



THE BOARD OF PENSIONS
OF THE PRESBYTERIAN CHURCH (U.S.A.)

VIVAN DEL EVANGELIO

Así también el Señor ha ordenado que quienes predicán el evangelio vivan de este ministerio.

—1 Corintios 9:14

GUÍA PARA ESTRUCTURAR LOS TÉRMINOS DEL
LLAMADO DE LOS MINISTROS COMO LO AUTORIZA
LA 223 ASAMBLEA GENERAL (2018)

EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2019

La 223 Asamblea General (2018) autorizó el documento Vivan del Evangelio, y solicitó una actualización anual a la Junta de Pensiones junto con la distribución del mismo a todos los siguientes

- concilios de mando intermedio;
- Comités de Ministerios;
- Comités de Preparación para el Ministerio; y
- Comités de Nominación Pastoral.

Para crear conciencia sobre la disparidad de los sexos en lo que respecta a paquetes de beneficios y de salario del clero, la 223 Asamblea General instó nuevamente a los Comités de Ministerios a que, dentro de un plazo de 12 meses del cierre de la Asamblea General,

- estudien y adopten Una Teología de Beneficios, incorporada en Vivir del Evangelio;
- examinen por sexo y dentro de sus propios contextos, las estadísticas de salario y beneficios en los últimos cinco años y notifiquen los hallazgos a los Secretarios de Consistorios, los Comités de Preparación para el Ministerio y los candidatos al ministerio;
- proporcionen una copia del documento Vivan del Evangelio a los Comités de Nominación Pastoral y a los futuros miembros de los comités; y
- en las situaciones donde un ministro no recibe beneficios o en el caso de que su salario se encuentre por debajo del mínimo, requiere que el consistorio explique por escrito este hecho al Comité de Ministerio.

Amigos en Cristo:

La Junta de Pensiones creó Vivan del Evangelio para los Comités de Ministerios, Comités de Preparación para el Ministerio y los Comités de Nominación Pastoral. Este documento sirve de consulta y guía para la estructuración de los términos del llamado de los ministros y enfatiza especialmente la importancia de los beneficios. Los anexos contienen información sobre los salarios vigentes por código laboral, geografía, tamaño de la congregación, y sexo y edad de los ministros.

Vivan del Evangelio destaca cómo la Iglesia apoya el bienestar de los ministros por medio de la Junta de Pensiones. Detalla además los beneficios, programas y la ayuda disponibles a través de la Participación del Pastor e ilustra cómo estos interactúan con el fin de apoyar a los ministros y sus familias. Cuando apoyamos a nuestros ministros los habilitamos para que ofrezcan sus mejores dones y dirijan así al pueblo de Dios.

Durante años, la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) ordenó cada vez menos ministros en comparación con el año anterior. A este descenso se le ha sumado el menor porcentaje de ellos que reciben beneficios cada año. Esta tendencia pone en peligro el futuro de nuestra Iglesia. Sin embargo, en el 2017, ¡la ordenación de ministros y la participación en los beneficios aumentaron por primera vez en más de una década! Esperemos que podamos sostener este progreso y mirar el 2016 como el punto más bajo en nuestra historia.

Nos sentimos optimistas de que Vivan del Evangelio motive a la Iglesia a ofrecer los beneficios de la Participación del Pastor a todos nuestros ministros, no solo aquellos en puestos instalados. La continuidad de los beneficios es importante para los ministros que entran y salen de puestos instalados. Además, el Plan de Pensiones se ha diseñado como un importante vehículo para garantizar la seguridad en la jubilación de aquellos que responden al llamado permanente del Señor.

Para responder a la necesidad de cultivar y sostener una nueva generación de liderazgo ministerial, la Junta estableció un programa de incentivo para empleadores. El programa **En Camino a la Renovación** (Pathways to Renewal) reduce considerablemente las cuotas de la Participación del Pastor a las congregaciones con 150 miembros o menos que no han tenido un pastor instalado durante por lo menos dos años, y a cualquier congregación con un pastor instalado que aumente el recuento ministerial. El ministro recién empleado debe ser menor de 40 años, el grupo de edad con la mayor cantidad de candidatos y precandidatos. Si las congregaciones consideran que tienen un candidato cuyas calificaciones se adaptan bien a esta descripción, deben considerar firmemente el programa **En Camino a la Renovación**.

La Junta de Pensiones ofrece esta guía como una medida encaminada a apoyar y renovar el liderazgo de la IP(E.U.A.). La Junta es el medio a través de la cual atendemos a las necesidades de aquellos que responden al llamado al ministerio de Dios. En las páginas a continuación, encontrará la teología que moldea el plan, verá la inversión que hacemos en torno a las congregaciones más pequeñas y exploramos los elementos interconectados del Plan de Beneficios y el Programa de Asistencia. Verá un programa considerablemente expandido de asistencia para las deudas educativas y el compromiso de proporcionar el CREDO presbiteriano a todos los ministros recién ordenados e inscritos en la Participación del Pastor.

La Junta es responsable de administrar una cantidad considerable de activos, pero los numerosos programas que ofrece, como la ayuda económica, se ofrece solo a aquellos que se hagan miembros del Plan de Beneficios. Cada programa refleja los valores de nuestra Iglesia y superan el valor de cualquier alternativa disponible comercialmente.

Estamos listos y nos sentimos ilusionados de colaborar con usted en su labor de guiar, llamar y proveer a nuestros ministros.

Gracia y paz,

El Reverendo Frank Clark Spencer
Presidente
La Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.)

Índice

Una Teología de Beneficios

Los beneficios presbiterianos... fundados en valores

Justicia

Misión

Compasión

Administración y servicio

Beneficios para aquellos que sirven a la Iglesia

Ofrecimientos integrales que promueven el bienestar

La Participación del Pastor y medidas para proteger a los ministros y sus familias

Cuotas de la Participación del Pastor y naturaleza comunitaria

Participación del Pastor y continuidad

CREDO: una inversión en la congregación y el ministro

En Camino a la Renovación

El valor de los beneficios y la naturaleza comunitaria

Aspectos cambiantes en los ministerios

Disparidad de los sexos

El valor de una administración económica y efectiva

Todos están bienvenidos

Anexos

Anexo 1: Salarios en el Estudio de Salarios de 2018 de los Ministerios Congregacionales

Anexo 2: Introducción, Observaciones, Notas

Anexo 3: Todas las Ordenaciones en Comparación con Miembros del Plan Recién Ordenados

Anexo 4: Ministros Ordenados 2008-2017/Participación de Miembros en el Plan según la Edad en la Ordenación (con el Sexo)

Anexo 5: Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018, Relación por Grupo de Edad (y Sexo)

Anexo 6: Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018, Tamaño de Congregaciones por Relación (y Sexo)

Una Teología de Beneficios

El suministro de beneficios de la Iglesia a sus empleados es una labor sagrada que manifiesta la actividad creativa del Dios Trino, de quien se hacen testigo la Escrituras Sagradas: “En el principio era el Verbo, y el Verbo era con Dios, y el Verbo era Dios. Este era en el principio con Dios. Todas las cosas fueron hechas por Él”.¹ Esta Escritura revela a Él que se preocupa por la salud del cuerpo y el alma.

Dios quiere que todas las personas vivan la experiencia del *shalom*, es decir, un nuevo florecer de la vida. Este deseo se refleja en el refrán repetido de la narrativa de la creación: “Y vio Dios que era bueno”.² La resultante representación de la vida en el Jardín de Edén ilustra un ideal donde la humanidad contempla el cuidado mutuo entre todos y el bienestar.

Jesús extiende esa promesa, “He venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia”.³ El deseo de gozar de salud y vivir con plenitud son la base del llamado del evangelio, que implora a los seguidores de Cristo a cuidar del que tiene hambre, sed, el forastero, el desnudo, el enfermo y el prisionero.⁴ En la celebrada parábola del Buen Samaritano, que de por sí es una historia de sanación y bienestar, Jesucristo nos encomienda: “Vayan y hagan lo mismo”.⁵

El Espíritu Santo abarca a toda la Iglesia y moldea su vida a través de los sacramentos del bautismo y la Cena del Señor, que son la señal y el sello de un nuevo nacimiento, una nueva vida y una nueva forma de vivir. Moldeados por estos sacramentos y habilitados por el Espíritu, nosotros, como Iglesia, vivimos en una comunidad humanitaria los unos con los otros que contiene todo lo que somos, todo lo que tenemos y todo lo que hacemos. La Iglesia, como representantes del cuerpo de Cristo, ha hecho bien en comprometerse a un ministerio integral y de cuidado compasivo.

La misma naturaleza de nuestro Dios, como se revela en las Escrituras, nos impone a todos los que alabamos y servimos a Dios a “observar el derecho y practicar la justicia”.⁶ Por lo tanto, desde un principio, la Iglesia ha afirmado la compensación justa de sus servidores.⁷ La Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) ha confirmado repetidamente su compromiso a apoyar a sus servidores con compensación que incluya salario, beneficios, vacaciones y oportunidades de desarrollo espiritual y renovación.⁸

Estas expresiones concretas humanitarias extienden el deseo de Dios de vivir la experiencia de *shalom* y bienestar, para apoyar a que florezcan los servidores de la iglesia en la encomienda sagrada y humana del ministerio. Como representantes del cuerpo de Cristo, demostramos al mundo la vida en abundancia como una comunidad de fe, esperanza, amor y de testimonio.⁹ Llamamos a nuestro pueblo a prestar una diversidad de servicios y crear alianzas para apoyarlos, y así puedan dedicar sus mejores dones y energía a la labor del reino de Dios.

