

GRUPOS PEQUEÑOS SALUDABLES

Liderazgo saludable = grupos pequeños saludables

“... de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo, llenos de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo”. Hechos 6:3

Por la importancia que reviste el liderazgo en el ministerio de grupos pequeños, hemos dedicado todo un capítulo al tema. No se puede llevar a cabo un ministerio saludable sin tener líderes saludables. En mi ruta ministerial de más de 30 años de servicio en el reino de Dios, he tenido aciertos y desaciertos que me han enseñado a no subestimar el trabajo con los líderes. En este capítulo comparto algunos pasos en la formación de líderes, también las características bíblicas de un líder espiritual, las características en la personalidad del líder de grupo y algunos estilos de liderazgo que se reflejan principalmente en el escenario de las reuniones de los grupos. Al final del capítulo mencionaremos las responsabilidades de los líderes, co-líderes y anfitriones en el trabajo con los grupos.

Seis pasos en la formación de nuevos líderes

Escoger, entrenar, equipar, empoderar, enviar y establecer a los líderes. (Las 6 E del liderazgo)

Comencemos con lo que llamo “Las 6 E” en la formación de nuevos líderes: Escoger, entrenar, equipar, empoderar, enviar y establecer a los líderes”. Veamos estos pasos de forma rápida.

- **Escoger.** Saber escoger los líderes es clave para asegurar que se lleve a cabo con excelencia el trabajo de ministerio con grupos pequeños. Esto implica la selección de los líderes, los co-líderes y los anfitriones de los grupos pequeños. No todas las personas en las que vemos algunas cualidades de líderes serán líderes de verdad. Tampoco todas las personas que muestran algunas características carismáticas se convertirán en líderes genuinos. Jesús pasó la noche completa orando antes de escoger a sus discípulos. Para mí esto es un indicador clave que destaca la importancia de este proceso en la vida de la iglesia. El liderazgo de servicio, más que otras cualidades, es el que debe observarse en esta etapa de seleccionar aquellos con los que vamos a trabajar juntos. Recomiendo que se ore antes de llevar a cabo esta

determinación. Recuerde el paradigma de Samuel en la casa de Isaí, padre de David. Dios mira el corazón de las personas donde nosotros no podemos llegar. Es mejor confiar en la dirección de Dios que en nuestra percepción humana.

- **Entrenar.** Cada uno de ellos será enseñado a trabajar en equipo con metas comunes para lograr la meta final que es glorificar a Dios. El entrenamiento significa mucha capacitación y práctica en todas las etapas de formación de liderazgo orientado al trabajo con grupos pequeños. El énfasis es que estos hermanos, a través de talleres y reuniones, reciban no sólo información y conocimiento sino que también tengan la oportunidad de desarrollar las destrezas y habilidades para llevar a cabo un ministerio efectivo. Ellos deben sentir que son parte de un proyecto y de una visión grande que les motive a capacitarse para hacer un trabajo de excelencia.
- **Equipar.** Piense en un alpinista que recibe el entrenamiento y la motivación adecuada para escalar altas montañas, pero

no tiene las cuerdas, arnés, mosquetón y las botas que se necesitan para subir. Además del entrenamiento, los líderes de grupos deben recibir la literatura, libros, libretas, Biblias, hojas de informes, etc. que son necesarios para llevar a cabo con éxito su trabajo.

- **Empoderar.** Para explicar este concepto en términos bíblicos me refiero a la escena de Marcos 5:18-20: “Cuando Jesús estaba por partir en el bote, el hombre que había tenido los demonios le rogó que lo dejara acompañarlo. Pero Jesús no se lo permitió y le dijo: ‘Ve a tu casa y cuéntale a tu gente lo que el Señor ha hecho por ti, y cómo te ha tenido compasión’. Así que el hombre se fue a la región de Decápolis a contarles a todos lo mucho que Jesús había hecho por él. Toda la gente estaban muy asombrada”. Empoderamiento significa darle tareas y luego dejar actuar a las personas con libertad pero con responsabilidad. Cada vez vamos a tener que abrir nuevos grupos en contextos que sólo conocen los protagonistas principales del ministerio, o sea, los líderes. Hay que dejarlos actuar con libertad.

