



Escuela Bíblica de Liderazgo

SEGUNDO AÑO

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO 202

Guía del estudiante

Cursos Generales

"Transformando a la Próxima Generación de Creyentes en Líderes"

- LÍDERES EN EL HOGAR
- LÍDERES EN LA IGLESIA
- LÍDERES EN EL MERCADO
- LÍDERES EN EL GOBIERNO
- LÍDERES EN EDUCACIÓN
- LÍDERES EN LA COMUNIDAD

**PRINCIPIOS
DE
LIDERAZGO 202**
CUADERNO DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE

Pastor Bruce R. Edwards

**Escuela Bíblica de Liderazgo
Ciudad de la Esperanza
República Dominicana**

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO 202
CUADERNO DE TRABAJO DEL ALUMNO

Derechos de autor © 2023

por Bruce R. Edwards

Todos los derechos reservados. Este libro, o cualquier parte del mismo, no puede reproducirse ni utilizarse de ninguna manera sin la autorización expresa por escrito del editor, excepto para el uso de citas breves en una reseña.

Impreso en los Estados Unidos de América

Primera impresión, 2021

ISBN: 979-8-89546-000-0

Todas las citas bíblicas aquí contenidas, salvo indicación contraria, corresponden a la versión Reina-Valera 1960 (Reina Valera 1960). Copyright © 1979, 1980, 1982 Thomas Nelson, Inc., Publishers.

www.bruce-edwards.com



PRINCIPIOS DE LIDERAZGO 202

Programa del Curso

ESCUELA BÍBLICA DE LIDERAZGO

Juan Dolio
República Dominicana

Número del Curso: _____

Principios De Liderazgo 202

2 Créditos

Maestro: _____

Descripción del Curso:

Principios de Liderazgo 202 es un curso de nivel avanzado que se basa en conceptos fundamentales de liderazgo, explorando las leyes 8 a la 14 del libro *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo* de John Maxwell. Estos principios hacen énfasis en el liderazgo relacional, la capacidad de conectar con los demás y las cualidades que aumentan el impacto de un líder dentro de sus equipos y organizaciones.

Objetivos del Curso:

Al completar exitosamente este curso, el estudiante podrá:

1. Aplicar las leyes 8 a la 14 para fortalecer el liderazgo relacional y organizacional.
2. Comprender e implementar los principios del liderazgo enfocado en el equipo.
3. Desarrollar habilidades para identificar y fomentar equipos de alto rendimiento.
4. Aprender estrategias prácticas para resolver conflictos y promover la armonía en entornos de equipo.
5. Fortalecer la influencia como líder mediante el ejemplo y la construcción de confianza dentro del equipo.

Textos y Recursos del Curso:

Obligatorio:

1. Maxwell, John, **21 Irrefutable Laws of Leadership**
2. **LTI, Book 11 - Leading with Teams**

Procedimientos del Curso:

Requisito previo: Ninguno

Requisitos:

1. Completar todas las lecturas y asignaciones requeridas además del texto.
2. Completar todos los exámenes con una calificación satisfactoria.

Política de Calificaciones:

Los estudiantes deben mantener un promedio acumulado de 2.0 (en una escala de 4.0) para ser considerados en buen estado académico.

La calificación de cada estudiante se compondrá de lo siguiente:

a. Examen	45%
b. Final	45%
c. Lectura	10%

90-100% = 3.5-4.0 = A

80-89% = 2.5-3.49 = B

70-79% = 1.5-2.49 = C

60-69% = .99-.49 = D

0-59% = 0 = F

F = Failure

S = Satisfactory

U = Unsatisfactory

I = Incomplete

N = Non-Credit

Honestidad académica

La Escuela Bíblica de Liderazgo está comprometida a equipar, Preparar y formar creyentes y ministros que mantengan un estilo de vida de veracidad, honestidad e integridad. Por consiguiente, cualquier tipo de deshonestidad académica se considera una grave violación de las normas y la ética cristianas. Las siguientes conductas constituyen violaciones de la integridad académica:

Deshonestidad

- Utilizar notas u otros materiales no expresamente permitidos para exámenes, pruebas u otras tareas..
- Copiar de otro o permitir que se copie el propio documento.
- Leer sin el permiso del instructor una copia del examen, prueba o tarea antes de la fecha en que se realiza el examen, prueba o tarea.
- Dar o recibir ayuda no autorizada al realizar un examen o prueba.
- Volver a enviar el trabajo de un curso anterior sin aprobación.
- Cualquier otro acto normalmente considerado como trampa.