¹Juan 1:1-3

²Génesis 1:12,18,21,25,31

³Juan 10:10

⁴Mateo 25:35-36

⁵Lucas 10:30-37

⁶Isaías 56:1

⁷Lucas 10:7-9; 1 Corintios 9:9-12; 1 Timoteo 5:18; “La Segunda Confesión Helvética”, *El Libro de Confesiones*, 5.168.

⁸*El Libro de Orden*, W-4.0404i(5)c; “Elementos de Compensación”, *Informe del Comité de Compensaciones* [aprobado por la 188 Asamblea General (1976) de la Iglesia Presbiteriana Unida en Los Estados Unidos de América]; *Una Teología de Compensación: Un Documento de Estudio* [aprobado por la 195 Asamblea General (1983), del Concilio de Misiones de la Asamblea General]; “Conceptos Teológicos” y “Principios Básicos”, *Informe del Grupo de Trabajo sobre el Plan de Compensaciones de la Iglesia Presbiteriana Unida* [aprobado por la 195 Asamblea General (1983), de la Agencia de Vocaciones]; “La Iglesia Presbiteriana como Empleador”, *La Vida en Abundancia: Valores, Opciones y Atención Médica: La Responsabilidad y la Función de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.)* [aprobada por la 200 Asamblea General (1988)].

⁹1 Corintios 12:27-28; *El Libro de Orden* F-1.0301

Los beneficios presbiterianos... fundados en valores

El Plan de Beneficios de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) se fundamenta en la teología. En el núcleo de Una Teología de Beneficios es el reconocimiento de que el diseño y el deseo del Señor para toda su creación se expresa en los temas bíblicos de *shalom* y vida abundante, como lo prometió Jesucristo. Este fundamento teológico apoya la plenitud de la vida. La Junta de Pensiones ayuda a las congregaciones y a otros empleadores a apoyar el bienestar de aquellos que sirven a la Iglesia. Por medio de beneficios médicos y de jubilación, programas educativos y ayuda económica, la Junta promueve el bienestar en cuatro áreas: espiritual, de la salud, financiera y vocacional.

La base teológica, combinada con el entendimiento histórico de la Iglesia referente a las vocaciones, coloca una gran responsabilidad sobre las congregaciones y los Comités de Ministerios (COM). Las decisiones que se toman en el consistorio y por los Comités de Ministerios tienen implicaciones que van más allá del pastor individual. El cuerpo presbiteriano al que pertenecemos depende intencionalmente en el bien colectivo dirigido a apoyar a las personas y congregaciones en cada paso del camino.

En un nivel más básico, cada ministro de la Palabra y Sacramento depende de la fortaleza colectiva de la congregación de proporcionar una compensación justa. En el proceso de instalación de un ministro, se le pregunta a la congregación, “¿Prometemos pagarle justamente y ofrecer lo necesario por su bienestar en sus labores para con nosotros [...]”? 1 Este es un llamado explícito a garantizar que el ministro acceda a beneficios y a una compensación en efectivo. Rompemos nuestra promesa como Iglesia cuando vemos los beneficios como algo prescindible y negociamos con nuestros ministros para proporcionar el paquete con la menor compensación posible. Este puede ser el modo en que opera el mercado de seguros, pero no debe ser el modo en que opera la Iglesia de Jesucristo.

Las congregaciones a su vez dependen de la Iglesia mayor para que sea posible proporcionar beneficios de calidad y económicos. Este ofrecimiento se puede otorgar de varias maneras, pero todas reflejan el valor de la naturaleza comunitaria. La naturaleza comunitaria trata sobre la idea de que aquellos que tengan más contribuyan más para que aquellos que tengan menos paguen menos, pero para que todos puedan recibir una base de protección. La naturaleza comunitaria se extiende más allá del ministro a los empleados de una congregación o a un empleador de la IP(E.U.A.).

Como una agencia nacional de la Iglesia, la Junta crea beneficios, considera políticas y aborda las necesidades de los miembros desde una perspectiva que refleja nuestra identidad y valores cristianos. Es la manera en que la Iglesia cuida de sus ministros. Confiamos en que estos valores sean más evidentes a medida que lea las siguientes páginas y que esté de acuerdo que nuestras prácticas de empleo deben ser un testimonio de Jesucristo, la cabeza de la Iglesia.

Justicia

En algunos círculos, los beneficios se consideran electivos, opcionales o discrecionales. La Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) los considera como un asunto de justicia. Históricamente, la Iglesia ha abogado por una compensación justa, además de beneficios para empleados laicos en general y, en especial, para sus ministros. Comprometida a la justicia, la Iglesia ofrece beneficios, a través de la Junta de Pensiones, que, junto con otros elementos de compensación, ofrecen seguridad a nuestros

ministros y sus familias. En la descripción de beneficios y programas que sigue, verá este compromiso hacia la justicia reflejado en características como

- menores desembolsos de bolsillo en los gastos médicos de nuestros ministros con salarios más bajos;
- mayores créditos para la pensión de aquellos con ingresos por debajo de la mediana de salarios;

¹*Libro de Orden, W-4.0404i(5)c*

- una base de beneficio de discapacidad que incrementa la compensación a la mediana del salario para aquellos cuyos ingresos se encuentran por debajo de dicha mediana; y
- un programa de asistencia que se basa en la necesidad económica, para los ministros y jubilados con ingresos más bajos.

Misión

La Junta de Pensiones está dedicada a nuestra misión. Con toda la Iglesia, hemos sido llamados a participar en la misión de nuestro Señor cuando mostramos el reino del cielo al mundo, participamos en el trabajo redentor de Jesucristo, y cuando somos testigos y trabajamos en torno a la restauración del mundo como Dios lo diseñó y lo desea. Los beneficios que se describen en estas páginas, así como los demás recursos de la Junta que promueven y sostienen el bienestar de los miembros del plan, permiten que los ministros comprometan sus mejores dones hacia el trabajo, el ministerio y la misión. De esta manera la provisión de beneficios contribuyen a la salud y vitalidad de la misión de la Iglesia en su más amplio sentido. Impulsados por esta misión, nos dedicamos a realizar una labor sagrada.

Compasión

El Sínodo de Filadelfia formó el Fondo de Usos Piadosos en pro de viudos o viudas y huérfanos de ministros presbiterianos en su primera reunión en el 1717. Desde entonces, la Iglesia Presbiteriana ha demostrado constantemente su compromiso en torno a cuidar de los ministros y sus familias. La Junta de Pensiones ha encarnado ese compromiso. Guiados por la compasión, la Junta administra beneficios, como los siguientes

- un plan de pensiones que garantiza la equidad generacional;
- programas de atención médica que ofrecen una cobertura generosa e integral y limitan el riesgo económico personal imponiendo límites en desembolsos máximos de bolsillo de los miembros y sus familias;
- un plan de ahorros suplementarios para la jubilación con costos administrativos subsidiados;
- beneficios de fallecimiento para cónyuges sobrevivientes y otros beneficiarios designados que incluyen asistencia educativa para hijos elegibles; y
- beneficios de discapacidad que incluyen cobertura médica y créditos acumulados para la pensión hasta que el miembro cumpla la edad estándar de jubilación.

Mayordomía

La Junta de Pensiones es una agencia sin fines de lucro que sirve exclusivamente a la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), sus congregaciones, concilios de mando intermedio, agencias y organizaciones afiliadas. Nuestros esfuerzos van dirigidos a la administración y el servicio, comprometidos a ser fieles y disciplinados administradores de los recursos que se nos han confiado. Servimos a más de 63,000 personas y en colaboración con otras iglesias y organismos religiosos por medio de la Asociación de Beneficios Eclesiásticos (CBA, por sus siglas en inglés),

administramos beneficios valiosos y flexibles que brindan un alto nivel de servicio al menor costo posible. No nos regimos por ganancias. Nos regimos por la mayordomía. Otorgamos a nuestras organizaciones y empleadores los beneficios de escala y estabilidad que logramos con la adquisición e influencia de negociación como un líder de la CBA.

Beneficios para aquellos que sirven a la Iglesia

“Así también ordenó el Señor a los que anuncian el evangelio, que vivan del evangelio”, escribe Pablo el apóstol (1 Cor 9:14). En el siglo XXI en Estados Unidos, ganarse la vida tiene que incluir acceso a atención médica y a una estipulación que garantice los ingresos. Como discípulos de Jesucristo, estamos obligados a informarnos sobre el bienestar de nuestros ministros y empleados. Nuestra prioridad nunca debe ser limitar el número de horas ni estructurar contratos para que se denieguen beneficios, sino trabajar creativamente para ser los mejores empleadores posibles y cumplir con las necesidades de los ministros y los empleados de la manera más fiel posible. La Iglesia tiene una obligación particular hacia nuestros ministros, que responden a un llamado permanente de Dios.

