



Tu camino hacia la *Iglesia Católica*

Guía de capacitación para líderes de grupo

PARA USO DEL LÍDER DE OICA EN LA CAPACITACIÓN DE LÍDERES DE GRUPO

Nota: Esta capacitación es valiosa para todos los voluntarios, no solo para quienes han sido designados como líderes de grupo. Participar permite que cada integrante del equipo comprenda las expectativas del servicio en OICA y fomenta un sentido de misión compartida. También prepara a los voluntarios para sustituir a un líder de grupo si este no puede asistir a alguna sesión.

Conceptos clave:

Líder: En esta guía, el término “líder” se refiere al coordinador de OICA o a la persona principal responsable de supervisar todo el proceso de OICA. Esta persona guía el camino de formación, vela por la fidelidad a las enseñanzas de la Iglesia y dirige las sesiones principales.

Líder de grupo: Los líderes de grupo son voluntarios que facilitan las conversaciones en grupos pequeños y acompañan a los participantes durante todo el proceso. Se enfocan en crear relaciones, fomentar el diálogo y caminar con cada persona en el discipulado. Aunque el líder también puede desempeñarse como líder de grupo en algunas ocasiones, no todos los líderes de grupo cumplen la función más amplia de coordinación a la que esta guía denomina simplemente “líder”.

Pastoral: Esta no es una expectativa reservada únicamente a los “pastores”. Ser pastoral significa cuidar las almas de los demás con amor y bondad. Esto no significa ocultar la verdad de las enseñanzas de la Iglesia para evitar herir sensibilidades. Lo que sí significa es encontrarse con las personas donde se encuentran, hablar con amabilidad y respeto, y arraigar la verdad en el amor de Cristo.

Evangelización: Es el acto amoroso de compartir la Buena Nueva de Jesucristo con nuestras palabras, acciones y vidas para que otros lleguen a conocerlo, amarlo y seguirlo. Como enseña la Iglesia, la evangelización es la misión de toda persona bautizada y nos llama a dar testimonio de Cristo tanto de manera ordinaria como extraordinaria.

“Evangelizar constituye, en efecto, la dicha y vocación propia de la Iglesia, su identidad más profunda. Ella existe para evangelizar”. (Papa Pablo VI, *Evangelii Nuntiandi* 14)

Acompañamiento: Para los fines de OICA, el acompañamiento es el acto intencional de caminar con otra persona en su camino de fe, ofreciéndole apoyo, escucha, ánimo y testimonio. Significa acoger a las personas con compasión y paciencia para ayudarlas a dar el siguiente paso hacia Cristo. El verdadero acompañamiento se arraiga en la relación y conduce a la conversión, siempre orientado hacia una comunión más profunda con Jesús y su Iglesia.

“El acompañamiento espiritual debe llevar más y más a Dios, en quien podemos alcanzar la verdadera libertad”. (Papa Francisco, *Evangelii Gaudium* 170)

Resumen de la agenda de capacitación (aprox. 90 minutos)

- Convivencia y agradecimiento (15 min.)
- El propósito y el proceso de OICA (7 min.)
- La función del líder de grupo (5 min.)

- Expectativas para los líderes de grupo (10 min.)
- La importancia de la comunidad (10 min.)
- Consejos prácticos para dirigir un grupo pequeño (35 min.)
- Preguntas y respuestas y palabras finales de ánimo (5 min.)
- Oración final (3 min.)

Convivencia y agradecimiento (15 min.)

Practica la hospitalidad con los líderes de grupo comenzando con bocadillos, bebidas y oración. Después de un tiempo de convivencia, entrega los documentos necesarios, como el calendario del año, la lista de integrantes de su grupo pequeño y una descripción escrita de su función con consejos para liderar el grupo, que podrán consultar durante todo el año.

Luego, comienza con una bienvenida cálida y sincera. Reconoce el tiempo, la energía y la fidelidad que cada persona aporta al servir como líder de grupo. Recuérdales que lo que hacen no es simplemente ayudar con un programa, sino participar en la obra de evangelización y acompañamiento.

Ejemplo: "Gracias por estar aquí. Gracias por decir que sí a algo que quizá se sienta nuevo, incierto o incluso un poco intimidante. Están asumiendo una función que puede cambiar vidas de verdad. Sepan que no necesitan ser expertos en teología ni tener todo perfectamente preparado para ayudar a acercar a las personas a la Iglesia. Lo que más importa aquí es su presencia y su testimonio fiel del amor de Dios y de su Iglesia. Aprecio su disposición para caminar con otros en sus propios caminos. Si tienen alguna inquietud o pregunta durante esta capacitación, o después, no duden en hablar conmigo".

