



The Board Bulletin, Primavera de 2018

Después de cada reunión regular de la Junta de Directores de la Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), la Junta de Pensiones publica el boletín informativo "The Board Bulletin". Este ejemplar de "The Bulletin" ofrece información importante que se presentó y las medidas que se tomaron en la reunión de la primavera de 2018 y que influyen en los planes y programas administrados por la Junta de Pensiones.

Llamado al Desarrollo de Líderes de la Iglesia

El Reverendo Dr. J. Herbert Nelson II, Secretario Permanente de la Asamblea General de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), se unió a los Directores de la Junta en solidaridad y para apoyar las funciones de sus comités. Su discurso como orador principal el viernes por la noche tuvo como objeto captar la atención de los Directores y el personal de la Junta de Pensiones acerca del estado de liderazgo de la Iglesia.

"Estamos en un lugar importante en la vida de la Iglesia", comentó el Rev. Nelson. "Considero que estamos atravesando otra reforma". Al tratar el tema del futuro del liderazgo de la iglesia, hizo un llamado a regresar a las "enseñanzas rigurosas" en los seminarios a fin de preparar un nuevo grupo de líderes. La labor principal de la Iglesia es fortalecer el liderazgo, señaló el Rev. Nelson.

A través de sus palabras, el Rev. Nelson instó a recordar la presentación previa del Reverendo Frank C. Spencer, Presidente de la Junta de Pensiones, ante los Directores. "Hemos sido llamados a crear líderes para el pueblo de Dios", comentó el Rev. Spencer al exponer las innovaciones del Plan de Beneficios, incluido el programa Pathways to Renewal (En camino a la Renovación). "J. Herbert y yo compartimos una fe profunda de que Dios está obrando en esta comunidad religiosa", señaló el Rev. Spencer al presentar al Secretario Permanente.

Se Otorga Reparto de Experiencia

La Junta de Directores aprobó un reparto de experiencia de un **3.9 por ciento** para el Plan de Pensiones que entrará en vigor el **1 de julio de 2018**, con un aumento acumulativo de cinco años de **18.4 por ciento**. Este reparto, el sexto en los últimos seis años, cumple con las pautas de la Junta de Pensiones relativas a [las normas de reparto de experiencia](#). Dichas pautas, que vinculan los repartos al estado general de financiación del plan, procura equilibrar los objetivos a corto y largo

plazo, es decir, garantizar la estabilidad económica del plan a largo plazo, proteger a los miembros contra la inflación y mantener la igualdad generacional.

Al cierre del 31 de diciembre de 2017, el porcentaje de financiación del plan era de un 131 por ciento.

El reparto de experiencia es un aumento de por vida en beneficios de pensión o de créditos, conforme a la categoría de empleo:

- **Para los jubilados y sobrevivientes que califican**, dicho reparto consiste en un incremento en los beneficios vigentes de pensión de la persona durante toda su vida, expresado como un porcentaje de los beneficios que reciba la misma actualmente. Se les notificará a los pensionados en julio el monto del aumento en sus pagos de pensión. El aumento en sus pagos se reflejará ese mismo mes.
- **Para los miembros activos y miembros rescindidos con derechos adquiridos**, el reparto de experiencia consiste en un aumento en los créditos de pensión de dichos miembros devengados al cierre del 31 de diciembre de 2017, que se expresan como un porcentaje de créditos acumulados. Se les notificará a los miembros rescindidos con derechos adquiridos del aumento en sus créditos de pensión a mediados de julio. Los miembros activos podrán ver un aumento en sus créditos de pensión al acceder Benefits Connect a partir del 1 de julio.

Los Directores evalúan anualmente las reservas del plan y otros datos. No se garantiza que el otorgamiento del reparto de experiencia ocurrirá todos los años.

Opciones Adicionales de Atención Médica y Garantía de Ingresos en Plan de Beneficios de 2019

Como parte del compromiso continuo de ofrecer a los empleadores de la IP(E.U.A.) flexibilidad y opciones al proporcionar beneficios a más empleados, los Directores aprobaron agregar las siguientes opciones y características al Plan de Beneficios, a partir del **1 de enero de 2019**:

- **Plan de Salud con deducible alto y una cuenta de ahorros para la salud:** Para atender a las solicitudes de los empleadores y miembros de la IP(E.U.A.) de ofrecer un plan de salud con deducible alto calificado (HDHP, por sus siglas en inglés) alineado a la visión y los valores de la Iglesia, el Comité de Atención Médica aprobó agregar la opción de un plan con deducible alto al Plan Médico. Dicho plan se ofrecerá con una cuenta correspondiente de ahorros para la salud (o HSA, por sus siglas en inglés) por medio de la cual el empleador puede hacer contribuciones exentas de impuestos y el miembro puede apartar ingreso previo a la deducción de impuestos para pagar gastos médicos calificados actuales y futuros. Como una opción médica menos costosa que los planes PPO o EPO, el plan de salud con

deducible alto incluirá atención preventiva, acceso a un Programa de Asistencia para Empleados y el Llamado a la Salud. Todas estas características lo distinguen de otros planes de salud con deducible alto.

