

GRUPOS PEQUEÑOS

La célula **que** **crece**

Grupos pequeños donde la gente se queda

Johana Heredia Arévalo

Colección Liderazgo y Ministerio

Líderes y anfitriones de células, grupos de casa y grupos... DISTRIBUCIÓN GRATUITA

EDICIÓN DIGITAL

SOBRE ESTE LIBRO

AUTORA	Johana Heredia Arévalo
COLECCIÓN	Liderazgo y Ministerio
LA VOZ	Un líder de grupo pequeño con años de sala prestada, café aguado y gente que se fue sin decir por qué. Habla de lo que funciona, no de lo que se predica.
PARA QUIÉN	Líderes y anfitriones de células, grupos de casa y grupos pequeños que quieren que su gente vuelva la semana siguiente.

LA PROMESA DE ESTAS PÁGINAS

Convertir una reunión que se sostiene por compromiso en un grupo al que la gente llega temprano, y que crece porque adentro pasa algo que no pasa en otra parte.

Distribución gratuita. Este libro se descarga sin costo en luzygracia.com y no está autorizada su venta por ningún medio. Puedes copiarlo, imprimirlo, enviarlo y usarlo en tu iglesia o tu grupo libremente, siempre que sea gratis y sin alterar su contenido. Si alguien te lo cobró, te estafaron: descárgalo tú mismo en luzygracia.com.

Índice

— **Por qué unos grupos llenan la sala y otros no**

Introducción

01 La silla vacía

El grupo existe para el que todavía no ha llegado

02 Anfitrión, no conferencista

Esto es una casa, no un salón de clase con sillas más cómodas

03 La vida antes del tema

Los primeros quince minutos deciden la profundidad de los otros noventa

04 El monólogo disfrazado de estudio

Cuando la reunión se convierte en el turno de siempre

05 El cimientito invisible

Sin confidencialidad no hay grupo, hay reunión

06 El asistente crónico

Cómo pasar de gente que asiste a gente que pertenece

07 El difícil de turno

Qué hacer con el que discute, el que corrige y el que llora siempre

08 El líder que no sabe

Decir no sé es la respuesta que más credibilidad construye

09 Multiplicar duele

El grupo que nunca se divide termina muriendo cómodo

10 La medida correcta

Qué contar cuando lo importante no se cuenta fácil



Por qué unos grupos llenan la sala y otros no

Hay dos grupos pequeños en la misma iglesia, con el mismo material, el mismo día y el mismo tiempo de reunión. En uno la gente llega tarde, mira el reloj y se va apenas termina la oración final. En el otro la gente llega temprano, la reunión se pasa de hora y a las diez de la noche todavía hay tres personas en la puerta terminando una conversación.

La diferencia casi nunca está en el material ni en la elocuencia del líder. Está en cosas más pequeñas y más difíciles de copiar: si alguien notó que faltaste, si lo que dijiste llorando el mes pasado se quedó en esa sala, si te preguntaron por tu mamá enferma antes de abrir la Biblia, si tu opinión cabía aunque fuera equivocada.

Este libro trata de esas cosas pequeñas. No propone un modelo ni una estructura de red, porque los modelos cambian según la iglesia y todos funcionan cuando adentro hay vida. Trata de la vida: de qué hace que un ser humano decida volver el jueves siguiente.

Y trata de una idea que incomoda: un grupo pequeño no existe para los que ya están, sino para los que todavía no llegan. Un grupo que se cierra sobre sí mismo puede ser muy agradable y estar completamente muerto.

La silla vacía

01

El grupo existe para el que todavía no ha llegado

Hay una costumbre sencilla que cambia la mentalidad de un grupo entero: dejar siempre una silla vacía en el círculo y decir en voz alta para quién es. No es una decoración simbólica. Es un recordatorio semanal de que este grupo no está completo, que hay alguien afuera cuyo puesto está reservado y que el trabajo de todos es encontrarlo.

