



# Leadership Collaborative



LEARNING • SUPPORT • ACCOUNTABILITY

## **CONFERENCIA TELEFÓNICA 10** **REVISIÓN DEL MES 9, EXPLORANDO CONFLICTO Y CONFRONTACIÓN**

### **1. CONECTANDO EN TORNO A ACEPTAR EL CAMBIO**

Estas preguntas se extrapolan del mes nueve de llamadas de entrenamiento. Uno a la vez, comparta sus pensamientos, respondiendo a una o dos de las siguientes preguntas:

#### **Aceptando el cambio**

- ¿Cuáles han sido dos de los cambios más difíciles que ha tenido que atravesar en su vida personal y profesional? ¿Qué identificó como la diferencia entre los dos?
- Considere la doctrina de la inmutabilidad de Dios, el hecho de que Dios no cambia. ¿Cómo afecta eso su visión de cambio, su miedo al cambio, y su fe en medio del cambio?
- Mientras trata con cambios en el futuro, ¿qué nuevos aprendizajes o compromisos va a aportar al proceso? ¿Cómo será esto diferente para usted como líder y para su iglesia?

### **2. COLABORANDO: DEFINIR CONFLICTO**

Dondequiera que hay dos personas, hay dos opiniones, y donde hay dos o más opiniones, hay oportunidad para el conflicto.

La palabra **conflicto** en inglés, proviene de la palabra latina Conflictus. Significa colisión, y se traduce literalmente atacar entre sí. La palabra griega para **conflicto**

es la raíz de la palabra agonía inglés. Significa concurrencia, disputa, lucha o pelea con cierta oposición.<sup>1</sup>

Las semillas del conflicto a menudo se pueden remontar a una sola fuente: nuestras propias pasiones y deseos que son auto-centrados.

**Santiago 4: 1 (NVI)** nos deja entrar en los detalles:

*“¿De dónde surgen las guerras y los conflictos entre ustedes? ¿No es precisamente de las pasiones que luchan dentro de ustedes mismos?”*

**Proverbios 13: 10 (NVI)** Cuéntanos:

*“El orgullo solo genera contiendas, pero la sabiduría está con quienes oyen consejos.”*

Cuando tratamos de imponer nuestros pensamientos, sentimientos u opiniones sobre los demás - o cuando ellos tratan de insistir que su punto de vista o perspectiva deben ser implementadas - pueden surgir hostilidad y oposición. A menudo sigue el Conflicto.

Comparta honestamente acerca de un momento en el que trató de imponer su punto de vista o decisión sobre alguien más, o un grupo de personas, y eso llevó a abrir hostilidad o conflicto.

Comparta otro ejemplo de un momento en que alguien trató de imponer su punto de vista sobre usted, y el resultado fue una escalada que trajo conflicto.

¿Cuáles fueron sus aprendizajes de estas experiencias? ¿Cómo define conflicto? En su experiencia, ¿cómo le ha ayudado el conflicto? ¿Cómo le ha lastimado el conflicto?

### **3. CONFLICTO PARA CAMBIO POSITIVO**

En **Administración: Un Enfoque Bíblico**, Myron Rush, proporciona tres aspectos positivos de desacuerdo, reconociendo que el conflicto implica hostilidad, pero el desacuerdo puede ocurrir sin enemistad.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tomado del seminario de Jim Van Yperen en el 2006. Conferencia de Los ancianos y los líderes de la Iglesia.

<sup>2</sup> Myron Rush, Administración: Un enfoque bíblico (*Management: A Biblical Approach*, Colorado Springs: David C. Cook, 1983), 198-199.

- 1. El desacuerdo puede llevar al crecimiento individual y organizacional.**  
Podemos “crecer, desarrollarnos y mejorar cuando aprendemos a trabajar a través de los desacuerdos, utilizando métodos apropiados de confrontación”.
- 2. El desacuerdo puede revelar la necesidad de cambiar.**  
Podemos estar forzados a evaluar nuestras propias posiciones, perspectivas y creencias, en lugar de volvernos resentidos o defensivos cuando se nos desafía. Un líder inmaduro “permite que los desacuerdos estallen en conflictos.”
- 3. El desacuerdo puede ayudar a hacernos más tolerantes con los puntos de vista opuestos.** Aprender a aceptar diferentes puntos de vista sin desarrollar reacciones hostiles, es una marca de un líder maduro. El crecimiento de nuestra capacidad para aceptar las críticas sin represalias puede ser una ayuda mucho mayor que un obstáculo.

¿Cuándo fue un tiempo que creció de un desacuerdo, y no permitió que pudiera degenerar en conflicto?

¿Cuáles fueron algunas de las decisiones o acciones claves que tomó, que disiparon la situación?

¿Puede alguna de estas convertirse en un modelo para cómo responda en el futuro? ¿De qué maneras?

