

EL AUTÉNTICO LIDERAZGO SERVIDOR

Un Taller



Dr. FRED C. CAMPBELL

Usado con permiso

ObreroFiel.com – Se permite reproducir este material siempre y cuando no se venda.

Acerca del Presentador

Fred Campbell es el fundador y presidente de Living Grace Ministries, un ministerio comprometido a ayudar a las iglesias a desarrollar líderes servidores.

Sirvió como pastor principal de una creciente iglesia en el área metropolitana de Dallas por 22 años. Durante este tiempo estableció un sólido equipo de liderazgo que incluía ancianos, diáconos y miembros del equipó pastoral. También fue miembro mayor de la facultad de la organización Cumplidores de Promesas, donde impartió seminarios educacionales. En Septiembre de 1998 se convirtió en Pastor de la Iglesia de la Gracia en Ovilla, Texas.

Living Grace Ministries le ha permitido ministrar en diferentes países. Ha trabajado con Global Missions Fellowship en campañas evangelísticas y de plantación de iglesias en Brasil, Venezuela y Panamá. Ayudó a establecer un centro de entrenamiento para pastores en Brasil con el Centro de Capacitación Bíblica para Pastores; y ha participado en conferencias de liderazgo en Abidján, Costa de Marfil, África Occidental y Panamá.

Tiene una Maestría en Teología del Seminario Teológico de Dallas y un Doctorado en Ministerio del Seminario de Liderazgo Cristiano en Phoenix.

Actualmente vive con su esposa Carolyn en DeSoto, Texas.

Copyright © 2003 por Fred C. Campbell

Todos los derechos reservados. Para usar o reproducir partes de este libro se debe contar con un permiso escrito del editor, excepto en el uso de breves frases en artículos o revisiones críticas.

Publicado en los Estados Unidos de América.

Fotografía de la tapa e ilustración de C. David Edmonson.

Horario

Sábado

8:00 - 8:30	Desayuno
9:00 - 9:45	Repaso
9:45 - 11:00	Módulo #1: Sigue al líder
11:00 - 11:15	Descanso
11:15 - 12:30	Módulo #2: Un Equipo con un propósito
12:30 - 12:45	Descanso
12:45 - 2:00	Módulo #3: Relaciones: El corazón del liderazgo

Almuerzo

3:30 - 5:00	Módulo #4: ¿Quién tiene influencia?
5:00 - 5:15	Descanso
5:15 - 6:45	Módulo #5: Cuando abajo se convierte en arriba
6:45 - 7:15	Preguntas y respuestas
7:15	Regreso a casa



Perspectiva

Introducción

El liderazgo es un negocio _____.

El liderazgo es _____ una _____

a través de los _____ de la vida.

Dos conclusiones:

A. El liderazgo no es opcional; es _____.

El liderazgo nunca es un _____; siempre es una _____.

B. La esencia del liderazgo es _____.

1. Metas para el taller de liderazgo servidor:

Un claro _____ del liderazgo servidor.

Una clara _____ de lo que un líder siervo puede _____.

Una clara _____ de los _____ que enfrentamos.

Una clara _____ para cada _____ y el _____ de

liderazgo para aplicar estos principios.

2. ¿Cuál es la esencia del liderazgo servidor?

- La _____ suprema del líder siervo es siempre hacia los mejores _____ de aquellos a quienes guía.

- La _____ suprema del líder siervo se encuentra en el _____ y _____ de aquellos a quienes guía.
- Los líderes siervos están dispuestos a aceptar su _____.
- Los líderes siervos desean _____.
- Los líderes siervos tienen un _____ por aquellos a quienes guían.
- Los líderes siervos _____.
- Los líderes siervos tienen una _____ genuina.
- Los líderes siervos están dispuestos a compartir el _____ con otros de modo que sean _____.

3. Cinco principios del auténtico liderazgo servidor:

1. Los líderes siervos están comprometidos con un _____ con el cual comparten una visión, un propósito y métodos.
2. El liderazgo servidor está basado en la afirmación de las _____ honestas. Busca lo mejor de la otra persona.
3. La principal responsabilidad de un líder siervo es reflejar la _____ y el _____ de Jesucristo.
4. Todo líder siervo es responsable ante una _____ superior y existe para _____ a Dios y a los demás.
5. Los líderes siervos aceptan el llamado a _____ ya sea que los demás lo merezcan o no.

4. El privilegio y la responsabilidad de ser un líder siervo:

Conclusión:

Discusión de grupo

1. ¿Cuáles son las metas de los líderes más exitosos en el mundo de los negocios? ¿Cuáles son los métodos que usan para alcanzar sus metas?
2. Piensa en tu vida: ¿quiénes son los mejores ejemplos de líderes siervos que puedas recordar? (preocupados, generosos, motivadores, veraces, etc.) ¿Cómo influyen estas personas en los que les rodean?
3. ¿Cuál es el sueño que tienes para tu iglesia? ¿Qué crees que Dios quiere hacer en ti y a través de tu ministerio en la iglesia... en esta comunidad... en el mundo?
4. ¿Qué obstáculos enfrenta tu iglesia para ver a Dios cumplir con este sueño?
5. Completa la siguiente declaración: mi rol como un líder siervo es _____.

