

Capacitación de Líderes de célula

Lección para el líder de célula

Lección 22: “Nosotros podemos hacer mas que eso”

Una madre, de 26 años de edad, se paró al lado de la cama de su hijito de 6 años, quien estaba muriendo de leucemia. Aunque su corazón estaba lleno de tristeza y angustia, ella también tenía un fuerte sentimiento de determinación. Como cualquier otra madre, ella quería que su hijo creciera y realizara sus sueños. Ahora, eso ya no sería posible, por causa de una enfermedad terminal. Pero, aún así, ella todavía quería que el sueño de su hijo se transformara en realidad. Ella tomó la mano de su hijo y le preguntó: “Juan, alguna vez pensaste en lo que te gustaría ser cuando crezcas? ¿Qué soñaste que te gustaría hacer en tu vida? Mamá, siempre quise ser un bombero. La madre sonrió y dijo: Vamos a ver si podemos transformar ese sueño en realidad”. Más tarde, ese mismo día, ella fue a la central de bomberos de su ciudad y pidió hablar con el jefe. Ella encontró a Pedro, un bombero de gran corazón. Ella le explicó la situación de su hijo, su último deseo, y le preguntó si sería posible dar una vuelta en el camión de bomberos con su hijito de seis años, alrededor de la manzana. Pedro dijo: “Mire, **Nosotros podemos hacer más que eso!** Si tienes tu hijo listo, a las siete de la mañana, el próximo miércoles, nosotros lo haremos un bombero honorario por todo el día. Él podrá venir al cuartel, comer con nosotros, salir para atender las llamadas de incendio! Y si nos das sus medidas, nosotros le conseguiremos un uniforme de verdad, con sombrero, con el emblema de nuestro batallón, un saco amarillo igual al que usamos y también botas. Ellos son confeccionados en esta misma ciudad y los conseguiremos rápidamente”. Tres días después, Pedro buscó al niño, lo vistió en su uniforme de bombero y lo escoltó desde la cama del hospital hasta el camión de bomberos. El niño se sentó en la parte de atrás del camión, y lo llevaron hasta el cuartel central. El estaba en el cielo. Ocurrieron tres llamadas aquel día el niño los acompañó a todas. En cada llamada, él fue en vehículos diferentes: en el camión tanque, en el que van los paramédicos y hasta en el auto especial del jefe del cuerpo de bomberos. Él también fue filmado por el programa de televisión local. Juan tuvo su sueño realizado. Todo el amor y atención que le dieron lo tocó tan profundamente, que vivió tres meses más de lo que todos los médicos habían previsto. Una noche, todas sus funciones vitales empezaron a caer dramáticamente, y la enfermera, que creía en el concepto de que nadie debería morir solo, empezó a llamar a toda la familia. Entonces, ella recordó el día que Juan había pasado como un bombero, y llamó a Pedro preguntándole si sería posible enviar algún bombero al hospital, en ese momento tan difícil, para acompañar al niño.

Pedro contesto: “**Nosotros podemos hacer más que eso!** Nosotros estaremos ahí en cinco minutos. Y hágame un favor. Cuando escuche las sirenas y vea las luces de nuestros autos, avise al sistema de seguridad que no se trata de un incendio. Solamente es el cuerpo de bomberos que viene a visitar, una vez más, a uno de sus más distinguidos integrantes. Y también deje abierta la ventana de su habitación. Gracias!” Cinco minutos después, un camión llegó al hospital, extendieron la escalera hasta el piso donde estaba el niño y 16 bomberos subieron hasta su cuarto. Con el permiso de la madre, ellos lo abrazaron, lo tomaron en los brazos y le dijeron lo mucho que ellos lo amaban. Con un suspiro final, Juan miró a Pedro y preguntó: “Jefe, ¿yo realmente soy un bombero? Juan, eres uno de los mejores!”. Con estas palabras, Juan sonrió y cerró sus ojos por última vez.

Te invito a reflexionar sobre lo que has hecho por otras personas y tomar hoy una decisión para que mirando lo que hemos hecho podamos decirle a un mundo perdido “**Nosotros podemos hacer más que eso!**”

Serie “La fe cristiana frente a los desafíos actuales”

Lección para el grupo de célula

Lección 22: “Participación Laboral”

1) Rompehielos.

¿Qué condiciones se deberían dar para que las decisiones laborales se tomen en conjunto entre dueños y empleados?

¿Cómo implementaría la participación laboral en su trabajo?

2) Que dice la Biblia sobre este tema.

1ra Corintios 14.26 – Efesios 2.19-22 – Efesios 4.16 – 1ra Corintios 14.14,21 y 25

¿Con que palabras claves definiría usted la reunión de 1ra Corintios 14.26?

¿Cómo aplicaría estas palabras a la relación laboral “dueño/empleador”?

¿Qué palabras de los textos de Efesios 2.19-22 se aplican a la relación laboral “dueño/empleador”?

¿Cuáles son las acciones claves del texto de Efesios 4.16?

¿Cómo desarrollaría esas acciones en una relación laboral “dueño/empleador”?

