CHURCH PENSION GROUP
Passionate About Our Purpose

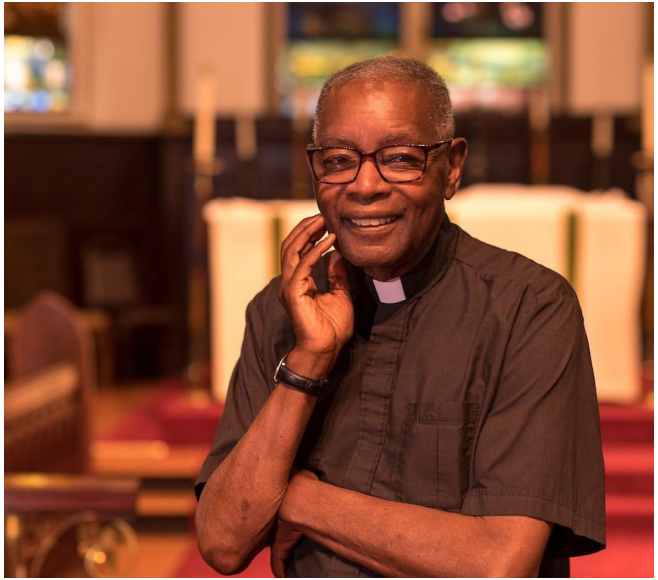
Estadísticas en contexto: para entender las múltiples realidades de nuestra Iglesia



Dr. Matthew J. Price,
VPS de Investigación y datos

Septiembre de 2023
Reunión de la Cámara de Obispos

Agenda de hoy



01 GPI y acopio de datos

02 Demografía del clero

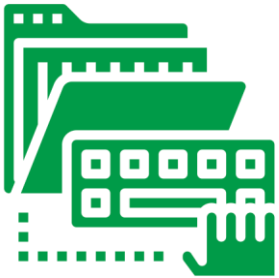
03 Ordenaciones, recepciones y consagraciones 2010–2022

