

A photograph of a small brown and white bird sitting on a mud nest built on a tree branch. The background is filled with green leaves and branches, suggesting a natural, outdoor setting. The lighting is bright, creating a clear and vibrant scene.

Cómo Hacer

Cómo Hacer

Trabajo en

equipo

05

Cómo Hacer Trabajo en equipo 05

FEP Federación Espírita de Paraná Cómo Hacer Trabajo en equipo 05

Primera Edición
Volumen 5
Copyright 2005 by
FEDERACIÓN ESPÍRITA DE PARANÁ
Alameda Cabral, 300
CEP 80410-210
Curitiba - Paraná - Brasil
Foto de la Portada: Kauê Dickow
Diseño gráfico: Kauê Dickow
Revisión: Elza Maran da Silva
Traducción: Jorge Lara
Impreso en Brasil
Tiraje: 2.000 ejemplares

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

Queda prohibida la publicación total o parcial sin la autorización previa de la Federación Espírita de Paraná; el responsable estará sujeto a sanciones penales, previstas en la ley.

"Hermanos, trabajemos juntos y unamos nuestros esfuerzos, a fin de que el Señor, cuando llegue, encuentre la obra concluida", porque el Señor les dirá: "Venid a mí, vosotros que sois buenos servidores, vosotros que habéis hecho callar vuestros celos y vuestras discordias para no dejar la obra en sufrimiento!"

El Espíritu de Verdad

(El Evangelio según el Espiritismo, capítulo XX, párrafo 5).

PRESENTACIÓN

Este sencillo trabajo resultó de la disposición, dedicación y suma de los talentos de cada miembro del Equipo que lo elaboró, empeñados con ardor.

Venidos de varias regiones del Estado de Paraná, Brasil, los trabajadores aunaron esfuerzos para que la Federación Espírita de Paraná pudiese realizar el presente fascículo de la serie *Cómo Hacer* enfocado al Trabajo en Equipo.

No se trata de un manual, tampoco abarca todas las áreas del conocimiento acerca del tema, sin embargo, quien desea saber *Cómo Hacer* encontrará en esta obra una guía práctica y sintetizada sobre el Trabajo en Equipo.

Asimilándolo, el interesado encontrará la oportunidad de estructurar bien a su equipo, perfeccionándose y creciendo cualitativamente en el intento de servir mejor.

Índice

Presentación

Introducción

El Equipo

Cada miembro del equipo debe

Liderazgo

Algunos puntos que trabaron los engranajes del equipo

Algunos puntos que desmotivan al equipo

Algunos puntos que motivan al equipo

Cabe al liderazgo

Sobre las reuniones

El trabajo exige

Introducción

Equipo –Concepto

Conjunto de personas que se dedican a la realización de un mismo trabajo.
Diccionario Houaiss de la lengua portuguesa.

Trabajo

“En cuanto buscáis la verdad en nuestras palabras, procuramos el trabajo en vuestras manos.”

Emmanuel

Diccionario del Alma, término: Trabajo.

Trabajo compartido, realizaciones expandidas

“Jesús llamó al equipo de los apóstoles que le aseguraron cobertura a la obra redentora, no para incensarse ni para encerrarlos en una torre de marfil, sino para erguirlos a la condición de amigos fieles, capaces de bendecir, confortar, instruir y servir al pueblo que, en todas las latitudes de la Tierra, constituyen su amorosa familia del corazón.”

Emmanuel

Educandário de Luz, capítulo 21.

“[...] que descubre en la organización de los seres el movimiento incesante de los átomos de que están formados y el cambio permanente que se opera entre todas las cosas.”

Camilo Flammarion

Dios en la naturaleza, capítulo II.

El individuo

“El espírita, dentro del conjunto de realizaciones espíritas, es un engranaje inteligente con el deber de funcionar en sintonía con los elevados objetivos de la máquina.”

Emmanuel

Educandário de Luz, capítulo 16.

“Si usted fue llamado a cooperar en un grupo de actividad cristiana, agradezca las oportunidades de servir y olvide sus derechos imaginarios para que la luz del deber resplandezca en su camino.”

André Luiz

Educandário de Luz, capítulo 30.

El equipo

“Recordemos, en las palabras de Jesús, que ‘Una casa dividida no puede permanecer en pie’. Sin embargo, nadie puede quebrar un manojo de ramas que se agregan en una unión de fuerzas.”

Bezerra de Menezes

Psicografía de Divaldo Franco, Reformador, octubre de 1995.

