

## DILEMA 2

### OTROS MATERIALES Y DECLARACIONES

#### (MATERIAL ADICIONAL PARA ANÁLISIS Y ENRIQUECIMIENTO FILOSÓFICO)

#### **Compromiso total con Dios**

(Este documento fue discutido y votado por la Junta Directiva de la Asociación General en las sesiones del Concilio Anual realizado en San José, Costa Rica, entre el 1º y el 10 de octubre de 1996)

#### ***Declaración de la responsabilidad espiritual de la familia de la fe***

La historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día está llena de ejemplos de personas e instituciones que han sido, y son, testigos vibrantes de su fe. Debido a su apasionado compromiso con su Señor, y al profundo aprecio por su ilimitado amor, todos tienen el mismo blanco: compartir las Buenas Nuevas con los demás. El texto bíblico clave que los motivó, texto que inflama a los adventistas en todas partes, conocido como la Comisión Evangélica, el mandato del mismo Señor, está registrado en Mateo 28:19 y 20, y dice: “Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo”. Otras versiones, como la Nácar- Colunga, traducen: “Id, pues; enseñad a todas la gentes...” Esta orden del mismo Señor es sencilla, hermosa y cautivante, y es para todos sus seguidores, sean miembros, pastores o administradores:

**Id... enseñad... bautizad... haced discípulos.**

Este principio es la chispa de encendido de la misión de la iglesia y establece la norma para toda evaluación, y toda medición, del éxito. Afecta a todos, cualesquiera sean sus responsabilidades, sean laicos u obreros abarca todos los aspectos de la vida de la iglesia, desde la iglesia local hasta la Asociación General; y alcanza a las escuelas, colegios y universidades, casas editoras, instituciones de salud y organizaciones de alimentos saludables. Este compromiso está implícito, incorporado, como encapsulado, en los votos bautismales, en las declaraciones de misión, en las metas y objetivos, y en los reglamentos y estatutos de la iglesia: “Para dar testimonio de su amante salvación”, “para ayudar en la proclamación del evangelio eterno”, “para proveer el pan de vida a las multitudes” y para “fortalecerlos en su preparación para su pronto retorno”. La cuádruple orden de **ir... enseñar... bautizar... hacer discípulos** resuena en todos los lugares donde los adventistas trabajan o se reúnen. A medida que la iglesia crece en tamaño y complejidad, más y más feligreses, pastores y administradores se han hecho serias preguntas acerca de cómo la iglesia está cumpliendo la Comisión Evangélica. Las ruedas y los engranajes de la iglesia, ¿producen apenas productos y servicios que, aunque están sobre el promedio, no pueden fácil y rápidamente distinguirse de sus contrapartidas seculares? ¿O está la iglesia asegurándose de que sus productos y servicios básicos revelen al mundo el camino hacia la vida eterna? Nada debe ser excluido de estas preguntas, no importa si se trata de los servicios de adoración de la iglesia local o de los programas y productos de los campos e instituciones de la iglesia.

Ha llegado el tiempo para que la iglesia como un todo se pregunte y responda las difíciles cuestiones sobre cómo está relacionándose con el principio guiador de la Comisión Evangélica. ¿Cómo puede ese principio guiador ser una realidad en las vidas de los feligreses, los pastores y las

congregaciones? ¿Cómo pueden ellos medir su progreso en el cumplimiento de este mandato? ¿Cómo pueden las universidades de la iglesia, los colegios secundarios y superiores, las fábricas de alimentos, las clínicas, las instituciones médicas de alta complejidad, las casas editoras y los centros de comunicaciones cumplir su responsabilidad tomando como base la Comisión Evangélica?

Este desafío requiere una aproximación franca y analítica para determinar dónde está la iglesia en relación con el mandato del Señor. No es suficiente medir el éxito por las normas seculares, ni es suficiente darles prioridad a esos estándares. El compromiso total para con Dios incluye, esencialmente, la aceptación total de los principios del cristianismo tal como están bosquejados en la Biblia y en el Espíritu de Profecía. Las congregaciones, las instituciones, los obreros y los feligreses pueden fácilmente encontrar satisfacción en alcanzar blancos, reunir recursos, completar edificios, equilibrar presupuestos, obtener o renovar acreditaciones y, sin embargo, dejar de cumplir su responsabilidad ante Dios con respecto a la Comisión Evangélica. La primera y constante prioridad de la iglesia debe ser esta orden del Señor:

**Id... enseñad... bautizad... haced discípulos.**

Aunque la Comisión Evangélica no cambia, su cumplimiento se demuestra en diferentes formas, por ejemplo: Un pastor trabaja en un contexto diferente del de un profesor en el aula, o del de un médico o un administrador de institución. Pero, se trate de un rol personal o institucional, cada uno es responsable ante el mandato de Dios. Entre los grandes beneficios que se derivan cuando se evalúa la efectividad del cumplimiento de esta misión, está la creciente confianza que se desarrolla cuando cada feligrés, cada pastor, cada administrador y cada institución de la iglesia toma en cuenta esta prioridad y le presta la debida atención. La familia de Dios reconoce que cada persona es individualmente responsable ante Dios. Al mismo tiempo, los creyentes son amonestados a examinarse a sí mismos (ver 2 Cor. 13:5). Así como un proceso de evaluación espiritual tiene su lugar en la vida personal, así también y seguramente tiene su lugar en la vida organizacional.

