



*Reclutamos y equipamos líderes transformacionales para formar discípulos
y promover el crecimiento de congregaciones vitales para transformar al mundo*

Evaluación del clero

Las evaluaciones son una manera sana y natural para que los pastores reciban los comentarios de la congregación. El SPRC debe completar la siguiente evaluación al menos una vez al año. Si deseas ayuda para completar la evaluación, envía un correo electrónico a la Oficina del Obispo a nmulligan@gnjumc.org. Se te asignará un guía/consultor de vitalidad para trabajar con tu SPRC para completar la evaluación. La evaluación debe ser completada por el SPRC y luego enviada en línea por un miembro del SPRC a más tardar el 15 de mayo. Los pastores no deben estar presentes durante la finalización de la evaluación. Si el pastor(a) o el SPRC tiene una inquietud al respecto, por favor comunicarse con la Oficina del Obispo en: nmulligan@gnjumc.org.

Pasos:

1. Imprime copias de la versión en pdf de la evaluación para todos los miembros de SPRC. También puedes hacer que el SPRC complete la encuesta en línea a través de (Nicola, agrega una dirección que vamos a completar a través de nuestro sistema o en línea). El completar la encuesta en línea te ayudará a contar la encuesta.
2. Cada miembro del SPRC completa la evaluación de forma independiente.
3. SPRC se reúne para revisar las evaluaciones y desarrollar una evaluación compuesta.
4. Dos o tres miembros del SPRC se reunirán con el pastor para compartir la evaluación completa.
5. El presidente de SPRC ingresa la evaluación en el formulario web en línea en ??????.

Artículos y videos para ayudar a realizar la evaluación se agregarán continuamente al sitio web. Incluiré tales temas como, *¿cómo lograr un acuerdo cuando los miembros del SPRC no están de acuerdo con una evaluación en particular?*, *¿cómo debería el SPRC abordar las preocupaciones sobre el liderazgo del pastor?*, *¿qué hacer si los miembros del SPRC no tienen acceso a suficiente información sobre un área de la evaluación?* La respuesta a éstas, y muchas otras preguntas, las puedes encontrar en www.gnjumc.org/appraisals.

La misión de GNJ es formar discípulos y desarrollar congregaciones vitales para transformar al mundo. Esto requiere que los pastores den una visión y dirección claras y una atención y acción enfocadas para guiar a la iglesia en los cinco marcadores de vitalidad:

1. Inspirar a los discípulos a través de la adoración.
2. Involucrar a los discípulos en el ministerio de grupos pequeños para conectarse, aprender y crecer.
3. Involucrar a los discípulos a involucrarse de pleno en la misión hacia la comunidad.
4. Inspirar a los discípulos a dar generosamente, especialmente a la misión.
5. Crear nuevos discípulos (personas que se unan a la iglesia a través de una profesión de fe).

A lo largo de la encuesta, existen referencias a la vitalidad de la congregación y los cinco marcadores de vitalidad. Usa el párrafo anterior como punto de referencia para la vitalidad congregacional y los cinco marcadores de vitalidad.



La evaluación modelará la vitalidad futura y el ministerio de la congregación y ayudará al pastor(a) a desarrollar como líder. Participar en la encuesta y conversación con oración y honestidad permite obtener los mejores resultados para tu pastor, la congregación y la misión.

Si su iglesia tiene un cargo con una o más congregaciones, el pastor(a) o los presidentes parroquiales del pastor(a) y del personal conjuntamente determinarán si las congregaciones deben trabajar juntas para completar una evaluación; o si es más apropiado realizar evaluaciones individuales.

Si tu pastor(a) está en su primer año de servicio, existe otra evaluación diseñada para el primer año de servicio de un pastor(a) en una congregación. Solicita esta evaluación a Nicola Mulligan en nmulligan@gnjumc.org. Los pastores asociados deben ser evaluados usando este formulario y es conducido por el pastor(a) principal en consulta con el SPRC.



Fecha de evaluación del clero:

Nombre y código postal de la iglesia:

Nombre y dirección de correo electrónico del pastor:

Nombre y dirección de correo electrónico del presidente del SPRC:

Sección I - Características y cualidades del liderazgo pastoral

La Sección 1 presenta comentarios sobre las oportunidades de crecimiento que mejorarán el liderazgo del pastor. No está midiendo el rendimiento. El término *Todavía No* significa que es necesario un crecimiento importante en esta área para servir mejor a la congregación. Selecciona la frase que mejor represente tu evaluación. Un "Todavía No" puede ser un nuevo término para ti. Significa que creemos que todos tienen la capacidad de mejorar e indica que puede ser que un líder no cumpla las expectativas, pero con el deseo de mejorar y con el apoyo, el individuo puede mejorar en un área.

Por favor ten en cuenta lo siguiente: algunas preguntas sobre la evaluación piden que evalúes a la vez varias cualidades del pastor(a). Debes considerar cada pregunta de manera integral. Piensa como si estuvieras horneando un pastel. Puede tener buenos ingredientes y ser la receta favorita de tu madre, pero a menos que la hornees a la temperatura correcta, será un "Todavía No".