Sin ese recordatorio, todo grupo tiende naturalmente a cerrarse. No por egoísmo: por comodidad. Cuando un grupo se conoce bien, ya tiene sus chistes internos, sus temas y sus turnos de hablar, y la llegada de alguien nuevo se siente como una interrupción. Nadie lo dice, pero se nota, y el que llega lo percibe en los primeros diez minutos.

Un grupo que se cierra puede seguir siendo muy agradable durante años. Simplemente deja de crecer, y con el tiempo deja de transformar, porque lo que no recibe extraños termina hablándose a sí mismo.

*Y perseverando unánimes cada día en el templo, y
partiendo el pan en las casas, comían juntos con
alegría y sencillez de corazón.*

HECHOS 2:46 (RVR1960)

Los primeros diez minutos de un visitante

El que llega por primera vez decide en los primeros diez minutos si vuelve, y decide con señales muy básicas: si alguien le preguntó el nombre y lo repitió, si sabía dónde sentarse, si entendió lo que estaba pasando, si alguien le explicó de qué se trata sin hacerlo sentir ignorante, si tuvo permiso de no hablar.

Por eso conviene asignar a alguien la tarea explícita de cuidar al que llega: recibirlo en la puerta, sentarse a su lado, presentarle a dos personas por nombre y escribirle al día siguiente. Cuando esa tarea es de todos, no es de nadie.

Invitar sin emboscar

La invitación que funciona es concreta y honesta: te cuento que los jueves nos reunimos unas seis personas en mi casa a las siete, tomamos café, hablamos de la vida y leemos algo de la Biblia; terminamos a las nueve. Fecha, hora, duración, qué va a pasar. Nadie acepta una invitación cuando no sabe a qué va.

Y no emboscar significa que quien llega no sea puesto en escena: no lo obliguen a presentarse largo, a orar en voz alta ni a contar su testimonio la primera noche. Al visitante hay que darle permiso de estar callado. Ese permiso es lo que lo hace volver.

“

Un grupo que se cierra sobre sí mismo puede ser muy agradable y estar completamente muerto.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Para quién está tu silla vacía esta semana, con nombre propio?
- ¿Qué siente alguien que llega por primera vez a tu grupo en los primeros diez minutos?
- ¿Quién tiene asignada, concretamente, la tarea de cuidar al que llega?

PRÁCTICA DE HOY

Deja una silla vacía en la próxima reunión y pide que cada uno diga en voz alta el nombre de una persona para quien está orando. Anota esos nombres y pregúntalos en la reunión siguiente.

Anfitrión, no conferencista

Esto es una casa, no un salón de clase con sillas más cómodas

El error más común de un líder nuevo es preparar la reunión como si fuera una clase: estudia mucho, arma un contenido de cuarenta minutos y llega a exponerlo. La gente escucha, asiente, y se va sin haber dicho una frase completa. El líder queda con la sensación de haber enseñado bien y el grupo con la sensación de haber asistido a algo.

Un grupo pequeño no es una iglesia en miniatura. Si fuera eso, sobra: para escuchar a alguien hablar cuarenta minutos ya existe el domingo, con mejor sonido y mejor predicador. La razón de ser del grupo pequeño es exactamente lo que el domingo no puede dar: que tú hables, que te conozcan y que alguien note si faltaste.

El cambio de mentalidad es de conferencista a anfitrión. Un anfitrión no es el protagonista de la noche: es el que se asegura de que todos estén cómodos, de que nadie quede por fuera de la conversación, de que haya algo de tomar y de que la casa se sienta casa.

*Y cómo nada que fuese útil he rehuido de anunciaros
y enseñaros, públicamente y por las casas.*

HECHOS 20:20 (RVR1960)

Habla menos de lo que crees

Una medida útil: si el líder habla más del treinta por ciento del tiempo, la reunión se volvió clase. Grabar mentalmente quién habló cuánto es un ejercicio incómodo y revelador. Muchos líderes descubren que ocuparon la mitad de la noche sin darse cuenta.

Hablar menos no significa no preparar. Al contrario: quien prepara bien hace mejores preguntas, sabe cuándo callarse y sabe hacia dónde llevar la conversación cuando se dispersa. La preparación se nota en las preguntas, no en el discurso.

