

Una palabra del Dr. John C. Maxwell

Estimado líder de iglesia:

Las palabras no pueden comenzar a describir lo emocionados que estamos en EQUIP al ser parte de su desarrollo en el liderazgo. Permítame explicarle porqué.

Creemos que Dios nos ha llamado a *“Un Millón de Líderes” (Million Leaders Mandate)*. Es una enorme meta. Nuestro plan es equipar a un millón de líderes cristianos para que impacten su mundo para Cristo...y usted es parte de esta visión. ¡Usted es uno en un millón!

El reto es que solamente podremos alcanzar la meta con su ayuda. Nuestro objetivo no es simplemente darle instrumentos para ser un mejor líder, aunque esperamos que esto suceda. Nuestra meta va mucho más allá. Estamos desafiando a cada uno que esté llevando este entrenamiento a que identifique a veinticinco líderes (o líderes potenciales) a los cuales usted pueda equipar asimismo con este material. Queremos que usted sea un líder de líderes. Queremos que sea un mentor para los líderes, alguien que podrá multiplicar en otros el entrenamiento que usted ha recibido. ¿Recuerda lo que el apóstol Pablo le dijo a Timoteo? Él escribió:

“Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros...” (2 Timoteo 2:2)

No creemos que usted pueda prepararse para ser un gran líder en un día. Es por esto que este manual es solo una parte del viaje. Se van a proveer manuales adicionales en un período de tres años. Este currículum refleja mis 25 años entrenando y desarrollando líderes. Le estamos pidiendo ahora que decida ser un estudiante de liderazgo, ser parte del proceso. Apréndalo. Vivalo. Páselo a otros.

Estoy honrado de unirme a usted en este esfuerzo. He orado por meses, aún años, sobre esta visión. Muchas gracias por aceptar este reto para liderar y equipar a otros líderes para la iglesia de Jesucristo. La necesidad más apremiante de este momento es que la guíen líderes saludables, efectivos y espirituales. Le invitamos a tomar este viaje con nosotros. Que podamos entrar al cielo regocijándonos juntos de que fuimos parte del movimiento más grande de liderazgo que el mundo haya visto.

Dios le bendiga conforme se multiplique.



John Maxwell
El equipo EQUIP



Apreciables líderes:

Nos dirigimos a ustedes con gran entusiasmo para compartir la expectación que sentimos ante el lanzamiento del proyecto UN MILLÓN DE LÍDERES.

Desde su fundación, la misión de **Lidere** ha sido apoyar al liderazgo iberoamericano a maximizar su potencial personal y como líderes, a través de eventos de equipamiento y de procesos, presentando material de promoción en cuanto a liderazgo.

Nos sentimos muy honrados de colaborar al lado de EQUIP y del Dr. John C. Maxwell en tan extraordinario plan. Los invitamos a ser parte de este gran esfuerzo. América Latina desempeña un papel muy importante en la extensión del Evangelio a nivel mundial, y es de suma importancia que nosotros como líderes de esta generación estemos preparados.

Con profundo respeto



Marcos Witt
Fundador



John Vereecken
Presidente



Índice: Libro 2

La prueba de liderazgo	3
Respuestas – Lección 1	8
Seguridad o sabotaje.	9
Respuestas – Lección 2	13
Delegar tareas y desarrollar personas.	14
Respuestas – Lección 3	20
El trabajo en equipo hace que el sueño se realice	21
Respuestas – Lección 4	25
La inversión mas sabia que usted hará	27
Respuestas – Lección 5	34
Midiendo su crecimiento en el liderazgo.	35
Respuestas – Lección 6	40

“La prueba de liderazgo”

(Las pruebas de la vida que revelan la madurez y potencial de un líder)

“Escudriñame, oh Jehová, y pruébame; Examina mis íntimos pensamientos y mi corazón.” (Salmos 26:2)

Casi todo momento de la vida es una prueba. Sin embargo hay “épocas de prueba” que pueden ser identificadas, entendidas y sobrepasadas, si estamos alertas. Los líderes experimentan mayor escrutinio, pruebas y juicios que los seguidores, de acuerdo a Santiago 1:3.

Piénselo, las pruebas son comunes entre nosotros. En las escuelas constantemente nos aplican pruebas. Muchos productos y manufacturas son probados antes de ser vendidos. Casi todas las partes de un automóvil nuevo son pasadas por pruebas intensivas para medir su seguridad y su desempeño. Cuando Dios prueba a los líderes, les lleva a cabo una inspección crucial, la cual revela de lo que están hechos. Pasar la prueba es el camino al progreso y a la promoción.

Una definición de prueba...

Las pruebas revelan tres verdades:

1. _____ —La prueba revela que ha respondido pobremente y falló en actuar obedientemente.
2. _____ —La prueba revela que no ha madurado, se ha estancado en su crecimiento.
3. _____ —La prueba revela que ha crecido y respondido mejor que nunca.

PREGUNTA: Piense en una prueba que haya experimentado recientemente. ¿Cómo respondió?

PREGUNTA: ¿Qué le han revelado las pruebas más recientes? ¿Pobreza? ¿Estancamiento? ¿Progreso?

BASES BÍBLICAS

EXAMINE SU
CORAZÓN

EXAMINE LA
PALABRA**Génesis: 22: 1-2, 9-13**

En este pasaje, Abraham es conducido a una “prueba de fe” para que sea revelado el contenido de su corazón. Es muy claro del pasaje, tanto como en el comentario del Nuevo Testamento en el libro de Hebreos, que nunca fue intención de Dios ejecutar a Isaac. Fue solamente una prueba para el padre, una prueba que él sobrepasó con éxito, demostrando que había comprendido los temas de obediencia y señorío.

David, uno de los mayores líderes de Israel, dio la bienvenida a estas pruebas en su liderazgo. Escuche la visión que tuvo sobre el tema y note qué tan consciente estaba de la necesidad de ser probado:

Salmos 7:9

...Porque el Dios justo prueba la mente y el corazón.

Salmos 17:3

Tú has probado mi corazón, me has visitado de noche; me has puesto a prueba, y nada inicuo hallaste; he resuelto que mi boca no haga trasgresión.

Salmos 26:2

Escudriñame, oh Jehová, y pruébame; examina mis íntimos pensamientos y mi corazón.

Salmos 139: 23-24

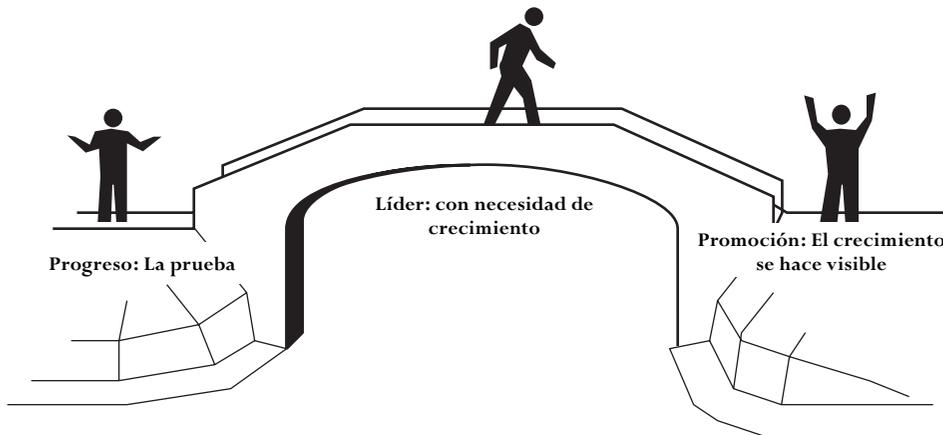
Examíname, oh Dios, y conoce mi corazón; pruébame y conoce mis pensamientos; y ve si hay en mí camino de perversidad; y guíame en el camino eterno.

Claramente, las pruebas son nuestras amigas. Los líderes deben de darles la bienvenida ya que ellas nos dicen la verdad cuando otros amigos no pueden o no quieren ser francos con nosotros. El apóstol Pablo termina su última carta a los Corintios con algunas palabras serias: *¡Examínanos a vosotros mismos si estáis en la fe; probaos a vosotros mismos!* (2 Corintios 13:5). Observe el resultado positivo de las pruebas del libro de Santiago:

Hermanos míos, tened por sumo gozo cuando os halléis en diversas pruebas, sabiendo que la prueba de vuestra fe produce paciencia. Mas tenga la paciencia su obra completa, para que sedáis perfectos y cabales, sin que os falte cosa alguna. (Santiago 1: 2-4).

La verdad acerca de las pruebas...

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

DIAGRAMA**PROMOCIÓN: El crecimiento se hace visible**

Diez pruebas que demuestran el potencial del liderazgo y su madurez.

1. _____ (Efesios 5:16a / Lucas 16:10).

Esta prueba viene a demostrar nuestra fidelidad y potencial para oportunidades mayores.

"...aprovechando bien el tiempo, porque los días son malos." (Efesios 5:16).

"El que es fiel en lo muy poco, también en lo más es fiel; y el que en lo muy poco es injusto, también en lo más es injusto." (Lucas 16:10).

2. _____ (Job 1: 9-11/ Mateo 6:5-6).

Esta prueba viene a los que están haciendo bien las cosas, para examinar porqué lo están haciendo.

"Respondiendo Satanás a Jehová, dijo: ¿Acaso teme Job a Dios de balde? ¿No les has cercado a él y a su casa y a todo lo que tiene? Al trabajo de sus manos le has dado bendición; por tanto, sus bienes han aumentado sobre la tierra. Pero extiende ahora tu mano y toca todo lo que tiene, y verás si no blasfema contra ti en tu misma presencia." (Job 1 9-11).

3. _____ (Lucas 12: 16-21 / Mateo 25:21).

Esta prueba nos mostrará qué tan estratégica y generosamente manejamos los recursos que controlamos actualmente.

"También les refirió una parábola, diciendo: La heredad de un hombre rico había producido mucho. Y él pensaba dentro de sí, diciendo: ¿Qué haré, porque no tengo dónde guardar mis frutos? Y dijo: Esto haré: derribaré mis graneros, y los edificaré mayores, y allí guardaré todos mis frutos y mis bienes; y diré a mi alma: Alma, muchos bienes tienes guardados para muchos años; repósate, come, bebe, regójate. Pero Dios le dijo: Necio, esta noche vienen a pedirte tu alma; y lo que has provisto, ¿de quién será? Así es el que hace para sí tesoro, y no es rico para con Dios." (Lucas 12: 16-21).