04 Implementación y patrones de remuneración

05 Resultados significativos y conclusiones de un análisis en profundidad

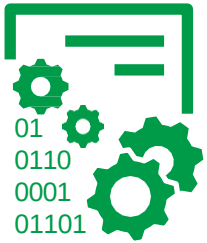
GPI y acopio de datos

Antecedentes: Investigación y datos en el GPI



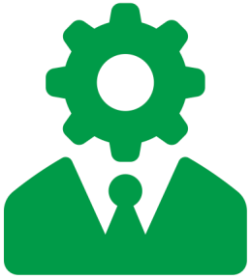
Registro de ordenaciones

- Ordenaciones
- Recepciones
- Transferencias canónicas, remociones y muertes



Datos recién acopiados

- Raza
- Etnia
- Identidad de género
- Orientación sexual



Administrador de beneficios

- Edad
- Género
- Compensación
- Dependientes

Demografía del clero

Clérigos activos por género



60%
Hombres Sacerdotes

40%
Mujeres Sacerdotes

36%
Diáconos

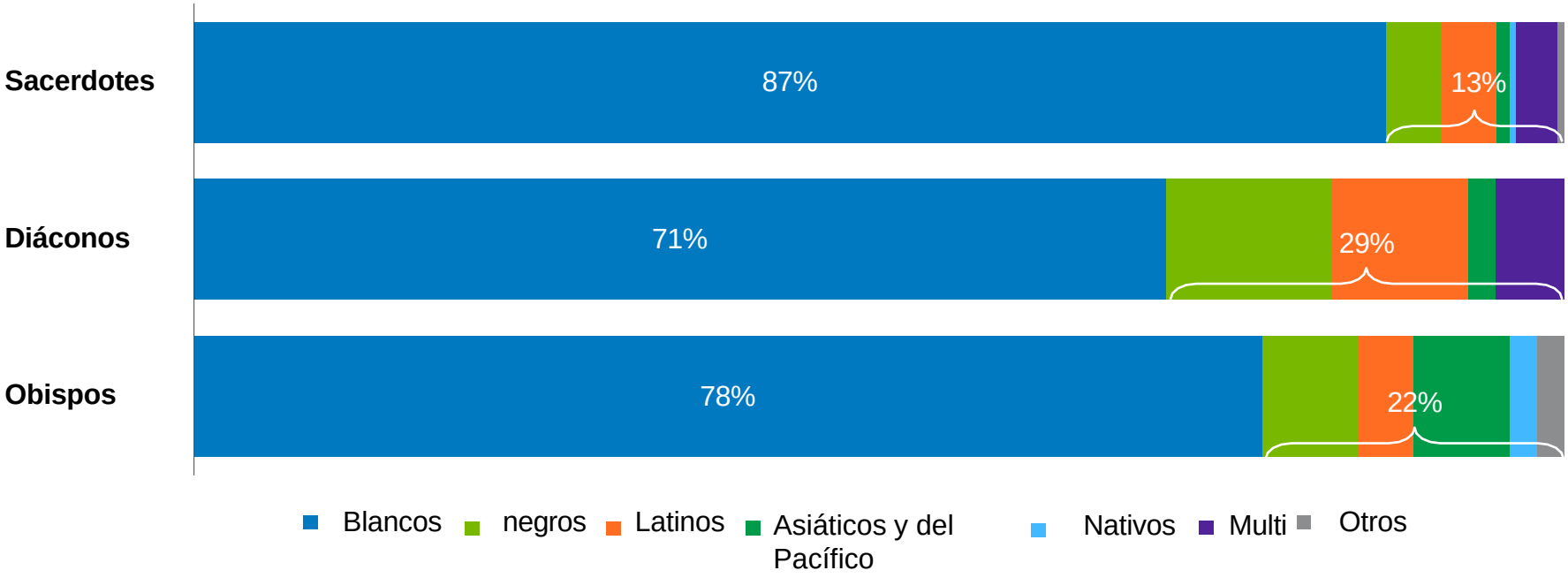
64%
Diáconas

70%
Obispos

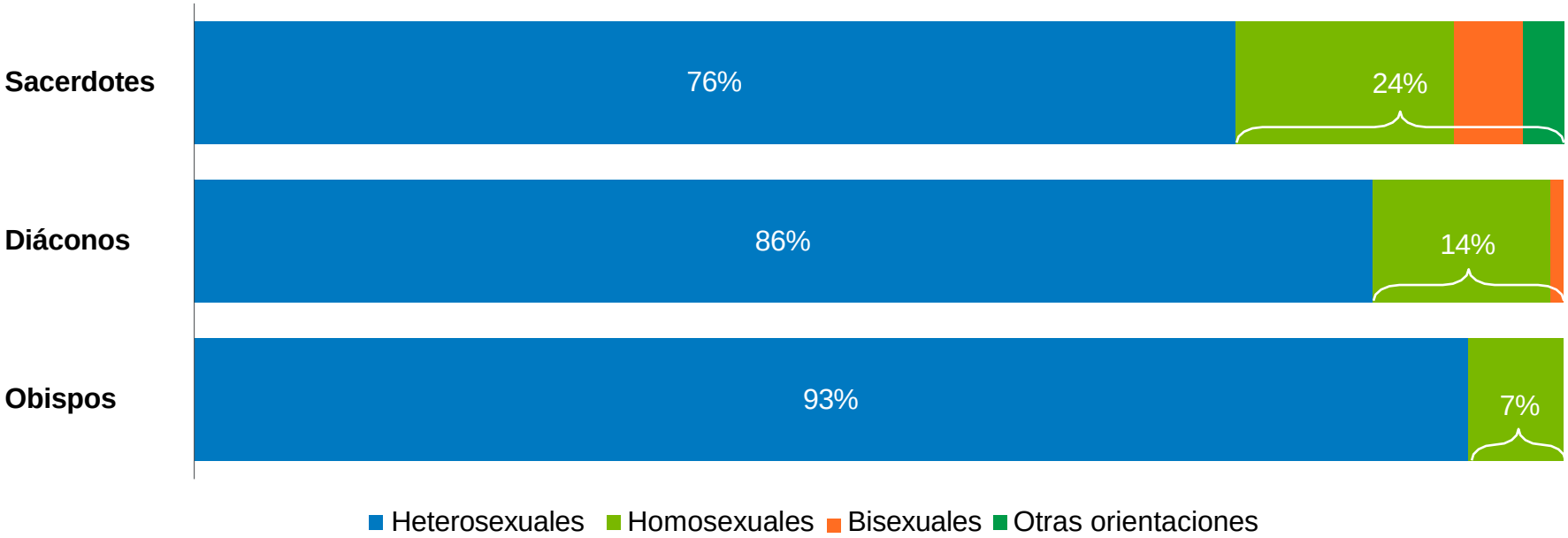
30%
Obispas

Clérigos activos en julio de 2022, incluidos nacionales y no nacionales.

