

Universidad Peruana Unión
Unidad de Posgrado de Teología

DURACIÓN DEL CICLO PASTORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL EN PASTORES DE LA ASOCIACIÓN PAULISTA
DEL VALE DEL PARAÍBA, SÃO PAULO, 2016

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial
de los requerimientos para optar el grado de
Magíster en Teología

Por

Gérson Jorge Quiles

Noviembre 2016

Copyright © 2016 Géron Jorge Quiles
Todos los derechos reservados

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TT Jorge Quiles, Gérson
3 Duración del ciclo pastoral y nivel de satisfacción laboral en pastores de la Asociación
J73 Paulista del Vale del Paraíba, São Paulo / Gérson Jorge Quiles. Asesor: Dr. Daniel
2016 William Richard Pérez. Lima, 2016.
99 páginas: apéndices, tablas

Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Teología.
Escuela de Posgrado, 2016.

Incluye referencias y resumen.

Campo del conocimiento: Teología.

1. Satisfacción laboral. 2. Ciclo pastoral. 3. Relacionamiento laboral.

CDD 286.732

DURACIÓN DEL CICLO PASTORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL EN PASTORES DE LA ASOCIACIÓN PAULISTA
DEL VALE DEL PARAÍBA, SÃO PAULO, 2016


Tesis
Presentada para el grado académico de
Magister en Teología

Por
Gérson Jorge Quiles

APROBADA POR EL JURADO



Dr. Felipe Reynaldo Esteban Silva
Presidente



Mg. Jorge Luis Reyes Aguilar
Secretario



Dr. Daniel William Richard Perez
Asesor



Mg. Jesus Hanco Torres
Vocal



Mg. Juan Marcelo Zanga Céspedes
Vocal

Fecha de Aprobación: _____

RESUMEN DE TESIS

Universidad Peruana Unión

Unidad de Posgrado de Teología

Maestría en Teología

Título: DURACIÓN DEL CICLO PASTORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL EN PASTORES DE LA ASOCIACIÓN PAULISTA DEL VALE
DEL PARAÍBA, SÃO PAULO, 2016

Nombre del investigador: Gérson Jorge Quiles

Grado y nombre del consejero: Dr. Daniel William Richard Pérez

Fecha de terminación: Noviembre de 2016

Problema

Se plantea el siguiente problema: ¿Cuál la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la APV, São Paulo, Brasil, 2016?

Propósito

Determinar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la APV, Brasil, 2016. (1) Describir el tiempo de duración del ciclo pastoral en los pastores en la APV, (2) Describir el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la APV, (3) Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento laboral en los pastores de la APV, (4) Identificar la relación

entre duración del ciclo pastoral y el nivel de auto-realización en los pastores en la APV,
(5) Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la APV.

Metodología

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional. Descriptivo, porque identifica el fenómeno estudiado a partir de sus características. Y correlacional, porque pretende conocer la relación entre dos o más variables en un contexto particular. Tiene un diseño no experimental de corte transversal. Es no experimental, porque no se van a manipular las variables de estudio; es de corte transversal, porque se recolectará la información en un tiempo único.

Conclusiones

De acuerdo a los datos y resultados presentados en esta investigación sobre duración del ciclo pastoral y nivel de satisfacción laboral, se concluye: (1) No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y nivel de satisfacción laboral en pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016; (2) No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y nivel de relacionamiento laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016; (3) No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y nivel de realización en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016; (4) No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y nivel de motivación en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016.

THESIS ABSTRACT

Peruvian Union University

Graduate School of Theology

Master of Theology

Título: DURATION OF THE PASTORAL CYCLE AND JOB SATISFACTION
LEVEL IN PASTORS OF THE SÃO PAULO PARAÍBA VALLEY
CONFERENCE, SÃO PAULO, 2016

Name of Researcher: Géron Jorge Quiles

Name and degree of faculty adviser: Daniel William Richard Pérez, Th.D.

Date completed: November 2016

Problem

The following problem arises: What is the relationship between duration of pastoral cycle and job satisfaction level in pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016?

Purpose

(1) To determine the relationship between duration of pastoral cycle and job satisfaction level in pastors of São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (2) Describe the duration of the pastoral cycle in pastors in São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (3) Describe the level of job satisfaction in pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (3) Identify the relationship between

duration of the pastoral cycle and employment relationship level of employment relationship in the pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (4) Identify the relationship between duration of the pastoral cycle and the level of self-realization in Pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil 2016, (5) Identify the relationship between duration of the pastoral cycle and the level of motivational satisfaction in the pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brasil, 2016.