Ofrecimientos integrales que promueven el bienestar

La Junta de Pensiones ayuda a las congregaciones a promover el bienestar de dos maneras específicas. La primera es administrando los beneficios como lo define el Plan de Beneficios de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.). Las congregaciones pagan cuotas asociadas con los beneficios y sus ministros se convierten en miembros del plan. El Plan de Beneficios incluye planes de retiro y de ahorros para la jubilación, y cobertura médica, de fallecimiento y discapacidad. Además, ofrece cobertura suplementaria de fallecimiento y de discapacidad, junto con cobertura dental, óptica y para artículos de la vista. Las disposiciones de los diversos planes se han diseñado para que interactúen entre sí y protejan a los ministros y sus familias.

La segunda es la ayuda que ofrece la Junta a las congregaciones para promover el bienestar espiritual, de salud, financiero y vocacional por medio de programas voluntarios. La Junta brinda una amplia variedad de programas educativos a todos los miembros por medio de la Universidad de la Junta, y un programa especial de discernimiento para los ministros, que se llama el CREDO presbiteriano, y que estimula cambios positivos en el estilo de vida a través de la iniciativa Llamado a la Salud. También administra el Programa de Asistencia, que no recibe apoyo económico de las cuotas sino que depende de las Ofrendas de Gozo de Navidad, obsequios de donantes y fondos donados acumulados a través de las generaciones. Por medio del Programa de Asistencia, la Junta ayuda a sus miembros con las deudas educativas y los gastos de adopción, ofrece subsidios de ingresos y vivienda para los miembros jubilados y sus cónyuges, y otorga becas en una sola ocasión a miembros y sus familias en una emergencia.

La Participación del Pastor y medidas para proteger a los ministros y sus familias

Los beneficios que ofrece la Iglesia no se han diseñado para enriquecernos. Estos beneficios brindan la forma más básica de protección contra una bancarrota a causa de una enfermedad, fallecimiento o discapacidad, y contra la pobreza durante la vejez. Las presiones económicas son uno de los motivos más comunes por los cuales los ministros abandonan el púlpito, según Lilly Endowment. Por lo tanto, el Libro de Orden exige proporcionar a todos los ministros instalados como pastores el paquete que el Plan de Beneficio define como la *Participación del Pastor*.

Los ministros que trabajan por lo menos 20 horas a la semana sirviendo a las congregaciones, los concilios de mando intermedio, las agencias y los empleadores afiliados en puestos no instalados también deberían estar inscritos en la Participación del Pastor del Plan de Beneficios. Aunque no se les exige tomar parte en la Participación del Pastor, se les recomienda; la frecuencia con que los

ministros entran y salen de puestos instalados recalcan la importancia de la continuidad de los beneficios.

Cuotas de la Participación del Pastor y la naturaleza comunitaria

Las cuotas de la Participación del Pastor se calculan como un porcentaje del salario vigente, lo que refleja la naturaleza comunitaria. Las iglesias mayores, con personal mejor pagado, pagan más por los beneficios lo que ayuda a las iglesias más pequeñas a compensar equitativamente a sus ministros, que se encuentran entre los pastores de ingresos más bajos. Esta estructura de cuotas, combinada con los subsidios basados en activos que se describen más adelante, permite que los ministros reciban un valor semejante de beneficios, independientemente de sus ingresos.

En el 2019, las cuotas de la Participación del Pastor son 11 por ciento para pensión, 1 por ciento para fallecimiento y discapacidad y 25 por ciento para la cobertura médica completa familiar, sujeto a las cuotas mínimas y máximas (mínimo anual médico de 2019: \$11,000; máximo anual: \$31,000). Estas cuotas no han cambiado del 2018.

Los ministros cuyos salarios vigentes son menores que la mediana de los ministros de congregaciones (\$59,100 en el 2019), acumulan beneficios de pensión basados en la mediana del salario vigente en lugar de basarse en sus salarios. Este aspecto de naturaleza comunitaria quiere decir que al jubilarse, el ingreso total (Seguro Social más pensión) de un ministro con ingresos más bajos sería igual o mayor que la compensación de ese ministro durante el ministerio activo. Los ministros con ingresos mayores no están sujetos a una penalización ya que todas las pensiones se acumulan basadas en lo que sea mayor, la mediana o el salario actual vigente.

Los miembros con menores compensaciones también se benefician del aspecto de la naturaleza comunitaria de la cobertura de discapacidad del plan. El reemplazo del ingreso se calcula al 60 por ciento de la mediana del salario vigente para aquellos cuyo salario vigente se encuentre por debajo de la mediana. Esta cobertura, cuyo límite máximo corresponde al 100 por ciento del salario vigente, permite que los ministros con menos ingresos reciban una cantidad equivalente o cercana a sus salarios vigentes durante una discapacidad.

Un plan financiero personal siempre recomienda ahorros suplementarios para la jubilación. Todos los ministros inscritos en la Participación del Pastor pueden participar en el Plan de Ahorros para la Jubilación (RSP, por sus siglas en inglés) de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), un plan 403(b)(9). Aunque las congregaciones tienen que ofrecer el plan RSP, no están obligadas a contribuir en nombre del ministro y no tienen que pagar para administrar el plan. Fidelity Investments administra el plan RSP y la Junta actúa como el fiduciario del plan, lo que libera a la congregación de posibles obligaciones. El miembro paga solo \$15 al año para participar. Las opciones de inversión incluyen los fondos de Fidelity de fecha prevista para la jubilación, así como los fondos de inversión de la Junta evaluados por sus méritos sociales y el fondo PAX Global Environmental Markets Fund excluido de activos en combustibles fósiles, que coinciden con los valores de la IP(E.U.A.).

La naturaleza comunitaria también sustenta la cobertura médica en la Participación del Pastor, que incorpora una organización de proveedores preferidos (PPO) para los ministros y sus familias. Los deducibles se calculan en una escala variable según el ingreso; los empleados con ingresos menores pagan menos.

Los ministros que participan en el Llamado a la Salud también reciben una deducción de un tercio en sus deducibles. Además, en el 2019, las congregaciones y los empleadores pueden ofrecer una cuenta de gastos flexibles (FSA) que permite que los ministerios aparten dinero antes de la deducción de impuestos para pagar gastos de atención médica que califiquen. También se dispone de una cuenta FSA para el cuidado de dependientes que permite apartar de una manera semejante para el cuidado de dependientes menores de 13 años y ciertos miembros mayores de la familia.

Participación del Pastor y continuidad

El objetivo colectivo de la IP(E.U.A.) debe ser que todos los ministros, ya sean instalados o no, reciban beneficios completos por medio de la Participación del Pastor durante todo el período de ministerio activo. La continuidad de los beneficios es vital para la estructura de los beneficios de la iglesia y para la forma en que funciona el Programa de Asistencia.

La idoneidad de las pensiones se pronostica sobre la base de una participación continua y a largo plazo. El promedio de una pensión de un ministro que comenzaba en el 2017 era de \$36,402 al año, con un promedio de 32 años de créditos acumulados. 1 Además, para que un ministro o un cónyuge sobreviviente reciba los suplementos completos de vivienda o de ingreso por medio del Programa de Asistencia durante la jubilación, el ministro tenía que haber estado en el Plan de Pensiones durante por lo menos 20 años. Contratar a un ministro de esa manera para evitar los beneficios de pensión puede impedir que ese ministro reciba el apoyo que necesita durante la jubilación.

Al no inscribir a los ministros en la Participación del Pastor también los descalifica para varios programas diseñados específicamente para ayudarles a dedicar sus mejores dones y energía al ministerio. La Beca de Apoyo Sabático permite que los pastores que califican soliciten un estipendio para una sabática, cuya función es otorgarles una oportunidad de renovación. Los programas Pastores Saludables, Congregaciones Saludables y CREDO permiten que los ministros con deudas educativas puedan acceder a asesoramiento financiero y solicitar las Becas de Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros. Esta última beca que se basa en la necesidad y otorga un máximo de \$25,000 durante un período de cinco años, fomenta la administración económica y reduce la posible deuda educativa que distrae a los ministros de dedicar sus mejores dones al ministerio.

CREDO: una inversión en la congregación y el ministro

Los ministros inscritos en la Participación del Pastor califican para asistir a las conferencias de CREDO. Más de 2,000 ministros de la IP(E.U.A.) han participado. Después de participar, se les invita a los pastores a pertenecer a la Comunidad de Exalumnos de CREDO. El costo a la Junta es considerable, más de \$5,000 por participante por conferencia, pero es una inversión vital ya que permite que pastores sanos y seguros promueven congregaciones saludables.

Hay tres tipos de conferencias de CREDO, todas dirigidas por miembros expertos de la facultad. Una sirve a los pastores a mitad de carrera que a menudo necesitan el regalo del tiempo para renovar la pasión por el ministerio. Una segunda, para los pastores a finales de sus carreras, centrada en ayudarlos a terminar una carrera fructuosa de ministerio con satisfacción personal y, en última instancia, planificar para la jubilación.

