

**MANUAL
PARA MAESTROS**

EL LIDERAZGO CRISTIANO

UN CURSO DEL PROGRAMA

"VISIÓN R.E.A.L"

Por

ROGER L. SMALLING, D. Min.

CONTENIDO

Acerca del autor

Su filosofía de liderazgo

Instrucciones para los maestros

Primera parte: LOS PRINCIPIOS

[Lección uno](#): Sencillez del liderazgo cristiano

[Lección dos](#): La virtud fundamental

[Lección tres](#): La filosofía cristiana del liderazgo

[Lección cuatro](#): Los peligros de la jerarquía

[Lección cinco](#): El gran mito del liderazgo cristiano

[Lección seis](#): La visión

[Lección siete](#): Planificación y metas

[Lección ocho](#): Pensamiento creativo

[Lección nueve](#): Relaciones entre los líderes y la ética ministerial

Segunda parte: LA PRÁCTICA

[Lección diez](#): La comunicación con los subordinados

[Lección once](#): Afirmación positiva

[Lección doce](#): Correcciones y reproches

[Lección trece](#): Los tres martillos

[Lección catorce](#): Cómo tratar con lobos

[Lección quince](#): La gente que causa división

[Lección dieciséis](#): Resolución de conflictos menores

[Lección diecisiete](#): La toma de decisiones

[Lección dieciocho](#): La defensa propia verbal

Tercera parte: EL MENTOR

[Lección diecinueve](#): El corazón del mentor

[Lección veinte](#): ¿Quién es competente para ser mentor?

[Lección veintiuno](#): La labor del mentor

Acerca del autor

El reverendo Roger Smalling ha estado en el ministerio desde 1964, cuando salió como misionero a Europa con una organización misionera independiente. Su experiencia como líder durante su carrera incluye el servicio como líder de campo en Francia, luego en América del Sur como líder de campo y equipo en Ecuador y como director regional asistente para Sudamérica con la misma misión.

Más tarde, mientras servía con la Iglesia Presbiteriana de las Américas en Ecuador, contribuyó en la creación de un exitoso sistema de entrenamiento de líderes para el presbiterio nacional. Este manual es parte de ese sistema.

En este momento, el reverendo Smalling funge en Ministerios en Acción y en el Seminario Internacional de Miami como "Coordinador para Centros de Estudios de la Visión R.E.A.L., para Latinoamérica y el Caribe". Esto incluye el establecimiento y supervisión de centros de entrenamiento de líderes en la región.

Filosofía del liderazgo del autor

La Biblia enseña UNA SOLA filosofía de liderazgo cristiano. Cristo mismo la modeló y la resumió en Mateo 20. Los principios de servicio y sufrimiento forman la base de la relación del líder con sus subordinados. El líder encarna también la igualdad y el mutuo respeto hacia sus colegas de ministerio.

Este autor es presbiteriano en su teología gubernamental de la iglesia. Es antijerárquico en cuanto a las relaciones entre los ministros. La Escritura y la experiencia revelan que las jerarquías entre los ministros a menudo generan abusos que traen como consecuencia la anulación de la autoridad espiritual de aquellos ordenados al santo oficio.

La filosofía del liderazgo cristiano en el mundo moderno está profundamente afectada por las costumbres jerárquico-administrativas de las corporaciones empresariales. Muchos libros de liderazgo cristiano son solo un remedo de la cultura empresarial estadounidense expresada en lenguaje religioso. Cristianos que han triunfado liderando negocios en el medio secular se imaginan que pueden tener el mismo "éxito" en la iglesia y de esa manera hacer el Reino de Dios eficiente... como que si la eficiencia tuviera mucho valor en el Reino de Dios. Si así fuera, se podría aumentar la de la iglesia, pero a costo de los mismos abusos que existen en los negocios del mundo secular. Con

una manera de pensar jerárquica, estos escritores pierden los conceptos cristianos en un laberinto de técnicas administrativas mundanas.

Algunos hombres de negocios me han dicho: "Si yo dirigiera mis negocios de la manera en que usted dirige su iglesia, quebraría en un año". A lo cual contesto: "Si yo dirijo mi iglesia de la manera en que usted dirige su empresa, terminaría con tanta gente santa como los que usted tiene en su empresa".

Sin embargo, algunas técnicas administrativas son útiles. El autor incluye algunas en cuanto ayudan a establecer buenas relaciones sin ningún tipo de manipulación.

En el reino de Dios el centro de interés son las personas, no los productos.

Instrucciones para los maestros

El objetivo de este curso es formar líderes, no llenar las mentes de los estudiantes de nociones sobre el tema. Por tanto, no es autodidáctico. Tampoco es principalmente académico. El maestro maduro debe estar dispuesto a ejercer el papel de mentor de sus estudiantes, no solo de comunicador de información.

El número de estudiantes en la clase debe ser pequeño, para permitir el establecimiento de relaciones entre los estudiantes y el maestro. El número ideal sería de ocho a doce estudiantes.

Propósitos del curso

1. Establecer en la mente de los estudiantes el concepto bíblico del líder siervo, contrastándolo con el autoritarismo jerárquico típico de los negocios, gobiernos y algunas instituciones religiosas.
2. Crear en el estudiante un fuerte sentido de integridad, ayudarlo a identificar los motivos y emplear los correctos.
3. Identificar y practicar técnicas no manipuladoras para ayudar a sus subordinados a crecer en Cristo.
4. Exponer al estudiante a las técnicas administrativas para liderar.

Un problema cultural

El maestro debe estar consciente de las necesidades especiales de los estudiantes provenientes de culturas hispanas con una historia de dictaduras políticas y religiosas. Tales alumnos nunca han visto modelados los conceptos bíblicos de liderazgo. Así, para ellos, el maestro puede parecerles idealista y poco práctico al presentar esos conceptos. Se requiere mucha paciencia y repetición para inculcar en estos alumnos una nueva forma de proceder.

Texto

El texto para el curso es *Liderazgo Cristiano* del doctor Smalling. El estudiante deberá leer un capítulo antes de cada clase.

Este manual del maestro contiene breves bosquejos acerca del contenido del libro, pero no lo repite. El maestro también debe leer el libro para poder ver a qué puntos se refiere. Hay números de páginas

que se refieren al libro entre paréntesis, junto a los títulos de cada sección.

Lecturas suplementarias de Sanders

Aunque este manual recomienda el uso de *Liderazgo Espiritual* por Oswald Sanders, el curso no depende del uso de ese texto. El libro de Sanders es excelente para desarrollar el aspecto del carácter del entrenamiento, lo que es central en la formación de líderes. Trata adecuadamente con las motivaciones correctas así como también con los requisitos bíblicos para la vida espiritual del líder. El único problema con el libro de Sanders es que es difícil obtener.

A la obra de Sanders le falta información gerencial práctica y específica que el estudiante necesita para comenzar a practicar el liderazgo en el contexto en el que se desenvuelve. Por tanto, el maestro NO debería enfocarse en el contenido del libro durante las clases. La enseñanza no debe ser una mera revisión del contenido del libro. El maestro debe hacer una breve revisión del contenido general de la lectura enviada como tarea, pero en la clase debería ocuparse mayormente de discutir aplicaciones más concretas. Podría ser una tentación para el maestro depender demasiado de Sanders, pero debe evitarlo. El libro de Sanders se puede obtener en Editorial Portavoz.

El maestro también debe estar consciente de que este curso se superpone a otros dos: Ecclesiología y Avivamiento Personal. La naturaleza del curso toca inevitablemente aspectos del gobierno de la Iglesia, especialmente cuando trata asuntos tales como la disciplina o la paridad de los ancianos en la iglesia. De la misma manera, cuando se trata la toma de decisiones, cierto material de Avivamiento Personal cobra relevancia (como la parte de la guía divina). No obstante el maestro debe evitar hacer de la clase una conferencia de ecclesiología o vida devocional, aunque debe mencionar estos aspectos brevemente.

Estilo de enseñanza requerido

El curso, por tanto, debe ser lo más práctico posible, tratando con las situaciones y problemas de la vida diaria que el líder encontrará en el contexto de su ministerio.

Debe notarse que las necesidades varían en algún grado según las diferentes clases sociales con las que el líder cristiano trate. El maestro necesitará ser flexible y sensible a esas variables. Por tanto, los planes

de las lecciones en general son guías y el maestro puede usar un formato a su juicio, pero sin eliminar el contenido importante.

Finalmente, el maestro debe recordar siempre que esta clase es un entrenamiento en liderazgo y no una enseñanza acerca de liderazgo. El estudiante habrá ganado muy poco si termina el curso con nada más que un aumento de conocimiento en la teoría del liderazgo.

Dinámicas de grupo

Los educadores han descubierto que los “ejercicios en grupo” son instrumentos de enseñanza muy útiles. Se recomienda que el maestro se tome todo el tiempo necesario para los ejercicios, debido a que son divertidos y le dan un ambiente agradable a la clase.

De igual importancia, estos ejercicios le dan al maestro la oportunidad de observar a los estudiantes interactuando entre sí. Sin embargo, el maestro no está obligado a usarlos.

No hay dinámicas al final de cada lección. Se sugiere que el maestro proponga sus propias dinámicas.

Preguntas para discusión

Al final de cada capítulo en el texto, hay unas cuantas preguntas para estimular la sana discusión del tema. El maestro puede utilizarlas para tal fin o asignarlas como tarea.

A veces se encontrarán preguntas para discusión al final de las lecciones de este manual, las cuales no constan en el texto. El maestro las puede utilizar a su discreción.

El manual

Después del curso, el estudiante puede tener una copia del manual si lo desea. De esta manera, dispondrá de una copia del manual para que lo utilice en la preparación de otros.

El profesor puede añadir lo que desee al manual mientras no le quite nada. El examen final se basa en el contenido del libro y el manual. Si un maestro escribe un buen plan de lecciones sugerimos que le mande una copia al doctor Smalling para considerar su posible incorporación en el manual.

Los exámenes

Las pruebas de evaluación cortas al inicio de la clase han sido diseñadas para lograr que los estudiantes lleguen a tiempo. En Latinoamérica, donde se preparó el curso, tenemos un permanente problema con los atrasos. Si los estudiantes son puntuales, el maestro podría eliminar esas pruebas.

Apuntes

Estos son opcionales. El maestro puede repartirlos a los alumnos al comienzo de cada clase con el bosquejo de la conferencia para facilitarle al estudiante su seguimiento. Puede ser de ayuda para estudiantes que no están acostumbrados a tomar apuntes.

Tarea

Al final de cada capítulo del libro de Smalling y del de Sanders, hay una serie de preguntas.

El maestro puede asignar algunas o todas las preguntas para que las contesten durante la semana y las guarden en sus carpetas para que las entreguen al final del curso como un crédito. Esto es para motivar al estudiante a leer el libro detenidamente durante la semana.

Primera parte: LOS PRINCIPIOS

Lección uno: Sencillez del liderazgo cristiano

PROPÓSITO

Asegurarle al estudiante que el liderazgo cristiano sigue un conjunto de principios simples y sencillos que cualquiera puede aprender. Clarificar que no significa que el liderazgo sea fácil. Es muy estresante. Pero, los principios son simples de comprender y aplicar.

CONFERENCIA

1. El liderazgo es basa en el carácter, no en los tipos de personalidad. Algunos individuos introvertidos pueden llegar a ser líderes efectivos, sin embargo algunos extrovertidos pueden en ocasiones ser una molestia.
2. La Biblia reconoce una filosofía de liderazgo cristiano, la enseñada y modelada por Cristo mismo. En la lección dos, usted realizará una exégesis completa de Mateo 20:20-28. Este es el texto base del curso.
3. La Palabra es suficiente para dar entrenamiento de liderazgo cristiano efectivo. Muéstreles 1 Timoteo 3:16. Los libros acerca de liderazgo empresarial sirven de ayuda, pero solamente si abrazan los principios bíblicos.
4. El liderazgo cristiano es antijerárquico. Esto significa que operamos bajo el concepto de respeto mutuo e igualdad.
5. Aun cuando las técnicas de gerencia modernas sean útiles, deben estar subordinadas a los principios bíblicos y a un enfoque cristiano de liderazgo.

✓ **Recomendamos:** Si tiene tiempo, puede combinar las lecciones uno y dos.

Tarea: Asigne la lectura de los capítulos uno y dos de liderazgo cristiano como tarea. Asegúrese de que los estudiantes comprendan que deben responder todas las preguntas de estudio.

Lección dos: La virtud fundamental

PROPÓSITO

Establecer con firmeza en la mente del estudiante el concepto de integridad como virtud fundamental en el liderazgo.