Cada miembro del equipo debe:

- **Estar involucrado y comprometido con las metas** – los proyectos no acontecen cuando son apenas concebidos, sino cuando los individuos, comprometidos con ellos, concluyen su elaboración.
- **Cultivar el respeto mutuo** – “Usted posee un sin número de recursos para promoverse o mejorar su propia área de acción, sin recurrir a la falta de respeto, perturbación, irritación o rebeldía.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 19.
- **Compartir las decisiones** – “El compromiso de trabajo incluye el deber de una persona asociarse al esfuerzo de equipo en la obra a ser realizada.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 17.
- **Dividir el reconocimiento con todos** – “Nunca atribuya únicamente a usted el éxito de esta o de aquella tarea, comprendiendo que en todo trabajo hay que considerar el espíritu de equipo.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 19.
- **Buscar el perfeccionamiento personal** – “Cultive sinceridad, aceptándose cómo es y acogiendo a los otros cómo son, procurando hacer siempre lo mejor a su alcance.” André Luiz, Señal Verde , capítulo 31.
- **Disciplinarse** – presencia, frecuencia, participación proactiva, puntualidad, amistad, es lo mínimo que un trabajador espírita debe ofrecer en la Mies del Bien.
- **Colaborar** – Más que cooperación, que puede ser caracterizada como la unión de manos para el trabajo, la colaboración es también multiplicación de mentes y corazones en cohesión, que se revierten hacia un objetivo común.
- **Actuar con amor por la Causa** – “Trabaja mejor aquel que ama el servicio.” Marco Prisco, Legado Kardeciano, capítulo 23.
- **Tener visión de conjunto** – El águila, en su vuelo, consigue abarcar con su visión una gran área abajo, en el suelo, identificando todos los elementos que allí están; sin embargo, ella sabe exactamente lo que busca.
- **Tener compromiso con la tarea y con los demás miembros** – “Cuando el trabajador convierte el trabajo en alegría, el trabajo se transforma en la alegría del trabajador.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 17.
- **Desarrollar la afectividad** – “Si se aman los unos a los otros, todo el mundo se dará cuenta de que son discípulos míos.” Juan, 13:35.
- **Dar su contribución** – “En el conjunto orquestal, cada instrumento debe ajustarse a la melodía, no obstante la manera particularista con que se externe.” Emmanuel, *Seara dos Médiuns*, capítulo Equipo Mediúmnico.

• **Tener dedicación** – “Toda persona que sirve más allá del deber, encontró el camino hacia la verdadera felicidad.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 18.

• **Tener el mismo propósito** – Una equipo bien integrado puede ser considerado como un conjunto de alto rendimiento, a ejemplo de remadores perfectamente integrados, sintonizados en el ritmo y en el movimiento en dirección a un único objetivo. Sin embargo, estas cualidades solamente son adquiridas después de muchos y constantes entrenamientos con la participación de todos los integrantes.

• **Tener persistencia** – “Para el éxito de todo emprendimiento, persistir en la idea es impositivo indispensable.” Joanna de Ângelis, *Repositório de Sabedoria*, apunte sobre la Persistencia.

“Cada compañero es indicado para la tarea exacta; cada cual asume la forma de pieza particular en el engranaje del servicio, sin cuya cooperación los mecanismos del bien no funcionan en armonía.”

Emmanuel

Educandário de Luz, capítulo 5.

Liderazgo

“Para que una determinada persona dirija con éxito y eficiencia una empresa importante, no es suficiente su designación en el cargo.

Se requerirá de ella un conjunto de cualidades superiores, a fin de que impulse la obra hacia la consolidación y la prosperidad. No solamente autoridad, sino también capacidad conductiva aliada al discernimiento. No sólo conocimientos teóricos y cultura sino, además, virtudes conjugadas con un claro concepto de las proporciones.

Cuando recursos abundantes son puestos al servicio de una cabeza carente de rumbo definido, se los puede comparar con un tesoro que ha sido confiado a la insensatez; del mismo modo, si la riqueza no se destina a fines útiles es como un navío a la deriva.”

Emmanuel

Pensamiento y Vida, capítulo 3.