Reflexión personal

1. Examina la esencia de un liderazgo de servicio. ¿Cuáles son tus fortalezas como líder siervo?
2. ¿De qué maneras podría mejorar tu liderazgo servidor?

3. ¿Qué esperas obtener en éste taller de fin de semana?

4. Separa un tiempo para entregarle al Señor este fin de semana y pídele que obre en tu corazón y en tus relaciones.

Modulo # 1: Sigue al líder



Principio: La principal responsabilidad del líder siervo es reflejar la actitud y el ejemplo de Jesucristo.

Cuando Jesús expresó su razón para venir a la tierra, lo hizo en términos de _____.

Jesús vino a _____ -- Vino a _____.
No para ser _____ -- No para _____.
No para ser _____ y _____.
No para llamar la _____ con su popularidad.

LA ESENCIA DEL LIDERAZGO EFICAZ ES _____. LIDERAMOS MEJOR CUANDO _____.

1. El liderazgo servidor comienza en la _____ con la actitud de Jesucristo (Fil. 2:5-8)

- Jesús existió en la propia _____ de Dios (v.6)
- Por ser _____, Jesús hizo dos cosas ilógicas (v.7)

Dejó a un lado sus privilegios y se hizo _____.

Como hombre, escogió convertirse en _____.

SER UN LÍDER SIERVO ES _____. COMIENZA CON UNA ELECCIÓN RADICAL DE _____ CUALQUIER COSA QUE TE IMPIDA SER UN SIERVO.

2. El liderazgo servidor sigue el _____ de Jesucristo (Juan 13:1-17)

- Un líder siervo no necesita _____.
- Puede ser difícil _____ a algunas personas.
- Un líder siervo _____ para suplir necesidades.
- No hay una _____ especial para el liderazgo servidor.

3. El liderazgo de servicio debe superar los _____ comunes.

- Deseo _____.
- _____ a las cosas.
- _____ por tener el control.
- _____ por las emociones.
- _____ de posición.
- _____ a perder la vida.
- _____ a la grandeza.
- Amargura _____.

Discusión de grupo

Forma grupos de tres o cuatro personas y responde a estas preguntas:

1. ¿Cuáles son los factores que limitan tu pasión por Cristo y tu habilidad para servir? (Considera: hábitos, horario, actitudes, pecado, etc.)
2. Si hubieras sido uno de los discípulos, ¿cómo te hubieras sentido y reaccionado cuando Jesús les lavó los pies? Explica.
3. ¿Cuáles son los obstáculos que necesitas superar para convertirte en un líder siervo?

4. Declara esta frase en tus propias palabras: El servicio es una función de amor o de manejo de insana autoridad.
5. Parafrasea 2 Corintios 5:14-15.

Reflexión personal

6. ¿Existen áreas en tu vida que no reflejan el amor radical y la verdad de Jesucristo?
 Considera:

—tu vida privada	—tus finanzas
—tu familia	—tus ambiciones
—tu trabajo y carrera	—tus actitudes (demandas o contentamiento)
7. ¿Qué tipo de impacto quieres tener en las personas? ¿Cuál sería el costo? ¿Vale la pena? ¿Por qué sí, por qué no?

Módulo # 2: Un equipo con propósito



Principio: Los líderes siervos están comprometidos con un equipo con el cual _____, _____, _____ y _____.

1. La visión puede ser iniciada por un _____ (un entrenador, un pastor, un ejecutivo), pero muy frecuentemente es llevada a cabo por un grupo que comparte esa visión.

2. Dios cree en el trabajo de equipo.

3. Un equipo efectivo...

— Está _____ por una _____ y un propósito compartido.

— _____ de la compañía mutua.

♦ Cuando un equipo eficaz está junto, la atmósfera es _____, _____ y _____.

♦ Los momentos compartidos son _____.

♦ Cada uno está _____ e _____, bien sea hablando o escuchando.

♦ Prospera en las _____.

— _____ la comunicación H.A.T.

H_____

A_____

T_____

— Tiene buenos _____

— _____ las contribuciones de cada miembro.

♦ Cada miembro es _____ por el equipo.

♦ Cada miembro es tratado como _____ en el equipo.

— _____ varios niveles de responsabilidad.

♦ POR ENCIMA

♦ CON

♦ POR DEBAJO

— _____ el desacuerdo constructivo y la tensión saludable.

— _____ en trabajo compartido / gloria compartida.

Mi éxito _____ como miembro del equipo es medido por el éxito de nuestro _____.

— _____ las fortalezas de los demás y _____ sus debilidades.

— _____ en una atmósfera de gracia.