CONFERENCIA

1. Use la ilustración anexa del "Teniente honrado".
2. Exégesis de 2 Corintios 1:12. Explique que Pablo manifiesta aquí que no tiene nada que esconder. Este es el único versículo que se exige memorizar durante el curso. En nuestro entrenamiento de Visión R.E.A.L., se requiere memorización muy raras veces, porque no deseamos tratar a los adultos como si fueran niños de Escuela Dominical. En este caso, el concepto de integridad es tan importante, que justifica la memorización del versículo.
 - a. Demuestre que Pablo no tenía planes ocultos ni enseñanzas secretas destinadas solamente a una élite.
 - b. Puede utilizar 2 Corintios 4:2 para complementar su enseñanza de 2 Corintios 2:12.
3. Explique el principio de Caifás, usando Juan 11:50 y Santiago 3:17. Esto se desarrolla en el libro. Pero lo puede explicar basado en el ensayo de Smalling, sobre la guía divina , el cual se encuentra en:
<http://www.smallings.com/LitSpan/Ensayos/ComoSerGuiado.html>

Dinámica de grupo para la lección dos

Instrucciones: En su grupo, pónganse de acuerdo sobre una respuesta a cada una de las preguntas siguientes. Escriban una o dos frases para contestar a las preguntas siguientes:

1. Compare las dos personas siguientes y saque conclusiones sobre las diferencias en su liderazgo.
 - Timoteo (Fil 2:18-21) comparado con Diótrefes (3 Jn 8-9).
2. ¿Por qué Pablo mandó a los corintios a someterse a la familia de Estéfanos? ¿Qué características se notaban en esa familia? (1 Cor 16:15-16).

3. ¿Merecía Pablo ser apóstol? 1 Timoteo 1:12-14; 1 Corintios 15:9-10. ¿Cuál debe ser su actitud en cuanto a sus propias capacidades para el liderazgo?

Ilustraciones verídicas acerca de la integridad en el liderazgo

El teniente honrado

El ejército estadounidense tiene una escuela de preparación de oficiales que se llama Westpoint. Es conocida por su estricto código de honor. Cuando un superior le hace una pregunta a un cadete, este puede contestar solamente de cuatro maneras: Sí señor, No señor, No sé señor o Sin excusa señor. Lo contrario a esto último, la elaboración de excusas, es prácticamente un crimen. Por tanto, se les inculca a los oficiales que asuman la responsabilidad por los errores de sus subordinados sin ninguna excusa. La idea de este régimen es enseñarles un sentido de responsabilidad y honor.

Uno de esos oficiales, un teniente, llegó a Vietnam después de la graduación y se le envió a la selva para supervisar la construcción de una pista de aterrizaje. Desafortunadamente, no sabía nada sobre pistas de aterrizaje, pero un sargento allí le dijo que había participado en ese trabajo varias veces. Por lo tanto, el teniente le dijo al sargento: "¿Estás seguro de que estás construyendo esta pista en el sentido correcto?" El sargento le aseguró que así era. El teniente le respondió: "Entonces, continúa".

Luego fue un coronel a inspeccionar el trabajo desempeñado. Era un experto en la materia y cuando vio el trabajo exclamó: "¿Quién es el idiota que ordenó que se construyera esta pista de aterrizaje de esta forma?" El teniente dijo que pensaba decir: "Pues este sargento, él dijo que sabía..." Pero las palabras que realmente salieron de su boca fueron: "Yo, señor".

En ese momento el sargento se acercó con la mano arriba como para pedir permiso para hablar. Pero el coronel aparentemente se dio cuenta de lo que había pasado y le preguntó al teniente: "Tú saliste de Westpoint, ¿verdad?" El teniente respondió: "Sí, señor". Entonces el coronel le dijo: "Pues en ese caso, es una equivocación sincera".

Unas semanas después, ese mismo coronel invitó al teniente a unirse a su cuerpo de mando personal, lo que representaba una promoción importante.

El moderador del comité de misiones

Presencí una reunión de presbiterio de Carolina del Norte en los Estados Unidos, en 1996. cuando el moderador pidió un reporte del Comité de Misiones. El secretario del comité se levantó y se disculpó porque no tenía el reporte listo. El moderador se molestó. De repente, un tal pastor Laxton se levantó y dijo: "Yo soy el moderador de ese comité. Y soy responsable de que el reporte no esté listo". El moderador del presbiterio le contestó: "Pero este hermano es el secretario, ¿no es así?" El pastor Laxton contestó: "Señor, yo estoy encargado de ese comité. Si hay alguien a quien culpar, soy yo". En ese momento pensé: "No es por nada que el pastor Laxton tiene quinientos miembros en su iglesia".

Apuntes de la lección dos

1. Exégesis de 2 Corintios 1:12.

2. El principio de Caifás

Examen preclase
(Al principio de la lección tres.)

Nombre _____

1. Escriba el versículo memorizado: 2 Corintios 1:12.
2. Explique el principio de Caifás en sus propias palabras.

Lección tres: La filosofía cristiana del liderazgo

PROPÓSITO

Mostrar, a partir de Mateo 20:20-28, los tres pilares del liderazgo cristiano: paridad, servicio y sufrimiento. Este texto es la base de todo el curso. Tómese su tiempo para la exégesis.

Una serie especial de preguntas para discusión se añade al final de esta lección, dada la extremada importancia del tema. Úselas a su discreción. El maestro puede decidir pasar dos o tres sesiones de clase en este tema.

CONFERENCIA

Primera actitud: SUFRIMIENTO

Jesús dijo: *No sabéis lo que pedís. ¿Podéis beber del vaso que yo he de beber?*

Los discípulos no sabían que el llamado al liderazgo cristiano es, en realidad, un llamado al sufrimiento.

Dios en su soberanía arregla las cosas de manera que los honores o títulos que acompañan al liderazgo cristiano no se igualen a las presiones que el líder tiene que soportar. Los que valoran los títulos más que el honor de servirle al pueblo de Dios se decepcionarán.

Tengan mucho cuidado con sus motivaciones. Un puesto de liderazgo trae consigo cierto estatus y honor. Muchos son atraídos a esos oficios por tales motivos, pero llegan a ser líderes descuidados y mayormente dictatoriales. Se hacen daño a sí mismos y a la congregación. *Hay tiempo en que el hombre se enseñorea del hombre para mal suyo* (Ec 8:9).

Segunda actitud: PARIDAD

Significa que todos los líderes espirituales son iguales en autoridad. No existen jerarquías en el gobierno bíblico reformado.

Aun cuando el personal ordenado tenga autoridad eclesiástica, el concepto de la hermandad entre creyentes es más efectivo en el liderazgo que la jerarquía autoritaria.

Aquí el maestro puede explicar la prohibición absoluta de Jesús en cuanto al autoritarismo y al gobierno jerárquico. Los dos discípulos se imaginaban que el Reino de Dios era una jerarquía como la de los reinos terrenales, y querían asegurarse un buen rango. La búsqueda de puestos de *honor* es reprendida por Jesús (v. 21). Lo lícito es *servir*.

Politizar para obtener honores es también rechazado por Jesús. (Los dos hijos de Zebedeo se le acercaron por medio de su *madre*. No fueron directamente. Intentaban utilizar la influencia ajena para conseguir ventajas. Eso es *politizar* de forma carnal.)

El liderazgo es un llamado divino, y los puestos son dados por el Padre, no por nombramientos humanos o por politizar (v. 23).

Estilo del mundo: Autoritarismo y jerarquía

Las jerarquías son producto de la naturaleza humana. La confianza en sí mismo es lo que caracteriza a los 'líderes' de este mundo. La confianza en Dios es la característica de los líderes escogidos por Dios (v. 22). Estos dos discípulos (Jacobo y Juan) se creían capaces, pero poco después abandonaron a Jesús y huyeron.

Tercera actitud: SERVICIO

El liderazgo cristiano se enfoca más en ayudar a otros que en mandar. Es una vida entregada al servicio (v. 28). (Note que en 1 Tim 3:1 dice: "*buena obra desea*". NO "buen PUESTO desea".)

Dinámica de grupo para la lección tres

Cada grupo lea la pregunta y el versículo adjunto. Pónganse de acuerdo sobre una sola frase para contestarla.

1. Comparen 2 Corintios 1:24 con 2 Corintios 13:10, y expliquen lo que parece ser una contradicción de actitudes en Pablo con respecto al uso de su autoridad.

2. En 1 Corintios 2:1-4, Pablo expresa su manera de hablar. ¿Cómo difiere el estilo de Pablo del de la gente del mundo en lo que respecta a hablar o conferenciar?
3. En 2 Corintios 6:4-5 Pablo expresa algo que "recomienda" el ministro de Dios. ¿Qué es?

Preguntas para discusión, lección tres

Sufrimiento

1. Lo que estos dos discípulos no sabían era que el llamado al liderazgo cristiano es al sufrimiento. Este sufrimiento toma a menudo la forma de presiones psicológicas que otros creyentes no soportarían ni entenderían. ¿Cuáles son algunas de esas presiones?
2. Muchas veces la gente tiene expectativas demasiado elevadas que el líder no puede alcanzar. En ciertos casos, buscan que el pastor satisfaga sus necesidades, en vez de buscar a Cristo. ¿Cuál es el resultado de poner expectativas irrealistas en los hombros de los líderes?
3. Otras personas no tienen una actitud sujeta a la autoridad y solo se someten al ministerio del líder cuando es absolutamente necesario. ¿Cuál es el resultado de dichas actitudes?
4. En ocasiones, el líder debe sostener principios piadosos que los demás no entienden ni comparten. A menudo, los líderes deben aplicar disciplina bíblica, aun cuando sea impopular y malentendido. ¿Puede dar un ejemplo bíblico de cuando un líder tomó decisiones impopulares y tuvo que sufrir en silencio?
1. Dios, en su sabiduría, sabe cómo arreglar las circunstancias para que los títulos honoríficos que acompañan al cargo resulten ser compensación insuficiente para tanto sufrimiento y estrés. Aquellos que valoran los títulos y los honores, más que el servicio al pueblo de Dios, se sentirán muy pronto decepcionados.

Paridad (Igualdad)

1. ¿Qué dice Jesús en Mateo 20 sobre los estilos autoritarios de liderazgo?
2. ¿Qué confusión se da entre los dos discípulos del texto acerca de la naturaleza del reino de Dios, al querer asegurarse un buen lugar?
3. Buscar cargos de anciano o diácono, ¿es una ambición justa? ¿Por qué? ¿De qué depende?

4. ¿Cómo rechaza Jesús el proceso carnal de politizar para conseguir honor, posición o estatus (mediante el uso de influencias)?
5. ¿Quién está capacitado para otorgar posiciones de autoridad y honor (en la iglesia, los cargos de diácono o anciano; ver v. 23)?
6. En el mundo, la filosofía del liderazgo es generalmente de tipo autoritativo y jerárquico. ¿Qué se puede deducir de las palabras de Jesús (v. 26): "*mas entre vosotros no será así*", en cuanto a la selección de diáconos y ancianos?
7. En el mundo, el liderazgo se caracteriza por una confianza de tipo errado. Los líderes de este mundo tienen un alto grado de autoconfianza. La confianza en Dios caracteriza a los líderes del pueblo de Dios. ¿Cómo se nota que los discípulos Santiago y Juan tenían esa confianza errada?

Servicio

1. Más que mandar sobre la gente, ¿en qué se enfoca el liderazgo cristiano?
2. El liderazgo otorga cierto estatus y honor. Muchos se sienten atraídos a los cargos cristianos por esos motivos, pero terminan siendo líderes descuidados y generalmente dictatoriales, ya que se preocupan más por su propia comodidad que por el bienestar del pueblo. Dichas personas se hacen daño a sí mismas también. Hay tiempo en que el hombre se enseñoorea del hombre para mal suyo (Ec 8:9). ¿Cómo se deben cuidar los líderes cristianos para no caer en tales abusos de autoridad?

Tarea: Lectura de los tres primeros capítulos del libro de Sanders, y contestar a las preguntas del estudio uno, pp. 170-1, con una frase o párrafo breve, por escrito, para entregarlo al maestro en la clase siguiente.

Apuntes de la lección tres

Sufrimiento

Paridad

Servicio

Examen preclase
(Al principio de la lección cuatro.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierta" o F si es "Falsa".