Methodology

The present research is descriptive - correlational. Descriptive, because it identifies the phenomenon studied from its characteristics. And correlational because it pretends to know the relation between two or more variables in a particular context. It has a non-experimental cross-sectional design. It is non-experimental, because the variables of study will not be manipulated; is cross-sectional, because the information will be collected in a single time.

Conclusions

According to data and results presented in this research on the duration of the pastoral cycle and level of job satisfaction, it is concluded: (1) There is no relationship between duration of the pastoral cycle and level of job satisfaction in pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (2) There is no relationship between the duration of the pastoral cycle and the level of labor relations in the pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016. (3) There is no relationship between duration of the pastoral cycle and level of achievement in the pastors of the São Paulo

Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016; (4) There is no relation between duration of the pastoral cycle and the level of motivation in the pastors of the São Paulo Paraíba Valley Conference, Brazil, 2016.

DEDICATORIA

A Dios, por su misericordia y amor para con un pecador como yo. Por darme condiciones de llegar a la meta de mis estudios de posgrado.

A mi querida esposa Gláucia, por su apoyo, y fuerza frente a los desafíos originados por mi ausencia, debido a la distancia durante el periodo de estudios. A mis dos hijos, Daniel y Daniele, por su comprensión en ocasiones que yo estaba estudiando cuándo debería estar con ellos. Les amo, hijos. Dedico esta victoria a ustedes.

A mi padre Claudio, porque desde que era un niño, me enseñó a amar a Dios y a la iglesia, a predicar el evangelio, y a tener gusto en estudiar la Biblia. A mi madre Nara, por su cariño, por cuidarme, educarme, y enseñarme el valor de las cosas, especialmente el valor del estudio. Una frase de ella que me gusta: Nunca es tarde para estudiar. A mis hermanas Keila y Raquel por la motivación y ánimo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme condiciones de llegar a la meta de mis estudios, y por utilizarme en su obra de salvación.

A mi amada y fiel esposa Gláucia por completarme, amarme como soy, y por ser un apoyo constante en mi vida. A mis preciosos hijos, Daniel y Daniele, quienes son maravillosas dádivas divinas en mi vida. A mis padres y familiares por su motivación y ánimo.

A la UPeU, por abrir sus puertas para nuestro grupo de estudiantes de Brasil. Al Dr. Glúder Quispe por su atención constante para con nosotros de Brasil, y por su motivación en el proceso de tesis. Al Mg. Jorge Reyes por su dedicación en tiempo y fuera de tiempo. Al Dr. Daniel Richard, mi asesor de tesis, por sus orientaciones y atención especial en los momentos complicados. Al Dr. Luíz Carlos Laureano del NUPES (Núcleo de Pesquisa de Taubaté), por su asesoría en la parte estadística del trabajo. A la profesora Ariane, por su revisión lingüística.

A los doctores de UNASP-EC, Roberto Pereyra y Reinaldo Siqueira, que han intermediado el proceso del intercambio UNASP-UPeU. A la División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, por validar el intercambio UNASP-UPeU y financiar mis estudios.

Al pastor Ronaldo de Oliveira, presidente de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, por incentivar y apoyar mis estudios, por sugestionar el tema de la duración del

ciclo pastoral, por proporcionar condiciones favorables para que yo pudiera desarrollar mi tesis, y por dar la oportunidad de quedarme en un ministerio pastoral de largo plazo.

A los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, por participaren de la encuesta. A los miembros de las iglesias del distrito de Taubaté, por el apoyo a mi ministerio pastoral en estos diez años, y por su paciencia durante los años de estudio.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS	xii
Capítulo	
1. INTRODUCCIÓN	1
Transfondo de problema	1
Antecedentes de la investigación	6
Planteamiento del problema.....	18
Problema general	18
Problemas específicos	18
Objetivos de la investigación	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos	19
Hipótesis de la investigación.....	20
Hipótesis general.....	20
Hipótesis específicas.....	20
Justificación de la investigación	21
Viabilidad de la investigación.....	21
Delimitaciones	21
Presuposiciones.....	22
Definición de términos.....	22
2. MARCO TEÓRICO.....	24
Marco bíblico-teológico-histórico.....	24
Ciclo Pastoral en Antiguo Testamento	24
Ciclo Pastoral en Nuevo Testamento	26
Antecedentes históricos del ciclo pastoral	29
Ciclo pastoral y el pensamiento adventista.....	32
Satisfacción laboral en Antiguo Testamento	34
Satisfacción laboral en Nuevo Testamento.....	35
Elena White y la satisfacción laboral.....	36
Fundamento teórico de la variable “ciclo pastoral”	37
Ventajas del CPCP.....	44
Desventajas de un CPCP.....	45

