

DESDE EL SUPERINTENDENTE GENERAL

## Empecemos una conversación sobre la compensación ministerial

Ingreso ministerial. ¿Nunca es suficiente para todo el mes? ¿O es apenas suficiente?

Crecí en el hogar de un predicador de las Asambleas de Dios donde cada centavo era valioso. ¡Y hablo en sentido literal! Cuando mi madre falleció, supimos que nuestro padre mantenía una cuenta rigurosa de cada centavo que ahorrraba o gastaba, ¡así fue durante los cuarenta y siete años de matrimonio! Todo estaba ahí en su registro de finanzas.

Mientras crecía en nuestro hogar, sabía que teníamos ciertas limitaciones. Un recuerdo impactante de nuestra pobreza fue que papá nunca gastaba dinero en mantequilla, ¿y a qué niño no le gusta el pan untado con mantequilla (y rociado con un poquito de azúcar)? Mi trabajo en la familia, como el menor y el último que quedó en casa, era tomar los bloquecillos blancos de margarina que papá traía a casa del mercado, y mezclarlos con un polvo anaranjado casi amarillo para que le diera apariencia de mantequilla. Como niño, yo pensaba: «Cuando sea grande, sabré que soy rico si puedo comer mantequilla». ¡Mi esposa ahora dice que ojalá nunca hubiera dicho eso!

Mamá y papá eran de mediana edad cuando salieron del campo misionero debido a la invasión comunista en China. Yo tenía ocho años de edad. El resto de su vida hasta jubilarse, ellos fundaron iglesias o pastorearon congregaciones pequeñas y con algunas complicaciones. Papá muchas veces pintaba casas, trabajaba como portero o entregaba correo para suplementar el pequeño sueldo que recibía de la iglesia. No tenían una cuenta en MBA o ningún otro ahorro de jubilación. Pero criaron tres buenos hijos que amaban al Señor y admiraban la fidelidad de sus padres al llamado de Dios.

A una temprana edad sentí el llamado al ministerio, pero era tímido y estoy seguro de que mi padre probablemente pensaba que no tendría éxito en el ministerio. Entonces cuando anuncié en mi último año de la escuela secundaria que quería ir a una universidad bíblica, papá dijo: «No, hijo, tú vas a ir a la nueva universidad que las Asambleas de Dios ha abierto y recibirás un diploma que te permita enseñar en la escuela secundaria si fracasas en el ministerio». Mi padre no quería para mí el arduo trabajo físico que él había hecho. Ninguno de nosotros jamás imaginó que un día me convertiría en superintendente general. ¡Cómo me habría gustado que mis padres hubieran vivido para verlo!

“Usted, como ministro acreditado, sirve al Señor y es muy probable que apenas reciba lo necesario para solventar sus gastos. De hecho, nuestro estudio revela la siguiente información.

En 1979, mi madre murió a los ochenta y un años de edad. Cinco meses antes de ese fatal ataque al corazón, yo la entrevisté en nuestro servicio del Día de las Madres. Yo adoraba a mi madre. Ella era la persona más dulce y piadosa que he conocido. No había maldad en ella. Ella nunca había tenido muchos bienes en este mundo. Mucha de su ropa la compraba en las tiendas de segunda. Ese

domingo del Día de las Madres, antes de terminar la entrevista, le pedí que cantara su canción favorita. Estas son las palabras que ella cantó ese día, un antiguo himno por Frank C. Huston:

*El servicio de Jesús ofrece verdadero placer,  
En Él hay gozo sin aleación;  
Es el cielo a confiar en Él y descansar en sus  
palabras;  
Vale la pena servir a Jesús cada día.*

*Vale la pena servir a Jesús, vale la pena cada  
día,  
Vale la pena cada paso del camino,  
Aunque la senda a gloria pueda ser triste,  
Estarás feliz con cada paso que des.*

*Vale la pena servir a Jesús pase lo que pase,  
Vale la pena ser sincero en cada cosa que hagas;  
Las riquezas de su misericordia moran en Él;  
Vale la pena servir a Jesús cada día.*

*Aunque a veces las sombras oscurezcan el  
camino,  
y los sufrimientos nos llamen a casa,  
Nuestro precioso Redentor cada dolor aliviará;  
Vale la pena servir a Jesús cada día.*

Esas palabras todavía resuenan en mi corazón: «vale la pena servir a Jesús». Como decía mi madre: «No todos los días recibimos una retribución». Ella esperaba el día en escucharía al Maestro decir: «Bien hecho, buen siervo y fiel».