#### **4. REACCIONANDO AL CONFLICTO**

Aunque no podemos controlar la acción de otra persona, podemos controlar nuestra propia reacción. Nuestra respuesta a una condición potencialmente conflictiva puede ser la diferencia entre un desacuerdo y una situación abiertamente hostil.

Podemos responder, ya sea con conformidad, agresión, o retiro. Podemos elegir sometimiento, enfrentamiento o huida.

Tanto nuestra forma de ser y nuestras decisiones influyen en nuestra respuesta cuando se enfrenta a un conflicto. En **Haciendo la Paz: Una Guía para Superar**

**los Conflictos de la Iglesia**, Jim Van Yperen<sup>3</sup> identifica las siguientes maneras para que respondamos al conflicto:

#### **Evasivo**

- Huir de los conflictos
- Minimizar el problema
- Cambiar la carga

#### **Pasivo**

- Guardar silencio para mantener la paz
- Negar que hay problemas
- Miedo de hablar
- Tomar un papel de víctima

#### **Defensivo**

- Poner a la gente abajo, para construirse uno mismo
- Construir coaliciones en torno a sí mismo
- Culpar a los demás
- Poner excusas

#### **Agresivo**

- Ataque o amenazar a otros
- Avergonzar a otros para ganar influencia
- Amenazar con acciones legales
- Ganar a toda costa

¿Cuál de estas cuatro respuestas describe mejor su reacción al conflicto?

¿Cómo puede mirar hacia el modelo de Jesús en busca de ayuda y orientación, en el tratamiento de conflictos en su vida, su liderazgo y su ministerio? ¿Cómo sus acciones y reacciones nos dan un ejemplo eficaz de seguir?

## **5. RESPONDIENDO AL CONFLICTO**

Independientemente de la razón por la cual existen conflictos y enfrentamientos, y si la reconciliación es necesaria, sus respuestas como líderes son importantes en tiempos de conflicto y confrontación.

---

<sup>3</sup> Jim Van Yperen, *Haciendo la paz: Una guía para la superar los conflictos de la Iglesia (Making Peace: A Guide to Overcoming Church Conflict*, Chicago: Moody Publishers, 2002).

Los valores y las pautas que utilizamos para guiar situaciones y relaciones con el potencial de conflicto, nos ayudan a superar la hostilidad, la frustración y la ira. Esos valores pueden ayudarnos a mover a un lugar de reconciliación, restauración y redención.

Es posible que se hagan las siguientes cuatro preguntas, cuando estén pasando por conflicto o evaluando la necesidad de confrontarlo. Estas preguntas pueden ayudarle con discernimiento y sabiduría, lo cual ayudará a asegurar un mayor grado de paz y unidad.

**1. Glorificar a Dios: ¿Mis intenciones o acciones traerán gloria a Dios?**

Si voy a glorificar a Dios en todo lo que hago, ¿cómo sucede eso en el medio del conflicto? ¿Cómo puedo dar un paso atrás y evaluar cómo mi respuesta puede, o no puede agrandar y honrar a Dios en esta situación?

**2. Ver claramente: ¿Es la paja en mi ojo, la que me impide tener una perspectiva adecuada sobre la situación?**

Los desafíos para ver con claridad pueden incluir nuestra actitud, nuestro corazón, nuestra forma de hablar, o nuestras acciones. Pregúntese: "¿Qué tipo de auto-examen es necesario antes de confrontar o entrar en conflicto?"

**Mateo 7: 5 (NVI)**

*¡Hipócrita!, saca primero la viga de tu propio ojo, y entonces verás con claridad para sacar la astilla del ojo de tu hermano.*

**3. Buscar la restauración: ¿Cómo puede mi respuesta traer restauración a una situación o relación?**

El propósito de la confrontación no es señalar el pecado de las personas o sus acciones que han perdido la marca. El propósito de la confrontación es traer restauración, no condenación. La corrección debe venir con la gentileza, la humildad y la bondad, en lugar de la hostilidad y la ira.

**Gálatas 6: 1-3 (NVI)**

*"Hermanos, si alguien es sorprendido en pecado, ustedes que son espirituales deben restaurarlo con una actitud humilde. Pero cuídese cada uno, porque también puede ser tentado. <sup>2</sup> Ayúdense unos a otros a llevar sus*

*cargas, y así cumplirán la ley de Cristo. <sup>3</sup> Si alguien cree ser algo, cuando en realidad no es nada, se engaña a sí mismo."*

#### **4. Buscar la reconciliación: ¿Cómo puedo extender el perdón que he recibido de Dios, hacia los demás?**

A pesar de que hemos experimentado personalmente el mayor perdón en el mundo, podemos olvidar y dejar de extender ese perdón a otros. La Escritura nos llama a un lugar de perdón y reconciliación en nuestras relaciones, ya que vivimos en una comunidad bíblica.