1. _____ Existe una diferencia entre "autoridad" y "autoritarismo".
2. _____ El llamado al liderazgo es al sufrimiento.
3. _____ Siempre es saludable para el hombre que ocupe puestos de liderazgo.
4. _____ Cristo prohibió el liderazgo autoritario.
5. _____ El concepto fundamental en el liderazgo cristiano es "servir".
6. _____ Según Sanders, es lícito desear un puesto de liderazgo, tanto que su motivación sea para servir.
7. _____ Según Sanders, es perfectamente lícito y normal que un cristiano busque oficios eclesiásticos con el fin de tener honor y estatus.
8. _____ La palabra "ambición" en su sentido mundano significa: "hacer campaña para promover a alguien".
9. _____ El profeta Jeremías dijo que es bueno buscar grandezas para uno mismo.
10. _____ Hay escasez de buenos líderes.
11. Los tres principios básicos del liderazgo cristiano según Cristo en Mateo 20:20-28 son:
 - A. _____
 - B. _____
 - C. _____

Escriba aquí el versículo de memoria para este curso, con la referencia correcta:

Respuestas (Antes de la lección No. 2.)

1=C/ 2= C/ 3=F/ 4=C/ 5=C/ 6=C/ 7=F/ 8=C/ 9=F/ 10=C
11= Paridad, servicio, sufrimiento (en cualquier orden).

Lección cuatro: Los peligros de la jerarquía

PROPÓSITO

Muestre los peligros de practicar el liderazgo jerárquico mundano en el ambiente cristiano. Clarifique por qué dichas prácticas son fundamentalmente contradictorias ante la filosofía bíblica de liderazgo cristiano y por que llevan a cometer abusos. Ello debido a que el jerarquismo es la tendencia normal de la naturaleza carnal. El estudiante debe estar totalmente advertido de los peligros y cómo evitarlos.

CONFERENCIA

Defina y describa el jerarquismo

El jerarquismo es una formación gubernamental basada en rangos, como una escalera. El ejército es tal organización con sus generales, coroneles, hasta los conscriptos. La autoridad es enteramente vertical, sin que los líderes respondan a nadie. Ningún número de conscriptos, por ejemplo, pueden obligar a un general a responder por sus acciones. La culpabilidad siempre se echa a los rangos inferiores.

La diferencia entre el jerarquismo del mundo y el gobierno bíblico es como la de una escalera respecto a una mesa redonda.

Las grandes corporaciones son también jerarquías, con sus presidentes bien pagados, sus vicepresidentes y gerentes, hasta el conserje. Igual que el ejército, la autoridad siempre proviene de arriba de manera absoluta, sin que los de arriba respondan a nadie. Si hay errores, los rangos inferiores siempre tienen la culpa. Los oficiales de las jerarquías nunca representan la voluntad de sus subordinados. Tales jerarquías no son sistemas de gobierno representativos.

El gobierno reformado, en términos religiosos, es más como una mesa redonda. No hay rangos entre los ministros ordenados, solamente funciones diferentes. Si hay errores, la culpa la tiene el grupo entero.

El jerarquismo en sí mismo no es forzosamente algo malo. Es obvio que los ejércitos y las corporaciones requieren una jerarquía. Pero cuando se trata de instituciones cristianas, esa forma de gobierno puede generar peligros para los cristianos.

¿Por qué el jerarquismo representa un peligro para el liderazgo cristiano?

Este texto contiene una lista de tendencias carnales generadas por el jerarquismo.

Las jerarquías parecen despertar los aspectos más negativos de la naturaleza humana caída. Haga que el alumno comparta con el profesor qué aspectos de nuestra naturaleza adámica tienden a salir a la luz cuando se está sometido a una jerarquía. Después déles las respuestas. Estas son:
(Ver pp. 40-41 del texto.)

1. Arrogancia
2. Ambición impía
3. Politiquería
4. Culparse unos a otros
5. Agradar a los hombres
6. Pérdida de personal competente
7. Desprecio a la autoridad de los oficiales ordenados
8. Las jerarquías tienden a la mediocridad y a la ineficiencia

Puede desarrollar este último punto, en referencia al libro sobre jerarquismo de John Peters, *El principio de Pedro*, el cual describe cómo cada miembro de una jerarquía tiende a elevarse a su nivel de ineficiencia. Si una persona se desenvuelve bien en un cargo o rango puede ser promovida a uno superior hasta que llega a un puesto en el que ya no se puede desempeñar bien. Permanecerá allí creando problemas para él y para los demás. Con el tiempo, ese tipo de ineficiencia se multiplica hasta que toda la organización llega a ser mediocre.

Usted puede preguntarles a los estudiantes algunos ejemplos de organizaciones, seculares o religiosas, que han llegado a la ineficiencia de esta manera.

¿Cómo puede el líder mitigar el daño del jerarquismo?

(Ver pp. 42-43 del texto.)

1. Evaluaciones periódicas
2. Crear un comité anónimo
3. Pedir consejos a los subordinados
4. Caja de sugerencias

5. Votos informales

Los buenos líderes cristianos tratan de mitigar esos efectos negativos mediante esfuerzos loables, pero a menudo vanos. La naturaleza humana, aun entre los cristianos, es susceptible a la tentación de querer tener poder sobre los demás. Por lo tanto, es muy poco probable que una jerarquía pueda subsistir sin que esos aspectos negativos se produzcan hasta cierto punto.

En este momento, el profesor puede permitirle a la clase discutir este punto:

¿Es posible para una organización cristiana estar estructurada jerárquicamente sin producir esos aspectos negativos?

Apuntes de la lección cuatro

1. Defina y describa el jerarquismo.
2. ¿Por qué el jerarquismo representa un peligro para el liderazgo cristiano?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.
 - f.
 - g.
 - h.
3. Las jerarquías tienden a la mediocridad y a la ineficiencia.
4. ¿Cómo puede el líder mitigar el jerarquismo?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.

Examen preclase
(Al principio de la lección cinco.)

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ El jerarquismo es una forma de gobierno en la cual la gente está organizada en rangos o grados.
2. _____ El jerarquismo es una forma aceptable de gobierno en las corporaciones seculares, los gobiernos y los ejércitos.
3. _____ El jerarquismo extremo es una forma aceptable de gobierno para las organizaciones cristianas.
4. _____ Las jerarquías tienden a enseñar humildad a los líderes.
5. _____ Es posible eliminar completamente los efectos negativos en una jerarquía cristiana.

Respuestas:

1. C
2. C
3. F
4. F
5. F

Lección cinco: El gran mito del liderazgo cristiano

PROPÓSITO

Explicar lo que significa la autoridad espiritual, junto a la función, estrategia y producto del liderazgo cristiano.

CONFERENCIA

El liderazgo tiende a crear orgullo, para aminorar esta tendencia, explique el mito difundido sobre el liderazgo espiritual: Cuando Dios quiere un líder, mira desde lo alto a un grupo de hermanos y escoge a quien posee un don especial de sabiduría y una profunda espiritualidad. Esa creencia es un mito absurdo. El liderazgo es por gracia. Eso quiere decir que nunca merecerá el título. Nunca será enteramente calificado. De otro modo, la gracia no sería necesaria. Pregunte a los estudiantes: ¿Merecía Pablo ser apóstol? Ver 1 Cor 15:9.

Función principal: Apacentar a la iglesia. Hechos 20:28.

- Defenderla de los lobos. Hechos 20:29-30.
- Supervisar y enseñar. 1 Timoteo 5:17.

Estrategia principal: Poner a trabajar a la iglesia. 2 Timoteo 2:2; Efesios 4:11-12.

- Transmita el concepto de que no es la responsabilidad de los ministros realizar el trabajo del ministerio, es trabajo de la iglesia. El ministro simplemente supervisa a los miembros y los prepara para el ministerio. Todo miembro debe ocuparse en algo. El líder debe supervisar el trabajo de los otros. Esto es lo que significa la palabra "obispo" (griego *episkopos*). Usted puede ilustrar aquí cuán absurdo sería ver un equipo de obreros en un sitio de construcción en que el supervisor esté haciendo toda la obra mientras los obreros están sentados aplaudiendo.
- Enseñe a los fuertes cómo ayudar a los débiles. Una trampa primordial para el líder novato es enfocarse en los miembros más débiles en lugar de hacerlo en los más fuertes. El líder inteligente invierte sus mejores esfuerzos en los ganadores, no

en los perdedores. El gran peligro para el novato es imaginar que su trabajo es sanar a todos los heridos, apaciguar todos los sentimientos dañados y apoyar a todos los débiles. Esto es como dar de comer a todos los pobres. Jesús dijo que eso es imposible. No se acaban. Igualmente el líder puede caer fácilmente en la trampa de jugar el papel de "bombero". Es decir, correr de un fuego (problema) a otro, sin que nada importante se cumpla.

- Prepare sus mensajes para los pocos que escuchan y le toman en serio. (Cuidado con la trampa antigua de la educación de preparar mensajes para los menos capaces. El resultado es que los estándares siguen bajando.)

Producto principal

¡Otros líderes! 2 Timoteo 2:2. También, según Efesios 4:11-12, la iglesia como un cuerpo unido es la que debe hacer la obra del ministerio, no un solo hombre (el pastor).

Estilos de liderazgo: Pioneros, gerentes y conserjes

Nota: esta sección no está muy explicada en el libro, pero se la añadirá en futuras ediciones.

Explique a los estudiantes las diferencias entre estos tres.

- **Los pioneros** tienen visión para algo nuevo. Como exploradores, abren nuevas sendas en la selva, corriendo los riesgos iniciales, para llegar a donde nadie ha ido antes. Tienen entusiasmo, ambición e iniciativa. No prestan atención a las críticas y se impacientan con las pequeñas mentes de la gente a su alrededor. Estas personas, aunque sean buenos como pioneros, normalmente son pésimos en la administración.
- **Los gerentes** son aquellos que siguen las pisadas del líder y transmiten la visión que el pionero ha establecido. El gerente pone orden y administra la visión. Aunque el gerente adopte también la visión como suya, tiende a ver más claramente los medios para alcanzar las metas.
- **Los conserjes espirituales** son el tipo de gente que mantiene las cosas tales como son. Esta gente tiende a carecer de metas y visión. Su interés principal es ver que la congregación sea

“espiritual”, por ejemplo: moralmente limpia y con doctrina sana. Invierten su tiempo en casos disciplinarios, en personas descontentas o en hermanos con problemas profundos. El desarrollo del liderazgo de otros no es una prioridad para ellos. Se perciben a sí mismos (erróneamente) como buenos líderes espirituales a causa de su éxito en las mencionadas actividades. No tienen metas muy claras, dan la impresión de que su enfoque principal es mantener feliz a la congregación para que nadie se vaya. Si un “conserje espiritual” llega al liderazgo principal en la iglesia, entonces es poco probable que esta crezca mucho.

Apuntes de la lección cinco

1. Repaso: Los tres principios básicos del liderazgo cristiano se observan en Mateo 20:20-28, y son:
 - a.
 - b.
 - c.
2. El gran mito del liderazgo espiritual.
1 Corintios 15:9-10; Gálatas 1:12-16.
3. Actividades principales del líder cristiano:
 - a. Su función principal. Hechos 20:28-30; 1 Timoteo 5:17.
 - b. Su producto principal: 2 Timoteo 2:2.
4. Su estrategia principal: Efesios 4:11-12.
5. Clases de liderazgo cristiano
 - a. El pionero
 - b. El gerente
 - c. El conserje

Examen preclase
(Al principio de la lección seis.)

Nombre _____

Preguntas múltiples: Las preguntas siguientes tienen tres respuestas posibles. Solo una es correcta. Escriba una X en la respuesta correcta, dejando las otras en blanco.

1. Dios escoge a algunos para el liderazgo y no a otros, ¿por qué?:
☐ porque tienen más sabiduría o espiritualidad.
☐ porque saben hablar con más elocuencia.
☐ porque el liderazgo es un don de la gracia divina.
2. La función principal del líder, según Hechos 20:28, es:
☐ ganar almas para Cristo.
☐ apacentar a la iglesia.
☐ predicar bien.
3. Según 2 Timoteo 2:2, el líder cristiano debe producir principalmente:
☐ programas adecuados para la iglesia.
☐ sermones apropiados para cada ocasión.
☐ otros líderes.
4. Una estrategia ministerial sabia para el líder cristiano es:
☐ enfocarse mayormente en los más débiles para que la iglesia entera llegue a ser fuerte.
☐ enfocarse mayormente en los más fuertes para que estos puedan ayudar en el ministerio.
☐ no enfocarse del todo para dar trato igual a todos.

Respuestas:

1. C
2. B
3. C
4. B

Lección seis: La visión

PROPÓSITO

Inculcarle al estudiante la “visión” como el factor determinante en el liderazgo. Se desea que el estudiante vea con claridad que los que no tienen visión son meramente obreros cristianos, no líderes.

