



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)

ACTUALIZADO EL 1 DE ENERO DE 2021

Amigos en Cristo:

En *Vivan del Evangelio* se destaca la manera en que la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) apoya el bienestar de los ministros por medio de la Junta de Pensiones. Se detallan los programas educativos y de asistencia disponibles con los paquetes de beneficios diseñados específicamente para los ministros de la IP (E.U.A.): Participación del Pastor y Selección del Ministro (Minister's Choice).

Hasta ahora la Participación del Pastor ha sido el único paquete para los ministros, pero no cubre las necesidades de todos los empleadores ni de todos los ministros. Con el fin de atender esto, agregamos el paquete Selección del Ministro al Plan de Beneficios del 2021. Este nuevo paquete, con cuotas de solo el 10% del salario vigente, ofrece protección financiera e incluye acceso a programas que únicamente han estado disponibles mediante la Participación del Pastor, incluidos CREDO y la asistencia para la deuda educativa.

El Plan de Discapacidad Temporal, que también es nuevo en el 2021, es parte de ambos paquetes, junto con la cobertura de discapacidad a largo plazo del Plan de Fallecimiento y Discapacidad. Podemos incluir cobertura de discapacidad temporal sin incrementar las cuotas. La inscripción en cualquiera de los paquetes incluye el Plan de Pensiones de Beneficios Definidos, el cual garantiza un ingreso mensual durante toda la jubilación.

Los pastores instalados deben ser inscritos en la Participación del Pastor, el paquete de beneficios completo. Los ministros que no tienen puestos instalados y están programados para trabajar cuando menos 20 horas a la semana pueden ser inscritos en la Participación del Pastor o en la Selección del Ministro.

El propósito de *Vivan del Evangelio* es servir como referencia para los Comités de Ministerios, los Comités de Preparación para el Ministerio y los Comités de Nominación Pastoral y como una guía para estructurar los términos del llamado de los ministros. Aunque hace énfasis en la importancia de los beneficios para *todos* los ministros. Los anexos incluyen información sobre los salarios vigentes por código laboral, ubicación geográfica, tamaño de la congregación, género y edad de los ministros.

Durante años la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) ordenó menos ministros en comparación con el año anterior. Nuestro declive se ha agravado por el porcentaje más pequeño que recibe beneficios cada año. Esta tendencia pone en peligro el futuro de nuestra denominación. En el 2017, tanto la ordenación como la participación en los beneficios se incrementaron por primera vez en más de una década. Las ordenaciones continúan tendiendo a ser menos (las que se reporten tarde deben reducir este declive). La participación en el Plan de Beneficios sigue siendo mayor que el punto bajo en el 2016 ya que los ministros se han inscrito bastante después de su ordenación.

La Junta de Pensiones espera que la inscripción en la Participación del Pastor o en la Selección del Ministro se convierta en la norma para todas las personas que ordene la Iglesia. La continuidad y seguridad de los beneficios es importante para los ministros que entran y salen de sus puestos.

Debido a que el futuro de la Iglesia depende no solo en mantener el ministerio hoy en día sino también de nutrir el liderazgo ministerial para el futuro, *Vivan del Evangelio* informa sobre nuestros programas de incentivos para empleadores: "En Camino a la Renovación" (*Pathways to Renewal*) y "Subvenciones de Beneficios para Pastores Organizadores y Evangelistas" (*Benefits Grants for Organizing Pastors and Evangelists*). El primero contempla la inscripción de pastores jóvenes en la Participación del Pastor a cuotas sumamente reducidas; el segundo financia la inscripción de plantadores de iglesias en ese paquete de beneficios integrado.

La Junta de Pensiones es el medio por el cual atendemos a aquellos que responden al llamado de Dios al ministerio. En las siguientes páginas encontrará la teología que da forma al Plan de Beneficios, verá la inversión que hacemos en nuestras congregaciones más pequeñas y explorará los elementos interconectados del plan y nuestros programas de asistencia y educación.

La Junta es responsable de administrar una cantidad sustancial de activos, pero los numerosos programas que ofrece, incluida la ayuda económica, solo están disponibles para quienes se hagan miembros del Plan de Beneficios. Cada uno de los programas refleja los valores de nuestra Iglesia y excede el valor de cualquier alternativa disponible comercialmente.

Estamos listos y dispuestos a colaborar con usted en su labor para guiar, llamar y proveer a nuestros ministros.

Gracia y paz,



Reverendo Frank Clark Spencer

Presidente

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



La 223 Asamblea General (2018) autorizó el documento *Vivan del Evangelio* y solicitó que la Junta de Pensiones lo actualizara anualmente y lo distribuyera a todos los

- consejos de mando intermedio;
- los Comités de Ministerios;
- los Comités de Preparación para el Ministerio, y
- los Comités de Nominación Pastoral.

Para promover conciencia sobre la disparidad entre los géneros en los paquetes de beneficios y salarios clericales, la 223 Asamblea General instó asimismo a los Comités de Ministerios a que, en el plazo de 12 meses del cierre de la Asamblea General,

- estudiaran y adoptaran “Una Teología de Beneficios”, incluida en *Vivan del Evangelio*;
- revisaran los últimos cinco años de estadísticas de salarios y beneficios por género en su propio contexto y compartieran las conclusiones con los Secretarios de Consistorios, los Comités de Preparación para el Ministerio y los candidatos para el ministerio;
- entregaran un ejemplar de *Vivan del Evangelio* a los Comités de Nominación Pastoral y a los futuros miembros de los comités; y,
- en situaciones en las que un ministro no esté recibiendo beneficios o cuando su salario sea inferior al mínimo, requieran que el consistorio entregue una explicación completa por escrito al Comité de Ministerios.

Índice

Una Teología de Beneficios	1
Los beneficios presbiterianos... basados en valores	2
Justicia	2
Misión	3
Compasión	3
Administración	3
Provisión de beneficios para quienes sirven a la Iglesia	3
Ofrecimientos integrales que promueven el bienestar	4
Paquetes de beneficios para ministros de la IP(E.U.A.)	4
Participación del Pastor	5
Selección del Ministro (Minister's Choice)	6
Cuotas y naturaleza comunitaria	7
Disparidad entre los géneros	7
Programas de asistencia y educación	8
CREDO: Una inversión en la congregación y el ministro	8
Programa de asistencia	8
Programas educativos	8
Programas de incentivos para empleadores	9
En Camino a la Renovación (<i>Pathways to Renewal</i>)	9
Subvenciones de Beneficios para Pastores Organizadores y Evangelistas	11
El valor de los beneficios y la inversión comunitaria	11
El valor de una administración económica y eficaz	12
Les damos la bienvenida a todos	13
Anexos	14

Los ministros, los Comités de Ministerios, los Comités de Preparación para el Ministerio y los Comités de Nominación Pastoral deben considerar las nuevas oportunidades en los beneficios, incluida la protección financiera que ofrecen la Selección del Ministro y el Plan de Discapacidad Temporal.

Una Teología de Beneficios

La prestación de beneficios de la Iglesia a sus empleados es una labor sagrada que expresa la actividad creativa del Dios Trino, de quien son testigo las Sagradas Escrituras: “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 Las Escrituras revelan a Él que se preocupa por la salud corporal y espiritual.

El deseo de Dios es que todas las personas experimenten *shalom*, el florecimiento de la vida. Este deseo se refleja en la reiteración de la narrativa de la creación: “Vio Dios que era bueno”.² La representación resultante de la vida en el Jardín de Edén ilustra un ideal donde la humanidad contempla el cuidado mutuo 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, una historia de sanación y bienestar en sí, Jesucristo nos encomienda: “Vayan y hagan lo mismo”.⁵

El Espíritu Santo congrega a 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 renacimiento, una nueva vida y una nueva forma de vivir. Formados 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 representante del cuerpo de Cristo, ha hecho bien en comprometerse a un ministerio integral y de cuidado compasivo.

La misma naturaleza de Dios, como se revela en las Escrituras, nos impone a quienes adoramos 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 las personas 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.