4. Obstáculos comunes en el trabajo de equipo:

- ◆ Liderazgo atascado en una zona de _____.
- ◆ Carencia de _____ cambiadas.
- ◆ Conflicto _____ entre _____ y la _____.
- ◆ Carencia de _____ espiritual/apatía.
- ◆ Carencia de _____.
- ◆ _____ egoísta y el deseo de verse bien.
- ◆ _____ poco realistas.
- ◆ Demasiado _____.
- ◆ Pecado _____
- ◆ Vida _____ y _____ fuera de control.

5. Conclusión:

EL CORAZÓN DE TODO MINISTERIO PRÓSPERO ES UN
EQUIPO DE LIDERAZGO UNIDO CON UN AMOR MUTUO.

Reflexión personal

1. Nombra al equipo o grupo más gratificante del cual has sido parte o con el que has trabajado:

Califica a este equipo o grupo en la escala de 0 (catastrófico) a 10 (sublime), considerando los diez aspectos de un buen trabajo de equipo.

Un equipo efectivo...

- _____ está unido por una visión y un propósito compartido
- _____ disfruta de la compañía mutua
- _____ tiene una comunicación abierta y honesta
- _____ tiene personas que saben escuchar
- _____ valora la contribución de cada miembro
- _____ reconoce diversos niveles de responsabilidad
- _____ valora los desacuerdos constructivos y la tensión saludable

- ___ cree en trabajo compartido / gloria compartida
- ___ afirma las fortalezas y minimiza las debilidades
- ___ crece en una atmósfera de gracia

Discusión de grupo

Con una o dos personas...

1. ¿Cómo calificarías (en una escala de 0 a 10) al equipo de líderes de tu iglesia como grupo, en cada una de estas categorías?

Un equipo efectivo...

- ___ está unido por una visión y un propósito compartido
- ___ disfruta de la compañía mutua
- ___ tiene una comunicación abierta y honesta
- ___ tiene personas que saben escuchar
- ___ valora la contribución de cada miembro
- ___ reconoce diversos niveles de responsabilidad
- ___ valora los desacuerdos constructivos y la tensión saludable
- ___ cree en trabajo compartido / gloria compartida
- ___ afirma las fortalezas y minimiza las debilidades
- ___ crece en una atmósfera de gracia

Explica tus puntuaciones:

2. Revisa la lista de obstáculos de un buen trabajo de equipo. ¿Cuáles tres o cuatro hacen corto circuito en la mayoría de los líderes laicos? Explica tu respuesta.

3. ¿Cuáles de éstos son los mayores problemas para ti personalmente? Explica.

4. Pasen un tiempo orando juntos para que Dios les dé sabiduría y fortaleza para ayudar a cada persona a vencer estos obstáculos.

Módulo #3: Relaciones: El corazón del liderazgo



Principio: el liderazgo servidor está basado en la afirmación de las relaciones

honestas. Busca lo mejor en la otra persona.

1. El liderazgo es _____ ...

...influenciar a otros a _____, a _____ y a _____ de cierta manera.

...mover a las personas a _____, a _____ más fuerte, a _____ más, a _____.

“Un hombre puede liderar a otros solamente hasta donde puede influenciarlos.”

--J. Oswald Sanders

2. La influencia comienza con _____. Los líderes eficaces se _____ con las personas.

3. La clave para la influencia efectiva del líder está en las _____.

Una relación es el _____ de la vida entre dos o más personas.

4. NUEVE AXIOMAS DE LAS RELACIONES (1 Tesalonicenses 2:1-12)

Las relaciones son...

— Intencionales

— Basadas en la necesidad

— Perdonadoras

— A largo plazo

— Únicas

— Alentadoras

— Necesarias

— Cooperativas

— Energizantes

5. CUATRO BLOQUES QUE CONSTRUYEN RELACIONES

- CONFIANZA
- AMOR
- RESPETO u HONOR
- ENTENDIMIENTO o CONOCIMIENTO

6. Afirmando la capacidad de una persona / entendiendo la personalidad

Todos tenemos diferentes habilidades y personalidades. Algunas veces nos complementamos con los demás; ¡otras veces chocamos! Aprender a apreciar y no a despreciar las habilidades y personalidad de los demás. Hace una gran diferencia en: el matrimonio, la paternidad, el trabajo y el equipo de liderazgo de la iglesia.

Proyecto

1. Completa el perfil de personalidad (toma cerca de 20 minutos).

2. Responde a estas preguntas en grupos de 4 a 5 personas:

— ¿Cómo las fortalezas de tu personalidad edifican a las personas (especialmente a tu pastor, a otros líderes siervos, a la congregación, a tu pareja y a tus hijos)?

— ¿Cómo las debilidades de tu personalidad derriban a estas personas?

— Dirígete a las personas en tu grupo: esto es con lo que contribuyes a nuestro equipo de liderazgo...

Perfil de personalidad Estrella del Norte

Un perfil de auto-puntuación

En cada declaración, encierra en un círculo la declaración que MEJOR describe tu respuesta típica, real.

