

Universidad Peruana Unión

Escuela de Posgrado

MOTIVACIÓN PARA LÍDERES DE GRUPO PEQUEÑO

Curso

Presentado en cumplimiento parcial de los requisitos
del curso Liderazgo eclesialístico.

Por

Walther F. Ruiz Alvarado

Febrero de 2002

Curso de motivación para líderes de grupo pequeño

¡MOTIVE!

Primera sesión:

TRATANDO CON MOTIVACIONES

Dirigir un grupo de seres humanos no es sencillo. Usted que es dirigente de grupo pequeño sabe perfectamente esto. No dirige un conjunto de personas asalariadas, ni los resultados dejan son de poca monta. Ministra a hijos de Dios, seres humanos que tienen un objetivo personal, la salvación, y un objetivo misional, la predicación del evangelio al mundo entero. No son peones, nadie los contrató, son voluntarios.

Cuán importante es, entonces, conocer como puede desarrollar un liderazgo cristiano amoroso, efectivo y significativo para cada miembro del grupo que ministra. Este curso tiene por objetivo familiarizarlo en los conceptos modernos de motivación desde una perspectiva cristiana. También se analizarán los principios y las estrategias a seguir para motivar a los miembros de los grupos pequeños a proseguir en la labor más hermosa jamás concedida a los seres humanos: la salvación de las personas.

¿Qué es motivación?

La palabra motivación viene de una palabra latina cuyo significado es “moviéndose.” La palabra por si misma significa algo que hace que una persona actúe. Una definición muy buena considera que motivación es llevar

exitosamente a las personas para hacer algo que produzca un mutuo beneficio.¹ Otros dicen que la motivación es un movimiento interno y personal hacia algún objetivo, el cual puede ser descrito por el hecho de que las personas hacen consistentemente aquello que es importante para sí mismos.²

Entonces, la motivación es la calidad y cantidad de inspiración que tenemos con el fin de hacer algo. Una persona motivada tiene estos tres resultados en la vida: trabaja duro, se mantiene trabajando, y finalmente dirige su conducta hacia las metas apropiadas.³ Tres actitudes se generan en la persona motivada: esfuerzo, persistencia y dirección. Es necesario e indispensable para el progreso humano inculcar estas directivas con el fin de alcanzar una meta o un blanco.

La dimensión espiritual

Una vez un psicólogo me dijo lo siguiente: ‘nadie va a hacer nada por ti si tu primero no haces algo por ellos.’ Este principio se manifiesta en la obra de Jesús a favor nuestro. El primero lo dio todo, para que nosotros podamos vivir seguros de enfrentar una guerra que ya tiene un Ganador (Jn 3: 15-17). El acto redentor de nuestro Señor, no puede menos que despertar un sentimiento de profundo amor de nosotros hacia él, que es la base de nuestra motivación

¹ James D. Berkley, ed., *Leadership Handbooks of Practical Theology, Leadership & Administration*, Vol. 3 (Grand Rapids: Baker Books, 1994), 280.

² Jard De Ville, *Interpersonal Relationships* (Silver Spring: The Ministerial Association General Conference of Seventh Day Adventists, 1995), 43.

³ Ibid, 274.

cristiana.⁴ Y el amor hacia Dios genera amor y aceptación del uno hacia el otro. Esto genera un sentimiento de apertura hacia los demás, comprendiendo sus fallas, sus debilidades y sus necesidades.⁵ Jesús hizo tres cosas⁶ con los demás:

1. **Los amó** (Mat 9:36): Amó incluso a los incrédulos, se lo llamó amigos de pecadores (Luc 7:34). Una de las claves para amar a otros es trabajar por ellos. Esto genera amor (1 Jn 4.8).⁷ El líder de grupo pequeño debe amar a las personas, aceptarlas tal como son (1 Cor 13:1). Esta aceptación incondicional, por supuesto, no implica aprobación incondicional (1 Cor 5:9-12).
2. **Satisfizo sus necesidades** (Mat 15:30; Luc 6:17,18; Jn 6:2): No importa *la razón* por la que una persona viene inicialmente a Jesús, lo que importa es que *venga*. Ayudar a las personas en sus necesidades es importante. Es parte de la congruencia de nuestro mensaje (Sant 2:15-16).
3. **Les enseñó de forma práctica e interesante**: Lo que la gente necesita hoy, al igual que ayer son palabras de vida eterna “todo el pueblo estaba

