal y es una de las tareas más difíciles a las que una administración se enfrenta. El asunto de los despidos debe tomarse con mucho cuidado, aplicando la justicia. Debe existir una causa suficiente y debe hacerse inmediatamente cuando las circunstancias lo demandan. No olvidar que “Dios pagará a cada uno conforme a sus obras” (Ro. 2:6). La parábola de los talentos puede enseñarse en el aula de clases para inculcar valores como: la obediencia, la perseverancia, la humildad, la compasión, la justicia, la cooperación y la responsabilidad. En este ejemplo bíblico se da reconocimiento a quienes lo merecen (Mt. 25:14-30). El administrador de personal que desee un ambiente de trabajo productivo debe tomar en consideración que las personas necesitan sentirse necesarias y reconocidas por el trabajo que realizan.

En este tema se puede mencionar en el aula, la necesidad de tomar el ejemplo de Jesús, quien nos enseñó a ser justos con nuestros semejantes. Él no exige o demanda actitudes que sean perjudiciales para la vida, ya que sus mandamientos fortalecen y enriquecen la existencia tanto presente como futura (Valenzuela, 2003).

En la parábola de la viuda y el juez injusto (Lc.18:1-8) Jesús propone que es necesario orar siempre y no desmayar, hasta que se haga justicia. En la parábola del fariseo y el publicano (Lc. 18:9-14) Jesús enseña cómo habían hombres que confiaban en sí mismos como justos y menospreciaban a los otros, mencionando que cualquiera que se ensalza, será humillado y el que se humilla será ensalzado. El trato justo es la manera correcta en que un administrador debe tratar al personal que tiene bajo su responsabilidad, destacando la justicia, la compasión, la humildad, la obediencia, la paciencia y la perseverancia, como lo señala White (1995):

“.. a veces se han cometido injusticias para con mujeres que trabajan con tanta consagración como sus esposos, y que son reconocidas por Dios como necesarias para la obra del ministerio... “...el método de pagar a los obreros varones, y de no pagar a sus esposas que participan de sus labores, no es un plan conforme al mandato del Señor, y si se lleva a cabo en nuestras asociaciones, se corre el riesgo de desanimar a nuestras hermanas en cuanto a calificarse para la obra en la cual deben trabajar. Dios es un Dios de justicia, y si los ministros reciben salario por su trabajo, sus esposas, que se dedican a la obra tan desinteresadamente como ellos, deben recibir su paga en adición al sueldo que perciben sus esposos, aun cuando no lo pidan.” (EC:359-360).

Al citar y estudiar un párrafo como el anterior, se pueden apreciar con claridad valores cristianos que se pueden transmitir en el aula de clases, para la formación de administradores de recursos humanos. White (1995) también señala que Jesús en su trato con los demás ha dejado un gran ejemplo para las personas que administran recursos humanos ya que

“...manifestaba el mayor tacto, y era siempre bondadoso y reflexivo. Nunca fue rudo, nunca dijo sin necesidad una palabra severa, nunca causó pena innecesaria a un alma sensible. No censuró la debilidad humana. Denunció sin reparos la hipocresía, incredulidad e iniquidad, pero había lagrimas en su voz cuando pronunciaba sus penetrantes reprensiones. Nunca hizo cruel la verdad, sino que manifestó siempre profunda ternura hacia la humanidad. Cada alma era preciosa a su vista. Se portaba con divina dignidad y se inclinaba con la más tierna compasión y consideración sobre cada miembro de la familia de Dios. En todos veía almas que era su misión salvar” (OE: 123-124).

En la administración del trato justo se debe recalcar que aquellos que trabajan para Jesús han de ser íntegros y fidedignos, firmes como una roca en sus principios, y al mismo tiempo bondadosos y corteses. El tratar con las mentes humanas es la mayor obra jamás confiada al ser humano y el que quiera obtener acceso a los corazones debe acatar la recomendación: “Sed . . . compasivos, corteses.” El amor hará lo que no logrará discusión. Pero un momento de petulancia, una sola respuesta abrupta, una falta de cortesía cristiana en algún asunto sin importancia, puede dar por resultado la pérdida tanto de amigos como de influencia (White, 1995:OE 125-128).

Un administrador de recursos humanos deberá ser una persona que se interese profundamente en los sentimientos de los que se ven afectados por sus decisiones y procura comunicar lo más humanitaria y cariñosamente posible las decisiones que duelen, no olvidando la misión que se le ha encomendado (Briner y Pritchard, 2002). En el aula de clases se podrán mencionar muchas de las historias de Jesús, quien es uno de los mejores narradores de historias en el mundo, ya que sus parábolas enseñan lecciones didácticas y son herramientas que permiten a sus oyentes sacar sus propias conclusiones (Knight, 2002).

Integración de valores cristianos en el aprendizaje áulico

Los doce valores cristianos que la Universidad de Morelia se ha propuesto transmitir como parte de su misión institucional son: excelencia, cooperación, individualidad, responsabilidad, obediencia, compasión, justicia, humildad, integridad, perseverancia, servicio y gratitud.