Plagio

- Presentar la obra de otro como propia. Esto implica el uso de cualquier autor. 'sYa sea de un libro, video, transmisión, cinta, revista o cualquier otra fuente, el autor original debe recibir el crédito del autor de la tarea. Las contribuciones intelectuales de otros solo se pueden utilizar si se citan adecuadamente.
- Si se producen estos u otros incidentes de deshonestidad o plagio, el estudiante involucrado será sancionado por el profesor o el decano de estudiantes. Recibirá una calificación de "0". "para esa asignación, y se podrán tomar otras medidas a discreción del liderazgo de la escuela..

información adicional

Principios de liderazgo 202

Calendario de cursos y tareas

<u>Semana</u>	Sujeto	Tareas
1	CAPILLA	
2	REVISIÓN, LA LEY DE LA INTUICIÓN Y LEY DEL MAGNETISMO	
3	CAPILLA	
4	LEY DE CONEXIÓN, LEY DEL INTERIOR CÍRCULO Y LEY DEL EMPODERAMIENTO	
5	CAPILLA	
6	LEY DEL CUADRO COMPLETO Y LEY DE COMPRA-IN	
7	CAPILLA	
8	EXAMEN PARCIAL	
9	CAPILLA	
10	MODELOS DE LIDERAZGO Y LIDERAZGO DE EQUIPO EN LA BIBLIA	
11	CAPILLA	
12	LIDERAZGO DE EQUIPO EFICAZ, VISIÓN, Y CONSTRUYENDO UN EQUIPO	
13	CAPILLA	
14	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y OBSTÁCULOS PARA EL LIDERAZGO DE EQUIPO	
15	CAPILLA	
16	EXAMEN FINAL	

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN DOS

I. Revisa las primeras 7 leyes del liderazgo y qué es la ley de la intuición.

A. Las primeras 7 leyes del liderazgo

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

II. ¿Qué es la Ley de la Intuición?

1. Definición: Los líderes evalúan todo con un sesgo de liderazgo.
2. La intuición permite a los líderes detectar oportunidades, desafíos y dinámicas que otros pueden pasar por alto.

A. Comprender la intuición del liderazgo

1. La intuición es innata y se desarrolla a través de la experiencia y el aprendizaje.
2. Combina hechos, instinto y experiencia para guiar la toma de decisiones.

B. El papel de la intuición en el liderazgo

1. Situaciones de lectura: Evaluación rápida del entorno e identificación de factores clave.
2. Entender a las personas: detectar motivaciones, emociones y dinámicas de equipo.
3. Toma de decisiones: Actuar con decisión con información incompleta.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

C. Características de los líderes intuitivos

- Poseer una mayor conciencia de las oportunidades y amenazas.
- Demuestre confianza en sus instintos y decisiones.
- Refinar continuamente su intuición a través de la reflexión y la retroalimentación.

A. V. Desarrollo de la intuición de liderazgo

- Aprenda de la experiencia: reflexione sobre los éxitos y fracasos del pasado.
- Estudie los principios de liderazgo y observe a otros líderes en acción.
- Manténgase conectado con su equipo y organización para mantener el conocimiento de la situación.

D. Ejemplos de intuición de liderazgo

- Historias de líderes que demostraron una fuerte intuición en momentos críticos.
- Lecciones aprendidas de su capacidad de anticipación y adaptación.

E. Conclusión

- La intuición del liderazgo es una herramienta poderosa que mejora la toma de decisiones y la influencia.