¿Qué principio enseña el texto de 1ra Corintios 14.14 y como lo aplicaría a este tema?

¿Qué principio enseña el texto de 1ra Corintios 14.21 y como lo aplicaría a este tema?

¿Qué principio enseña el texto de 1ra Corintios 14.25 y como lo aplicaría a este tema?

¿Qué aportes cree usted que brindaría una mayor participación laboral en las decisiones de una empresa?

3) Acción

Comparta con otra persona el tema de participación laboral y pídale su opinión sobre el tema, escuche su punto de vista.

Si esta dentro de sus posibilidades comparta con su superior inmediato en su trabajo el tema de participación laboral y pídale su opinión sobre el tema, escuche su punto de vista.

4) Oración.

- Por cada integrante del grupo.
- Por las acciones personales y grupales que desarrollaran en la semana.
- Por nombres de nuevas personas que intentaran contactar y visitar. Defina nombres y acciones.
- Por los misioneros de su iglesia.

Lectura recomendada para el líder de célula

Ampliación de los conceptos de la

Lección 22: "Participación Laboral"

La abolición de la discriminación.

¿Existe alguna justificación para que los obreros tengan que marcar tarjeta de entrada y salida y los demás empleados no? ¿Es justo que se confine a los obreros a la cantina de la fábrica, mientras que los demás disfrutan de un lujoso "restaurante para el personal"? Estos ejemplos en si mismos son triviales, pero confieren dignidad a algunos y se la niega a otros. No considero que la meta cristiana deba ser la igualdad absoluta, pues Dios mismo nos ha hecho a todos idénticos en nuestros dones naturales y espirituales. Resulta sano e inspira confianza el hecho de que la diferencia se limite al salario y no incluya gratificaciones ocultas. Los seres humanos tienen sentido innato de lo que es justo.

Debería ser posible evaluar, comparar, clasificar los empleos con vistas a una escala salarial graduada. ¿Será absolutamente imposible para los seres humanos concebir una escala que cuente con el acuerdo general, basado en algún tipo de sistema de puntaje que tome en cuenta el nivel y tiempo de capacitación, idoneidad y destreza, esfuerzo mental y físico, riesgo y responsabilidad, logros, experiencia y años de servicio, condicionados de trabajo (por ejemplo, suciedad, incomodidad, peligro y tedio), oferta y demanda?

"hemos establecido la amplitud máxima en la escala de categorías entre los sueldos mas altos y los mas bajos. A una escala de uno a siete. Una especie de "parlamento de empleados" establece y revisa el escalafón. Los índices diferenciales deben existir. Pero se debe renunciar a la discriminación injustificada de salarios, las condiciones, los asensos; es decir, a la diferencia basada en el privilegio y no en el merito.

El aumento de la participación: Cada vez tiene mayor aceptación la idea de que en toda empresa los obreros deberían participar tanto en las decisiones como en las ganancias, pues el éxito de la empresa depende en gran medida de su capacidad y su trabajo. Aunque algunos directores y gerentes se resisten a ello y naturalmente lo consideran una amenaza. Cualquiera sea nuestra definición de la "imagen de Dios" en el hombre, ciertamente incluirá la capacidad de elegir y decidir. Adán recibió de Dios un amplio permiso y una prohibición particular. Se presume que Adán era capaz de distinguir entre "podes hacer esto" y "no debes hacer esto", y de elegir entre ellos. Es mas, Dios lo hizo responsable de su elección. "El principal riesgo distintivo de la persona es que ordena su vida por decisión propia y libre". Cuando se les quita el derecho de decidir, se les esta quitando parte de su dignidad humana. Se los rebaja a nivel de adultos al de niños, o del de personas al de robots. La diferencia fundamental que existe entre una "comunidad" y una "institución" es que en la primera, los miembros conservan la libertad de elección, mientras que, en la segunda, en cierta medida esta se les quita.

Una vida comunitaria genuina: Lo considero tan importante que presentare algunos ejemplos.

Los cristianos hacen una marcada distinción entre educación y adoctrinamiento, adoctrinamiento es el proceso mediante el cual el profesor impone su punto de vista a la mente maleable del niño; en cambio la verdadera educación, el profesor actúa como catalizador para que el niño desarrolle la capacidad de

aprender por observación y razonamiento. El adoctrinamiento es opresivo, la educación es genuinamente libertadora. Este proceso de autoeducación en interacción con los profesores debería ser aun más evidente en el nivel terciario y universitario, también en las iglesias, donde el predicador nunca debería tratar a su congregación como sino fuera más que una esponja absorbente. En escuelas y universidades, debería ofrecerse a los alumnos a medida que van creciendo y madurando, cada vez más oportunidades de tomar propias decisiones. En el campo de la medicina, existe un peligro constante de la relación medico-paciente. Y pase al paternalismo al control. El paciente sigue siendo una persona, y cuando se deben tomar decisiones relativas a su salud incluso su vida, el mismo debería poder tomarlas. Según el código de Nuremberg de 1946-1949, “el consentimiento voluntario de la persona es absolutamente esencial”. Esto significa que no habrá coacción, sino también que la persona “deberá tener suficiente conocimiento y comprensión de los elementos del problema en cuestión como para tomar una decisión sobre la base de un buen discernimiento...” Sin embargo, a menudo los pacientes sienten que se los deja de lado, y hasta que se los manipula, porque se les oculta la verdad acerca de su enfermedad y del tratamiento, y en esta situación se sienten impotentes.