Los detalles de anfitrión que sí importan

Que haya algo caliente para tomar. Que las sillas formen círculo y no filas, porque en filas la gente le habla a una nuca. Que el televisor esté apagado. Que haya un baño limpio con jabón. Que se empiece a la hora y se termine a la hora prometida, porque el que sabe cuándo se va llega más tranquilo.

Estos detalles parecen menores frente a lo espiritual, y son justamente lo que hace posible lo espiritual. Nadie se abre en un lugar incómodo donde no sabe cuándo va a poder irse.

“

Para oír hablar a alguien cuarenta minutos ya existe el domingo. El grupo pequeño existe para que hables tú.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Qué porcentaje de la última reunión hablaste tú?
- ¿Tu grupo se parece más a una clase o a una casa?
- ¿Qué detalle práctico de anfitrión estás descuidando?

PRÁCTICA DE HOY

En la próxima reunión cuenta mentalmente cuántas personas hablaron más de dos frases. Si fueron menos de la mitad de los presentes, cambia el formato: menos exposición, más preguntas.

La vida antes del tema

Los primeros quince minutos deciden la profundidad de los otros noventa

Hay una tentación de eficiencia que mata grupos: empezar de una vez con el estudio para que rinda el tiempo. La gente llega del trabajo, del trancón, de una discusión en la casa, y se le pide que en tres minutos esté lista para hablar de un pasaje. No funciona. El cuerpo llega antes que el corazón.

Los primeros quince minutos deberían ser de vida real, y no del tipo cómo estás, bien, gracias. Una pregunta concreta obliga a decir algo verdadero: qué fue lo mejor y lo peor de tu semana; qué te quitó el sueño; en qué necesitas ayuda esta semana.

Lo que se descubre ahí cambia todo lo demás. Si supiste que a Marta la despidieron el martes, la conversación sobre confianza en la provisión de Dios deja de ser teoría y se convierte en algo que le está pasando a alguien en esa sala. Sin ese dato, el mismo estudio habría sido una charla correcta y estéril.

Sobrellevad los unos las cargas de los otros, y cumplid así la ley de Cristo.

GÁLATAS 6:2 (RVR1960)

Preguntas que abren y preguntas que cierran

Las preguntas que se responden con sí o no cierran. Las que piden un ejemplo abren. En lugar de preguntar si confiaron en Dios esta semana, pregunta en qué situación concreta les costó confiar. En lugar de preguntar si oraron, pregunta qué le han estado pidiendo a Dios últimamente sin respuesta.

Y una regla de oro: el líder responde primero y con honestidad real, no con una versión editada. El nivel de sinceridad de un grupo nunca sube por encima del nivel de sinceridad de quien lo dirige.

El que nunca dice nada verdadero

En todo grupo hay alguien que responde siempre bien, gracias a Dios. Puede ser reserva legítima y hay que respetarla, sobre todo al principio. No lo obligues en público. Búscalo aparte, en otro momento, con una pregunta directa y sin audiencia.

Muchas veces esa persona está atravesando lo más duro de la sala y no sabe cómo empezar. Un mensaje privado en la semana que diga te vi callado el jueves, cómo vas de verdad, ha abierto más conversaciones que cualquier dinámica de grupo.

“

El cuerpo llega antes que el corazón. Los quince minutos de vida real son los que hacen posible todo lo demás.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Qué sabes de la semana real de cada persona de tu grupo?
- ¿Tus preguntas de apertura piden un ejemplo o admiten un sí o un no?
- ¿Quién lleva meses respondiendo bien, gracias a Dios?

PRÁCTICA DE HOY

Empieza la próxima reunión con una sola pregunta concreta sobre la semana y respóndela tú primero, contando algo verdadero que te costó.

El monólogo disfrazado de estudio

Cuando la reunión se convierte en el turno de siempre

Casi todos los grupos tienen un hermano que sabe mucho, habla bien y se toma veinte minutos cada vez que abre la boca. Nadie se atreve a interrumpirlo porque lo que dice suele ser correcto y porque interrumpir parece descortés. El resultado es que los demás dejan de intentar y la reunión se vuelve un espectáculo con público.