Una evaluación espiritual, aunque es apropiada, es también un asunto muy delicado, porque los humanos vemos sólo en parte. El marco de referencia terrenal siempre está limitado a lo que es visible y al breve período que rodea al presente. A pesar de eso, podemos ganar mucho mediante una evaluación cuidadosa y meditada de nuestra vida personal y de la vida organizacional. Es posible descubrir e identificar varios principios que pueden guiarnos en tal evaluación y, aunque cualquier intento será incompleto, las siguientes áreas de evaluación específica nos ayudarán a concientizarnos de la responsabilidad que tenemos para con Dios y para con la misión, que es, precisamente, una parte integral de la relación y el compromiso del cristiano con él. La siguiente lista no agota todas las áreas que necesitan atención, pero los principios bosquejados aquí se aplican también a otras personas, organizaciones e instituciones.

### ***Qué implica "Compromiso total con Dios" para cada feligrés individualmente***

A cada adventista del séptimo día, sea obrero o laico, se le promete el don del Espíritu Santo que le permitirá crecer espiritualmente en la gracia del Señor y le dará poder para desarrollar y usar los dones espirituales en el testimonio y el servicio. La presencia del Espíritu Santo en la vida del creyente se demuestra al:

- Mantener un hogar cristiano en el que las normas y los principios de Cristo se enseñan y se ejemplifican.

- Vivir una vida que se goza en la certeza de la salvación, impulsada por el Espíritu Santo para dar un testimonio personal efectivo a los demás, y que desarrolla con Cristo un carácter amable, consecuente con la voluntad de Dios revelada en su Palabra.
- Usar los dones espirituales que Dios ha dado a cada uno.
- Dedicar el tiempo, los dones espirituales y los recursos, con oración y en forma sistemática, para proclamar el evangelio y, ya sea individualmente o como parte de la familia de la iglesia, llegar a ser la sal y luz del Señor al compartir su amor en la vida de familia y en el servicio a la comunidad, motivado siempre por el sentido del pronto regreso del Señor y por su mandato de predicar su evangelio tanto en el hogar como fuera de él.
- Participar en un plan sistemático de crecimiento espiritual y evaluación de la forma en que uno camina con Dios, formando parejas de socios espirituales mutuamente responsables, cuyo principal objetivo sea el de ayudarse unos a otros con oraciones.

### ***Qué implica “Compromiso total con Dios” para las instituciones superiores y las universidades***

Una institución superior o universidad adventista del séptimo día ofrece a los jóvenes adventistas y a otros jóvenes de las localidades circundantes que deseen tener la oportunidad de estudiar en un ambiente adventista, una educación de nivel terciario y/o de posgrado académicamente sólida, demostrada al:

- Desarrollar un plan maestro espiritual amplio, propuesto por el personal de la institución y aprobado por su junta directiva, que identifique las verdades y los valores espirituales, tanto de conocimiento como de relación, que la institución se ha comprometido a compartir con sus alumnos; e indique en qué oportunidades de un período determinado, y mediante qué medios, serán transmitidos esos valores.
- Mantener un ambiente, tanto en el aula como en todo el campus, que asegure oportunidades tanto para la instrucción académica como para encuentros evangélicos, con el objeto de producir graduados que sean reconocidos por la iglesia y por la sociedad por la excelencia académica y espiritual de sus vidas; hombres y mujeres que sean bien equilibrados mental, espiritual y socialmente; hombres y mujeres que amen a su Señor, que mantengan en alto las normas divinas en su vida diaria, que ayuden a formar congregaciones locales sólidas y prósperas, y que actúen como la sal y la luz de sus comunidades, sean laicos u obreros.
- Afirmar inequívocamente en el aula, y en la vida diaria del campus, las creencias, las prácticas y la visión mundial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, compartiendo el gozo del evangelio, demostrando confianza en el papel divinamente establecido para el movimiento adventista y en su continua significación dentro del plan de Dios para estos últimos días, facilitando las actividades para que los profesores, el personal y los alumnos puedan testificar y realizar servicio cristiano; y estimular a profesores y empleados a vivir un estilo de vida consecuente que se manifieste por medio de relaciones positivas y formativas con los estudiantes;
- Emplear a profesores adventistas, totalmente comprometidos y profesionalmente competentes, que sean activos en su iglesia local y que integren la fe y el conocimiento en el contexto de la formación de sus alumnos para que lleguen a ser miembros productivos tanto de la sociedad como de la iglesia del Señor, y que interactúen con los padres de los alumnos y otras personas interesadas en la educación, con el fin de comprender y poner en práctica las elevadas expectativas académicas y espirituales que tiene este programa educativo al servicio de la juventud.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos bosquejados en el plan maestro espiritual mediante un programa de evaluación amplio, preparado por el mismo personal docente, y aprobado por la junta directiva respectiva, diseñado en forma suficientemente específica para que permita evaluar cada

aspecto de la vida en el campus; que sirva para guiar a la administración de la institución educacional superior o universidad a tomar las medidas afirmativas o correctivas que sean necesarias, que sirvan de base para los informes anuales acerca de la salud espiritual de la institución presentados a la junta directiva y a los delegados al congreso del campo local.