III. ¿Qué es la Ley del Magnetismo?

- Definición: Quien eres es a quien atraes.
- Los líderes atraen naturalmente a personas que comparten valores, actitudes y niveles de capacidad similares.

A. El principio de atracción en el liderazgo

- Lo similar atrae a lo similar: los líderes marcan el tono para sus equipos a través de sus propios rasgos y comportamientos.
- Las fortalezas, debilidades y prioridades del líder a menudo se reflejan en sus seguidores.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

B. Factores que determinan a quién atraes

- Actitud: Los líderes positivos atraen a individuos optimistas y motivados.
- Valores: Las creencias compartidas crean alineación y lealtad.
- Nivel de energía: Los líderes con alta energía atraen a personas dinámicas y proactivas.
- Experiencia y capacidad: los líderes tienden a atraer seguidores con niveles de habilidad similares.

IV. El impacto del magnetismo en los equipos

- Los equipos reflejan el carácter y la competencia del líder.
- Un equipo fuerte y alineado amplifica la influencia del líder y el éxito organizacional.

V. Cómo atraer a las personas adecuadas

- Mejora tú mismo: desarrolla las cualidades que quieres ver en tu equipo.
- Definir valores claros: Articular y vivir según los principios que priorizas.
- Construir una cultura positiva: fomentar un entorno que atraiga a personas con ideas afines.

VI. Ejemplos de la Ley del Magnetismo en Acción

- Estudios de casos de líderes que atrajeron equipos de alto rendimiento al encarnar los rasgos que buscaban.
- Perspectivas sobre cómo la alineación entre líderes y seguidores impulsa el éxito.

VII. Conclusión

- La Ley del Magnetismo subraya la importancia de la autoconciencia y el crecimiento personal para atraer a las personas adecuadas.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN CUATRO

La ley de la conexión, el círculo interior y el empoderamiento

I. Introducción a la Ley de Conexión

- Definición: Los líderes deben tocar un corazón antes de pedir una mano.
- La conexión es la base para influir e inspirar a otros.

II. Los principios de conexión

- **La conexión es todo cuestión de los demás:**Céntrese en las necesidades, valores y deseos de aquellos a quienes dirige.
- **La conexión precede a la visión**La gente seguirá a un líder con el que se sienta conectado, incluso antes de comprender plenamente su visión.
- **El corazón es lo primero**La conexión emocional genera confianza y lealtad.

III. Cómo conectar con la gente

- **Mostrar autenticidad:**Sea genuino y transparente en sus interacciones.
- **Comunicarse con claridad:**Adapte su mensaje a su audiencia.
- **Construir un terreno común:**Busca experiencias, objetivos y valores compartidos.
- **Invertir tiempo:**La atención personalizada profundiza las relaciones.

IV. El impacto de la conexión

- Mejora la confianza y la credibilidad.
- Fomenta la lealtad y motiva a los equipos a alcanzar objetivos.
- Inspira un compromiso a largo plazo con la visión del líder.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

V. Pasos prácticos para mejorar la conexión

- Evalúa tu nivel actual de conexión con tu equipo.
- Practique la escucha activa y la empatía.
- Crear oportunidades para interacciones significativas.

VI. Conclusión

- La conexión es la clave para liberar influencia y construir relaciones que impulsen el éxito.

NOTAS



I. Introducción a la Ley del Círculo Interior

- Definición: El potencial de un líder está determinado por aquellos más cercanos a él.
- Ningún líder tiene éxito solo; la calidad del círculo interno impacta la efectividad del líder.

II. El valor de un círculo íntimo eficaz

- Potencia las fortalezas del líder y compensa sus debilidades.
- Proporciona diversas perspectivas y experiencia.
- Multiplica la capacidad del líder para lograr resultados.

III. Seleccionar a las personas adecuadas para el círculo íntimo

- Busque personas con habilidades y talentos complementarios.
- Priorizar la lealtad, la confiabilidad y la alineación con la visión del líder.
- Garantizar un equilibrio entre asesores, ejecutores y retadores.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

IV. Construyendo y fortaleciendo el círculo íntimo

- Invertir en el crecimiento y desarrollo de los miembros del equipo.
- Fomentar una cultura de confianza y comunicación abierta.
- Evalúe periódicamente la eficacia del círculo interno y realice los ajustes necesarios.