¹ Juan 1:1-3

² Génesis 1:12,18,21,25,31

³ Juan 10:10

⁴ Mateo 25:35-36

⁵ Lucas 10:30-37

⁶ Isaías 56:1

⁷ Lucas 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)].

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

Los beneficios presbiterianos... basados 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 quienes 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 (los COM). Las decisiones que toman cada consistorio y COM 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 proveer para su bienestar en su labor entre 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, pero no debe ser el de la Iglesia de Jesucristo.

Las congregaciones a su vez dependen de la Iglesia mayor para ayudar a que sea posible y asequible proporcionar beneficios de calidad. Esto ocurre de muchas maneras diferentes, pero todas reflejan el valor de la naturaleza comunitaria, la cual se fundamenta en la idea de que aquellos que tengan más contribuyan más para que quienes tengan menos paguen menos, y para que todos puedan recibir una base de protección. Esta naturaleza comunitaria se extiende más allá del ministro a los empleados de una congregación o a un empleador de la IP(E.U.A.).

En su papel 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, incluidos los beneficios para los empleados en general y para sus ministros en particular. Comprometida con 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 a continuación, verá este compromiso hacia la justicia reflejado en características como:

- menores desembolsos de bolsillo en los gastos médicos de los ministros con salarios más bajos;
- mayores créditos para la pensión de aquellos con ingresos por debajo de los salarios medios;
- una base de beneficio de discapacidad que incrementa la compensación al salario medio para aquellos cuyos ingresos se encuentran por debajo de dicho medio; y

¹ *El Libro de Orden*, W-4.0404i(5)c

- programas de asistencia, que se basan en las necesidades, para los ministros con ingresos más bajos y los jubilados.

Misión

La Junta de Pensiones está dedicada a nuestra misión. Hemos sido llamados a participar, con toda la Iglesia, 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 contribuye 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, en su primera reunión en el 1717, el Fondo de Usos Píadosos para beneficiar a viudas y huérfanos de ministros presbiterianos. Desde entonces, la Iglesia Presbiteriana ha demostrado constantemente su compromiso de 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.

Administración

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. Nos motiva una conciencia fiduciaria, un compromiso de ser administradores fieles y disciplinados de los recursos que se nos han confiado. Servimos a más de 65,000 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 las ganancias, sino por una conciencia fiduciaria. Nuestras congregaciones y empleadores reciben los beneficios de escala y estabilidad que logramos con nuestra influencia adquisitiva y en las negociaciones como un líder de la CBA.

Provisión de beneficios para quienes sirven a la Iglesia

“Así también ordenó el Señor a los que anuncian el evangelio, que vivan del evangelio”, escribe el apóstol Pablo (1 Corintios 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. Nuestro objetivo 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 la plenitud en la vida, que viene acompañada del bienestar espiritual, de la salud, económico y vocacional. Administra 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 propósito de los beneficios que brinda la Iglesia no es el enriquecimiento. Ofrecen la forma más básica para proteger de irse a la quiebra en caso de enfermedad, muerte o discapacidad, y de la pobreza en la edad avanzada.

El Plan de Beneficios incluye programas de jubilación, de protección financiera y médicos, además de cuentas con ventajas impositivas. Los programas de asistencia y educación de la Junta se incorporan a estos beneficios para ayudar a sostener y crear el liderazgo de la Iglesia. El programa de asistencia brinda ayuda en las deudas educativas y los costos de adopción, subsidios únicos en casos de emergencia, y subsidios de ingresos y vivienda para los ministros jubilados y sus cónyuges. La Universidad de la Junta (*Board University*) incluye CREDO, un programa especial de discernimiento para los ministros, y ofrece seminarios, webinarios, aprendizaje virtual y otros recursos tanto de planificación financiera y para la jubilación como de asuntos fiscales.

Paquetes de beneficios para ministros de la IP(E.U.A.)

El Plan de Beneficios del 2021 ofrece a los ministros de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) dos paquetes basados en las cuotas: el actual de la Participación del Pastor y la Selección del Ministro, un nuevo paquete de protección financiera. Los pastores instalados se deben inscribir en la Participación del Pastor, el paquete de beneficios integrado. Los ministros que no están en puestos instalados y tienen una semana laboral de un mínimo de 20 horas se pueden inscribir en la Participación del Pastor o la Selección del Ministro.

Para el 2021, las cuotas de la Participación del Pastor se mantienen al 37% del salario vigente, el mismo nivel desde el 2018. El máximo que un empleador pagaría en cuotas médicas en el 2021 es de \$33,500; el mínimo, \$11,000. Ha cambiado el desglose de las cuotas, el cual incluye un nuevo beneficio para el 2021. La Participación del Pastor incluye lo siguiente:

- Plan de Pensión de Beneficios Definidos (8.5%)
- organización de proveedores preferidos (PPO) médico (27%)
- Plan de Fallecimiento y Discapacidad (1%)
- Plan de Discapacidad Temporal (0.5%) (nuevo para el 2021)

Los empleadores pueden optar por compartir el costo de lo siguiente:

- Plan dental
- Plan de artículos para la vista
- beneficios suplementarios de fallecimiento
- beneficios suplementarios de discapacidad

Los empleadores ofrecen y pueden contribuir también a la cuenta de ministros en el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.).

Las cuotas de la Selección del Ministro equivalen al 10% del salario vigente. Los beneficios incluyen lo siguiente:

- Plan de Pensión de Beneficios Definidos (8.5%)

- Plan de Fallecimiento y Discapacidad (1%)
- Plan de Discapacidad Temporal (0.5%) (nuevo para el 2021)
- Plan de Asistencia para Empleados (sin cargo)

Con el paquete de la Selección del Ministro, los empleadores pueden escoger ofrecer lo siguiente:

- cualquiera de las tres opciones de planes médicos
- Plan dental
- Plan de artículos para la vista
- beneficios suplementarios de fallecimiento
- beneficios suplementarios de discapacidad

Los empleadores también podrían ofrecer el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) y, si es así, escoger si contribuye a la cuenta del ministro.

Ambos paquetes para ministros incluyen tanto el Plan de Discapacidad Temporal, nuevo en el 2021, como el Plan de Fallecimiento y Discapacidad. En caso de una discapacidad a corto plazo, los ministros tendrán la garantía de continuar recibiendo parte de sus ingresos hasta un máximo de 90 días después del período de espera de 14 días. En combinación con los beneficios de discapacidad a largo plazo del Plan de Fallecimiento y Discapacidad, contarán con protección financiera integral en caso de que no puedan trabajar.

Debido a que la idoneidad de las pensiones se basa en una participación continua a largo plazo, la Junta también incluye en ambos paquetes el Plan de Pensión de Beneficios Definidos. La pensión promedio de un ministro que comenzó en los últimos tres años fue de \$36,000 al año, con un promedio de más de 30 años de créditos acumulados. Asimismo, para que un ministro o cónyuge sobreviviente recibiera suplementos completos de vivienda o ingresos de la Junta en la jubilación, el ministro debería haber estado en el plan de pensiones un mínimo de 20 años. [Las personas con un mínimo de 10, pero menos de 20 años de servicio con la IP(E.U.A.), durante los cuales participaron en la parte de pensión del Plan de Beneficios, podrían disponer de un beneficio de suplemento parcial.] La contratación de un ministro de esa manera con el fin de evitar otorgarle los beneficios de la pensión puede impedir que dicho ministro cuente con dicho apoyo en la jubilación.

Los ministros inscritos en cualquiera de dichos paquetes tendrán el apoyo del Plan de Asistencia al Empleado (EAP), el cual se incluye en la cobertura médica de la Participación del Pastor y como un beneficio independiente en el paquete de Selección del Ministro. Por medio del EAP los empleados tienen acceso a asesoría presencial y virtual, asistencia económica y legal, y recursos para diversas necesidades, incluido el cuidado de menores y adultos mayores. Los empleadores también tienen acceso al EAP para servicios de orientación administrativa.