- Someter el plan maestro propuesto para el área espiritual, y su programa de evaluación, a un panel internacional de educadores altamente calificados, nombrado por la Asociación General, el que a su vez, entregará a la junta directiva de la institución educacional superior o universidad la evaluación escrita del plan maestro en el área espiritual y de su programa de evaluación.

### ***Qué implica “Compromiso total con Dios” para los hospitales y otras instituciones médicas***

Un hospital o institución médica adventista ofrece, en la comunidad donde sirve, atención de la salud de la más alta calidad, dirigida a la persona total, desarrollando un plan amplio de evaluación espiritual que incluya:

- Crear una atmósfera positiva, bien planificada, que se concentre en la presencia sanadora del Señor.
- Desarrollar un equipo de médicos y enfermeros profesionalmente competentes, orientados hacia la misión, y que sean compasivos; que ministren con sensibilidad a los pacientes desde el contexto de su fe cristiana como también de las creencias distintivas de los adventistas.
- Asegurarse de que todos los que estén dentro de la esfera de influencia de la institución perciban que las instalaciones para el cuidado de la salud son parte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, para lo cual la institución deberá desarrollar programas de orientación para el personal, y de testificación a la comunidad, que representen positivamente tanto al hospital como a la iglesia ante las personas a quienes sirve la institución.
- Estimular con sensibilidad las inquietudes espirituales de los pacientes y responder a ellas en forma sistemática.
- Aplicar los recursos financieros y humanos que sean posibles para participar en la misión local, nacional y global de la iglesia en las áreas del cuidado de la salud y educación para la salud.
- Demostrar responsabilidad en el cumplimiento de la misión mediante la participación, por lo menos una vez cada tres años, de un proceso amplio de evaluación, desarrollado, planificado y supervisado por la junta directiva de la División, para evaluar el progreso en la obtención de resultados misionales específicos y mensurables.

### ***Qué implica “Compromiso total con Dios” para las instituciones de comunicación masiva: Casas editoras, centros de comunicaciones, Servicios Educativos Hogar y Salud, y estaciones de radio***

Las instituciones de comunicación masiva adventistas proporcionan productos de calidad que refuerzan la misión de la iglesia y el compromiso de sus miembros con dicha misión al:

- Estimular iniciativas y al distribuir sólo aquellos productos que contribuyan a la proclamación del evangelio y a la formación de los feligreses, dentro del contexto del mensaje del tiempo del fin.
- Planificar y apoyar actividades evangelizadoras que puedan llevar a contactos personales, involucrando a las congregaciones locales, donde sea posible.
- Usar la tecnología y los medios de comunicación dentro de las posibilidades de los recursos financieros disponibles, de modo tal que dichos recursos sean maximizados para el cumplimiento de la misión de la iglesia.
- Coordinar iniciativas con otras entidades de la iglesia para asegurar una adecuada interacción entre ellas, con el objeto de apoyar los programas y proyectos relacionados.

- Asignar personal, en la medida de las posibilidades, para ayudar a los pastores y a las congregaciones en los programas de seguimiento de las personas alcanzadas, y para operar un sistema de retroalimentación para desarrollar o modificar productos.
- Establecer, bajo la dirección de las juntas administradoras correspondientes, revisiones periódicas de los materiales y programas, tanto para los feligreses como para el público en general, con el fin de proporcionar a las administraciones un análisis de la eficacia en el logro de las metas misioneras; asegurar la armonía de dichos materiales con las creencias y prácticas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; y preparar informes para presentar a cada reunión regular de los cuerpos legales correspondientes y a las juntas directivas.

***Qué implica “Compromiso total con Dios” para las industrias de alimentos saludables***

Una fábrica de alimentos adventista desarrolla productos que contribuyen positivamente a la salud, y que, además, proporcionan recursos que ayudan a proclamar el mensaje del evangelio en estos últimos días, al:

- Fabricar y vender únicamente aquellos productos que sean consistentes con los principios divinos de la dieta y la salud.
- Adiestrar personal para informar al público acerca de las prácticas de vida saludable, y ayudar a la iglesia a desarrollar una mejor salud entre los feligreses.
- Proveer alimentos vegetarianos de bajo costo para los países en desarrollo.
- Implementar programas mediante los cuales, quienes hayan recibido la influencia del mensaje de salud, puedan recibir información adicional acerca de la iglesia.
- Incluir en el presupuesto financiero ayuda para la misión de la iglesia sobre la base que la División haya establecido.
- Evaluar periódicamente los logros obtenidos en términos de eficiencia, retorno de las inversiones, y contribución a la misión de la iglesia, con base en un sistema administrado por la junta directiva de la industria y aprobado por la junta directiva de la División, en consulta con la Asociación Internacional de Alimentos Saludables.

<p>Este documento fue discutido y votado por la Junta Directiva de la Asociación General en las sesiones del Concilio Anual realizado en San José, Costa Rica, entre el 1º y el 10 de octubre de 1996.</p>
--

## **CÓMO DARLE PRIORIDAD A LA FAMILIA**

Rich DuBose

(Publicado por primera vez en MINISTERIO ADVENTISTA, Julio-Agosto,1996.)