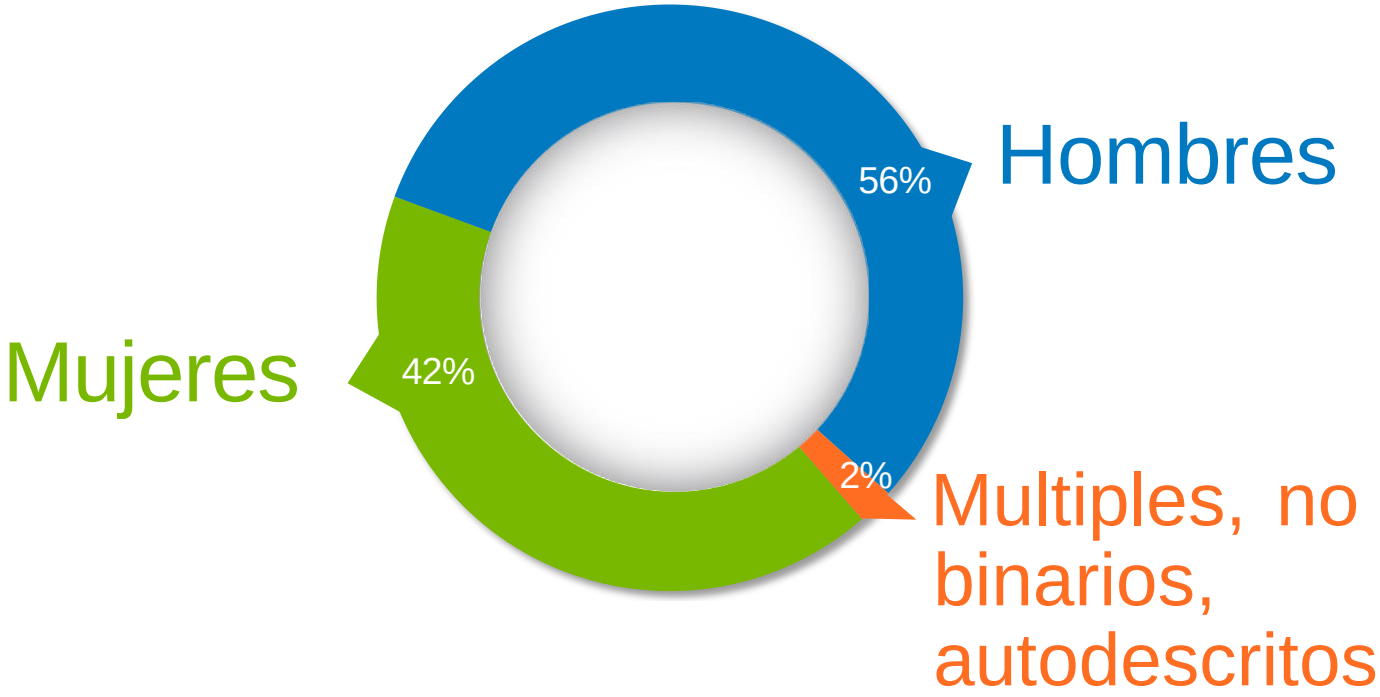
Clérigos activos según raza y etnia



Clérigos activos según su orientación sexual

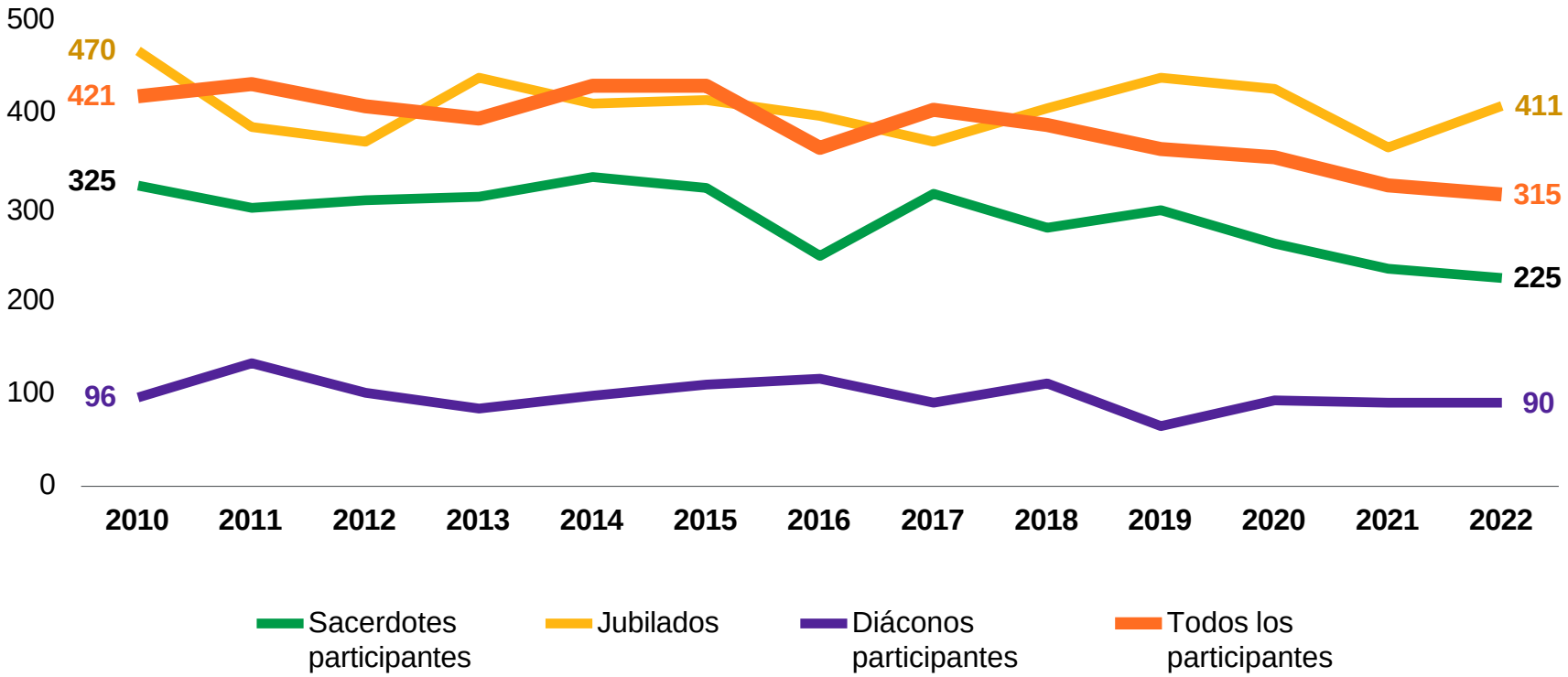


Clérigos activos según su identidad de género



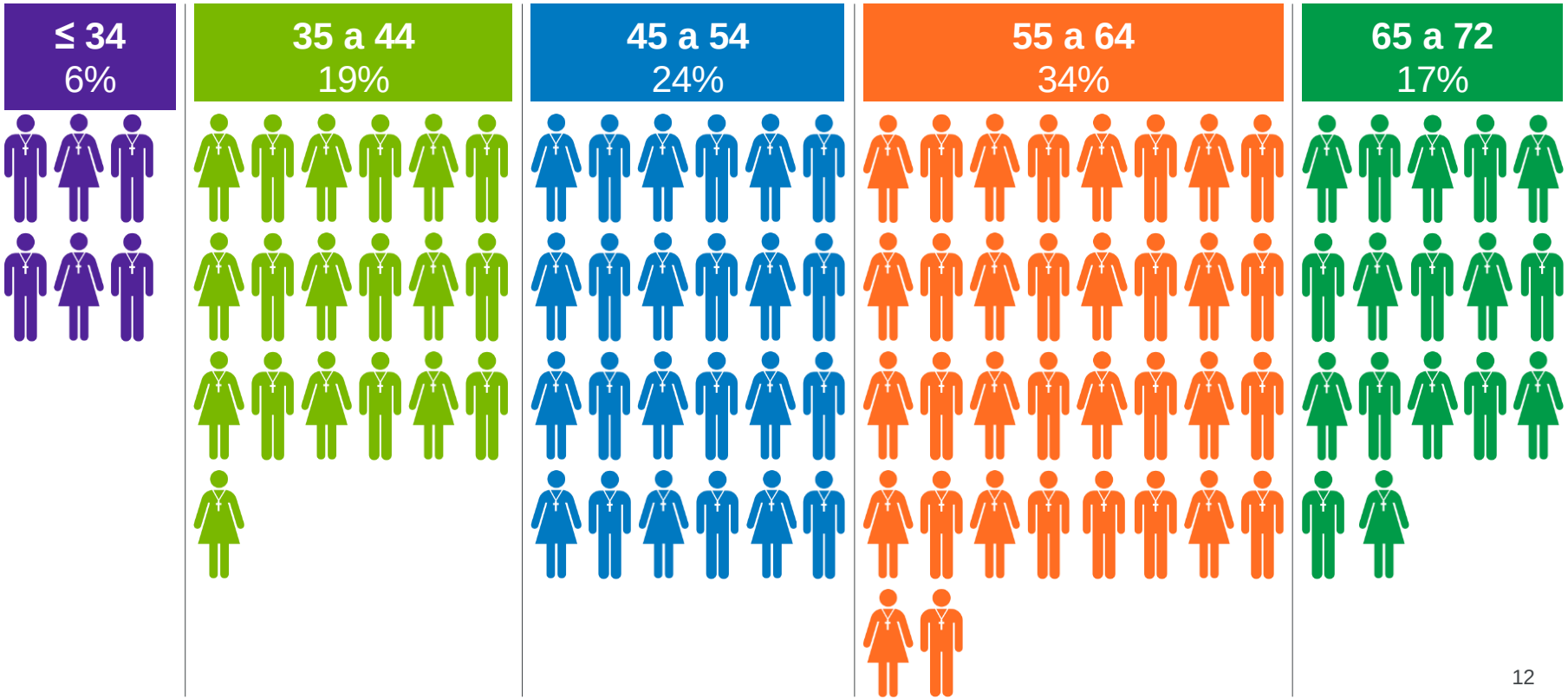
Ordenaciones, recepciones y consagraciones (2010–2022)

Participantes* y jubilados, sacerdotes y diáconos



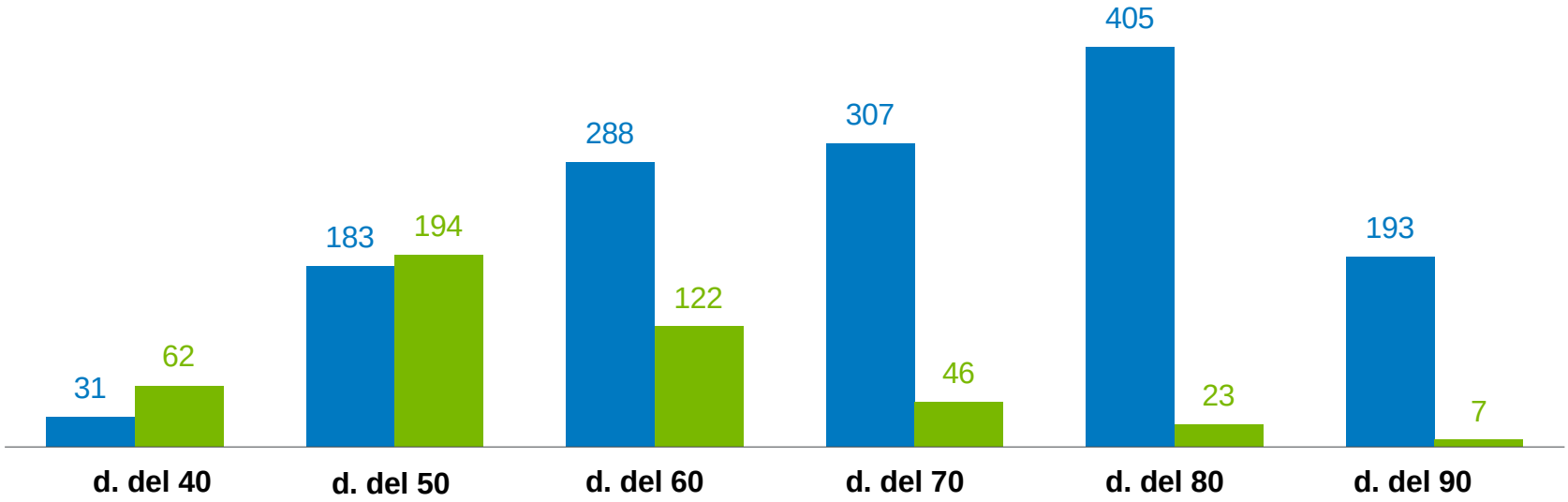
*Los participantes incluyen a todos los que se hicieron clérigos en la IE ya sea mediante ordenación o recepción.

