



Equipamos a líderes espirituales para crear discípulos y cultivar congregaciones vitales para transformar el mundo

Evaluación del/la Pastor/a

Las evaluaciones son una manera saludable y natural para que los pastores reciban retroalimentación de la congregación. La siguiente evaluación debe ser completada por lo menos una vez al año por el comité de relaciones personal/pastor-parroquia (SPRC por sus siglas en inglés). Si necesitan asistencia para completar la evaluación, envíen un correo electrónico a la oficina del obispo, en confianza, a nnulligan@gnjumc.org. Un guía de vitalidad será asignado para trabajar con su SPRC para completar la evaluación. La evaluación debe ser completada entonces por el SPRC y enviada en línea por un miembro del SPRC a más tardar el **30 de abril**. Los pastores no deben estar presentes durante la evaluación. Si el SPRC o el pastor tienen dudas sobre esto, por favor contacten la oficina del Obispo, nnulligan@gnjumc.org. Dos a tres miembros del SPRC deben reunirse con el pastor para compartir la evaluación completada.

Pasos:

1. Imprimir copias para todos los miembros del SPRC de la versión de la evaluación.
2. Cada miembro del SPRC debe completar la evaluación independientemente.
3. El SPRC se reúne para revisar las evaluaciones y desarrolla una evaluación compuesta.
4. Dos o tres miembros del SPRC se reúnen con el pastor o pastora para compartir la evaluación completada.
5. El líder o líderes del SPRC agrega la evaluación a la forma electrónica en línea.

Nuestra misión es hacer discípulos y cultivar congregaciones vitales para transformar el mundo. Esta misión requiere líderes pastorales que dan clara visión, dirección, y atención y acción enfocadas a liderar la iglesia en los cinco marcadores de vitalidad:

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

La encuesta se refiere repetidamente a la vitalidad congregacional y a los cinco marcadores de esta vitalidad. Usen el párrafo de arriba como punto de referencia para vitalidad congregacional y los cinco marcadores de vitalidad.

La evaluación moldeará la futura vitalidad y el ministerio de la congregación y asistirá en el desarrollo de su pastor como líder. Participar en la encuesta y la conversación con oración y honestidad servirá mejor a Dios y a la Iglesia.

Si su iglesia está en un cargo con una o más otras congregaciones, el pastor y el líder o líderes de personal deberán determinar juntos si las congregaciones deben trabajar juntas para completar una evaluación o si evaluaciones individuales son más apropiadas.

Evaluación del/la Pastor/a

Fecha:

Nombre y código postal de la iglesia:

Nombre y dirección de email de el pastor/ la pastora:

Nombre y dirección de email del líder del SPRC:

Sección 1 – Características y cualidades del liderazgo pastoral

La Sección 1 provee retroalimentación sobre las oportunidades de crecimiento que mejorarán el liderazgo del pastor. No mide rendimiento. Abajo, la frase “*Todavía No*” quiere decir que crecimiento importante es necesario en esta área para servir mejor a la congregación. Seleccionen un número de 1 a 5 que mejor represente su asesoría basándose en la siguiente escala y escriban el número en la línea al lado de la oración. Un *Todavía No* puede ser una nueva frase para ustedes. Quiere decir que nosotros creemos que toda persona tiene la capacidad de mejorar e indica que un líder puede no estar llenando las expectativas, pero con deseo de mejorar y con ayuda, ese individuo puede mejorar en esa área.

5-----4-----3-----2-----1
Excede Llena Todavía
Expectativas Expectativas No

Actitud

El pastor/ la pastora:

- a. Es un estudiante – dispuesto a aprender de otros, lee y escucha para mejorar la comprensión y el intelecto, asiste a talleres, y toma la iniciativa para cultivar sus habilidades ministeriales para beneficiar al ministerio de la congregación y comunidad _____
- b. Mantiene la discreción cuando se comparte información privada _____
- c. Es alentador de personas y ministerios _____
- d. Persevera a través de retos y situaciones difíciles _____
- e. Demuestra humildad y confianza saludable _____
- f. Acepta y trata a toda persona igual sin importar su raza, genero, clase social, edad, nivel de educación, cultura, y ser miembro o no miembro de la fe _____
- g. Demuestra un corazón de servicio _____
- h. Tiene un espíritu lleno de alegría y esperanza _____
- i. Tiene una auténtica y genuina manera de trabajar con la gente y el ministerio _____