Por último, la Participación del Pastor y la Selección del Ministro ofrecen acceso a los programas educativos y de asistencia de la Junta que ayudan a cultivar la plenitud en la vida y cultivar los ministerios: CREDO; Pastores Saludables, Congregaciones Saludables; Asistencia para la deuda educativa de ministros, además Apoyo Sabático del Sabat, Asistencia de Emergencia, Asistencia para Adopciones y Asistencia para la Transición a Estudios Universitarios.

Participación del Pastor

El *Libro de Orden* requiere que se provea a los pastores instalados el paquete integral que el Plan de Beneficios define como la “Participación del Pastor”. Está diseñado para cubrir las necesidades de los ministros y sus familias. Los empleadores también pueden ofrecérselo a los ministros que no tienen puestos instalados y están programados para trabajar un mínimo de 20 horas a la semana.

La Participación del Pastor ofrece cobertura familiar en la PPO, incluido el Plan de Asistencia al Empleado. La naturaleza

comunitaria sustenta esta cobertura, en la que se calculan los deducibles en una escala variable de acuerdo con los ingresos de manera que los empleados con la remuneración más baja pagan los deducibles más bajos. Los ministros que participan en el programa de bienestar Llamado a la Salud (*Call to Health*) también pueden recibir una reducción de un tercio en sus deducibles.

El paquete incluye el Plan de Pensión de Beneficios Definidos, el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) (RSP, por sus siglas en inglés) [un plan de contribuciones definidas 403(b)(9)], el Plan de Fallecimiento y Discapacidad y el Plan de Discapacidad Temporal. Los miembros pueden elegir beneficios suplementarios de fallecimiento, beneficios suplementarios de discapacidad (la elegibilidad se basa en el salario), el Plan Dental y el Plan de Artículos para la Vista. Los empleadores deciden si comparten el costo de algunos de estos beneficios seleccionados.

Los empleadores pueden ofrecer cuentas de gastos flexibles (FSA, por sus siglas en inglés) con ventajas impositivas junto con la Participación del Pastor. Una FSA para el cuidado de la salud les permite a los ministros apartar dinero antes de la deducción de impuestos para cubrir gastos de atención médica que califiquen. Una FSA para el cuidado de dependientes permite apartar fondos de una manera semejante para el cuidado de menores de 13 años y ciertos miembros mayores de la familia.

Los empleadores proveen el RSP con la Participación del Pastor debido a que se recomiendan los ahorros de jubilación suplementarios como una parte de todos los planes económicos personales. Sin embargo, no se requiere que contribuyan en nombre de un ministro, y no pagan por la administración del plan. Fidelity Investments administra el RSP y la Junta funge como fiduciaria del plan, liberando a la congregación de obligaciones posibles. El miembro del plan solo paga \$15 al año para participar. Las opciones de inversión incluyen fondos con fechas previstas de Fidelity, además de fondos de inversión de la Junta evaluados por sus méritos sociales y el Pax Global Environmental Markets Fund excluidos de combustibles fósiles que concuerdan con los valores de la IP (E.U.A.).

Selección del Ministro

Las presiones económicas son uno de los motivos más comunes por los cuales los ministros abandonan el púlpito, según Lilly Endowment. La Selección del Ministro ofrece importante protección financiera durante el servicio activo y la jubilación para los ministros que no tienen cobertura con la Participación del Pastor. Los ministros que no tienen puestos instalados y están programados para trabajar cuando menos 20 horas a la semana califican para participar en este paquete.

No existe ninguna cobertura comercialmente disponible que replique los programas de protección financiera en la Selección del Ministro: el Plan de Pensión de Beneficios Definidos, el Plan de Fallecimiento y Discapacidad, y el Plan de Discapacidad Temporal. Los miembros también pueden optar por obtener beneficios suplementarios de fallecimiento y beneficios suplementarios de discapacidad (la elegibilidad se basa en el salario), para los cuales los empleadores escogen si comparten los costos.

La Selección del Ministro no incluye la cobertura médica. La Junta de Pensiones reconoce que los ministros pueden obtener beneficios médicos de otra manera, como por medio de un cónyuge o del Mercado de Seguros Médicos; sin embargo, los empleadores pueden ofrecer cualquiera de las tres opciones de planes médicos: una organización de proveedores preferidos (PPO), una organización de proveedores exclusivos (EPO) y un plan médico con deducible alto (HDHP) que califique. Es posible que también ofrezcan el Plan Dental y el Plan de Artículos para la Vista y escoger si comparten los costos de la cobertura.

Los empleadores pueden mejorar las ventajas económicas de la Selección del Ministro ofreciendo cuentas de gastos flexibles (FSA) y, para cualquier ministro con cobertura con el HDHP u otro plan médico compatible con las HSA, una cuenta de ahorros para gastos médicos (HSA). Una FSA para el cuidado de la salud y una HSA les permiten a los participantes apartar dinero antes de la deducción de impuestos para cubrir gastos de atención médica que califiquen. Una

FSA para el cuidado de dependientes permite apartar fondos de una manera semejante para el cuidado de menores de 13 años y ciertos miembros mayores de la familia.

Se puede expandir la protección financiera de la Selección del Ministro agregando el Plan de Ahorros para la Jubilación de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.), un plan de contribución definida 403(b)(9). Los empleadores pueden ofrecerlo sin costo para ellos y sin requisitos de que tengan que contribuir. La Junta asume la responsabilidad fiduciaria y se encarga de la mayor parte de la administración en lugar de los empleadores; Fidelity Investments asume la contabilidad y la presentación de informes. El miembro del plan solo paga \$15 al año para participar. Las opciones de inversión incluyen fondos con fechas previstas de Fidelity, además de fondos de inversión de la Junta evaluados por sus méritos sociales y el Pax Global Environmental Markets Fund excluidos de combustibles fósiles que concuerdan con los valores de la IP (E.U.A.).

Cuotas y naturaleza comunitaria

Las cuotas se calculan como un porcentaje del salario vigente, lo que refleja la naturaleza comunitaria. Las iglesias mayores, con el personal mejor remunerado, 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 con salarios 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.

Los ministros cuyos salarios vigentes son menores que los salarios medios de los ministros de congregaciones (\$61,200 en el 2021), acumulan beneficios de pensión basados en el salario vigente medio en lugar de 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, el salario medio o el salario vigente real.

La naturaleza comunitaria se refleja en la cobertura de discapacidad a largo plazo que se ofrece con el Plan de Fallecimiento y Discapacidad. El reemplazo del ingreso se calcula al 60% del salario vigente medio para aquellos cuyo salario vigente se encuentre por debajo del salario medio. Esta cobertura, cuyo límite máximo corresponde al 100% del salario vigente, permite que los ministros con menos ingresos reciban una cantidad equivalente o cercana a sus salarios vigentes durante una discapacidad. La naturaleza comunitaria también sustenta la cobertura médica del PPO ya que los deducibles se calculan basándose en una escala variable basada en los ingresos de manera que los empleados con menos ingresos pagan la cantidad más baja.

Disparidad entre los géneros

Del 2007 al 2019 ha habido una disparidad marcada entre los géneros con respecto a la prestación de beneficios en la IP(E.U.A.). El número de mujeres ordenadas es mayor que el de los hombres (1,963 y 1,787, respectivamente), pero los hombres han obtenido beneficios a un ritmo mucho mayor (79 por ciento contra 67 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 y opciones individuales de quienes 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 COM tienen la obligación de adoptar el objetivo de equidad entre los géneros a la hora de examinar y aprobar los paquetes de beneficios de todos los ministros.

Programas de asistencia y educación

Los ministros que se inscriban en la Participación del Pastor o la Selección del Ministro pueden calificar entonces para recibir asistencia y recursos educativos que fomentan la plenitud en la vida, les libera para dedicar lo mejor de su energía al ministerio.