La tercera conferencia, para los ministros recién ordenados, apoya las mismas cuatro áreas de bienestar: espiritual, la salud, financiera y la vocacional. Esta conferencia, inicialmente de una semana de duración, se dedica al discernimiento y determinación de objetivos, seguida por un año de asesoramiento personal y una segunda conferencia para estimular el inicio de un ministerio exitoso. Se les invita a todos los ministros recién ordenados a acudir a CREDO una vez que se inscriban en la Participación del Pastor, y la participación en CREDO califica a un ministro para solicitar una Beca de Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros.

En Camino a la Renovación

Las ordenaciones en la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) aumentaron en el 2017 por primera vez en más de una década, al igual que los ministros que participan en el Plan de Beneficios. Esto es una gran noticia. De los 2,950 ministros que la Iglesia ha ordenado en los últimos 10 años, se ordenaron 918 a puestos que no ofrecen los beneficios de la Junta de Pensiones. Eso no solo es

injusto sino poco sensato ya que aumenta la probabilidad de que estos nuevos ministros abandonen prematuramente el ministerio. De hecho, nuestras investigaciones revelan que el porcentaje de salida es un 50 por ciento mayor entre los ministros ordenados a puestos sin beneficios.

Asimismo, las congregaciones pequeñas enfrentan situaciones económicas estresantes. Tal vez esas congregaciones desean llamar e instalar un ministro como lo visualizan nuestras políticas, pero creen que simplemente no pueden costearlo. La solución,

¹Excluye la jubilación anticipada.

en parte, a ambas situaciones, es expandir el número de llamamientos y el número de candidatos simultáneamente.

Reconociendo la necesidad de nutrir una nueva generación de líderes ministeriales, y tomando en cuenta las implicaciones de la vitalidad a largo plazo de las congregaciones, la Junta ha creado un programa de incentivos para empleadores a fin de atraer a ministros jóvenes al plan con todos los beneficios de la Participación del Pastor. **En Camino a la Renovación** (en inglés, Pathways to Renewal), promete una mayor garantía de encontrar un llamado a aquellos que consideren el ministerio como una vocación. Este programa ofrece una nueva esperanza de liderazgo renovado a las congregaciones que creían que ese tiempo había pasado y apoyo a ministerios innovadores.

El programa se ha diseñado para pequeñas congregaciones, con 150 miembros o menos, que no han tenido un pastor instalado y no ha habido una elección de un Comité de Nominación Pastoral durante por lo menos dos años, y para cualquier congregación o ministerio emergente que expanda el recuento ministerial. En cualquier caso, el ministro recién empleado debe ser menor de 40 años. Cuando ese ministro se inscriba en la Participación del Pastor por primera vez, las cuotas se reducirán considerablemente. En el 2019, las cuotas son 19.75 por ciento del salario vigente (2 por ciento para pensión, 1 por ciento para fallecimiento y discapacidad, dos tercios para la cobertura médica estándar de 16.75 por ciento, con una cuota mínima de \$6,000), sin reducción en los beneficios proporcionados. El descuento en las cuotas se ofrece al empleador para lo que sea menor: cinco años o la terminación de la relación laboral.

¿Por qué 150 miembros?				
Las congregaciones con 150 miembros o menos tienen una mayor probabilidad de que no tengan un pastor instalado (y un pastor que no participa en el Plan de Beneficios).				
Congregaciones por tamaño: 1/1/2018 (número y porcentaje)				
Rango de miembros	Número de congregaciones	Porcentaje de congregaciones	Número con Participación del Pastor	Porcentaje con Participación del Pastor
0-25	1,448	15.6	108	7.5
26-50	1,886	20.3	441	23.4
51-100	2,205	23.7	1,112	50.4
101-150	1,259	13.5	931	73.9
151-300	1,400	15.0	1,188	84.9
301-800	883	9.5	821	93.0
801-1,600	173	1.9	163	94.2
1,601+	50	0.5	48	96.0

El ministro recibirá el límite en los deducibles médicos en función del ingreso, y calificará para recibir un tercio de reducción en los deducibles si participa en el Llamado a la Salud. El ministro también calificará para una conferencia CREDO y una Beca de Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros, que ofrece asesoramiento financiero y apoyo con presupuestos. Conforme a la necesidad del ministro y el plan creado con el asesor financiero, la Junta de Pensiones proporcionará hasta \$25,000 para el pago de una deuda educativa durante un período de cinco años.

¿Por qué el énfasis en los ministros menores de 40 años? De acuerdo a la Oficina de la Asamblea General, en el 2017 el 62 por ciento de los candidatos y precandidatos tenían entre 20 y 40 años, por lo tanto, la mayoría. Esto continúa la tendencia de los últimos 10 años; del 2008 al 2017, el 55 por ciento de los ministros ordenados tenían menos de 40 años. Aunque estas son buenas noticias para la Iglesia, no mitiga nuestra obligación hacia nuestros ministros, que responden a un llamado permanente del Señor.

En términos actuariales, el énfasis en estos ministros más jóvenes refleja el costo menor de ofrecer beneficios a este grupo. Debido a que falta mucho para que sus beneficios de pensión entren en vigor, representan una base de valor más baja en la actualidad. La edad promedio de un miembro con cobertura médica es de 52 años; en términos actuariales, los miembros del plan en el grupo de edad de 20 a 40 años reducen los costos generales que se esperan de reclamaciones. De esta manera, la Junta usa su capacidad para crear precios diferenciados a fin de cumplir múltiples objetivos.

Como se ilustra en la siguiente tabla, en este programa, la Iglesia invierte considerablemente en sus ministros jóvenes pagando la mayoría del costo de los beneficios durante los primeros cinco años. Al cultivar una estrategia económica en los ministros más jóvenes de la IP(E.U.A.) y permitir que la gama completa de beneficios sea más económica 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.

En Camino a la Renovación (2019)				
Posible salario vigente	\$40,000	Costo para la congregación	Inversión comunitaria	Costo total
Pensión ¹	2%	\$800	\$5,580	\$6,380
403(b)(9) ²	0	0	\$75	\$75
Fallecimiento y discapacidad ³	1%	\$400	\$600	\$1,000
Cobertura médica ⁴	16.75%	\$6,700	\$9,500	\$16,200
Beneficio/costo anual total		\$7,900	\$15,755	\$23,655
Beneficios totales del plan durante los primeros 5 años		\$39,500	\$78,775	\$118,275
CREDO⁵		\$500	\$9,500	\$10,000
Máx. de pago de deuda educativa		0	\$25,000	\$25,000
Total para todas las inversiones durante 5 años		\$40,000	\$113,275	\$153,275
Costo total compartido de la inversión		26%	74%	100%

¹Se acumula proporcional a la mediana.

²Costo admin. cobrado parcialmente.

³Valor actuarial de 2.5%.

⁴La cobertura médica estimada aquí es el promedio proyectado de las cuotas médicas de 2019 de \$16,200. El mínimo de las cuotas para la cobertura médica en el 2019 es \$11,000.

⁵Durante los primeros dos años.

El valor de los beneficios y la naturaleza comunitaria

Aunque la Junta tiene la oportunidad de cumplir con las necesidades especiales de las congregaciones por medio del programa **En Camino a la Renovación**, está comprometida a todos los ministros que sirven, independientemente de la edad o los términos del llamado.

El costo total de los beneficios para los ministros de la IP(E.U.A.) varía un poco, incluso cuando aumenta la compensación en efectivo. Este diseño es intencional para honrar a todos los ministros, al margen del llamado. El cálculo del 11 por ciento para pensión y 1 por ciento para fallecimiento y discapacidad influye en el valor de los beneficios, pero la cantidad de la inversión comunitaria varía mucho más. Por ejemplo, cuando la diferencia en salario vigente es de más de cuatro veces, los beneficios totales son aproximadamente de solo 1.7 veces más altos para los pastores con ingresos más altos que para los pastores con menores ingresos.

La siguiente tabla ilustra cómo la IP(E.U.A.) invierte con mayor énfasis en sus nuevos pastores con menores compensaciones. Solo en el extremo superior de la escala los subsidios se convierten en un recurso de primer nivel relativo al costo/valor actual de los beneficios proporcionados. Esto se debe a la mayordomía de generaciones pasadas que estructuraron prudentemente los planes que se basan en activos (pensión y fallecimiento y discapacidad).

2019	En Camino a la Renovación	Mínimo del presbiterio¹	Mediana de los ministros de congregaciones de 2019	Pastor con experiencia que sirve en iglesia grande	Pastor con compensación alta que sirve en iglesia grande
Salario vigente	\$40,000	\$40,000	\$59,100	\$90,000	\$176,000
Valor anual de los beneficios y programas ²	\$23,655	\$23,655	\$24,105	\$28,425	\$40,035
Costo para la congregación	\$7,900	\$14,800	\$21,867	\$33,300	\$52,120
Costo compartido de la congregación	33%	63%	91%	117%	130%
Inversión comunitaria ³	\$15,755	\$8,855	\$2,238	(\$4,875)	(\$12,085)
Costo compartido de la comunidad ⁴	67%	37%	9%	(17%)	(30%)

Según estos ejemplos, el costo total para una iglesia pequeña (beneficios incluidos) que llama a un ministro con un salario vigente de \$40,000, en el 2019, sería entre \$47,900 y \$54,800 anuales. Por otro lado, el valor anual del paquete de compensación, antes de que se agreguen los beneficios impositivos, sería de \$63,655. Además, el ministro inscrito en la Participación del Pastor sería elegible para el CREDO, la conferencia para pastores recién ordenados, y una Beca de Asistencia

para la Deuda Educativa de Ministros. Este es un beneficio considerable para las congregaciones, los pastores y sus familias.