➤ **Enviar.** Sé que “enviar” podría parecerse al concepto anterior, pero hay una diferencia que quiero destacar entre ambos. En el “enviar” está implicado la responsabilidad del acompañamiento por parte del que envía. No es sólo “empoderar” a la gente para que solos salgan a hacer una tarea sin supervisión ni cooperación y apoyo. Algunas veces encontramos líderes que están haciendo un excelente trabajo con grupos que no reciben el cuidado y las atenciones correspondientes de los que están supervisando el trabajo ministerial. Con los líderes entrenados y empoderados lo próximo es enviarlos a abrir nuevos grupos. Imagínese si usted tiene cinco líderes en esta etapa y éstos son enviados. Usted pronto tendrá cinco grupos. Ahora imagínese si tiene 10, 20 o 30. Esto logrará que *en vez de reproducir grupos*, éstos se multipliquen. El envío es el lanzamiento para ejecutar lo aprendido. Estas personas requerirán mucha oración para que su desempeño traiga los resultados esperados. Reitero, o es sólo enviarlos sino también acompañarlos con seguimiento, oración y valorar el trabajo realizado. La

batalla espiritual está en su punto más fuerte cuando los líderes son enviados a cumplir una misión.

- **Establecer.** Un líder establecido es la graduación del líder. En Marcos 3:14 (versión RV 1960) se nos dice: “Y estableció a los doce, para que estuviesen con él, y para enviarlos a predicar, y que tuviesen autoridad para sanar enfermedades y para echar fuera demonios...”. Es curioso que cuando Jesús hace esto, los discípulos ya habían sido llamados para seguirlo, como lo muestran los capítulos anteriores, pero ahora los discípulos están listos para una tarea mayor. El establecimiento es el nombramiento oficial que hacemos de alguien por los méritos obtenidos. No es que éste haya terminado su tarea aún, pero este líder ha dado muestra de que ha cumplido con su tarea o llamado y, por consiguiente, se le puede designar para trabajos de mayor responsabilidad, incluyendo la capacitación de otros. Es como la evaluación de su trayectoria. Es el testimonio y respaldo que da Dios a la tarea de ese líder. Fíjese que para que tenga lugar el reconocimiento, ese líder tiene que haber

estado bajo supervisión de alguien. Así que, si bien es cierto que Dios da el testimonio, también las personas confirman ese testimonio. Ahora este líder está capacitado para enseñar a otros líderes y, así, comenzar a multiplicarse.

Estructuras de entrenamiento y cuidado de los líderes

Si no lo he dicho antes, tengo que dejarlo meridianamente claro: El éxito del ministerio de grupos pequeños depende de las cualidades de los líderes de la iglesia. Por lo tanto, aunque la creación de una estructura de capacitación constituye un gran desafío, es una responsabilidad insoslayable para asegurar la calidad del desempeño del ministerio. Una estructura insatisfactoria echará a perder tarde o temprano el trabajo. Muchas iglesias establecen escuelas de líderes donde les dan entrenamiento constante en los aspectos teórico-prácticos para asegurarse que cada grupo tendrá un líder bien entrenado y capacitado para asumir la responsabilidad que la iglesia y el pastor le han encomendado.

Pero si entrenar a los líderes para realizar el ministerio es clave, es igualmente importante el cuidado que se le debe dar a los líderes una vez asuman sus funciones ministeriales.