⁴ Ellen White afirma, con toda propiedad: “El verdadero refinamiento nunca será revelado mientras el yo sea considerado el objeto supremo. El amor debe habitar en el corazón. Un cristiano consecuente traza los motivos de sus actos a partir del profundo amor que siente hacia el Maestro. “El Hijo del hombre vino a buscar y salvar lo que se había perdido.” (Luc 19:10).” Ellen White, *Gospel Workers* (Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952), 36.

⁵ David Prior, *Creating Community* (Colorado Springs: Navpress, 1992), 27.

⁶ Rick Warren, *Una iglesia con propósito* (Miami: Editorial Vida, 1995), 216, 220-235.

⁷ “Los grandes poderes motivadores del alma son la fe la esperanza y el amor, y es a estos que el estudio de la Biblia, llevado correctamente, apela.” Ellen G. White, *Education* (Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952), 192.

maravillado de su doctrina” (Mr 11:18). Mayor comprensión genera mayor motivación (Mat 7:28; 13:34; 22:33 Mr 10:1; 12:37; Luc 4:18-19).

Jesús, el principio mínimax y el dar gloria a Dios.

Existe un principio psicológico llamado *mínimax*. Según este principio, las personas se sienten motivadas a realizar algo si los beneficios son los máximos posibles y los riesgos son los mínimos. Este principio fue usado extensivamente por nuestro Señor. El propio anuncio inicial de su obra estaba inmerso en este principio, “el reino de los cielos se ha acercado” (Mt 3:2; 4:17). Jesús le prometió nada menos que EL REINO DE LOS CIELOS a todo aquel que lo siguiese. El mismo principio se ve en las Bienaventuranzas, la magistral introducción al Sermón del Monte (Mt 5:3-12).⁸ Aparte de esto Jesús usó continuamente símbolos de su Pueblo, (la sal de la tierra, la luz del mundo, etc.) que usan mínimax. Jesús enfatizó siempre la recompensa no futura sino PRESENTE que sus seguidores recibirían al seguirlo: “De cierto os digo que no hay nadie que haya dejado casa, o hermanos, o hermanas, o madre, o padre, o hijos, o campos, por causa de mí y del evangelio, que no reciba cien veces más ahora en este tiempo: casas, hermanos, hermanas, madres, hijos y campos, con persecuciones; y en la edad venidera, la vida eterna” (Mr 10:29,30).

Como líder de grupo pequeño necesita seguir el modelo de Jesucristo, obrar por los motivos que lo impulsaron a realizar su obra. Jesús trabajó para dar gloria a Dios, “Si yo me glorifico a mí mismo, mi gloria no es nada. El que me glorifica es mi Padre, de quien vosotros decís: "Es nuestro Dios."” (Jn 8:54). De la misma forma Pablo aconseja a los cristianos: “por tanto, ya sea que comáis o

⁸ En realidad, toda la teología de Mateo muestra al Maestro invitando a entrar, por fe en él, en el Reino de los Cielos.

bebáis, o que hagáis otra cosa, hacedlo todo para la gloria de Dios” (1Co 10:31). La consagración de todo nuestro ser para dar gloria a Dios es un fundamento para cada acto, pensamiento o motivo.⁹ Proyectar consagración para dar gloria a Dios es algo muy desafiante, que sólo se logra por la oración, y la relación íntima del líder con Cristo Jesús. Esta es su primera tarea, cada día de tu vida.

La Pirámide de motivaciones ascendentes

¿Cómo liberar la motivación de los miembros de mi grupo pequeño? ¡UN MOMENTO! Primero debemos entender como funciona el fenómeno de la motivación. Estudiemos una de las teorías más sencillas y entendibles es la Pirámide motivacional de De Ville.¹⁰ La pirámide de las motivaciones humanas es dividida en tres niveles: Motivaciones físicas, motivaciones psicológicas y motivaciones filosóficas.