"Y su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor..." (Mateo 25:21).

LA VERDAD EN
UN CUADRO

PUNTOS CLAVES

4. _____ (Deuteronomio 8:15-16 / Salmos 42:1-4).

Esta prueba viene cuando usted está espiritualmente seco para revelar su potencial para el cambio y crecimiento.

“...que te hizo caminar por un desierto grande y espantoso, lleno de serpientes ardientes, y de escorpiones, y de sed, donde no había agua, y él te sacó agua de la roca del pedernal; que te sustentó con maná en el desierto, comida que tus padres no habían conocido, afligiéndote y probándote, para a la postre hacerte bien;” (Deuteronomio 8:15-16).

5. _____ (1 Samuel 16:7 / Gálatas 2:11-14).

Esta prueba expone nuestra capacidad e _____, para ver si las comprometemos bajo la presión.

“Pero cuando Pedro vino a Antioquía, le resistí cara a cara, porque era de condenar. Pues antes que viniesen algunos de parte de Jacobo, comía con los gentiles; pero después que vinieron, se retraía y se apartaba, porque tenía miedo de los de la circuncisión. Y en su simulación participaban también los otros judíos, de tal manera que aun Bernabé fue también arrastrado por la hipocresía de ellos.” (Gálatas 2:11-13).

“Y Jehová respondió a Samuel: No mires a su parecer, ni a lo grande de su estatura, porque yo lo desecho; porque Jehová no mira lo que mira el hombre; pues el hombre mira lo que está delante de sus ojos, pero Jehová mira el corazón.” (1 Samuel 16:7).

6. _____ (1 Samuel 24:2-20 / Gálatas 2:1-9).

Esta prueba viene para exponer su actitud y disposición a la sumisión hacia la autoridad dada por Dios.

“Y tomando Saúl tres mil hombres escogidos de todo Israel, fue en busca de David y de sus hombres, por las cumbres de los peñascos de las cabras monteses... Entonces los hombres de David le dijeron: He aquí el día de que te dijo Jehová: He aquí que entrego a tu enemigo en tu mano... Y dijo a sus hombres: Jehová me guarde de hacer tal cosa contra mi señor, el ungido de Jehová, que yo extienda mi mano contra él; porque es el ungido de Jehová. Así reprimió David a sus hombres con palabras... y no les permitió que se levantasen contra Saúl.” (1 Samuel 24:2, 4, 6-7).

7. _____ (Hebreos 12:14-15 / Marcos 11:25-26).

Esta prueba viene a mostrarnos que no nos ofendemos fácilmente y estamos preparados para perdonar a los demás.

“Seguid la paz con todos, y la santidad, sin la cual nadie verá al Señor. Mirad bien, no sea que alguno deje de alcanzar la gracia de Dios; que brotando alguna raíz de amargura, os estorbe, y por ella muchos sean contaminados...” (Hebreos 12:14-15).

“Y cuando estéis orando, perdonad, si tenéis algo contra alguno, para que también vuestro Padre que está en los cielos os perdone a vosotros vuestras ofensas. Porque si vosotros no perdonáis, tampoco vuestro Padre que está en los cielos os perdonará vuestras ofensas.” (Marcos 11:25.26).

8. _____ (Éxodo 13:17 / Jeremías 12:5).

Esta prueba expone su capacidad para permanecer firme cuando está en la voluntad de Dios, y experimenta la adversidad.

“Para que no se arrepienta el pueblo cuando vea la guerra y se vuelva a Egipto.” (Éxodo 13:17).

“Si corriste con los de a pie, y te cansaron, ¿cómo contendrás con los caballos? Y si en la tierra de paz no estabas seguro, ¿cómo harás en la espesura del Jordán?” (Jeremías 12:5).

9. _____ (Ester 4:14 / Gálatas 6:9).

Esta prueba revela la calidad de su trabajo, basado tanto en la oportunidad como en la longevidad.

“Porque si callas absolutamente en este tiempo, respiro y liberación vendrá de alguna otra parte para los judíos; mas tú y la casa de tu padre pereceréis. ¿Y quién sabe si para esta hora has llegado al reino?” (Ester 4:14).

“No nos cansemos, pues, de hacer bien; porque a su tiempo segaremos, si no desmayamos.” (Gálatas 6:9).

10. _____ (Lucas 5:4-7 / Josué 1:8).

Esta prueba usualmente se manifiesta en alguna de sus áreas fuertes. Le es difícil confiar en Dios. Revela la respuesta de su corazón hacia quien tiene o hacia lo que posee la autoridad final en su vida.

“Cuando terminó de hablar, dijo a Simón: Boga mar adentro, y echad vuestras redes para pescar. Respondiendo Simón, le dijo: Maestro, toda la noche hemos estado trabajando, y nada hemos pescado; mas en tu palabra echaré la red. Y habiéndolo hecho, encerraron gran cantidad de peces, y su red se rompía. Entonces hicieron señas a los compañeros que estaban en la otra barca, para que viniesen a ayudarles...” (Lucas 5:4-7).

EVALUACIÓN: ¿Cuáles de estas pruebas ha experimentado este año? ¿Las ha aprobado?

APLICACIÓN: Para cualquier prueba que esté enfrentando en este momento, escriba lo que usted podría hacer para mostrar su confianza en Dios, y su credibilidad para liderar con efectividad.

PLAN DE ACCIÓN

CLAVE DE
RESPUESTAS:**RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 1**
La prueba del liderazgo**Una definición de prueba...**

UNA OPORTUNIDAD QUE RETA AL LÍDER PARA
DEMOSTRAR SU POTENCIAL Y MADUREZ.

Las pruebas revelan tres verdades:

1. POBREZA INTERNA
2. ESTANCAMIENTO INTERNO.
3. PROGRESO INTERNO.

La verdad acerca de las pruebas...

1. TODOS EXPERIMENTAMOS PRUEBAS EN CADA ETAPA DE NUESTRO
CRECIMIENTO.
2. NUESTRA META DEBERÁ SER SOBREPASAR CADA PRUEBA.
3. LA PRUEBA SIEMPRE PRECEDE A LA PROMOCIÓN.
4. LA AUTOPROMOCIÓN Y LA PROMOCIÓN HUMANA NO PUEDEN
REEMPLAZAR LA PROMOCIÓN DIVINA.
5. ASI COMO UN PRODUCTO NUNCA ES USADO SIN ANTES SER
PROBADO, ASI ES CON NOSTROS.

**Diez pruebas que demuestran el potencial del liderazgo y su
madurez**

1. PRUEBA DE LAS COSAS PEQUEÑAS.
2. PRUEBA DE LA MOTIVACIÓN.
3. PRUEBA DE LA MAYORDOMÍA.
4. PRUEBA DEL DESIERTO.
5. PRUEBA DE LA CREDIBILIDAD.
6. PRUEBA DE LA AUTORIDAD.
7. PRUEBA DEL PERDÓN.
8. PRUEBA DE LA GUERRA.
9. PRUEBA DEL TIEMPO.
10. PRUEBA DEL SEÑORÍO.

“Seguridad o sabotaje”

Cómo la inseguridad emocional impide el liderazgo efectivo.

“Si un gobernante atiende la palabra mentirosa, todos sus servidores serán impíos.” (Proverbios 29:12).

Una de las tragedias más grandes que acecha la vida de la iglesia tiene que ver con la inseguridad de sus líderes. Cada semana suceden desastres en el liderazgo, mientras tanto los pastores pretenden que el problema tiene que ver con teología o programas.

La verdad es que la razón por la cual existen muchos problemas no resueltos dentro de una iglesia es por la inseguridad emocional del pastor. Los síntomas aparecen en una variedad de formas: El líder falla al evitar confrontar una situación, puede faltarle calidad moral, puede ponerse a la defensiva cuando otros no están de acuerdo con él, puede que se retire de una función de liderazgo causando que los demás cuestionen su liderazgo. Podría faltarle carácter para soportar cuando no les simpatice a los demás. Debido a esta inseguridad el líder empieza a creer mentiras sobre sí mismo o sobre otros y comienza a sabotear su propio liderazgo.

Detectando inseguridad en su comportamiento...

Para ser honestos, la inseguridad personal es relativamente fácil de detectar en su vida. Fallamos en verla simplemente porque la ignoramos, pretendemos que no está ahí al defendernos y desviar nuestro enfoque hacia otra cosa. Los siguientes son casos de estudio bíblico, en los que personas ordinarias como usted o yo, lucharon con inseguridades comunes de algún tipo. Tome nota de cómo se manifestó en sus vidas...

1. _____ – Usted se empieza a comparar con otros.

Peligro: Ignora el rol único que usted y otros deberán desempeñar en un equipo.

Ejemplo: Los trabajadores de la viña (Mateo 20).

- a. Ignora la gracia de Dios para usted al estar preocupado con el estatus de otros.
- b. Refunfuña y se queja sobre injusticias que percibe.
- c. Juzga a los demás como menos dignos de las bendiciones que usted.

“Cuando Pedro le vio, dijo a Jesús: Señor, ¿y que de éste? Jesús le dijo: Si quiero que él quede hasta que yo venga, ¿qué a ti? Sígueme tú.” (Juan 21:21-22).

2. _____ - Usted se siente como víctima, y debe compensar por su inferioridad.

Peligro: Falla en confiar en el control de Dios al tomar los asuntos en sus propias manos.

Ejemplo: Jacob (Génesis 27, 32).

- a. Usted maquina como estar en ventaja y obtener reconocimiento.
 - b. Pelea batallas irracionales para obtener lo que usted cree que merece.
 - c. Podría llegar a la deshonestidad y el engaño para obtener resultados.
- “No te impacientes... No tengas envidia... Confía en Jehová... Y habitarás en la tierra, y te apacientará de la verdad. Deléitate asimismo en Jehová, y él te concederá las peticiones de tu corazón. Encomienda a Jehová tu camino, y confía en él; y él hará... espera en él... No te alteres... Deja la ira.” (Salmos 37:1-8)*

BASES BÍBLICAS

PUNTOS CLAVES

3. _____ – Entra a patrones egocéntricos, tratando de realizar mas que los otros.