CREDO: Una inversión en la congregación y el ministro

Los ministros inscritos en la Participación del Pastor y la Selección del Ministro califican para asistir a las conferencias de CREDO, después de participar en las mismas se les invita a los pastores a pertenecer a la Comunidad de Exalumnos de CREDO. La participación en CREDO permite que un ministro solicite asistencia para las deudas educativas por medio del Programa de Asistencia de la Junta. Han participado más de 2,000 ministros de la IP(E.U.A.). El costo para la Junta es considerable, más de \$5,000 por participante por conferencia, pero es una inversión vital ya que permite que pastores saludables y seguros promueven congregaciones saludables.

Hay tres tipos de conferencias de CREDO, todas dirigidas por docentes expertos. Todas apoyan el bienestar espiritual, de la salud, financiero y vocacional. 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, es para los pastores al final de sus carreras y se concentra en ayudarlos a terminar una carrera fructífera de ministerio con satisfacción personal y, en última instancia, planificar para la jubilación.

La tercera, para ministros recién ordenados, consiste en una conferencia inicial de una semana de duración y se dedica al discernimiento y determinación de objetivos, seguida por un año de asesoramiento personal y una segunda conferencia como 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 o la Selección del Ministro.

Programa de asistencia

Los ministros inscritos en la Participación del Pastor o la Selección del Ministro pueden solicitar por medio del Programa de Asistencia apoyo sabático del Sabat, el cual otorga un estipendio para un sabático y la oportunidad de renovación. También pueden calificar para Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros, la cual concede subsidios basados en la necesidad de un máximo de \$25,000 durante un período de cinco años para fomentar la administración financiera y reducir la posible deuda educativa que distrae a los ministros de dedicarse al ministerio.

La participación en cualquiera de los paquetes de beneficios satisface los requisitos de elegibilidad para Asistencia de Emergencia, Asistencia para Adopciones y Asistencia para la Transición a Estudios Universitarios.

Programas educativos

Tanto la Participación del Pastor como la Selección del Ministro dan acceso a todas las oportunidades de la Universidad de la Junta. Los programas incluyen seminarios, webinarios, aprendizaje virtual y otros recursos tanto de planificación financiera y para la jubilación como de cuestiones impositivas específicas de los ministros y congregaciones.

Se requiere la inscripción en ambos paquetes para poder participar en “Pastores Saludables, Congregaciones Saludables”, un programa educativo económico innovador que incluye a los ministros y los líderes de sus congregaciones. Incluye subsidios de hasta \$10,000 para ministros que califiquen. Aunque Pastores Saludables, Congregaciones Saludables ha alcanzado los límites de sus planes, la Junta está manteniendo su disponibilidad para las comunidades marginadas de color en la IP (E.U.A.).

Programas de incentivos para empleadores

En Camino a la Renovación (*Pathways to Renewal*)

Las ordenaciones en la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) se redujeron en el 2018, al igual que el número de ministros que participaron en el Plan de Beneficios. Estas son noticias preocupantes. De los 3,549 ministros que la Iglesia ordenó del 2007 al 2019, 1,022 fueron para puestos que no incluían los beneficios de la Junta de Pensiones. Eso no solo es injusto sino tampoco es aconsejable ya que incrementa la probabilidad de que estos ministros nuevos dejen prematuramente el ministerio. De hecho, nuestra investigación muestra una tasa de separación mayor del 50% en el caso de ministros ordenados para puestos sin beneficios.

Muchas congregaciones más pequeñas también se encuentran en estrés financiero. Es posible que la congregación desee llamar e instalar a un ministro de la manera en que lo contemplan nuestras políticas, pero siente que simplemente no pueden afrontar el gasto. La solución, en parte, para ambos problemas es expandir simultáneamente el número de llamados y de candidatos.

Reconociendo la necesidad de nutrir una nueva generación de líderes ministeriales y 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 promete una mayor garantía de encontrar un llamado a aquellos que consideren el ministerio como una vocación. Ofrece una esperanza de liderazgo renovado a las congregaciones que creían que ese tiempo había pasado, además de apoyo a ministerios innovadores. Se han aprobado más de 75 llamados nuevos.

El programa se ha diseñado para

pequeñas congregaciones, con 150 miembros o menos, que no han tenido un pastor instalado ni 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. Las congregaciones presbiterianas afroamericanas que no tengan un pastor instalado pueden calificar para el programa En Camino a la Renovación con 300 miembros o menos.

El nuevo ministro empleado debe tener menos de 40 años. Cuando se inscribe al ministro en la Participación del Pastor por primera vez, se reducirán sustancialmente las cuotas. En el 2021, las cuotas equivalen al 21% del salario vigente (2% para pensión, 1% para fallecimiento y discapacidad, dos tercios para la cobertura médica estándar de 18%, con una cuota mínima de \$6,000), sin reducción en los beneficios y acceso total a programas de asistencia y educativos. El descuento se ofrece al empleador para lo que sea menor: cinco años o la terminación de la relación laboral.

¿Por qué el énfasis en los ministros menores de 40 años? De acuerdo a la Oficina de la Asamblea General, en el 2018 el 62% de los candidatos y precandidatos tenían entre 20 y 30 años, por lo tanto, la mayoría. Esto continúa una tendencia; del 2008 al 2019, el 60% de los ministros ordenados tenían menos de 40 años (en los casos en que se tienen disponibles

¿Por qué 150 miembros? Es más probable que las congregaciones con 150 miembros o menos no tengan un pastor instalado (y que no estén participando en el Plan de Beneficios).					
Congregaciones por tamaño (9,041 al 01/01/2020) (número y porcentaje)					
Tamaño de la membresía	Número de congregaciones	Distribución de las congregaciones	Distribución de la membresía	Congregaciones con la Participación del Pastor	Porcentaje del tamaño de la membresía con la Participación del Pastor
0-25	1649	18.2%	1.9%	83	5.0%
26-50	1861	20.6%	5.3%	327	17.6%
51-100	2115	23.4%	11.7%	973	46.0%
101-150	1152	12.7%	10.8%	839	72.8%
151-300	1280	14.2%	20.7%	1076	84.1%
301-800	785	8.7%	27.9%	742	94.5%
801-1600	152	1.7%	12.5%	149	98.0%
1,601+	47	0.5%	9.1%	47	100.0%

las edades). 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. Falta mucho para que sus beneficios de pensión entren en vigor y, por lo tanto, son más bajos en su valor actual. 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 30 años reducen los costos generales que se esperan de reclamaciones. De esta manera la Junta usa su capacidad para crear precios diferenciados con el fin de cumplir múltiples objetivos.

Como se ilustra en el siguiente cuadro, en este programa la Iglesia invierte considerablemente en sus ministros jóvenes pagando la mayor parte del costo de los beneficios durante los primeros cinco años. Al cultivar una administración financiera en los ministros más jóvenes de la IP(E.U.A.) y permitir que los beneficios completos sean más asequibles 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 su misión es ofrecer un entorno en donde los ministros jóvenes puedan desarrollar sus destrezas y profundizar su vocación en el ministerio, mientras que las iglesias más grandes podrían entender que una parte de su misión es apoyar a los ministros jóvenes en nuevos e innovadores ministerios.

En Camino a la Renovación (<i>Pathways to Renewal</i>) (2021)				
Possible salario vigente	\$40,000	Costo para la congregación	Inversión comunitaria	Costo total
Pensión ²	2%	\$800	\$4,402	\$5,202
403(b)(9) ³	\$0	\$0	\$75	\$75
Discapacidad temporal ⁴	0%	\$0	\$200	\$200
Fallecimiento y Discapacidad ⁵	1%	\$400	\$600	\$1,000
Cobertura médica ⁶	18%	\$7,200	\$10,900	\$18,100
Beneficio/costo anual total		\$8,400	\$16,177	\$24,577
Beneficios totales del plan durante los primeros 5 años		\$42,000	\$80,885	\$122,885
CREDO ⁷		\$500	\$9,500	\$10,000
Máx. de pago de deuda educativa		0	\$25,000	\$25,000
Total de todas las inversiones durante 5 años		\$42,500	\$115,385	\$157,885
Costo total compartido de la inversión		27%	73%	100%

² Se acumula en la mediana

³ Costo admin. cobrado parcialmente.