1. **Motivaciones físicas:** La motivación humana comienza con el principio de placer / dolor. Los hombres y las mujeres normalmente buscan placer y evitan el dolor. Dentro de este primer nivel se hallan las motivaciones que buscan satisfacer las necesidades de alimento, agua, vivienda, sexo y

⁹ Ellen G. White, *Testimonies for the Church*, Vol. 3 (Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952), 84. Ella añade en *Testimonies*, Vol. 2: “Muchos reciben aplauso por virtudes que no poseen. El Escudriñador de los corazones conoce los motivos, y a menudo las obras por las cuales ellos son altamente aplaudidos por los hombres, son considerados por él como brotando de motivaciones egoístas e hipocresía”, 511. “No son los grandes resultados que obtenemos, sino los motivos por lo cuales actuamos, los que pesan ante Dios. El estima la bondad y la fidelidad más que la grandeza del trabajo realizado”, 510.

¹⁰ De Ville, 44, 45.

vestimenta. La motivación suprema aquí es *tener*. De Ville asocia a este primer nivel con la búsqueda humana del *eros*.¹¹

2. **Motivaciones sicológicas:** Todos nosotros queremos poder, prestigio y estima propia para poder sentirnos bien con nosotros mismos. Así la motivación principal en este nivel es *hacer*. Esta motivación está íntimamente ligada al hecho de que todos nosotros necesitamos ser considerados útiles en alguna forma.¹² El segundo nivel se asocia con la búsqueda humana de *fileo*.
3. **Motivaciones filosóficas:** En la cumbre de la pirámide de la motivación cada persona lucha por conseguir el máximo nivel de todo su potencial, trabajando para madurar en todo aquello que logre las mayores realizaciones que se pueden alcanzar en esta vida. La motivación personal predominante es ahora *tornarse*. La búsqueda humana ahora busca el *ágape*.

La Pirámide invertida de la satisfacción

La cantidad de satisfacción de las motivaciones que guían a sentirse realizado en cada uno de los niveles se asemeja una pirámide invertida. En el primer nivel, el de los aspectos físicos de la vida la satisfacción es muy limitada, no hay un sentimiento de logro trascendente. De casi la misma forma, existe solo una capacidad limitada de satisfacción en el segundo nivel, los aspectos sicológicos de la vida. Sin embargo, el nivel de satisfacción es mayor que el primero. Mucha gente que no llega a satisfacer sus motivaciones siguientes,

¹¹ Ibid, 44.

¹² Ibid.

sencillamente se queda acumulando satisfacción en este nivel. En este nivel se encuentran la mayoría de las personas que tienen riquezas. Pero esto no trae verdadera felicidad a la vida.

Es en el último nivel donde las posibilidades de satisfacción son ilimitadas, porque uno se encuentra ya en un nivel de realizaciones espirituales donde uno puede avanzar cada día más y más y tornarse en todo aquello que Dios desee. Dependiendo del uso correcto de nuestra fe, incluso la eternidad se muestra ante nosotros como una posibilidad completamente real.

Debemos utilizar la motivación humana innata para conseguir los logros y las satisfacciones posibles en cada nivel. De esta forma los misioneros tendrán un sentimiento de logro y sano placer en el área de las motivaciones físicas, lejos del dolor. En el siguiente nivel las personas a las cuales ministra sentirán haber alcanzado prestigio y estima en vez de humillación. Finalmente, en el nivel filosófico, ellos podrán experimentar propósito y permanencia en vez de una experiencia espiritual sin significado. Cuando comprendemos y utilizamos esta perspectiva sobre el cómo y el porqué la gente hace las cosas, logrando lo que ellos anhelan, podemos usar estos conocimientos para alcanzar objetivos muy altos y elevados, si acompañamos nuestras estrategias de motivación con altas expectativas y actitudes positivas.¹³ En el ambiente y la estructura de un grupo pequeño se dan condiciones mucho mejores de alcanzar los niveles de motivación que en una iglesia. ¿Sabe? En sus manos está mucho de la felicidad total de sus misioneros.¹⁴

¹³ Ibid, 46.