Peligro: Se vuelve obsesivo en construir su propio reino, y hará lo que sea por ganar.

Ejemplo: El hijo pródigo “mayor” (Lucas 15).

- Tiende a llevar un marcador en la vida.
- Tiende a criticar y juzgar.
- Tiende a vivir una vida egocéntrica.

“Así que, cada uno someta a prueba su propia obra, y entonces tendrá motivo de gloriarse sólo respecto de sí mismo, y no en otro; porque cada uno llevará su propia carga.” (Gálatas 6:4-5).

4. _____ – Usted es motivado a obtener la aprobación de los demás; es una persona que busca complacer a la gente.

Peligro: Se arriesga a agotarse debido a motivos impuros y expectativas no realistas.

Ejemplo: Marta (Lucas 10).

- Se distrae de las prioridades del “cuadro completo”, consumido por su propia actuación.
- El cansancio crece debido a que trata de hacer demasiado, por las razones equivocadas.
- Tiende a ser perfeccionista.

“Pero por la gracia de Dios soy lo que soy; y su gracia no ha sido en vano para conmigo, antes he trabajado más que todos ellos; pero no yo, sino la gracia de Dios conmigo.” (1 Corintios 15:10).

5. _____ – La actitud de juicio hacia uno mismo u otros.

Peligro: La distorsión de la realidad y la tentación de alejarse de su responsabilidad.

Ejemplo: Elías (1 Reyes 19).

- Ha sido miope a la percepción de sus circunstancias.
- Se queja sobre las circunstancias injustas y se siente abrumado.
- Teme por su propia desaparición e insignificancia.

“Yo en muy poco tengo el ser juzgado por vosotros, o por tribunal humano; y ni aun yo me juzgo a mí mismo. Porque aunque de nada tengo mala conciencia, no por eso soy justificado; pero el que me juzga es el Señor. Así que, no juzguéis nada antes de tiempo, hasta que venga el Señor, el cual aclarará también lo oculto de las tinieblas, y manifestará las intenciones de los corazones; y entonces cada uno recibirá su alabanza de Dios.” (1 Corintios 4: 3-5).

6. _____ – Para poder sentir que usted vale, siente que debe tomar el mando.

Peligro: Usted piensa en el esquema ganar/ perder, y no en el de ganar/ ganar.

Debido a que está trazando su propio curso, usted arriesga su integridad, protege su propio “campo” y muchas veces se desliza hacia el paradigma de la “escasez”.

Ejemplo: Sara: (Génesis 16: 1-6).

- Sus circunstancias determinan su entendimiento del carácter de Dios.
- Se envuelve en sí mismo y manipula a los demás.
- Eventualmente sufre del síndrome de “mártir”, sintiendo que no puede confiar en los demás.

“Porque yo se los pensamientos que tengo acerca de vosotros, dice Jehová, pensamientos de paz, y

no de mal, para daros el fin que esperáis. Entonces me invocaréis, y vendréis y oraréis a mí, y yo os oiré; y me buscaréis y me hallaréis, porque me buscaréis de todo vuestro corazón.” (Jeremías 29: 11-13).

Las mentiras que creemos.

Es posible experimentar varios de estos síntomas al mismo tiempo. La clave es identificar como se las arregla con su inseguridad, y qué tipo de mentiras se dice a sí mismo sobre la realidad que usted está enfrentando.

Considere esto: Si la verdad nos hace libres (Juan 8: 32), entonces las mentiras nos atan. El nivel de derrota y atadura que usted enfrenta como líder puede estar directamente ligado al volumen de mitos o mentiras que usted ha aceptado sobre su identidad. Nuestro problema es que, mientras conocemos la verdad... creemos la mentira. El Dr. Chris Thurman ha escrito un libro esclarecedor titulado: *The Lies We Believe (Las mentiras que creemos)*. Él nos provee de un proceso que nos ayudará a entender.

Dando pasos en la verdad

A. _____ el evento iniciador que fomentó la atadura de mentira.

Ejemplo: Su supervisor falló en reconocer el trabajo que realizó en el exitoso alcance evangelizador de la semana pasada. Se siente resentido e insignificante.

B. _____ la mentira que usted ha creído sobre la situación.

Ejemplo: Quizá usted ha tomado la mentira: “Solamente soy bueno por lo que hago”. Usted ha atado su valor como persona a su desempeño, y a la aprobación de los demás.

C. _____ que respuesta es la verdadera, apropiada y realista.

Ejemplo: Mi valor personal esta atado a quien soy, no a lo que hago. Mi supervisor si me aprecia, pero es humano como yo y podría fallar en notar mi trabajo debido a que se le pasó. Después de todo, él también ha estado con mucho trabajo.

CONSEJOS y VERDADES

1. Nunca debemos depositar nuestra salud emocional en las manos de alguien más.
2. La verdad es un requerimiento para la salud espiritual y emocional.
3. La mayor parte de nuestra infelicidad e inseguridad es resultado de las mentiras que creemos.
4. Reconozca que usted creará lo que quiere creer.
5. La verdad puede ser eclipsada por una emocionante mentira.
6. Recuerde que las personas lastimadas lastimarán a los demás, y una persona intimidada, intimidará.

Claves para la seguridad emocional.

1. _____

Deberá atar su valor personal a su identidad en Cristo, no a las personas ni a su desempeño.

EXAMINE SU
CORAZÓN

PLAN DE ACCIÓN

2. _____

Deberá permitirle a Dios quebrantar su autosuficiencia y autopromoción.

3. _____

Deberá descubrir y practicar el propósito de su vida dado por Dios, no por alguien más.

4. _____

Deberá aprender a dejar que otros lo amen y bendigan, y hacer lo mismo por ellos.

Qué hacer...

1. _____ en las Escrituras que definen su identidad: en Cristo/ en Él/ con Él.

2. Verifíquese a sí mismo cada vez que se _____ con alguien. Deténgase y déle las gracias a Dios por las diferencias.

3. Enfoque la atención en sus _____ por una temporada. Identifique y pule sus dones y habilidades.

4. Lea y escuche material _____: libros, grabaciones de audio, revistas, etc.

5. Identifique las dos o tres _____ más comunes que usted cree de sí mismo. Escriba la verdad sobre estas áreas, y luego dígase estas verdades.

6. Halle a alguien “confiable y seguro” para que sea una persona de _____. Practique el dar y recibir el amor, ánimo y verdad que ambos necesitan.

7. Vigile las situaciones _____: crítica, rechazo, conocer a alguien importante, el éxito de un colega, el fracaso y el territorio con el que no estamos familiarizados.

8. Recuérdese a usted mismo de la _____: debemos imitar a Cristo que vino y se vació a sí mismo para servir a los demás, no para ser servido.

EVALUACIÓN: *¿Qué síntomas de inseguridad ha visto en su liderazgo?*

APLICACIÓN: *¿Cuáles son las claves que deberá implementar para albergar seguridad emocional en usted?*

RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 2

Seguridad o sabotaje

Detectando inseguridad en su comportamiento:

1. COMPARACIÓN – Usted se empieza a comparar con otros.
2. COMPENSACIÓN - Usted se siente como víctima, y debe compensar por su inferioridad.
3. COMPETENCIA – Entra a patrones egocéntricos, tratando de realizar mas que los otros.
4. COMPULSIÓN – Usted es motivado a obtener la aprobación de los demás; es una persona que complace a la gente.
5. CONDENACIÓN – La actitud de juicio hacia uno mismo u otros.
6. CONTROL – Para poder sentir que usted vale, siente que debe tomar el mando.

Dando pasos en la verdad

- A. DETERMINE el evento iniciador que fomentó la atadura de mentira.
- B. DESCUBRA la mentira que usted ha creído sobre la situación.
- C. DECIDA que respuesta es la verdadera, apropiada y realista.

Claves para la seguridad emocional

1. IDENTIDAD.
2. QUEBRANTAMIENTO.
3. PROPÓSITO.
4. DAR Y RECIBIR “LA BENDICIÓN”

Que hacer

1. MEDITE en las Escrituras.
2. Verifíquese a sí mismo cada vez que se COMPARE con alguien.
3. Enfoque la atención en sus FORTALEZAS por una temporada.
4. Lea y escuche material MOTIVADOR.
5. Identifique las dos o tres MENTIRAS más comunes que usted cree de sí mismo.
6. Halle a alguien “confiable y seguro” para que sea una persona de APOYO.
7. Vigile las situaciones VULNERABLES.
8. Recuérdesse a usted mismo de la VERDAD.

CLAVE DE
RESPUESTAS

“Delegar tareas y desarrollar personas”

(Caminando de la adición a la multiplicación en su ministerio).

“Entonces los doce convocaron a la multitud de los discípulos, y dijeron: No es justo que nosotros dejemos la palabra de Dios, para servir a las mesas. Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo.” (Hechos 6:2-3).

Cuando los ministros deciden convertirse en líderes, toman un paso muy importante. Hacen una decisión revolucionaria en la manera de desarrollar su ministerio. Ya no se evalúan a sí mismos solamente por lo que ellos solos pueden hacer. ¡Ahora su evaluación depende de lo que pueden lograr a través de otros! Esto es lo que llamamos el “Principio Jetro.”

BASES BÍBLICAS

El día que Moisés se convirtió en líder.

En Éxodo 18: 17-27 Jetro introduce este principio a Moisés: *“Entonces el suegro de Moisés le dijo: No está bien lo que haces. Desfallecerás del todo, tú, y también este pueblo que está contigo; porque el trabajo es demasiado pesado para ti; no podrás hacerlo tú solo.”*

Jetro le dio un consejo sabio de cómo podría delegar la carga de trabajo a otros, y multiplicar la cantidad de servicio dado a los demás. La Escritura dice: *“Y oyó Moisés la voz de su suegro, e hizo todo lo que dijo...”*

Muchas veces en el liderazgo muy fácilmente el líder siente que él o ella deberá hacer todo solo, sin embargo, como lo puntualiza Jetro, esto causará que desfallezca. Como resultado, Moisés hizo cambios y empezó a equipar a otros y a compartir las responsabilidades.

EXAMINE LA PALABRA

Siete cambios que hizo Moisés para convertirse en líder... (Éxodo 18).

1. Se convirtió en hombre de _____ (v. 19).

“Oye ahora mi voz; yo te aconsejaré, y Dios estará contigo. _____.”