Clérigos activos según su franja etaria



Todos los clérigos participantes de la IE según su década de nacimiento

Sacerdotes y diáconos: 2018 al presente

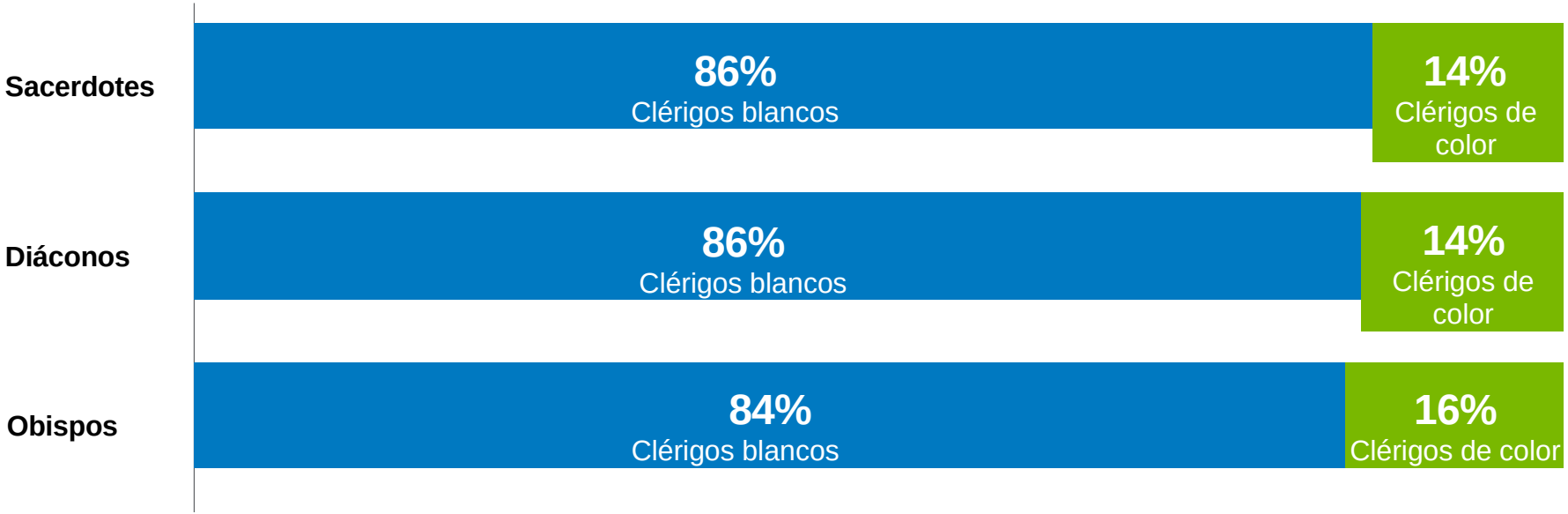


Ordenaciones, recepciones y consagraciones según el género (2010–2022)

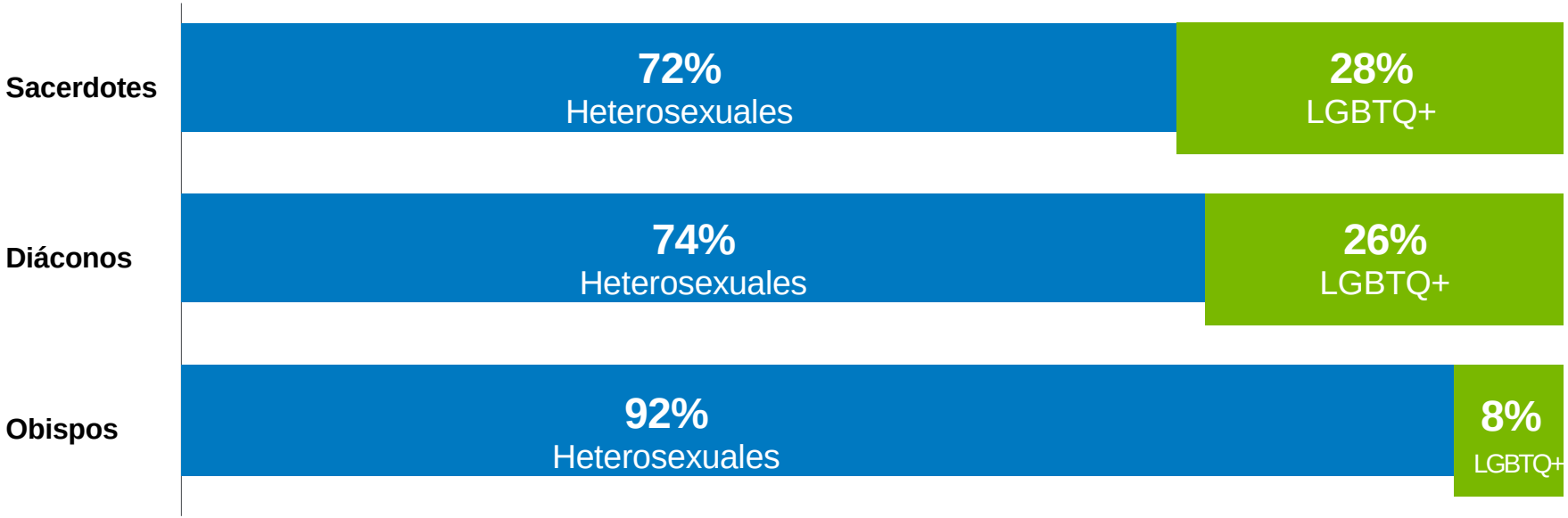


55% Hombres sacerdotes	**45%** Mujeres sacerdotes
41% Diáconos	**59%** Diáconas
69% Obispos	**31%** Obispas

Ordenaciones, recepciones y consagraciones según la raza o la etnia (2010–2022)

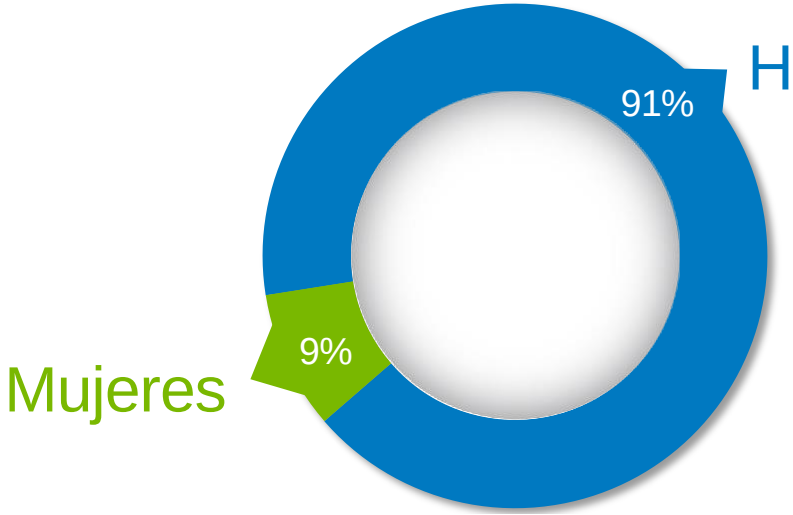


Ordenaciones, recepciones y consagraciones según la orientación sexual (2010–2022)



Consagraciones de obispos 1989–2022

Consagraciones 1989–2015



Consagraciones 2016–2022



Implementación

Distribución general del clero por tipo de puesto



Rector único	51%
Auxiliar	16%
Ministro de especialidad	18%
Rector principal	12%
Obispo	3%

¿Cómo es la implementación?

Emergente vs. tradicional

Modelos emergentes

- Empleo parcial
- Con múltiples empleadores
- Trabajo fuera de la IE
- Servicio interrumpido
- Patrones de remuneración no lineales



Modelos tradicionales

- Empleo de tiempo completo
- Con un solo empleador
- Trabajo dentro de la IE
- Sin plazo fijo ni fecha de finalización
- Remuneración que se incrementa gradualmente

Modelos emergentes: tiempo parcial

Hombres	**80%** Tiempo completo	**20%** parcial
Mujeres	**72%** Tiempo completo	**28%** parcial
Clérigos de color	**75%** Tiempo completo	**25%** parcial
Clérigos blancos	**77%** Tiempo completo	**23%** parcial
LGBTQ+	**74%** Tiempo completo	**26%** parcial
Heterosexuales	**77%** Tiempo completo	**23%** parcial



Modelo tradicional: rector principal



73% Hombres

27% Mujeres

93% Clérigos blancos

7% Clérigos de color

82% Heterosexuales

18% LGBTQ+

Modelo tradicional: no parroquial



52% Hombres	**48%** Mujeres
79% Clérigos blancos	**21%** Clérigos de color
75% Heterosexuales	**25%** LGBTQ+

*No incluye a obispos.