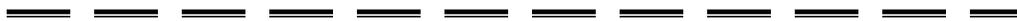
V. Ejemplos de círculos internos en el liderazgo

- Ejemplos históricos y contemporáneos de líderes cuyo éxito fue amplificado por sus círculos íntimos.

VI. Conclusión

- La fuerza de un líder está directamente ligada a la fuerza de su círculo íntimo.

NOTAS



I. Introducción a la Ley de Empoderamiento

- Definición: Sólo los líderes seguros dan poder a otros.
- Empoderar a otros multiplica la influencia y la eficacia de un líder.

II. Los beneficios de empoderar a otros

- Libera al líder para que se concentre en la visión y la estrategia.
- Desarrolla futuros líderes y fortalece la organización.
- Fomenta la innovación, la creatividad y el compromiso.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

III. Barreras al empoderamiento

- **Inseguridad:**Miedo a perder el control o a quedar eclipsado.
- **Resistencia al cambio:**Renuencia a delegar o confiar en los demás.
- **Falta de visión:**No ver los beneficios a largo plazo de empoderar a otros.

IV. Principios del empoderamiento efectivo

- **Valorar a las personas:**Reconocer su potencial y fortalezas.
- **Brindar oportunidades:**Crear caminos para el crecimiento y la responsabilidad.
- **Ofrecer apoyo:**Equiparlos y guiarlos sin microgestionarlos.
- **Celebra el éxito:**Reconocer y recompensar sus contribuciones.

V. Ejemplos de empoderamiento en acción

- Estudios de caso de líderes que tuvieron éxito empoderando a sus equipos.

VI. Pasos prácticos para empoderar a otros

- Identificar individuos con potencial de liderazgo.
- Delegar responsabilidades significativas para generar confianza y seguridad.
- Proporcionar capacitación, retroalimentación y estímulo continuos.

VII. Conclusión

- El empoderamiento crea un legado de liderazgo al permitir que otros tengan éxito.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN SEIS

La ley de la imagen y la compra

I. Introducción a la Ley de la Imagen

- Definición: La gente hace lo que ve.
- Los líderes dan ejemplo a los demás e influyen en el comportamiento del equipo a través de sus acciones.

II. El poder de modelar el liderazgo

- El liderazgo se adquiere con más eficacia que se enseña.
- Las acciones hablan más que las palabras; los líderes deben encarnar los comportamientos que desean en su equipo.

III. Los principios de la ley de la imagen

- **Las acciones del líder marcan la pauta** Los equipos reflejan la ética, la ética laboral y los valores de su líder.
- **La coherencia genera credibilidad** Modelar regularmente el comportamiento deseado genera confianza.
- **La visión se vuelve tangible a través de las acciones** Los líderes dan vida a la misión y la visión demostrándolas.

IV. El impacto del ejemplo del líder

- Inspira y motiva al equipo a emular rasgos positivos.
- Establece una cultura de responsabilidad y excelencia.
- Fomenta la unidad y la alineación dentro de la organización.

V. Cómo aplicar la ley de la imagen

- Identifica y encarna los valores y comportamientos que deseas en tu equipo.
- Asegúrese de que haya coherencia entre sus palabras y acciones.
- Evalúa periódicamente si tu ejemplo está acercando al equipo a sus objetivos.

VI. Ejemplos de líderes que viven la ley de la imagen

- Historias de líderes que modelaron con éxito los comportamientos que querían en sus equipos.
- Lecciones de líderes cuyas acciones contradijeron sus palabras, causando desalineamiento.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

VII. Conclusión

- La Ley de la Imagen resalta que un liderazgo efectivo no sólo se trata de visión, sino también de vivir esa visión visiblemente todos los días.