Hubo un momento temprano en mi ministerio cuando casi falle el examen de confianza que mi madre me enseñó.

A veinte y nueve años de edad, tome una iglesia en California que acababa de pasar por una división; ese fue mi primer pastorado. Después de un comienzo un poco agitado, en que perdimos la tercera parte de una pequeña congregación, de una manera u otra el Señor nos mostró su favor y la iglesia comenzó a crecer. En un año, la iglesia se triplicó su tamaño. Pero mi sueldo se mantuvo igual. ¡Es caro vivir en sur California! Después de un año, la junta de diáconos hizo una revisión anual y supe que algo estaba mal cuando esperé fuera del cuarto por cuarenta y cinco minutos. Cuando me pidieron que regresara al cuarto, el líder de los diáconos dijo: «No podemos darle un aumento de sueldo como es debido. Sabemos que la asistencia a la iglesia se triplicó este año pasado, pero también se triplicaron los gastos». Yo estaba interiormente angustiado. Ellos no lo sabían, pero habíamos vendido algunos muebles de nuestra casa para comprar alimentos. Internalicé mi decepción y me quedé callado. Con el tiempo, las cosas cambiaron. Pero la experiencia me enseñó que a veces la junta directiva puede ser insensible a la necesidad financiera de los que sirven en liderazgo pastoral o como parte del personal. Esta experiencia mostró la falta de generosidad de la junta directiva.

Y es por esa razón que he escrito este artículo. Usted, como ministro acreditado, sirve al Señor y es muy probable que apenas reciba lo necesario para solventar sus gastos.

De hecho, nuestro estudio revela la siguiente información.

### **ENCUESTA SOBRE MINISTROS Y FINANZAS**

Durante 2015 y 2016, nos conectamos con más de 6.800 ministros de las Asambleas de Dios para explorar sus finanzas personales. En esta encuesta participaron ministros acreditados de las AD, que incluye pastores, misioneros, evangelistas, capellanes y ministros laicos. La investigación cubrió datos sobre la compensación de la iglesia y beneficios adicionales, ahorros personales y ahorros de jubilación, también deudas obligatorias como pago de hipoteca, tarjeta de crédito o deudas médicas. Las encuestas también midieron el nivel de estrés y de comodidad de cada participante con la administración de las finanzas a nivel colectivo o personal.

Los datos revelaron mucha información - parte de ella muy positiva y otra muy desalentadora. Por ejemplo,

• **Muchos ministros de las AD reciben una compensación muy modesta por el trabajo ministerial que realizan.** La compensación ministerial promedio, incluyendo beneficios, y para todo tipo de ministro era de solo \$38.511. Cuarenta y cinco por ciento de los ministros de las AD reciben menos de \$30.000 en compensación total, incluyendo beneficios, y 14 por ciento de esos ministros no reciben ninguna compensación. Siete por ciento de todos los ministros de las AD han recibido beneficios del gobierno, como WIC, asistencia social, o cupones para alimentos. El porcentaje aumentó a catorce por ciento para aquellos ministros menores de 45 años de edad. Como resultado, treinta y ocho por ciento de los ministros de las AD son bi-vocacional y mantienen un segundo trabajo para recibir un ingreso adicional.

• **Muchos ministros de las AD no reciben otros tipos de beneficios aparte de su salario.** Treinta y siete por ciento de los pastores no reciben beneficios como seguro de salud, contribuciones de jubilación o ayuda

educacional. Para los pastores menores de cincuenta años de edad, este índice aumenta a sesenta y dos por ciento.