1. Cuando una tarea es asignada, yo...

- a. actúo inmediatamente
- b. encuentro la mejor forma de realizarla a tiempo
- c. encuentro maneras de involucrar a otros
- d. evalúo nuevas formas de llevar a cabo el trabajo

2. En un grupo de personas, yo...

- a. disfruto de pocas conversaciones profundas
- b. disfruto siendo el centro de una discusión
- c. frecuentemente me impaciento con conversaciones sin sentido
- d. frecuentemente me siento incómodo

3. Como miembro de un equipo, yo...
 - a. valoro el orden y los horarios
 - b. asumo el cargo
 - c. quiero que todos se sientan bien trabajando juntos
 - d. prefiero que me deleguen una tarea específica que pueda realizar solo
4. Cuando percibo que mi jefe o supervisor me está tratando injustamente, yo...
 - a. me desanimo y me pongo pesimista
 - b. me pongo difícil y exigente
 - c. insisto en que se sigan las reglas, pero no lo digo
 - d. trato que otros estén de acuerdo conmigo
5. Mi meta en una organización es...
 - a. el trabajo de equipo
 - b. obtener promociones y ascensos
 - c. implementar sistemas para aumentar la productividad
 - d. encontrar formas creativas de alcanzar las metas
6. Cuando las cosas se ponen tensas, yo...
 - a. hallo difícil tomar decisiones
 - b. no me intereso por lo que otros piensen o sientan
 - c. hablo con aquellos que están involucrados para resolver el problema
 - d. me resisto a cualquier cambio
7. Cuando aparece una oportunidad, yo...
 - a. disfruto del desafío y estoy determinado a sacar provecho
 - b. disfruto de competir con los demás
 - c. necesito metas y procedimientos claros
 - d. necesito tiempo para evaluar qué hacer
8. Cuando un amigo se siente mal, yo...
 - a. hago preguntas para encontrar cuál es el mayor problema
 - b. soy rápido para dar consejo y arreglar el problema
 - c. no sé qué hacer
 - d. pienso que mi ayuda puede ayudar a mi amigo, cualquiera que sea el problema.
9. Disfruto de un ambiente que...
 - a. es flexible y variado
 - b. tiene un plan organizado para alcanzar metas
 - c. me deja actuar
 - d. me da suficiente tiempo para pensar y planear
10. Mi proceso de pensamiento puede ser descrito como...
 - a. lógico y ordenado
 - b. variado e imaginativo
 - c. claro y decisivo
 - d. profundo y reflexivo

11. Cuando estoy en un rol de liderazgo, yo...
 - a. quiero ver bastante actividad
 - b. quiero tener bastante libertad para hacer las cosas a mi manera
 - c. quiero implementar un sistema claro
 - d. quiero implementar un espíritu de equipo de apoyo
12. Cuando las personas me critican, yo...
 - a. trato de convencerles de que están equivocados
 - b. no les hago caso
 - c. considero si están en lo correcto
 - d. me debilito y me marchó
13. Funciono mejor cuando yo...
 - a. puedo concentrarme en una tarea a la vez
 - b. recibo bastantes opiniones positivas
 - c. tengo bastante tiempo para pensar en medio de decisiones difíciles
 - d. puedo estar a cargo
14. En mi tiempo de sobra, yo prefiero...
 - a. hacer algo activo
 - b. leer un buen libro
 - c. estar con amigos
 - d. hacer una manualidad o practicar un hobby
15. Yo prefiero un líder que...
 - a. es cálido y me apoya
 - b. me desafía a hacer más
 - c. provee expectativas claras
 - d. me permite comunicar mis opiniones y sentimientos
16. Cuando una nueva idea es comunicada, yo...
 - a. quiero saber cómo encaja en lo que yo estoy haciendo
 - b. quiero analizar el concepto para ver si puede ser mejorado
 - c. quiero que se lleve a cabo
 - d. me desanimo porque no pensé en eso
17. La gente me describe como...
 - a. enérgico y a cargo
 - b. agradable y comprensivo
 - c. firme como una roca
 - d. pensativo y reflexivo

18. Si tuviera dinero para invertir, yo...
- analizaría muchas opciones cuidadosamente antes de invertir
 - valoraría la contribución de un profesional y haría lo que dice
 - sería muy prudente
 - estaría dispuesto a arriesgarme mucho por la posibilidad de obtener grandes recompensas
19. Cuando llego tarde, yo...
- me siento muy culpable por causar inconvenientes a otros
 - admito que es un problema, pero que no importa mucho
 - culpo a otros por el problema
 - desarrollo un plan para que no vuelva a pasar
20. En un grupo, cuando alguien me pide mi opinión, yo...
- gustosamente la doy
 - se la difiero a alguien más
 - desafío a todo aquel que no esté de acuerdo conmigo
 - considero cuidadosamente mi respuesta

Cuadro de auto-evaluación

Por miles de años, se han reconocido cuatro tipos diferentes de personalidad. Los antiguos griegos asumieron que estos provenían de los diferentes fluidos corporales. Más adelante, estructuras filosóficas más sofisticadas fueron usadas para identificar las mezclas de motivaciones orientadas en las tareas o en las personas, y los estilos de comunicación directos o indirectos. En el perfil de personalidad Estrella del Norte, estamos usando una metáfora náutica de barcos para identificar estos tipos de personas.*