Robert Wong, director general de una de las más grandes empresas de reclutamiento de ejecutivos del mundo, clasifica a los líderes en cuatro grupos:

1. los que mandan y quieren ser obedecidos: *son los líderes mediocres*;
2. los que explican y vuelven a explicar cuantas veces sea necesario hasta que su comandado entienda: *son los buenos líderes*;
3. aquellos que demuestran por sus propias actitudes lo que desean que sus subordinados hagan: *son los grandes líderes*;
4. los que, por su autoridad intelecto-moral, inspiran a sus liderados: esos son los *líderes supremos*.

En cualquier posición en que usted se encuentre, recuerde que lo que importa no es mandar y ser obedecido o temido, sino ser, por sobre todo, querido y respetado.

Liderazgo compartido – En los equipos bien preparados no es necesario tener alguien para mandar ni vigilar para que las cosas sucedan. Todas las personas se sienten responsables por el éxito o por el fracaso del proyecto y hacen su parte con satisfacción y cariño.

Además, la centralización del poder no es característica de un liderazgo bien preparado.

Algunos puntos que traban los engranajes del equipo

Autopromoción – Generalmente, la mariposa muere quemada por la propia llama que la fascina.

“Recuerda que la humildad es el perfume eterno de la vida. Jesús, el Sol Divino, brilló en la Tierra sin ofuscar a nadie.” Emmanuel, *Dicionário da Alma*, apunte sobre la Humildad.

Falta de metas bien definidas – Debe quedar claro para cada participante, para dónde el equipo está yendo y a dónde quiere llegar.

Reglas innecesarias

Trabajo mal proyectado – Todo proyecto debe ser bien pensado, bien planificado para evitar problemas que en su transcurso puedan desmotivar y debilitar al equipo.

Reuniones improductivas – “Recuerde que si usted tiene compromisos y obligaciones con base en el tiempo, sucede lo mismo con las otras personas. Nadie evolucionó, ni prospera, ni mejora y tampoco se educa, en cuanto no aprenda a emplear el tiempo con el debido provecho.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 21.

Falta de seguimiento – La atención y el cariño del trabajador son el combustible para el éxito de la tarea.

Falta de visión de conjunto – La buena voluntad sin directriz genera aburrimiento.

Cambio constante – Cambios de ruta frecuentes producen inestabilidad e inseguridad en el equipo.

Competencia interna – “No hay nada de noble en ser superior a otro hombre. La verdadera nobleza está en ser superior a su ‘yo’ anterior.” Proverbio hindú.

Falta de autenticidad – “Notables son los llamados del Señor Jesús, en lo referente a la necesidad de autenticidad, de fidelidad, asumiendo las posturas que les sean eficaces para el crecimiento espiritual, al contrario de vincularse a la imitación de la virtud, a la falsedad, a la exterioridad simulada.” Camilo, *Cintilação das Estrelas*, capítulo 31.

Ocultación de informaciones – El conocimiento compartido genera más poder para el equipo. ¿Por qué administrar un equipo de 40 watts si todas las luces individuales podrían estar en pleno brillo? Cuando el conocimiento es compartido, se expande y comunica la potencia a la capacidad del conjunto.

Actitudes injustas – “El verdadero hombre de bien es el que practica la ley de justicia, de amor y de caridad en su mayor pureza.” El Evangelio según el Espiritismo, capítulo XVII, párrafo 3.

Respuestas desalentadoras – “Reconsidera las observaciones de pesimismo y confía en Dios, entregándote totalmente a Él, en cuanto haces tu parte o cumples tus obligaciones, empeñado en el culto elevado del deber. El pesimismo es un lente que deforma la realidad.” Joanna de Ângelis, *Floraciones evangélicas*, capítulo 41.

Resistencia a cambios – La mente es como un paracaídas, sólo funciona si está abierta.

“Aparte de los defectos y vicios, respecto de los cuales nadie puede equivocarse,

¿cuál es la señal más característica de la imperfección?

El interés personal. Las cualidades morales son a menudo como el dorado de un objeto de cobre, que no resiste la piedra de toque. Un hombre puede poseer cualidades reales que le hacen un hombre de bien a los ojos de los otros; pero, aunque semejantes cualidades sean un progreso, no resisten siempre a ciertas pruebas, y basta a veces tocar la fibra del interés personal para descubrir la realidad. El verdadero desinterés es una cosa rara en el mundo, que cuando se presenta se le admira como un fenómeno.

El apego a las cosas materiales es una señal notoria de inferioridad; porque cuanto más se apega el hombre a los bienes del mundo, menos comprende su destino. Con el desinterés prueba, por el contrario, que contempla el porvenir desde más elevado punto.”