¹Los presbiterios establecen sus propios mínimos; es posible que este ejemplo no refleje a cada presbiterio.

²El valor anual excluye programas como CREDO (valorado en hasta \$10,000) y la Beca de Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros (de hasta \$25,000), para los cuales califican los miembros en la Participación del Pastor y es una combinación de valores de beneficios que varían según la edad y la situación familiar.

³Prima.

⁴Las iglesias que pueden ofrecer salarios mayores a sus ministros ayudan a apoyar a las congregaciones con menores recursos por medio de la estructura de cuotas, diseñada para apoyar a la comunidad de fe.

Aspectos cambiantes en los ministerios

A pesar de los beneficios considerables de la Participación del Pastor y los mejores esfuerzos de las congregaciones y los Comités de Ministerios, el paquete completo de beneficios no sería permisible a todos los contextos. Por este motivo, la Junta ofrece un menú de opciones que se puede adaptar a todos los ministros, excepto a los pastores instalados en una congregación. Quizás sea un ministerio validado. Quizás sea una capellanía hospitalaria. Quizás sea un nuevo ministerio emergente que no tiene una membresía tradicional. En estos casos, con la ayuda de los Comités de Ministerios, hay otras posibles opciones.

Es posible que el ministro validado no necesite beneficios de la Junta. El capellán del hospital podría tener opciones magníficas de atención médica, pero se beneficiaría en gran medida de la cobertura de pensión y de fallecimiento y discapacidad. El nuevo ministro podría recibir cobertura médica de un cónyuge y no podría costear los pagos de pensión, pero tal vez le gustaría tener la oportunidad de ahorrar con el Plan de Ahorros para la Jubilación que ofrece una cuota anual baja subsidiada. Todas estas combinaciones y otras más son ahora posibles.

Este menú de opciones se inició en el Plan de Beneficios de 2017 para permitir que las congregaciones y los empleadores ofrezcan cobertura a una cantidad mayor de empleados laicos. Las opciones que se pueden seleccionar han aumentado en número desde entonces.

En el 2019, además del plan PPO y la organización de proveedores exclusivos (EPO), las congregaciones y los empleadores pueden ofrecer un plan de salud con deducible alto calificado (HDHP). Los ministros y empleados que seleccionen el plan HDHP, podrían disponer de una cuenta de ahorros para la salud (HSA); y los que seleccionen los planes PPO o EPO, podrían disponer de una cuenta de gastos flexibles para la salud (FSA). Ambas cuentas ofrecen ventajas fiscales en los gastos de atención médica que califiquen. La cuenta FSA para el cuidado de dependientes se ofrece a través de la Participación del Pastor y el menú de opciones, y brinda ventajas fiscales semejantes para el dinero que se use en el cuidado de niños pequeños y ciertos familiares mayores.

Disparidad de los sexos

Esta flexibilidad requiere tomar ciertas precauciones. En los últimos 10 años, se ha creado una desigualdad clara con respecto a los sexos y el suministro de beneficios en la IP(E.U.A.). El número de mujeres ordenadas es mayor que el de los hombres a razón de 1,547 a 1,403, pero los hombres han obtenido beneficios a un ritmo mucho mayor (76 por ciento contra 62 por ciento). Aunque hay áreas en que hemos mejorado, la distinción entre los sexos en la compensación es clara, como lo demuestra el estudio de salarios en los anexos de este documento. Aunque la Junta no sabe las circunstancias individuales y las selecciones de aquellos que siguen un llamado, el patrón general de disparidad no se puede ignorar. Como se menciona al principio de este documento, la 223 Asamblea General (2018) instó a los Comités de Ministerios a proceder con determinación en este asunto. Por lo tanto, los Comités de Ministerios tienen la obligación de adoptar el objetivo de equidad de sexo a la hora de examinar y aprobar los términos del llamado de todos los ministros.

El valor de una administración económica y eficaz

La Junta de Pensiones depende del poder de multitud de personas al administrar el Plan de Pensiones, el Plan de Ahorros para la Jubilación, el Plan de Fallecimiento y Discapacidad y el Plan Médico. Esto se logra, en parte, por medio del liderazgo en la Asociación de Beneficios Eclesiásticos (CBA), que está integrado por 50 juntas de pensión de iglesias, órdenes religiosas y programas de beneficios de diferentes denominaciones religiosas para el clero y los profesionales de la iglesia.

La coalición de adquisición de atención médica de la CBA es, colectivamente, el mayor cliente a nivel nacional de Highmark Blue Cross Blue Shield. Su tamaño promueve la negociación de cuotas favorables y brinda a los miembros del Plan de Beneficios acceso a la red más extensa de atención médica en los Estados Unidos. Por consiguiente, la Junta de Pensiones ofrece una cobertura de atención médica cuyo costo administrativo es considerablemente menor que el margen combinado administrativo y de ganancias de la industria de atención médica en general. En comparación con las cuotas y las ganancias totales, el 87 por ciento de cada dólar que obtiene la Junta se usa para pagar reclamaciones médicas; los competidores comerciales podrían pagar solo un 80 por ciento de las primas pagadas en reclamaciones. Esta es una ventaja económica de un 7 por ciento en atención médica para los empleadores que participan en el Plan de Beneficios.

La Junta de Pensiones también se beneficia de un amplio número de riesgo compartido. La mayoría de los empleadores pequeños sufren con el alto costo per cápita para lo que a menudo da lugar a una cobertura menos exhaustiva que la cobertura integral. Los planes de la IP(E.U.A.) comparten un amplio riesgo y son autofinanciados, lo que permite controlar mejor los costos promedios por vida cubierta. De hecho, en los últimos 10 años, los costos de atención médica de la Junta han aumentado en un 5.9 por ciento al año, en comparación con el 6.4 por ciento para la industria. Los miembros y las congregaciones se siguen beneficiando de sólida y constante mayordomía y de largo plazo.

Los planes fundados en activos también se benefician de la escala de los mismos. La mayordomía eficaz de las congregaciones presbiterianas, y la experta administración de las inversiones por la Junta de Pensiones, han producido suficientes recursos para cumplir con las obligaciones del plan y brindar a todos los miembros beneficios a un costo relativamente bajo.

Las cuotas de pensiones nunca han aumentado más del 11 por ciento del salario vigente. En comparación, la Iglesia Episcopal grava un 18 por ciento del salario vigente de los ministros para la participación en su plan de pensiones. El Plan de Pensiones de la IP(E.U.A.) ofrece un beneficio de un 50 por ciento a los cónyuges sobrevivientes que se basa en el cálculo de la pensión original del miembro sin ninguna reducción. Este es un beneficio inigualable que no ofrecen los otros planes de retiro. La Junta acumula la pensión de cada miembro conforme a lo que sea mayor: la compensación propiamente o la mediana de la clasificación de empleo. Este compromiso en torno a la naturaleza comunitaria le cuesta al plan alrededor de 1 por ciento al año, pero honra a aquellos en puestos con ingresos menores sin restringir indebidamente la capacidad de todos los miembros de recibir mayores beneficios por medio de repartos de experiencia.

El Plan de Beneficios comparte el éxito de sus inversiones por medio de buenos repartos de experiencia, que aumentan los beneficios. Estos aumentos los acumulan los miembros jubilados, activos y miembros con derechos adquiridos cuya relación laboral ha terminado. En los últimos

cinco años, estos repartos han excedido considerablemente el aumento en la inflación. Esta disposición es algo especial en el mundo de las pensiones y refleja explícitamente el valor de la equidad generacional de la IP(E.U.A.). Nadie se beneficia desproporcionalmente debido al año en que se jubile.

Las cuotas del Plan de Fallecimiento y Discapacidad han permanecido en 1 por ciento del salario vigente por una generación, aunque el valor comercial es aproximadamente 2.5 por ciento del salario vigente. El valor comercial se deriva no solo de la característica de reemplazo de ingreso por discapacidad, algo que es común en los planes comerciales, sino de otras características específicas de la IP(E.U.A.). La Junta paga por la cobertura médica y las acumulaciones de créditos para la pensión en nombre de los miembros discapacitados hasta que pasen a ser elegibles para los beneficios de Medicare. Incluido con los beneficios de fallecimiento, se encuentra la continuación de la cobertura médica para los familiares elegibles durante un año y \$40,000 por hijo para gastos universitarios.