2. Se comprometió a la _____ (v. 20).

“Y enseña _____ y las leyes, y muéstrales el camino por donde deben andar, y lo que han de hacer.”

3. Les mostró la _____ (v. 20).

“Y enseña a ellos las ordenanzas y las leyes _____, y lo que han de hacer.”

4. DESARROLLÓ UN _____ (v. 20).

“Y enseña a ellos las ordenanzas y las leyes, y muéstrales el camino por donde deben andar, _____.”

5. **ÉL _____ Y ENTRENÓ A LOS LÍDERES (v. 21).**

“Además _____ varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia; _____ por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez.”

6. **LOS ENVIÓ A _____ BASADO EN SUS DONES (v.22).**

“Ellos juzgarán al pueblo en todo tiempo... y ellos juzgarán todo asunto pequeño.”

7. **ÉL SOLAMENTE HIZO LO QUE _____ NO PODÍAN HACER (v. 22).**

“...y todo asunto grave lo traerán a ti...”

En el verso 23, vemos el resultado del cambio hecho por Moisés: fuerzas para él y paz para las personas.

“Si esto hicieres, y Dios te lo mandare, tú podrás sostenerte, y también todo este pueblo irá en paz a su lugar.”

De ministro a líder...

Hay una diferencia entre un ministro y un líder. Mientras todo líder es un ministro, no todo ministro es un líder. Veamos como se diferencian:

MINISTRO	LÍDER
1. Sirve a las personas.	1. Sirve a las personas
2. La meta es directamente suplir las necesidades de las personas.	2. La meta es dar autoridad a otros para suplir las necesidades de las personas.
3. Tiene su satisfacción al hacer el trabajo él.	3. Tiene su satisfacción al capacitar a otros para hacer el trabajo.
4. Se pone a la defensiva para sobrevivir.	4. Se pone a la ofensiva para progresar.
5. Reacciona a las necesidades que surgen a cada momento.	5. Crea oportunidades para ser mentor a otros.
6. Se enfoca en las necesidades inmediatas.	6. Su enfoque es a largo plazo.
7. Pastorea a otros.	7. Capacita a otros.

Por qué los líderes (pastores) fallan en desarrollar personas:

1. Se dan cuenta que capacitar a otros es trabajo pesado.
2. Son inseguros o tienen una imagen pobre de sí mismos.
3. Sienten que son los únicos calificados para hacer el trabajo.
4. No confían en otros.
5. Tienen malos hábitos y una perspectiva no bíblica.
6. Tienen una baja credibilidad en las personas.
7. No saben como entrenar a otros.
8. Es más fácil liderar a seguidores que a líderes.

EXAMINE SU CORAZÓN

Desarrollar a otros tomará energía, tiempo, y cuidadosa planeación. Es una manera “pro activa” de liderar, en vez de la manera “reactiva” en la que muchos líderes, desgraciadamente dirigen sus organizaciones. También significará, que como líder, necesitará permitir a otros tener autoridad en el trabajo que usted está desarrollando. Esto requiere creer y confiar en otros y la capacidad de renunciar al control. Sin embargo, si se compromete a capacitar a las personas, usted encontrará que la promesa de Jetro es verdadera en su vida y liderazgo.

PREGUNTA: ¿Encuentra difícil capacitar a otras personas y delegar tareas? ¿Por qué?

PREGUNTA: ¿Cuáles son algunas de las áreas en las que puede dejar de tener control y capacitar a alguien para liderarlas?

EXAMINE LA PALABRA

¿Como seleccionamos a las personas a quienes podemos delegar trabajo?

Esta es una pregunta importante. ¿A quienes escogemos para capacitar? La respuesta puede ser encontrada en Hechos 6:1-4.

“En aquellos días, como creciera el número de los discípulos, hubo murmuración de los griegos contra los hebreos, de que las viudas de aquéllos eran desatendidas en la distribución diaria. Entonces los doce convocaron a la multitud de los discípulos, y dijeron: No es justo que nosotros dejemos la palabra de Dios, para servir a las mesas. Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo. Y nosotros persistiremos en la oración y en el ministerio de la palabra.”

El buen liderazgo responde con efectividad a la necesidad de más líderes y trabajadores. En la iglesia primitiva, nadie votó para determinar la identidad de estas personas. Los apóstoles tenían cualidades específicas en mente para los líderes que querían, y escogieron a hombres que...

1. Conocidos por su esfera de influencia “*Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros*”.
2. Creyentes conocidos —“*hermanos*”.
3. Personas que pudieran servir en un equipo —“*siete varones*”.
4. De confianza entre las personas —“*de buen testimonio*”.
5. Con autoridad para la tarea —“*llenos del Espíritu Santo*”.
6. Competentes e inteligentes —“*y de sabiduría*”.
7. Responsables —“*a quienes encarguemos de este trabajo*”.

¿Cómo desarrollamos a otros mientras delegamos el ministerio?

1. Conózcase. (Familiarícese con las áreas fuertes que les delega en el trabajo).
2. Conozca a la persona que desea desarrollar. (Sus áreas fuertes y debilidades).
3. Defina claramente lo que le asignará. (No deje ninguna duda, escríbalo).
4. Enseñe el “por qué” de la tarea. (Déjelos saber porqué es importante).
5. Analice con ellos su proceso de crecimiento, sobre el camino. (Dígales como crecerán).
6. Pase tiempo de relación con ellos. (Invierta tiempo en donde no esté hablando de trabajo).
7. Permítalos observar su ministerio. (Déjelos observar y ser retroalimentados por usted).
8. Déles los recursos y la autoridad que necesiten. (Provea los recursos para que hagan el trabajo).
9. Anímelos a que lleven un diario durante el proceso. (Ayúdeles a interpretar el proceso).
10. Hágalos responsables por el ministerio. (Obtenga permiso para alinearlos).
11. Déles la libertad para fallar. (Comuníqueles que pueden aprender conforme avanzan).
12. Instruya y afirme con regularidad. (Anímelos todo el camino conforme avanzan).

¿Qué haría Jesús? (Lucas 9:1-2).

“Habiendo reunido a sus doce discípulos, les dio poder y autoridad sobre todos los demonios, y para sanar enfermedades. Y los envió a predicar el reino de Dios, y a sanar a los enfermos.”

Vemos en este pasaje que Jesús compartió tanto responsabilidad como autoridad. Para tener éxito en nuestra misión, debemos compartir tanto el trabajo como el poder con un equipo. Jesús se enfocó a desarrollar los discípulos conforme compartía el trabajo. Él no pasó la mayor parte de su tiempo con las masas. Él se enfocó en entrenar a los discípulos. Al no pasar igual tiempo con cada uno, sino con los que estaban listos para ser entrenados, Jesús multiplicó su ministerio en tres años.

El proceso de desarrollo:

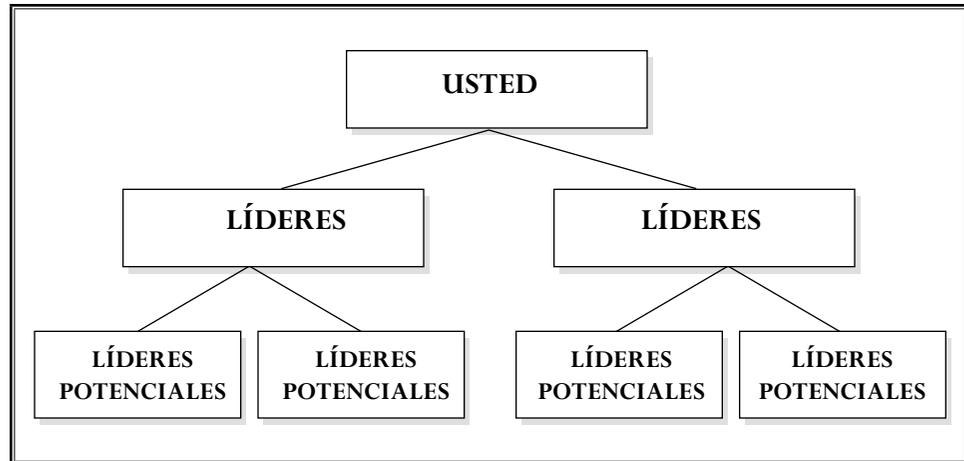
1. Yo lo hago, mientras tú observas.
2. Lo hacemos juntos.
3. Tú lo haces, mientras yo observo.
4. Evaluamos juntos.
5. Tú lo haces, mientras otro observa.

La verdad acerca de desarrollar personas.

Casi todo momento duradero en la historia resistió debido a que el primer grupo de líderes reprodujeron su liderazgo y valores en una segunda generación de líderes. Se volvió un movimiento porque se trató de multiplicación y no de adición.

LA VERDAD EN UN CUADRO

LA ADICIÓN SE VE ASÍ: $1+1=2$
 LA MULTIPLICACIÓN SE VE ASÍ:



Desarrollando a otros mientras delega el trabajo.

Existen varias distinciones entre un líder de líderes y un líder de seguidores.

1. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... _____
 Líderes que desarrollan líderes... _____
2. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... Se enfocan en las _____
 de las personas.
 Líderes que desarrollan líderes... Se enfocan en las áreas _____
 de las personas.
3. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... Dedican sus esfuerzos a aquellos con la
 mayor _____
 Líderes que desarrollan líderes... Dedican sus esfuerzos a los de
 mayor _____
4. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... Son _____ líderes.
 Líderes que desarrollan líderes... Son _____ líderes.
5. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... Se levantan _____
 Líderes que desarrollan líderes... Levantan a _____
6. _____
 Líderes que desarrollan seguidores... _____ tiempo con las
 personas.
 Líderes que desarrollan líderes... _____ tiempo en las
 personas.

7. _____

Líderes que desarrollan seguidores... Piden _____ compromiso.

Líderes que desarrollan líderes... Piden _____ compromiso.

8. _____

Líderes que desarrollan seguidores... Lideran a todos _____

Líderes que desarrollan líderes... Lideran a cada persona _____

9. _____

Líderes que desarrollan seguidores... Impactan _____ generación.

Líderes que desarrollan líderes... Impactan _____ generación.