El amor y el perdón que hemos recibido de Dios proporcionan la base por la cual respondemos a otros con una verdadera reconciliación y restauración. Hemos de amarnos unos a otros-libre y completamente.

#### **Colosenses 3: 12-14 (NVI)**

*"Por lo tanto, como escogidos de Dios, santos y amados, revístanse de afecto entrañable y de bondad, humildad, amabilidad y paciencia, <sup>13</sup> de modo que se toleren unos a otros y se perdonen si alguno tiene queja contra otro. Así como el Señor los perdonó, perdonen también ustedes. <sup>14</sup> Por encima de todo, vístanse de amor, que es el vínculo perfecto. "*

¿Cuál de estas cuatro preguntas le desafían más, como responde a un conflicto y confrontación? ¿Por qué?

¿Cómo su iglesia, ambiente ministerial, o necesidad del lugar de trabajo, se convierten en un lugar de restauración y reconciliación? ¿Qué pasos debe tomar para ayudar a crearlo?

## **6. GUIANDO A OTROS LÍDERES: INSTANTÁNEAS BÍBLICAS**

### **Dorothy Day**

"Todos hemos conocido la larga soledad y hemos aprendido que la única solución es el amor, y que el amor viene con la comunidad."

*Priscila - Hechos 18*

*"Comenzó a hablar valientemente en la sinagoga. Al oírlo Priscila y Aquila, lo tomaron a su cargo y le explicaron con mayor precisión el camino de Dios. <sup>27</sup> Como Apolos quería pasar a Acaya, los hermanos lo animaron y les escribieron a los*

discípulos de allá para que lo recibieran. Cuando llegó, ayudó mucho a quienes por la gracia habían creído" (Hechos 18: 26-27a, NVI)

Hulda - 2 Crónicas 34

"Jilquías y los demás comisionados del rey fueron a consultar a la profetisa Huldá... Huldá les contestó: «Así dice el SEÑOR, Dios de Israel: "Díganle al que los ha enviado <sup>24</sup> que yo, el SEÑOR, les advierto: 'Voy a enviar una desgracia sobre este lugar y sus habitantes, y haré que se cumplan todas las maldiciones que están escritas en el libro que se ha leído ante el rey de Judá... Pero al rey de Judá, que los envió para consultarme, díganle que yo, el SEÑOR, Dios de Israel, digo en cuanto a las palabras que él ha oído: <sup>27</sup> 'Como te has conmovido y humillado ante mí al escuchar lo que he anunciado contra este lugar y sus habitantes, y te has rasgado las vestiduras y has llorado en mi presencia, yo te he escuchado. Yo, el SEÑOR, lo afirmo"(2 Crónicas 34: 22a, 23-24, 26-27, NVI).

Rut 2

"¡Que el SEÑOR lo bendiga! —exclamó Noemí delante de su nuera—. El SEÑOR no ha dejado de mostrar su fiel amor hacia los vivos y los muertos. Ese hombre es nuestro pariente cercano; es uno de los parientes que nos pueden redimir. <sup>21</sup> Rut la moabita añadió: —Incluso me dijo que me quedara allí con sus criados hasta que terminaran de recogerle toda la cosecha. <sup>22</sup> —Hija mía, te conviene seguir con sus criadas —le dijo Noemí—, para que no se aprovechen de ti en otro campo. <sup>23</sup> Así que Rut se quedó junto con las criadas de Booz para recoger espigas hasta que terminó la cosecha de la cebada y del trigo. Mientras tanto, vivía con su suegra " (Rut 2: 20-23, NVI).

- Las mujeres de la Biblia en cada una de estas historias se encontraron en posibles situaciones estresantes o conflictos. ¿Cómo manejó cada mujer el conflicto potencial frente a ellas? ¿Cómo su liderazgo guió positivamente la situación?
- ¿De qué manera cada mujer bíblica le inspira como líder al tratar de desarrollar respuestas saludables a los desacuerdos y conflictos?

## 7. PRÓXIMOS PASOS

**Entrenamiento mensual pares / tríos:**

Cada mes, recibirá un esquema que le ayudará a explorar importantes temas de liderazgo por sí mismo, y luego en su entrenamiento entre compañeros. El tema siguiente mes es:

- Mes 10 **La Realidad Actual:** ¿Cómo apoya y capacita a los líderes?

### **Siguiente fecha de Video Conferencia:**

---

### **Preguntas aclaratorias:**

A continuación encontrará cuatro preguntas que le animamos a explorar a lo largo de su trayecto de 12 meses de liderazgo. Considérelas cada mes, y vea cómo estas lo están cambiando:

- ¿Qué tipo de líder quiero ser en un año a partir de ahora?
- ¿Qué tipo de líder quiero ser en 5 años a partir de ahora?
- ¿Qué frases me describen a mí y a mi estilo de liderazgo?
- ¿Qué espero que sea mi legado de liderazgo?