### **Recomendaciones que ayudarán a equilibrar la obra pastoral con las necesidades de la familia**

COMO HIJO DE PASTOR se aprende pronto que prácticamente todo gira alrededor de la iglesia. Al menos así percibía yo las cosas cuando estaba creciendo. Mi padre pastoreaba una iglesia grande. Nuestros sábados eran extraordinarios. Los servicios en la mañana, la comida informal con todos los hermanos a medio día, las reuniones por la tarde, la despedida de sábado y la recreación por la noche; no había un solo momento aburrido.

Mi padre pasaba muchas horas en reuniones de junta y otras actividades relacionadas con la iglesia que a menudo lo mantenían fuera de la casa durante la noche. Algunas veces los miembros lo llamaban simplemente para saber a qué hora despediríamos el sábado, o para preguntar por el teléfono de alguien.

Cuando llegaban las vacaciones, el ultimo lugar al cual íbamos antes de salir de pueblo era la iglesia. Mi padre tenía algo que dejar en su oficina, o debía recoger alguna correspondencia para el correo. Nosotros esperábamos dentro del automóvil en el estacionamiento mientras mi madre trataba de entretenernos a mis tres hermanos y a mí. Aquellos fueron días inolvidables.

#### **Equilibrando la familia y la obra**

¿Me estoy quejando? Sinceramente no, Yo acostumbraba decir a mi padre que jamás sería pastor por todo aquello que había visto “tras bambalinas”. Ministran la vida de las personas puede algo muy satisfactorio. Ahora que soy pastor he descubierto que cuando se equilibran adecuadamente la familia y la obra, lo positivo puede superar a lo negativo.

Aunque nuestra iglesia siempre ha considerado el matrimonio y la familia como algo sagrado, la actitud de la administración parecía indicar que el orden de las prioridades del pastor debía ser: Dios, la iglesia y la familia.

Esa era la condición cuando entré al ministerio a mediados de la década de 1970. A través de ellos años he visto que estas prioridades han cambiado, de modo que ahora se aceptan en este orden: Dios, la familia y la iglesia. Este cambio se produjo por necesidad, ya que el ejercicio del ministerio ha destruido muchas familias pastorales.

No pretendo tener todas las respuestas pero puesto que crecí como hijo de pastor y he pastoreado durante quince años iglesias grandes y pequeñas, pude recoger algunos pedacitos y piezas del rompecabezas llamados “supervivencia familiar”. No es algo sumamente profundo. Sin embargo, usted descubrirá que hay algo mas de lo que aparece a simple vista.

#### **Recomendaciones para la supervivencia pastoral**

Para ser un líder efectivo de la iglesia:

1. Beba diariamente de la Fuente del agua de la vida.
2. Sepa que la familia es un precioso jardín que debe cultivarse diariamente.
3. Busque formas de ser constructivo y positivo en el hogar.
4. Sepa como elevar un cometa y cómo jugar al beisbol.
5. Escuche atentamente a los miembros de su iglesia que comen en su mesa.

6. No gaste más dinero del que gana.
7. Sepa cuando debe alejarse de las actividades de la iglesia.
8. Incluya a su esposa en los compromisos tan frecuentemente como les sea posible.
9. Sepa cuando ignorar la grabadora del teléfono.
10. Tome vacaciones regularmente con su familia.
11. Delegue responsabilidades de la iglesia.
12. Sepa como dirigir los cultos familiares, dar masajes en la espalda y acostar a los niños en la cama.
13. Sea sensible con los sentimientos de los otros.
14. Admita sus errores y aprenda de ellos.

### **La primera obra del ministro**

Como líderes, la obra mas importante que realizamos para nuestras iglesias no es la que hacemos en plataforma, en reuniones de la junta o en los hogares de los miembros.

Nuestra contribución mas significativa será en la forma que ministremos a los miembros de nuestra familia, aquellos que construyen nuestro núcleo familiar. Se ha dicho con razón: "Ninguna disculpa tiene el predicador por descuidar el circulo interior en favor del circulo mayor. Ante todo, está el bienestar espiritual de su familia. En el día del ajuste final de cuentas, Dios le preguntará que hizo para llevar a Cristo a aquellos de cuya llegada al mundo se hizo responsable.

El mayor bien que haya hecho a otros no puede cancelar la deuda que tiene con Dios en cuanto a cuidar de sus propios hijos[...] Debe existir en la familia del predicador una unidad que predique un sermón eficaz sobre piedad práctica."\*

---

(Publicado por primera vez en MINISTGERIO ADVENTISTA, Julio-Agosto,1996.)

\*Elena G. White, Obreros Evangélicos, pp 215,216.

## FILOSOFÍA SALARIAL ADVENTISTA

Tomado en parte del documento:

Governing Principles in the remuneration of Seventh-Day Adventist Workers.

A compilation from the writings of Ellen G. White – Washington, D.C. 1996 y del Reglamento Operativo de la División Interamericana V 05 Filosofía.

La iglesia ha aceptado la comisión dada por Jesucristo a sus discípulos de proclamar el evangelio en todo el mundo. Se han utilizado muchas agencias para llevar a cabo esta tarea espiritual. Cada empleado tiene el privilegio y responsabilidad de identificarse y participar personalmente en la misión de la iglesia y su objetivo primordial: La salvación de la humanidad (2ª Cor. 4: 1-6).