• **Muchos ministros de las AD no están preparados para la jubilación.** Veintisiete por ciento de los ministros de las AD no tienen ahorros para la jubilación. Si bien es cierto que setenta y tres por ciento de ministros de las AD han comenzado a ahorrar por su jubilación, su progreso no es suficiente para suplir las necesidades de la jubilación. Entre esos ministros que han empezado a ahorrar para su jubilación, cincuenta por ciento tiene menos de \$19,000 de ahorro. Entre esos ministros mayores de sesenta años de edad y que se acercan a la edad de jubilación, cincuenta por ciento de ellos tiene menos de \$65,000 de ahorro para su jubilación. Es interesante notar que trece por ciento de ministros de las AD han optado dejar el sistema de seguro social. Sin embargo, esta no es una buena idea, ya que quienes lo hacen pierden la jubilación mensual o el ingreso

por discapacidad, el pago a su cónyuge e hijos menores de edad si es que el ministro muriera, y los beneficios de seguro médico público (Medicare).

• **Muchos ministros de las AD no están preparados para gastos inesperados.** Aunque sesenta y siete por ciento de los ministros de las AD tienen ahorros personales además de la jubilación, su fondo de emergencia no es suficiente para cubrir gastos inesperados. Para aquellos que tienen ahorros que no son para la jubilación,

cincuenta por ciento tiene menos de \$2.000. Treinta y tres por ciento de los ministros de las AD no tiene ningún ahorro personal. Si ellos de repente enfrentan un gasto inesperado de \$10.000, sesenta y seis por ciento de los ministros de las AD no tendría suficientes fondos ahorrados para cubrir el gasto. Veinticuatro por ciento no tiene opción alguna para cubrir un desembolso de esa magnitud.

• **La mayoría de los ministros de las AD han postergado compras o gastos importantes debido a sus limitaciones financieras.** Tres de cuatro ministros dijeron que el año pasado habían postergado actividades como reparaciones de su vivienda, atención médica, vacaciones y educación debido a la escasez de fondos. Estos ministros dijeron que el factor estresante más común en sus finanzas es la jubilación, los ahorros de emergencia, las compras grandes y el ahorro para la educación superior de sus hijos.

• **La mayoría de ministros de las AD están agobiados por las deudas.** De hecho, ochenta y seis por ciento de los ministros de las AD tienen un tipo de deuda, como hipoteca, prestamos de estudios, médico y deuda de tarjeta de crédito. Mientras

“ Muchas directivas de iglesia quizás no tienen la información y los recursos necesarios para crear un paquete de compensación justo, razonable y bien equilibrado. ”

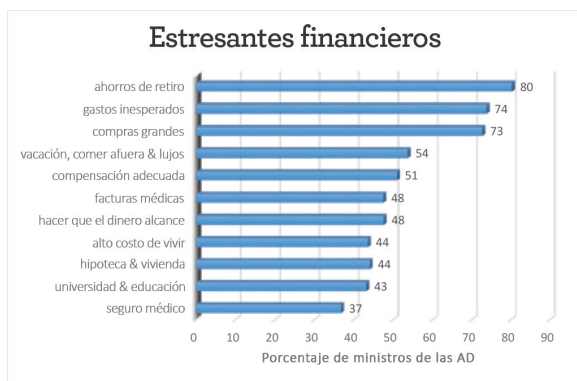
cincuenta y ocho por ciento tienen una deuda hipotecaria de unos \$125,000, sesenta y nueve por ciento de todos los ministros de las AD tiene otras deudas, como prestamos de estudio, médico y deuda de tarjeta de crédito, las cuales suman un promedio de casi \$40,000.

• **Muchos de los ministros de las AD están preocupados sobre la situación de sus finanzas personales.** Un tercio de los ministros reportan un nivel de estrés debido a sus finanzas y doce por ciento no se sienten confiados en la manera en que administran las finanzas de su propio hogar. Veintiséis por ciento de los ministros se sienten preocupados por sus finanzas y categorizan su situación financiera como inestable, el porcentaje aumentó a treinta y seis por ciento para aquellos ministros bajo los cuarenta y cinco años de edad. Y cuarenta por ciento de los ministros de las AD no confiaban que su situación financiera mejorará en los próximos diez años.