Ventajas de CPLP	47
Desventajas de CPLP	50
Fundamento teórico de la variable “satisfacción laboral”	52
3. METODOLOGÍA.....	61
Tipo de investigación.....	61
Diseño	61
Población de estudio	61
Tamaño	61
Selección de los elementos de la muestra	61
Criterios de inclusión y exclusión.....	62
Instrumentos de recolección de datos	62
Validez y confiabilidad	63
Procedimiento para la recolección de datos	64
Tabulación y análisis de datos	65
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	66
Características de la muestra.....	66
Relaciones entre variables.....	68
Prueba de hipótesis.....	71
Discusión de resultados.....	73
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
Conclusiones	79
Recomendaciones.....	81
Apéndices	
A. CUESTIONARIO	82
B. TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	86
C. MATRIZ DE CONSISTENCIA	87
D. MATRIZ INSTRUMENTAL/OPERACIONALIDAD.....	89
BIBLIOGRAFÍA	92

LISTA DE TABLAS

1. Estado Civil.....	66
2. Grupo de edad	66
3. Nivel Educativo.....	67
4. Cantidad de pastores ordenados y el promedio de permanencia	67
5. Tiempo de acción como distrital y el promedio de permanencia	68
6. Promedio de permanencia.....	68
7. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión relacionamiento.....	69
8. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión motivación.....	69
9. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión realización	70
10. Score final de la escala de OSI en la variable SL	71
11. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y dimensión relacionamiento de SL en los pastores de la APV, 2016.....	72
12. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y dimensión motivación de SL en los pastores de la APV, 2016.....	73
13. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y la dimensión realización de SL en los pastores de la APV, 2016.	73
14. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y el indicador conflicto	75
15. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y el indicador salario..	77

LISTA DE ABREVIATURAS

APV	Asociación Paulista do Vale do Paraíba
AT	Antiguo Testamento
CP	Ciclo Pastoral
CPCP	Ciclo Pastoral a Corto Plazo, o Ciclo Corto, que corresponde al periodo de duración igual o menor a tres años.
CPMP	Ciclo Pastoral a Medio Plazo, o Ciclo Medio, que corresponde al período de duración entre cuatro y seis años.
CPLP	Ciclo Pastoral a Largo Plazo, o Ciclo Largo, que corresponde al periodo de duración igual o mayor a siete años.
DSA	División Sudamericana de la IASD
EFCA	Evangelical Free Church of America
IASD	Iglesia Adventista del Séptimo Día
IPHC	International Pentecostal Holiness Church
NT	Nuevo Testamento
OSI	Occupational Stress Indicator
SALT	Seminario Latino-Americano de Teología
SL	Satisfacción Laboral
UA	Unión Austral de la IASD

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Transfondo de problema

Uno de los problemas que se observa en las iglesias protestantes hace algunas décadas es la alta rotación de pastores.¹ El mismo fenómeno existe también en los