Tuve una experiencia dura en ese sentido en la iglesia que pastoreé en Puerto Rico cuando comenzamos a abrir grupos pequeños de manera rápida. Teníamos veinte grupos pequeños producto de un buen trabajo de capacitación y formación de tres años. Establecimos la meta de cuarenta grupos pequeños en un año, o sea abrir veinte en doce meses. Comenzamos con mucho entusiasmo y aunque logramos alcanzar la meta, no todo fue color de rosa. Al año siguiente vino la debacle porque no teníamos una buena base estructural, carecíamos de un buen sistema en la preparación y mentoría de los líderes. Los grupos comenzaron a debilitarse y el número se redujo a 16 grupos. Aprendí que no se puede subestimar la estructura que sostiene al ministerio de grupos pequeños. Se requiere supervisión adecuada, constante capacitación, acompañamiento pastoral, acompañamiento espiritual de los líderes, co-líderes y anfitriones para edificar un ministerio sostenido. Lograr esto lleva tiempo.

Tiempo del laicado

Soy de los que piensan que este tiempo está caracterizado por el protagonismo del laicado. Ahora bien, la oportunidad de preparar

líderes saludables debe ser aprovechada por los pastores y ministros, lo que significa que debe ser intencional y planificada. Ellos nos van a ayudar en el cuidado pastoral y a atender las necesidades que surjan en el quehacer ministerial. “No importa cuán bueno sean los planes del pastor, si los laicos no se involucran en la realización de estos, la iglesia no crecerá”. (D. Sánchez pág. 102).

Recordemos lo que ocurrió en Hechos 6. Hubo una necesidad en la naciente comunidad de creyentes de coordinar mejor la distribución de los alimentos para las viudas griegas y se designó un grupo de laicos que se convirtieron en diáconos para proveer liderazgo en un asunto de servicio. Como nos dice Bill Donahue en “Cómo liderar GP que transformen vidas” (p.37), “Al observar el desarrollo de la iglesia, notamos que estructura del liderazgo siempre incluyó la pluralidad de líderes”.

Una de las ventajas de tener un ministerio de grupos pequeños que consistentemente se menciona en los entrenamientos que brindo a creyentes para ministrar a través de este método, es que permite identificar, movilizar y desarrollar nuevos líderes dentro de las iglesias.

Cuando la iglesia se reúne en grupos grandes son muy pocas las personas que participan, pero cuando ese mismo grupo se distribuye en varios hogares, son más los líderes que se movilizan y participan. No hay duda que este trabajo prepara a las personas para evangelizar, discipular, servir, pastorear, administrar, descubrir y desarrollar sus dones. El Señor Jesús estableció de forma específica los elementos que le dan definición al término liderazgo y los enmarcó bajo los conceptos de “siervo” y “discípulo”. Un pastor que entienda bien el funcionamiento de este ministerio hará que su trabajo pastoral sea mucho más fácil. Pero para lograr esto debe clarificar sus ideas acerca de quiénes son los que participan en el llamado de la Gran Comisión y estar dispuesto a compartir el liderato con los laicos dentro de la iglesia.

René Padilla, en “Discipulado, Compromiso y Misión” (pág. 22), dice:

“La profesionalización de la misión, como la del pastorado, fue un desarrollo histórico posterior al período apostólico. Vino acompañada por la tradicional dicotomía entre ‘clérigos’ y ‘laicos’, la misma que paulatinamente fue tomando forma desde el siglo II y llegó a su culminación en el siglo IV. Persiste aún en casi todas las iglesias y es, sin lugar a dudas, uno de los mayores obstáculos que encara la misión

cristiana. Desde esa perspectiva, la misión está estrictamente vinculada a la 'profesión clerical'; es un deber que atañe exclusivamente, o casi, exclusivamente, a quienes han sido llamados a 'servir' a Dios a tiempo completo". Y para nosotros, cristianos latinoamericanos, mucho más acostumbrados a recibir que a dar, la misión es preferencialmente una vocación para europeos y norteamericanos.