El Libro de los Espíritus, cuestión N° 895.

Algunos puntos que desmotivan al equipo

Críticas destructivas – “Cada vez que criticamos a alguien, estamos moralmente en la obligación de hacer mejor que él dicha tarea.” André Luiz, Señal Verde, capítulo 36.

Ignorar a alguien en el contexto del trabajo – “A cada uno su misión, a cada uno su trabajo.” El Evangelio según el Espiritismo, capítulo I, ítem 10.

Invisibilidad del liderazgo – Una persona en la posición de liderazgo, que no participa del proceso, debilita la moral del equipo y acaba siendo responsabilizada por el fracaso del emprendimiento.

Exceso de control – Controles son extremadamente importantes, sin embargo existen cosas aún más importantes.

Trabajo de mala calidad – La falta de esmero para con la tarea, forzosamente hará con que el resultado sea el indeseado, sujeto a críticas y reparaciones. Alcanzar la mejor cualidad es fruto de la donación de lo mejor de sí mismo.

Algunos puntos que motivan al equipo

Que cada miembro tenga su participación bien definida, respetada y reconocida.

Que las acciones sean realizadas en conjunto, repartiéndose los méritos y los deméritos.

Que exista la predisposición al auxilio mutuo.

Que los líderes sean reconocidos como tales.

Que los líderes actúen como tales.

Que las experiencias personales sean compartidas como forma de crecimiento de todos.

Que exista libertad recíproca para evaluar la actuación de cada uno.

El ejercicio rutinario de rompimiento con el egoísmo, con la vanidad y con los melindres.

Que no se pierda de vista la importancia de las tareas y de los compromisos asumidos.

Cabe al liderazgo

Reconocer el buen trabajo.

Incentivar comportamientos positivos, ejemplificándolos.

Crear oportunidades para que cada persona pueda hacer lo que considere necesario, dentro de sus posibilidades personales.

Suministrar las informaciones necesarias para el buen desarrollo del trabajo.

Promover encuentros constantes entre los miembros del equipo.

Envolver a los compañeros en las decisiones.

Mantener canales de comunicación de fácil utilización.

Saber directamente las necesidades más apremiantes de los miembros del equipo para su crecimiento intelecto-moral, como Espíritus encarnados que son.

Fomentar la relación fraterna.

“El espiritista cristiano es llamado a los problemas del mundo, a fin de ayudar en su solución; sin embargo, para atender a semejante menester, debe silenciar la discordia y la censura, y ampliar su entendimiento y servicio.”

Bezerra de Menezes

El Espíritu de la Verdad, capítulo 3.

Sobre las reuniones

“Las reuniones espiritistas pueden tener grandes ventajas, porque permiten ilustrarse por el cambio recíproco de pensamientos, por las preguntas y las observaciones que cada uno puede hacer y de las que se aprovechan todos.”
El Libro de los Médiums, capítulo XXIX, ítem 324.

“Una reunión es un ser colectivo cuyas cualidades y propiedades son la resultante de todas las de sus miembros, y forman como un manojo; así, pues, este manojo tendrá tanta más fuerza cuanto más homogéneo sea.”
El Libro de los Médiums, capítulo XXIX, ítem 331.

Las reuniones del Equipo pueden y deben ser agradables y productivas. Por este motivo, es necesario observar algunos puntos importantes:

La **pauta** – El dirigente deberá establecer una pauta y procurar cumplirla. Si es posible, notificarla con antelación para todos los participantes.

Objetividad – Ir directo al asunto, sin rodeos, enfocando siempre el asunto que está siendo tratado.

Seriedad – Considerar que los participantes no son personas desocupadas, que están allí por mero pasatiempo o diversión.

Concisión – Intervenciones demasiado largas hastían y dispersan a los oyentes.

Simplicidad – “La sabiduría consiste en presentar con simplicidad los más complejos conceptos, utilizando expresiones fáciles.” Joanna de Ángelis, Invitaciones de la Vida, capítulo 54.

Disciplina al oír y al hablar – Manifestaciones simultáneas incomodan y dificultan el alcance de los objetivos. “No hay orden sin disciplina.” André Luiz, Conducta Espírita, capítulo 17.

Preparación previa para la reunión – Es fundamental que cada participante, sabedor de la pauta general, se prepare detenidamente para la reunión, examinando los puntos, realizando apuntes con posiciones objetivas, claras y sintéticas, con el objetivo de presentar el máximo de contenido, dentro de un mínimo de tiempo.