CONFERENCIA

Defina la “visión”

En este punto, el maestro puede tomar un poco de tiempo para definir sus términos, sin exponerles demasiado a los estudiantes. Siempre es tentador sermonear ya que el concepto de “visión” suena ambiguo. Si no procede pronto a lo práctico, los estudiantes perderán interés. Defina el concepto de “visión” con algunos ejemplos y proceda a ponerlo en práctica en la planificación.

La “visión” es un sueño alcanzable

Está ligada a dos aspectos:

- El “sueño”. Es decir, una meta con gran valor, difícil de alcanzar y que requiere una inversión a largo plazo de tiempo y de recursos.
- Un plan práctico con metas intermedias.
(Sin estos dos elementos, no se es líder. Solo se es visionario.)

Ejemplos

La revolución latinoamericana liderizada por Simón Bolívar fue el resultado de una visión. Bolívar soñaba con liberar el continente entero. Fue un gran sueño que requería una inversión de recursos y tiempo, incluyendo la inversión de su vida entera. Pero el resultado valía la pena.

La reforma protestante fue resultado de una “visión” de hombres como Lutero, Calvino y Knox. Costó muchas vidas, fue una lucha que duró más de un siglo. Pero la libertad religiosa que gozamos hoy es fruto de esa visión.

La visión no tiene que ser tan ambiciosa como las anteriores. Toda iglesia exitosa u organización cristiana ha sido iniciada por una persona con la visión de alcanzar algo.

Una persona sin visión no es líder

A lo máximo, es un buen obrero. Sin embargo, tener una visión en sí, no hace de uno un líder. Necesita dos elementos más: Un plan funcional y la ambición y empeño personal para implementarlo.

Un visionario sin plan solo es eso: un visionario

Sin plan, es nada más que un visionario y no cumplirá nada. La elocuencia tampoco es visión. Existe cierto tipo de persona inteligente y elocuente que sabe hablar en términos ambiguos sobre lo que se debe hacer. (Muchos políticos son así.) Tales cristianos quizás sean visionarios, pero nada de líderes. Son globos de aire que no sirven. No les preste atención.

Características de una buena visión

1. Sencillez
2. Difícil, aunque no imposible.
3. Debe beneficiar al reino de Dios, no a su proponente.
4. Debe estar fundamentada en un llamado personal de Dios.

El plan

¿Por qué una visión con un plan?

- Porque le ayuda a mantener su enfoque y medir su avance.
- Porque le ayuda a jerarquizar.
- Porque capta la atención de los seguidores. Pero nadie le seguirá si no puede comunicar claramente hacia dónde va. Su visión, con su respectivo plan y la dedicación pertinente, atraerá seguidores tras usted como la estela que deja el barco atrae al agua.

Características de un buen plan

(Este material suplementa el libro.)

1. Anticipa el reino de Dios, no la propia autoestima

¿En qué manera anticipa el reino de Dios su visión y produce personas santificadas? No lo olvide, la meta divina siempre es

crear un pueblo santo para su reino. Cualquier cosa que hagamos tiene que caber dentro de este concepto, o no proviene de Dios. Algunos han iniciado sus propios imperios, haciéndolo en el nombre del reino de Dios. Tales imperios personales no duran.

2. Se basa en un llamamiento personal de Dios

El mero hecho de que su idea tenga que ver con algo bueno no indica forzosamente que proviene de Dios. El rey David tuvo una buena idea para construir un templo que honrara a Dios. Sin embargo, Natán el profeta le indicó que a Dios le agradaba la idea pero que sería Salomón el que lo construiría.

Usted sabrá que la visión es de Dios si no puede deshacerse de ella. La visión se adhiere a su alma como la pintura a la pared. No se quita fácilmente.

3. Tiene que ser reproducible por los participantes

Esto es un principio ministerial básico. Cuando los apóstoles establecían iglesias, preparaban hombres clave que hicieran lo mismo. No permitían que la gente dependiera de ellos perpetuamente.

4. Debe incorporar un plan para que el ministerio sea autosustentable

Parte del plan debe ser que el ministerio deje de depender de usted y que sostenga por sí mismo. De otra manera, habrá creado un sistema de dependencia perpetua. (Cuando eso ocurre, es una indicación clara de que uno está fabricando su propio imperio.) La dependencia perpetua es un impedimento para la madurez cristiana. Si la visión requiere que usted se perpetúe para que funcione, entonces es su propio nido lo que está estableciendo, no el reino de Dios.

Apuntes de la lección seis

1. ¿Qué es la "visión"?
2. Características de una buena visión.
3. ¿Por qué una visión con un plan?
4. Características de un buen plan.

Examen preclase
(Al principio de la lección siete.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ Los líderes sin visión no lo son realmente, son solo gerentes.
2. _____ La visión sin un plan es simplemente una visión.
3. _____ El líder debería reflejar siempre una actitud neutral respecto de su visión, de manera que la gente no piense que es un extremista.
4. _____ Algunas personas son obreros cristianos eficaces aun cuando no sean líderes con visión.
5. _____ Una buena visión debería perpetuar la dependencia en su fundador.

Respuestas:

1. C
2. C
3. F
4. C
5. F

Lección siete: Planificación y metas

PROPÓSITO

Muestre cómo se deben establecer las metas e implementar los planes que permitan lograrlas.

CONFERENCIA

El material usado aquí es una ampliación de los elementos encontrados en el texto. Use esto primero para asegurarse de que los estudiantes tengan un claro asidero acerca de cómo formular un plan.

Los elementos de un buen plan (p. 62)

1. ¿Cómo será reproducible, en la práctica, por los participantes?
2. ¿Cómo podrá autofinanciarse?
3. ¿Cómo obtener los recursos necesarios?
4. ¿Cuáles son sus metas intermedias?
5. Evaluaciones
6. Ponga todo por escrito

Planificación de la visión

(Material suplementario que no está en el libro.)

- Después que los líderes hayan fijado la meta que Dios les indica —debidamente realizados sus devocionales—, deben definirla claramente a fin de comunicarla a las personas involucradas. Deben vigilar que todos se conformen a la visión propuesta, es decir, cooperando todos con la meta. Esto no es siempre fácil.
- El aspecto espiritual: El discernimiento espiritual, no los razonamientos humanos, debe ser la base para establecer las metas para la iglesia. Este proceso no se diferencia radicalmente del proceso de búsqueda de la voluntad divina para su vida. (El curso de *Avivamiento personal* trata de este tema.) En el consistorio (o junta directiva), los ancianos pueden comparar los datos de su culto personal a fin de estar alerta ante el Señor en cuanto a lo que Dios esté indicando como metas.
- A menudo, las reuniones de consistorio pueden parecer más de negocios que encuentros entre hombres de Dios. El peligro es

resolver los problemas o establecer las metas por medio de un análisis lógico basado en las circunstancias actuales en lugar de la inspiración divina. Es típico que el hombre de negocios quiera hacerlo así. El resultado inevitable de esto es que la iglesia llegue a ser gobernada como si fuera un negocio y no un organismo espiritual. (Nota para los pastores: Cuídense de llenar su consistorio con muchos hombres de negocio porque habrá la tendencia a gobernar la iglesia como una empresa. Se ha notado en los EE.UU. que los consistorios formados de esa manera tienen dificultades para dar pasos de fe o para aplicar otros principios espirituales, porque los empresarios casi nunca suelen actuar por fe. Tienden a percibir los principios espirituales como “falta de sabiduría” y no asumen los riesgos necesarios.)

Dé un ejemplo de un buen plan (p. 65).

Cómo crear un plan

(Material suplementario al libro de texto.)

➤ Consiga todos los datos posibles

Aprenda todo lo que pueda sobre los asuntos relativos a su visión. Investigue quiénes están intentando lo mismo. Descubra qué están haciendo en contraste con lo que usted quisiera hacer. Si su visión es algo que otros han tratado en otra parte, investigue todo lo que pueda al respecto. Analice por qué otros proyectos semejantes han fracasado para no duplicar sus errores.

➤ Recursos intermedios

Haga una lista de los recursos que necesitará en el futuro próximo para cumplir con las metas intermedias. Aquí es donde la palabra “imposible” viene a mente. Si hubiera los recursos para cumplir con la visión, alguien ya lo habría hecho. Es en este punto cuando se requiere la valentía moral y el empeño personal. Después de poner en enumerar los recursos que usted necesita, tendrá que comenzar a investigar cómo obtenerlos. Si la visión y el plan son de Dios, usted verá cómo comienza Él a obrar y a abrir puertas que les brinden tales recursos.

Ejemplo: Supongamos que usted tiene una visión para establecer un colegio cristiano en una ciudad. Lo primero que

haría es investigar todo lo que pueda acerca de los colegios cristianos y cómo se organizan, se financian y se dirigen. Luego, enumerará en una lista los recursos que necesite: fondos, instalaciones y profesores.

Observe: Raras veces Dios provee todos los recursos al instante. Normalmente nos obliga a comenzar pequeños y avanzar desde ese punto con fe. Lucas 16:10 afirma: *El que es fiel en lo muy poco, también en lo más es fiel.*

➤ **Inicie los planes para conseguir los recursos**

Casi nunca Dios pone todos los recursos en nuestras manos a la vez. Todo lo que Él hace, lo comienza con poco. Luego lo multiplica. Piense en cada recurso como una prenda de parte de Dios en la visión.

➤ **Problemas pertinentes a la fijación de metas**

Siempre habrá opositores, no importa lo que haga. Siempre habrá problemas suscitándose en la iglesia. Y pueden distraerle de las metas principales. Esos problemas "absorberán" su tiempo si se lo permite. Cuidado con eso. No sea como los bomberos, apagando fuegos, uno tras otro.

Dinámica en grupo para la lección siete

Divida a los estudiantes en grupos de tres. (Los grupos con números de estudiantes impares ayudan al maestro a identificar a las personas que prefieren trabajar solas o que no les gusta la interacción con los demás.) Los participantes deberán escribir un párrafo breve acerca de una meta a cumplir en la iglesia, e indicar por lo menos dos "medios" para alcanzarla. Explique que se trata simplemente de un ejercicio y que no va a requerir que hagan algo en la iglesia. Eso los ayudará a pensar creativamente e interactuar con otros. Observe esas interacciones. Cada integrante de grupo firmará su nombre sobre el papel donde está escrito el párrafo, y se lo entregará a usted para que le dé la puntuación correspondiente.

Tarea: Lea Sanders, caps. 8-10 y responda las preguntas del tercer estudio (p. 174).

Apuntes de la lección siete

Establecer la meta

1. Apunte a la voluntad de Dios
2. Discernimiento espiritual vs. Razonamientos humanos
3. Un gran peligro
4. Declaración de la meta
5. Medios para lograrla
6. El chequeo frecuente
7. Revisar la meta
8. Problemas al establecer metas

Elementos de un buen plan

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Examen preclase
(Al principio de la lección ocho.)

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierta" o F si es "Falsa".

1. _____ Casi siempre es difícil mantener a las personas enfocadas en las metas.
2. Es una buena idea tener tantos hombres de negocios como sea posible en el consistorio, para asegurar que todo se haga en forma ordenada.
3. _____ El enunciado de la meta debe ser sencillo para que se entienda.
4. _____ Nuestro tiempo a solas con Dios es el mejor recurso de información y guía acerca de cómo proceder con nuestras metas.
5. _____ Siempre habrá personas opuestas a nuestras metas.

Respuestas:

1. C
2. F
3. C
4. C
5. C

Lección ocho: Pensamiento creativo

PROPÓSITO

Ayudar a los estudiantes a aprender acerca del pensamiento creativo.

CONFERENCIA

- Inicie la clase con un ejemplo que ilustre el pensamiento creativo, como el que viene en el texto.
- Muestre las barreras a este tipo de pensamiento.
- Explique y practique el concepto de lluvia de ideas. Haga que practiquen.
- Defina lo que es el pensamiento creativo: La habilidad para crear maneras originales que le ayuden a cumplir sus metas.
- Explique en qué manera el pensamiento creativo es una característica de los líderes exitosos y con visión. Por definición, la visión es creativa porque es algo que otros no han pensado antes, o no están decididos a intentar. La imaginación es una parte normal de nuestra hechura a la imagen de Dios y somos responsables de cultivarla, tal como cualquier otro don.
- Use la ilustración del "punto sobre la pizarra" para demostrar cómo se pierde la facultad creativa a medida que salimos de la niñez.

Barreras del pensamiento creativo (pp. 70-71)

- Pereza
- Teología errónea acerca de la guía divina
- Represión de las facultades creativas

(Puntos adicionales que no están en el libro.)