Retrato de los
Empleados laicos

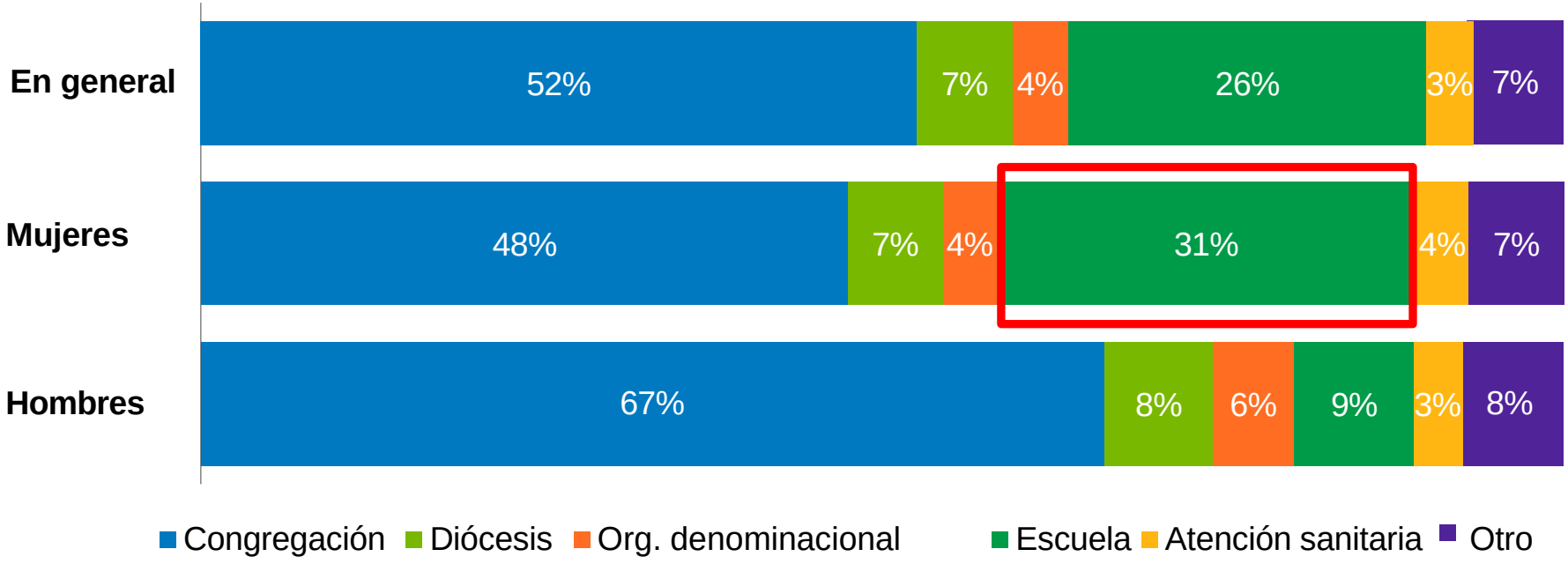
Algunos datos clave



12,159 Participantes activos de pensión	**75%** Mujeres	**52%** Empleados por congregaciones
42% De tiempo completo/ Todo el año	**8** Promedio de años de servicio	**50** Edad promedio