Actitud

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Inspira en otros pasión y deseo de involucrarse
- Es abierto, listo a aprender de los demás, lee y escucha para crecer su comprensión e intelecto, asiste a talleres y toma la iniciativa para desarrollar sus habilidades ministeriales para beneficiar el ministerio de la congregación y el ministerio de la comunidad
- Mantiene la confidencialidad cuando se comparte información privada
- Anima a las personas y los ministerios
- Persevera a través de desafíos y situaciones difíciles
- Demuestra humildad y confianza saludables
- Acepta y trata a todas las personas de la misma forma independientemente de su raza, sexo, clase, edad, educación, cultura, sean miembros fieles o no sean miembros
- Demuestra tener el corazón de un siervo
- Tiene un espíritu alegre y esperanzador
- Es auténtico, transparente y genuino con las personas y en la comunicación escrita y oral

El pastor(a) tiene una actitud muy buena hacia el ministerio, la congregación y la comunidad.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Salud

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Tiene una fe profunda y duradera que se refleja en el ministerio y en su vida personal
- Equilibra el tiempo personal, familiar y ministerial
- Modela la fe a través de la piedad personal y el servicio a los demás
- Expresa emociones de manera apropiada y es sensible a cómo se sienten los demás
- Es un ejemplo positivo de buena salud y cuida de sí mismo(a)

El pastor(a) demuestra salud espiritual, emocional y física para el liderazgo en la iglesia.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Cuidado

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Escucha a los demás y busca entender antes de intentar ser entendido
- Es emocionalmente saludable - tiene una actitud agradable, se conecta bien con las personas de la congregación y la comunidad, se involucra apropiadamente en las conversaciones difíciles
- Tiene conciencia de sí mismo: entiende cómo se comunica con los demás y es sensible a lo que otros piensan y sienten

El pastor(a) demuestra un espíritu afectuoso y conoce las necesidades y sentimientos de los demás.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Pensamiento estratégico

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Piensa de manera estratégica
- Hace planes de antemano e identifica los pasos necesarios para los ministerios
- Toma conceptos complejos y los presenta de forma fácil de comprender
- Comprende a la gente en la comunidad y piensa en maneras para servir eficazmente a la congregación, igual que ayuda a desarrollar las estrategias para alcanzar a nuevos creyentes sirviendo las necesidades de la comunidad
- Conoce y comprende el estado de las finanzas de la iglesia, la adoración y la asistencia, avanzando la vitalidad de la congregación

El pastor(a) planifica, organiza y desempeña el ministerio con el fin de impulsar el crecimiento de los discípulos, la misión, y la congregación.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Manejo del tiempo

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Invierte el tiempo sabiamente
- Se reporta y llega a tiempo a las reuniones y juntas
- Llega preparado(a) para las reuniones y actividades

El pastor(a) usa el tiempo de manera eficiente y puntual y está preparado(a) para las reuniones y actividades de la iglesia

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Sección 2 - Evaluar las 5 áreas de liderazgo pastoral efectivo

La Sección 2 está diseñada para evaluar las habilidades identificadas y las competencias vocacionales del liderazgo pastoral. Selecciona la respuesta que mejor represente tu evaluación.

1. Confianza

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Da seguimiento a sus compromisos
- Trata a las personas de manera consistente, equitativa y honesta
- Se puede depender en él (o ella) – es puntual, con fe, y consistencia
- Deposita su confianza en los miembros de la parroquia y sus aptitudes

El pastor(a) construye y hace crecer la confianza dentro de la congregación y, también, entre él o ella y los miembros igual que con las personas en la comunidad

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

2. Desacuerdo y conflicto

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Escucha a los demás y respeta sus ideas
- Ayuda a la gente a escuchar a los otros para que sientan que se les escucha
- Ayuda a la gente a participar en conversaciones significativas en vez de ignorar o esquivar temas difíciles
- Ayuda rápidamente a tratar los conflictos, especialmente cuando estos conflictos le involucran a él o a ella
- Aborda los asuntos conforme van surgiendo

El pastor(a) escucha y respeta otras ideas y preocupaciones, su presencia no produce ansiedad en medio del conflicto, y lidera a los individuos y la congregación a que resuelvan el conflicto para beneficio de la misión.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

3. Compromiso

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Llega a tiempo a las reuniones y funciones de la iglesia y presenta a tiempo los informes y materiales del ministerio
- Mantiene su atención y enfoque durante las reuniones y conversaciones
- Tiene un espíritu de entusiasmo hacia los ministerios de la iglesia y las actividades de la comunidad
- Tiene fe y da seguimiento a tareas y asignaturas
- Inspira en la congregación un compromiso más profundo con sus sermones, sus escritos y sus enseñanzas
- Expone la visión y las ideas de manera que la gente las comprenda y quiera seguirlas

El pastor(a) ha demostrado y comunica su compromiso hacia con la congregación, la comunidad y la Iglesia Metodista Unida