Las siguientes actividades pretenden transmitir esos doce valores cristianos en la formación de administradores de recursos humanos, cuando en el aula de clase se estudien

las principales funciones que realizan éstos, relacionadas con la planeación y reclutamiento del personal, el análisis de puestos, la selección, la capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño y el trato justo:

1. Visitas a empresas o instituciones educativas

Los estudiantes pueden visitar empresas o instituciones educativas para observar cómo son administrados en la práctica los recursos humanos. Los valores que deberían ser transmitidos son: justicia, cooperación, responsabilidad, obediencia, integridad, humildad y servicio. Los estudiantes después de la visita deberán comentar si estos valores están siendo transmitidos o no.

2. Entrevistas a administradores de recursos humanos

En esta actividad se puede entrevistar a diferentes personas que administran recursos humanos en instituciones cristianas y no cristianas y poder observar si se transmiten valores como: cooperación, responsabilidad, obediencia, gratitud, integridad, servicio, excelencia y humildad.

3. Proyectos de servicio a la comunidad

El propósito de esta actividad es que los estudiantes elaboren e implementen un plan de capacitación para una pequeña empresa o institución educativa. Deberán definir claramente las habilidades, actitudes y valores que se pretenden transmitir como: servicio abnegado, justicia, perseverancia, cooperación, responsabilidad, obediencia, compasión, individualidad y humildad.

4. Reflexiones espirituales sobre el tema estudiado

El propósito de esta actividad es que los estudiantes relacionen los temas de las diferentes funciones administrativas con textos de las Sagradas Escrituras y del Espíritu de Profecía, para apreciar los consejos y lineamientos aportados por estas fuentes divinas y señalar los valores hallados en estos textos como: justicia, excelencia, responsabilidad, obediencia, compasión, humildad, individualidad, integridad y servicio.

5. Estudios de caso

En este tipo de actividades los estudiantes investigan, discuten, proponen y comprueban hipótesis, después de haber escogido una historia bíblica o un texto del Espíritu de Profecía, relacionado con alguna de las funciones de la administración de personal. El propósito es reflexionar con el grupo en torno a las enseñanzas y valores transmitidos como: justicia, excelencia, cooperación, responsabilidad, obediencia, humildad, individualidad e integridad.

6. Lecturas

Los estudiantes deberán leer libros escritos por autores cristianos relacionados con las funciones de la administración de recursos humanos. Pueden preparar un resumen de la lectura y acompañarlo con su reacción personal sobre la misma, así como la aplicación a la vida diaria y profesional y los valores inculcados como: justicia, excelencia, cooperación, obediencia, humildad, integridad y servicio abnegado.

7. Foros de discusión

En esta actividad los estudiantes pueden discutir temas de interés relacionados con las diferentes funciones de los administradores de personal, desde la perspectiva cristiana. Se pueden invitar especialistas para apoyar las discusiones. Los valores que pueden resaltarse son: justicia, excelencia, responsabilidad, gratitud, individualidad y servicio, entre otros.

8. Monografías

Los estudios monográficos sobre temas relacionados con el reclutamiento de personal, la capacitación de recursos humanos y el trato justo, por ejemplo, deberán incluir la cosmovisión cristiana sobre los mismos, donde se resalten valores como: la justicia, la excelencia, la responsabilidad, la obediencia, la humildad, la integridad y la individualidad.

9. Resúmenes de temas estudiados

Cuando los estudiantes elaboran resúmenes de los temas estudiados en el aula de clases, además de presentar reacciones personales de lo estudiado, pueden resaltar los valores transmitidos en esos temas como: la justicia, la perseverancia, la excelencia, la cooperación, la responsabilidad, la humildad y el servicio, entre otros.

10. Análisis y discusión basada en preguntas

El propósito de esta actividad es analizar textos bíblicos o del Espíritu de Profecía relacionados con las funciones de los administradores de recursos humanos, con base en preguntas que generan controversia creativa en el grupo. Los estudiantes buscan evidencias, toman pistas, investigan y exaltan al mismo tiempo los valores allí transmitidos.

11. Juego de roles (role-playing)

Para abrir perspectivas de acercamiento a la realidad, se pueden presentar ejemplos de administradores que realizan algunas de las funciones administrativas, utilizando personajes bíblicos escogidos por los estudiantes. Se discute un tema desde diferentes tipos de roles, se reflexiona sobre las habilidades y las actitudes y se recalcan los valores presentadas en la representación como: la obediencia, la humildad, la excelencia, la responsabilidad, la gratitud, la individualidad y la integridad, entre otros.

12. Panel de discusión

El propósito de esta actividad es invitar de tres a cinco panelistas que presenten un tema de interés relacionado con alguna de las funciones de los administradores de recursos humanos. Se aplica para contrastar diferentes puntos de vista con respecto a un tema, donde deberá presentarse la cosmovisión cristiana y donde se resaltarán los valores cristianos que pueden ser transmitidos.