La causa de Dios necesita obreros que hagan un pacto con él por medio del sacrificio, que trabajen por amor a las almas y no por el sueldo que reciben. {CSI 299.1}

La obra de Dios estaba fundada en el sacrificio, y que únicamente por el sacrificio puede llevarse a cabo... {2MS 241.2}

La obra de la iglesia y de todas las denominaciones, surge de la gran comisión evangélica y demanda una vida de consagración y servicio abnegado basada en el ejemplo de Jesucristo (Mat. 28: 19, 20; Juan 15: 16; T7, 206, 207; 1MR, 85; CS, 313).

La remuneración debe regirse por los principios establecidos en la Biblia, los consejos del Espíritu de Profecía y lo acostumbrado en la comunidad.

### **a. Unidad en el trabajo, responsabilidad y actitud hacia éste:**

- *16 No me elegisteis vosotros a mí, sino que yo os elegí a vosotros, y os he puesto para que vayáis y llevéis fruto, y vuestro fruto permanezca; para que todo lo que pidieris al Padre en mi nombre, él os lo dé.* (Juan 15: 16).
- Dios trabajó en el principio (Gén. 1:1), y se le asignó trabajo a la humanidad antes de la caída (Gén. 1: 26; 2: 15).
- *17 Y Jesús les respondió: Mi Padre hasta ahora trabaja, y yo trabajo.* (Juan 5:17).
- Ninguna labor es fatigosa o monótona para quien somete su voluntad a la de Dios.

Aunque la obra de Dios es una sola, todos tenemos tareas individuales que debemos cumplir (1 Cor. 12).

### **b. Se requiere fidelidad y productividad; los empleados son responsables por el valor del salario recibido.**

“Dios requerirá que los hombres produzcan en proporción a la estimación que han puesto sobre sí mismos y sus servicios, porque serán juzgados de acuerdo con sus obras, y por la misma norma que ellos han establecido. Si se han considerado de tanto valor sus talentos y han tenido en tan elevada estima sus habilidades, se requerirá de ellos que presten un servicio en armonía con su propia estimación y con sus exigencias, ¡Cuán pocos conocen realmente al Padre o a su hijo Jesucristo! Si estuvieran llenos del espíritu de Cristo realizarían las obras de Cristo. ”Haya pues en vosotros este mismo sentir que hubo también en Cristo Jesús’ ” (Fil.2:5), (2MS 222).



**c. La remuneración debe ser razonable, amplia, imparcial y justa:**

“Y llegarme he a vosotros a juicio, y amar misericordia, y humillarte para andar con tu Dios” (Miq. 6:8).

“El obrero es digno de su salario” (Luc. 10:7).

Los consejos dados por Elena G. de White afirman que el salario que se le paga a los empleados de la iglesia debe ser suficiente “para sostenerse a sí mismos y a sus familias”. Y pregunta: ¿Y no tienen derecho a una remuneración suficiente los que trabajan fielmente en esta obra?” (Los Hechos de los Apóstoles, pág.274).

“Aquellos que han sido colocados en puestos directivos deben ser hombres que tengan suficiente amplitud mental como para apreciar a las personas de intelecto cultivado y remunerarlas en proporción con las responsabilidades que llevan. Sin embargo, es verdad que los que toman parte en la obra de Dios no deberían hacerlo meramente por el salario que reciben, sino más bien para la honra de Dios, para el adelanto de su causa y para conseguir riquezas imperecederas. Al mismo tiempo, no deberíamos esperar que los que son capaces de hacer precisa y cabalmente un trabajo que requiere imaginación y esfuerzo dedicado, no reciban un pago mayor que el de un trabajador de menos capacidad...

“Para unir una clase apropiada de obreros a la obra podría requerirse un gasto mayor de recursos, pero en resumidas cuentas resultará ser económico porque aunque es esencial que practique la economía en todo lo posible, se descubrirá que los esfuerzos por economizar recursos empleando a aquellos que trabajan por salarios bajos y cuyo trabajo es parecido a su salario, más bien resultarán en pérdida. La obra se retrasará y la causa será desacreditada. Hermanos, podréis vosotros economizar todo lo que queráis en vuestros asuntos personales, en la construcción de vuestras casas, en la selección de vuestra ropa, en la provisión de vuestro sustento y en vuestros gastos generales; pero no impongáis esta economía a la obra de Dios de tal manera que impidáis que hombres capaces y de verdadero valor moral participen en ella” (5T 520).

**d. Igualdad y abnegación:**

“Porque de la manera que el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, empero todos los miembros del cuerpo, siendo muchos, son un cuerpo, así también Cristo. Pues ni tampoco el cuerpo es un miembro, sino muchos. Si dijere el pie: Porque no soy mano, no soy del cuerpo. ¿Por eso no será del cuerpo? Si todo el cuerpo fuera ojo, ¿dónde estaría el oído? Si todo fuese oído, ¿dónde estaría el olfato? Mas ahora Dios ha colocado a los miembros cada uno de ellos en el cuerpo, como quiso. Pues vosotros sois el cuerpo de Cristo, y miembros en parte” (1 Cor. 12:12, 14-18, 27).