⁴ Valor actuarial del 0.5%.

⁵ Valor actuarial del 2.5%.

⁶ La cobertura médica estimada aquí es el promedio proyectado de las cuotas médicas del 2021 de \$18,100. El mínimo de las cuotas para la cobertura médica en el 2021 es de \$11,000. Durante los primeros dos años.

Subvenciones de Beneficios para Pastores Organizadores y Evangelistas

Las Subvenciones de Beneficios para Pastores Organizadores y Evangelistas (código de trabajo 301 de la Iglesia) apoyan los esfuerzos de evangelización de presbiterios plantando iglesias y cultivando nuevos ministerios mediante el financiamiento de la inscripción de pastores organizadores y evangelistas en la Participación del Pastor. Los consejos de mando intermedio pueden recibir una subvención para cubrir el costo total de la inscripción de un ministro elegible durante los primeros tres años, dos tercios del costo en el cuarto año y un tercio en el quinto año

El valor de los beneficios y la inversión comunitaria

Aunque la Junta tiene la oportunidad de cubrir las necesidades especiales de las congregaciones y los consejos de mando intermedio por medio de los programas En Camino a la Renovación y Subvenciones de Beneficios para Pastores Organizadores y Evangelistas, está comprometida con 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 8.5% para pensión, del 1% para fallecimiento y discapacidad, y del 0.5% para la discapacidad temporal 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 mayor de cuatro veces, los beneficios totales son aproximadamente solo 1.7 veces más altos para los pastores con ingresos más altos que para los pastores con menores ingresos.

En el siguiente cuadro se ilustra la manera en que la IP(E.U.A.) invierte con mayor énfasis en sus nuevos pastores con menores compensaciones, especialmente en quienes están en la Participación del Pastor. Solo en el extremo superior de la escala los subsidios se convierten en un recurso de primer nivel relativo al costo/valor real de los beneficios proporcionados. Esto se debe a la administración de generaciones pasadas que estructuraron prudentemente los planes que se basan en activos (pensión y fallecimiento y discapacidad).

2021	En Camino a la Renovación	Mínimo presbiteriano ⁸	Salario medio de los ministros de congregaciones en 2021	Pastor con experiencia en una iglesia grande	Iglesia grande Pastor con compensación alta
Salario vigente	\$40,000	\$40,000	\$61,200	\$90,000	\$176,000
Valor anual de los beneficios y programas ⁹	\$24,577	\$24,577	\$25,213	\$28,525	\$38,415
Costo para la congregación	\$8,400	\$15,000	\$22,644	\$33,300	\$51,100
Costo compartido de la congregación	34%	61%	91%	117%	133%
Inversión comunitaria ¹⁰	\$16,177	\$9,577	\$2,569	(\$4,775)	(\$12,685)
Costo compartido de la comunidad ¹¹	66%	39%	9%	(17%)	(33%)

⁸ Los presbiterios establecen sus propios mínimos; es posible que este ejemplo no refleje a cada presbiterio.

⁹ El valor anual excluye programas como CREDO (valorado en hasta \$10,000) y Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros (de hasta \$25,000) y es una combinación de valores de beneficios que varían según la edad y la situación familiar.

¹⁰ Prima.

¹¹ Las 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.

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 2021, sería entre \$48,400 y \$55,000 anuales. Por otro lado, el valor anual del paquete de compensación, antes de que se agreguen los beneficios impositivos, sería de \$64,577. Además, la elegibilidad para el CREDO y la Asistencia para la Deuda Educativa de Ministros por medio de la Junta de Pensiones ofrece un beneficio considerable para las congregaciones, los ministros y sus familias.

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 permite 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/ganancias totales, el 87.5% 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 7.5% 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 consiste en menos 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 promedio por vida cubierta. De hecho, en los últimos 10 años, los costos de atención médica de la Junta han aumentado en un 5.8% al año, en comparación con el 6.1% para la industria. En los últimos tres años, el número de miembros del plan médico se ha incrementado a la vez que su edad promedio se ha reducido.

Los planes fundados en activos también se benefician de la escala de los mismos. La administración 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% del salario vigente. Y después del Estudio de Activos y Pasivo del 2019, la Junta de Pensiones pudo reducir las cuotas de las pensiones a un 8.5% del salario vigente sin reducir los beneficios. En comparación, la Iglesia Episcopal grava un 18% 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% a los cónyuges sobrevivientes que se basa en el cálculo de la pensión original del miembro sin ninguna reducción. Es un beneficio que no ofrecen otros planes de pensiones. 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 con la naturaleza comunitaria le cuesta al plan alrededor del 1% 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 pensiones 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 ocho años, estos repartos han excedido considerablemente el aumento en la inflación. Dicha disposición es única en el mundo de las pensiones, pero refleja explícitamente el valor de la equidad generacional de la IP(E.U.A.). Nadie se beneficia de manera desproporcionada debido al año en que se jubile.

Las cuotas del Plan de Fallecimiento y Discapacidad han permanecido en un 1% del salario vigente por una generación, aunque el valor comercial es de alrededor del 2.5% del salario vigente. El valor comercial se deriva no solo de la característica de reemplazo de ingreso por discapacidad, 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 recibir los beneficios de Medicare. En los beneficios de fallecimiento, se incluye un máximo de \$40,000 por hijo para gastos universitarios.

Les damos la bienvenida a todos

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 complejidad 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 basados en activos productivos y muy 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 cuotas; en los cálculos solo se considera el costo administrativo real.

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 por el cual la Iglesia atiende a quienes responden al 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 adición de un segundo paquete de beneficios para los ministros (Selección del Ministro), los empleadores tienen la oportunidad de apoyar a más ministros por medio de la Junta de Pensiones. Se les exhorta a las congregaciones a explorar las flexibles opciones del Plan de Beneficios para cada empleado, no solo para los pastores.

Cada ofrecimiento que se otorga a través de la Junta de Pensiones se ha diseñado para aumentar el valor a un menor costo, cuando se le compara 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 para abogar a favor de los miembros es una profunda expresión del apoyo mutuo en la comunidad.

Jesús dijo, “porque el trabajador tiene derecho a su sueldo”.¹² Cuando las congregaciones y los empleadores brindan una compensación justa a sus ministros y empleados, son un testimonio del Señor y viven del Evangelio. Las prácticas de empleo deben ser un testimonio de Jesucristo, la cabeza de la Iglesia.

¹² Lucas 10:7

Anexos

Anexo 1 Salarios en el Estudio de Salarios de 2020 de los Ministerios Parroquiales

Anexo 2 Introducción, observaciones, notas

Anexo 3 Todas las ordenaciones en comparación con miembros del Plan recién ordenados (2007-2018)

Anexo 4 Miembros nuevos del Plan (ministros por año de entrada al Plan)

Anexo 5 Ministros ordenados en el período 2007-2018 / Participación de miembros en el Plan según la edad en la ordenación (con el género)

Anexo 6 Estudio de salario vigente del ministerio de congregaciones sobre miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2019, relaciones por grupo de edad (y género)

Anexo 7 Estudio de salario vigente del ministerio de congregaciones sobre miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2019, tamaño de las congregaciones relaciones por relación (y género)

Anexo 1

Salarios en el Estudio de Salarios de 2020 de los Ministerios Parroquiales

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

El estudio más reciente del 1 de mayo de 2020 reveló que el salario vigente anual medio de todos los ministros de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) que son miembros del Plan de Beneficios y que prestan servicio a congregaciones en Estados Unidos es de \$61,200, un aumento del 0.7% en comparación con \$60,800 el año anterior. El promedio de salario vigente anual de estos ministros es ahora de \$67,872, un aumento del 2.2% en comparación con el promedio del año anterior de \$66,438.