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

4. Responsabilidad

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Presenta una visión relevante y comunica claramente la dirección de la iglesia
- Hace planes con la congregación y lidera un ministerio equilibrado de adoración, grupos pequeños, misión, mayordomía y cuidado pastoral y el discipulado
- Mantiene informada a la congregación sobre su progreso hacia su misión
- Se prepara bien para la adoración y las reuniones
- Lidera a la congregación a alcanzar exitosamente sus desafíos
- Tiende puentes dentro de la congregación, entre la congregación y la comunidad, con otras Iglesias Metodistas Unidas, y con otros aliados ecuménicos y de la fe
- Promueve una relación saludable con una comprensión de la denominación y la conferencia

El pastor(a) asume las responsabilidades cuando se presentan desafíos; inicia soluciones y consistentemente se prepara para la adoración, las reuniones y las actividades de la iglesia.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

5. Resultados

Indica las áreas que el pastor(a) demuestra consistentemente.

- Establece metas al comienzo de cada año y comparte estas metas con el SPRC
- Alcanza las metas.
Muchos pastores están usando los objetivos S.M.A.R.T. Este acrónimo (en inglés) aparece al buscar en Google Objetivos SMART. Las iniciales son Specific (Específico), Measurable (Medible), Attainable (Alcanzable), Relevant to your ministry (Relevante a tu ministerio), Time Specific (En un Tiempo Específico)
- Dirige a la iglesia para profundizar la fe y mejorar la comprensión de la Biblia, la iglesia y el campo de la misión de la comunidad en torno a la iglesia
- Organiza a los líderes y miembros de la comunidad para lograr el ministerio y sus tareas
- Inspira a la gente en la adoración y las reuniones y aumenta su compromiso hacia con Dios y la iglesia
- Dirige a la iglesia para invitar y dar la bienvenida a visitantes/invitados
- Aumenta la asistencia a la adoración
- Conduce hacia aumentar el número de nuevos discípulos y su participación en grupos pequeños y la misión practica la comunidad
- Lidera para aumentar las donaciones financieras

El pastor(a) lidera de manera que la congregación aumenta en su adoración, sus ministerios y sus donativos.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Evaluación General

El pastor(a) lidera bien a la congregación y está cumpliendo las expectativas de la congregación

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Todavía no

Evaluación escrita

- ¿Qué dones, logros y fortalezas identificas en el liderazgo de tu pastor(a)?

- Identifica 1 o 2 áreas en las que puede desarrollar y crecer tu pastor(a). ¿Cómo le ayudará a ser mejor líder?

Sección 3 - Evaluando la Sección 2 de la Evaluación

¿Cuál de las tres respuestas siguientes identifica mejor las respuestas del comité? Sigue las instrucciones de la sección que elijas.

- ___ El SPRC coincide en que el pastor(a) está dirigiendo bien.
Identifica 2 o 3 competencias específicas (refiérase a las letras y números en la evaluación) en las que quisieras ver que el pastor(a) siga creciendo y desarrollando. Luego de reunirse con el pastor(a), el presidente de la SPRC completará la evaluación en línea y mantendrá una copia con los archivos del SPRC.
- ___ El SPRC coincide en que el pastor(a) está dirigiendo bien en la mayor parte de las áreas del liderazgo.
El SPRC identificará y clarificará con el pastor(a) las expectativas para competencias específicas que el SPRC quisiera que desarrolle más, usando el Plan de Desarrollo del Clero. El abordar inmediatamente estas preocupaciones prevendrá que dichas áreas tengan un impacto en el liderazgo del pastor(a).
- ___ Al SPRC le preocupa el liderazgo del pastor(a) o su relación con la congregación.
El presidente del SPRC llenará el formulario de evaluación y se pondrá en contacto con Nicola Mulligan numulligan@gnjumc.org. Recibirás información específica y apoyo para lograr metas, un plan de desarrollo y una evaluación trimestral.

Los miembros del clero que quisieran compartir sus propias reflexiones sobre la evaluación, deberán escribir un correo electrónico al presidente del SPRC con copia a Nicola Mulligan nmulligan@gnjumc.org.

Plan del Pastor(a)

Si un pastor(a) elije no usar el Plan de Desarrollo del Clero (GNJ), el siguiente es un marco a seguir con la evaluación.

Cualidades y características de un líder pastoral

¿Cuáles tres cualidades y características desarrollarás más? ¿Qué vas a hacer y para cuándo las desarrollarás más? ¿Cómo sabrás si estás cumpliendo las expectativas de SPRC? ¿A quién vas a rendir cuentas por este trabajo?

Cinco competencias vocacionales de un liderazgo pastoral eficaz

¿En qué áreas de liderazgo pastoral trabajarás? ¿Cuáles serán tus metas de desarrollo? ¿En qué experiencias de aprendizaje participarás? ¿Cómo sabrás si estás cumpliendo las expectativas de SPRC? ¿Quién te hará responsable por este trabajo?