Urgentemente necesitamos recuperar la visión neotestamentaria de la iglesia pueblo de Dios, cuerpo de Cristo, comunidad del Espíritu en la cual todos los miembros han sido llamados a servir a Dios a tiempo completo. Ser cristiano es, entre otras cosas e ineludiblemente, ser partícipe en la causa del evangelio. El tomar parte en la misión no es nunca algo optativo para el cristiano. Por supuesto, éste puede preguntarse sobre cómo y dónde quiere Dios que ejerza su vocación misionera, pero sólo a partir de una premisa que no admite discusión: al ser llamado a Jesucristo ha sido también llamado a comprometerse con Él en la misión".

Sé de pastores que tratan de esconder sus verdaderos temores detrás de la idea de que el llamado pastoral es insustituible y que nadie más puede hacer ese trabajo. Esa es una pastoral mal entendida. Hoy estamos viendo la mayor cosecha de almas de la historia, y hace falta la mayor

cantidad de líderes-siervos para que la recojan. Así que lancémonos en el nombre del Señor a identificar y capacitar a ese ejército de líderes laicos que a partir de ahora serán movilizados a recoger la gran cosecha preparada para esta hora en el mundo.

Cualidades bíblicas para un líder de grupo pequeño saludable

Dejemos que la misma Palabra de Dios defina las cualidades para el que sirve a otro dispensando la Palabra. 1 Timoteo 4:6-16 nos da al menos 10 características para un buen líder de grupo pequeño:

1. Nutrido por las palabras de la fe.
2. Seguidor de la excelente enseñanza.
3. Rechaza los cuentos irreverentes.
4. Una vida dedicada a Dios.
5. Ejemplo a otros en el hablar.
6. Ejemplo en conducta.
7. Ejemplo en amor, fe y pureza.
8. Ocupado en la lectura de las Escrituras y la enseñanza.
9. Tiene cuidado en su forma de vivir.
10. Se asegura de su salvación como la de los demás.

Otras características son:

- ✓ Cuidadoso en testimonio y ministerio.
- ✓ Irreprensible (1 Tim. 3:2)
- ✓ Sujeto a su autoridad (Heb. 13:17)
- ✓ Lleno del Espíritu Santo. (Hechos 6:3)

Motivaciones correctas para el servicio

Fíjese que las características antes mencionadas no tienen que ver con la personalidad del líder. No importa si es tímido o si es carismático; quien se ponga en las manos de Dios y dependa de Él puede ser usado de una manera poderosa para abrir, reproducir y supervisar grupos. Esto tiene que ver con las motivaciones que lo mueven a hacer las cosas.

Un líder es una persona que ejerce su capacidad dada por Dios para ejercer influencia sobre un grupo específico del pueblo de Dios hacia los propósitos de Dios para el grupo. Las motivaciones que mueven al líder pueden ser correctas o incorrectas. Donahue (p.42) menciona algunas de las motivaciones correctas:

- ✓ Servir a Cristo

(Colosenses 3:23-24)

- ✓ Dar fruto

(Juan 15:8)

- ✓ Cuidar (pastorear) a otros

(Hechos 20:28)

- ✓ Ser un ejemplo dentro del cuerpo

(1 Pedro 5:2-4)

- ✓ Usar los dones para servir a otros

(Efesios 4:11-13)

- ✓ Comunicar el mensaje de la reconciliación

(2 Corintios 5:19-21)

En cambio, algunas motivaciones incorrectas que son impedimentos para el liderazgo son:

- ✓ Auto-exaltación

(Proverbios 27:2)

- ✓ Sentirse importante o ganar prestigio

(1 Tesalonicenses 2:4-6)

- ✓ Responder a la presión de alguien

(1 Pedro 5:2)

- ✓ Enojarse con facilidad o exhibir arranques de ira

(Gálatas 5:20; Efesios 4:31; Colosenses 3:8)

- ✓ Pecado sin confesar

(1 Juan 1:9) (Romanos 6:16) (Hechos 2:38)

- ✓ Errores bíblicos o falsas enseñanzas

(2 Timoteo 4:3-4)

“Dios llama y capacita a los líderes para que edifiquen a otros, faciliten su crecimiento y los guíen con su ejemplo en obediencia y carácter. La calidad del ministerio es directamente proporcional a la calidad del liderazgo”. (Donahue 2009)