Encuentra tus respuestas y encierra aquellas que correspondan a tus respuestas:

	El Missouri	La Estrella del Paraíso	El Intrépido	El Calipso
1.	a	c	d	b
2.	c	b	a	d
3.	b	c	d	a
4.	b	d	a	c
5.	d	a	b	c
6.	b	c	a	d
7.	a	b	d	c
8.	b	d	a	c
9.	c	a	d	b
10.	c	b	d	a
11.	a	d	b	c
12.	b	a	c	d
13.	d	b	c	a
14.	a	c	b	d
15.	b	a	d	c

16.	c	d	b	a
17.	a	b	d	c
18.	d	b	a	c
19.	c	b	a	d
20.	c	a	d	b

Totales _____ _____ _____ _____

Evaluación

- Si alguna de las columnas contiene 12 o más respuestas, tienes un claro tipo de personalidad. Si dos de ellas juntas contienen 15 o más pero ninguna tienen más de 10 por sí sola, tienes una fuerte mezcla de dos tipos de personalidades.
- Regresa a tus hojas de respuestas y examina cuidadosamente las mismas. Pon un visto bueno junto a 5 o 6 que se destacan por ser las más indicativas de tu personalidad. Basado en este perfil, escribe una descripción de tu personalidad.

¿Son las metas o las personas las que te motivan más? Explica:

* El uso de los nombres de estos cuatro barcos es arbitrario, y en algunos casos, ficticio. No hay representación ni conexión formal de ningún tipo, implicada por el uso de los nombres de estos barcos.

¿Tu comunicación es predominantemente directa (franca) o indirecta (prefieres que tus acciones hablen por sí mismas)? Explica:

¿Cómo respondes a los desafíos? (¿Te inspiran o te amenazan?)

¿Cómo te relacionas con tus compañeros?

¿Cómo te relacionas con la autoridad?

¿Cómo te relacionas con aquellos que se reportan contigo?

Prefieres un ambiente de trabajo que es:

Prefieres relaciones que son:

Cuatro tipos de personalidad



El barco de guerra—Missouri

En aguas calmas, el Missouri es orgulloso, práctico y está concentrado en alcanzar sus metas. Las personas que son como el Missouri tienen una misión definida que cumplir y toman las acciones necesarias para acabar con el trabajo. Como un barco de guerra, son poderosos y productivos. Hacen valer su autoridad cuando y donde les sea permitido para que las cosas se realicen. La orden es clara. Las decisiones no están basadas en sentimientos subjetivos, y no son cambiadas con frecuencia. Y las armas están listas en el momento de la orden para volar a todo aquel que se ponga en el camino. Cuando suena el llamado a la batalla, el Missouri va en ¡alerta máxima! Inmediatamente actúa, frecuentemente sin reflexionar mucho, y casi nunca con los sentimientos de otros en mente. El modo en que el barco de guerra opera en crisis es: ¡listos, apunten, fuego! Se concentra totalmente en terminar el trabajo, no en apoyar a las personas en el proceso de alcanzar esta meta.



El crucero—Estrella del Paraíso

Bajo condiciones normales, la Estrella del Paraíso es una ¡fiesta en movimiento! Las personas que son como el crucero son directas al comunicarse y están orientadas hacia las personas. Las relaciones, aunque no necesariamente profundas, son la forma de vida a bordo. Todos quieren (y esperan) que todos los demás participen en cada actividad. (¡Como en una conferencia de vendedores!) Se animan unos a otros mientras se dedican a una amistosa competencia por atención. Usualmente no saben dónde están exactamente, hacia dónde van, o cómo llegar allá. Simplemente, ¡disfrutan el paseo!

Si repentinamente aparece un huracán en alta mar, los pasajeros ¡caminan frenéticamente y hablan sin cesar! Se han olvidado lo que el capitán les enseñó acerca de procedimientos de emergencia (estaban demasiado ocupados haciendo nuevos amigos en ese momento), así que no siguen el plan de emergencia. Algunos de ellos se debilitan bajo la presión y se meten a sus habitaciones, algunos se convencen a sí mismos diciendo “se positivo y todo estará bien”; y otros se vuelven exigentes y dominantes, pero sin un plan definido.



El velero—Intrépido

Nada es tan hermoso y sereno como un velero cruzando en aguas abiertas a la luz del sol. Las personas que son como el Intrépido son indirectas al comunicarse y están orientadas hacia las personas. Ellos, así como la Estrella del Paraíso, disfrutan de las relaciones. El intrépido tiene pocas amistades pero más profundas que el crucero. El velero es tranquilo y recatado, casi tímido, y responde muy bien a los vientos y a las olas. Las cartas detalladas son estudiadas, y

cuidadosamente se hacen nuevas para cada viaje. El intrépido es creativo y disfruta intentando nuevas formas de navegar. Una quilla profunda le otorga balance y estabilidad en las aguas abiertas. Las personas que son como estos veleros hacen las mejores amistades debido a su profundidad para reflexionar y comprometerse para el cuidado de las personas.

