

Cómo trabajar en equipo en la iglesia

1. Introducción al trabajo en equipo

Jesús para difundir el evangelio formó un equipo. Nuestro desafío es formar equipos. Los seres humanos se asocian para lograr determinados fines, cuanto más el pueblo de Dios tiene que trabajar en equipos. Para formar un equipo hay que tener una visión y es bueno escribirla para no desviarse. La visión alinea al equipo, lo ayuda a unirse más. Veamos algunos principios y modelos bíblicos:

a. El principio de la torre de Babel. Gen 11:6

“El pueblo es uno”. Hay unidad. Imagínese un pueblo en obediencia lo que puede lograr.
“Tienen un mismo lenguaje”. Un mismo código.
“Nada los hará desistir”. Todo lo podrán lograr.

b. El principio del cuerpo humano y sus miembros. 1ºCor 12:12-17

Principio de coordinación y complementación.
Principio de comunión.
Principio de sujeción y respeto.
Principio de indivisibilidad.

c. El modelo de trabajo en equipo de Jesucristo:

Fuerte en visión y misión.
Los trataba con amor y les servía.
Vivió con ellos, compartió su vida.
Les enseñó a vivir, a luchar y a tener grandes sueños.

Por lo que vemos es altamente recomendable trabajar en equipo.

2. Definiciones de lo que significa “trabajar en equipo”:

Significa unir esfuerzos, capacidades, motivaciones y voluntades para conseguir juntos uno o más objetivos comunes.

Es realizar un esfuerzo grupal que da como resultado un desempeño que es superior a la suma de los aportes individuales (sinergia).

Es tener un mismo llamado de Dios, una misma visión y misión, los mismos objetivos del reino haciendo la voluntad del que los convoca.

Es tomar el consejo que dice: “Mejor son dos que uno;.....y cordón de tres dobleces no se rompe pronto”. Ecl 4:9,12.

3. Conceptos claves para el trabajo en equipo:

“La creencia que una persona sola puede hacer algo grande es un mito”. John Maxwell

“Donde hay una voluntad, hay un camino, donde hay un equipo, hay más de un camino”. Rex Murphy

“No hay problema que no podamos resolver juntos y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos”. Lindon Johnson

4. ¿Por qué se forman los grupos de trabajo?

Por afinidad o espontaneidad.

Por circunstancias de trabajo.
Por necesidades o actividades comunes.
Por las demandas del crecimiento.
Por exigencia de la competitividad.
Por lograr mayor eficiencia, rendimiento y productividad.

5. Diferencias entre trabajo en grupo y trabajo en equipo:

Equipo

Responsabilidad (“accountability”) mutua.

Se pueden identificar con facilidad.

Alto nivel de compromiso

Contribuyen como equipo a una TOTALIDAD creando sinergia. (“synergy)

Grupo

No tienen responsabilidad, ni compromiso.

No se identifican con facilidad.

Nivel moderado o inexistente de compromiso

Contribuyen individualmente, poca interacción, no tienen una visión compartida

6. Propósitos del equipo:

Comparten un valor o algo en común.

Crear un ambiente para viabilizar el logro o el éxito.

Cada equipo cubre una necesidad en particular del área para la cual es creado.

Sirven como grupos de apoyo durante problemas o situaciones conflictivas.

Es una de las medidas dentro de las ocho dimensiones avalúo de cultura organizacional, según Recardo & Jolly (1997), dentro de las empresas altamente efectivas.

7. Requisitos esenciales de los miembros del equipo:

Digno de confianza. Se desarrolla dentro de relaciones cercanas, fraternas. La confianza se demuestra y se gana.

Es colaborador. Muestra espíritu de servicio con humildad (toma como lema “donde el menor será el mayor”

Comprometido. Es proactivo, se mueve a hacer por iniciativa propia conforme a la misión.

Valora a los demás. Muestra respeto y honor.

Tenaz. no dispuesto a soltar, donde rendirse no es una opción.

8. Ventajas de trabajar en equipos:

Sinergia grupal

Diversidad de puntos de vista

Solución de problemas con más éxito

Uso constructivo de las diferencias en las experiencias, conocimientos y personalidades.

Aumento en la participación y motivación de las personas.

Alto sentido de compromiso durante la implementación.

Conflictos saludables promoverán altos resultados de calidad.

Aumento de eficiencia en términos de productividad, calidad y satisfacción del cliente.

9. Desventajas de trabajar en equipo:

No tener suficiente autoridad

Las decisiones se toman lentamente

Alto riesgo de conflicto no saludable

10. Los cuatro ejes del equipo:

Logro.

Trato (Relación)

Aporte (Esfuerzo y participación)

Motivación.

11. Tres secretos para motivar un equipo.

Lograr relaciones positivas entre los miembros.

Cada persona tiene lugar en el equipo.

Discriminar a los que no cumplen

12. Los tres rieles del trabajo en equipo:

Liderazgo.

La visión y la tarea a lograr..

La gente; el equipo.

13. Requisitos para ser un líder de equipo:

Madurez

Dar ejemplo de independencia emocional

Dar ejemplo de autoconfianza

Dar ejemplo de contenedor y aplazar la acción.

Tener a todos en la cabeza.

14. Como ser un excelente miembro de equipo:

Espíritu de equipo

Colaborador

Respetuoso

Buen carácter

Leal

Asume responsabilidades

Es inconformista santo.

15. Momentun en la vida del equipo:

Fracasos y éxitos.

Pugna y unidad.

Historicos.

16. Los ciclos de la vida del equipo:

Equipo joven.

Equipo en pugna.

Equipo efectivo y competitivo.

Equipo estable.

17. Enfermedades y conflictos en la vida del equipo:

Individualismo.

Percepciones negativas.

Actitudes bloqueadoras o boicoteadoras.

Críticas negativas y destructivas.

Pensar que los conflictos son negativos.

18. Porque se fracasa en el trabajo en equipo:

Se pierde la visión a la misión.

No se cultiva el sentido de familia o de pertenencia.

Poca motivación o incentivos.

No se capacita al equipo y no se lo acompaña.

Desatención a enfermedades de individuos y del ambiente.

19. Desarrollo de un equipo. Etapas:

Formación: Miembros tratan de encontrar cuales son las normas del grupo y como encajar en ellas.

Tormenta: Miembros comienzan a tener conflictos saludables y no saludables por que comienzan a estar en desacuerdo entre ellos mismos.

Establecimiento de normas: Miembros se ordenan para trabajar juntos de modo que les ayude a alcanzar sus metas.

Desempeño: Miembros hacen un balance entre las tareas y los procesos para trabajar productivamente hacia sus metas.

Conclusión del trabajo o cierre.

20. Siete elementos de los equipos de alto rendimiento:

Exactitud

Capacidad

Compromiso

Contribución

Comunicación

Auto-dirección en su propio trabajo

Identidad o espíritu de equipo