Gary L. McIntosh (Church Growth Network Vol. 12 Issue 8 agosto 2000 www.mcintoshogn.com), al hablar sobre cómo son los líderes de las iglesias que actualmente están creciendo contesta las siguientes preguntas: ¿Tienen una personalidad en común?, ¿Están de acuerdo en una posición teológica específica? O ¿tal vez poseen un estilo de liderazgo específico? La respuesta a estas preguntas es “no”. Entonces, ¿qué características describen a estos líderes de iglesias? McIntosh menciona lo siguiente:

- Se relacionan bien con las personas. Demuestran amor por las personas, son abiertos y están accesibles. Todos muestran una tendencia a establecer relaciones amistosas con otros líderes.
- Son buenos comunicadores. Mientras que sus estilos de predicación pueden variar, son líderes con credibilidad y existe armonía entre su vida y su mensaje. Además, están siempre dispuestos a comunicar sus metas y su visión a otros a través de sus predicaciones. Aunque no siempre luzcan dinámicos en el púlpito, comunican con fuerza, convicción y dan un claro sentido de dirección.
- Tienen prioridades claras. Los pastores de iglesias en crecimiento tienen prioridades claras para ellos y para las iglesias que pastorean. Saben cómo manejar y administrar el tiempo y sus recursos. Como líderes principales de sus congregaciones saben tener sus iglesias listas para aprovechar las oportunidades que se presenten.
- Están orientados a metas. Los pastores en crecimiento establecen metas, mantienen atención a las tendencias y evalúan el ministerio

desde el punto de vista de resultados. Su frase favorita es: “Si no funciona bien, cámbialo”.

- Tienen auto motivación. Están altamente motivados y tienen un espíritu contagioso que estimula la participación de otros.
- Están dispuestos a construir un equipo. Creen en multiplicarse ellos mismos y en la construcción de un equipo ministerial. Creen en delegar responsabilidades y la rendición de cuentas, mientras construyen basados en un espíritu de mutua aceptación y confianza. Ellos piensan que los equipos deben trabajar juntos, planificar juntos y jugar juntos.
- Están abiertos a los cambios. No creen que se las saben todas o que ya aprendieron todo lo que había para aprender. Son muy curiosos y no están cerrados a los nuevos enfoques en sus ministerios. Son lectores asiduos, hacen preguntas a otros pastores, visitan las iglesias en crecimiento para aprender nuevas ideas y entrevistan expertos cuando lo necesitan.
- Tienen una sólida vida familiar. Si están casados, estos pastores disfrutan de un fuerte apoyo de sus esposas. Establecen un

correcto balance entre el tiempo para el ministerio y el tiempo para sus familias.

- Están dispuestos a tomar riesgos calculados. Para que una iglesia crezca, algunos riesgos deben ser tomados. Un ejemplo es el establecimiento del ministerio de los grupos pequeños en la iglesia. Estos pueden mover a la iglesia a estar en la vanguardia. No es tomar riesgos sin garantías.
- Están seguros de su llamado a ministerio. Comprenden la idea de su llamado al ministerio en dos niveles. Primero, ellos están seguros que tienen un llamado a dedicar sus vidas a la predicación del evangelio. Segundo, ellos tienen un sentido específico de su llamado o de que son llamados a servir a una específica congregación.

La buena noticia es que, como puede verse, es posible desarrollar estas cualidades a través de entrenamiento, experiencia ministerial y mentoreo.

Una forma práctica para entrenar líderes

Roy Wallace, un pastor amigo de Namibia, utiliza una fórmula que resume tres elementos importantes que deben tener las personas cerca

nuestro para ser entrenadas como líderes. Estos son: fiel, disponibles y enseñables.