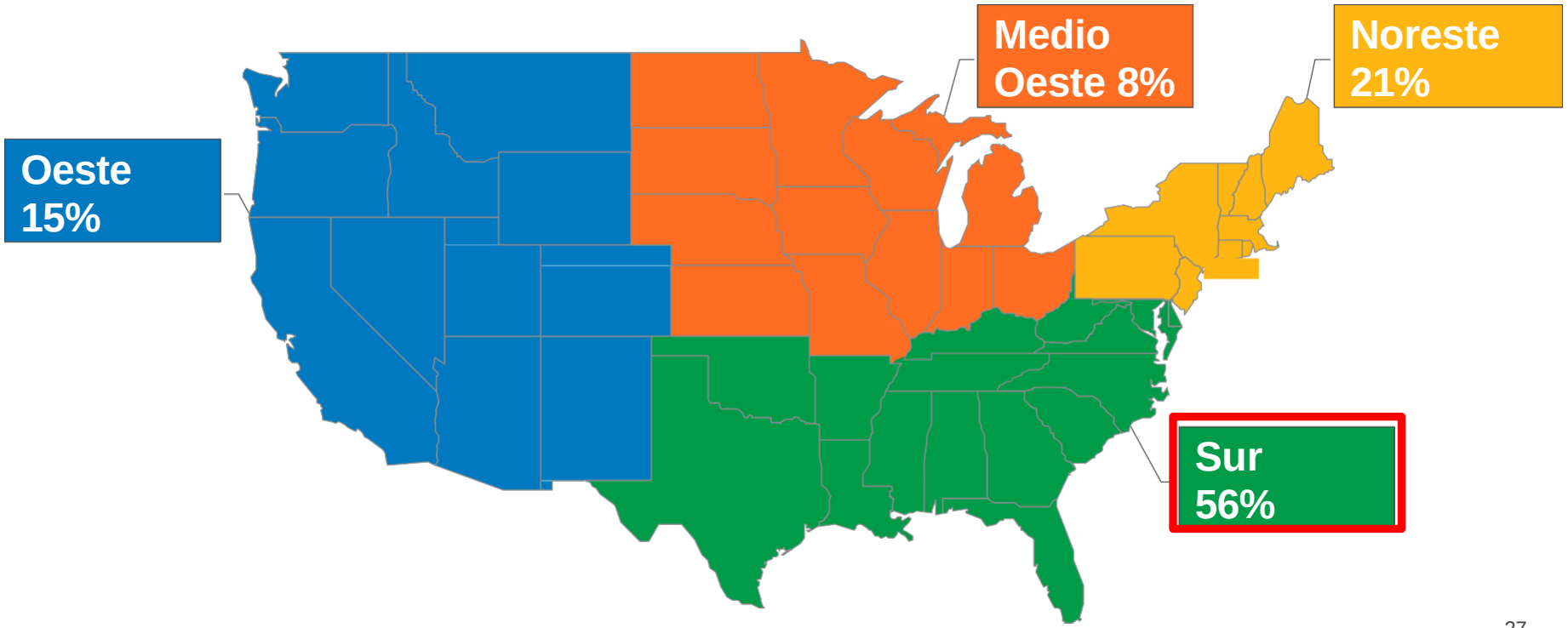
Tipo de empleador

Muchos son congregaciones de fuera, escuelas y grandes empleadores



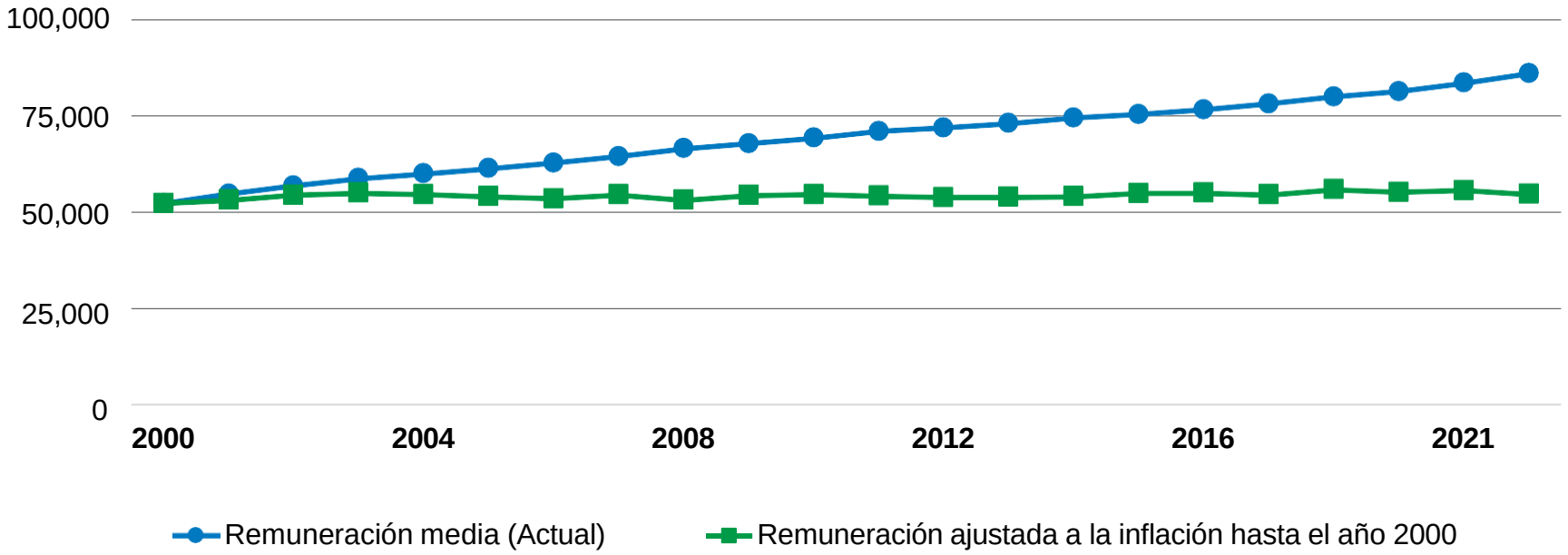
Regiones de EE.UU.

La mayoría de los empleados laicos están localizados en el Sur

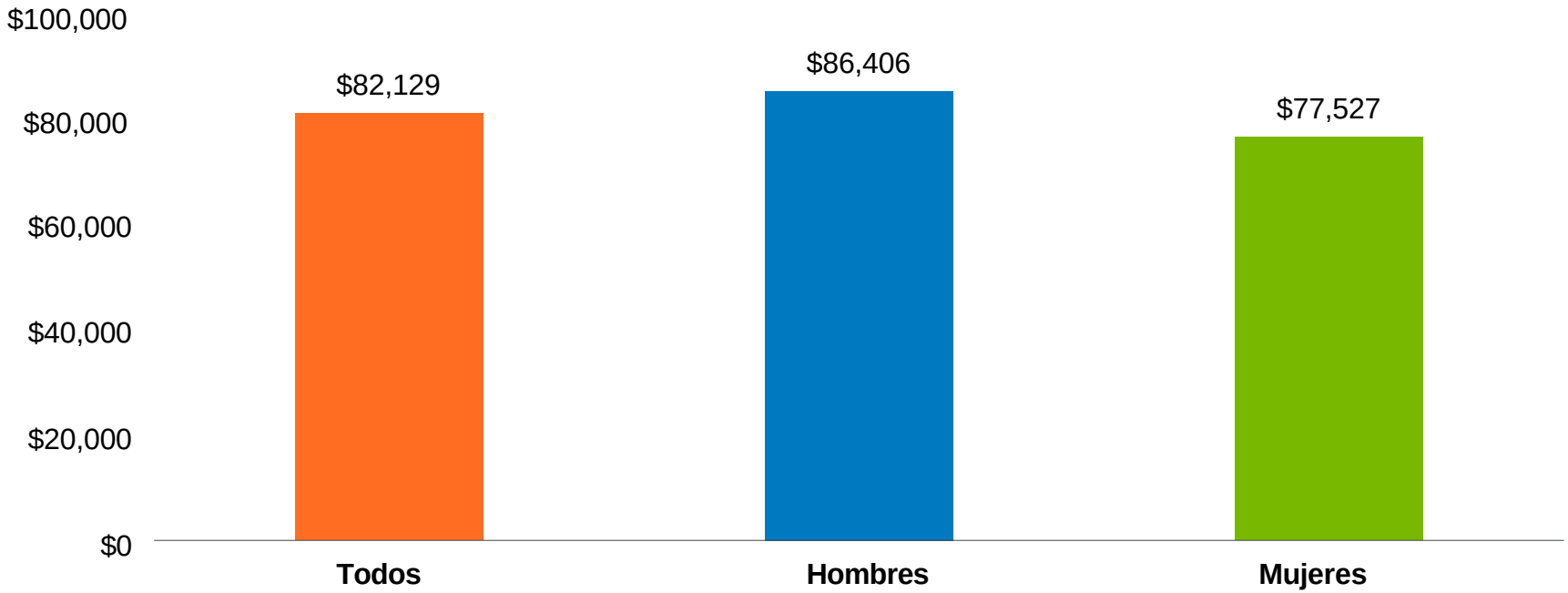


Remuneración del clero

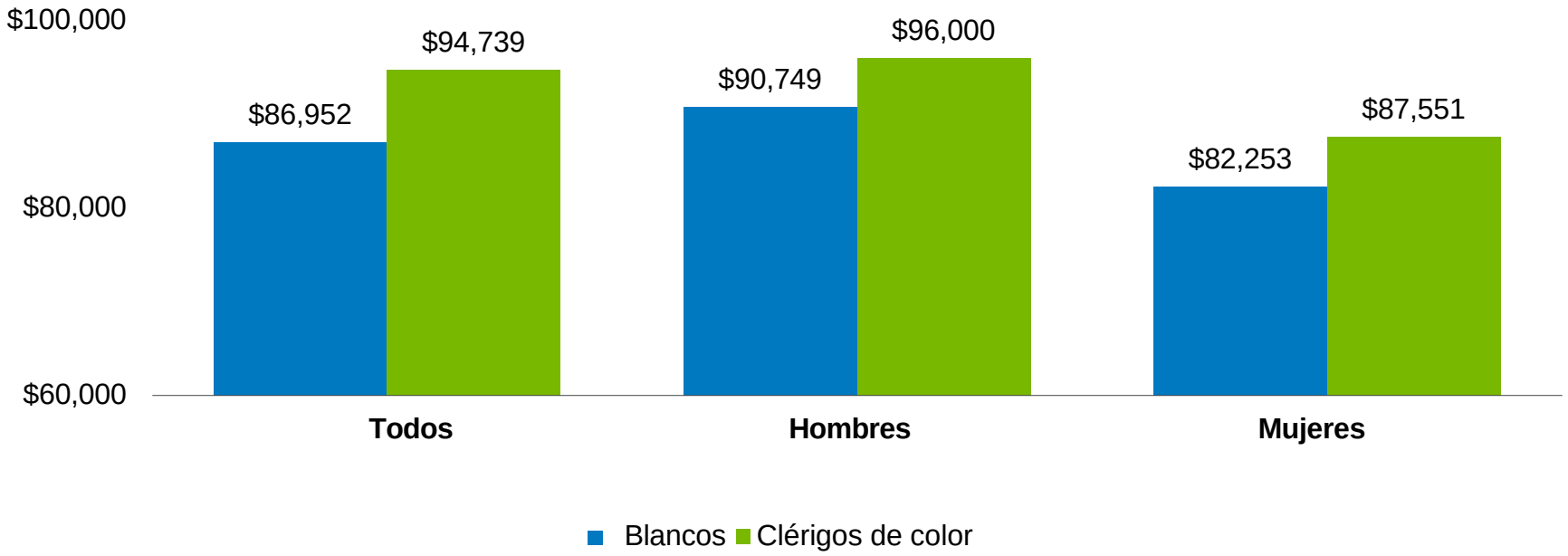
Remuneración histórica del clero, 2000-2021