El líder que no administra el tiempo del habla no está siendo humilde: está delegando el grupo a la persona más extrovertida. Y el costo lo paga el más tímido, que casi siempre es el que más necesitaba hablar.

Administrar el aire no es callar a nadie. Es asegurarse de que el aire alcance para todos. Un grupo saludable se parece más a una conversación de mesa familiar que a un panel con un experto.

Cuando os reunís, cada uno de vosotros tiene salmo, tiene doctrina, tiene lengua, tiene revelación, tiene interpretación. Hágase todo para edificación.

1 CORINTIOS 14:26 (RVR1960)

Frases que redistribuyen sin ofender

Sirven frases preparadas de antemano: qué buen punto, quiero oír a alguien que todavía no ha hablado; gracias, guardemos eso para el final; Marta, tú qué piensas de eso. Dichas con calidez y sin ironía, funcionan y nadie se siente humillado.

Si el asunto es crónico, la conversación va aparte y en privado. Explícale que necesitas su ayuda para que los callados hablen y pídele expresamente que se guarde su primer comentario. A muchos les cae bien la responsabilidad: pasan de acaparar a cuidar.

El silencio incómodo es tu aliado

Después de una pregunta, la mayoría de los líderes aguanta tres segundos de silencio y luego responde su propia pregunta. Ese es el momento exacto donde se pierde la participación: el grupo aprende que si espera, el líder resuelve.

Aguanta diez segundos. Se sienten eternos y casi siempre alguien habla al octavo. El silencio no es fracaso: es el sonido de la gente pensando.

“

El líder que no administra el aire no es humilde: le entregó el grupo a la persona más extrovertida.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Quién ocupa más aire del que le corresponde en tu grupo?
- ¿Cuánto silencio aguantas después de hacer una pregunta?
- ¿Quién no ha hablado de verdad en las últimas tres reuniones?

PRÁCTICA DE HOY

Prepara tres frases para redistribuir la palabra y úsalas la próxima reunión. Aguanta diez segundos de silencio antes de responder tu propia pregunta.

El cimiento invisible

05

Sin confidencialidad no hay grupo, hay reunión

Todo lo que se construye en un grupo pequeño descansa sobre una sola cosa: la certeza de que lo que se dice ahí no sale de ahí. Basta con que una sola confidencia se filtre para que el grupo entero vuelva a la superficie, y muchas veces ni el líder se entera de por qué la gente dejó de contar cosas.

La confidencialidad no se supone: se dice en voz alta, se repite cada cierto tiempo y se aplica sin excepciones. Incluye no contarle a tu cónyuge si él o ella no está en el grupo, no comentarlo como petición de oración en otro lugar y no mencionarlo delante de la persona en un contexto distinto.

Existe una única excepción y hay que nombrarla también: cuando hay riesgo de vida, abuso de un menor o violencia, el líder tiene el deber de actuar y de buscar ayuda profesional o autoridades. Eso no es traicionar la confianza; es proteger a alguien. Decirlo desde el principio evita malentendidos graves.

Confesaos vuestras ofensas unos a otros, y orad unos por otros, para que seáis sanados.

SANTIAGO 5:16 (RVR1960)

La petición de oración como chisme legal

En muchas iglesias existe una forma elegante de chisme que se llama pedir oración por alguien. Se cuenta el detalle completo, con nombre, en un grupo distinto, y se cierra con oremos por ella. Es chisme con permiso religioso y hace un daño enorme.

La regla es sencilla: si vas a orar por una situación ajena en otro lugar, no des nombres ni detalles. Dios sabe de quién hablas. La oración no necesita datos; el chisme sí.

Cuando alguien confiesa algo grave

Va a pasar. Alguien va a contar una infidelidad, una adicción, una deuda oculta, una depresión con pensamientos de muerte. Lo primero es no reaccionar con cara de escándalo: la cara del líder en ese segundo determina si la persona vuelve a hablar en su vida.