EVALUACIÓN: *¿Estoy invirtiendo mi tiempo desarrollando seguidores o líderes? ¿Cuál es mi plan para esa persona?*

PLAN DE ACCIÓN

APLICACIÓN: *¿A quién estoy desarrollando en este tiempo? ¿A quién puedo empezar a desarrollar? ¿Cuál es mi plan para esa persona?*

“Algunos líderes quieren hacer seguidores. Yo quiero hacer líderes. No solamente quiero hacer líderes, sino líderes de líderes. Y luego, líderes de líderes de líderes.”

—Dale Galloway

RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 3

Delegar tareas y desarrollar personas

CLAVE DE RESPUESTAS

Siete cambios que hizo Moisés para convertirse en líder:

1. SE CONVIRTIÓ EN HOMBRE DE ORACIÓN.
2. SE COMPROMETIÓ A LA COMUNICACIÓN.
3. LES MOSTRÓ LA VISIÓN.
4. DESARROLLÓ UN PLAN.
5. EL SELECCIONÓ Y ENTRENÓ A LOS LÍDERES.
6. LOS ENVIÓ A SERVIR BASADO EN SUS DONES.
7. ÉL SOLAMENTE HIZO LO QUE ELLOS NO PODÍAN HACER.

Líderes que desarrollan líderes se multiplican.

1. DESEO.
Líderes que desarrollan seguidores... NECESITAN SER NESECITADOS.
Líderes que desarrollan líderes... QUIEREN SER SUCEDIDOS.
2. ENFOQUE.
Líderes que desarrollan seguidores... Se enfocan en las DEBILIDADES de las personas.
Líderes que desarrollan líderes... Se enfocan en las áreas FUERTES de las personas.
3. PRIORIDADES.
Líderes que desarrollan seguidores... Dedican sus esfuerzos a aquellos con la mayor NECESIDAD.
Líderes que desarrollan líderes... Dedican sus esfuerzos a los de mayor POTENCIAL.
4. HABILIDADES.
Líderes que desarrollan seguidores... Son BUENOS líderes.
Líderes que desarrollan líderes... Son GRANDES líderes.
5. ACTITUD.
Líderes que desarrollan seguidores... Se levantan ELLOS MISMOS.
Líderes que desarrollan líderes... Levantan a OTROS.
6. TIEMPO.
Líderes que desarrollan seguidores... PASAN tiempo con las personas.
Líderes que desarrollan líderes... INVIERTEN tiempo en las personas.
7. ESPECTATIVAS.
Líderes que desarrollan seguidores... Piden POCO compromiso.
Líderes que desarrollan líderes... Piden MUCHO compromiso.
8. LIDERAZGO.
Líderes que desarrollan seguidores... Lideran a todos IGUAL.
Líderes que desarrollan líderes... Lideran a cada persona DIFERENTE.
9. IMPACTO.
Líderes que desarrollan seguidores... Impactan ESTA generación.
Líderes que desarrollan líderes... Impactan LA PRÓXIMA generación.

“El trabajo en equipo hace que el sueño se realice”

(Las características de un Gran equipo).

“Ahora bien, hay diversidad de dones, pero el Espíritu es el mismo. Y hay diversidad de ministerios, pero el Señor es el mismo... Porque así como el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, pero todos los miembros del cuerpo, siendo muchos, son un solo cuerpo, así también Cristo.” (1 Corintios 12:4-5,12).

Los grandes equipos poseen...

1. _____
2. _____
3. _____

¿Qué hace un equipo efectivo?

1. Un equipo efectivo _____

El fundamento de un equipo exitoso es la relación. ¿Por qué?

- a. _____ Las personas caminan la “primera milla” por el sentido del deber. Caminan la “segunda milla” debido a su relación.
- b. _____ Los líderes siempre tocan el corazón antes de pedir ayuda.
- c. _____ Los grandes líderes siempre son anfitriones de la conversación y las relaciones en sus vidas. Ellos inician como anfitriones en lugar de esperar a que otros sirvan como invitados.

Evaluación: ¿Cómo equipo, nos preocupamos uno por el otro?

2. Un equipo efectivo _____

¿Cuáles son las tres prioridades principales de su “equipo”?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

Evaluación: Como equipo, ¿Sabemos y actuamos conforme a lo que es importante?

3. En un equipo efectivo _____

¿Por qué crecer juntos como miembros, es tan importante?

- a. El crecimiento del _____ determina el crecimiento de la organización.
- b. La vida y la sociedad _____ constantemente.
- c. Un líder no podrá llevar a un seguidor _____ de lo que personalmente ha crecido.
- d. El equipo de liderazgo deberá permanecer en el _____
- e. Los líderes deberán _____ para permanecer al frente.

PUNTOS CLAVES

4. Un equipo efectivo _____

La “química” correcta se realiza en un equipo cuando...

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| a. _____
son fuertes. | f. _____
son apreciados. |
| b. _____
son similares. | g. _____ es alta. |
| c. _____
es evidente. | h. _____ frecuente-
mente. |
| d. _____
son claros. | i. _____
son puros. |
| e. _____
son complementarias. | j. _____
son recibidos por todos. |

Evaluación: ¿Cómo equipo, tenemos la “química” correcta?

5. Un equipo efectivo _____

La verdad en una cáscara de nuez: El individualismo gana trofeos, el trabajo en equipo gana campeonatos.

Un código de cooperación:

- | | |
|--|---|
| a. Lleva su carga. | g. Cede sus derechos. |
| b. Respeta a otros miembros del equipo. | h. Representa la posición del equipo, no la suya. |
| c. Entiende su valor. | i. Afirma unos a otros en privado y público. |
| d. Busca maneras de añadir valor a ellos | k. Acepta responsabilidad por la posición del equipo. |
| e. Se reúnen listos para contribuir. | |
| f. Ve el cuadro completo. | |

Evaluación: Como equipo ¿Colocamos el interés del equipo sobre el nuestro?

6. Un equipo efectivo _____

El “Principio del Nicho”: Las personas que tienen un lugar especial en el equipo se sienten especiales y se desempeñan de una manera especial. Los nichos en el equipo humanizan el trabajo en equipo. (Philip VanAuken).

En el margen, haga una lista de los miembros de su equipo e identifique sus papeles.

¿Cuál es su papel único y distintivo en el equipo?

Evaluación: Como equipo, ¿Entendemos y apreciamos el papel de los demás?

7. Un equipo efectivo _____

En el ministerio, **LA BANCA** representa...

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| a. Jugadores de apoyo | d. Un lugar de descanso |
| b. Jugadores de posiciones especiales | e. Un lugar para animar |
| c. Un lugar para estrategia | f. Un lugar para ayudar |

Evaluación: Como equipo ¿estamos desarrollando una banca fuerte?

8. Un equipo efectivo _____

Un equipo sabe donde está parado porque hay una pizarra de anotaciones que todos pueden ver. Los jugadores ven la pizarra durante el juego continuamente. Cuando el juego se acaba, al menos saben si ganaron o perdieron. (¡Muchos ministerios no gozan de este lujo!)

¿Cuáles áreas deberán estar en nuestra “pizarra de anotaciones”? (Por ejemplo: conversiones, el dar etc.)

- a. _____ c. _____
b. _____ d. _____

Evaluación: Como equipo ¿Hemos anotado bien en estas áreas?

9. Un equipo efectivo _____

No hay éxito sin sacrificio. Si lo logro sin sacrificio, entonces es porque alguien, antes que yo, hizo el sacrificio. Si yo sacrifico y no veo el éxito, entonces alguien que me siga cosechará el éxito de mi sacrificio.

¿Qué bendiciones recibimos por las cuales no pagamos? (Use el margen).

¿Qué sacrificio haremos para que la próxima generación tenga éxito?

Evaluación: Como equipo ¿Es nuestro sacrificio suficiente para proveer éxito para la siguiente generación?

10. Un equipo efectivo _____

Diez preguntas que el equipo debe preguntar:

1. ¿_____ el uno en el otro?
Respeto y confianza van de la mano.
2. ¿Nos _____ el uno por el otro?
¿Está honestamente interesado en el bienestar de sus colegas?
3. ¿Se sienten libres de _____ abiertamente los miembros del equipo? En un ambiente de comunicación abierta y libre, un equipo puede lograr cualquier cosa.
4. ¿_____ las metas de nuestro equipo?
in un claro enfoque en las metas de nuestro equipo, aún los mejores equipos se irán a la deriva.
5. ¿Nos hemos _____ con esas metas?
El creer en metas debe de ser concreto, no abstracto.
6. ¿Hacemos buen uso de las _____ de cada miembro?
¿Sienten los miembros que están haciendo una contribución que vale la pena?
7. ¿Manejamos el _____ con éxito?
El éxito es juzgado por como el conflicto es manejado dentro de un equipo como un todo.
8. ¿Participan _____?
La palabra “equipo” implica que todos participan.

EXAMINE SU
CORAZÓN

PLAN DE ACCIÓN

- 9. ¿Respetamos nuestras _____ individuales?
¿Respetamos a los miembros del equipo que no siempre están de acuerdo?
- 10. ¿Nos _____ ser miembros del equipo?
El verdadero éxito depende en disfrutar lo que está haciendo, y eso incluye a su equipo.

Así que, ¿dónde comienzo?

El tipo de personas que usted reclute, deberá ser determinado por las metas que usted cree que Dios le ha dado. Busque los dones apropiados en las personas para cada posición. En cada persona busque:

1. MIEMBROS DOTADOS.

Busque dones específicos y capacidades en otros estudiantes, los cuales sean cruciales para lograr sus metas.

2. PERSONAS DE INFLUENCIA.

Busque estudiantes que tengan influencia en otros. Usted podría considerar a alguien de una fraternidad o consejo estudiantil para su equipo.

3. TRABAJADORES FIELES.

Busque estudiantes que ya son fieles a un compromiso cristiano que hayan hecho.

4. ESPÍRITU DISPUESTO A APRENDER.

Busque estudiantes que estén dispuestos a aprender y que sean flexibles con los miembros del equipo.

5. CORAZÓN DE SIERVO.

Busque estudiantes que quieran servir a otros, no obtener reconocimiento.