- La normalidad [condiciones normales o lo que algunos traducen como: zona de comodidad]: Limitamos nuestras mentes con respecto a las clases de cosas que nos resultan fáciles de hacer y a lo que estamos realmente queriendo hacer. A veces es bueno salir de nuestra "normalidad" y hacer algo nuevo que no nos creemos capaces de hacer. (Alegamos: "Ese no es mi talento.")

- Pensamiento negativo: Lo primero que hacemos es pensar en las razones por las que una cosa no puede ser hecha. Hay cierta tendencia natural —en la mente— a mirar una idea nueva como aparentemente imposible de realizar, y hasta manifestamos por qué no puede concretarse. Sin embargo, los grandes empresarios piensan lo opuesto. Esa es la diferencia. Ellos no dicen: "¿Funcionará esto?", sino "¿Cómo podemos hacer que esto funcione?"

Lluvia de ideas (pp. 72)

Use ejemplos, incluso del libro, de la "lluvia de ideas". Pida a los participantes que se sienten en grupos y se imaginen toda clase de ideas hasta que concluyan en una que sea verdaderamente valiosa.

Dinámicas de grupo

Idea loca

Divida la clase en grupos de 3 o 4 personas. La tarea es crear una idea para usarla al evangelizar, con la condición de que sea lo más tonta y extraña posible. La idea es ayudarles a romper los límites de su imaginación y ser creativos. Tendrán 15 minutos para hacer este ejercicio, y debe ser hecho por escrito. La única limitación es que la idea no sea peligrosa para nadie, ni pecaminosa. Después de que hayan terminado, recoja las ideas anotadas y léalas. Entonces redistribuya los mismos ejercicios pero entre grupos diferentes. Es decir, déle la idea del grupo 1 al grupo tres y así sucesivamente. Luego cada grupo debe considerar la idea del otro y volver a trabajar en ella para hacerla mejor y más factible.

Este ejercicio debe ayudarles a ver que es bueno proponer ideas extrañas ya que es probable que se materialicen.

Si sobra tiempo, haga la misma dinámica, pero esta vez buscando una forma original de presentar un sermón. No tiene que ser loco sino original. Use como ejemplo una idea que vimos aplicada en una de nuestras iglesias. El expositor predicó alrededor de 10 minutos acerca de la preocupación que los cristianos deben sentir por los demás. Entonces dividió la congregación en pequeños grupos de 4 personas para que oraran unos por otros durante 10 minutos. Después continuó su sermón. Esto pasó tres veces. Fue una forma original de aplicar el sermón.

Apuntes de la lección ocho

¿Que es el "Pensamiento creativo"?

Ilustraciones del pensamiento creativo.

Barreras al pensamiento creativo.

Examen preclase
(Al principio de la lección nueve.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierta" o F si es "Falsa".

1. El pensamiento creativo es una experiencia mística reservada solo para los cristianos más espirituales.
2. _____ El pensamiento creativo parece caracterizar a los buenos líderes con visión.
3. _____ Un factor que afecta al pensamiento creativo es simplemente la pereza, ya que pensar es un trabajo arduo.
4. _____ La actitud negativa es una de las más poderosas barreras al pensamiento creativo.

Respuestas:

1. F
2. C
3. C
4. C

Lección nueve: Relaciones entre los líderes y la ética ministerial

PROPÓSITO

Establecer en la mente del estudiante los derechos y privilegios de los cargos ordenados. Esto es para mantener el equilibrio de la enseñanza respecto del liderazgo de servicio. El hecho de que seamos siervos no significa que permitamos los abusos por parte de otros cristianos.

CONFERENCIA

Describa seis privilegios y derechos de los ministros ordenados. Explique el concepto de paridad y cómo se puede practicar entre los ministros.

Derechos y privilegios

Los ministros ordenados del Evangelio poseen ciertos derechos y privilegios que Dios mismo les otorga. Es pecado desconocer esos derechos sin causa lícita. Si entendemos cuáles son, sabremos cómo evitar maltratar a otros ministros. Esos derechos son:

1. El derecho al respeto
2. El derecho a su jurisdicción ministerial
3. El derecho a ejercer autoridad sobre sus ovejas
4. El derecho de ser libre de acusaciones sin proceso jurídico lícito
5. El derecho de voz y voto en todo asunto relativo a su ministerio.

Punto importante: Las organizaciones cristianas jerarquizadas a menudo descartan y desconocen esos derechos en su trato con otros ministerios dentro de sus rangos. Si usted es un líder en tal jerarquía cristiana, esté consciente de esa tendencia y trate de tomar medidas para evitar tales abusos.

El "Pacto" entre líderes para defensa mutua (p. 80)

Los líderes deben establecer un acuerdo entre ellos de que siempre se defenderán entre sí frente a todos. Igualmente deben acordar que no se criticarán los unos a los otros frente a otros. Se deben defender entre ellos y mantener la solidaridad frente a todos.

Cuando un líder comete un error públicamente, y se convierte en víctima de ataques, quienes lo adversan deben ser avisados de que los líderes se ocupan de los problemas de ellos... no la congregación. Defender el honor del oficio puede requerir defender la persona del líder.

Es imprescindible reconocer que Dios frecuentemente defiende al líder, aunque este se equivoque en algunas decisiones. Cuidado, entonces, con la actitud que usted asuma. El hecho de que Dios le apoye no indica que tenga razón forzosamente. Es probable que Dios esté apoyando la dignidad del oficio que usted ocupa. Tenga cuidado en cuanto a su nivel de orgullo.

El comité de rendición de cuentas (p. 82)

Explique el concepto del comité de rendición de cuentas y su importancia para la protección del líder. Pocos ministros están deseosos de formar tal grupo debido al orgullo y la actitud autosuficiente que pudiera alentar. La experiencia muestra que los beneficios pesan mucho más que cualquier incomodidad.

Apuntes de la lección nueve

Derechos y privilegios

1. El derecho al respeto
2. El derecho a su jurisdicción ministerial
3. El derecho a ejercer autoridad sobre sus ovejas
4. El derecho de ser libre de acusaciones sin proceso jurídico lícito
5. El derecho de voz y voto en todo asunto relativo a su ministerio.

Examen preclase
(Al principio de la lección diez.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ Los líderes eficaces renuncian a todos sus derechos pues hacerlo es algo muy espiritual.
2. _____ Un comité de rendición de cuentas es algo muy saludable para los líderes.
3. _____ Los líderes necesitan defenderse unos a otros cuando alguno es atacado verbalmente.
4. _____ Los líderes tienen derechos y pueden defenderlos.
5. _____ Algunas ocasiones, las organizaciones establecidas con jerarquías, pasan por alto la autoridad espiritual de los ministros ordenados y sus rangos.

Respuestas:

1. F
2. C
3. C
4. C
5. C

Segunda parte: LA PRÁCTICA

Lección diez: La comunicación con los subordinados

PROPÓSITO

- Explique la relación que hay entre integridad y buena comunicación.
- Explique los errores de comunicación relevantes y cómo evitarlos.

CONFERENCIA

Principios generales acerca de la comunicación

- La buena comunicación es responsabilidad del líder, no del subordinado. Los líderes son responsables cuando se rompe la comunicación, aunque ello normalmente se deba a una omisión de alguno de los principios que se enlistan a continuación.
- La comunicación debe ser sincera y clara. Recuérdeles a los estudiantes el versículo memorizado para el curso (2 Cor 1:12). Nada de duplicidad ni de halagos. Los estudiantes deben leer 1 Tesalonicenses 2:5 y llegar a un acuerdo acerca de lo que es halagar a una persona.
- Nunca presuma que sus subalternos entendieron correctamente. Este es un principio de la didáctica. No se debe suponer que sus subalternos entienden lo que les planteó.

Errores comunes de la comunicación (pp. 87-91)

1. Suponer que se comprendieron las instrucciones.
2. El síndrome del «Señor Incógnito».
3. El síndrome del revoloteo del halcón.
4. Decisiones unilaterales sin consultar.
5. Solamente comunicación negativa.

Apuntes de la lección diez

Propósito

- 1.
- 2.

Principios generales de la comunicación

- 1.
- 2.
- 3.

Errores comunes de la comunicación

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Examen preclase
(Al principio de la lección diez.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ Usted debe asumir que sus subordinados comprendieron lo que desea que entiendan, de otra manera pueden pensar que usted es demasiado exigente.
2. _____ El líder sabio consulta con otros antes de tomar decisiones.
3. _____ La comunicación es principalmente responsabilidad del subordinado.
4. _____ La gente con integridad casi siempre es buena para comunicarse.
5. _____ El buen líder sabe cómo arreglar su vida para no ser molestado por gente que intenta establecer contacto con él.
6. _____ Un buen liderazgo y una buena comunicación van de la mano.
7. _____ Es bueno amonestar y elogiar a sus subordinados ya que ello indica un buen equilibrio.

Respuestas:

1. F
2. C
3. F
4. C
5. F
6. C
7. F

Lección once: Afirmación positiva

PROPÓSITO

Presente el concepto de afirmación positiva como la herramienta principal para crear un ambiente laboral positivo.

Explique y practique la técnica BESA para la afirmación positiva.

CONFERENCIA

La afirmación positiva

- Hace que las personas quieran vivir según las expectativas que usted tiene de ellas.
- Hace de usted una persona más accesible.

La técnica “BESA”

- Sea **b**reve
- Sea **e**specífico
- Exprésele cómo se **s**iente
- **A**nime a la persona a continuar

Algunos consejos

- No adule. Sea sincero.
- Felicite inmediatamente.
- Felicite delante de otras personas.
- Toque a la persona o déle la mano.
- Exprésese bien de la persona cuando está ausente.

Dinámica de grupo para la lección once

Formen parejas. Cada persona debe practicar cada uno de estos ejercicios, cambiando de papeles por turnos. Utilicen los elementos aquí indicados. Corríjanse entre ustedes mismos.

1. Explique lo que la persona hizo bien, de manera específica.
2. Explique cómo le hace sentir eso a usted y en qué modo ayuda a la iglesia.
3. Dé ánimo para continuar haciendo ese trabajo de esa manera.
4. Dé la mano y toque a la persona para comunicarle que está con ella (si es apropiado).

Práctica uno: Federico y las sillas

Un nuevo hermano en la iglesia, Federico, le pidió a usted que le permita ayudar en algo para servir al Señor. Acordaron que el domingo siguiente, Federico arreglaría las sillas en sus posiciones correctas. Al llegar a la iglesia ese domingo, usted nota que él hizo un trabajo excelente. Felicite a Federico aplicando los pasos enseñados en la lección.

Práctica dos: El candidato y su primera prédica

Uno de sus candidatos al oficio de anciano ha tomado el curso de Homilética (Predicación). Parece que tiene talento para ello, aunque no lo hace todavía de una manera destacada por falta de experiencia. El domingo pasado predicó en la iglesia; en líneas generales, estuvo más o menos bien. Anímele, aplicando los pasos enseñados en la lección.

Tarea: Cada estudiante debe practicar el “reconocimiento” a las personas cinco veces durante la semana. Reglas: Tienen que ser tres personas diferentes, por lo menos, pero no más de dos miembros de la familia.

No hay lectura de Sanders esta semana. Los estudiantes deben practicar bien estos principios.

Apuntes de la lección once

La afirmación positiva

1.

2.

La técnica BESA

1.

2.

3.

4.

Algunos consejos

1.

2.

3.

4.

5.

Examen preclase
(Al principio de la lección once.)

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierta" o F si es "Falsa".

1. _____ Asuma que su subordinado comprendió sus instrucciones si no tiene ninguna razón de dudarlo.
2. _____ La buena comunicación es primeramente responsabilidad del subordinado.
3. _____ El líder es principalmente responsable de la buena comunicación.
4. _____ La gente juzga la calidad del líder más por la manera en que trata a las personas, que por cualquier otra cualidad.
5. _____ Deberíamos evitar comentarios positivos en ausencia de la gente, porque eso constituye chisme.
6. _____ Debería existir un equilibrio entre la comunicación positiva y la negativa con sus subordinados.

Respuestas:

1. F
2. F
3. C
4. C
5. F
6. F

Lección doce: Correcciones y reproches

PROPÓSITO

Explicar algunas técnicas sencillas para corregir a las personas debido a situaciones menores sin ser ofensivo.

CONFERENCIA

Esta técnica es útil para tratar con asuntos de procedimiento que no involucren una conducta seriamente mala. Se trata de ofensas menores.

El proceso de reprender en asuntos menores es esencialmente lo mismo que en la afirmación positiva... el sistema 'besa', con algunas modificaciones.