En una tormenta, los intrépidos son agitados más que ninguna otra nave. Su frágil belleza y creatividad pueden ser volcadas por fuertes vientos y olas, o chocadas por otros barcos. Golpeados y maltratados, pueden volverse indecisos, esperando en contra de toda esperanza que repentinamente aparezcan aguas calmas. La profundidad para reflexionar se convierte ahora en pesimismo en los mares tormentosos.



La nave de búsqueda—Calipso

Por años, el barco de Jacques Cousteau, el Calipso, ha sido reconocido como el típico barco de búsqueda en el océano. Las personas calipsos son indirectos y están orientados hacia las metas. Son bastante analíticos y están inmersos en los detalles de organización y búsqueda. Ellos conducen sus experimentos pacientemente hasta que consiguen los resultados que necesitan. Insisten en seguir los procedimientos en toda circunstancia porque esto les da un enfoque, estabilidad y la promesa de un resultado útil.

En aguas accidentadas, el calipso implementa un plan de contingencia construido cuidadosamente (el cual ha sido probado una y otra vez). Insiste en seguir este plan, sin importar cual podría ser la emergencia. Ni siquiera la flexibilidad es considerada como una posibilidad. Las personas a bordo asumen que todos seguirán el plan. Aquellos que fallan en seguir el plan designado serán resentidos—aunque raramente confrontados para que el problema pueda ser resuelto.

* El uso de los nombres de estos cuatro barcos es arbitrario, y en algunos casos, ficticio. No hay representación ni conexión formal de ningún tipo, implicada por el uso de los nombres de estos barcos. Por el Dr. Ike Reighard y Pat Springle en *Descubriendo tu Estrella del Norte*, usado con permiso.

Modulo #4: ¿Quién tiene influencia?



Principio: Todo líder siervo es responsable ante una autoridad superior y existe para servir a Dios y a los demás

Definiciones:

PODER: La habilidad de _____ en las personas para que hagan algo o cambien de alguna manera, bien sea que quieran o no.

AUTORIDAD: El _____ a ejercitar el poder.

RESPONSABILIDAD: Ser _____ por el uso del poder.

Como líder de la iglesia, tienes el _____ para liderar y la _____ para usar ese poder.

- El poder viene con el _____ y la _____.
- El poder es _____.
- El poder tiene un arrastre _____ sobre aquellos que ejercen el liderazgo.

1. La enseñanza radical de Jesús acerca del poder

—El liderazgo servidor no sigue el patrón de _____ de los modelos de _____. (Marcos 10:42)

Los líderes de poder...

- Existen para _____.
- Disfrutan las _____, ser el que “está a la cabeza.”
- _____ control / lo _____ / lo _____ para su beneficio.
- Se mantienen _____ en sí mismos y sus _____.
- Son consumidos por sus _____.
- Están dispuestos a:
 - ⇒ _____.
 - ⇒ _____.
 - ⇒ _____ o abusar de aquellos que difieren.
 - ⇒ _____ / engañar / coaccionar
- Toman todas las _____.
- Demandan _____ / ordenan _____.
- Les encanta _____ / ladrar órdenes.
- Arrastran el _____ para hacer las cosas a su manera.
- Grandeza determinada por estar siempre _____.

“NO ASÍ ENTRE VOSOTROS.”

---Los líderes siervos usan su poder para _____, no para _____ (Marcos 10:43-44)

La ambición del líder siervo no está centrada en _____, sino en el _____.

Los líderes siervos...

- existen para _____.
- comparten las _____ y son siervos antes que nada.
- usan el poder para servir a _____.
- hacen de _____ el punto y agenda central.
- son consumidos por los _____ ajenos.

- están dispuestos a:

⇒ _____
 ⇒ _____
 ⇒ _____
 ⇒ _____

- permiten que otros tomen las _____.
- instruyen en la _____ / inspiran _____.
- Les encanta _____.
- Nunca buscan hacer las cosas a su manera debido a su _____.
- Grandeza determinada por moverse siempre hacia _____.

EL PODER SIRVE, NO GOBIERNA

Sirve a las personas con tu _____ y no se _____ contra el; usa tu poder para tu propio _____ y tarde o temprano perderás su _____ y tal vez hasta tu _____.

---El liderazgo servidor _____ en vez de _____ (Marcos 10:45)

2. La cuestión de la autoridad

---La _____ de un líder siervo al Señor Jesús (2 Corintios 5:14-15).

---La _____ de un líder siervo a los intereses del Señor (2 Corintios 4:5)

Cristo está interesado en la _____ de Dios (Jn. 17:4).

Cristo está interesado en la verdadera _____ (Mt. 21:12-17; Jn. 2:13-22).

Cristo está interesado en _____ a las personas (Mt. 28:16-20; Mr. 1:16-17).

Cristo está interesado en la Gran _____ (Mt. 28:16-20; Mr. 16:14; Lc. 24:44-49; Jn. 20:19-23, Hechos 1:8).

Cristo está interesado en restaurar a los santos que están en _____ (Mt. 18:15-16).