En el siguiente cuadro se ilustra una comparación de cinco años del promedio de salarios vigentes anuales que recibieron los ministros miembros del Plan de Beneficios de la Iglesia Presbiteriana (E.U.A.) y 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 los salarios vigentes anuales en función de los cuales 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 salarios vigentes anuales

<u>Sínodo</u>	<u>5/1/2016</u>	<u>5/1/2017</u>	<u>5/1/2018</u>	<u>5/1/2019</u>	<u>5/1/2020</u>	<u>% camb. prom. sal.</u> <u>2020 vs. 2016</u>
Alaska-Northwest	\$65,599	\$66,955	\$68,352	\$69,074	\$71,633	9.20%
Boriquen (Puerto Rico)	\$28,396	\$28,341	\$26,837	\$25,881	\$26,433	-6.91%
The Covenant	\$59,498	\$60,327	\$60,861	\$61,534	\$62,956	5.81%
Lakes & Prairies	\$57,816	\$58,733	\$59,846	\$60,546	\$61,908	7.08%
Lincoln Trails	\$59,396	\$60,615	\$62,100	\$64,172	\$65,595	10.44%
Living Waters	\$60,636	\$61,964	\$62,538	\$62,897	\$64,596	6.53%
Mid-America	\$56,222	\$57,591	\$58,744	\$60,415	\$60,832	8.20%
Mid-Atlantic	\$64,903	\$65,719	\$66,532	\$67,645	\$68,874	6.12%
The Northeast	\$67,473	\$68,686	\$70,225	\$71,886	\$71,923	6.59%
The Pacific	\$64,797	\$65,884	\$68,854	\$70,816	\$73,222	13.00%
The Rocky Mountains	\$58,880	\$60,551	\$62,513	\$63,168	\$65,594	11.40%
South Atlantic	\$66,715	\$67,460	\$69,147	\$70,961	\$72,225	8.26%
Southern CA & Hawaii	\$74,254	\$73,101	\$75,918	\$76,909	\$79,697	7.33%
The Southwest	\$63,964	\$64,836	\$64,137	\$65,281	\$67,528	5.57%
The Sun	\$62,178	\$61,283	\$62,793	\$63,576	\$65,139	4.76%
The Trinity	\$60,354	\$61,087	\$62,581	\$63,446	\$64,917	7.56%
Iglesia, total	\$63,116	\$64,015	\$65,262	\$66,438	\$67,872	7.53%

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 quienes estén involucrados en la compensación del clero.

Las siguientes páginas contienen informes recién creados que se han diseñado para inspirar una perspectiva más significativa. Hemos dividido los informes por género, 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 2007. El período original de 10 años (2007-2016) fue vital para crear la visión de la Junta de *Vivan del Evangelio*. Continuaremos agregando años a los datos, ahora 2007-2018. Ciertos datos se revisan a medida que se obtiene información nueva y estos cuadros reflejan la información más exacta desde el período inicial del 2007.

Observaciones

La preparación de estos datos enfatizó varias áreas:

Género. Existe una clara diferencia entre los salarios promedio 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, necesitamos 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 más grandes, tienden a carecer de un ministro llamado e instalado y de la participación en el Plan de Beneficios relacionada. La Junta ha diseñado el programa En Camino a la Renovación para permitir a las iglesias más pequeñas llamar e instalar a 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 tener un servicio más estable en la Iglesia. La Junta comenzó a dar seguimiento a los ministros ordenados por cinco años y que continuaban en servicio activo o se habían jubilado honorablemente después de 10 años. Entre los que no participaron en el Plan de Beneficios, el 36% ya no prestaba servicio como ministro. Esa cifra se redujo al 24% entre aquellos que habían sido miembros del plan, lo que indica que proporcionar acceso al plan fortalece al ministerio de la Iglesia apoyando a quienes han respondido a un llamado del Señor.

Notas

- Este estudio incorpora a un grupo específico de ministros. Se concentra en el ministerio de la iglesia y evalúa las siguientes relaciones (códigos laborales): pastor o copastor (101), pastor asociado (103), pastor suplente o asociado suplente (105), relación pastoral temporera (108) 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. No refleja el efecto del número de 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 una iglesia o de otro empleador e incorpora el subsidio de vivienda. Si desea información más detallada sobre los componentes del salario vigente, consulte la publicación *Understanding Effective Salary* de la Junta.
- Se han eliminado de ciertas líneas de detalle los datos estadísticamente insignificantes o que pueden identificarse de forma individual en los cuadros presentados; sin embargo, aún se incluyen en los totales de alto nivel. Por lo tanto, es

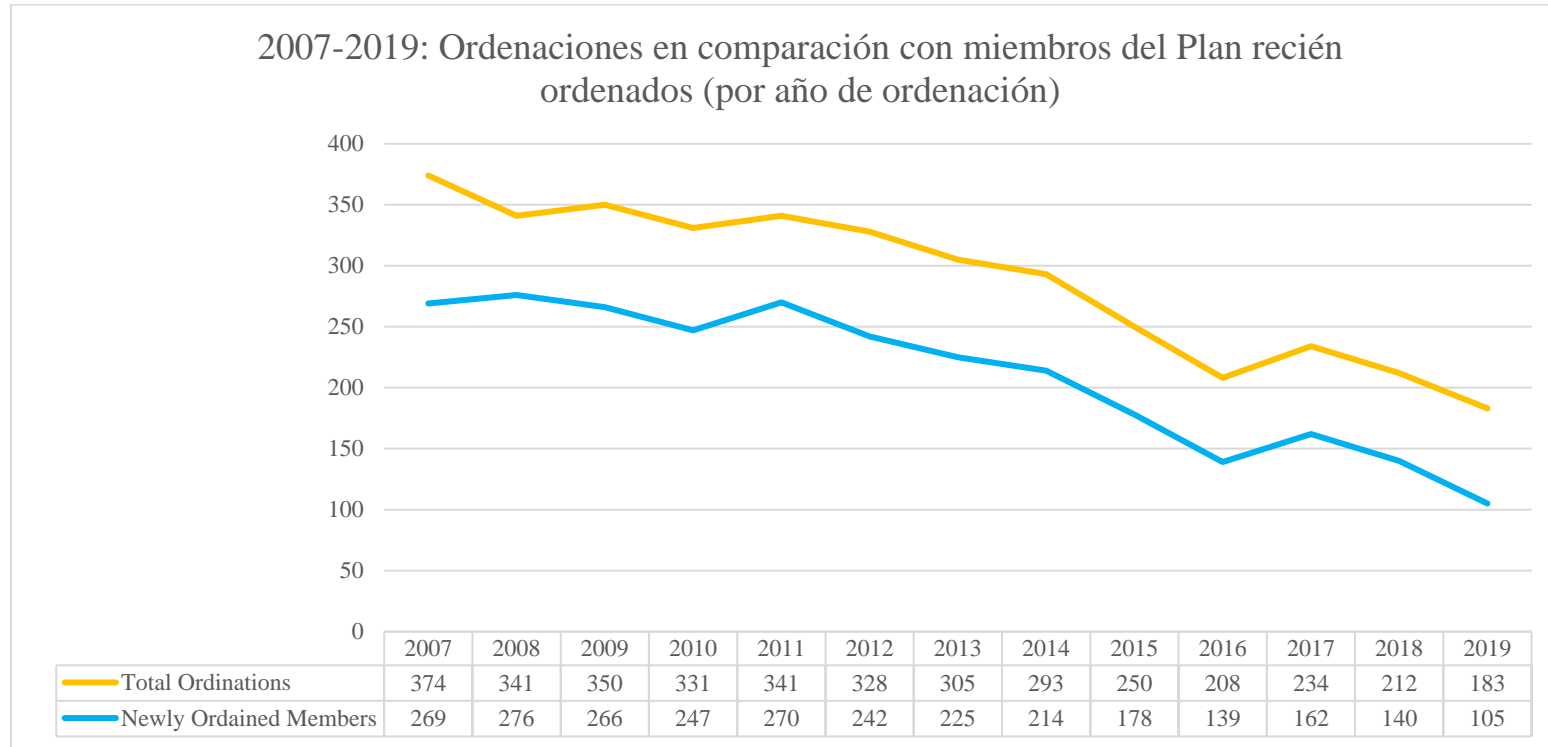
posible que el total de todas las líneas de detalle no equivalga al total del resumen.