Lo segundo es no pretender resolverlo tú solo. Un grupo pequeño acompaña, no trata. Ayuda a la persona a dar el paso siguiente: un médico, un psicólogo, un consejero, un pastor, y si hay riesgo inmediato para su vida, atención de urgencias. Acompañar bien incluye saber a quién llamar.

“

Una sola confidencia filtrada devuelve al grupo entero a la superficie, y casi nunca te enteras de por qué dejaron de hablar.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cuándo fue la última vez que dijiste en voz alta la regla de confidencialidad?
- ¿Has contado algo del grupo por fuera, aunque fuera como petición de oración?
- ¿Sabes a quién llamar si alguien confiesa algo grave el próximo jueves?

PRÁCTICA DE HOY

Di la regla en la próxima reunión, con la excepción incluida, y ten a mano el contacto de un profesional de salud mental y de un pastor de confianza.

El asistente crónico

06

Cómo pasar de gente que asiste a gente que pertenece

Hay personas que llevan dos años en el grupo, no faltan nunca y siguen siendo espectadoras. Escuchan, agradecen, se van. No están mal, pero no están adentro. Y con el tiempo suelen irse en silencio, porque nadie extraña de verdad a quien nunca tuvo un papel.

La diferencia entre asistir y pertenecer es tener algo que hacer. No un cargo pomposo: una tarea real. El que trae el café pertenece. El que escribe al que faltó pertenece. El que abre en oración, el que anota las peticiones, el que le pone conversación al nuevo, el que presta la casa. La pertenencia se construye con responsabilidad, no con asistencia.

Un grupo donde el líder lo hace todo es un grupo de espectadores por diseño. Repartir tareas no es descargarse de trabajo: es la manera concreta de que la gente eche raíz.

Y considerémonos unos a otros para estimularnos al amor y a las buenas obras; no dejando de congregarnos, como algunos tienen por costumbre, sino exhortándonos.

HEBREOS 10:24-25 (RVR1960)

Tareas pequeñas y reales

La tarea debe ser pequeña, concreta y visible. Traer el pan, recordar los cumpleaños, escribirle a los que faltaron, llevar la lista de oración, poner la música, guardar las sillas. Que se note si no se hace, porque solo lo que se nota crea pertenencia.

Pedirla en privado funciona mejor que ofrecerla al aire. Al aire nadie levanta la mano. En privado, casi todo el mundo dice que sí cuando se le pide algo específico y se le dice por qué se lo están pidiendo a él.

Notar la ausencia

El mensaje del viernes al que faltó el jueves es la herramienta más subestimada del liderazgo de grupos pequeños. No un mensaje de reclamo, sino uno de cinco palabras: te extrañamos anoche, todo bien. La gente vuelve a los lugares donde su ausencia se nota.

Cuando alguien falta tres veces seguidas, ya no basta el mensaje: hay que llamar o pasar por la casa. Casi siempre hay algo detrás, y casi siempre esa persona está esperando que alguien pregunte.

“

Nadie extraña de verdad a quien nunca tuvo un papel. La pertenencia se construye con tareas, no con asistencia.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Quién lleva meses asistiendo sin tener ninguna responsabilidad?
- ¿Qué haces tú que perfectamente podría hacer otro?
- ¿Escribiste esta semana a quien faltó?

PRÁCTICA DE HOY

Elige a dos personas que solo asisten y pídeles en privado una tarea concreta para la próxima reunión, explicándoles por qué se la pides a ellas.

El difícil de turno

07

Qué hacer con el que discute, el que corrige y el que llora siempre

Todo grupo tiene su persona difícil, y si crees que el tuyo no la tiene, vale la pena revisar si no serás tú. Está el que convierte cada tema en debate doctrinal, el que corrige a los demás con versículos, el que trae cada semana la misma crisis sin intención de moverse y el que da consejos no pedidos a todo el mundo.

El error del líder principiante es confrontar en público, y el del líder cansado es no confrontar nunca. Ninguno de los dos funciona. La confrontación en público humilla y ata al grupo entero a un espectáculo; la ausencia de confrontación deja que una sola persona defina el clima de la sala.