Técnica BESA modificada

1. El reproche debe ser inmediatamente después de la ofensa
No permita que se acumulen varios incidentes para explotar. Tampoco reprenda a la persona por lo que hizo hace semanas o meses.
2. Sea breve
3. Sea específico
4. Explique cómo le hace sentir eso
Dígale cómo se siente por lo que hicieron mal. Es importante que la gente sepa que la manera en que actúan le afecta personalmente.
5. La pausa que incomoda
6. Afirmación del compromiso

Consejos generales (pp. 101-102)

1. No repita la exhortación. No mencione otras ofensas anteriores.

2. Una sola explicación es suficiente. Trate lo sucedido como una anomalía, hasta que la ofensa se repita.
3. Distinga entre la ofensa y el ofensor. Evite la impresión de que usted piensa que la ofensa tipifica su carácter. Si él ha mentado, no lo llame mentiroso.
4. No adule anticipadamente. No condicione a la persona con halagos. Eso es hipocresía. La sinceridad directa y sencilla es siempre lo mejor.

Ofensas repetidas: El contrato verbal (pp. 102-103)

Explíqueles a los estudiantes por qué la técnica del contrato verbal ayuda a romper los hábitos pecaminosos, al hacer que la gente responda ante alguien por sus actos. La rendición de cuentas es una técnica psicológica poderosa para lograr cambios.

Evite el arrepentimiento

La gente usa una amplia variedad de técnicas para evitar tener que arrepentirse. Al final de esta lección hay una hoja acerca de esas técnicas. En su condición de maestro, usted puede usarla como lección aparte, o como hoja para repartir, o simplemente mencionar algunos aspectos de acuerdo a la cultura local.

Dinámica de grupo: Practique la reprensión

Formen varias parejas. Cada persona debe practicar cada una de estas dinámicas, cambiando de papeles por turno. Utilicen los elementos aquí indicados.

1. Explique lo que hizo mal, de manera específica.
2. Explique cómo le hace sentir eso a usted y en qué forma daña a la persona misma y a la iglesia.
3. Explique que usted quiere ayudarlo a progresar en esa área de su vida.
4. Haga un "contrato" verbal. Ustedes dos van a trabajar juntos en el problema.
5. Mencione que le aprecia como persona, y que esta acción no es digna de su persona.

6. Déle la mano o tóquelo para comunicarle su solidaridad, si ello es apropiado.
7. No olvide: Cuando termine la reprensión, no mencione nada más al respecto.

Práctica uno: Enrique y la mentira inocente

Usted nota que un hermano, Enrique, miembro de la iglesia tiene el hábito de usar la “mentira inocente”. Así que espera una oportunidad para corregirlo. Cierta domingo no asiste al culto y, el domingo siguiente, usted le pregunta si le pasó algo. Enrique le cuenta que había viajado a otro lugar para visitar a su abuela enferma. Pero por otras fuentes usted supo que ese día él se había ido a jugar un partido de fútbol en el parque.

Corrija a Enrique, utilizando los pasos enseñados en la lección.

Práctica dos: La señora Lucifera y el chisme

Cierta dama en la iglesia, la señora Lucifera, es recién convertida. Tiene 40 años y su pasatiempo favorito es el chisme. Es una chismosa empedernida y está causando problemas en la congregación con sus críticas. Corrija a la señora Lucifera utilizando los pasos enseñados en la lección.

Apuntes de la lección doce: Correcciones y reproches

La técnica BESA modificada

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Consejos generales

- 1.
- 2.

Ofensas repetidas (pp. 102-103)

Tarea: Lectura de Sanders, caps. 11-14 y contestar las preguntas del cuarto estudio en la página 176.

Apéndice de la lección doce

Técnicas para evitar el arrepentimiento

Inculpar a otra cosa

- "Reaccioné a lo que otra persona me hizo". O: "Lo hice porque fulano me provocó".
- "Las circunstancias fueron la causa". La realidad es que la única "causa" que Dios reconoce es "nuestros propios corazones pecaminosos".
- "Soy nada más que un simple humano". Dios me hizo así, y por lo tanto es el responsable.

Aplicar otro nombre al pecado

- Una decisión errada: Esto equivale a decir que la culpa es realmente una falta de entendimiento de mi parte, y no de mi corazón pecaminoso.
- Inmadurez: Esta excusa culpa al tiempo más que a nosotros mismos. El tiempo es algo que no puedo controlar. Por lo tanto, culpo a otra cosa que no es parte de mí.
- Mala fortuna: "Caí en pecado". Es decir, el pecado es como un foso que no vi y, por lo tanto, no soy realmente responsable. La realidad es que el foso era tan atractivo para mi corazón pecaminoso que me lancé dentro a propósito.
- Una prueba: La Biblia habla de "pruebas" pero nunca se refiere al pecado con esa palabra.

Formas de excusas

- Autocompasión: Es cuando se habla como víctima del pecado en vez de confesar que se es pecador.
- Trivializar (No es tan serio.)
 - "El pecado que cometí es un acto aislado atípico de lo que está en mi corazón".

- "Las consecuencias son mínimas y, por lo tanto, ese pecado no es importante". (Todo pecado es importante, aunque no todo acto es igualmente pecaminoso.) "Mi pecado de chismear no es como el asesinato... por lo tanto, chismear es trivial".
- Confesión generalizada: Pedir perdón en términos ambiguos. Ejemplo: "Lo siento, te ofendí", en lugar de: "Siento que cometí tal pecado en contra tuya".)

✓ **Recomendamos:** ¿Qué hacer cuando un cristiano se "disculpa" por haberle ofendido, pero lo hace en términos ambiguos? Dos preguntas para ayudar a ambas partes a ver la necesidad del arrepentimiento:

"Exactamente, ¿qué pecado cometió que le hizo pedirme perdón?"

"Exactamente, ¿qué pecado cometí que le hizo hacer eso?"

Examen preclase
(Al principio de la lección trece.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

En cuanto a las reprensiones por asuntos menores

1. _____ Se debe repetir la reprensión al menos dos veces para que la persona la recuerde bien.
2. _____ Nunca toque a la persona reprendida, ni antes ni después de la reprensión, a fin de mantener cierta distancia psicológica.
3. _____ Hay que postergar las amonestaciones tanto como sea posible para acumular más ejemplos y evidencias del error de la persona, a fin de tener más argumentos de que su reprensión es adecuada.

Según Sanders:

4. _____ Una vida de oración es importante para el líder, pero no absolutamente esencial.
5. _____ El líder solo debe leer la Biblia.
6. _____ Es importante que el líder lea un libro solo una vez, para no malgastar su tiempo.

Respuestas:

1. F
2. F
3. F
4. F
5. F
6. F

Lección trece: Los tres martillos

PROPÓSITO

- Muéstreles a los estudiantes cómo tratar las ofensas repetidas con reprensiones progresivamente más serias.
- Ayude a que los estudiantes comprendan los aspectos más difíciles del pecado y cómo responder.

CONFERENCIA

Cuando se corrige a alguien por un pecado menor, puede que no sea la última vez. El pecado forma hábitos, enceguece y lleva a inventar pretextos. La corrección puede requerir reprensiones progresivamente más fuertes a lo largo de un lapso de tiempo.

Antes de proceder con las técnicas abajo indicadas, revise cuidadosamente con los estudiantes el consejo dado en las páginas 105 a 106.

El efecto “noético” (p. 106)

Este se refiere al efecto endurecedor del pecado en la mente, el cual dificulta la habilidad de razonar acerca de la naturaleza y seriedad del pecado.

1. Sea directo y claro
2. Use la ley de Dios, los Diez Mandamientos
3. Exhorte repetidamente
4. Pida retroalimentación
5. Manténgase alerta a las reacciones típicas para evadir la responsabilidad
6. Enfóquese más en por qué el pecado es una ofensa a Dios

Los tres martillos (p. 107)

1. El martillo de caucho (reprensión suave)
2. El martillo de madera (reprensión seria)
3. El martillo de acero (reprensión grave)

La ilustración ha probado ser una de las mejores para comunicar a los estudiantes la naturaleza progresiva de las correcciones. Ella permite a los subordinados ver la congruencia en la conducta del líder, generando respeto.

Aclare que los líderes deben ser flexibles al tratar con las personas, dentro de los lineamientos. Estos procedimientos disciplinarios son principios, no leyes.

A veces, los estudiantes se ofenden con el ejemplo de los martillos, aun cuando es imaginario. Puede ayudarlos diciéndoles que se martilla al pecado, no a la gente. El maestro puede usar otra ilustración, si así lo desea.

Señales de arrepentimiento superficial (p. 108)

Las personas muestran un arrepentimiento que no es genuino cuando:

1. Critican la forma en que fueron aconsejadas.
2. Se van a otra parte a recibir consejería.
3. Intentan irse de la iglesia para evitar la disciplina.

Pretextos que usa la gente para justificar su pecado (pp.109-110)

Puede ilustrar con ejemplos de la Palabra de Dios o con su propia experiencia.

✓ **Recomendamos:** La mejor forma de ilustrar la tendencia humana de culpar a otros se encuentra en Génesis 3, donde Adán culpa a su esposa y esta a su vez culpa a la serpiente.

1. Inculpa a otra persona
2. Culpa a las circunstancias
3. Culpa a la naturaleza humana
4. Da al pecado otro nombre
5. Dice que tomó una decisión equivocada (no dice: "Yo pequé")
6. Decisión equivocada
7. Inmadurez
8. Infortunio
9. Una prueba
10. Soy víctima
11. Actuar trivialmente
12. Confesarse en términos generales

Una prueba de integridad

Este es un buen punto para recordarles a los estudiantes la virtud clave del liderazgo: la integridad. En las situaciones disciplinarias es cuando el líder es puesto a prueba con mayor severidad. El pastor, por ejemplo, podría dejar de someter a disciplina a algún miembro de la congregación por temor a la división e incluso a perder su trabajo. Se requiere hacerles recordar el “Principio de Caifás”.

Apuntes de la lección trece

Los tres martillos

- 1.
- 2.
- 3.

El efecto "noético"

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Señales de arrepentimiento superficial

- 1.
- 2.
- 3.

Pretextos que usa la gente para no aceptar su pecado

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

Examen preclase
(Al principio de la lección catorce.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ El término "efecto noético" se refiere al trabajo del Espíritu Santo llamando a la gente a arrepentirse.
2. _____ Algunos pecados causan un efecto noético más fuerte que otros.
3. _____ Los pecados sexuales tienden a tener un efecto noético fuerte.
4. _____ Ciertas veces es buena idea que el pastor evite aplicar disciplina si eso provoca perder miembros de la iglesia.
5. _____ A veces, la gente se considera víctima de su propio pecado. Esto es algo positivo.
6. _____ Nunca debemos invocar la ley de Dios, los Diez Mandamientos, en temas de disciplina, porque es legalismo.
7. _____ Es típico de la naturaleza humana tratar de evitar el arrepentimiento culpando a alguien o algo antes que a uno mismo.
8. _____ Con las personas bajo el efecto noético, puede ser necesario que se repitan las amonestaciones.

Respuestas:

1. F
2. C
3. C
4. F
5. F
6. F

- 7. C
- 8. C

Lección catorce: Cómo tratar con lobos

PROPÓSITO

Muestre cómo se reconoce y lidia con dos tipos de lobos que manda Satanás para molestar a las ovejas. Los lobos dentro de la iglesia son las personas problemáticas que molestan y causan división. Los lobos externos son todos esos cultos falsos o herejes que tratan de infiltrarse en las congregaciones.

CONFERENCIA

- Exégesis de Tito 3:10. Explique la diferencia entre los lobos internos y los externos. Los primeros se refieren a los miembros problemáticos que causan divisiones. Los externos, son los cultos o herejes que intentan infiltrarse en la iglesia.
- Los internos son aquella gente que son miembros de la iglesia, usualmente descontentos o ávidos de poder. Son los más peligrosos.
- Cuando se enseñen los puntos a continuación, use ejemplos de su propia experiencia o de otras personas.
- Esta es una buena oportunidad para mostrar la motivación en el liderazgo. Puede usar Juan 10:13 para mostrar la importancia del llamado genuino al ministerio y la motivación apropiada. Aquellos que ven el pastorado como un simple empleo, no tienen moral para confrontar a los lobos. Algunos son tan adversos a las confrontaciones, que no pueden ser buenos ancianos.
- Se requiere que no mostremos amabilidad ni paciencia con los lobos. Asegúrese de que los estudiantes comprendan que no deben ser "simpáticos" con los lobos. Estamos obligados a no mostrar bondad ni paciencia con ellos.