Haga una evaluación del trabajo de equipo:

	No	Algo	Sí
1. Un equipo efectivo se preocupa uno del otro.	1	2	3 4 5
2. Un equipo efectivo sabe lo que es importante.	1	2	3 4 5
3. Un equipo efectivo crece junto.	1	2	3 4 5
4. Un equipo efectivo tiene una “medida” de equipo.	1	2	3 4 5
5. Un equipo efectivo coloca los derechos individuales debajo de los mejores intereses del equipo.	1	2	3 4 5
6. Un equipo efectivo se da cuenta que cada quien tiene un rol especial.	1	2	3 4 5
7. Un equipo efectivo tiene una “banca” fuerte.	1	2	3 4 5
8. Un equipo efectivo sabe exactamente donde está parado.	1	2	3 4 5
9. Un equipo efectivo paga el precio.	1	2	3 4 5
10. Un equipo efectivo dice “Si” a las preguntas correctas.	1	2	3 4 5

RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 4

El trabajo en equipo hace que el sueño se realice.

Los grandes equipos poseen...

1. UNA META COMÚN (VISIÓN).
2. DIVERSAS HABILIDADES Y CONTRIBUCIONES.
3. FUERTE ENTRENAMIENTO Y COMUNICACIÓN.

¿Qué hace un equipo efectivo?

1. Un equipo efectivo SE PREOCUPA UNO POR EL OTRO.
 - a. EL PRINCIPIO DE LA SEGUNDA MILLA.
 - b. EL PRINCIPIO DE LA CONEXIÓN.
 - c. EL PRINCIPIO DEL ANFITRIÓN.
2. Un equipo efectivo SABE Y PRACTICA LO QUE ES IMPORTANTE.
3. En un equipo efectivo SE CRECE JUNTOS.
 - a. El crecimiento del LÍDER determina el crecimiento de la organización.
 - b. La vida y la sociedad CAMBIAN constantemente.
 - c. Un líder no podrá llevar a un seguidor MAS ALLÁ de lo que personalmente ha crecido.
 - d. El equipo de liderazgo deberá permanecer en el “MISMO PENSAR”.
 - e. Los líderes deberán MEJORAR para permanecer al frente.
4. Un equipo efectivo TIENE UNA BUENA QUÍMICA.
La “química” correcta se realiza en un equipo cuando...
 - a. LAS RELACIONES son fuertes.
 - b. LOS DESEOS son similares.
 - c. LA CONFIANZA es evidente.
 - d. LOS PAPELES son claros.
 - e. LAS CAPACIDADES son complementarias.
 - f. LOS JUGADORES son apreciados.
 - g. LA MORAL es alta.
 - h. GANAN frecuentemente.
 - i. LOS MOTIVOS son puros.
 - j. LOS BENEFICIOS son recibidos por todos.
5. Un equipo efectivo COLOCA LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEBAJO DE LOS MEJORES INTERESES DEL EQUIPO.
 6. Un equipo efectivo SE DA CUENTA QUE CADA UNO TIENE UN PAPEL ESPECIAL.
 7. Un equipo efectivo TIENE UNA BANCA FUERTE.
 8. Un equipo efectivo SABE EXACTAMENTE DONDE ESTÁ PARADO EL EQUIPO.
 9. Un equipo efectivo PAGA EL PRECIO.
 10. Un equipo efectivo DICE “SI” A LAS PREGUNTAS CORRECTAS.

CLAVE DE
RESPUESTAS

DIEZ PREGUNTAS QUE EL EQUIPO DEBE PREGUNTAR:

1. ¿RESPETAMOS Y CONFIAMOS el uno en el otro?
2. ¿Nos PREOCUPAMOS el uno por el otro?
3. ¿Se sienten libres de COMUNICARSE abiertamente los miembros del equipo?
4. ¿ENTENDEMOS las metas de nuestro equipo?
5. ¿Nos hemos COMPROMETIDO con esas metas?
6. ¿Hacemos buen uso de las CAPACIDADES de cada miembro?
7. ¿Manejamos el CONFLICTO con éxito?
8. ¿Participan TODOS?
9. ¿Respetamos nuestras DIFERENCIAS individuales?
10. ¿Nos GUSTA ser miembros del equipo?

“La inversión más sabia que usted hará”

(Siendo mentor de futuros líderes).

“Y estableció a doce, para que estuviesen con él, y para enviarlos a predicar,” (Marcos 3:14).

Jesús dio la bienvenida a las personas que se acercaron a Él para que fuera su mentor. Él era y es el mejor mentor. Él desarrolló humanos imperfectos y los convirtió en líderes efectivos. Jesús hizo todo lo que un mentor puede hacer para habilitar a sus discípulos a florecer en sus vidas personales y en sus ministerios.

En Mateo 11:29-30, Él dice, “Llevad mi yugo sobre vosotros, y aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón; y hallaréis descanso para vuestras almas, porque mi yugo es fácil y ligera mi carga”. En esos días el yugo se usaba con los bueyes, para cuando trabajaban en el campo. El yugo del que Jesús hablaba era uno diseñado para arrear dos bueyes, uno fuerte y uno débil. El más débil de los dos era llevado para aprender lo que significaba trabajar en el campo por medio de “estar en el trabajo” siendo entrenado por el buey más fuerte. La mayoría del peso era cargado por el buey fuerte hasta que el proceso de desarrollo era completado. Qué imagen tan clara de lo que es aprender bajo un mentor.

Una definición de ser mentor de alguien.....

Una definición de facultar.....

Liderazgo y compromiso

1. Debemos estar comprometidos con _____.

Las personas a las que servimos como mentores deben sentir nuestro compromiso hacia ellos como personas y no como si fueran un proyecto. Debemos amarlos y tener sus mejores intereses en mente. Los líderes no se pueden desarrollar en multitudes masivas. Son desarrollados individualmente a través de la vida por medio de recibir el apoyo de un mentor en su vida diaria.

Pregunta: ¿A quién podría usted ayudar como mentor o capacitar para el ministerio?

2. Debemos estar comprometidos a un _____.

Va a haber altas y bajas en el período en el que usted sea mentor de algunas personas. Nosotros debemos dar un paso atrás y ver el proceso en el que están, los pasos que necesitan dar para crecer, y entender el cuadro completo de sus vidas. Tenemos que tener discernimiento.

BASES BÍBLICAS

EXAMINE LA
PALABRA

PREGUNTA: ¿Qué pasos necesita usted dar para entrenarlos?

Debemos estar comprometidos con un _____.

Nuestro compromiso final debe ser con el resultado último. Debemos determinar que les vamos a ayudar a llevarlos de donde están, a la meta que ha sido establecida mutuamente. Así como Dios va a completar la obra que ha comenzado en nosotros (Filipenses 1:6), debemos ver la obra terminada dentro de las personas a las que estamos sirviendo como mentores y cumplir nuestro compromiso hacia ellos. Nosotros debemos ser diligentes.

PREGUNTA: ¿Qué propósito está usted cumpliendo?

Juan 15:15

“Ya no os llamaré siervos, porque el siervo no sabe lo que hace su señor; pero os he llamado amigos, porque todas las cosas que oí de mi Padre, os las he dado a conocer”.

Mateo 28:18-20

“Y Jesús se acercó y les habló diciendo: Toda potestad me es dada en el cielo y en la tierra. Por tanto, id y hacéd discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. Amén”.

El proceso de entrenar líderes.

Paso 1: Modelo.

El proceso comienza con el mentor llevando a cabo la tarea mientras las personas que están siendo entrenadas lo observan. Asegúrese de darles la oportunidad de ver el proceso completo. Con mucha frecuencia cuando los líderes están entrenando comienzan a la mitad y confunden a las personas que están tratando de enseñar. Cuando las personas ven la tarea ejecutada correcta y completamente, les da algo a imitar.

Paso 2: Mentor.

Durante este paso, el mentor continuará ejecutando la tarea, pero en esta etapa la persona que está siendo entrenada está a su lado y le ayuda en el proceso. Tome tiempo para explicar no solo el cómo sino también el porqué en cada paso.

Paso 3: Monitor.

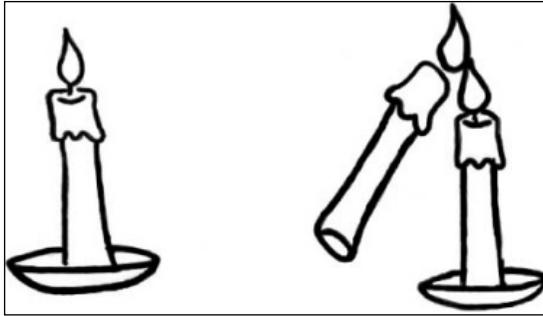
En este punto, el mentor y la persona entrenada intercambian lugares. El que está aprendiendo ejecuta la tarea y el mentor lo asistirá y corregirá. Es especialmente importante durante esta fase ser positivo y animar a la persona que está en entrenamiento. Eso les ayudará a seguir tratando y querer mejorar antes que rendirse. Trabaje con ellos hasta que desarrollen consistencia, constancia. Una vez que comprendan el proceso, pídeles que se lo expliquen a usted pues esto les ayudará a entender y recordar.

Paso 4: Motivar.

En este punto el mentor se hará a un lado en la realización de la tarea y permitirá a la persona bajo entrenamiento arrancar. La tarea del mentor es asegurarse de que el alumno tenga el conocimiento para realizar el trabajo y animarlo de modo que continúe mejorando. Es importante que el mentor permanezca con él hasta que sienta el éxito. Esto lo motivará a hacer mejoras al proceso.

Paso 5: Multiplicarse.

Una vez que los nuevos líderes hacen bien el trabajo, ha llegado su turno de enseñar a otros cómo hacerlo. Como los maestros saben, la mejor manera de aprender algo es enseñándolo. La belleza del proceso de ser mentor es que esto le permite moverse a otra importante tarea desarrollable mientras el nuevo líder ahora es capaz de cumplir varias tareas y guiar a otros.



Una vela no pierde nada cuando enciende a otra; en vez de eso, se duplica su brillantez. Así es como opera ser mentor de alguien. Los líderes invierten su tiempo y atienden con profundidad a un líder que está surgiendo y empiezan a multiplicar su esfuerzo. Mientras el trabajo pareciera ser lento al principio, ¡después crece exponencialmente!

Dones que un buen mentor da...

1. _____.

La mente humana piensa en cuadros. Somos gente visual viviendo en una época visual. Historias, analogías y metáforas ayudan a retener la información importante. Cuando los mentores pintan cuadros con sus palabras, ayudan a los que están entrenando a comprender los conceptos con los que están siendo capacitados. Los mentores pintan cuadros a través de historias, analogías, palabras que ilustran, y parábolas.