¹Roy Oswald comenta que: “En 1975, la Iglesia Luterana de América, una denominación de aproximadamente tres millones de feligreses y 4200 párrocos activos, tenía 1.200 cargos de dirección entre su clero y 950 cambios de posición real. Fácilmente veinte por ciento de sus profesionales a tiempo completo se movió en ese año...”. Roy M. Oswald, *The Pastor as Newcomer* (Washington, DC: The Alban Institute, 1990), 1. R. Dwayne Conner, hablando de los datos de la Uniform Church Letters de 1980, observa que los datos: “...indicaron que el promedio del mandato de los pastores fue de 2,7 años. ...Los datos recientes recopilados por el Departamento de Servicios de investigación de la junta dominical indican un promedio de permanencia de 4,6 años en la Convención Bautista del Sur.” R. Dwayne Conner, *Called to Stay: Keys to a Longer Pastorate in a Southern Baptist Church* (Nashville: Convention Press, 1987), 10-11. En el contexto de los Estados Unidos, estudios realizados por John LaRue entre 758 pastores muestran que en los últimos 20 años el promedio de pastorados ha disminuido de siete a menos de cinco años. John LaRue, “Pastoral Tenure: Are You Church-Hopping?”, *CT&T*, (agosto 1995): 17. Citado en: Ricardo N. Zambelli, “Implicaciones de la duración de los pastorados en la Argentina” (Tesis Doctoral, Universidad Adventista del Plata, 1997), 2-3. Los estudios hechos por George Barna muestran que en las últimas dos décadas, el promedio de los pastorados descendió aún más; de siete a cuatro años. (George Barna, *Today’s Pastor*, (Regal Books: Glendale, California, 1993), 36. Wiley Hughes afirma que en la IPHC “...los pastores cambian a cada 3 a 5 años”. Wiley E. Hughes, “Assessing the Causes of Short-Term Pastorates in the North Carolina Conference of the Internacional Pentecostal Holiness Church” (Tesis Doctoral, Oral Roberts University, 2013), 1. Paul V. Harison comenta que: “... En promedio cada tres o cuatro años un término ocurre a la casa pastoral, y el ministro y la familia son reubicados a otro campo de trabajo”. Paul V. Harison, “Pastoral Turnover and the Call to Preach”, *JETTS* 44:1 (March 2001): 87-105. <http://www.mattblackmon.com/pyne/turnover.pdf>. (consultado: 5 de setiembre, 2016). Russell Green, al hablar de la alta rotación de pastores de la EFCA, observa que: “...Todos los pastores que servían a la iglesia antes de 1982 se quedaron menos de dos años. ...”. Russell Green, “Stay the Course: The Necessity of Long Pastoral Tenure for

distritos misioneros de la IASD en América del Sur.² Como consecuencia, surgen dificultades que limitan el trabajo del pastor,³ afectan al crecimiento de la iglesia,⁴ y

Maximum Church Effectiveness” (Tesis Doctoral, Biola University, 2002), 10.

²Daniel Rode y Isabel Rode comentan que: “Lamentablemente el promedio de permanencia de los pastores en sus distritos en toda la América del Sur es solo de dos años y medio”. Daniel Rode y Isabel Rode, *Crecimiento: claves para revolucionar su iglesia* (Engenheiro Coelho: UNASPRESS, 2007), 18. Ricardo Zambelli, en su encuesta con 21 pastores de la Unión Argentina, descubrió que: “...El promedio de duración de sus pastorados fue de dos años y siete meses”. Zambelli, “Implicaciones de la duración de los pastorados en la Argentina”, 4.

³Ricardo Zambelli, al hablar de la rotación entre pastores adventistas de la Unión Argentina, afirma que: “...se experimenta una rápida rotación de pastorados y, en general, el pastor eficiente es trasladado de distrito en el comienzo de los años más productivos de su ministerio, no teniendo la oportunidad de completar su ciclo pastoral”. Zambelli, 5. Daniel Rode establece que “...las transiciones a nuevos distritos deben gestionarse teniendo en cuenta el progreso de la iglesia y el pastor como el líder más influyente, favoreciendo pastorados largos”.³ Daniel Rode, “Los siete signos vitales de crecimiento de Wagner en seis iglesias adventistas hispanas del sur de California” (Tesis Doctoral, Faculty of Fuller Theological Seminary, 1994), 241. Rode añade que: “...En general, los pastores se transfieren y muy a menudo no pueden hacer un trabajo de largo alcance. Ellos no pueden llevar a cabo los ministerios que requieren una formación profunda del liderazgo local, de modo que pueda satisfacer las necesidades reales de la iglesia y la comunidad...”. Rode, *Crecimiento*, 17.

⁴Wiley Edgard Hughes observa que: “... Pastorados a corto plazo más a menudo afectan negativamente el crecimiento de la iglesia local. ...”. Wiley Edgard Hughes, “Assessing the Causes of Short-Term Pastorates in the North Carolina Conference of the International Pentecostal Holiness Church” (Tesis Doctoral, Oral Roberts University, 2013), 3. Charles Arn al comentar un estudio hecho con las más grandes iglesias protestantes, observa que “...Aproximadamente 3/4 de sus iglesias en crecimiento estaban siendo guiados por pastores que habían estado en su iglesia más de cuatro años, mientras que 2/3 de decrecientes sus iglesias estaban siendo guiados por pastores que habían estado en su iglesia de menos de cuatro años”; entonces concluye: “Existe una relación innegable entre el mandato pastoral y el crecimiento de la iglesia. ...”. Charles Arn, “Pastoral Longevity and Church Growth”, (mayo, 2012). <http://pastors.com/pastoral-longevity/>, (consultado: 17 de septiembre, 2016). Thom Rainer, en su investigación de las iglesias que están muertas en los Estados Unidos, concluye que: “Para la mayoría de las iglesias, los pastores vinieron y se fueron a un ritmo de cada dos o tres años, especialmente en las dos décadas que precedieron a la muerte de las iglesias”. Thom Rainer, *Autopsy of a Deceased Church: 12 Ways to Keep Yours Alive* (Nashville, TN: B&H Publishing, 2014), 55. Zambelli señala que: “Cuando

causan daños a la familia pastoral.⁵ Aunque actualmente el CPCP sea prevalente en grande parte de iglesias y denominaciones, de acuerdo con Conner eso "...es relativamente un nuevo desarrollo en la historia de la iglesia..."⁶