Todos están bienvenidos

La Junta de Pensiones es una agencia sin fines de lucro de la Asamblea General de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.). A pesar de su designación sin fines de lucro y ética orientada hacia el valor, su tamaño y sofisticación permiten lograr economías de escala que benefician a todos sus miembros, congregaciones y empleadores. La Junta utiliza la red más extensa de atención médica en los Estados Unidos a un costo administrativo mucho más bajo que el del nivel de referencia de la industria. Los planes fundados en activos productivos y sumamente eficaces permiten que los cargos de las cuotas sean más bajos que el valor comercial de los beneficios que reciben los miembros. El valor y el costo se han alineado intencionalmente para que la Junta no adquiera ganancias pero tampoco pierda al suministrar beneficios. La Junta no cobra tarifas; en los cálculos solo se considera el costo actual administrativo.

La Junta de Pensiones es mucho más que un plan de jubilación, un proveedor de seguridad económica o un pagador de atención médica. La Junta es el medio a través del cual nuestra Iglesia atiende a las necesidades de aquellos que responden el llamado al ministerio de Dios. Todos los ministros de la IP(E.U.A.) merecen la protección de estos beneficios y acceso al Programa de Asistencia, que cumple las necesidades críticas económicas y el programa integral de la Junta de educación y discernimiento, una expresión del deseo de nuestro Señor de que todos vivamos la experiencia de *shalom*.

Con la nueva flexibilidad que otorga el Plan de Beneficios, cada empleado tiene la oportunidad de disfrutar de alguna forma los beneficios a través de la Iglesia. Se les exhorta a las congregaciones a explorar las flexibles opciones para cada empleado, no solo para el pastor.

Cada ofrecimiento que se otorga a través de la Junta de Pensiones se ha diseñado para aumentar el valor a un menor costo, en comparación con lo que se ofrece en el mercado comercial. Más importante aún, todos los beneficios se han estructurado para que reflejen los valores de la IP(E.U.A.). Cuando se trata de emergencias médicas, reclamaciones por discapacidad o crisis económicas, los esfuerzos de abogacía en pro de los miembros es una profunda expresión de la naturaleza comunitaria mutua.

Jesús dijo, “porque el trabajador tiene derecho a su sueldo¹”. Cuando las congregaciones y empleadores brindan una compensación justa a sus ministros y empleados, se hacen testigos del Señor y viven del Evangelio. Las prácticas de empleo deben ser un testimonio de Jesucristo, la cabeza de la Iglesia.

¹Lucas 10:7

Anexos

Anexo 1 Salarios en el Estudio de Salarios de 2018 de los Ministerios Congregacionales

Anexo 2 Introducción, Observaciones, Notas

Anexo 3 Todas las Ordenaciones en Comparación con Miembros del Plan Recién Ordenados (2008-2017)

Anexo 4 Ministros Ordenados 2008-2017/Participación de Miembros en el Plan según la Edad en la Ordenación (con el Sexo)

Anexo 5 Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018, Relación por Grupo de Edad (y Sexo)

Anexo 6 Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018, Tamaño de Congregaciones por Relación (y Sexo)

La Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.)

Octubre de 2018

Anexo 1

Salarios de los Ministerios Congregacionales

Estudio de Salario de 2018

La Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) tabula anualmente la información de la mediana y el promedio de salario anual vigente notificado para los ministros miembros del Plan de Beneficios que sirven a las congregaciones de Estados Unidos. Se considera que la mediana del salario generalmente es una cifra más representativa que el promedio salarial ya que no se ve afectada por salarios muy altos ni muy bajos.

El estudio más reciente del 1 de mayo de 2018, reveló que la mediana del salario anual vigente de todos los ministros de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) miembros del Plan de Beneficios que prestan servicio a congregaciones en Estados Unidos es de \$59,100, un aumento del 1.9 por ciento en comparación con \$58,000 el año anterior. El promedio de salario anual vigente de estos ministros es ahora de \$65,242, un aumento del 1.9 por ciento en comparación con el promedio del año anterior de \$64,015.

La siguiente tabla ilustra una comparación de cinco años del promedio de salario anual vigente que recibieron los ministros miembros del Plan de Beneficios de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) que prestan servicio a las congregaciones en las fechas mostradas. Estos promedios excluyen los salarios pagados a capellanes, misioneros en el extranjero, pensionados que sirven en las iglesias y el personal de la Junta y de otras agencias de la Iglesia. Los promedios se basan en el salario anual vigente en función del cual se calculan las cuotas de beneficios, e incluyen el salario en efectivo, los subsidios de la casa pastoral y de vivienda, y la compensación diferida que notifican las iglesias.

Promedio de salario anual vigente

<u>Sínodo</u>	5/1/2014	5/1/2015	5/1/2016	5/1/2017	5/1/2018	% Camb. Prom. Sal. 2018 vs. 2014
Alaska-Northwest	\$64,735	\$65,419	\$65,599	\$66,955	\$68,352	5.59%
Boriquen (Puerto Rico)	\$26,929	\$28,859	\$28,396	\$28,341	\$26,837	-0.34%
The Covenant Lakes & Prairies	\$57,497	\$58,330	\$59,498	\$60,327	\$60,861	5.85%
Lincoln Trails	\$56,116	\$56,825	\$57,816	\$58,733	\$59,846	6.65%
Living Waters	\$57,494	\$58,316	\$59,396	\$60,615	\$62,100	8.01%
Mid-America	\$58,623	\$59,642	\$60,636	\$61,964	\$62,538	6.68%
Mid-Atlantic	\$56,667	\$56,286	\$56,222	\$57,591	\$58,744	3.66%
The Northeast	\$63,057	\$64,220	\$64,903	\$65,719	\$66,532	5.51%
The Pacific	\$65,494	\$66,271	\$67,473	\$68,686	\$70,225	7.22%
The Rocky Mountains	\$64,925	\$64,667	\$64,797	\$65,884	\$68,854	6.05%
South Atlantic	\$58,949	\$58,821	\$58,880	\$60,551	\$62,513	6.05%
Southern CA y Hawaii	\$63,985	\$66,089	\$66,715	\$67,460	\$69,147	8.07%
The Southwest	\$73,027	\$72,569	\$74,254	\$73,101	\$75,918	3.96%
The Sun	\$61,898	\$63,239	\$63,964	\$64,836	\$64,137	3.62%
The Trinity	\$60,308	\$59,848	\$62,178	\$61,283	\$62,793	4.12%
Iglesia Total	\$58,254	\$58,925	\$60,354	\$61,087	\$62,581	7.43%
	\$61,347	\$62,103	\$63,116	\$64,015	\$65,262	6.38%

Anexo 2

Introducción, Observaciones, Notas

Introducción

Vivimos nuestra identidad como una comunidad justa y compasiva cuando brindamos beneficios que permitan que los ministros de la Palabra y Sacramento dediquen sus mejores dones al ministerio. Este es nuestro testimonio al mundo. Para lograr esta visión, hemos expandido los materiales de estudio de salarios con la esperanza de asistir mejor a aquellos involucrados en la compensación del clero.

Las siguientes páginas contienen informes recién creados que se han diseñado para inspirar una perspectiva mejor y valiosa. Hemos dividido los informes por sexo, edad, puesto y tamaño de congregación. También se ofrece una gráfica que ilustra las tendencias de ordenación y la inscripción en el plan de ministros recién ordenados desde el 2008. El período original de 10 años (2007-2016) fue vital para crear la visión de la Junta de Vivan del Evangelio.

Observaciones

La preparación de estos datos enfatizó varias áreas:

Sexo. Existe una clara diferencia entre el promedio salarial de los hombres y las mujeres en todos los puestos pastorales y tamaños de congregaciones. Las congregaciones se ven impulsadas por sus circunstancias específicas. Como una comunidad de fe, debemos colaborar para ayudarlas a que sean los mejores empleadores que puedan ser y garantizar que las prácticas locales de compensación reflejen la plenitud de la visión de la Iglesia.

Tamaño de la congregación. La mayoría de las iglesias de la IP(E.U.A.) tienen menos de 150 miembros y, a diferencia de las congregaciones mayores, tienden a carecer de un ministro llamado e instalado y por ende la falta de participación en el Plan de Beneficios relacionado. La Junta ha diseñado el programa En Camino a la Renovación para permitir a las iglesias más pequeñas el llamar e instalar un pastor y, por consiguiente, a atraer a más ministros al plan.

Beneficios. Nuestro estudio interno de varios datos indicó que la participación en el Plan de Beneficios contribuye a un servicio más estable a la Iglesia. La Junta comenzó a dar seguimiento a los ministros ordenados por cinco años (2007-2011) cuales continuaban en servicio activo o se jubilaron honorablemente al cabo de 10 años (2016). Entre aquellos que no participaron en el Plan de Beneficios, el 36 por ciento ya no prestaba servicio como ministro. Esa cifra fue menor (24 por ciento) entre aquellos que habían sido miembros del plan, lo que indica que el proporcionar acceso al plan fortalece al ministerio de la Iglesia apoyando a aquellos que han respondido a un llamado de Dios.

Notas

- Este estudio incorpora a un grupo específico de ministros. El estudio, que estuvo centrado en el ministerio de la iglesia, evalúa las siguientes relaciones (códigos laborales): pastor o co-pastor (101), pastor asociado (103), pastor suplente o asociado suplente (105) y pastor designado (191).