2. _____.

Cada uno poseemos algún conocimiento de la verdad. La mayoría de las personas, sin embargo, están determinadas a entenderla tan fuertemente de modo que la puedan usar en la vida diaria. Dicho de manera sencilla, los “asideros”, son cosas de las que nos podemos asir. Le damos a la gente asideros cuando resumimos verdades en una manera amistosamente sencilla. La verdad entonces se vuelve un principio por el que pueden vivir. Cuando alguien hace un “asidero” de algo, significa que ya es suyo, lo puede practicar y comunicar a otros. Un buen mentor puede destilar o cristalizar la verdad de tal manera que lo complejo se vuelva sencillo.

3. _____.

Los mapas del camino nos pueden ayudar a darnos dirección, y también una vista del “cuadro completo”. Cuando le damos a alguien un “mapa del camino” le estamos pasando una “brújula de vida”. Ese mapa nos ayuda a viajar por caminos en los que no hemos estado antes. Este “mapa del camino” espiritual ayuda a las personas no solo a ver el camino correcto, sino también su relación con todos los otros caminos. Proveen una perspectiva del cuadro completo. Esto generalmente sucede solo cuando nos comunicamos intencionalmente, no accidentalmente.

LA VERDAD EN
UN CUADRO

EXAMINE LA
PALABRA

4. _____.

Cuando proveemos “laboratorios” a las personas que estamos entrenando, les estamos dando un lugar para practicar la verdad que hemos discutido con ellos. Por definición, los laboratorios son lugares seguros en los que se experimenta. Todos necesitamos un laboratorio para complementar todo el conocimiento y enseñanza que recibimos. En estos “laboratorios” aprendemos a hacer las preguntas correctas, a practicar los ejercicios adecuados, a tener entendimiento de los problemas; y un conocimiento experimental de lo que nuestra agenda debiera ser en la práctica. Los buenos laboratorios deben tener resultados medibles y evaluables.

5. _____.

Una de las metas más cruciales que un mentor debe tener para los que está entrenando es darles “raíces y alas”. Esta frase popular describe la necesidad de cada persona de tener un fundamento para ser cimentado, así como tener la libertad de volar a gran altura y ensanchar sus horizontes. El fundamento que debemos ayudar a cimentar en nuestros discípulos es una “vida basada en carácter” y no una “vida basada en emoción”. Eso les permite poseer convicciones fuertes por las que puedan vivir, así como la autoestima para pararse detrás de esas convicciones. Mientras más profundas son las raíces, más alto puede crecer el árbol, y más resistente va a ser en las tormentas.

6. _____.

La última palabra ilustradora que describe lo que un mentor provee para la persona que entrena es “alas”. Les damos alas a las personas cuando los habilitamos para pensar en grande y esperar grandes cosas de Dios y de ellos mismos. Cuando alguien tiene alas es libre de explorar y probar las profundidades de su propio potencial. Cuando los mentores dan alas, ayudan a sus discípulos a subir a nuevas alturas en sus vidas. Por consecuencia, es muy importante enseñarles tanto a hacer las preguntas así como a obtener las respuestas.

PREGUNTA: ¿Cuáles de estos regalos les da a otros?

El ejemplo de Jesús como mentor.

Jesús enfrentó la tarea de cambiar las vidas de las personas miles de años después que Él, y tuvo éxito. Él lo hizo sin escribir ningún libro, sin construir ninguna escuela y sin fundar ninguna institución. De manera que si Jesús escogió dejar Su legado en personas, nosotros deberíamos aprender Su método y practicarlo lo mejor que podamos. En la Biblia encontramos el modelo ideal a seguir de un mentor, Jesús, el Maestro principal. Lo hizo de la siguiente manera.....

1. _____ en un contexto relacionado con la vida.
(Él les enseñó y los instruyó verbalmente.)

Jesús constantemente enseñó, con más frecuencia en parábolas, y discutió cientos de asuntos con los doce. Cuando los discípulos le preguntaban el significado de una parábola, Él se las explicaba, revelándoles verdades profundas envueltas en la historia. Aunque su manera de enseñarles era mucho más que “palabras”, ésta ciertamente involucraba instrucciones cuidadosas.

“...subió al monte; y sentándose, vinieron a él sus discípulos. Y abriendo su boca les enseñaba...” (Mateo 5:1-2).

2. _____ en un contexto relacionado con la vida.
(Él fue modelo a seguir para que sus discípulos lo observaran.)

La filosofía educacional confía fuertemente en la instrucción. Si Jesús hubiera enseñado a sus discípulos solamente con palabras sin hacer nada más, nunca hubieran llevado Su legado, pero Jesús compartió Su vida con ellos. Él deliberadamente dio su vida a sus discípulos como en ejemplo a observar. Él sabía que así aprenderían más rápido, si Él les demostraba, no solo les decía. Él les enseñó con Su vida.

“Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis.” (Juan 13:15).

3. _____ en un contexto relacionado con la vida.
(Él permitió a sus discípulos participar/ aplicar la verdad ellos mismos.)

Después que Jesús fue modelo de lo que es un buen liderazgo y enseñó verdades espirituales, no dejó a sus hombres y se fue. Él gradualmente trabajó con ellos y los llevó a posiciones de liderazgo independientes por medio de darles valiosa experiencia. Jesús les transfirió la responsabilidad que sintió para el avance del Reino de Dios. Jesús les dio a sus seguidores una oportunidad de poner en práctica lo que Él les había enseñado y de practicar liderazgo. Les dio a todos la posesión del ministerio a través del delegar y la autoridad.

“Después llamó a los doce, y comenzó a enviarlos de dos en dos; y les dio autoridad sobre los espíritus inmundos.” (Marcos 6:7).

4. _____ en un contexto de la vida real.
(Él recopiló sus experiencias compartidas y evaluó su crecimiento.)

Jesús repetidamente evaluaba el progreso de Sus discípulos. Después del regreso de los setenta, Él recopiló sus experiencias, les dio instrucción concernientes a las prioridades, y celebró con ellos (Lucas 10:17-24).

También le dio a cada uno una apreciación personal incluyendo comentarios específicos concernientes a su carácter y sus capacidades. Una vez que Él les había confiado tareas, sabía que necesitaban dar cuentas de su desempeño.

“Pero no os regocijéis de que los espíritus se os sujetan, sino regocijaos de que vuestros nombres están escritos en los cielos”. (Lucas 10:20).

La parte hermosa de estos principios es que cada uno de nosotros los puede aplicar. Son conceptos transferibles, de manera que cualquier persona, de cualquier generación, de cualquier lugar los puede practicar. Si usted quiere dejar un legado, debe buscar personas que lo lleven por usted. Encuentre las personas correctas, y use el proceso correcto de preparación para cada uno de ellos. Nadie puede dar lo que no tiene.

PLAN DE ACCIÓN

Cómo comenzar:

- a. Ore para que Dios le ayude a tener visión de ser el mentor de otros líderes.
- b. Seleccione un prospecto o un grupo de prospectos de su círculo de influencia.
- c. Tenga dos reuniones iniciales para discutir las expectativas y metas de ambos.
- d. Deposite la visión en ellos de la reproducción espiritual y multiplicación de liderazgo.
- e. Determine cuál será el instrumento o recurso que estudiarán juntos.
- f. Pídales un compromiso.
- g. Determine cada cuánto y con cuánta frecuencia se van a reunir.
- h. Esté preparado para establecer metas.
- i. Discutan y apliquen las verdades juntos.
- j. Evalúe su progreso con regularidad.
- k. Ayúdeles a encontrar un líder potencial del que puedan ser mentores.
- l. Ore por la unción del Espíritu Santo y ¡láncelos a que se multipliquen!

Recuerde, el proceso de ser mentor de alguien pareciera que al principio es muy lento. Se trata de un movimiento, no de un programa. Los programas normalmente empiezan a lo grande, entonces eventualmente pierden su ímpetu y se vuelven muy pequeños. Los movimientos son exactamente lo contrario. Normalmente empiezan muy pequeños y llegan a ser muy grandes.

El Hijo de Dios escogió doce hombres, no doce mil. Él dijo que el Reino crece como una semilla de mostaza. Al principio es la más pequeña de todas las semillas, pero después crece tan grande que los pájaros pueden hacer sus nidos en las ramas. Se trata de un movimiento cuando se trata de entrenar líderes.

Cuando los encuentre, déles estos recursos....

Aún cuando usted nunca antes haya sido mentor de otros líderes, tiene la capacidad de darles algunos recursos de manera inmediata, cuando los encuentre. Los siguientes ocho recursos no le requieren aprender una nueva verdad para que pueda proveérselos a un líder potencial. ¿Por qué no empieza ofreciéndoselos a un pequeño grupo de líderes que estén surgiendo, conforme los vaya encontrando?

1. _____ – Haga preguntas directas; ayúdelos a mantener compromisos.
2. _____ – Déles palabras de ánimo y apoyo; afirme sus fuerzas.
3. _____ – Evalúe su condición objetivamente; ayúdeles a ganar.
4. _____ – Provéales de un amor incondicional y gracia aún cuando fallen.
5. _____ – Hable palabras de sabio consejo y déles opciones para sus decisiones.
6. _____ – Déles palabras de precaución y advertencia, para que puedan evitar trampas.
7. _____ – Regádeles objetos tangibles y recursos: un libro, un video, o un contacto personal.

8. APLICACIÓN – Diríjalos a descubrir cómo pueden practicar lo que han aprendido.

DAR AUTORIDAD A LAS PERSONAS		
PASTOREAR	CAPACITAR	DESARROLLAR
Cuidar	Entrenar para el ministerio	Entrenar para crecimiento personal
Enfoque en la necesidad inmediata	Enfoque en la tarea	Enfoque en la persona
De relación	De operación	De transformación
Servicio	Dirección	Liderazgo
Ministerio de mantenimiento	Ministerio de agregar	Ministerio de multiplicar
Inmediato	Corto plazo	Largo plazo
Sentirse mejor	Desatar	Dar poder
Disponibilidad	Enseñar	Ser mentor
Enfoque en alimentar	Enfoque en un ministerio específico	Enfoque en un líder específico
Sin currículo	Establecer currículo	Currículo flexible
Orientado a la necesidad	Orientado a la habilidad	Orientado al carácter
Mantenimiento	Hacer	Ser
¿Cuál es el problema?	¿Qué necesito?	¿Qué necesitan?
Enfoque en el problema	Enfoque en el propósito	Enfoque en la persona
Empiezan a caminar	Caminarán la primera milla	Caminarán la segunda milla.