NOTAS



I. Introducción a la Ley de Compra-In

- Definición: La gente primero cree en el líder y luego en la visión.
- La influencia del liderazgo es esencial para lograr el compromiso del equipo con una visión.

II. La conexión entre el líder y la visión

- Un líder fuerte inspira confianza en su capacidad para obtener resultados.
- Sin confianza en el líder, es poco probable que la gente acepte su visión.

III. El proceso de conseguir la aceptación

- **Paso 1: Generar confianza:** Establecer credibilidad a través del carácter y la competencia.
- **Paso 2: Compartir la visión:** Comunicar claramente un objetivo convincente y comprensible.
- **Paso 3: Demostrar compromiso:** Muestra inversión personal en el éxito de la visión.
- **Paso 4: Abordar las inquietudes:** Entablar un diálogo para abordar el escepticismo o la resistencia.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

IV. Desafíos comunes para lograr la aceptación

- Falta de confianza o conexión entre el líder y el equipo.
- Mala comunicación o visión poco clara.
- Resistencia al cambio o miedo a lo desconocido.

V. Los beneficios de la compra

- Crea alineación y sinergia dentro de la organización.
- Empodera a los equipos a superar obstáculos y alcanzar objetivos colectivamente.
- Mejora la lealtad y el compromiso a largo plazo con el líder y su visión.

VI. Ejemplos de la Ley de Compra en Acción

- Historias de líderes que lograron aceptación y alcanzaron resultados notables.
- Lecciones de intentos fallidos de lograr aceptación debido a un liderazgo débil o una comunicación deficiente.

VII. Pasos prácticos para líderes

- Centrarse en generar confianza personal y relaciones con el equipo.
- Articular la visión con claridad y pasión.
- Muestre humildad y apertura a la retroalimentación durante el proceso de aceptación.

VIII. Conclusión

- La Ley de Aceptación demuestra que el liderazgo es una relación y que sin confianza en el líder, ninguna visión puede tener éxito.

NOTAS

LECCIÓN 8

EXAMEN PARCIAL

Lección Nueve Notas de la Capilla

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN 10 Modelos de liderazgo

INTRODUCCIÓN

Revelar los problemas de los modelos tradicionales de liderazgo ministerial e identificar la necesidad de cambio, para que el liderazgo ministerial pueda satisfacer eficazmente las necesidades de su gente.

A. Tres modelos comunes de liderazgo tradicional.

1. El modelo de liderazgo en solitario.
2. El modelo de liderazgo de una élite reducida.
3. El modelo de liderazgo de la mayoría.

B. Debilidades de los modelos tradicionales de liderazgo.

1. Debilidades del modelo de liderazgo en solitario.
2. Debilidades del modelo de liderazgo de una élite reducida.
3. Debilidades del modelo de liderazgo basado en la regla de la mayoría.

C. Las tendencias sociales desafían los modelos tradicionales.

1. El crecimiento de la población está aumentando mientras que la asistencia a la iglesia está disminuyendo.
2. Los valores absolutos y la moral han sido reemplazados por el relativismo.
3. Las familias modernas funcionan de manera muy diferente a las familias del pasado.

D. Las tendencias del ministerio exigen un cambio de liderazgo.

1. Mayor papel del Espíritu Santo.
2. Incremento del papel ministerial de los voluntarios.
3. Aumento de las expectativas por parte de los miembros.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

A. Ejemplos bíblicos de ministerio y liderazgo en equipo.

1. Moisés implementó el ministerio en equipo.
2. Nehemías utilizó el liderazgo de equipo.
3. Jesús desarrolló, empoderó y liberó equipos.

B. Dos tipos distintos de equipos de ministerio.

1. Equipos de trabajo del Ministerio.
2. Equipos de liderazgo ministerial.

C. El papel de los equipos de trabajo en la planificación del ministerio.

1. Los equipos de trabajo brindan aportes durante la planificación del ministerio.
2. Los equipos de trabajo implementan el plan para su área de ministerio.