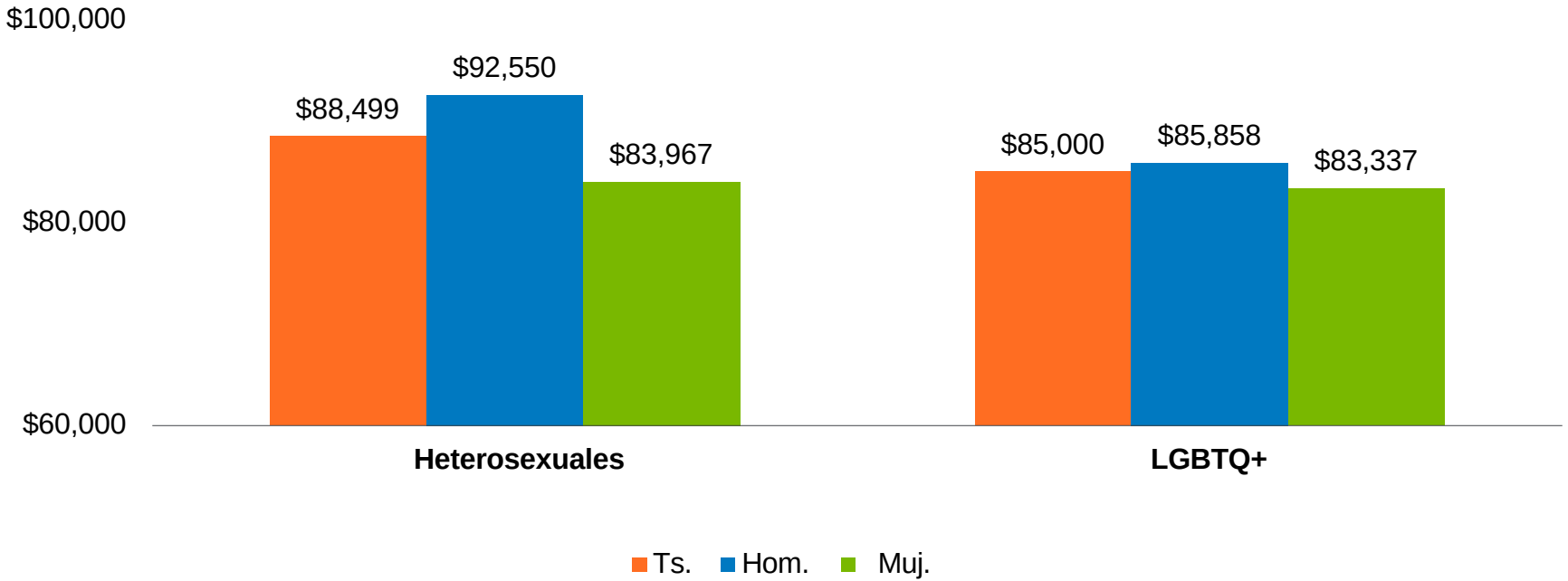
Diferencias en la remuneración según el género



Diferencias en la remuneración según el género y la raza

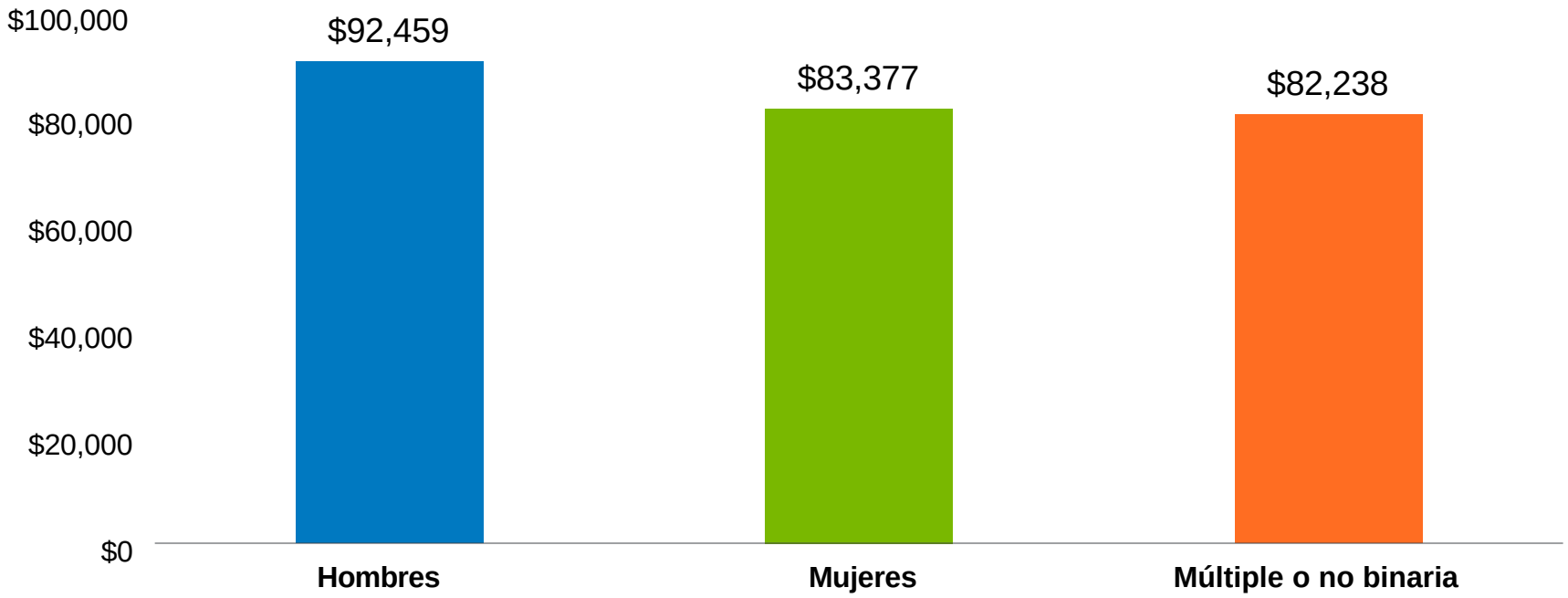


Diferencias en la remuneración entre heterosexuales y LGBTQ+ según el género



Estas cifras representan a los que han compartido su orientación sexual, no a todo el clero remunerado.