El propósito y el proceso de OICA (7 min.)

Explica que OICA no consiste simplemente en transmitir información mediante clases. Es un proceso de conversión, comunidad y crecimiento en la relación con Cristo y su Iglesia. Este crecimiento debe influir en la manera en que las personas eligen vivir, pero requiere tiempo y acompañamiento.

Puntos clave:

- OICA es un proceso, no una línea de producción que entrega un producto terminado idéntico al final. Cada persona es única y puede necesitar atención adicional o especializada.
- OICA debe llevar a las personas a un lugar de transformación, o al menos a un deseo de transformación. Se pone énfasis en vivir en la propia vida lo que se enseña. Se trata de formar discípulos.
- La fe se contagia más de lo que se enseña. Las personas suelen recordar más cómo actúas que lo que enseñas. Por eso los líderes de grupo son tan importantes.

NOTAS ADICIONALES PARA EL LÍDER:

La función del líder de grupo (5 min.)

Como líder de grupo, eres mucho más que la persona que facilita la conversación. Tu función es vital para construir comunidad y fomentar el crecimiento personal. Tu aporte es insustituible.

Lo que incluye tu función:

- Recibir cada semana a tu grupo con calidez auténtica.
- Conocer a cada persona: aprender sus nombres, historias, alegrías y dificultades, así como sus dudas y preguntas.
- Fomentar la confianza y el sentido de comunidad dentro del grupo pequeño.
- Dar seguimiento a las actividades “En casa” y ayudar a mantener involucrados a los participantes.
- Facilitar la conversación a partir de las preguntas de cada lección.
- Dar ejemplo de vida cristiana mediante la escucha, la alegría, la humildad y estando presente.
- Compartir historias personales y ejemplos cuando sea necesario para animar al grupo a participar más.
- Comunicar al líder de OICA toda la información o inquietud necesaria.

NOTAS ADICIONALES PARA EL LÍDER:

Expectativas para los líderes de grupo (10 min)

Establece expectativas claras sobre lo que significa ser líder de grupo. Afirma la vocación que implica esta función.

Expectativas:

- Estar presente en cada sesión (o encontrar un sustituto adecuado y capacitado cuando sea necesario).
- Ser amable, paciente y evitar juzgar.
- Ser fiel a las enseñanzas de la Iglesia y afirmar el contenido de las lecciones en todas las conversaciones.
- Ser un católico en plena comunión y en buena situación con la Iglesia (asistir a Misa todos los domingos, vivir de acuerdo con las enseñanzas morales de la Iglesia y practicar activamente la fe).
- Escuchar bien. Hablar con cuidado y humildad.
- No tratar de dar todas las respuestas: si es necesario, llevar las preguntas al líder.
- Respetar la confidencialidad dentro del grupo pequeño.
- Orar regularmente por los integrantes de tu grupo.

NOTAS ADICIONALES PARA EL LÍDER:

La importancia de la comunidad (10 min.)

Ayuda a los líderes de grupo a comprender que, muchas veces, el sentido de pertenencia precede a la fe. “Pertenecer” no significa simplemente “encajar”. Encajar elimina la individualidad de la persona y espera que se ajuste a la dinámica del grupo o a las expectativas del líder sobre lo que significa estar “listo”, ser “santo” o ser “apto”. En cambio, los líderes de grupo deben fomentar la pertenencia. Esto significa que el líder de grupo, junto con los demás integrantes, recibe a cada persona tal como es. Esto incluye sus experiencias, preguntas, historias e individualidad. Al sentirse recibidas, las personas comienzan a sentir que pertenecen. La comunidad abre el camino a la conversión.

La mayoría de las personas no llegan a la fe por un argumento brillante o una respuesta perfectamente formulada. Llegan porque alguien las amó bien. Las personas permanecen en la Iglesia no solo por el contenido, sino porque se sienten vistas, conocidas y amadas. Aquí es donde tú entras. Cuando se sienten amadas por ti, experimentan más profundamente el amor de Dios.

“En esto conocerán todos que son discípulos míos: si se tienen amor los unos a los otros” (Juan 13,35).