Cuando la reprensión grave es necesaria Tito 1:12-13

Dos tipos de personas problemáticas son particularmente peligrosas y susceptibles a convertirse en lobos. Estos son los chismosos habituales y los que tienen orgullo espiritual. Por lo general, no responden sino a

reproches fuertes. Pero esto no tiene que ser forzosamente con voz fuerte, o con una actitud autoritaria. La primera vez puede ser mediante consejería formal. La segunda vez un poco más fuerte y así sucesivamente.

Los chismosos son especialmente peligrosos para la unidad de la iglesia. Los líderes deben ser especialmente cautelosos con esas personas, sin vacilar para corregirles inmediatamente.

El orgullo espiritual casi siempre produce rebeldía y espíritu de división si no se trata de inmediato. Este pecado conduce a las decepciones espirituales y, por tanto, a las herejías.

A veces estos dos tipos de problemáticos responden a una reprensión seria. El mejor método es decirles simple y firmemente que están manifestando un tipo particular de pecado muy peligroso para ellos y para los demás.

¿Cómo reconocer a los lobos?

1. Siempre operan a espaldas de los líderes (Jn 10:1-2)
2. Critican a los líderes, usualmente a sus espaldas (2 Jn 9-10)
3. Se jactan de su propia espiritualidad (2 Co 10:12)
4. Tienden a provocar divisiones (Ro 16:18)

¿Cómo tratar con lobos?

1. Amonestación y rechazo
2. Interferencia

Apuntes de la lección catorce

1. Dos clases de lobos
 - a.
 - b.
2. Cómo reconocer a los lobos
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
3. Cómo tratar con lobos
 - a.
 - b.

Tarea: Lectura de Sanders, caps. 11-14 y contestar las preguntas de la página 176.

Examen preclase
(Al principio de la lección quince.)

NOMBRE _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. ____ Los cultos falsos representan el peligro mayor para la congregación.
2. _____ Los lobos siempre piensan que están en su derecho.
3. _____ Los chismes son particularmente peligrosos para la iglesia.
4. _____ Los lobos son usualmente orgullosos en lo espiritual.
5. _____ Los líderes deben ser pacientes y misericordiosos con los herejes y la gente problemática, en espera de que eso los cambie.
6. _____ Es responsabilidad exclusiva del liderazgo lidiar con lobos. Los miembros de la iglesia no deben involucrarse.

Respuestas:

1. F
2. C
3. C
4. C
5. F
6. F

Lección quince: La gente que causa división

PROPÓSITO

Mostrar cómo tratar con un tipo particularmente peligroso de lobo: los herejes y los rebeldes.

Conferencia

➤ **No mostrar paciencia**

Algunos estudiantes se imaginan que deben ser agradables con todo el mundo. Para su enseñanza deben hacer exégesis de Tito 3:10 y explicar el error en que se cae cuando se es paciente y bondadoso con esa gente. Dos admoniciones son el límite. Los cristianos sentimentales piensan que el amor resolverá todo problema. La gente divisiva casi no responde al amor porque lo percibe como una debilidad. Explique cómo se han destruido iglesias porque los líderes trataron de razonar con ese tipo de personas, en vez de disciplinarlas o expulsarlas.

➤ **El síndrome del control**

Existe un tipo de personalidad que la llamamos “mandamás”, aquella persona que siente que debe controlar a todo el mundo. De no ponerlos bajo el control del Señor, se vuelven rebeldes o herejes que tratan de ejercer dominio. Estudios psicológicos muestran que ese tipo de personas casi nunca cambia. Así que tratar de razonar con ellas es inútil.

Características comunes (pp. 121-122)

Refiérase a las características de la gente seriamente problemática en el libro. Use ejemplos personales si lo desea.

El trato con los problemáticos (pp. 122-123)

Use su propio juicio en cuanto al orden para presentar los puntos y el énfasis que quiera dar a cada uno.

1. Amoneste solo dos veces, no más (Tito 3:10)
2. Evite razonar con ellos
3. No ceda a sus demandas
4. No les dé autoridad ni reconocimiento
5. Evite sesiones largas escuchando sus quejas

La primera reunión con los problemáticos

1. Escoja el lugar y la hora
2. Hable lo menos posible
3. Tome notas personales
4. No se ponga a la defensiva
5. No discuta con él
6. Aclárele que nunca se le permitirá el control
7. Prohíba discutar sus "preocupaciones" con alguien en la iglesia.

Segunda reunión con el antagonista (p. 125)

El texto es breve en este punto debido a la amplia divergencia de normas culturales y diferentes personalidades. Los principios generales son iguales: el liderazgo debe evitar largas discusiones con los opositores. Esto solo alimenta la naturaleza carnal. Los líderes deben actuar con firmeza.

Puede discutir con los estudiantes acerca de casos hipotéticos.

✓ **Recomendamos:** Los problemáticos gastarán horas de su tiempo si usted lo permite. En la mente del problemático, usted es un idiota, incapaz de comprender por qué él tiene toda la razón. Por lo tanto, persistirá en tratar de "persuadirle" de lo totalmente equivocado que usted está.

Prepare a la congregación

Ya que no se puede evitar la existencia de los lobos, el líder debe preparar a la congregación para saber cómo tratar este asunto y estar listos.

Tarea: Lectura de Sanders, caps.15-18 y contestar las preguntas correspondientes en el estudio cuatro.

Apuntes de la lección quince

Las motivaciones de los problemáticos

Características comunes entre los antagonistas

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

El trato con los problemáticos

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Primera reunión con el problemático

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5.

Segunda reunión

Prepare a la congregación

Examen preclase

(Al principio de la lección dieciséis.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ Los obreros cristianos siempre deben mostrar amor y paciencia hacia todos, incluso con las personas divisivas.
2. _____ Los ministros no deben molestarse en preparar a la congregación para lidiar con gente divisiva porque eso es obligación única del liderazgo de la iglesia.
3. _____ Las personas problemáticas son generalmente muy inteligentes.
4. _____ Es buena idea pasar el mayor tiempo posible con las personas opositoras para comprenderlas.
5. _____ Los tipos "mandamás" muchas veces se desarrollan hasta que se convierten en opositores.
6. _____ A veces, darles un poco de autoridad a las personas antagonistas, las satisfará; por lo que dejarán de ser un problema.

Respuestas:

1. F
2. F
3. C
4. F
5. C
6. F

Lección dieciséis: Resolución de conflictos menores

PROPÓSITO

Destacar el papel del líder en lo que respecta a la resolución de conflictos entre dos personas. Considerar la solución de un conflicto cuando el líder está involucrado es otro tema que no será tratado en esta lección.

Se supone que:

- Se trata de asuntos relativamente menores, tales como diferencias de procedimiento en la obra, etc.
- El líder no es una de las partes en conflicto.
- El líder está jugando el papel de mediador.

CONFERENCIA

Cómo darse cuenta de que un conflicto es inminente (p. 128)

Advierta a los estudiantes que los conflictos entre el personal son inevitables. Es la naturaleza humana. Use ejemplos personales para ilustrar los puntos a continuación:

1. Compadrazgos
2. Ausencia
3. Silencio
4. Sarcasmo
5. Proyectos de trabajo que fracasan

Usted debe intervenir cuando (p. 129):

1. Una de las partes le pide mediar en el conflicto.
2. El conflicto obstaculiza la eficiencia de un grupo de trabajo.
3. Usted es *respetado* por ambas partes.

Procedimientos durante la reunión

1. Aclare a las partes en disputa cómo afecta el conflicto a todos.
2. Fije una reunión para resolver el conflicto.

3. Fije las reglas del procedimiento.
4. Cada parte debe presentar su punto de vista objetivamente, sin atacar a la otra persona.
5. Pida a cada persona que brinde soluciones posibles.
6. Pida que cada uno se comprometa a la solución del problema.

Técnicas diplomáticas (pp. 132-133)

1. El juego de la triple opción
2. Cortar el pastel
3. Más santo que tú
4. Sustitución
5. Lanzar al aire una moneda
6. Medidas temporales
7. Déme la mano

Tarea: Leer Sanders, caps.15-18, contestar las preguntas de la página 176.

Apuntes de la lección dieciséis

1. Índices que determinan la existencia de un conflicto dentro de la membresía.
2. Cómo determinar si usted es la persona indicada para resolver el conflicto.
3. Primeros pasos.
4. Procedimientos durante la reunión.
5. Técnicas diplomáticas

Examen preclase
(Al principio de la lección diecisiete.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierta" o F si es "Falsa".

1. _____ El pastor siempre debe intervenir en los conflictos, aunque no se lo hayan pedido.
2. _____ Es importante para el líder tener el respeto de ambas partes antes de intervenir.
3. _____ El sarcasmo es un signo común de que la persona se siente en conflicto.
4. _____ Hay que asegurarse de que ambas partes comprenden que Dios lo puso como líder ya que Él espera que usted actúe como juez en la solución de la disputa.
5. _____ Durante la solución del conflicto, usted pone las reglas de procedimiento.
6. _____ Es buena idea permitir que las partes en conflicto se hablen libremente.
7. _____ Aclarar que en todo conflicto hay un perdedor y un ganador.
8. _____ Echar suertes o lanzar una moneda para sellar una disputa no es buena idea ya que es propia del Antiguo Testamento, no del Nuevo.

Respuestas

1. F
2. C
3. C
4. F
5. C
6. F
7. F

8. C

Lección diecisiete: La toma de decisiones

PROPÓSITO

El líder enfrenta una miríada de decisiones cada día. Aquellos que temen tomar decisiones se encontrarán bajo mucho estrés. Esta lección ha sido diseñada para mostrarle al estudiante cómo usar sus facultades de razonamiento dadas por Dios, para evaluar la evidencia y las opciones cuando tenga que tomar una decisión.

CONFERENCIA

Algunos temen tomar decisiones en el liderazgo por no causar daños a los demás por error. Otros son místicos que sienten que deben “escuchar la voz de Dios” antes de tomar decisiones. Ambos malinterpretan el don de razonamiento que nos ha dado Dios.

Acláreles a los estudiantes que caminar por fe en el liderazgo implica confianza en Dios para usar los poderes de razonamiento que nos ha dado. Necesitamos entender mejor cómo implementar nuestro raciocinio al evaluar opciones y tomar decisiones sabias.

El proceso de razonamiento

Explique la diferencia entre razonamiento inductivo y deductivo. Debemos ser como los detectives, evaluando la evidencia objetivamente, yendo a donde nos lleve la evidencia.

Debemos aprovechar la oportunidad para alertarnos contra el misticismo. Algunos imaginan que los sentimientos místicos confirman la dirección divina. Tales personas son peligrosas en posiciones de liderazgo. Pueden desear entregar el artículo de Smalling sobre la [guía divina](#).

Los estudiantes necesitan tener equilibrio entre los sentimientos internos y la razón objetiva al tomar decisiones. Si ignoramos la importancia de la razón, somos unos místicos. Si dependemos enteramente de la razón, somos racionalistas. Ninguna de esas posiciones corresponde al pensamiento cristiano.

Cuando decimos “evidencias” para la toma de decisiones, no queremos decir circunstancias materiales únicamente. La evidencia bien puede

ser lo que sentimos que Dios nos está indicando en nuestro tiempo a solas con Él. Por lo tanto, categorizamos a la evidencia como:

1. Su vida devocional.
2. Los hechos del caso junto con la lógica.
3. La multitud de consejeros (Pr 24:6).

El proceso de incubación

Explique la importancia de dejar trabajar a nuestra mente en un problema de manera subconsciente. Aclare que eso no es misticismo ni ciencia mentalista, sino solamente el proceso natural para evaluar la información en cierto marco temporal.

Apuntes de la lección diecisiete

1. Formas de razonamiento en la toma de decisiones

a. Deductivo

b. Inductivo

2. Fuentes de evidencia

3. "Incubación" de ideas

Examen preclase
(Al principio de la lección dieciocho.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ La mejor manera que tiene el líder para tomar decisiones es determinar qué se necesita hacer y luego buscar en la Biblia la evidencia que apoya su decisión.
2. _____ La lógica inductiva ocurre cuando primero se reúne la evidencia acerca de un asunto y luego se ve a dónde lleva la misma.
3. _____ La lógica deductiva se da cuando se decide de antemano acerca de un asunto y luego se ve la evidencia existente que apoya.
4. _____ El sabio hombre de Dios no necesita un grupo de asesores porque solo Dios es su consejero.
5. _____ Nuestra facultad natural para razonar tiene un papel importante que jugar en la toma de decisiones de tipo cristiano.
6. _____ Si estamos suficientemente cerca del Espíritu Santo y atentos a su voz, podemos dejar de lado tanto la razón como la evidencia.