- **Cuentas de gastos flexibles (FSA, por sus siglas en inglés):** La Junta colaborará con un administrador preferido para ofrecer una cuenta de gastos flexibles a los empleadores. De esta manera los empleadores podrán ofrecer a sus empleados la oportunidad de pagar por atención médica calificada y gastos de atención de dependientes con dinero antes de la deducción de impuestos.
- **Características de las mejoras a la atención médica y medicamentos preventivos:** Se pondrán en vigor dos reformas importantes a las tres opciones médicas (PPO, EPO y HDHP) del Plan Médico:
 - **Centros de Excelencia:** Esta característica ofrecerá copagos más bajos y reembolsos de viaje a un miembro o un miembro cubierto de la familia que se someta a un procedimiento en una instalación designada como un proveedor preferido para ese procedimiento específico, el cual se basará en medidas y resultados de calidad.
 - **Beneficio de medicamentos preventivos con receta:** Esta disposición elimina los deducibles y/o reduce los copagos para ciertos medicamentos preventivos.
- **Cobertura para accesorios de la vista:** Los empleadores podrán ofrecer esta cobertura a los empleados y pueden compartir todo, una parte o ninguna parte del costo con los empleados que se inscriban. Esta cobertura reembolsará a los empleados, hasta un límite establecido, el costo anual de anteojos o lentes de contacto.
- **Cobertura de seguro de vida a término:** Los empleadores podrán proporcionar esta cobertura, a los niveles que elijan (\$5,000, \$10,000, \$15,000, \$20,000, \$25,000 o \$50,000), a miembros activos inscritos en opción de menú, los cuales no tienen cobertura de fallecimiento y discapacidad. El costo de la cobertura, si se ofrece, correrá totalmente por cuenta del empleador.

Otros cambios en el plan que entrarán en vigor el 1 de enero de 2019 incluyen una reducción en el costo de la cobertura complementaria por discapacidad. Esta medida crea una oportunidad adicional de ingreso garantizado que los empleadores pueden ofrecer a sus empleados elegibles.

Además de estas opciones y características, los Directores aprobaron la creación de un fondo de reclamaciones de alto costo para el 2019 y 2020, cuyo objetivo es reducir el ritmo de aumento del costo de la cobertura del Plan Médico.

Esté atento a la información que se publicará en *Board Connections*, el boletín informativo mensual de la Junta.

Cartera de Inversión Equilibrada Rinde un 17.0% en 2017

Judith D. Freyer, Vicepresidenta Ejecutiva y Directora de Inversiones, presentó el rendimiento de inversiones de la Cartera de Inversión Equilibrada de la Junta de Pensiones, que fue de un 17.0 % en 2017, dentro de un contexto de sucesos económicos y políticos mundiales que dieron lugar a rendimientos superiores en las inversiones de muchas clases de activos. También presentó un resumen de las estrategias de inversión de 2018. La Cartera de Inversión Equilibrada es el fondo de inversiones para los activos del Plan de Pensiones, el Plan de Fallecimiento y Discapacidad, el Fondo de Dotación y el Programa de Asistencia, así como de los obsequios restringidos efectuados a la Junta de Pensiones. Al 31 de diciembre de 2017, el valor en el mercado de la cartera era de \$9.6 mil millones.

El Reverendo Dr. Lindley G. DeGarmo, Director del Comité de Inversiones, presentó un resumen de la labor de dicho Comité en nombre de los miembros del Plan de Beneficios y sus beneficiarios.

El Comité participó en un diálogo sobre inversiones mundiales en mercados volátiles y los desafíos y oportunidades para los inversionistas en el 2018. El Comité examinó los componentes de capital en los Estados Unidos e internacionales de la cartera, y afirmó que al 31 de diciembre de 2017 las asignaciones de activos es de 35.7 por ciento en acciones estadounidenses , 23.2 por ciento en acciones internacionales, 27.4 por ciento en valores de renta fija y 13.7 por ciento en otros activos. El Comité también afirmó los intervalos actuales de asignación estratégica de activos a largo plazo de la Cartera de Inversión Equilibrada.

El Comité examinó el componente de inversiones alternativas de la cartera y aprobó un compromiso de sociedad limitada con un socio existente centrado en las deudas y las inversiones de capital en empresas de mercado intermedio.

Podrá ver la *Evaluación de Inversiones de 2017* [2017 Investment Review](#) en pensions.org.