Conclusiones

- En el tema relacionado con la administración de recursos humanos habrá que tener siempre presente que Dios creó al ser humano a su imagen y semejanza. Actualmente las empresas reconocen como el más valioso recurso a su personal, y en la medida en que los administradores se preocupen y responsabilicen por actuar de la mano de Dios, serán administradores prósperos. Deberán apearse a valores cristianos, que además de

formar parte de la filosofía de una institución o de una empresa, deben ser inculcados y promovidos por cada una de las personas que administran recursos humanos. Administrar dichos recursos es relacionarse con las políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos al personal, alcanzando objetivos organizacionales.

- Las metas de la administración de recursos humanos son atraer, desarrollar, retener y motivar al personal, para alcanzar y reconciliar objetivos institucionales e individuales, con un máximo de profesionalismo. Su fin primordial es lograr personas comprometidas en el éxito de la institución. Esta finalidad se ve cada día más impactada por la globalización, los avances tecnológicos, las tendencias en la naturaleza del trabajo, la desregularización y la diversidad de la fuerza de trabajo.
- En el proceso de administrar personal se debe permitir que el poder del Espíritu Santo obre en las mentes, para no revelar la propia voluntad o manera de actuar, sino el poder del amor y carácter de Jesús.
- Las principales funciones de los administradores de recursos humanos son: la planeación y reclutamiento del personal, el análisis de puestos, la selección, capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño y el trato justo.
- La planeación y el reclutamiento de personal son funciones relacionadas con el proceso de atraer individuos con los atributos necesarios para ocupar los puestos vacantes en una organización. Los ejemplos que dejó Jesús deberán utilizarse como guía para saber manejar los asuntos relacionados con este tema. Él aceptó a las personas como eran y con sus palabras y acciones fue inculcándoles diferentes valores.

- En el análisis de puestos y la selección de personal se consideran las obligaciones y habilidades que requiere un puesto y el tipo de persona que se debe contratar para ocuparlo. En muchos ejemplos que la Biblia presenta, se puede percibir que Dios toma en cuenta las cualidades de las personas en relación con la tarea o función para la cual las escoge.
- El proceso de la capacitación es un proceso continuo de aprendizaje que tiene como objetivo enseñar a los empleados las habilidades básicas que necesitan tener para desempeñar bien su trabajo. Las Sagradas Escrituras presentan grandes ejemplos que Dios ha dado de cómo capacitar a los recursos humanos. Si bien es importante, capacitar a los estudiantes para una desempeño laboral, es aún más importante capacitarlos para el reino de los cielos.
- La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los cargos que ocupan. En las Sagradas Escrituras se encuentran muchos ejemplos de cómo Jesús sabía la importancia de evaluar el desempeño de las personas, lo que se explica claramente en sus parábolas.
- El trato justo se inicia cuando se les escucha a los empleados, se les trata de la mejor manera y se promueve un mejor desempeño en el trabajo. El asunto de los despidos y la disciplina debe tomarse con mucho cuidado, aplicando la justicia. En este tema se puede mencionar a los estudiantes la necesidad de tomar el ejemplo de Jesús, quien nos enseñó a ser justos con nuestros semejantes.
- Una manera de promover la integración de la fe en el aprendizaje áulico, es mediante la implementación de actividades que incorporan de manera consciente valores cristianos.

Bibliografía

- Briner, Bob y Pritchard, Ray. (2002). Jesús el líder modelo. USA: Editorial Mundo Hispano.
- De los Santos, Abner. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- Dessler, Gary. (2001). *Administración de recursos humanos*. 8a. Ed. Prentice Hall.
- French, Wendell L. (1994). *Human Resources Management*. USA:Houghton Mifflin Company.
- González, Eduardo.(1997). *Administración de recursos humanos*. Manual de Administración. UM.
- Gómez-Mejía, Luis; Balkin, David y Cardy, Robert. (1998). *Gestión de recursos humanos*. USA: Prentice Hall.
- Hernández Castro, Javier. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- Jusaino Villegas, Juan Carlos. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- Knight, George. (2002). *Filosofía y educación. Una introducción a la perspectiva cristiana*. Colombia: APIA.
- Mathis, Robert y Jackson, John. (1992). *Personnel/Human Resource Management*. USA:West Publishing Company.
- Maggi, Juan Carlos. (2002). *Administración de Personal*.
<http://monografias.com/trabajos/impadper/impadpers.shtml>.
- Mondy, Wayne y Robert, Noe. (1997). *Administración de los Recursos Humanos*. 6a. Ed.Prentice-Hall.
- Rodríguez Guerrero, Yadira. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- Suárez, Patricia. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- Valenzuela Pacheco, Carmen. (2003). *Administración de personal*. Textos de clase. UM.
- White, Elena G. De (1995). *Consejos de Mayordomía Cristiana*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena G. de (1995). *El deseado de todas las gentes*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena. (1995) *La Educación*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena G. de (1995). *La educación cristiana*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena G. De. (1995) *Obreros Evangélicos*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena G. De (1995). *Palabras de Vida del Gran Maestro*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.
- White, Elena G. de (1995). *Testimonios para los Ministros*. Biblioteca del Espíritu de Profecía. USA: Pacific Press Publishing Association.