- La información, específicamente el salario vigente y la relación (código laboral) representa datos informados por el empleador para los miembros del Plan de Beneficios. Esta información no refleja el efecto sobre los años de servicio.

- Los datos incluyen los puestos de tiempo completo y parcial, los que se encuentran en servicios múltiples (que sirven en más de un ámbito ministerial donde el servicio primario consiste en una de las relaciones anteriores).

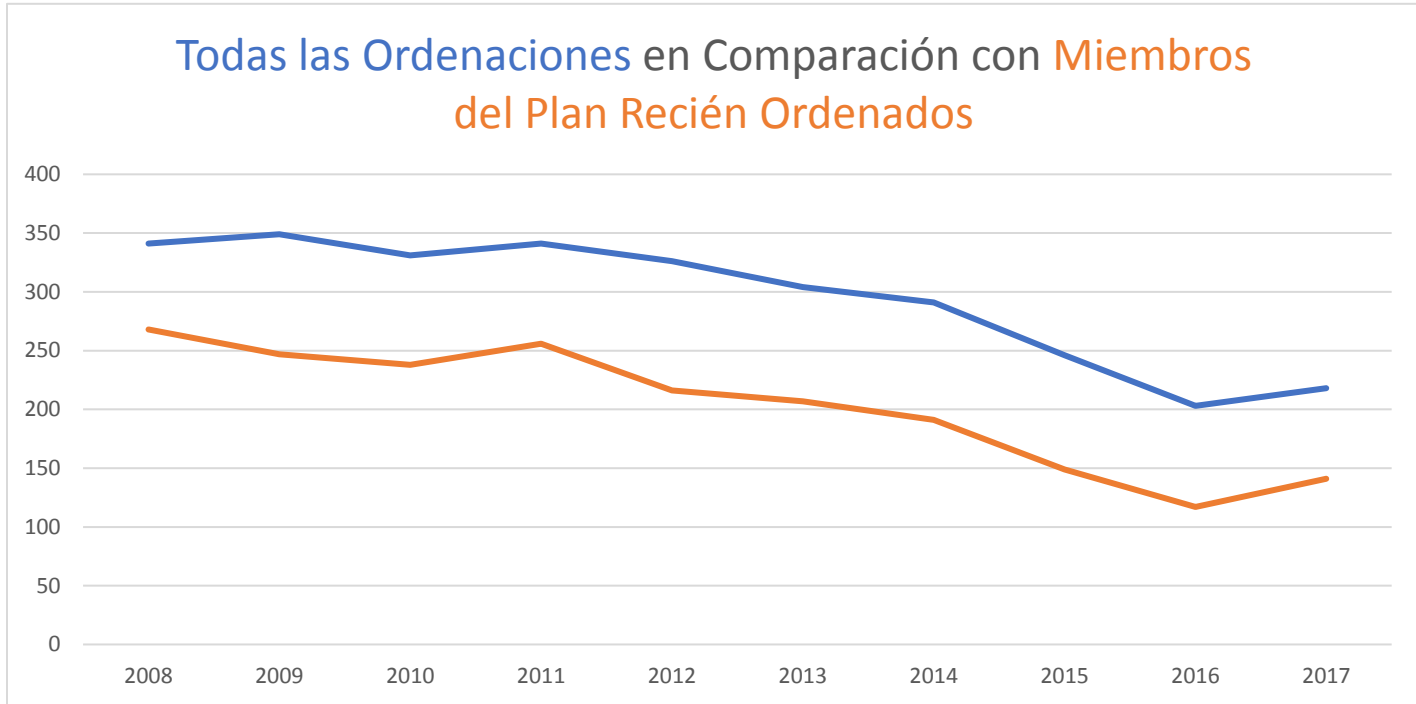
- El salario vigente es la compensación de un miembro de la Iglesia o de otro empleador, e incorpora el subsidio de vivienda. Para obtener información más detallada sobre los componentes del salario vigente, consulte la publicación de la Junta “Understanding Effective Salary”.

- Se han eliminado de ciertas líneas de detalle los datos de significancia estadística o con capacidad de identificación individual en las tablas presentadas. Sin embargo, aún se incluyen en los totales de alto nivel. Por consiguiente, las líneas de detalle no necesariamente se suman en el total del resumen.

- La División de Censo y Estadísticas de la Iglesia de la Oficina de la Asamblea General (OGA) facilitó una parte de estos datos a la Junta. Tenga en cuenta que la Junta y la OGA notifican información por diferentes motivos. Cuando se le notifica a la OGA de una ordenación después de la misma, se registra en el año en que se notificó. Para los efectos del estudio longitudinal de la Junta, las ordenaciones se notifican en el año en que ocurren. Por ejemplo, si se le notifica a la OGA de una ordenación en el 2017 que ocurrió en el 2015, la OGA registraría dicha ordenación en el 2017 mientras que la Junta reflejaría esa ordenación en los datos del 2015.

- La Junta agradece las continuas conversaciones de datos con la Oficina de la Asamblea General, el Fondo de Educación Teológica de la Fundación Presbiteriana y los Servicios de Investigación de la Agencia Presbiteriana de Misiones. Estas conversaciones comenzaron a principios de este año y ahora se programan regularmente. Esta Junta notifica los datos por los grupos de edad y el tamaño de las congregaciones acordados entre las agencias.

Anexo 3
Todas las Ordenaciones en Comparación con Miembros del Plan Recién Ordenados
(2008-2017)



Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total de ordenaciones	341	349	331	341	326	304	291	246	203	218
Miembros recién ordenados	268	248	239	257	216	207	191	149	116	141
% de ordenados con beneficios	79%	71%	72%	75%	66%	68%	66%	61%	58%	65%

Ordenaciones en el 2017, Participación en el Plan de Beneficios por Sexo

	Mujer	Hombre	Total
Participación del Pastor en el Plan de Beneficios	56	55	111
Menú de Opciones en el Plan de Beneficios	15	15	30
No participan en el Plan de Beneficios	51	26	77
Total	122	96	218

Anexo 4

Ministros Ordenados 2008-2017 Participación como Miembro del Plan por Edad en la Ordenación (con Sexo)

Ordenación y Membresía del Plan por Sexo y Edad Promedio por Año (2008-2017)

	2008- 2017	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total de ordenados	2,950	341	349	331	341	326	304	291	246	203	218
Total de mujeres ordenadas	1,547	164	171	175	174	174	164	158	139	106	122
Total de hombres ordenados	1,403	177	178	156	167	152	140	133	107	97	96
Edad promedio del total de ordenados	39.2	38.7	39.9	39.4	40.1	38.8	37.3	39.3	39.3	38.9	39.6
Total en el Plan de Beneficios	2,032	268	248	239	257	216	207	191	149	116	141
Mujeres en el Plan de Beneficios	962	113	110	116	116	105	107	92	78	54	71
Hombres en el Plan de Beneficios	1,070	155	138	123	141	111	100	99	71	62	70
Edad promedio en el Plan de Beneficios	36.9	38.0	38.4	37.2	37.1	36.6	34.4	37.2	35.9	35.8	37.5

Ordenación y Membresía del Plan por Sexo y Edad por Año (2008-2017)

	Total	Age							#N/A
		20s	30s	40s	50s	60-64.9	65+		
Suma total	2,950	797	852	420	449	129	58	245	
Total de mujeres	1,547	396	365	210	306	74	40	156	
Total de hombres	1,403	401	487	210	143	55	18	89	

Total de miembros en el Plan	2,032	652	681	295	314	67	23	0
Total de mujeres miembros del Plan	962	311	269	129	204	34	15	0
Total de hombres miembros del Plan	1,070	341	412	166	110	33	8	0
Total de ordenados (no miembros del Plan)	918	145	171	125	135	62	35	245
Total de mujeres ordenadas (no miembros del Plan)	585	85	96	81	102	40	25	156
Total de hombres ordenados (no miembros del Plan)	333	60	75	44	33	22	10	89

Anexo 5

Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018 Relaciones por Grupo de Edad (y Sexo)