EVALUACIÓN: ¿A quiénes podría usted ayudar como mentor y desarrollarlos?

APLICACIÓN: ¿Cuándo iniciará el proceso?

PLAN DE ACCIÓN

Debemos comprometernos con nosotros mismos a reproducirnos y multiplicarnos.

CLAVE DE
RESPUESTAS**RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 5**
La inversión más sabia que usted hará.**UNA DEFINICIÓN DE SER MENTOR....**

UNA EXPERIENCIA DE RELACION DONDE UNA PERSONA FACULTA A OTRA COMPARTIENDO LOS RECURSOS QUE DIOS LE HA DADO.

Una definición de facultar....

EL ACTO DE DAR SU PODER A OTRO, PARA QUE PUEDA SERVIR EFECTIVAMENTE.

LIDERAZGO Y COMPROMISO

1. Debemos estar comprometidos con una PERSONA.
2. Debemos estar comprometidos a un PROCESO.
3. Debemos estar comprometidos con un PROPÓSITO.

Dones que un buen mentor da....

1. PINTAN EL CUADRO.
2. PROVEEN ASIDEROS.
3. OFRECEN MAPAS DEL CAMINO.
4. SUPLLEN LABORATORIOS.
5. SUMINISTRAN RAÍCES.
6. DAN ALAS.

El ejemplo de Jesús como mentor

1. INSTRUCCIÓN.
2. DEMOSTRACIÓN.
3. EXPERIENCIA.
4. EVALUACIÓN.

Cuando los encuentre, déles estos recursos....

1. DAR CUENTAS.
2. AFIRMACIÓN.
3. EVALUACIÓN.
4. ACEPTACIÓN.
5. CONSEJO.
6. AMONESTACIÓN.
7. RECURSOS.
8. APLICACIÓN.

“Midiendo su crecimiento en el liderazgo”

(Una evaluación para líderes en crecimiento).

“Exámname, oh Dios, y conoce mi corazón; pruébame y conoce mis pensamientos; y ve si hay en mí camino de perversidad, y guíame en el camino eterno.” (Salmos 139:23-24).

En este capítulo, vamos a pulsar el botón de pausa, y a evaluar su crecimiento en el liderazgo. Tome tiempo ahora y considere las cualidades centrales que un líder duradero, sano y efectivo posee. Esta lista de características es eterna y universal, y medirá sus cualidades de liderazgo. Hable de sus respuestas a éstas con el resto del grupo. ¿Los demás concuerdan con su evaluación? Empecemos:

1. _____.

Un carácter fuerte habilita a los líderes para poseer integridad, ganar confianza, obtener respeto, experimentar consistencia y comunicar credibilidad.

El carácter es la suma total de cuatro ingredientes en la vida de un líder:

1. _____.

Una directriz moral fuerte viene solamente a través de una persona que ha establecido su identidad como una “nueva criatura en Cristo”. No tienen que demostrar o esconder algo. Esto cultiva confianza entre los demás.

2. _____.

Dios desea construir en nosotros un marco mental y emocional positivo. La estabilidad emocional es como la infraestructura que sostiene al líder en las crisis.

3. _____.

Los líderes deberán estar centrados en principios. No pueden irse a la deriva con la cultura y cambiar los fundamentos morales y espirituales sobre los cuales están parados. Los valores incluyen la ética y los principios que defendemos y sobre los cuales estamos parados.

4. _____.

Debemos determinar que nuestras vidas las llevaremos bien, antes que podamos esperar que alguien nos siga. Como dice Pablo en 1 Timoteo 3:5: “pues el que no sabe gobernar su propia casa, ¿cómo cuidará de la iglesia de Dios?”

PUNTOS CLAVES

EXAMINE SU
CORAZÓN**Conforme usted piensa en su carácter, califíquese en lo siguiente:**

1. Asumo responsabilidad por mí mismo y mi equipo
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Estoy seguro en mi identidad y mi autoestima
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Hago lo que debo, aun en las situaciones en que no lo sienta
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

El carácter es el fundamento sobre el cual construimos nuestro liderazgo. Cuando tenemos este fundamento en su lugar, podemos proseguir a construir otras cualidades necesarias.

2. _____.

Mientras que el tema del carácter tiene que ver con la percepción del mundo de un líder, la compasión tiene que ver con la percepción del líder de las personas en el mundo. La compasión es la virtud que toma seriamente la realidad de las otras personas, sus vidas interiores, sus emociones así como sus circunstancias externas.

¿Qué tan bien expresa su compasión por los demás? ¿Le mueve la compasión a suplir las necesidades de otros y a ayudar a resolver problemas? Responda a las siguientes preguntas:

1. Ayudaré a aquellos que estén en necesidad aun cuando me cueste.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Soy movido emocionalmente por mi amor a los demás.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Me siento realizado y satisfecho cuando sirvo y suplo las necesidades de los demás.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. _____.

Una vez que el carácter ha sido desarrollado para incluir la compasión por los demás, se requiere de valentía para implementar el cambio. Tener valentía significa enfrentar temores y sostenerse. Significa actuar con bravura cuando no nos sentimos realmente valientes.

¿Qué tan bien exhibe la valentía? Tome un momento y evalúese a sí mismo.

1. Me gusta emprender nuevos proyectos, aunque sienta miedo.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. No me importa ser el primero en tomar el riesgo.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Cuando surgen las ideas, deseo tomar acción, no hablarlo.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. _____.

Un líder de carácter debe de ser capaz de convencer a los seguidores que él o ella son lo suficientemente competentes para que se haga el trabajo. Un líder competente tiene la ingeniosidad y creatividad para saber qué hacer y cómo hacerlo para lograr resultados.

¿Se ha detenido a evaluar su nivel de competencia? ¿Qué capacidades posee?

1. Con frecuencia, mis ideas se vuelven planes.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Logro saber como terminar un trabajo que haya empezado.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Soy bueno para resolver problemas.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. _____.

Una convicción es la firmeza de creer, la cual gobierna aquellas decisiones por las que estamos dispuestos a morir. Las convicciones usualmente giran alrededor de los valores que un líder ha adoptado. Los siguientes siete puntos le ayudarán a construir convicciones en su vida.

1. Resuma y _____ en los principios más altos de la palabra de Dios.

2. Expóngase continuamente a las _____ alrededor de usted.

3. Entreviste personas que posean fuertes _____.

4. Determine su _____ y sus valores.

5. Haga un _____ acérrimo hacia un hábito por un tiempo dado.

6. Aprenda los _____ que hay detrás de la Escritura.

7. Consiga que alguien lo haga a usted _____ de sus convicciones.

Considere la fuerza de sus convicciones:

1. Sé exactamente en lo que creo.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Hago sacrificios debido a mis convicciones.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. La pasión me habilita a actuar en lo que yo creo.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. _____.

La convicción va de la mano con otro principio muy importante, el compromiso. El compromiso se necesita más cuando el líder se enfrenta a obstáculos de rutina o fallas.

¿Está usted comprometido con algo, como líder que es? Considere estas aseveraciones:

1. Termino lo que comienzo.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Los obstáculos no me desaniman, me retan.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Puedo mantenerme enfocado en una meta.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. _____.

La última característica del liderazgo, carisma, habilita a los líderes a lograr más. Este tema, místico para algunos, es frecuentemente mal interpretado. Carisma, de una manera sencilla, es la capacidad de atraer personas a usted. Conviértase en un imán para las personas:

a. _____ la vida - Las personas con las cuales goza estar cerca celebran, no se quejan.

b. Espere lo _____ de los demás – Anime a otros a alcanzar su potencial.

c. De a las personas _____ – Las personas son agradecidas cuando se les da el regalo de la esperanza.

d. _____ usted mismo – Las personas aman a los líderes que son transparentes.

Cuando se trata de carisma, el punto final es tener en la mente a los demás. Los líderes que piensan en los demás y sus preocupaciones antes de pensar en ellos mismos despliegan carisma. Esta es una cualidad que atraerá a otros a usted, más que cualquiera otra.

¿Qué es lo que posee que atrae a otros a usted o le ayuda a conectar con ellos? Piense en su respuesta a las siguientes aseveraciones. ¿Lo describen?

1. Cuando entro en un cuarto, pienso en los otros no en mí.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Les doy confianza y ánimo a los demás.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Estoy genuinamente interesado en otras personas.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Es muy importante que vea estas cualidades como características adquiridas que necesitan ser desarrolladas, en vez de asumir que son rasgos de personalidad que no se pueden adquirir. Todas las siete son cruciales para aprender liderazgo, y aun más cruciales para ser mentores de otros, a fin de que lleguen a ser líderes.

EVALUACIÓN: *Revise sus evaluaciones. ¿De estas siete cualidades, cuáles son las más fuertes?*

PLAN DE ACCIÓN

APLICACIÓN: *¿En cuáles necesita usted trabajar?*

CLAVE DE
RESPUESTAS**RESPUESTAS: Cuaderno 2, lección 6**
Midiendo su crecimiento en el liderazgo

1. CARÁCTER.
 1. IDENTIDAD PERSONAL.
 2. SEGURIDAD EMOCIONAL.
 3. ÉTICA Y VALORES.
 4. DISCIPLINA PROPIA.
2. COMPASIÓN.
3. VALENTÍA.
4. COMPETENCIA.
5. CONVICCIONES.
 1. Resuma y MEDITE en los principios más altos de la palabra de Dios.
 2. Expóngase continuamente a NECESIDADES alrededor de usted.
 3. Entreviste personas que posean fuertes CONVICCIONES.
 4. Determine su MISIÓN EN LA VIDA y sus valores.
 5. Haga un COMPROMISO acérrimo hacia un hábito por un tiempo dado.
 6. Aprenda los “POR QUÉ” que haya en la Escritura.
 7. Consiga que alguien lo haga a usted RESPONSABLE de sus convicciones.
6. COMPROMISO.
7. CARISMA.
 - a. AME LA VIDA.
 - b. Espere lo MEJOR de los demás.
 - c. De a las personas ESPERANZA.
 - d. COMPÁRTASE USTED MISMO.