• **Muchos de los ministros de las AD tienen preocupaciones sobre su compensación.** Casi cincuenta por ciento de los pastores de las AD no están satisfecho con su paquete de compensación. Más de un tercio (37%) de los ministros de las AD han dejado el ministerio debido a la situación financiera.



Este estudio ha revelado que los ministros de las AD enfrentan una significativa presión financiera en su vida personal, que incluye las áreas de adecuada compensación, deudas de estudios, deudas médicas y ahorros para jubilación. El siguiente gráfico identifica muchas causas específicas de estresantes financieras en la vida del ministro de las AD.



Los resultados de esta encuesta muestran la manera en que la estructura de un paquete de compensación puede influir directamente en el tipo de estrés que enfrentan los ministros de las AD, y revela una aparente desconexión entre lo que nuestros ministros reciben como compensación y lo que ellos desearían recibir. Por ejemplo, aunque ochenta por ciento de los ministros de las AD dijeron que el ahorro para la jubilación es una fuente de estrés significativa en su vida, sólo treinta por ciento de los pastores titulares de iglesias y veintitrés por ciento de los pastores asociados reciben un beneficio de jubilación correspondiente como parte de su compensación. Y mientras que cuarenta y ocho por ciento de los ministros dijeron que los pagos médicos son un estrés significativo en su vida, sólo treinta y cuatro por ciento de los pastores titulares y veintisiete por ciento de los pastores asociados reciben un beneficio de seguro de salud para la familia con parte de su paquete de compensación.

Yo creo que nuestras iglesias pueden hacer algo más para reducir el estrés financiero con que luchan la mayoría de nuestros ministros.

### MANTENER UNA CONVERSACION SOBRE LA COMPENSACION

Muchos ministros de las AD enfrentan desafíos financieros significativos en su vida personal, pero lamentablemente, algunos sienten que no tienen a nadie que los ayude. Casi uno de cada cinco ministros de las AD no tiene a alguien en quien confiar sus preocupaciones financieras, aunque sí han querido contar con ese confidente.

Cuando se le pidió a los pastores titulares y a los pastores asociados que describieran la cultura de su iglesia respecto a la compensación, aproximadamente setenta por ciento tuvo por lo menos un comentario positivo. Más de la mitad describió como respetuosa la cultura de compensación de su iglesia. Sin embargo, menos de la mitad describió la cultura de compensación como transparente, generosa, organizada, constructiva o profesional.

Similar a la experiencia que tuve con la junta directiva en mi primera experiencia de pastor, sospecho que muchos pastores y directivas tienen dificultad para hablar acerca de la compensación. Como muchas personas, los pastores, el personal y otros empleados de la iglesia no se sienten cómodos de compartir sus necesidades financieras con la directiva y los líderes, y la directiva, por su parte, no se siente segura de como expresar su amor y generosidad en una manera saludable y constructiva.

Creo que un factor que contribuye a este problema es que muchas directivas de iglesia quizás no tienen la información y los recursos necesarios para crear un paquete de compensación justo, razonable y bien equilibrado.

El apóstol Pablo nos recuerda: «sean considerados con los que trabajan arduamente entre ustedes, y los guían y amonestan en el

“ Una iglesia saludable será generosa e intencional respecto a la planificación de la compensación de sus líderes. Si podemos reducir la carga y el estrés financiero que nuestros pastores enfrentan, estaremos en una mejor posición para ministrar a otros.

Señor. Téngalos en alta estima, y ámenlos por el trabajo que hacen. Vivan en paz unos con otros» (1 Tesalonicenses 5:12-13, NVI). Una manera de mostrar respeto a los líderes espirituales de la iglesia, incluyendo los pastores y el personal, es a través del salario que ellos reciben. Para poner esto en práctica, creo que la directiva debe establecer una fecha cada año para revisar la compensación del ministro.

La meta de la planificación de la compensación es proveer al personal ministerial con un salario justo que adecuadamente compense el servicio que ellos proveen.

Quisiera ofrecer la siguiente información para ayudarlo a iniciar una conversación con la directiva de su iglesia respecto a la compensación pastoral. De hecho, lo animo a que comparta esta edición de *Called to Serve* [Llamados a servir] con los miembros de la directiva de su iglesia. Si ellos le preguntan el por qué de tal regalo, idígales que yo se lo dije!