¹⁴ Misionero, es otra palabra para designar al hijo de Dios.

¿Qué motiva a los voluntarios en los grupos pequeños?

El trabajo dentro de nuestra iglesia depende de voluntarios. Los miembros de un grupo pequeño son voluntarios por los siguientes motivos:

1. Anhelan sentir que son necesitados por los demás.
2. Desean ayudar a otros de forma significativa. El voluntariado es percibido como una expresión natural de la vida cristiana.
3. Quieren aprender nuevas habilidades y usar positivamente las que ellos tienen, con el fin de ayudar a los demás. Esto los ayuda a crecer en talentos y gracia para con otros.
4. Desean pertenecer a una comunidad que se preocupe por ellos y les haga sentirse miembros de la misma.
5. Anhelan sentirse bien consigo mismos. Buscan estima propia y afirmación personal.
6. Buscan crecer en su fe y compartir sus dones, dados por Dios, con otras personas. Es una buena forma de desarrollar la consagración espiritual.
7. No quieren estar solos en la vida.
8. Sienten que deben apoyar a la causa en la cual creen. Ser voluntario es percibido por ser tanto una responsabilidad cristiana como una oportunidad.
9. Es una respuesta personal a las bendiciones del Señor.

Motivaciones Negativas

Lea esta parte para NUNCA USARLA con su grupo pequeño. Esto es en serio. No todas las formas y mecanismo de motivación son positivos. Especialmente dentro de un estilo de liderazgo autocrático o caudillista, se da el uso de motivaciones negativas, que pueden ayudar a conseguir los objetivos, pero lo hacen por medios no éticos. Estos tipos de “motivación” son:

1. **La motivación a través de la culpa:** Mejor dicho, a través del sentimiento de culpa, que se inculca y se proyecta sin consideración. Los resultados colaterales de esta forma de motivación son actitudes evasivas y pasividad.
2. **La motivación a través del temor:** Es la motivación del terror y la amenaza, usado coercitivamente. Al ser usado equivocadamente como una forma de motivación el temor conduce a acciones que buscan evitar un castigo, y no a acciones tendientes alcanzar una meta. Esta forma de motivación puede inclusive inmovilizar emotivamente a una persona.
3. **La motivación por medio de la manipulación:** Manipulación es conseguir que la gente haga lo que nosotros queremos que hagan, primariamente de acuerdo a nuestra sola conveniencia, o para la ventaja de alguna otra. La manipulación tiene una agenda secreta. La motivación tiene una agenda abierta, buscando siempre la honestidad.¹⁵ Si la gente supiera los reales motivos que se buscaban, tendrían por lo menos serias dudas sobre si realizar determinada tarea. La manipulación produce un sentimiento de alienación de la victima hacia la persona o institución responsable.¹⁶

Debemos evitar las acciones manipuladoras haciendo tres cosas:

Primero, reconociendo que la línea que divide la motivación de la manipulación es muy delicada. Segundo, estableciendo un parámetro de control, y si la técnica no produce un sincero deseo, una motivación adecuada en nuestros misioneros, discontinuarla. Tercero, rehusando usar medios inmorales, aún para

¹⁵ Berkley, 280.

¹⁶ Harris W. Lee, *Liderazgo eclesiástico efectivo* (Lima: Editorial imprenta Unión, 1996), 143, 144.

propósitos correctos.¹⁷ Uno de los resultados inevitables de la motivación negativa es el abandono de la responsabilidad. Un grupo diezmado por el uso de motivaciones negativas es un triste espectáculo. Es un cáncer que sólo el quebrantamiento en Cristo puede quitar.

¿Por qué los misioneros abandonan su responsabilidad?

Cómo líderes de grupo pequeño debemos conocer las razones por las que los miembros de iglesia abandonan las responsabilidades que una vez aceptaron desempeñar:¹⁸

1. Nunca supe lo que ellos querían que yo haga.
2. Ni siquiera tenía una descripción de mi tarea.
3. No sabía a quien rendir cuentas por mi responsabilidad, por lo tanto, nunca supe a quién ir con mis preguntas, ideas o problemas.
4. Ellos nunca me proveyeron ningún entrenamiento para ayudarme a llevar a cabo mi trabajo.
5. Nadie me dijo si mi trabajo era valioso o no.
6. Se me pedía hacer más y más y finalmente tuve que abandonar.