D. Seis características clave de un equipo de liderazgo.

1. Los miembros del equipo de liderazgo están calificados bíblicamente.
2. El equipo de liderazgo tiene un líder de equipo.
3. El equipo de liderazgo está representado por una mezcla diversa.
4. El equipo de liderazgo confía entre sí.
5. El equipo de liderazgo tiene una fuerte responsabilidad.
6. El equipo de liderazgo se somete entre sí.

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN DOCE

Liderazgo eficaz – Visión – Equipo

Libro 11 Lección 3 – Sé un líder de equipo

Examinar los aspectos clave de un líder de equipo eficaz, para que los líderes de equipo comprendan mejor su función y se conviertan en líderes de equipo más eficaces.

A. Tres elementos de un equipo de liderazgo.

1. El líder del equipo de liderazgo.
2. La visión del equipo de liderazgo.
3. Los miembros del equipo de liderazgo.

B. Cinco niveles de liderazgo.

1. Posición (Liderazgo orientado a derechos).
2. Permiso (Liderazgo orientado a las relaciones).
3. Producción (Liderazgo orientado a resultados).
4. Desarrollo de personas (Liderazgo orientado a la reproducción).
5. Personalidad (Liderazgo orientado al respeto).

C. Siete responsabilidades clave de un líder de equipo.

Un líder de equipo eficaz:

1. Mantener el enfoque del equipo en la visión y los objetivos.
2. Proporcionar dirección y orientación claras.
3. Fomentar la unidad general del equipo.
4. Mantener una comunicación sólida.
5. Ser un modelo de crecimiento personal y resultados.
6. Facilitar el crecimiento personal y de liderazgo de los miembros del equipo.
7. Desafiar al equipo hacia la mejora continua.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

D. Seis resultados producidos por líderes de equipo eficaces.

1. El equipo está centrado en la visión.
2. El equipo trabaja en armonía unos con otros.
3. Los miembros del equipo están creciendo constantemente a nivel personal.
4. El equipo se centra en los objetivos a largo plazo, no en las actividades actuales.
5. El equipo produce soluciones creativas a los problemas actuales.
6. El equipo está bien financiado.

NOTAS

Libro 11 Lección 4 – Visión

Examinar los aspectos clave del desarrollo de una visión de equipo, para que el ministerio Trabaja eficazmente para avanzar hacia esa visión.

A. La visión comienza con el líder del equipo.

1. La visión guía al líder.
2. La visión debe venir desde dentro del líder.
3. La visión es como el imán de un líder.

B. El nacimiento de una visión.

1. Intimidad – la etapa inicial.
2. Concepción – la etapa reveladora.
3. Gestación: la etapa de crecimiento.
4. El parto: la etapa dolorosa.
5. Nacimiento – la etapa del parto.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

C. Cinco fases de la visión del equipo.

1. El líder tiene visión.
2. La visión atrae a un equipo.
3. La visión la moldea el equipo.
4. Los miembros del equipo (pueden) cambiar.
5. La visión y el equipo maduran con el tiempo.

D. Cuatro claves para dar forma a la visión del equipo.

1. Conoce a Dios.
2. Conozca a su equipo.
3. Conozca el rol de su equipo.
4. Conozca al grupo más grande que usted dirige.

E. Cinco formas en que la visión impacta a un equipo.

1. La visión inspira a la gente.
2. La visión atrae a la gente.
3. La visión genera cooperación.
4. La visión sostiene el fruto a largo plazo.
5. La visión facilita la evaluación.

NOTAS

Libro 11 Lección 5 – Desarrolla tu equipo

Examinar los aspectos clave de la construcción de un equipo de liderazgo, de modo que El ministerio puede construir un equipo eficaz, diverso y equilibrado.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

A. Cuatro requisitos para construir un equipo de liderazgo.

1. Construir un equipo de liderazgo fuerte requiere una estrategia clara.
2. Construir un equipo de liderazgo fuerte requiere intencionalidad.
3. Construir un equipo de liderazgo fuerte requiere lealtad.
4. Construir un equipo de liderazgo fuerte requiere paciencia.

