

Oveja Gorda, Oveja Feliz Carl Tuttle

Cómo ayudarle a los líderes que no trabajan en la iglesia a estar contentos y que sean efectivos

Cada año, cientos de hombres y mujeres de las congregaciones entregan decenas de miles de horas de servicio a sus iglesias. Sin la contribución de ellos a la vida de la iglesia y el ministerio, los pastores y líderes se verían gravemente obstaculizado en sus habilidades para llevar a cabo los objetivos de ministerios.

Es de suma importancia, entonces, que aquellos en posiciones ministeriales pagadas no sólo comprendan y reconozcan los esfuerzos de estos líderes, pero hacer todo lo posible para garantizar que aquellos que han sido comisionados en puestos ministeriales, estén contentos y eficaces. Cuando el ministerio ha sido delegado, las responsabilidades de los líderes apenas están empezando en muchos aspectos. Ellos deben estar comprometidos con el seguimiento, monitoreo e interacción con los que están siendo comisionados para ministrar.

Cuando el ministerio ha sido delegado, nuestro trabajo apenas están empezando en muchos aspectos. Debemos estar comprometidos con el seguimiento, monitoreo e interacción con los que están siendo comisionados para ministrar.

Es razonable mantener a los comisionados en el ministerio con altos estándares relacionados no sólo con su carácter, sino también su rendimiento. A la inversa, también es razonable para aquellos que han sido comisionados, que tengan un alto nivel de expectativas de aquellos que los han encargado. Nuestro desempeño como líderes es mi punto de enfoque en este artículo.

Cuando como líderes nos enfrentamos a personas ineficaces o insatisfechos, el primer lugar para investigar son nuestras propias acciones relacionadas con el problema. Mientras examinamos varios factores clave relacionados con la satisfacción y la eficacia de los que comisionamos a posiciones de ministerio, tenga en cuenta que lo estamos haciendo asumiendo que las personas comisionadas son las correctas.

¿Cómo podemos ayudar a aquellos a quienes les delegamos responsabilidades a que estén contentos y sean efectivos?

1. El rol, la responsabilidad y la autoridad deben estar claramente definidas por los líderes de los nombrados en el ministerio.
2. La eficacia de todas las iglesias depende de la eficacia de sus líderes que no trabajan pagados.
3. La eficacia de los líderes no pagados está directamente relacionada con su nivel de satisfacción.
4. Los líderes deben asumir la responsabilidad por el desempeño de aquellos a quienes comisionan en el ministerio.
5. Los líderes saben que están haciendo su trabajo con eficacia, si sus líderes no pagados realizan su trabajo con eficacia.
6. El desempeño de los líderes es un elemento clave en la satisfacción sostenida, y la eficacia de nuestros líderes no pagados.
7. Gente contenta es gente eficaz. (Asumiendo gente correcta ha sido recogida.)

¿Qué necesita saber nuestra gente para estar contentos, y por lo tanto, efectivos?

Misión

¿Por qué estoy aquí?

Metas

¿Hacia dónde estoy yendo?

Retroalimentación

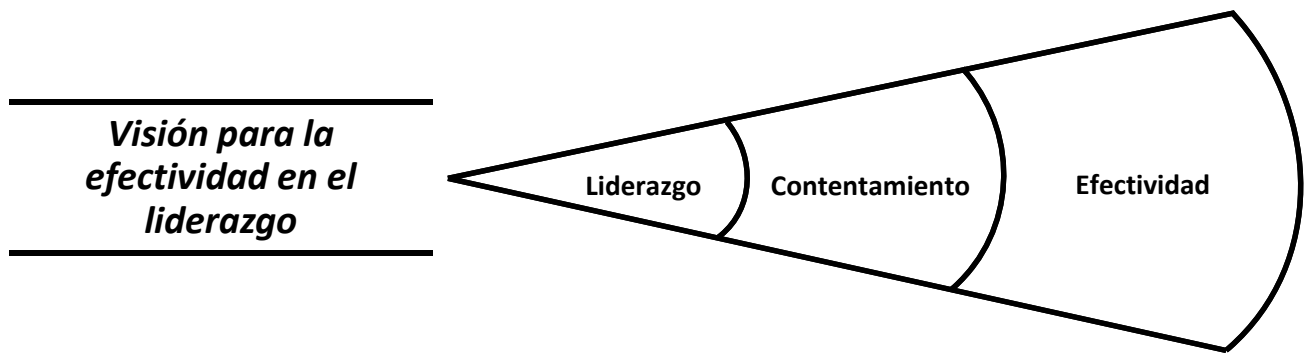
¿Cómo lo estoy haciendo?

Premios

¿Qué gano con hacer esto?

Apoyo

¿Qué va a pasar cuando necesite ayuda?



Ejercicio

1. ¿Qué estoy haciendo en este momento que va a ayudar a aquellos que he comisionado en el ministerio para que estén contentos y eficaces?
2. ¿Qué debo hacer en el futuro que garantice contentamiento y eficacia?
3. Con respecto a quienes he comisionado o les he delegado tareas o autoridad ¿Conocen bien su papel, responsabilidad, y cuál es su autoridad? (y cuál no lo es)
4. ¿Saben cual es su misión, objetivos, etc.?

Conclusión

Comunicación, Comunicación, Comunicación

En la comunicación jamás deje espacios vacíos que podrían ser llenados por otros.