Respeto y tolerancia – Los mismos hechos pueden ser vistos de formas diferentes por los participantes. Sin embargo, la suma de las cualidades personales resulta en más calidad para el trabajo.

Confianza mutua – Tener siempre en mente que la reunión tiene por finalidad un objetivo noble y que siempre hay un equipo de Espíritus inspirando las decisiones de las asambleas serias.

“Tened confianza en la bondad de Dios, y sed bastante perspicaces para

comprender los preparativos de la nueva vida que os destina. Verdad es que no os será dado gozar de ella en esta existencia, ¿pero no seréis felices, sino volvéis a vivir en este globo, considerando desde arriba la obra que habréis empezado y que se desarrollará a vuestros ojos? Estad animados por una fe firme y sin vacilar contra los obstáculos que parecen deber levantarse contra el edificio cuyos cimientos ponéis. Las bases sobre las cuales se apoya son sólidas: el Cristo puso su primera piedra. ¡Ánimo, pues, arquitectos del divino maestro! Trabajad, edificad. Dios coronará vuestra obra. Pero no olvidéis que el Cristo desconoce a cualquiera de sus discípulos que sólo tenga la caridad en los labios; no basta creer, sobre todo es menester dar el ejemplo de bondad, de benevolencia y de desinterés, sin esto, vuestra fe será estéril para vosotros.”

San Agustín

El Libro de los Médiums, capítulo XXXI, artículo I.

El trabajo exige

Planificación – “La improvisación atestigua capacidad, cuando es bien hecha. Pero casi siempre, expresa negligencia en el culto del deber.” Marco Prisco, Legado Kardeciano, capítulo 22.

Creatividad – “Para crear es necesario que exista una fuerza dinámica, y ¿qué fuerza es más dinámica que el amor?” Tom Morris, Si Aristóteles dirigiera General Motors, capítulo 5.

Entrenamiento – Ejercitar la mente, renovar ideas, aprender siempre. “Cuando una mente se amplía a una idea nueva, jamás vuelve a su tamaño original.” Oliver Wendell Holmes.

Perfeccionamiento – “Al final, es importante recordar que no podemos convertirnos en lo que debemos ser si continuamos siendo lo que somos”. Tom Morris, Si Aristóteles dirigiera General Motors, capítulo 5.

Evaluación

Identificar los puntos positivos.
Identificar los puntos negativos.
Evaluar procedimientos y al equipo.
Proponer sugerencias para mejorías.

Finalmente,

Realizar y guardar registros de las actividades y de su evaluación.
Prepararse para las próximas actividades.

Sugerencia de lectura:

Educandário de Luz, autores diversos, psicografía de Francisco Cândido Xavier.
Conducta Espírita, André Luiz, psicografía de Waldo Vieira.

Si Aristóteles dirigiera General Motors, Tom Morris, Editorial Planeta.

La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo, James C. Hunter,
Editora Empresa Activa.
Traducción: Jorge Lara
jorgerlaraj@gmail.com

Revisión: Enrique Eliseo Baldovino.
henrique@foz.net

Cómo Hazer **05**

trabajo en equipo

Este sencillo trabajo resultó de la disposición, dedicación y suma de los talentos de cada miembro del Equipo que lo elaboró, empeñados con ardor.

Venidos de varias regiones del Estado de Paraná, Brasil, los trabajadores aunaron esfuerzos para que la Federación Espírita de Paraná pudiese realizar el presente fascículo de la serie *Cómo Hacer*, enfocado al Trabajo en Equipo.

No se trata de un manual, tampoco abarca todas las áreas del conocimiento acerca del tema, sin embargo, quien desea saber *Cómo Hacer*, encontrará en esta obra una guía práctica y sintetizada sobre el Trabajo en Equipo.

Asimilándolo, el interesado encontrará la oportunidad de estructurar bien a su equipo, perfeccionándose y creciendo cualitativamente en el intento de servir mejor.



Federação Espírita do Paraná

Al. Cabral, 300 - 80410-210
Curitiba, Pr - Fone: 41 223-6174

FEP
Federación Espírita de Paraná

Cómo **Hacer** Cómo **Hacer** Cómo **Hacer** Cómo **Hacer** Cómo **Hacer** Cómo **Hacer** Cómo **Hacer**

feparana.com.br
momento.com.br
fep@feparana.com.br
livraria@mundoespirita.com.br



Federação Espírita do Paraná