Respuestas:

1. F
2. C
3. C
4. F
5. C
6. F

Lección dieciocho: La defensa propia verbal

PROPÓSITO

Mostrar al estudiante cuándo es legítimo que un líder se defienda verbalmente y cómo debe hacerlo.

CONFERENCIA

Recordar a los estudiantes el concepto de integridad haciéndose responsable por sus errores cometidos y evitar culpar a otros.

Hay circunstancias en las que es lícito que el líder se defienda a sí mismo. Sanders explica un par de técnicas básicas para tratar con las críticas, que debemos mantener en mente. Se trata principalmente de que no prestamos atención a las críticas a menos que vengan como una voz unida de nuestros compañeros líderes. Las ovejas no corrigen a los pastores.

¿Cuándo es legítima la defensa propia verbal? (p. 141)

1. Cuando las verdades que usted predica son atacadas.

Asegúrese de que los estudiantes comprendan la diferencia entre ataques a la verdad en sí y las críticas acerca de cómo se presenta la misma. Una persona que se queja de la manera como predicamos o enseñamos, no está necesariamente atacando el contenido de lo que predicamos o enseñamos. A veces, los líderes asumen que están bajo ataque a causa del evangelio, cuando realmente están siendo objetados por una pobre presentación del mismo.

A veces una queja acerca de un ministerio es realmente motivada por el resentimiento con una enseñanza. Se necesita sabiduría para discernir la diferencia. Si estamos inseguros de la diferencia, debido a nuestros sentimientos, podemos preguntarle a otro creyente maduro.

2. Cuando la legitimidad de su llamado al ministerio es puesta en duda.

Los críticos asumen su desagrado con algo que hace un ministro como evidencia de incompetencia. Puede ser solo una evidencia de un problema en la crítica. La única autoridad con derecho a declarar la incompetencia de un ministro en la congregación es un cuerpo colegiado de ministros. (Nota: esto es un elemento de eclesiología reformada.)

✓ **Recomendamos:** Si la crítica es justa, entonces use la técnica que Sanders mencionó. "Ore por mí".

El judo verbal: Técnicas de autodefensa verbal (pp. 142-145).

Principios generales

1. Nunca responda al ataque mismo.
2. Desvíe el ataque.

Principios básicos

Estas técnicas son útiles con cierta clase de gente habitualmente problemática y se basan en la premisa de que la acusación es falsa. Estas técnicas podrían no ser recomendables con gente ordinaria con la cual usted trata. Pero como siempre habrá al menos un "criticón", pueden ayudarle a tratar con ellos.

No replique a lo que la persona dice sobre usted. La intención de esto es obligarle a usted a defenderse. Usted no tiene la obligación de defenderse a sí mismo frente a un miembro de la iglesia ni frente a la congregación como un todo. Recuerde que la Palabra de Dios no obliga al líder a comprobar su inocencia. La comprobación es responsabilidad de los acusadores (1 Ti 5:19-20).

Devuelva el ataque a la otra persona haciendo preguntas que desvíen el tema de su persona hacia un asunto abstracto.

Algunas técnicas de autodefensa verbal

Dos de estas técnicas se ilustran en el texto (páginas 143-145). Otras se encuentran en el excelente libro de Susan Elgin, *El gentil arte de la autodefensa verbal*. Las dos presentadas a continuación son solo un par de ejemplos:

1. La técnica del viaje por el tiempo.

2. La técnica de la computadora.

Tarea: *Requiera que los estudiantes lean los tres capítulos sobre mentoría en la sección tres del texto, antes de la clase.*

Apuntes de la lección dieciocho

1. ¿Cuándo es lícito defenderse?

2. Principios básicos de la autodefensa verbal

3. Técnicas básicas
 - a. Aplicación incorrecta

 - b. Aplicación correcta

4. Técnica de la computadora
 - a. Aplicación incorrecta

 - b. Aplicación correcta

No hay examen antes de la clase en la lección diecinueve.

Tercera parte: EL MENTOR

Lección diecinueve: El corazón del mentor

PROPÓSITO

Recordar a los estudiantes que el producto principal del liderazgo cristiano es el nacimiento de otros líderes. Las siguientes lecciones son para mostrar cómo lograrlo.

CONFERENCIA

Los principios clave en el entrenamiento de líderes

Los estudiantes deben haber leído los tres capítulos del libro, como tarea, antes de la lección. Puede revisar esto dependiendo de cuán bien hayan captado los estudiantes los principios.

✓ **Recomendamos:** No permitir preguntas de personas que no hayan leído el capítulo antes de la clase. Esto es parte de la disciplina de la clase.

Entrenamiento de líderes

- Es fundamentalmente simple. Esto no significa fácil. Las personas son complejas y tienen problemas.
- Es algo primariamente relacional, no académico. Use ejemplos bíblicos como Moisés con Josué, Elías y Eliseo, Jesús y sus discípulos, Pablo y Timoteo, etc.
- Es holístico, involucra al hombre totalmente. Aquí tal vez tenga que explicar el problema del pensamiento dualista en los cristianos occidentales, la falsa idea de que la vida religiosa es algo aparte de la vida diaria.

Concepto de mentoría

Defina claramente el concepto de mentoría: Es el entrenamiento para líderes basado en la relación entre un mentor y su discípulo.

La mentoría implica dos aspectos: modelar con el ejemplo y la enseñanza *per se*.

(Refierese a los diagramas en el libro para ilustrar.)

- Modelar significa: Mire cómo lo hago.
- Enseñar significa: Esta es la razón porque lo hago de esta forma.

Use ejemplos bíblicos de cómo Jesús y otros implementaron este proceso. Use también ejemplos corrientes.

✓ **Recomendamos:** Algunos ejemplos personales añadidos a los bíblicos ayudan a acercar el concepto a la realidad del estudiante.

Tarea: Preguntas de estudio para el cap. 19, *Liderazgo cristiano*.

Apuntes de la lección diecinueve

Los principios clave en el entrenamiento cristiano son :

- a.
- b.
- c.

El término "mentoría" significa:

La mentoría implica dos aspectos:

- a.
- b.

Anote algunos ejemplos bíblicos de las relaciones de mentoría:

Examen preclase
(Al principio de la lección veinte.)

Nombre _____

Preguntas de selección: Cierto o falso

Instrucciones: En la línea que antecede a la frase, ponga C si es "Cierto" o F si es "Falsa".

1. _____ Entrenar líderes es fácil.
2. _____ Entrenar líderes es primariamente relacional.
3. El aspecto académico del entrenamiento de líderes es importante, pero ciertamente no es esencial.
4. _____ Entrenar a un líder solo tiene que ver con el desempeño en el trabajo.
5. _____ El modelaje se refiere al mentor que muestra con ejemplos cómo realizar el trabajo.
6. _____ Si el líder no entrena a otros, es probable que sea gerente, pero no un líder cristiano.
7. _____ La noción de que el liderazgo es primariamente un asunto académico se desarrolló en el Medio Oriente.
8. _____ Según la filosofía occidental, la sabiduría es principalmente una función del intelecto.
9. _____ Según la filosofía bíblica, la sabiduría es principalmente relacional.
10. _____ El dualismo griego tuvo un efecto poco duradero en el cristianismo a lo largo de los siglos.

Respuestas:

- | | |
|------|-------|
| 1. F | 6. C |
| 2. C | 7. F |
| 3. F | 8. C |
| 4. F | 9. C |
| 5. C | 10. F |

Lección veinte: ¿Quién es competente para ser mentor?

PROPÓSITO

Crear confianza en los estudiantes de que serán capaces de dar entrenamiento cristiano cuando les llegue el momento.

Repaso: Asegurarse de que los estudiantes entiendan claramente las diferencias entre la preparación de líderes según la Biblia y la tradición occidental. Aclarar el proceso relacional que entra en juego.

CONFERENCIA

Los estudiantes pueden no sentirse capaces de servir de mentores a otros, porque reconocen sus propias falencias. Algunos sienten que necesitan ser perfectos, o al menos excepcionales, antes de empezar una mentoría.

Aclarar estos puntos:

1. Las personas que se sienten capaces de ser mentores, no deberían serlo. Esto es signo de orgullo y autosuficiencia. Use los versículos de Pablo (en 2 Corintios 3:5-6) para mostrar que ni siquiera él se sentía absolutamente competente porque nuestra competencia viene de Dios.
2. El asunto es el *llamado*, no la competencia. Si somos llamados a un puesto de liderazgo, Dios proveerá los dones necesarios. Dé un ejemplo de cómo usted no se sentía capaz para el trabajo.
3. La unción para ser mentor está presente, si somos llamados a liderar, sintámosla o no. Es parte del paquete de un llamado al liderazgo.
4. Discuta el tema de las personalidades en la mentoría. Algunas veces, diferentes personalidades pueden hallar conflictos. Con el advenimiento de la psicología moderna, el mundo piensa en términos de personalidades. Sin embargo, la Biblia trata de virtudes.
5. Discuta cómo las fallas son parte del proceso de mentoría. Dios las usa para mostrarnos cómo nos puede usar a pesar de nuestras falencias.

Autoridad espiritual

Revisar aquí el concepto de autoridad espiritual como se encuentra en el capítulo cinco del libro. Dé un ejemplo de alguien que usted sepa que tiene autoridad espiritual y por qué. El Espíritu Santo convence al discípulo de que debe estimar a su mentor. Esta idea es realmente la base de la relación existente en la mentoría. No es algo que el mentor deba hacer cumplir. El Espíritu Santo lo transmitirá al discípulo si este tiene una actitud receptiva a la enseñanza. Si la estima no ocurre, el problema está en el discípulo.

Dinámica de grupo: Cada estudiante, en un grupo pequeño, debe discutir uno de sus temores en cuanto al entrenamiento de líderes.

Tarea: Contestar las preguntas de estudio al final del capítulo veinte y leer el capítulo veintiuno.

Preguntas de estudio para la lección veinte: ¿Quién es competente para ser mentor?

Puntos clave

1.

2.

3.

4.

5.

Autoridad espiritual

Examen preclase

(Al principio de la lección veintiuno.)

1. _____ Si usted se cree capaz de ser mentor, es un claro signo de que Dios le ha llamado a serlo.
2. _____ El apóstol Pablo se sentía muy capaz de su habilidad para trabajar como mentor.
3. Si somos llamados a un cargo de liderazgo bíblico, somos llamados a ser mentores.
4. _____ Es importante que el mentor sea prácticamente intachable, de otra forma el estudiante aprenderá poco.
5. _____ El término “autoridad espiritual”, en el libro de Smalling, se refiere principalmente a los cargos eclesiásticos.
6. _____ Normalmente el estudiante reconocerá la autoridad espiritual del mentor si es que tiene una actitud receptiva a la enseñanza.

Respuestas:

1. F
2. F
3. C
4. F
5. F
6. C

Lección veintiuno: La labor del mentor

PROPÓSITO

Ayudar al estudiante a que comprenda la naturaleza del acuerdo entre el mentor y su estudiante y cómo establecerla antes de iniciar el proceso de entrenamiento.

CONFERENCIA

Cómo establecer un pacto de mentoría

Esta es una buena oportunidad para hablar de su propia experiencia como mentor. Es perfectamente válido usar ejemplos de empleos seculares. Los principios funcionan en casi toda área.

Procedimientos que apoyan al programa de mentoría

1. El mentor y el estudiante se reunirán por lo menos una vez al mes.
2. Cada estudiante tendrá el desarrollo de un ministerio a su cargo.
3. El mentor evaluará a su discípulo cada tres meses, en cada área de la vida, usando el formulario de evaluación que se provee. Esto requiere vulnerabilidad y receptividad.

¿A quiénes seleccionamos como candidatos? (pp. 173-179)

Algunos líderes tienden a aceptar a cualquier persona interesada en el programa. Esa no es la manera en que Cristo seleccionó a sus candidatos a líderes.

1. Escoja creyentes fieles.
2. Seleccione los candidatos por su receptividad y su franqueza.
3. Escoja a personas automotivables.
4. Escoja a los que tienen dones. La experiencia es secundaria.

Siéntase en libertad de añadir lo que considere necesario a los siguientes puntos, según las normas o puntos culturales y sociales de cada región.

Trabas a la labor de los mentores (pp. 179-180)

1. Cuídese de los clones.
2. Evite el legalismo.
3. No a los sobrantes.
4. Enfóquese en las fortalezas.

Apuntes de la lección veintiuno

¿Cuál es el pacto de los mentores y cómo se establece?

Procedimientos que apoyan el programa de mentoría

- 1.
- 2.
- 3.

¿A quiénes se selecciona para ser candidatos y por qué?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Trabas a la labor de los mentores

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.