El camino es hablar aparte, en la semana, con calidez y con claridad. Nombrar la conducta concreta, no el carácter. No eres conflictivo, sino cuando corriges a la gente delante de todos, se callan y el grupo pierde. Y siempre con una petición concreta de qué hacer distinto.

Hierro con hierro se aguza; y así el hombre aguza el rostro de su amigo.

PROVERBIOS 27:17 (RVR1960)

El que trae la misma crisis

Hay personas que necesitan más de lo que un grupo pequeño puede dar. Un duelo largo, una depresión, una relación violenta, una adicción. Cuando la misma crisis vuelve semana tras semana sin cambio, el grupo empieza a desgastarse, y la persona no mejora porque el grupo no es el recurso adecuado.

Ahí el líder debe ayudar con cariño y sin abandonar: seguimos contigo, y a la vez esto necesita a alguien especializado; te ayudo a conseguir la cita. Acompañar y derivar no son opuestos. Derivar bien es una de las formas más altas de cuidado.

Los temas que dividen

Política, escatología, dones, denominaciones. Son temas legítimos y son fósforos en una sala llena de gasolina. Un grupo pequeño no está armado para resolverlos y siempre pierde alguien en el intento.

Sirve acordarlo de entrada, sin dramatismo: aquí no discutimos partidos ni doctrinas que dividen, porque queremos que quepan personas que piensan distinto. Cuando el tema aparece, se nombra el acuerdo y se sigue. Y funciona.

“

Confrontar en público humilla; no confrontar nunca le entrega el clima del grupo a una sola persona.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Qué conversación aparte llevas meses evitando?
- ¿Hay alguien en tu grupo que necesita ayuda profesional y no la está buscando?
- ¿Qué acuerdos de convivencia nunca han dicho en voz alta?

PRÁCTICA DE HOY

Escribe la frase exacta con la que vas a hablarle a esa persona esta semana: conducta concreta, efecto en el grupo, petición específica. Escríbela antes de llamar.

El líder que no sabe

08

Decir no sé es la respuesta que más credibilidad construye

Un jueves alguien va a preguntar algo que no sabes responder. Puede ser sobre un pasaje difícil, sobre por qué se murió un niño, sobre qué pasa con los que nunca oyeron el evangelio. Y va a aparecer la tentación de improvisar una respuesta que suene segura, porque el líder debería saber.

No debería. Un líder de grupo pequeño no es un teólogo profesional ni tiene por qué serlo. Su función no es tener todas las respuestas, sino crear el lugar donde se pueden hacer todas las preguntas. Improvisar una respuesta mala hace dos daños: enseña algo falso y le muestra al grupo que aquí no se puede no saber.

Decir no sé, déjame preguntarle a alguien y te cuento el jueves, hace exactamente lo contrario. Da permiso a todos de tener preguntas sin resolver, que es donde vive la mayoría de la gente real.

Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros.

2 TIMOTEO 2:2 (RVR1960)

El líder también tiene dudas

Un líder que nunca ha dudado de nada no genera confianza, genera distancia. Cuando compartes, con prudencia y sin escandalizar, que ha habido temporadas en las que te costó orar o creer, la gente respira. Descubre que la fe no es la ausencia de preguntas.

Prudencia significa no volcar tu crisis sobre el grupo ni convertir la reunión en tu terapia. Tú también necesitas un lugar donde ser cuidado, y no puede ser el grupo que diriges. Busca un pastor, un mentor, otro líder o un consejero.

Cómo se prepara sin volverse experto

Basta con leer el pasaje varias veces durante la semana, anotar tres preguntas honestas que a ti mismo te surgieron y tener claro adónde quieres que llegue la conversación. Eso es preparación suficiente y produce mejores reuniones que un estudio erudito.

Si el pasaje es difícil, pregúntale a tu pastor antes. Aprender a preguntar es parte del oficio, y además construye la relación con el liderazgo de la iglesia, que es lo que te va a sostener cuando el grupo tenga un problema serio.