REMACHANDO CONCEPTOS

- ✓ ¿Cómo definiría la motivación?
- ✓ ¿Cuál es el primer deber del líder para una motivación espiritual?

¹⁷ Berkley, 280.

¹⁸ C. Raymond Holmes, Douglas R. Kilcher, eds., *The Adventist Minister* (Berrien Springs: Andrews University Press, 1991), 103.

- ✓ ¿Podría dar tres ejemplos de cómo satisfacer las necesidades de motivación humana en los programas de su grupo pequeño?
- ✓ ¿Puede dar tres razones por las cuales es parte de un grupo pequeño?

Segunda sesión:

¿CÓMO MOTIVAR?

Ahora que comprende los fundamentos de la motivación humana, es hora de aprender las técnicas que permitan liberar la motivación de los miembros de

su grupo pequeño. En primer lugar veremos los principios cristianos de la motivación, seguidamente nos detendremos en las estrategias en sí mismas.

Principios de motivación cristiana

Principio es una constante, un hecho inalterable en la conducta humana.

La motivación cristiana tiene principios. Estos, de respetarse y explotarse resultarán en un grupo pequeño activo y creciente. Los principios son los siguientes:¹⁹

1. **La motivación depende de blancos aceptados mutuamente:** Personas diferentes son motivadas por razones diferentes. Cuando un grupo pequeño desarrolla metas y objetivos con todos los miembros, ellos aceptarán con mayor facilidad los blancos propuestos como los suyos propios. Si esto puede lograrse, se ha dado un gran paso hacia adelante. Desafortunadamente, en muchos casos, los blancos y objetivos son determinados por líderes no representativos. Se produce la falta de motivación, y esto resulta en un desempeño deficiente del grupo. Los líderes sabios desarrollan sus metas, objetivos e incluso políticas a través de procesos realmente democráticos.²⁰ Los miembros de un grupo pequeño tienden a ser motivados al servicio cuando ellos perciben que sus blancos personales como cristianos son equivalentes, o se acercan mucho a los blancos de la iglesia y el grupo pequeño.²¹

¹⁹ Kenneth O. Gangel, *Feeding & Leading* (Grand Rapids: Baker Books, 1989), 169 - 172.

²⁰ Bernad M. Lall, Geeta Rani Lall, *New Dynamic Leadership* (Berrien Springs: Geetanjali Publishers, 1994), 274, 275.

²¹ Gangel, 169.

2. **La motivación se desata y fluye, no se impone:** La motivación, como la creatividad, reside innatamente en la persona y el líder espiritual debe hallar la forma correcta de liberarla. Todo el conocimiento que el líder pueda conocer para motivar correctamente a cada persona que está a su cargo es muy importante. “Apacentad el rebaño de Dios que está a vuestro cargo, cuidándolo no por la fuerza, sino de buena voluntad según Dios; no por ganancias deshonestas, sino de corazón; no como teniendo señorío sobre los que están a vuestro cargo, sino como ejemplos para el rebaño” (1 Pe 5:2,3).
3. **La motivación se construye sobre la base de un cumplimiento urgentemente necesario:** Como cristianos, tenemos una dimensión espiritual trascendente, mucho más allá de todos los conceptos de Maslow u otros. Trabajamos en pos de objetivos que determinarán el final de los tiempos. El anhelo supremo que nos guía es la posibilidad cada vez más real de contemplar a nuestro Dios cara a cara, en su venida.
4. **La motivación es el resultado natural que sigue al sincero reconocimiento:** Esto es cierto en forma especial en la riqueza que puede alcanzar la relación del líder con su grupo pequeño. El privilegio del líder del grupo pequeño es ser el pastor, el líder espiritual del pequeño rebaño a su cargo. Siendo que la conducta es influenciada por las consecuencias; los pastores, los líderes de iglesia y los líderes de grupo pequeño pueden hacer algunas cosas para causar un efecto óptimo en sus relaciones con sus misioneros, los hermanos de iglesia:
 - a. Entrenar a los miembros de tal forma que la conducta experimentada durante su desempeño en la tarea refuerce el entrenamiento mismo. Debemos entrenar a nuestros miembros desde una perspectiva más

experimental y menos teórica. Así se reducen las frustraciones posteriores y se afirma la motivación.