“Debería haber más igualdad entre nosotros. Hay demasiada búsqueda ansiosa de recompensa. Se realizan estimaciones egoístas del trabajo hecho” (2MS 209). “El Señor tendrá a hombres que le amen y le teman relacionados con cada escuela, imprenta, sanatorio y casa editora. Sus sueldos no deberían fijarse siguiendo las normas mundanas. Debería ejercerse, hasta donde sea posible, un juicio excepcional para mantener, no una aristocracia, sino una igualdad, lo cual constituye la ley del cielo” (2SM 219).

**e. Se requiere fe al buscar empleados:**

“Salomón busco un supervisor para que dirigiera la construcción del templo en el Monte Moria. El rey había recibido especificaciones detalladas, por escrito, concerniente a cada parte de la estructura sagrada, y él debería haber confiado en Dios para la búsqueda de colaboradores

consagrados, a quienes se habrían concedido habilidades especiales para realizar con exactitud la obra requerida. Pero Salomón perdió de vista su oportunidad de ejercer fe en Dios” (2MS 199).

**f. Las demandas de salarios más altos no están acordes con el plan de Dios:**

“No debe animarse a unirse a esta institución a aquellos que se niegan a trabajar, excepto por el salario más alto. No necesitamos aquellos que no poseen el espíritu de la abnegación” (1MR 275). “La obra de Dios debe seguir adelante. Su éxito depende del esfuerzo consagrado y de la práctica de principios puros. En medio de la aparente confusión y las dificultades que nos rodean, tal vez no sepamos cómo proceder. Asegurémonos de que aquellos que están unidos a la obra estén unidos primero a Dios” (Carta 106, 1903, p.4, 5, “A la Junta de la Asociación General”, 30 de mayo, 1903). “Sí; y la tentación estará continuamente delante de ellos. Pero debemos estar en guardia en relación al asunto de animar a nuestros médicos a fijar su propio salario. Siento mucho no poder presentar este asunto en la forma completa como me fue mostrado durante la noche. Espero decir más con respecto a esta pregunta un poco más adelante; pero puedo decir que debo continuar testificando en contra de la idea que se permita a la persona fijar su propio salario. Tan pronto como un hombre se vaya por esa línea, Satanás lo ayudará prodigiosamente” (1MR 86, 87; Ms 14, 1913).

**3. Facilitación del desplazamiento y transferencia de empleados.** La coherencia en la clasificación de las posiciones y funciones, juntamente con la adherencia a un plan de remuneración ampliamente aplicable (sueldo, ayudas, prestaciones, etc.) para toda una división o país, preserva la habilidad de la organización, tanto para atraer empleados de otras entidades de la denominación, como para enviar a ellas los propios empleados.

La lista de personas elegibles de las entidades de nuestra denominación es relativamente limitada por razón del derecho e intención de la iglesia a preferir empleados adventistas que lleven a cabo la Comisión del Evangelio. Cuando varias organizaciones de la denominación se suscriben al mismo plan de remuneración, se facilita grandemente el desplazamiento de personal. Cuando entre las organizaciones de la denominación hay planes de remuneración separados, se establece la competencia y se impide, en última instancia, el progreso ordenado de la obra y de la misión de la iglesia.

**4. Definición de la remuneración.** La remuneración de los empleados abarca un amplio espectro de entradas en efectivo y no en efectivo, tales como salario, prestaciones, ayudas (ayuda de alquiler, depreciación de automóvil y habitación provista por el empleador), incentivos, bonos, etc. La combinación particular de componentes de la remuneración puede variar de división a división. Debe tomarse en cuenta que en aquellas partes del mundo donde el nivel salarial es relativamente bajo en comparación con el valor de las prestaciones y ayudas que reciben los empleados, deben tal vez considerarse ciertas prestaciones al margen del máximo fijados en el párrafo 6 siguiente. Si se considera necesario, se buscará la aprobación de lo anterior en una reunión principal de la junta directiva de la división o, en el caso de la Asociación General, en un concilio de primavera o un concilio anual de la junta directiva de la misma.

Si se desea y contempla dentro del plan de remuneración de la división, las juntas o comisiones que lo controlan pueden establecer tasas de remuneración para los empleados de apoyo, basadas en lo que la comunidad en que se encuentran paga en promedio por cada categoría o clasificación de dichos trabajos. Esta provisión se aplica a aquellas posiciones con un nivel máximo de remuneración que no excede a la remuneración de un pastor de iglesia ordenado, incluyendo todas las prestaciones determinadas por el párrafo anterior.

**5. Objetivo.** El objetivo de dicho plan de remuneración es proveer a los empleados un ingreso adecuado, esforzándose por proveerle un razonable nivel de comodidad. De acuerdo a los principios de igualdad y abnegación, se entiende que el incremento de responsabilidad podría requerir un nivel mayor de sacrificio.

**6. Desarrollo de los principios en que se basa el plan de remuneración.** La amplia variedad de niveles económicos nacionales y de diferentes ambientes de trabajo, hacen imposible la tarea de establecer un solo plan de remuneración que sea equitativo y apropiado en todas partes. Por esta razón la Asociación General y cada una de las divisiones son responsables por establecer un plan, o planes, de remuneración (incluyendo varias prestaciones), que sea más acorde con los medios locales dentro de su territorio.

En la preparación de un plan, o planes, de remuneración, la comisión debe tomar en cuenta que el empleo dentro de la denominación es un llamado al servicio y por lo tanto se caracteriza por una serie de normas o referencias diferentes a las que prevalecen en la sociedad o en las empresas de negocios y comerciales. Todos los empleados-pastores, administradores y personal de apoyo-participan en un ministerio en favor de la iglesia. Los planes de remuneración deben entonces promover y mantener un sentido de compañerismo entre todos los empleados.