“

Tu trabajo no es tener todas las respuestas: es crear el único lugar donde se pueden hacer todas las preguntas.

PARA REFLEXIONAR

- ¿Cuándo fue la última vez que dijiste no sé delante de tu grupo?
- ¿Quién te cuida a ti mientras tú cuidas al grupo?
- ¿Qué pregunta te han hecho que nunca respondiste bien?

PRÁCTICA DE HOY

Busca esa pregunta que quedó pendiente, consúltala con alguien que sepa más y llévala resuelta a la próxima reunión. La gente recuerda al líder que vuelve con la respuesta.

Multiplicar duele

El grupo que nunca se divide termina muriendo cómodo

Cuando un grupo funciona bien, llega el momento en que hay demasiada gente en la sala. Dieciséis personas no caben en una conversación: caben en una reunión. Los tímidos desaparecen, la ronda de oración se vuelve eterna y la intimidad, que era el activo principal, se diluye.

Ahí toca la decisión más impopular del liderazgo de grupos pequeños: multiplicar. Y hay que decirlo sin adornos: duele. Se rompe algo que costó años construir, alguien se va a sentir abandonado y a alguien le va a tocar empezar de cero con desconocidos. Presentarlo como una fiesta cuando la gente lo vive como un duelo genera resentimiento.

Lo honesto es nombrar las dos cosas. Sí, se pierde algo, y es real. Y también es cierto que un grano que se queda solo permanece solo. La multiplicación no es una técnica de crecimiento organizacional: es la única manera de que quepan los que faltan.

De cierto, de cierto os digo, que si el grano de trigo no cae en la tierra y muere, queda solo; pero si muere, lleva mucho fruto.

JUAN 12:24 (RVR1960)

Preparar con tiempo, no anunciar de sorpresa

La multiplicación se prepara con meses de anticipación. Desde el principio se dice que este grupo va a multiplicarse, se identifica al futuro líder temprano, se le da a dirigir reuniones completas mientras tú te sientas en el círculo, y se deja que la gente se acostumbre a su voz.

Cuando llega el día, no es una noticia sino un paso previsto. Y conviene mantener algo en común: una reunión conjunta cada dos o tres meses, para que el duelo sea de forma y no de vínculo.

Formar líderes es el verdadero trabajo

Jetto le dijo a Moisés que escogiera hombres capaces y les repartiera al pueblo, porque solo se iba a agotar. El consejo sigue vigente: un líder que no está formando a otro líder está construyendo una dependencia, no una comunidad.

Formar no es dictar un curso. Es dejar que alguien haga la parte que tú harías mejor, aguantarse que le salga peor las primeras veces y conversarlo después sin humillar. El costo de formar es la imperfección temporal; el costo de no formar es un grupo que muere cuando tú te cansas.

“

Un grupo que nunca se divide no se está cuidando: se está quedando solo, cómodo y quieto.

PARA REFLEXIONAR

- ¿A quién estás formando hoy para dirigir sin ti?
- ¿Cuántas personas caben de verdad en una conversación en tu sala?
- ¿Qué te asusta más de multiplicar: perder gente o perder el papel?

PRÁCTICA DE HOY

Elige hoy a la persona que dirigirá el próximo grupo, díselo y entrégale una reunión completa este mes. Siéntate en el círculo y no intervengas.

La medida correcta

10

Qué contar cuando lo importante no se cuenta fácil

La tentación de todo líder es medir el grupo por asistencia, porque es el único número fácil de conseguir. Doce el jueves pasado, nueve este. Pero la asistencia mide presencia, no transformación, y hay grupos llenos donde no está pasando nada y grupos de seis donde la vida de la gente está cambiando.

Vale la pena medir otras cosas, aunque sean incómodas de contar. Cuántas personas nuevas llegaron este semestre. Cuántas tienen una responsabilidad concreta. Cuántas se atrevieron a contar algo difícil. Cuántas están orando por alguien de afuera con nombre propio. Cuántos líderes nuevos salieron del grupo.