Las siglas en inglés es: FAT de “Faithfull” (fiel), “Available” (disponible) y “Teachable” (enseñable). Las tres características deben estar presentes en un líder para sea considerado un líder saludable. Wallace afirma que dos características no son suficientes; un buen líder debe tener las tres. Personalmente creo que otras dos características de un buen líder son: Pasión y compromiso.

El Instituto para Sembradores de Iglesia (ISI) utiliza una sencilla forma para entrenar nuevos líderes, basada en cinco pasos:

- 1- Yo hago, tú me observas
- 2- Ambos hacemos juntos
- 3- Tú haces, yo observo
- 4- Tú haces solo y buscas a otro para entrenarlo
- 5- Yo me voy a entrenar a otro

Cómo es su estilo de liderazgo dirigiendo el grupo

El Dr. Gary Teja en su libro “Necesito Ayuda, Soy Líder de un Grupo Pequeño” (p-13) menciona tres tipos de líderes de grupo: El

líder autoritario, el líder liberal y el líder democrático. Veamos algunas de las características de estos estilos y haga el ejercicio de ir ubicándose en alguno de ellos.

- El líder autoritario. Este tipo de líder capitanea su barco, que decide lo que se va a hacer hasta el último detalle, que dice a los participantes cuando van a hablar, cuando escuchar y controla cada minuto de la reunión.
 - ✓ Siguen las instrucciones a la letra y no permiten variaciones en el programa ni en la reunión.
 - ✓ Tienen sus propias ideas de lo que se está discutiendo y las expresan con fuerza, como si fueran las mejores o las correctas. Tratan de convencer a los demás de que ellos tienen razón.
 - ✓ Monopolizan la discusión en el grupo. Sienten que si no tienen el control de decir y comentar todo, están perdiendo el control.
 - ✓ Suelen ser temerosos de una situación conflictiva en el aprendizaje. Quieren resolverla inmediatamente sin darse cuenta del aprendizaje que hay en los procesos.

- ✓ Tienden a forzar el avance del aprendizaje para lograr metas de conocimiento establecidas sin importarles la interacción dentro del grupo. Si no alcanzan a cubrir la lección de la ocasión sienten que han fracasado.

En realidad, el líder funciona más como un facilitador del proceso de estudio que como un maestro que tradicionalmente lo conoce todo y considera que los demás no saben nada. Como dice el Dr. Teja: “Usted debe pensar en la sesión como una experiencia que libera, que permite el vuelo de las ideas para que éstas retornen cambiadas y diferentes. ¿Es usted un líder autoritario?

- El líder liberal. Este líder posee una idea muy abierta de lo que son las sesiones y los pequeños grupos. Espera que el grupo haga todo por sí mismo. Piensa que de alguna manera el grupo va a aprender por sí solo.

- ✓ Extrema pasividad. Deja que la gente haga.
- ✓ Cero control, no hay dirección.
- ✓ Le interesa más el proceso y se olvida del contenido.

Lo que más le importa es que haya discusión entre los

miembros del grupo. Mientras eso ocurra lo demás no importa tanto.

- ✓ Olvida que tiene unas instrucciones específicas de la sesión. La sesión no parece tener fluidez ni lógica.
- ✓ Cuando surge un conflicto lo subestima y piensa que éste con el tiempo desaparecerá.

Teja nos dice que “El problema de las sesiones dirigidas por líderes liberales es que, por lo general, no llegan a ningún lado. Los participantes quedan flotando y tratando de asirse a algo sólido. En estas condiciones es, a menudo, imposible cerrar la hora (hacer un resumen) porque los puntos discutidos han sido diversos y sin relación mutua”.

- El líder democrático. Este líder es aquél que toma las mejores características de ambos, el líder autoritario y el líder liberal, y rechaza lo peor en ellos. Se prepara bien para desarrollar la sesión, pero no consume horas trabajando en cada pequeño detalle.

- ✓ Involucra a la mayor cantidad de personas en el grupo.