- b. Planificar oportunidades en el ministerio de los miembros en los que puedan ser premiados o reforzados, en forma periódica.
- c. Seleccionar los reforzadores que puedan ser significativos para cada persona. (Dar un certificado más cuando ya se tienen cincuenta más colgados de las paredes de la casa no es muy motivador que digamos).
- d. Nunca perder de vista que el reforzador más importante para un hermano de iglesia es el ministerio lleno de amor sincero que pueda recibir de su pastor.

5. **La motivación se relaciona dinámicamente con el estilo de liderazgo:**

Cuando se perciben problemas en o entre los miembros del grupo pequeño por falta de motivación (inamovilidad, falta de ánimo, abandono de su responsabilidad, etc.), el problema puede no estar en ellos sino en el estilo de liderazgo que nosotros ejercemos. En estos casos se debe diagnosticar rápidamente qué necesidades no están siendo satisfechas y efectuar los cambios en nuestro liderazgo tan rápidamente como sea posible. Consulte con el pastor de su iglesia, con su esposa/o, u otro líder que pueda brindarle un sabio consejo. Recorra a la oración y al quebrantamiento. El Divino Alfarero es especialista en los casos más difíciles.

Tácticas de motivación

Con el fin de lograr una aplicación positiva de los principios de motivación, son necesarios los siguientes procedimientos o estrategias específicos:²²

1. **Establezca una atmósfera amigable**: Cuando hemos motivado genuinamente a alguien, nosotros podemos mirar sinceramente a esa persona a los ojos y saber que tenemos con ella una sincera relación de amistad. Necesita compartir amor para generar esa misma respuesta en los miembros de su grupo pequeño.
2. **Disfrute la singularidad de las personas**: Pensar exactamente de la misma manera no es un requisito para ser parte de un equipo. Como entrenadores, es preciso inculcar en nuestros dirigidos el deseo de realizar la obra que tenemos delante, y apreciar su trabajo por la efectividad con que lo realiza.
3. **Conozca las capacidades de las personas**: Necesitamos comprender (1) las habilidades actuales, (2) las capacidades potenciales, (3) el nivel de compromiso, (4) la facilidad de ser motivado, (5) la disciplina y la lealtad, y (6) la intensidad con la que pueden desempeñarse los voluntarios de su grupo pequeño. Aquí tiene importancia capital la visitación y las ocasiones donde se puede compartir amistad. Esto es importante, si no queremos empujar a los miembros del grupo pequeño a desempeñar cosas que estén más allá de sus reales posibilidades.
4. **Conozca cuanta responsabilidad puede asumir cada persona**: Los buenos líderes saben si las personas que trabajan con ellos se desenvuelven mejor cuando se les dan tareas con detalles de lo que debe ser hecho, o

²² Berkley, 280, 281.

cuando se les da una responsabilidad que permite el ejercicio de su propia iniciativa.

5. **Comparta la autoridad con su equipo:** No tenga temor de encargar tareas a los miembros del grupo pequeño que necesiten autoridad para tomar decisiones. Usted está en un grupo pequeño para generar nuevos líderes, no para enfermar al grupo con “liderdependencialitis.”
6. **Busque el beneficio mutuo:** Desarrolle las habilidades de sus miembros a su máximo potencial, esto llevará beneficio al grupo pequeño y a la iglesia. Debe buscarse un desarrollo tanto del voluntario como el de la organización.
7. **Sea honesto en cuanto a sus blancos:** Ha veces nuestra motivación para alcanzar un objetivo es sencillamente egoísta. Esto abre la puerta de par en par a la manipulación. Necesitamos evaluar nuestras metas y asegurarnos que no beneficien únicamente al dirigente o a los dirigidos. Consulte, sea el mejor amigo del pastor de su iglesia.
8. **Dele a las personas una reputación que sostener e incrementar:** El reconocimiento y los agradecimientos públicos motivan a los voluntarios, cuando son hechos con integridad. Esto permite que las personas nos aprecien y tengan el deseo de mantener su buena reputación, a través de la efectividad de su labor.
9. **Disfrute la obra que realiza y demuéstrela:** Cuando nuestro equipo ve que estamos contentos con la responsabilidad que tenemos que realizar, intuyen que también ellos pueden disfrutar de la misma tarea que realizan con nosotros.