La oficina e instituciones de la Asociación General deben usar la estructura del plan de remuneración de la división o país en que se encuentren, como base para calcular su plan de remuneración. Cualquier variante en la estructura del plan de remuneración de la división anfitriona será estudiada por la comisión de remuneración de la Asociación General y referida a la Comisión Administrativa de la Asociación General antes de ponerse en efecto.

Los planes de remuneración a los que se refiere en V 05 20 incorporan los siguientes aspectos y serán estudiados antes de su adopción por la Comisión Administrativa de la Asociación General para determinar si se adhieren a esos amplios principios y pautas.

- a. Unidad y consistencia en la clasificación de trabajos y rango relativo en una división.
- b. Preferencia por un solo plan de remuneración de la división para todos los empleados que aliente el compañerismo entre ellos, especialmente entre los pastores y la administración. Por lo tanto, la remuneración de un presidente de la división no excederá el 25 por ciento de remuneración de la más alta clasificación de un pastor en una iglesia local del área. En el caso del presidente de la Asociación General, su remuneración no debe exceder a más del cinco por ciento de remuneración del presidente de la división anfitriona.
- c. Planes de remuneración alternos. Aun cuando el plan de remuneración principal debe, normalmente ser la norma para todas las organizaciones de la denominación en una división, en ciertas situaciones particulares y limitadas, una reunión principal de la Junta Directiva de la División, y en el caso de la Asociación General, una sesión del Concilio de Primavera o del Concilio Anual de la Junta Directiva de la Asociación General, podrían autorizar un plan o planes de remuneración alternos.

En tales casos, el plan de remuneración debe reflejar la filosofía del servicio abnegado expresada en el reglamento t tomar en cuenta la norma para la remuneración de pastores ordenados y los valores de mercado revelados en investigaciones relevantes sobre lo practicado en la comunidad correspondiente. La remuneración máxima bajo un plan alternativo de remuneración no debe

exceder al 25 por ciento de la remuneración máxima concedida bajo el párrafo b. anterior, para la posición de presidente de la división, cuando el porcentaje máximo permitido para el presidente de la división se aplica al área local donde está situada la organización en cuestión. El valor promedio de las concesiones o ayudas no debe exceder a aquellas provistas bajo los reglamentos actuales aparte de las concesiones o ayudas que se calculan como porcentaje de la remuneración.

Cuando se aprueba a una organización para estar dentro de un plan Alternativo de Remuneración, la junta de la división o la junta directiva de la Asociación General elegirá una de las opciones siguientes:

1. Aprobar las escalas específicas de remuneración para las posiciones involucradas.

2. Autorizar a la junta o comisión directiva de la organización o institución involucrada para que establezca su escala de remuneración dentro de las pautas trazadas anteriormente. Las organizaciones o instituciones que requieren aprobación bajo esta provisión, deberán acceder a proveer al secretario de la división o a la Comisión de Remuneración de la Asociación General, un informe completo de auditoría anual de los salarios en el que aparezcan las remuneraciones y ayudas provistas a personas que reciben remuneración en el nivel o sobre el nivel del pastor local.

Al seguir la denominación la práctica de la transparencia a través de la publicación de los escalafones de sueldo, el secretario de la Comisión de Remuneración de la División, o, en el caso de la Asociación General, la Comisión de Remuneración de la Asociación General, debe incluir en el Libro de Escalafones de Sueldos las cantidades máximas pagadas o autorizadas para cada posición bajo el párrafo 2. anterior. Aun cuando no se espera que las ayudas o prestaciones para las organizaciones que están bajo el Plan Alterno de Remuneración excedan a las provistas bajo los reglamentos de la división y de la Asociación General, si hubiera alguna diferencia, se concederá el valor de cualquier diferencia como remuneración al evaluar si la institución está cumpliendo con los máximos de remuneración que concede el reglamento.

Cualquier organización o institución que no se ajuste a los términos del párrafo 2 anterior, perderá el privilegio de establecer su escala de remuneración.

La junta de gobierno de una institución de la Asociación General debe obtener la aprobación de la Junta de Primavera o del Concilio Anual de la Asociación General para cualquier otro plan de remuneración alterno. Tal aprobación se basará en el estudio hecho por la Junta Directiva de la Asociación General en virtud de la situación prevalente y de los planes de remuneración existentes en tal división.

- d. Un método claramente definido y un tiempo definido para determinar cómo y cuándo un empleado avanza de la mínima a la máxima remuneración sobre la base de la evaluación de su desempeño.

- e. Niveles de remuneración que no discriminen en términos de raza, color, nacionalidad, incapacidades, género, edad o cualquier otra base prohibida por la ley y no contraria a los principios bílicos.

- f. Factores de remuneración para el área aplicada a los diferentes niveles de la organización de la iglesia en la misma localidad y que toman en cuenta el costo de vida o de vivienda en esa área.

- g. Observación continua de ordenanzas gubernamentales con respecto a remuneración de empleados.