Diferencias en la remuneración según la identidad de género



Demografía del clero con elevada remuneración según el puesto

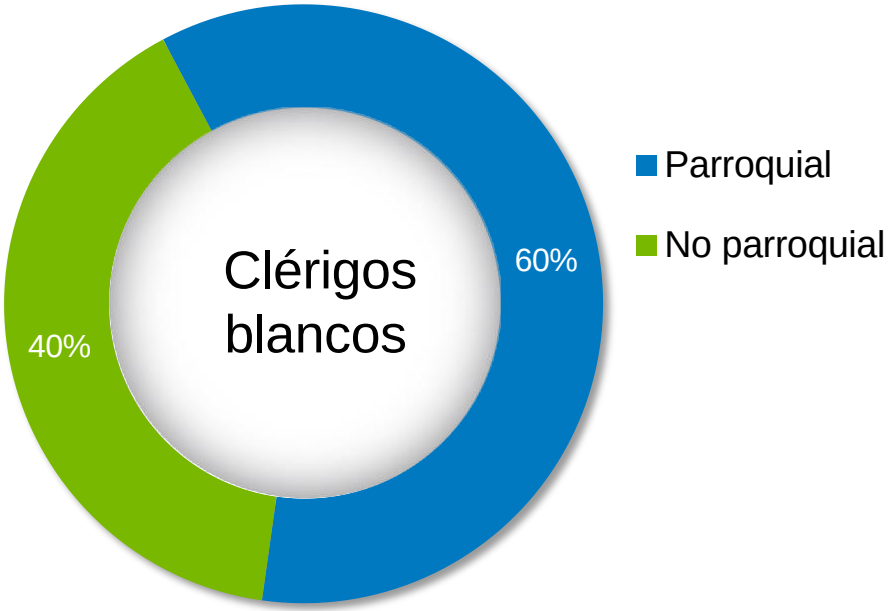
La elevada remuneración se define como mayor de $100K

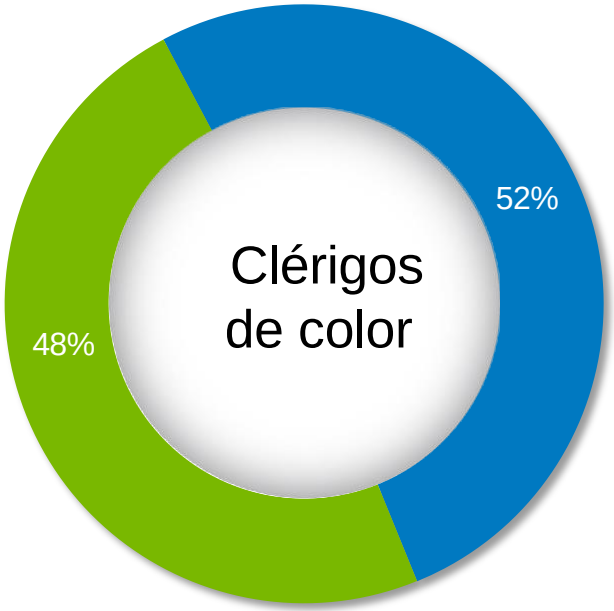




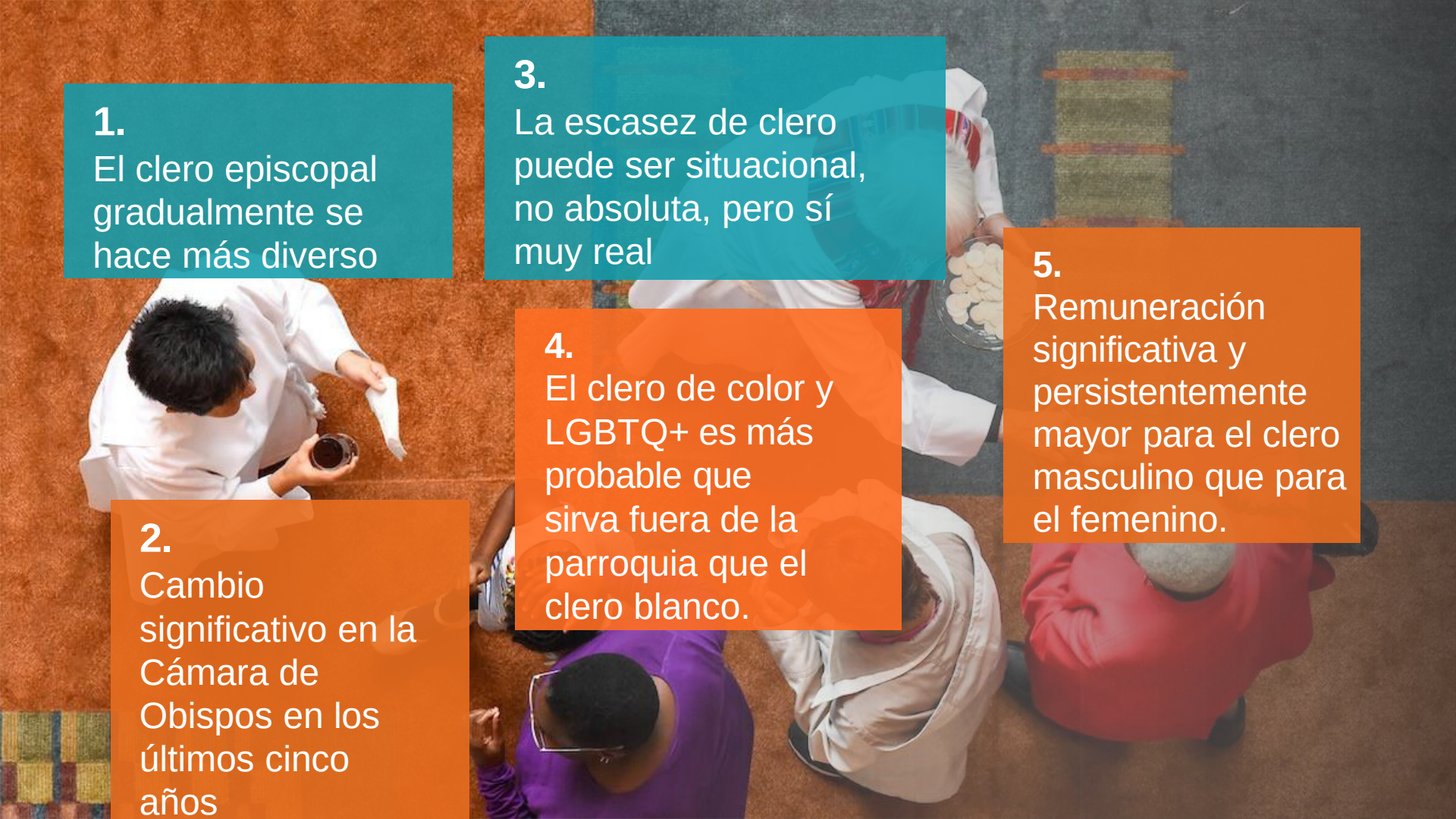
La carrera clerical con frecuencia sigue carriles separados.

Camino para llegar a obispo





Conclusiones clave



1.
El clero episcopal gradualmente se hace más diverso

2.
Cambio significativo en la Cámara de Obispos en los últimos cinco años

3.
La escasez de clero puede ser situacional, no absoluta, pero sí muy real

4.
El clero de color y LGBTQ+ es más probable que sirva fuera de la parroquia que el clero blanco.

5.
Remuneración significativa y persistentemente mayor para el clero masculino que para el femenino.

Divulgaciones importantes

Este material se proporciona únicamente con fines informativos y no debe considerarse como asesoramiento sobre inversiones, impuestos o cualquier otro asunto. No constituye un contrato ni una oferta de ningún producto o servicio. En caso de conflicto entre este material y los documentos oficiales del plan o las pólizas de seguro, prevalecerán los documentos oficiales del plan o las pólizas de seguro. El Fondo de Pensiones de la Iglesia (FPI) y sus afiliados (colectivamente, el Grupo de Pensiones de la Iglesia (GPI) se reservan el derecho de enmendar, rescindir o modificar los términos de cualquier plan de beneficios y/o póliza de seguro descritos en este material en cualquier momento, por cualquier motivo y, a menos que la legislación vigente exija lo contrario, sin previo aviso.