- ✓ Guía y controla sólo la fluidez de la discusión.
Permiten ciertas libertades, pero no la anarquía de uno o unos pocos dentro de la reunión.
- ✓ Hace preguntas correctas y pide siempre las opiniones del grupo.
- ✓ Cuando se aparta la discusión del tema, guía al grupo con delicadeza a la meta útil y llena de enseñanza.
- ✓ Aprovecha los conflictos para convertirlos en experiencias útiles para todos.

El Dr. Teja nos dice: “Los líderes democráticos tratarán de modificar las preguntas, de manera que los participantes puedan responder sobre el mismo tema. Ellos trabajarán para alcanzar metas específicas, pero también serán flexibles si de la reunión resulta una experiencia didáctica definida y que en pequeño grado sea diferente a la que planearon originalmente...”. Este líder sirve como catalizador para nuevos descubrimientos. Sirve para nutrir la fe de los participantes y también sirve de modelo.

Descripción de responsabilidades del líder de grupo

Contacta por teléfono, Internet, mensaje de texto o visita las casas de todos los miembros y les provee información de la reunión.

- Trabaja con los anfitriones para que se esfuercen en hacer que las personas reciban una buena recepción.
- Con la ayuda del pastor o supervisor escoge el líder asistente.
- Ora con el líder asistente y con el anfitrión antes de cada reunión semanal.
- Lidera la enseñanza y dirige la discusión del grupo.

Las responsabilidades del líder asistente o co-líder son:

- Contacta por teléfono, e-mail, mensaje de texto, o le dispensa una visita al hogar a todos los miembros potenciales.
- Abre la reunión con un rompehielos, introduce a los invitados.
- Da los anuncios.

- Las veces que se le delega comparte el estudio bíblico y la discusión.
- Coordina el grupo pequeño de niños si es necesario.

Las responsabilidades del anfitrión son:

Un pastor amigo que estaba implementando en su iglesia el trabajo con los grupos pequeños compartió conmigo que una persona de la iglesia que sirvió de anfitrión para una reunión en su casa, luego no quiso seguir prestándola porque no deseaba que le usaran el baño de su casa. Debemos inculcar en las personas que es un privilegio prestarle a Jesús nuestras casas y espacios para que Él se haga presente en la vida de las personas. El amor por las personas supera las mezquindades.

El lugar de la reunión será prestado al Señor para que las personas asistentes puedan recibir de la gracia y la ministración de Jesús. Es bueno recordar que nuestro Maestro solía tomar prestado lugares, animales y objetos para llevar a cabo su trabajo. El pesebre era prestado, la barca para predicar era prestada, el pollino para

entrar a Jerusalén era prestado y hasta la tumba donde fue sepultado era prestada.

Algunas de las responsabilidades del anfitrión son:

- Orar por los miembros de su grupo.
- Tener limpio y listo a tiempo el lugar de la reunión, incluyendo si es necesario un espacio para niños.
- Invitar a los vecinos y a la gente que conoce.

El líder como coordinador

La aplicación de los conceptos que se aprenden teóricamente representa un reto para los que desean lograr un mejor funcionamiento en su trabajo con el o los grupos. Algunas competencias y habilidades naturales son imprescindibles para poder lograr una buena coordinación de grupos. Y, como nos dice Norma I. Domínguez en “Cómo Coordinar Grupos” (pág.7): “No se puede ignorar que, al trabajar con personas que atraviesan momentos y circunstancias diferentes, muchas veces es necesario improvisar. El punto es que sólo improvisa aquel que se encuentra capacitado para hacerlo. Y aquí es necesario apelar al buen criterio y al conocimiento de herramientas apropiadas para modificar sobre la marcha, innovar o crear estrategias recurriendo tanto al saber como a la experiencia”.

Aunque no todos los líderes son coordinadores, la realidad es que el líder que aprende la destreza de coordinar potencia a su grupo. Una clave

de coordinación eficaz que comparte Domínguez puede resumirse en cinco “R”:

- Responsabilidad
- Racionalidad
- Respeto hacia nosotros mismos
- Respeto hacia el prójimo
- Rapidez en la acción