La revolución industrial: Los pioneros no respetaron la personalidad de quienes ganaban la vida trabajando en molinos y fábricas. Los llamaban manos, y la mano es una “herramienta viva”, y esta a su vez es la clásica definición de “esclavo”. En 1830, tres años antes de que Wilberforce y sus amigos consiguieran la abolición de la esclavitud. Luego se refirió especialmente a los niños de siete a catorce años que trabajaban en las fábricas trece horas diarias, con solo media hora de descanso. En ciento cincuenta años hemos avanzado mucho. Los trabajadores generalmente no tienen voz en el manejo de industria, las exigencias de la cual determinan una gran parte de sus vidas. Cada ciudadano debería tener voz en la conducción del negocio o la industria que se lleva adelante por medio de su trabajo. En el centro de muchos de los conflictos laborales se encuentra el problema de las reglas y la reglamentación; no solo en lo relativo a que exigen y que prohíben, sino también a quien las establece y por que. La gerencia dicta y modifica las normas de una manera dictatorial. La tensión entre estos dos sistemas: el “formal” (los convenios oficiales), y el informal (los procedimientos tradicionales). Se trata de la diferencia entre las reglas establecidas desde arriba y las que surgen desde abajo; entre dos tipos de autoridad: el poder ejercido desde arriba, y el sentido común o el uso originado desde abajo. Cada parte cree en la necesidad de legitimar sus propias reglas.

Los empleados no tienen sentido de su propia dignidad porque carecen de responsabilidades. Se sienten oprimidos e impotentes. La mentalidad de <<nosotros y ellos>> es la preponderante, pues todas las decisiones las toman otras personas (distantes anónimas), mientras que a ellos solo les toca responder y en rigor, obedecer. La analogía con la esclavitud, resulta útil. Los cristianos se opusieron a la esclavitud porque es deshumanizante para una persona ser propiedad de otra. Los cristianos deberían oponerse a toda forma de trabajo en la cual se usa a las personas. El mal es mucho menor porque el trabajo se asume voluntariamente y esta reglamentado por contrato. El contrato puede ser degradante para la dignidad humana. Si la producción es un trabajo deberían también las decisiones ser un trabajo en equipo, en el cual la contribución de los obreros sea igualmente indispensable. Una vez que se reconoce el principio de la participación de los trabajadores, puede existir una legítima diferencia de opinión acerca de las mejores vías y medios para ponerla en práctica. Desde la consulta plena a todos los niveles, hasta la elección de empleados-directores.

Es coherente con la visión cristiana que la sociedad se debería organizar de tal manera que cada persona pueda ejercer la capacidad que recibe de Dios de elegir, asumir responsabilidades y participar en la configuración de su propio ámbito. Creemos que los intereses de los empleados de una compañía son por lo menos tan importantes como los de los accionistas.

Los gremios se crearon en el siglo diecinueve para proteger a los obreros de la explotación por parte de los patrones. ¿Por qué debe perpetuarse el lenguaje de “ganar” y “perder”, cada vez que hay un conflicto laboral?

La causa principal del malestar en las fábricas es la mala relación entre los obreros y los supervisores. Se trata más de un rito que de una relación. No existe la consulta ni la cooperación inteligente y voluntaria.

La cooperación no surge de la nada, sino que es el fruto de una visión y un objetivo en común. Valores compartidos, que resulten en la unidad y la motivación de todos los empleados. Valores compartidos, objetivos superiores y respeto por las personas son ingredientes que marcan la diferencia..

¿Cuál es el secreto de la pericia japonesa en los negocios? En la Matsushita Electric company. La empresa tiene un “credo de los empleados”, “los esfuerzos mancomunados” y los siete “valores espirituales”.

Todos los días a las ocho de la mañana, ochenta y siete mil personas en todo Japón cantan y recitan juntos el código de valores. Cada empleado integra un “grupo de trabajo” formado por unas diez personas. Por medio de la participación en los grupos se va desarrollando la armonía.

La iglesia debe ser la primera comunidad en la cual se superan las divisiones de clase y la mentalidad de “ellos y nosotros”, si los seguidores de Jesucristo no somos capaces de desarrollar vínculos de respeto y confianza atravesando las barreras sociales, no podemos criticar el fracaso del mundo. Debemos trabajar con esperanza para que aumenten el respeto y la cooperación en cada segmento de la sociedad. No deberíamos conformarnos al conflicto laboral, ni negar la posibilidad de que se resuelva. Pues, a pesar de la naturaleza caída y el egoísmo, todos los seres humanos tienen sentido innato de dignidad y justicia, por lo tanto, una mejora en las relaciones laborales es posible.