	Recuento total de miembros	Promedio salarial de miembros	Recuento de miembros menores de 30 años	Promedio salarial de miembros menores de 30 años	Recuento de miembros (30-40 años)	Promedio salarial de miembros (30-40 años)	Recuento de miembros (40-50 años)	Promedio salarial de miembros (40-50 años)	Recuento de miembros (50-60 años)	Promedio salarial de miembros (50-60 años)	Recuento de miembros (60-65 años)	Promedio salarial de miembros (60-65 años)	Recuento de miembros mayores de 65 años	Promedio salarial de miembros mayores de 65 años
Total	5,555	\$ 62,297	87	\$ 50,448	828	\$ 58,339	1,024	\$ 63,735	1,620	\$ 64,429	1,266	\$ 62,406	730	\$ 61,258
Mujer	1,855	\$ 56,173	44	\$ 49,020	351	\$ 55,963	325	\$ 57,298	536	\$ 57,581	399	\$ 54,642	200	\$ 55,570
Hombre	3,700	\$ 65,367	43	\$ 51,910	477	\$ 60,087	699	\$ 66,728	1,084	\$ 67,816	867	\$ 65,979	530	\$ 63,404
Pastor o Co-Pastor	3,855	\$ 65,120	30	\$ 49,826	460	\$ 60,440	711	\$ 66,875	1,219	\$ 67,175	913	\$ 64,968	522	\$ 63,201
101 Mujer	999	\$ 56,937	8	\$ 41,505	150	\$ 54,535	183	\$ 58,628	316	\$ 58,911	216	\$ 55,201	126	\$ 56,348
Hombre	2,856	\$ 67,983	22	\$ 52,851	310	\$ 63,297	528	\$ 69,733	903	\$ 70,067	697	\$ 67,995	396	\$ 65,382
Pastor Asociado (103)	721	\$ 63,591	43	\$ 52,264	255	\$ 58,955	166	\$ 63,428	133	\$ 69,233	85	\$ 71,088	39	\$ 71,502
103 Mujer	405	\$ 62,910	31	\$ 51,353	146	\$ 59,795	79	\$ 62,001	77	\$ 67,303	51	\$ 70,181	21	\$ 71,284
Hombre	316	\$ 64,463	12	\$ 54,617	109	\$ 57,829	87	\$ 64,725	56	\$ 71,887	34	\$ 72,448	18	\$ 71,756
Pastor Suplente o Asociado Suplente (105)	428	\$ 58,376	-	\$ -	35	\$ 50,057	58	\$ 52,970	104	\$ 59,508	137	\$ 59,139	93	\$ 62,901
105 Mujer	204	\$ 54,148			22	\$ 49,636	33	\$ 48,909	56	\$ 58,395	62	\$ 54,552	31	\$ 54,444
Hombre	224	\$ 62,227	-	\$ -	13	\$ 50,769	25	\$ 58,331	48	\$ 60,807	75	\$ 62,932	62	\$ 67,129
Relación Pastoral Temporera (108)	383	\$ 39,454	9	\$ 47,723	56	\$ 43,475	56	\$ 41,170	114	\$ 39,162	94	\$ 39,096	54	\$ 33,369
108 Mujer	181	\$ 41,732	-	\$ -	27	\$ 47,956	18	\$ 44,619	62	\$ 41,593	54	\$ 40,058	15	\$ 32,044

Hombre	202	\$ 37,414	-	\$ -	29	\$ 39,304	38	\$ 39,537	52	\$ 36,263	40	\$ 37,797	39	\$ 33,878
Pastor Designado o Pastor Asociado (191 + 193)	168	\$ 54,013	-	\$ -	22	\$ 58,289	33	\$ 54,835	50	\$ 52,552	37	\$ 50,560	22	\$ 58,483
191+193 Mujer	66	\$ 49,130			6	\$ 57,681	12	\$ 48,135	25	\$ 48,646	16	\$ 47,127	7	\$ 49,810
Hombre	102	\$ 57,173	-	\$ -	16	\$ 58,518	21	\$ 58,664	25	\$ 56,458	21	\$ 53,175	15	\$ 62,530

Anexo 6

**Estudio de Salario Vigente del Ministerio de Congregaciones sobre Miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2018
Tamaño de Congregaciones por Relación (y Sexo)**

Membresía de la Congregación (recuento de congregaciones)	Total		Pastor o Co-Pastor (101)		Pastor Asociado (103)		Pastor Suplente o Asociado Suplente (105)		Relación Pastoral Temporera (108)		Pastor Designado o Pastor Asociado (191+193)	
	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros
Total	5,555	\$ 62,297	3,855	\$ 65,120	721	\$ 63,591	428	\$ 58,376	383	\$ 39,454	168	\$ 54,013
Mujer	1,855	\$ 56,173	999	\$ 56,937	405	\$ 62,910	204	\$ 54,148	181	\$ 41,732	66	\$ 49,130
Hombre	3,700	\$ 65,367	2,856	\$ 67,983	316	\$ 64,463	224	\$ 62,227	202	\$ 37,414	102	\$ 57,173
0-25 (1,448)*	84	\$ 33,680	61	\$ 36,785	-	\$ -	-	\$ -	19	\$ 25,251	-	\$ -
Mujer	29	\$ 35,799	21	\$ 39,687					7	\$ 25,803	-	\$ -
Hombre	55	\$ 32,562	40	\$ 35,261	-	\$ -	-	\$ -	12	\$ 24,928	-	\$ -
26-50 (1,886)*	390	\$ 37,197	255	\$ 39,034			36	\$ 38,126	84	\$ 31,096	15	\$ 37,895
Mujer	155	\$ 37,108	94	\$ 38,966			21	\$ 34,581	33	\$ 34,347	7	\$ 32,763
Hombre	235	\$ 37,255	161	\$ 39,074			15	\$ 43,088	51	\$ 28,992	8	\$ 42,386
51-100 (2,205)*	1,084	\$ 46,011	794	\$ 47,999	7	\$ 41,710	83	\$ 44,420	148	\$ 36,571	52	\$ 45,642
Mujer	401	\$ 44,179	268	\$ 46,057	4	\$ 52,152	37	\$ 40,497	64	\$ 37,977	28	\$ 44,103
Male	683	\$ 47,086	526	\$ 48,988	3	\$ 27,787	46	\$ 47,575	84	\$ 35,500	24	\$ 47,437
101-150 (1,259)*	939	\$ 55,722	763	\$ 57,018	8	\$ 38,245	76	\$ 52,136	52	\$ 46,566	40	\$ 53,197
Mujer	311	\$ 54,182	228	\$ 55,841	-	\$ -	37	\$ 52,383	31	\$ 45,496	13	\$ 54,971
Hombre	628	\$ 56,484	535	\$ 57,520	6	\$ 41,735	39	\$ 51,901	21	\$ 48,145	27	\$ 52,343
151-300 (1,400)*	1,262	\$ 63,829	1,013	\$ 65,397	63	\$ 50,707	122	\$ 61,958	33	\$ 48,565	31	\$ 62,882
Mujer	356	\$ 59,941	251	\$ 62,633	28	\$ 47,292	53	\$ 57,568	16	\$ 49,319	8	\$ 56,722
Hombre	906	\$ 65,357	762	\$ 66,307	35	\$ 53,439	69	\$ 65,329	17	\$ 47,856	23	\$ 65,025

Membresía de la Congregación (recuento de congregaciones)	Total		Pastor o Co-Pastor (101)		Pastor Asociado (103)		Pastor Suplente o Asociado Suplente (105)		Relación Pastoral Temporera (108)		Pastor Designado o Pastor Asociado (191+193)	
	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros	Recuento de ministros	Promedio salarial de ministros
301-800 (883)*	1,214	\$ 76,271	761	\$ 85,248	322	\$ 58,530	76	\$ 74,606	32	\$ 51,389	23	\$ 67,765
Mujer	372	\$ 66,046	119	\$ 80,127	188	\$ 58,367	37	\$ 70,090	21	\$ 50,811	7	\$ 57,255
Hombre	842	\$ 80,788	642	\$ 86,197	134	\$ 58,758	39	\$ 78,890	11	\$ 52,492	16	\$ 72,363
801-1,600 (173)*	378	\$ 88,289	151	\$ 117,332	189	\$ 66,895	27	\$ 82,589	9	\$ 63,164	-	\$ -
Mujer	140	\$ 67,314	9	\$ 102,222	109	\$ 64,699	15	\$ 68,317	7	\$ 61,006	-	\$ -
Hombre	238	\$ 100,627	142	\$ 118,290	80	\$ 69,887	12	\$ 100,428	-	\$ -	-	\$ -
1,601 or more (50)*	197	\$ 99,522	52	\$ 155,442	131	\$ 80,472	-	\$ -	6	\$ 61,629	-	\$ -
Mujer	88	\$ 83,665	7	\$ 146,144	74	\$ 79,259	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -
Hombre	109	\$ 112,324	45	\$ 156,888	57	\$ 82,048	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -
#N/A	7	\$ 57,155	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -
Mujer	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -
Hombre	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -	-	\$ -
Total	5,555	\$ 62,297	3,855	\$ 65,120	721	\$ 63,591	428	\$ 58,376	383	\$ 39,454	168	\$ 54,013
Mujer	1,855	\$ 56,173	999	\$ 56,937	405	\$ 62,910	204	\$ 54,148	181	\$ 41,732	66	\$ 49,130
Hombre	3,700	\$ 65,367	2,856	\$ 67,983	316	\$ 64,463	224	\$ 62,227	202	\$ 37,414	102	\$ 57,173

*Los números en paréntesis son números de congregaciones en ese rango de membresía; según los datos notificados a la Agencia de la Asamblea General.

- / \$ - Las cifras no se muestran ya que pueden ser motivo de identificación. Las cifras se incluyen en los totales. Consulte el Anexo 2: Introducción, Observaciones, Notas como fundamento adicional.

In the same way, the Lord commanded that those who proclaim the Gospel should get their living by the Gospel.



THE BOARD OF PENSIONS
OF THE PRESBYTERIAN CHURCH (U.S.A.)

2000 Market Street
Philadelphia, PA 19103
800-773-7752 (800-PRESPLAN)



pensions.org

PLN-619 10/18

©2018 La Junta de Pensiones de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.)