B. Construya un equipo con estilos de liderazgo diversos.

1. El Líder del Estilo Directivo.
2. El líder de estilo estratégico.
3. El líder del estilo Team Building.
4. El líder operativo.

C. Construir un equipo con diversos dones espirituales.

1. Los dones de manifestación (1Co 12:8-10).
2. Los dones funcionales (Rom 12:6-8).
3. Los dones de equipamiento (Efesios 4:11,12).

D. Cinco disfunciones de un equipo.

1. Ausencia de confianza.
2. Miedo al conflicto.
3. Falta de compromiso.
4. Elusión de la rendición de cuentas.
5. Falta de atención a los resultados

NOTAS

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

LECCIÓN CATORCE

Resolución de conflictos: superando obstáculos

Libro 11 Lección 6 – Cómo afrontar los conflictos

Examinar las causas y la naturaleza del conflicto dentro de un equipo ministerial para que el equipo pueda desarrollar estrategias para gestionar y superar el conflicto y alcanzar la visión general.

A. Obtener una perspectiva adecuada sobre el conflicto.

1. El conflicto es inevitable dentro de un equipo.
2. Reconocer que las personas ven el conflicto de manera diferente.
3. Acepte los beneficios del conflicto.

B. Diez problemas comunes que causan conflictos.

1. Tambaleándose.
2. Participantes autoritarios.
3. Participantes dominantes.
4. Participantes renuentes.
5. Aceptación de opiniones como hechos.
6. Apresúrate a lograr el objetivo.
7. Conflictos de personalidad.
8. Ignorar ideas.
9. Digresión.
10. Miembros en disputa.

C. Cinco etapas de un ciclo de conflicto.

1. Desarrollo de la tensión.
2. Confusión de roles.
3. Cobro de injusticias.
4. Atacando.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

5. Ajuste.

D. Resolución de conflictos en equipo.

1. No te apresures a resolver apresuradamente los conflictos.
2. Mantenerse centrado en la visión durante el conflicto.
3. Evite respuestas malsanas al conflicto.
4. Promover medidas positivas para la resolución de conflictos.

NOTAS

Libro 11 Lección 7 – Cómo afrontar los obstáculos

Ayudar a los líderes a identificar y superar obstáculos comunes para el equipo. liderazgo, para que sean capaces de liderar con éxito con un modelo de equipo.

A. Evaluación de la eficacia del equipo.

1. Evaluar la eficacia del líder del equipo.
2. Evaluar la eficacia de la visión del equipo.
3. Evalúa la eficacia de los miembros del equipo.

B. Reconociendo las cuatro etapas del desarrollo del equipo.

1. Etapa de formación.
2. Etapa de asalto.
3. Etapa de normalización.
4. Escenario de interpretación.

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO202

C. Siete obstáculos comunes para el liderazgo de equipo.

1. Los líderes se resisten al cambio para conservar la posición o el poder.
2. Reemplazar a líderes salientes sin sensibilidad.
3. Los líderes superiores evalúan incorrectamente sus propios dones y estilo.
4. Los miembros del personal evalúan incorrectamente sus propios dones y estilo.
5. Permitir que los equipos sean demasiado grandes.
6. Permitir que los líderes trabajen en múltiples equipos.
7. Permitir que los equipos continúen cuando deberían disolverse.

D. Gestión del cambio como equipo de liderazgo.

1. Adaptarse a la salida de líderes clave.
2. Adaptación a los cambios estructurales.
3. Mantener una comunicación clara durante las transiciones.
4. Reconocer el fin de un ministerio

NOTAS

LECCIÓN DIECISÉIS

EXAMEN FINAL



Bible School of Leadership

BIBLE SCHOOL OF LEADERSHIP

“Transforming the Next Generation of Believers into Leaders”

- LEADERS IN THE HOME
- LEADERS IN THE CHURCH
- LEADERS IN THE MARKET PLACE
- LEADERS IN THE GOVERNMENT
- LEADERS IN EDUCATION
- LEADERS IN THE COMMUNITY