Hay dos componentes de un paquete de compensación: salario y beneficios. El *salario* es el componente en dinero efectivo que incluye el salario del ministro, un subsidio de vivienda y otro componente en efectivo como subsidio de automóvil o teléfono, o una cantidad adicional para cubrir impuestos de seguro social. Los *beneficios* incluyen asuntos como contribuciones de jubilación, seguro médico y seguro de vida.

Mientras el componente en efectivo es el principal impulsor en un paquete de sueldo, las iglesias pueden mostrar el gran aprecio que sienten por el personal de la iglesia por simplemente no descuidar el componente de los beneficios. Además, la manera en que se estructura un paquete de compensación puede significar un significativo ahorro en los impuestos para sus empleados.

He aquí algunas de las mejores prácticas que se deben recordar al considerar las prácticas de planificación de la compensación. No olvide que las realidades de un presupuesto serán un factor importante en este proceso.

**1. Empiece con los salarios y determine su compensación total en efectivo.** Cuando decida en la compensación para posiciones de pastor principal, pastor asociado u otras posiciones personales, considere las responsabilidades laborales, las habilidades necesarias y las expectativas del trabajo. Este total puede ajustarse basado en los años de experiencia, la educación y el área geográfica. Los estudios relacionados con la compensación y los consultantes pueden proveer equilibrio y seguridad en esta labor.

**2. Apruebe un subsidio de vivienda para los ministros.** Aunque este subsidio no es en dinero efectivo adicional para el ministro, es un beneficio que reduce la responsabilidad de impuestos del ministro. La directiva de la iglesia debe autorizar y documentar adecuadamente el subsidio de vivienda.

**3. Determine los beneficios adicionales que se proveerán.** Dos beneficios principales que recomendaría son el seguro de salud y las contribuciones para jubilación. Respeto a la jubilación, los animo a considerar el Assemblies of God's Ministers Benefit Association (Asociación de beneficios de ministros de las Asambleas de Dios), que, a diferencia de otros planes de retiro, le permite que tome el subsidio de vivienda de su fondo de jubilación. Otros beneficios de seguros incluyen atención dental, visión, vida y discapacidad. Los beneficios adicionales pueden incluir gastos de mudanza y contribuciones a su

cuenta de ahorros para la salud (HSA). Algunos tipos de beneficios pueden ser excluidos del ingreso imponible del empleado, si se manejan adecuadamente. Tal vez quiera consultar con un contador o un consejero tributario para más información y ayuda. También, vea el documento informativo que ha preparado Richard Hammar, 2017 *Ministers Tax Guide* [Guía 2017 para los impuestos del ministro], y que puede obtener gratis en [agfinancial.org/taxguide](http://agfinancial.org/taxguide), o el documento más completo 2017 *Church and Clergy Tax Guide* [Guía 2017 para los impuestos de la iglesia y el clero], la cual puede comprar en [MyHealthyChurch.com/2017TaxGuide](http://MyHealthyChurch.com/2017TaxGuide).

**4. Considere una vacación generosa y una póliza de permiso sabático.** El ministerio es físicamente y emocionalmente desafiante.

Es importante proveer vacaciones pagadas cada año a los pastores y al personal de la iglesia con el fin de que puedan descansar y pasar tiempo con su familia. Además, considere ofrecer tiempo de renovación espiritual cada cinco a siete años para dar a sus pastores una oportunidad de descansar, estudiar y renovarse espiritualmente.

**5. Identifique otros gastos ministeriales que serán provistos o reembolsados.** Considere

la autorización de gastos de negocios, como la participación en actividades del distrito y del Concilio General bienal y el reembolso de gastos de viaje (millas recorridas, hospedaje y alimentación). Otros gastos de negocios autorizados pueden incluir la compra de libros, revistas y suscripciones digitales para estudio y preparación de sermones, teléfono celular provisto por la iglesia y el reembolso de gastos de estudio. Si estos gastos de negocios solventados por el empleador son pagados de acuerdo a un plan de reembolso responsable, estos no resultaran en ingreso imponible para el empleado de la iglesia.