Cómo hacer crecer la comunidad y fomentar el sentido de pertenencia:

- Aprende los nombres de todos y llámalos por su nombre.
- Comienza cada momento de conversación con una pregunta sencilla para animar a compartir: “¿Cuál fue el mejor y el peor momento de tu semana?” o “¿Dónde viste a Dios actuar en tu vida esta semana?”.
- Anima a cada persona a responder las preguntas y agradécele sus aportes.
- Invita a otros integrantes del grupo a compartir lo que piensan sobre la respuesta de alguien más, permitiendo que el grupo desarrolle un sentido de pertenencia entre sus propios miembros y no solo con el líder de grupo.
- Pide regularmente intenciones de oración a los integrantes de tu grupo. Puedes anotarlas para orar por ellas personalmente o dedicar cinco minutos al final de la conversación para orar juntos en ese momento.
- Si es necesario hacer una corrección, agradece con cariño a la persona por compartir. Luego ofrece ideas, analogías o testimonios adicionales que comuniquen la corrección necesaria sin hacerla sentir que dijo algo incorrecto.
- Recuerda dar seguimiento: Si te enteras de una inquietud, dificultad, intención de oración o acontecimiento importante en la vida de un integrante de tu grupo, pregúntale al respecto la semana siguiente. Esto demuestra que escuchaste lo que compartió y que te importa lo que está viviendo.

*Consejo: Para esta sección de la capacitación de líderes de grupo, considera representar algunas de estas situaciones para que los demás vean cómo poner en práctica los consejos.

NOTAS ADICIONALES PARA EL LÍDER:

Consejos prácticos para dirigir un grupo pequeño (35 min)

Presenta estos consejos como herramientas para facilitar una dinámica y una experiencia positivas en el grupo pequeño. Anima también a los líderes a desarrollar su propio estilo y adaptarlo según las necesidades de su grupo.

A CONTINUACIÓN, ALGUNOS CONSEJOS PARA FACILITAR BIEN EL GRUPO:

Establece cómo iniciarás el grupo cada semana y mantén una rutina constante para que los participantes sepan qué esperar y se sientan cada vez más cómodos. Ejemplo: oración, experiencias con la actividad “En casa” de la semana anterior, momentos de gracia, etc.

Guarda silencio más tiempo de lo que hablas. ¡Quizá sea el consejo más importante! Como líderes, es fácil llenar los silencios incómodos con nuestras propias historias y respuestas. Sin embargo, procura no ser la primera persona en responder. Acoge el silencio. Esto les da tiempo a los integrantes del grupo para reflexionar sobre la pregunta. Además, al aceptar el silencio, otros pueden sentirse impulsados, incluso por la incomodidad, a compartir.

Comprende tu función como facilitador. Aunque tu función es vital para el grupo, la conversación y el intercambio no están pensados para ti, sino para que los participantes y padrinos construyan comunidad y compartan sus experiencias y preguntas. En tu función esencial, actúas como guía para facilitar la conversación y mantener los temas encaminados. Habrá ocasiones en las que sea apropiado llevar la conversación en otra dirección. Permite que esto ocurra de vez en cuando para fortalecer la confianza y la camaradería. Sin embargo, cuando sea necesario, vuelve con delicadeza al tema y a la conversación. Puedes hacerlo simplemente repitiendo o reformulando la pregunta. Esto también significa que no siempre tienes que compartir tus propias historias ni enseñar directamente algo. De vez en cuando, comparte experiencias personales para ayudar al grupo a identificarse contigo y confiar en ti; sin embargo, durante la conversación, los participantes deben hablar más que tú.

Invita a las personas a participar cuando sea apropiado o necesario. No tiene nada de malo preguntarle directamente a alguien: “¿Quieres compartirnos algo sobre esta pregunta?”. La peor respuesta posible es que diga que no, ¡y no pasa nada! Respeta con amabilidad una respuesta negativa: “Está bien. Tal vez nos puedas compartir algo en la próxima pregunta” o “Avísanos si algo te llama la atención”. Invitar regularmente a alguien a compartir, incluso de manera indirecta y amable, establece la expectativa de que todos pueden responder. Puede tomar varias sesiones para que esto se vuelva normal, pero mantén la constancia.

Está bien decir: “No lo sé”. Como líder de grupo, no necesitas un título en teología. Si alguien hace una pregunta y no estás seguro de cómo responder, simplemente di: “Es una excelente pregunta, pero no estoy seguro. Voy a averiguarlo y te daré una respuesta”. Esta es una excelente manera de mostrar que nadie tiene que saberlo todo; la Iglesia sí ofrece respuestas, pero a veces necesitamos tiempo para encontrarlas. También puedes invitar al líder de OICA o al catequista de la lección para obtener una respuesta adecuada y teológicamente sólida. Lo que no debe suceder es que un líder de grupo se sienta obligado a saberlo todo y, como resultado, lleve a alguien por un camino equivocado al dar información contraria a la enseñanza de la Iglesia.