Salud

El pastor/ la pastora:

- j. Tiene una profunda y perseverante fe evidente en su ministerio y vida personal _____
- k. Balancea su tiempo personal, familiar, y ministerial _____
- l. Modela la fe a través de piedad personal y servicio ajeno _____
- m. Expresa sus emociones apropiadamente y es sensible a como otras personas se sienten _____
- n. Es un testigo positivo de la buena salud y se cuida bien _____

Atención

El pastor/ la pastora:

- o. Escucha a los otros y trata de comprender antes de tratar de ser comprendido _____
- p. Es saludable emocionalmente – tiene una actitud agradable, conecta bien con las personas en la congregación y comunidad, y se desempeña apropiadamente en conversaciones difíciles _____
- q. Es consciente de sí mismo – comprende como otras personas lo perciben y es sensible a lo que otros piensan y sienten _____

Pensamiento Estratégico

El pastor/ la pastora:

- r. Piensa estratégicamente _____
- s. Planea por adelantado e identifica los pasos necesarios para los ministerios _____
- t. Toma conceptos complicados y los hace comprensibles _____
- u. Comprende a las personas en la comunidad y piensa cómo servir a la comunidad efectivamente y ayudar a la congregación a desarrollar estrategias para alcanzar a nuevos creyentes y servir las necesidades de la comunidad _____
- v. Sabe y comprende el estado de la iglesia con respecto a las finanzas, la adoración, la asistencia, y el progreso hacia la vitalidad congregacional _____

Manejo del Tiempo

El pastor/ la pastora:

- w. Usa su tiempo con sabiduría _____
- x. Se reporta y llega a tiempo a reuniones y asambleas _____
- y. Se prepara para reuniones y actividades _____

Sección 2 – Evaluando las 5 áreas de liderazgo pastoral efectivo

La Sección 2 está diseñada para evaluar las aptitudes y capacidades vocacionales del liderazgo pastoral. Seleccionen un número de 1 a 5 que mejor represente su asesoría basándose en la siguiente escala.

5-----4-----3-----2-----1
Excede Llena Todavía
Expectativas Expectativas No

1. Confianza

El pastor/ la pastora:

- a. Cumple con sus compromisos _____
- b. Trata a las personas honestamente y justamente con consistencia _____
- c. Es de fiarse – puntual, fidedigno, y consistente _____
- d. Confía en los feligreses y sus habilidades _____

2. Desacuerdo y Conflicto

El pastor/ la pastora:

- a. Escucha al prójimo y respeta las ideas de otros _____
- b. Ayuda a las personas a escucharse entre sí para que sientan que han sido escuchadas _____
- c. Ayuda a las personas a tener conversaciones significativas en lugar de ignorar o evadir cuestiones difíciles _____
- d. Es adepto para buscar ayuda con conflicto, particularmente cuando el conflicto es sobre sí mismo o misma o lo involucra a él o ella _____
- e. Cuando hay problemas, los maneja a tiempo _____

3. Compromiso

El pastor/ la pastora:

- a. Llega a tiempo a las reuniones y funciones de la iglesia y entrega reportes y materiales de ministerio listos a tiempo _____
- b. Es atento y enfocado durante conversaciones y reuniones _____
- c. Tiene un espíritu entusiasta para los ministerios de la iglesia y actividades dentro de la comunidad _____
- d. Es fidedigno y le da seguimiento a las tareas y asignaturas _____
- e. Inspira a la congregación a comprometerse más profundamente con la predicación, la escritura, y la enseñanza _____
- f. Articula su visión y sus ideas para que la gente comprenda y quiera seguir _____

4. Responsabilidad

El pastor/ la pastora:

- a. Comunica una visión relevante, así como la dirección de la iglesia _____
- b. Planea con la congregación y lidera un ministerio de alabanza vital y balanceado, grupos pequeños, misión, mayordomía, cuidado pastoral, y discipulado _____
- c. Mantiene a la congregación informada sobre el progreso de la congregación hacia su misión _____
- d. Se prepara bien para la alabanza y las reuniones _____
- e. Lidera la congregación hacia la resolución exitosa de sus retos _____
- f. Construye puentes con la congregación, entre la congregación y la comunidad, con otras Iglesias Unidas Metodistas, y con otros socios ecuménicos y de fe _____
- g. Promueve una relación saludable con y comprensión de la denominación y la conferencia _____

5. Resultados

El pastor/ la pastora:

- a. Establece y logra metas SMART. Las metas SMART se pueden comprender buscando metas SMART en Google y leyendo artículos sobre ellas. SMART es sigla en inglés de específico, medible, alcanzable, relevante a su ministerio, con límite de tiempo _____
- b. Lidera a la iglesia para profundizar la fe y entender mejor La Biblia, la iglesia, y el ámbito de misión en la comunidad alrededor de la iglesia _____
- c. Organiza líderes y feligreses para lograr ministerio y quehaceres _____
- d. Inspira a las personas en la alabanza e incrementa su compromiso con Dios y la iglesia _____
- e. Lidera a la iglesia a invitar y bienvenir a visitantes/invitados _____
- f. Ayuda a cultivar la alabanza, los nuevos discípulos, los grupos pequeños, la misión activa en la comunidad, y la mayordomía _____

Evaluación Escrita

- ¿Qué dotes, logros, y fortalezas identifican ustedes en el liderazgo de su pastor o pastora?

- ¿En qué 1-2 áreas quieren que su pastor o pastora se desarrolle y crezca? ¿Cómo va a ayudar esto a que su pastor o pastora sea un/una mejor líder?

Sección 3 – Asesorando la sección 2 de la evaluación

¿Cuál de las tres siguientes respuestas identifica mejor las respuestas del comité? Sigán las direcciones para la sección que seleccionen.

___ El SPRC está de acuerdo que el pastor o pastora está liderando bien.
Identifiquen 2-3 capacidades específicas (refiriéndose a las letras y los números en la evaluación) en las cuales quisieran que el pastor o pastora continúe creciendo y desarrollándose. Después de reunirse con el pastor o pastora, el o la líder del SPRC debe completar la forma de evaluación en línea y retener una copia en los archivos del SPRC.

___ El SPRC está de acuerdo que el pastor o pastora está liderando bien en la mayoría de áreas de liderazgo. El SPRC debe identificar y clarificar con el pastor o pastora las expectativas para capacidades específicas que el SPRC quisiera desarrollar más, utilizando el Plan de Desarrollo de los Miembros del Clero. Abordar estos asuntos inmediatamente va a prevenir que estas áreas impacten el liderazgo del pastor o pastora en general.

___ El SPRC tiene dudas sobre el liderazgo del pastor o pastora y/o su relación con la congregación. El o la líder del SPRC debe completar la forma de la evaluación y contactar a Nicola Mulligan, numulligan@gnjumc.org. Ustedes recibirán información y ayuda para poner en marcha puntos de referencia, un plan de desarrollo, y una evaluación trimestral.

El pastor o pastora que quisieran compartir sus propias reflexiones de la evaluación, deben enviar un correo electrónico al líder del SPRC con copia a Nicola Mulligan, nmulligan@gnjumc.org.

Plan del Pastor o Pastora

Si un pastor o pastora no desea usar el Plan de Desarrollo GNJ Clergy, la siguiente es una guía para darle seguimiento a la evaluación.

Cualidades y Características de un Líder Pastoral

¿Cuáles tres cualidades y características debes desarrollar más? ¿Qué vas a hacer para desarrollarlas más, y a más tardar cuándo? ¿Cómo sabrás si estás llenando las expectativas del SPRC? ¿Frente a quién te harás responsable por este trabajo?

Cinco Capacidades Vocacionales de Liderazgo Pastoral Efectivo

¿En qué parte de las áreas de liderazgo pastoral trabajarás? ¿Cuáles son tus metas de desarrollo? ¿En qué experiencias de aprendizaje participarás? ¿Cómo sabrás si estás llenando las expectativas del SPRC? ¿Frente a quién te harás responsable por este trabajo?