**6. Comparte su paquete de compensación con lo que otras iglesias ofrecen.** Para evaluar si usted está proveyendo un justo y razonable paquete de compensación, sugiero que compare la compensación que su iglesia ofrece con lo que otras iglesias hacen. Hay varios recursos que pueden ayudarlo determinar un salario justo para una función y una posición específica en su iglesia. Un excelente recurso es 2016-2017 *Compensation Handbook for Church Staff* [Manual 2016-2017 de compensación para el personal de la iglesia], por Richard R. Hammar,

“ Lo animo a que comparta esta edición de *Called to Serve* [Llamados a servir] con los miembros de la directiva de su iglesia. Si ellos le preguntan el por qué de tal regalo, idígales que yo se lo dije!

que puede comprar en MyHealthyChurch.com/2017Compensation.

Con la información recopilada de iglesias de todo el país, este manual provee estadísticas de compensación por tamaño de iglesia, ingreso total, lugar geográfico, años de servicio y educación para las diversas posiciones de personal de la iglesia. La directiva de la iglesia puede usar esta información para identificar datos de salarios comparables que los ayude a preparar o revisar sus propios paquetes de compensación.

**7. Prepare un documento con lo que se decida respecto al paquete de compensación.**

Finalmente, para asegurar que todos los empleados están informados sobre su salario, beneficios y compensación total, sugiero que se provea un documento escrito que resuma para cada empleado el paquete de compensación que corresponda. Este resumen se puede proveer anualmente. Este documento puede ser revisado y aprobado por la directiva al principio del año o cuando se hagan cambios en el salario del empleado. Un paquete de compensación escrito ayudará a evitar confusión o conflictos, y proveerá un sentido de responsabilidad respecto a la nómina de personas que reciben salario. Si esta es una nueva posición o un nuevo empleado, podría agregar deberes laborales y otras expectativas.

Además de estos procedimientos y prácticas, que tienen que ver con la planificación *formal* de la compensación, quisiera sugerir algunas maneras en que las iglesias podrían abordar *informalmente* el tema de la compensación pastoral. Ahora me dirijo específicamente a los miembros de la directiva de la iglesia. Ante todo, siempre es una buena idea que la directiva y la

congregación anime al personal pastoral con palabras y notas escritas de ánimo durante el año. Asegúrense a reconocerlos ante la iglesia en días especiales, como cumpleaños, aniversarios, día del pastor, y otros similares. Para el ministro que tiene hijos, sería maravilloso si la iglesia y la directiva expresara su amor a los niños en maneras prácticas. Muchos ministros luchan para pagar la deuda de estudios de los hijos. Sería un buen gesto de apoyo que la iglesia ayudara con todo o un porcentaje de esa carga financiera. Finalmente, como norma general, inclínese siempre a favor de la generosidad!

**LLAMADO A LA ACCIÓN**

La razón de que he decidido tocar este tema tan personal tiene tres facetas.

Primero, quiero dar a conocer la difícil situación financiera que viven muchos ministros de las AD. La presión financiera que algunos de los nuestros enfrentan en el diario vivir puede ser agobiante, y en el caso de algunos ministros, es el factor que los impulsa a dejar el ministerio.

Segundo, no quiero que los ministros sufran en silencio. Quiero sacar a la luz esta lucha para que podamos tener una conversación abierta y sincera con las directivas de cada iglesia local. Aunque este es un tema absolutamente personal, creo que es muy importante para la salud general de la iglesia y para que haya mayor satisfacción y unidad en el cuerpo.

Por último, creo que una iglesia saludable será generosa e intencional respecto a la planificación de la compensación de sus líderes. Si podemos reducir la carga y el estrés financiero que nuestros pastores enfrentan, estaremos en una mejor posición para ministrar a otros. Cuando cuidamos de nuestros líderes de la iglesia, creo que toda la iglesia se beneficia.



---

George O. Wood es superintendente general de las Asambleas de Dios (EUA) y presidente de la Fraternidad Mundial de las Asambleas de Dios.