Esas preguntas dicen la verdad sobre un grupo. Y hacen algo más importante: dirigen tu atención hacia lo que sí construye, porque uno termina cuidando aquello que mide.

No nos cansemos, pues, de hacer bien; porque a su tiempo segaremos, si no desmayamos.

GÁLATAS 6:9 (RVR1960)

La señal más honesta

Si tuviera que elegir un solo indicador, sería este: cuando alguien del grupo tiene una emergencia a las once de la noche, ¿a quién llama? Si llama a alguien del grupo, el grupo funciona. Si llama a otra persona,

todavía es una reunión.

Ese indicador no se logra con programas ni con estudios más profundos. Se logra con tiempo compartido, con confidencias guardadas y con gente que llegó a la casa cuando hubo un problema. Se construye en la semana, no el jueves.

Lo que sostiene al líder

Va a haber meses en que nadie agradezca, en que falten la mitad, en que el que más ayudaba se vaya para otra iglesia. Ese desánimo es parte del oficio y no significa que hayas fallado. Lo que sostiene no son los resultados visibles, sino saber por qué lo haces y tener a alguien que te cuide a ti.

El fruto de un grupo pequeño casi siempre se ve tarde. Gente que años después dice que en esa sala aprendió a orar, o que ahí fue donde alguien la buscó cuando estaba a punto de rendirse. Esos frutos no aparecen en ningún informe mensual y son el motivo real del trabajo.

“

Quando alguien tiene una emergencia a las once de la noche, a quién llama: esa es la única medida que no engaña.

PARA REFLEXIONAR

- Además de la asistencia, ¿qué estás midiendo?
- Si alguien de tu grupo tuviera una emergencia esta noche, ¿a quién llamaría?
- ¿Qué te sostiene a ti en los meses en que nadie agradece?

PRÁCTICA DE HOY

Haz hoy la lista de tu grupo y anota al lado de cada nombre una responsabilidad concreta y una necesidad real que conozcas. Los nombres sin nada al lado son tu tarea del mes.

La sala que se volvió casa

Un jueves cualquiera vas a mirar tu sala y vas a ver algo distinto. La conversación va sola, alguien está sirviendo café sin que se lo pidan, dos personas hablan aparte de algo serio en la cocina, y el que llegó por primera vez hace un mes está contando una historia. Tú apenas has hablado en veinte minutos y la reunión está mejor que nunca.

Ese es el punto al que se llega. No cuando el líder brilla, sino cuando el grupo funciona sin depender de que él brille. Y se llega por acumulación de cosas pequeñas: la silla vacía, los quince minutos de vida real, el mensaje del viernes, la confidencia guardada, la tarea repartida, la conversación difícil que sí se tuvo.

Nada de eso aparece en un manual de estrategia y todo eso es el trabajo. Un grupo pequeño no crece porque tenga mejor material: crece porque la gente encuentra ahí algo que no encuentra en otra parte, y vuelve el jueves siguiente a buscarlo.



Que tu casa sea lugar de puerta abierta y silencio respetado, que la gente llegue temprano y se vaya tarde, y que cuando alguien no sepa a quién llamar a las once de la noche, se acuerde de tu número.

Este libro es de **distribución gratuita**.

Tu aporte voluntario llevará comida, ropa y ayuda a muchos hogares de bajos recursos y a madres cabeza de hogar.

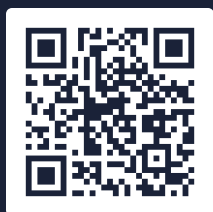
Contamos contigo.

APORTA DESDE TU CELULAR

312 629 5392

Nequi · Daviplata · Llave

El mismo número funciona como llave de Transfiya. Da lo que quieras: mil pesos también alimentan.



Escanea y aporta

Te lleva a la página de aportes, donde también puedes descargar los otros libros de la biblioteca.

Lo recaudado con este libro se entrega a **Fundación El Alfarero**, y el **10 % de las ganancias** de la tienda se destina a fundaciones cristianas que trabajan con niños.

Johana Heredia · luzygracia.com · Bogotá, Colombia