Afirma cada esfuerzo por compartir. Los integrantes de tu grupo se sentirán seguros y cómodos al compartir si reciben una respuesta. Puedes decir cosas como: “Gracias por compartir eso”, “Es una excelente reflexión” o “Vaya, eso debió ser maravilloso/difícil/inspirador”. Incluso puede ser apropiado formular una pregunta de seguimiento para demostrar interés en lo compartido: “¿Podrías contarme un poco más sobre eso?”. La respuesta de una persona nunca debería encontrarse con el silencio. Aunque el líder de grupo no lo pretenda, el silencio puede hacer que alguien se sienta ignorado, poco valorado o irrelevante dentro del grupo. Esto debilitaría la confianza y desanimaría futuras participaciones.

Ora con tu grupo y por tu grupo. Aunque las lecciones incluyen oraciones al principio y al final, el líder de grupo debe sentirse libre de orar con sus integrantes cuando sea necesario o apropiado. Puedes hacerlo pidiendo intenciones de oración. Si durante la conversación surge una situación difícil o una dificultad personal, el líder también puede detener la conversación y preguntar: “¿Podemos ofrecer una oración por este integrante de nuestro grupo?” en relación con lo que se compartió. Además, el líder debe orar personalmente por los integrantes de su grupo —incluidos los padrinos— durante la semana. Quizá puedas ofrecer un rosario por el grupo o rezar un Ave María por cada persona.

Celebren juntos los éxitos. Sean grandes o pequeños, celebren las buenas noticias. Si los integrantes comparten detalles personales como un nuevo trabajo, un bebé en camino, un compromiso matrimonial, la recuperación de una enfermedad, la recepción de un sacramento o una gracia particular, el grupo debe alegrarse con ellos.

La percepción da forma a la experiencia. Ten en cuenta cómo el grupo recibe tus palabras, preguntas e incluso las enseñanzas de la Iglesia, no solo lo que quisiste comunicar.

Un comentario puede haberse hecho con ligereza o sinceridad, pero si alguien lo percibe como crítico o despectivo, esa percepción se convierte en su experiencia. Por ejemplo, si un integrante siente que un comentario fue duro, aunque no haya sido tu intención, para esa persona fue duro. Eso importa.

Presta atención a las reacciones del grupo, como el lenguaje corporal, el silencio o los cambios de tono. Si algo parece haber caído mal, no tengas miedo de volver al tema con delicadeza: “Solo quiero asegurarme de que lo que dije se entendió como yo quería. Si no fue así, lo siento. Hablemos de ello”.

El objetivo no es caminar con miedo a equivocarse, sino fomentar un espacio seguro y amoroso donde la confianza pueda crecer.

Acércate cuando notes que algo no está bien. Como líder de grupo, estás en una posición privilegiada para percibir cuando algo parece diferente. Quizá un participante esté inusualmente callado, retraído o parezca estar cargando algo difícil. Estos momentos importan.

Cuando sea apropiado, toma la iniciativa de preguntarle cómo está. Puedes hacerlo de forma informal durante la convivencia, en un descanso o después de la sesión. Una frase sencilla como: “Oye, noté que hoy estabas un poco callado. Quería saber cómo estás. ¿Todo bien?” puede significar mucho.

Si das seguimiento por correo electrónico o mensaje de texto, copia o informa al líder de OICA. No necesita responder ni intervenir a menos que sea necesario, pero esto añade una medida de responsabilidad y apoyo para todas las personas involucradas.

QUÉ HACER EN CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS:

Cuando alguien domina la conversación: Puede haber un integrante del grupo a quien le guste hablar con frecuencia, compartir demasiado o desviar al grupo del tema. No hagas que esa persona se sienta poco bienvenida o avergonzada por compartir. Sin embargo, si es necesario, busca un momento oportuno para agradecerle lo que ha dicho y redirigir la conversación. Por ejemplo: “Gracias por compartir eso / Me gustó mucho cuando dijiste XYZ... [Nombre de otro integrante], ¿qué piensas tú sobre esta pregunta?”. Esto afirma a quien ha estado hablando y, al mismo tiempo, invita a otros a participar.