Cristo está interesado en _____ el pecado (Mt. 18:15-20).

Cristo está interesado en disciplinar a los santos _____ para mantener la _____ de la iglesia (Mt. 18:15-20).

Cristo está interesado en corregir al liderazgo _____ (Mr. 10:43-45).

Cristo está interesado en matrimonios _____ (Mt. 5:31-32; 19:3-12).

Cristo está interesado en tener un liderazgo con _____ (Mt. 18:18-20; 28:20; Mr. 6:7; Jn. 20:21-23).

TIEMPO A SOLAS

1. Busca si hay algún mal uso de poder en tu vida.

- a. ¿Alguna vez has manipulado a tu pareja, o maltratado a un compañero de trabajo para obtener un ascenso, o te has alabado para obtener lo que querías?
- b. ¿Alguna vez le has respondido con impaciencia a alguien que estaba “bajo tu mando” y que te pidió un favor?
- c. ¿Alguna vez le has respondido a tus hijos con un “porque yo lo digo?”
- d. ¿Alguna vez has sido responsable de: ocupar cargos políticos, participar en turbas o demandar derechos maritales?
- e. ¿No hay momentos en que preferirías gobernar antes que servir, obtener antes que dar, demandar poder antes que someterte a la autoridad o ser honrado antes que honrar a los demás?

Elige una de las alternativas de arriba (a-e) y describe la situación. SE HONESTO. ¿Qué hubieras podido hacer de manera diferente para demostrar un liderazgo de servicio?

2. Revisa nuevamente las descripciones de un líder de poder. ¿Te puedes identificar con alguna de estas características? ¿Con cuáles?

Revisa nuevamente las descripciones de un líder siervo. ¿Te puedes identificar con alguna de estas características? ¿Con cuáles?

3. Piensa en las organizaciones ministeriales y/o iglesias de las cuales has sido parte. Enumera las situaciones en que has visto desarrollarse un liderazgo de poder.

Enumera las situaciones en que has observado un liderazgo servidor en acción.

4. ¿Cuál fue el resultado del liderazgo de poder y/o del liderazgo de servicio en cada situación? ¿Cómo afectó a los demás líderes? ¿Y a las personas?

TIEMPO DE GRUPO

1. Como grupo, piensa acerca de tu iglesia y de su ministerio. Determinen si hay alguna cosa en el ministerio o liderazgo (puede ser inclusive el edificio) que promueva el liderazgo de poder (Ej. promover únicamente la autoridad del liderazgo y sus beneficios).
 - Estacionamiento reservado para los líderes.
 - Líderes que quieren que se refieran a ellos usando títulos.
 - Líderes de por vida.
 - Falta de comunicación con la congregación.

- Líderes que:
 - ⇒ siempre tienen la última palabra.
 - ⇒ disfrutan diciéndole a los demás lo que tienen que hacer.
 - ⇒ no comparten la autoridad o la responsabilidad.
 - ⇒ manifiestan un temperamento explosivo para lograr las cosas a su manera.
 - ⇒ logran hacer las cosas a su manera diciendo, “siempre lo hemos hecho así.”
 - ⇒ no son accesibles.
 - ⇒ que tienen poca o ninguna responsabilidad.
 - ⇒ que no devuelven las llamadas.
 - ⇒ toman todas las decisiones.
- Enumera otras cosas.

2. Conversa con tu grupo lo que has visto. ¿Hay algo que necesita cambiar? Si es así, ¿qué es? ¿Qué tiene que suceder para que se dé el cambio?

 3. Conversen acerca de las pirámides del “Poder para servir” y de la “Autoridad para liderar.” ¿Son válidas bíblicamente? ¿Por qué sí, por qué no? ¿Son relevantes para tu iglesia? ¿Por qué sí, por qué no?
-

Modulo #5: Cuando abajo se convierte en arriba



Principio: Los líderes siervos aceptan el llamado a servir ya sea que los demás lo merezcan o no.

Repaso:

El liderazgo servidor:

- Está orientado hacia el _____.
- Está enfocado en las _____.
- Está centrado en _____.
- _____ los juegos de poder.
- Energizado por la _____.

PROYECTO: En 2 palabras descríbete a ti mismo. Usa el siguiente esquema:

YO SOY _____ y _____.

JESUS: "...QUE SOY _____ Y _____ DE CORAZÓN" (Mt. 11:29)

HUMILDAD es _____ los deseos y placeres
_____ para _____ el bienestar de los demás.

La inmersión del líder siervo en la humildad
(Filipenses 2:3-4)

Un líder siervo se aparta de la mentalidad del _____ (Fil. 2:3).

YO PRIMERO...

- _____ un altar al YO, MI, MIO, ME, y luego lo _____.
- Anhela la _____ y el ascenso.
- Establece un seguimiento _____ para promover su propia causa.
- Empuja su propia _____ a expensas de los demás.
- Busca llegar a la cima de la montaña con suficiente _____, _____, y _____ materiales para satisfacer su desenfreno.
- Está en la raíz de las _____ familiares.
- _____ con los socios de negocios.
- Insiste en los _____ personales.