REMACHANDO CONCEPTOS

- ✓ A su modo de ver ¿Cuáles son los dos principios más importantes de la motivación cristiana? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cuál es su definición de “liderdependencialitis”? ¿Qué cosas que hacemos en ocasiones pueden causar esta enfermedad en el grupo pequeño?
- ✓ Desarrolle ejemplos prácticos para cada uno de los ítems de la estrategia número tres.
- ✓ ¿Qué actitudes puedo tener para ser más amigable? Enumere al menos siete actitudes.

BIBLIOGRAFÍA

Berkley, James D., ed. *Leadership Handbooks of Practical Theology. Leadership & Administration*. Vol. 3. Grand Rapids: Baker Books, 1994.

Bernard, H. W. *Human Development in Western Culture*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, 1978.

- Damazio, Frank. *The Making of a Leader*. Portland: Bible Temple Publishing, 1988.
- De Ville, Jard. *Interpersonal Relationships*. Silver Spring: The Ministerial Association General Conference of Seventh Day Adventists, 1995.
- Dichter, Ernert. *The Human Factor*. Fairfield: Economic Press, 1976.
- Ford, Leighton. *Transforming Leadership*. Downers Grove: Intervarsity Press, 1991.
- Gangel, Kenneth O. *Feeding & Leading*. Grand Rapids: Baker Books, 1989.
- Greenway, Roger S. *Discipling the City*. Grand Rapids: Baker Book House, 1992.
- Grubbs, Bruce. *Mi iglesia puede crecer*. El Paso: Casa bautista de publicaciones, 1985.
- Holmes, C. Raymond, Douglas R. Kilcher, eds. *The Adventist Minister*. Berrien Springs: Andrews University Press, 1991.
- Johnson, Douglas W. *Creative Leadership Series. Empowering Lay Volunteers*. Schaller, Lyle E., ed. Nashville: Abingdon Press, 1991.
- Lall, Bernad M., Geeta Rani Lall. *New Dynamic Leadership*. Berrien Springs: Geetanjali Publishers, 1994.
- Lee, Harris W. *Liderazgo eclesiástico efectivo*. Lima: Editorial imprenta Unión, 1996.
- Malony, H. Newton. *Win-Win Relationships*. Nashville: Broadman & Holdman Publishers.
- Prior, David. *Creating Community*. Colorado Springs: Navpress, 1992.
- Stevens, R. Paul, Phil Collins. *The Equipping Pastor*. New York: The Alban Institute, 1993.
- Wagner, C. Peter. *Leading Your Church to Growth*. Ventura: Regal Books, 1984.
- Warren, Rick. *Una iglesia con propósito*. Miami: Editorial Vida, 1995.
- White, Ellen G. *Education*. Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952.
- White, Ellen G. *Gospel Workers*. Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952.

White, Ellen G. *Testimonies for the Church*. Vols. 2, 3. Mountain View: Pacific Press Publishing Association, 1952.

Wilson, Marlene. *How to Mobilize Church Volunteers*. Minneapolis: Augsburg Publishing House, 1983.

INDICE DEL CURSO

| | |
|-----------------------------------------|----|
| Sesión | |
| I. TRATANDO CON MOTIVACIONES..... | 2 |
| ¿Qué es motivación?..... | 2 |
| Motivaciones negativas..... | 8 |
| II. ¿CÓMO MOTIVAR?..... | 11 |
| Principios de motivación cristiana..... | 11 |
| Tácticas de motivación | 13 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 16 |