Programa ‘Pathways to Renewal’ Apoya a Iglesias Menores y Ministerios Innovadores

Al reconocer la necesidad de cultivar una nueva generación de líderes ministeriales que brindarán una nueva vitalidad a las congregaciones, los Directores aprobaron un programa piloto de cinco años, el programa *Pathways to Renewal* (En Camino a la Renovación). Se espera así que una mayor cantidad de ministros jóvenes reciban la cobertura completa bajo la Participación del Pastor a través del Plan de Beneficios. El programa comenzará el **1 de julio de 2018**.

El personal de la Junta propuso este programa a raíz de las tendencias congregacionales reveladas por los detallados análisis de la Junta en el 2017 que tratan sobre presupuestos congregacionales,

compensación del clero, tendencias de ordenación y distribución de beneficios durante los últimos 10 años.

El programa se ha diseñado para

- congregaciones pequeñas, con 150 miembros o menos, en las que no ha habido un pastor instalado durante por lo menos tres años; o
- una congregación con un pastor instalado que amplíe su personal ministerial.

En cualquier caso, el ministro recién empleado debe ser menor de 40 años. El programa reduce el costo a la congregación para la Participación del Pastor en el Plan de Beneficios. El programa Pathways to Renewal se ha diseñado para estimular un mayor llamado a ministros por parte de las congregaciones y aliviar las barreras que impiden la entrada y permanencia de ministros.

Al cultivar la administración de finanzas en los ministros de la IP(E.U.A.) y permitir que la gama completa de beneficios sea más asequible para las iglesias pequeñas, la Junta cree que es posible transformar la Iglesia para las generaciones futuras. Las iglesias pequeñas podrían entender que un componente importante de sus misiones es ofrecer un entorno por medio del cual los ministros jóvenes puedan desarrollar sus destrezas y profundizar sus llamados al ministerio, mientras que las iglesias grandes podrían entender que una parte de sus misiones es apoyar a los ministros jóvenes en nuevos e innovadores ministerios.

Crece el Programa de Asistencia de Deudas Educativas de Ministros

El programa de Asistencia de Deudas Educativas de Ministros se creó para reducir las presiones económicas de nuevos ministros. Para atender las necesidades cambiantes de la Iglesia y apoyar los objetivos del programa Pathways to Renewal, los Directores aprobaron los siguientes cambios a las normas de participación en las Becas para la Asistencia de Deudas Educativas de Ministros, **a partir del 1 de julio de 2018:**

El ministro debe

- estar inscrito en la Participación del Pastor;
- participar en CREDO o en Pastores Saludables, Congregaciones Saludables; y
- cumplir con los criterios establecidos por la Junta para garantizar la naturaleza del programa, fundada en la necesidad.

Los Directores votaron **a favor de aumentar el monto máximo** del programa de Becas para la Asistencia de Deudas Educativas de Ministros. El ministro podrá recibir becas de **hasta \$5,000 al año durante un máximo de cinco años**, siempre y cuando el ministro participe en sesiones designadas de orientación financiera y comparta las medidas para reducir o eliminar su deuda

educativa. Estos esfuerzos dirigidos a cambiar las normas de participación y el monto de las becas representan una expansión considerable del programa, reflejando así el compromiso de la Junta en torno a la plenitud financiera de los ministros.

Aumento en los Beneficios por Discapacidad

Los Directores aprobaron un aumento en los beneficios por discapacidad de un **2.0 por ciento** a los miembros que reciben dichos beneficios al cierre del 31 de diciembre de 2017. El objetivo de dicho aumento, que **entrará en vigor el 1 de julio de 2018**, es evitar la erosión de los beneficios por discapacidad a causa de la inflación.

La Junta de Pensiones evalúa, independientemente de otros planes, los activos y pasivos del Plan de Fallecimiento y Discapacidad que administra dicha Junta. En la reunión de marzo, los Directores evaluaron la experiencia de inversiones y actuarial, así como las reservas y la inflación, y determinaron que el aumento de beneficio no solo es necesario sino adecuado.

No se garantiza que se aprobará un aumento de beneficios por discapacidad todos los años.

Directores Eligen Líderes para el Próximo Año

La Junta de Directores tomó medidas para elegir, entre los Directores vigentes, a las siguientes personas para que se desempeñen como funcionarios de la Junta durante el período de un año que comenzará cuando concluya la Asamblea General 223 (2018):

Fairfax F. Fair Presidente

Frederic J. Bold Jr. Primer Vicepresidente

Suzanne P. Welsh Segunda Vicepresidenta

John W. Hamm seguirá actuando como Presidente de la Junta de Directores hasta que concluya la Asamblea General. La próxima reunión de la Junta de Directores será en Filadelfia del 12 al 14 de julio de 2018. Comuníquese con el Secretario Corporativo para obtener más información en corporatesecretary@pensions.org o llamando al 215-587-7600.