- La División de Censo y Estadísticas de la Iglesia de la Oficina de la Asamblea General (OGA, por sus siglas en inglés) facilitó una parte de estos datos a la Junta. Tenga en cuenta que la Junta y la OGA proveen información por diferentes motivos. Cuando se le notifica a la OGA de una ordenación después del hecho, esta se registra en el año de la notificación. Para los efectos del estudio longitudinal de la Junta, las ordenaciones se reportan en el año en que ocurren. Por ejemplo, si se le informa 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 la reflejaría en los datos del 2015.

- La Junta agradece las continuas conversaciones sobre los datos con la Oficina de la Asamblea General (incluidas la División de Censo y Estadísticas de la Iglesia y los Ministerios de Mando Intermedio), el Fondo de Educación Teológica de la Fundación Presbiteriana y los Servicios de Investigación de PC(USA), A Corporation. Estas conversaciones comenzaron en el 2018 y ahora se programan regularmente. La Junta notifica los datos desglosados por 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 (2007-2019)

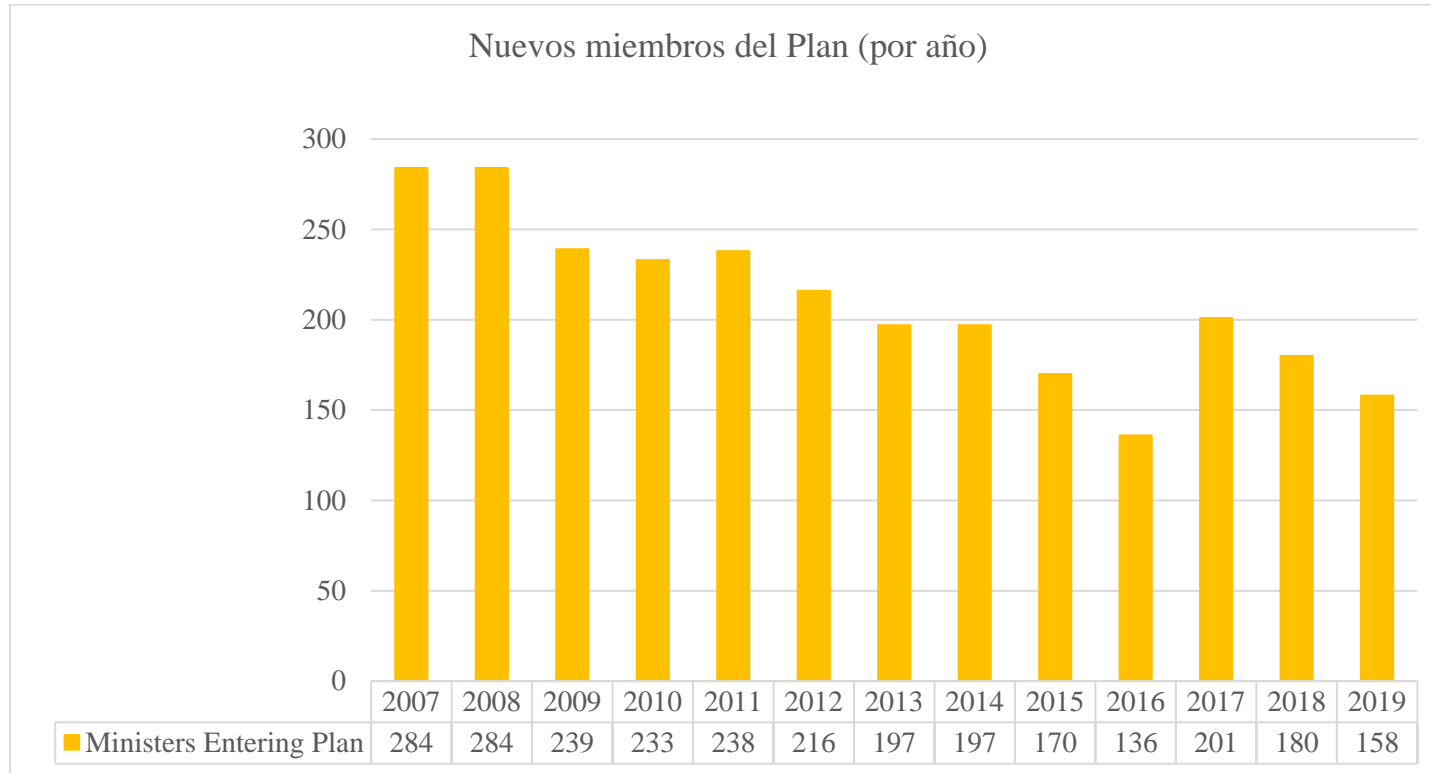


Ordenaciones en el 2019, participación en el Plan de Beneficios, por género

	Mujeres	Hombres	Total
Participación del Pastor en el Plan de Beneficios;			
Menú de opciones en el Plan de Beneficios	48	46	94
No participan en el Plan de Beneficios	5	6	11
Total	49	29	78
	102	81	183

Anexo 4

Miembros nuevos del Plan (ministros por año de entrada al Plan)



El cuadro ilustra el número de ministros de la Palabra y Sacramento que, de 19,066 ordenados, se inscribieron en el Plan de Beneficios por primera vez.

Anexo 5

Ministros ordenados en el período 2007-2019 / Participación de miembros en el Plan según la edad en la ordenación (con el género)

	2007-2019	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total de ordenaciones	3750	374	341	350	331	341	328	305	293	250	208	234	212	183
Total de mujeres ordenadas	1963	176	164	171	175	174	174	164	160	140	108	132	123	102
Total de hombres ordenados	1787	198	177	179	156	167	154	141	133	110	100	102	89	81
Edad promedio del total de ordenados	39	38.5	38.7	39.9	39.4	40.1	38.9	37.4	38.1	37.4	38.9	39.1	39.4	38.2
Total en el Plan de Beneficios	2733	269	276	266	247	270	242	225	214	178	139	162	140	105
Mujeres en el Plan de Beneficios	1320	111	119	123	122	126	119	117	107	93	67	85	78	53
Hombres en el Plan de Beneficios	1413	158	157	143	125	144	123	108	107	85	72	77	62	52
Edad promedio en el Plan de Beneficios	38	37.9	38.6	39.2	37.6	38.1	37.3	35.7	39.5	39.4	37.1	38.4	37.9	37.8

Se ha ordenado a más mujeres que hombres (52% vs. 48%); el 67% de las mujeres participan en el Plan de Beneficios en comparación con el 79% de los hombres.

Ordenación y membresía en el Plan (2007-2019), por género y edad

	Total	20s	30s	40s	50s	60-64.9	65+	#N/A
Total de ordenaciones	3750	971	1092	533	567	156	73	358
Total de mujeres ordenadas	1963	478	470	275	376	89	48	227
Total de hombres ordenados	1787	493	622	258	191	67	25	131
Total en el Plan de Beneficios	2733	871	916	404	421	88	33	
Mujeres en el Plan de Beneficios	1320	417	375	188	272	47	21	
Hombres en el Plan de Beneficios	1413	454	541	216	149	41	12	
Total ordenados (no participan en el Plan)	1017	100	176	129	146	68	40	358
Total de mujeres ordenadas (no participan en el Plan)	643	61	95	87	104	42	27	227
Total de hombres ordenados (no participan en el Plan)	374	39	81	42	42	26	13	131

Anexo 6

Estudio de salario vigente del ministerio de congregaciones sobre miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2020, relaciones por grupo de edad (y género)