Cuando alguien comparte algo inapropiado o preocupante: El objetivo del grupo es crear suficiente confianza para que las personas puedan compartir. Esto puede dar lugar a relatos personales, lo cual es bueno y debe fomentarse. Sin embargo, puede haber ocasiones en las que los aspectos personales de lo compartido resulten inapropiados, preocupantes o potencialmente difíciles para otros integrantes. Si esto sucede, el líder de grupo no debe reprender ni aislar a la persona que comparte. Si lo está haciendo, es porque se siente segura y ha desarrollado confianza. Sin embargo, el líder también necesita encontrar una manera de detener lo inapropiado y redirigir la conversación. Una respuesta adecuada sería: “Agradecemos lo que has compartido. Eso debió ser difícil para ti. Me gustaría hablar más de esto contigo después de la sesión de hoy, si estás de acuerdo”. *(Permite que la persona acepte o rechace la invitación y luego dirige la conversación hacia otro integrante del grupo.)*

Cuando alguien cuestiona una enseñanza de la Iglesia: El líder de grupo puede ofrecer formación aclaratoria, ejemplos y referencias a la Sagrada Escritura y a documentos de la Iglesia sobre esa enseñanza. Sin embargo, un grupo pequeño no tiene que ser el lugar para un debate. Si una discusión pudiera perjudicar la dinámica del grupo, cualquiera de los siguientes enfoques sería apropiado:

- Invita a la persona a quedarse después de la sesión para continuar la conversación. Puedes decir: “Me gustaría mucho seguir hablando de esto. Si quieres, puedes quedarte un rato después de la sesión de hoy y conversamos”.
- Comparte las inquietudes de la persona con el líder de OICA. De esta manera, el líder puede retomar esa enseñanza específica al comienzo de la siguiente sesión. Puede hacerlo de manera general mediante un breve repaso, un testimonio, una lectura de la Sagrada Escritura, etc. Debe hacerse de manera indirecta, sin señalar al participante.
- El líder de grupo puede fomentar una conversación y un intercambio de opiniones entre los integrantes. Esto quita al líder la responsabilidad exclusiva de corregir y convierte la situación en una conversación amistosa dentro del grupo. Asegúrate de facilitarla para que permanezca cordial y evita que la persona que cuestiona la doctrina se sienta sola o atacada. Puedes guiar el diálogo con preguntas como: “¿A alguien más le cuesta esta enseñanza?” o “¿Quién quisiera compartir qué encuentra verdadero, alentador o liberador en la enseñanza de la Iglesia sobre este tema?”.

NOTAS ADICIONALES PARA EL LÍDER:

Preguntas y respuestas y palabras finales de ánimo (5 min.)

Da espacio para cualquier pregunta. Luego concluye la capacitación con palabras de ánimo. Reafirma la importancia de su función y agradéceles haber respondido a este ministerio.

Ejemplo: “Puede parecer algo pequeño simplemente presentarse y dirigir un grupo, pero Dios utiliza las cosas pequeñas para realizar grandes cosas. Su disposición a estar presentes, escuchar y amar a las personas de su grupo puede ser la razón por la que alguien llegue a ser santo”.

Considera compartir el relato de Ananías en la Sagrada Escritura: Hechos 9,10-19

Ejemplo: “Ananías tuvo una función muy pequeña y sencilla en la Sagrada Escritura. Todo lo que sabemos de él es que anunció valientemente el Evangelio a Saulo, quien se convirtió en san Pablo. Muchos de nosotros no estaríamos aquí si no fuera por la labor evangelizadora de san Pablo, lo que significa que tampoco estaríamos aquí si no fuera por el sencillo acto de

Ananías, quien sanó a san Pablo, lo enseñó y lo ayudó en su conversión. Ese es el impacto que puede tener un solo momento como líder de grupo. Dios los ha elegido, y los invito a permitir valientemente que Él los use para edificar su Iglesia”.

RECORDATORIOS Y ANUNCIOS FINALES PARA EL LÍDER:

Concluye con una breve oración, pidiendo al Espíritu Santo que llene a los líderes de grupo de amor, valentía y sabiduría. A continuación se ofrece un ejemplo.

+ En el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo. Amén.

Ven, Espíritu Santo.

Tú eres la fuente del amor, la valentía y la sabiduría.

Llena a cada uno de estos líderes con tu presencia y tu fortaleza. Guía sus palabras, afirma sus corazones y condúcelos en la verdad.

Ayúdalos a escuchar bien, a hablar con claridad y a servir con humildad.

Concédeles la gracia de acompañar a los demás con paciencia y fidelidad a Cristo y a su Iglesia.

Bendice los grupos que dirigirán. Que cada conversación y encuentro refleje tu luz y acerque los corazones más a ti.

Te lo pedimos por Cristo nuestro Señor. Amén. +

¿Tienes preguntas? Contáctanos. ¡Nos encantaría saber de ti!

support@ascensionpress.com

1-800-376-0520