LA ÚNICA MEDIDA LO SUFICIENTEMENTE RADICAL PARA TRATAR CON LA MENTALIDAD DEL YO PRIMERO ES LA _____.

Un líder siervo ve a los demás como más _____ que el mismo (Fil. 2:3)

Un líder siervo permite que sus intereses personales _____ los intereses de los demás (Fil. 2:4)

Cuando te conviertes en un líder siervo pierdes el derecho a pensar únicamente en ti mismo.

Un líder siervo puede regocijarse de que Dios _____ al humilde.

"Por lo cual, Dios también le _____ hasta lo sumo." (Fil. 2:9)

"Humillaos delante del Señor, y él os _____." (Santiago 4:10)

"Humillaos, pues, bajo la poderosa mano de Dios, para que él os _____ cuando fuere tiempo." (I Pedro 5:6)

El camino _____ - yendo del desenfreno hacia Dios y los demás - es el camino hacia _____. Es un _____.

Proyecto

1. ¿A dónde te diriges desde ahora con lo que has escuchado? ¿Cuáles son los planes específicos que necesitas hacer para convertirte en un líder siervo más efectivo y radical? Considera:
 - tu amor por Cristo
 - cualquier cosa que pueda obstaculizar esa relación (pecado, activismo, apatía, etc.)
 - tus prioridades, tiempo y dinero
 - tu vida familiar
 - tu vida devocional
 - la claridad de tu llamado para liderar
 - los recursos que necesitas para alcanzar ese llamado
 - tu compromiso de ser una fuente de gracia y verdad en el equipo de liderazgo
2. En resumen: De aquí a 6 meses ¿qué es lo que quieres cambiar entre tú y tu liderazgo?

¿Cuáles son los obstáculos que tendrás que superar?

3. En una oración escribe un compromiso que hayas efectuado como resultado de este fin de semana:

Evaluación del taller

1. En una escala del 0 (¡horrible!) al 10 (¡maravilloso!), ¿cómo evaluarías los elementos de este taller?
 - _____ ritmo del horario
 - _____ relevancia para tu vida y situación
 - _____ mezcla de ideas y aplicaciones prácticas

- _____ facilidades
- _____ comida
- _____ interacción con los demás

2. En tu opinión, ¿cuál de los conceptos presentados fue el más aplicable?

3. ¿Cuáles son las tres cosas que harás como resultado de este taller?

4. ¿Qué cambiarías en el taller, el horario, el contenido o la presentación?

Plan de seguimiento

En las reuniones de liderazgo que le seguirán a este taller, el grupo puede compartir sus ideas y compromisos personales (presentados al final del Módulo #5, pero que pueden ser desarrollados de cualquier parte del taller). En esa reunión, planeen pasos específicos para aplicar este material:

1. ¿Qué fue lo principal que adquiriste en este taller (concepto, idea, ánimo, visión, dirección, o corrección)?
2. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades en nuestra aplicación de los ‘Cinco principios del liderazgo servidor’? Examina la aplicación de cada principio:
 - a. Los líderes espirituales están comprometidos a un equipo con una visión, propósito y métodos compartidos.

- b. El liderazgo servidor está basado en relaciones transparentes, que afirman. Busca lo mejor en la otra persona.
 - c. La responsabilidad primordial de un líder espiritual es reflejar la actitud y el ejemplo de Jesucristo.
 - d. Todo líder espiritual es responsable delante de una autoridad superior y existe para servir a Dios y a los demás.
 - e. Los líderes siervos aceptan el llamado para servir ya sea que los demás lo merezcan o no.
3. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias entre el llamado de Dios a la iglesia, la visión de liderazgo de tu equipo, y tu visión personal para la iglesia?
 4. ¿Cuáles son algunas de las maneras en que tu equipo puede funcionar más eficazmente en afirmar y proveer de recursos los unos a los otros?
 5. ¿Cómo puedes aplicar estos principios al relacionarte con el pastor?
 6. ¿Cómo puedes aplicarlos al relacionarte a nuestras áreas específicas de ministerio?
 - ¿Cuál es tu rol específico?
 - ¿Cuál es tu plan para alcanzar tus responsabilidades?
 - ¿Cuáles son los recursos específicos que necesitas para alcanzar estas responsabilidades?

En las siguientes reuniones de liderazgo, el grupo puede tomar porciones seleccionadas del material de este taller para resaltar, revisar y confirmar. Yo sugiero que ellos tomen cada segmento (o parte de ese segmento) para revisarlo en cada reunión.

Recursos recomendados

1. *En el nombre de Jesús*, Henri J. M. Nouwen
2. *Los 10 errores más graves que los líderes cometen*, Hans Finzel
3. *Liderazgo espiritual*, Oswald Sanders
4. *El siervo*, James Hunter
5. *El liderazgo es un arte*, Max DePree
6. *Liderazgo basado en el Libro*, Ken Blanchard, Phil Hodges, Bill Hybels