		Recuento total de miembros	Salario promedio de los miembros	Recuento de miembros menores de 30 años	Salario promedio de los miembros menores de 30 años	Recuento de miembros (30-39 años)	Salario promedio de los miembros (30-39 años)	Recuento de miembros (40-49 años)	Salario promedio de los miembros (40-49 años)	Recuento de miembros (50-59 años)	Salario promedio de los miembros (50-59 años)	Recuento de miembros (60-65 años)	Salario promedio de los miembros (60-65 años)	Conteo de miembros mayores de 65 años	Salario promedio de los miembros mayores de 65 años
Total		5185	\$65,048	74	\$52,072	788	\$60,875	1047	\$66,538	1392	\$68,833	1176	\$64,563	708	\$62,212
	Mujeres	1834	\$59,553	38	\$52,645	362	\$57,261	360	\$63,485	453	\$61,360	406	\$57,903	215	\$57,362
	Hombres	3351	\$68,056	36	\$51,467	426	\$63,946	687	\$68,138	939	\$72,438	770	\$68,075	493	\$64,327
Pastor o copastor		3577	\$67,913	29	\$51,634	449	\$62,329	731	\$69,693	1022	\$72,094	849	\$67,153	497	\$63,993
101	Mujeres	1010	\$60,663	10	\$47,585	169	\$57,304	215	\$65,517	255	\$63,009	230	\$58,425	131	\$57,387
	Hombres	2567	\$70,766	19	\$53,765	280	\$65,361	516	\$71,432	767	\$75,115	619	\$70,395	366	\$66,357
Pastor asociado		637	\$68,432	33	\$54,246	229	\$62,358	158	\$67,201	111	\$79,286	72	\$76,087	34	\$77,189
103	Mujeres	363	\$67,153	19	\$55,597	136	\$60,732	78	\$67,663	62	\$76,744	48	\$71,595	20	\$79,403
	Hombres	274	\$70,127	14	\$52,414	93	\$64,735	80	\$66,750	49	\$82,502	24	\$85,069	14	\$74,027
Pastor o asociado suplente		423	\$60,456	-	-	32	\$50,686	54	\$54,851	110	\$58,432	129	\$63,908	94	\$65,122
105	Mujeres	205	\$59,372	-	-	16	\$47,025	26	\$58,740	62	\$58,646	63	\$62,840	35	\$60,597
	Hombres	218	\$61,475	-	-	16	\$54,347	28	\$51,240	48	\$58,156	66	\$64,927	59	\$67,807
Relación pastoral temporera		373	\$40,182	-	-	54	\$47,873	66	\$41,972	94	\$38,020	90	\$36,702	63	\$39,234
108	Mujeres	191	\$42,010	-	-	35	\$48,526	30	\$45,865	50	\$39,614	47	\$37,826	24	\$39,265
	Hombres	182	\$38,263	-	-	19	\$46,670	36	\$38,728	44	\$36,208	43	\$35,474	39	\$39,216
Pastor designado o pastor adjunto		175	\$58,280	-	-	24	\$62,371	38	\$62,376	55	\$60,602	36	\$52,455	20	\$51,190
191+193	Mujeres	65	\$52,006	-	-	-	-	11	\$53,407	24	\$56,414	18	\$49,854	-	-
	Hombres	110	\$61,987	-	-	18	\$64,619	27	\$66,030	31	\$63,845	18	\$55,055	15	\$57,329

- / - Las cifras no se muestran ya que se podrían hacer identificaciones. Las cifras se incluyen en los totales. Consulte el Anexo 2 si desea un fundamento adicional.
Introducción, observaciones, notas.

* Para el Anexo 7, los números en paréntesis son el número de congregaciones en ese rango de membresía, conforme a los datos notificados a la Oficina de la Asamblea General.

Anexo 7

Estudio de salario vigente del ministerio de congregaciones sobre miembros del Plan de la Junta de Pensiones al 1/1/2019, tamaño de las congregaciones relaciones por relación (y género)

Tamaño de la congregación (Recuento de Congregaciones*)		Pastor o copastor 101		Pastor asociado 103		Pastor o asociado suplente 105		Relación pastoral temporera 108		Pastor designado o pastor asociado 191+193			
		Recuento de ministros	Salario promedio de los ministros	Recuento de ministros	Salario promedio de los ministros	Recuento de ministros	Salario promedio de los ministros	Recuento de ministros	Salario promedio de los ministros	Recuento de ministros	Salario promedio de los ministros		
Total (9,041*)	Total	5185	\$65,048	3577	\$67,913	637	\$68,432	423	\$60,456	373	\$40,182	175	\$58,280
	Mujeres	1834	\$59,553	1010	\$60,663	363	\$67,153	205	\$59,372	191	\$42,010	65	\$52,006
	Hombres	3351	\$68,056	2567	\$70,766	274	\$70,127	218	\$61,475	182	\$38,263	110	\$61,987
0-25 (1,649*)	Total	95	\$34,476	61	\$37,434			-	-	24	\$26,489	-	-
	Mujeres	34	\$34,174	20	\$37,814			-	-	9	\$27,939	-	-
	Hombres	61	\$34,644	41	\$37,249			-	-	15	\$25,618	-	-
26-50 (1,861*)	Total	372	\$39,264	235	\$42,447			45	\$37,951	77	\$29,945	15	\$41,165
	Mujeres	148	\$38,795	87	\$42,136			21	\$36,579	32	\$31,301	8	\$38,260
	Hombres	224	\$39,573	148	\$42,630			24	\$39,151	45	\$28,981	7	\$44,485
51-100 (2,115*)	Total	1030	\$49,232	748	\$51,976	7	\$48,003	84	\$46,719	140	\$36,580	51	\$48,017
	Mujeres	381	\$47,309	245	\$50,132	-	-	41	\$47,322	66	\$36,805	25	\$46,524
	Hombres	649	\$50,361	503	\$52,875	-	-	43	\$46,144	74	\$36,379	26	\$49,452
101-150 (1,152*)	Total	877	\$58,291	702	\$58,963	9	\$62,526	76	\$55,940	49	\$49,188	41	\$61,096
	Mujeres	323	\$56,338	240	\$56,972	-	-	38	\$57,299	28	\$47,132	14	\$55,852
	Hombres	554	\$59,429	462	\$59,997	-	-	38	\$54,580	21	\$51,930	27	\$63,815
151-300 (1,280*)	Total	1176	\$67,514	945	\$69,181	62	\$55,929	103	\$65,489	34	\$50,340	32	\$65,508
	Mujeres	352	\$63,526	254	\$66,443	25	\$53,188	42	\$62,397	23	\$46,199	8	\$58,938
	Hombres	824	\$69,218	691	\$70,187	37	\$57,781	61	\$67,619	11	\$58,999	24	\$67,698
301-800 (785*)	Total	1084	\$79,397	673	\$87,891	281	\$62,773	73	\$74,129	28	\$60,854	29	\$74,517
	Mujeres	369	\$70,574	129	\$83,720	172	\$61,558	38	\$73,075	23	\$60,676	7	\$68,809
	Hombres	715	\$83,950	544	\$88,880	109	\$64,690	35	\$75,273	5	\$61,671	22	\$76,333
801-1,600 (152*)	Total	341	\$94,220	137	\$121,613	167	\$72,951	26	\$102,402	10	\$56,761	-	-
	Mujeres	130	\$76,783	16	\$107,631	95	\$69,920	14	\$94,514	-	-	-	-
	Hombres	211	\$104,962	121	\$123,462	72	\$76,951	12	\$111,604	-	-	-	-
1,601+ (47)	Total	175	\$104,187	49	\$160,242	111	\$84,709	-	-	7	\$57,311	-	-
	Mujeres	80	\$86,648	-	-	64	\$83,770	-	-	-	-	-	-
	Hombres	95	\$118,957	44	\$159,325	47	\$85,989	-	-	-	-	-	-
#N/A	Total	35	\$49,739	27	\$50,289			-	-	-	-	-	-
	Mujeres	17	\$45,814	14	\$46,529			-	-	-	-	-	-
	Hombres	18	\$53,446	13	\$54,339			-	-	-	-	-	-

Notas

Notas



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

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

PLN-619 4/21

©2021 The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A.)

pensions.org