**7. Variaciones en términos económicos y geográficos.** Los empleados nacionales o locales deben ser remunerados sobre la base del reglamento prácticas de remuneración de la iglesia que estén en efecto en el lugar o país en el que residen. Los empleados a quienes se aplican reglamentos

de interdivisión o intradivisión recibirán remuneración en armonía con los reglamentos aplicables a cada clasificación.

**8. Fijación de salarios.** Deben tomarse en consideración los factores siguientes al fijarse el salario individual de cada empleado:

- a. Preparación, educación y dedicación.
- b. Experiencia y logros previos.
- c. Años de servicio.
- d. Responsabilidad y evaluaciones anuales.

**9. Ajustes de remuneración.** Dentro de esta filosofía, de vez en cuando será necesario hacer ajustes para incrementar o disminuir la remuneración. Los factores a considerarse al hacer tales ajustes deben incluir los recursos financieros disponibles, los cambios en el costo de vida, los salarios competitivos y las evaluaciones del desempeño.

**10. Variaciones para organizaciones comerciales o de negocios.** La junta de gobierno de las instituciones al cuidado de la salud y fábricas de alimentos saludables, cuya variabilidad depende de su éxito en el medio comercial y, cuando no reciben apropiaciones de la denominación y derivan la mayoría de su ingreso de fuentes fuera de la denominación, pueden establecer pautas que regulen los niveles de remuneración, o las ayudas o compensaciones, que hasta cierto límite reflejen el nivel de la remuneración prevaleciente en medio local. Cada junta directiva o de gobierno ejercerá su juicio dentro de los parámetros fijados por la división o la Asociación General al evaluar el efecto combinado de la filosofía de servicio abnegado como se expresa en este reglamento, y el promedio de valor de mercado, según lo manifiestan las encuestas de las prácticas de tal comunidad. La junta directiva recibirá un informe anual de la remuneración (salario, beneficios, compensación diferida y cualquier obligación contractual) recibida por los oficiales de la institución. Las pautas y plan de referencia mercantil seguidos por cada institución u organización de la iglesia, bajo esta categoría, serán revisados y, cuando sean legalmente permisibles, serán también aprobados en una reunión principal de su respectiva junta directiva de división, o en el caso de instituciones/organizaciones de la Asociación General, en un Concilio de Primavera o Concilio Anual de la Asociación General. Se entregará a la división o a la Junta Directiva de la Asociación General un informe anual que confirme el cumplimiento de lo anterior, o bien se incluirá en el Folleto de Escalafones de Sueldos que se publica anualmente.

## **I.- BASE BÍBLICA:**

**1.- Digno es el obrero de su salario - alimento**. (Lucas 10: 7; 1ª Tim. 5: 17, 18; Mat. 10: 10).  
“¿No sabéis que **los que trabajan en las cosas sagradas, comen del templo**, y que los que sirven al altar, del altar participan?” (1ª Cor. 9: 13).

**2.- Pagad el salario a tiempo**. <sup>14</sup> **No oprimirás al jornalero pobre y menesteroso, ya sea de tus hermanos o de los extranjeros que habitan en tu tierra dentro de tus ciudades.** <sup>15</sup> **En su día le darás su jornal, y no se pondrá el sol sin dárselo; pues es pobre, y con él sustenta su vida; para que no clame contra ti a Jehová, y sea en ti pecado.** (Deut. 24: 14, 15). “No oprimirás a tu prójimo, ni le robarás. **No retendrás el salario del jornalero en tu casa hasta la mañana**”. (Luc. 19: 13).

**3.- Trato y salario justo.**- *“Y habiendo convenido con los obreros en un denario al día, los envió a su viña. Y salió como a la hora tercera, y vio parados en la plaza a otros {que estaban} sin trabajo; y a éstos les dijo: “Id también vosotros a la viña, y os **daré lo que sea justo.**” Y ellos fueron” (Mat. 2:-: 1-16). “Amos, **tratad con justicia y equidad a vuestros siervos, sabiendo que vosotros también tenéis un Señor en el cielo**”. (Col. 4: 1). “Ay del que edifica su casa sin justicia y sus aposentos altos sin derecho, **que a su prójimo hace trabajar de balde y no le da su salario**”. (Jer. 22: 13).*

**4.- Si no trabaja, tampoco hay salario.** *“Porque aun cuando estábamos con vosotros os ordenábamos esto: **Si alguno no quiere trabajar, que tampoco coma.** Porque oímos que algunos entre vosotros **andan desordenadamente, sin trabajar, pero andan metiéndose en todo.** A tales personas les ordenamos y exhortamos en el Señor Jesucristo, que, trabajando tranquilamente, coman su propio pan”. (2ª Tes. 3: 10-12).*

**5.- Con la mejor actitud.** *“Servid **de buena voluntad,** como al Señor y no a los hombres, sabiendo que cualquier cosa buena que cada uno haga, esto recibirá del Señor, sea siervo o sea libre”. (Efe. 6: 7,8).*

**6.- Con los mejores motivos.** *“Y todo lo que hagáis, **hacedlo de corazón,** como para el Señor y no para los hombres”, (Col. 3: 23).*

**7.- Estar satisfecho con el salario.** *“También le preguntaron unos soldados, diciendo: Y nosotros, ¿qué haremos? Y les dijo: No hagáis extorsión a nadie, ni calumniéis; **y contentaos con vuestro salario**”. (Luc. 3: 14).*