Además, Daniel Rode, profesor adventista jubilado en Sudamérica, es un autor

el pastor no alcanza a desarrollar el potencial de la iglesia en la etapa de crecimiento del ciclo de una congregación, por un traslado prematuro, se daña el crecimiento". Zambelli, 103. Russell Green añade que: "... Las altas tasas de rotación pastoral limitan la capacidad de las iglesias de crecer numéricamente. ... ". Green, "Stay the Course", 8.

⁵Carole Anderson observa que las investigaciones muestran que uno de los cinco principales problemas que enfrenta la familia pastoral son "los cambios de la familia". Carole Brousson Anderson, "The Experience of Growing Up in a Minister's Home and the Religious Commitment of the Adult Child of a Minister" (Tesis Doctoral, Andrews University, 1995), 22. Anderson presenta el resultado de una encuesta con 250 esposas de pastores que revela que el aislamiento y la falta de relacionamiento sentido por estas esposas tenía como causa la movilidad de la familia pastoral. Ella añade que: "...En esta etapa, el promedio de las esposas se había mudado tres veces en los últimos 7 años. Una esposa comentó: "La única cosa que nuestros vecinos saben acerca de los adventistas es que se mueven mucho. Somos la tercera familia de un pastor y la quinta familia adventista que vive en la casa pastoral en los últimos cinco años". Ibid, 27. Roger Dudley y Carole Kilsher, al comentar la misma encuesta con esposas de pastores y al confirmar que 67% de estas esposas experimentaban soledad y aislamiento, añaden que: "...A eso contribuye, sin duda, la movilidad de la familia pastoral, que promueve una sensación de desarraigo". Roger L. Dudley y Carole Lucke Kilsher, "A New View of the Pastor's Wife", *Ministry Magazine*, (june, 1981): 28. <https://www.ministrymagazine.org/archive/1981/06/a-new-view-of-the-pastors-wife> (consultado: 20 de septiembre, 2016). Tania Torres comenta otros daños específicos a la esposa del pastor en consecuencia de CPCP; Son ellos: el sufrimiento psicológico por la pérdida de amigos del antiguo distrito; la pérdida del empleo y la interrupción de los estudios. Tania Torres, *Agridoce: a vida da esposa de pastor* (Belo Horizonte: edição do autor, 2009), 119, 125. Glenn Ludwig vuelve la atención para el aspecto de la profesión y empleo de la esposa, y la edad y situaciones de vida de los hijos del pastor. Glenn E. Ludwig, *In it for the Long Haul: Building Effective Long-Term Pastorates* (Winsconsin: The Alban Institute, 2002), 12-14. Otros autores resaltan los desafíos del CPCP enfrentados por esposa e hijos del pastor, cuanto a dificultad de crear raíces. Nancy Gonçalves Dusilek, *Mulher sem nome: dilemas e alternativas da esposa do pastor* (São Paulo: Editora Vida, 1996), 83. Jaime Kemp, *Pastores em Perigo: ajuda para o pastor, esperança para a igreja* (São Paulo: Editora Sepal, 1996), 72.

⁶Conner, *Called to Stay*, 8.

que alerta para el asunto de la duración del CP en sus escritos. Él advierte que el promedio de permanencia de los pastores adventistas es muy pequeño, y no llega a alcanzar todas las etapas del CP. Él observa que: "Lamentablemente, el promedio de permanencia de los pastores en sus distritos en toda la América del Sur es sólo de dos años y medio".⁷ De acuerdo con Rode, "...las transiciones para nuevos distritos necesitan ser gestionadas teniendo en cuenta el progreso de la iglesia y del pastor como el líder más influyente, favoreciendo pastorados largos".⁸

Asimismo, otros autores adventistas que escribieron sobre el CP destacan la importancia del CPLP. Versteeg habla de su positiva experiencia de 12 años como pastor de la iglesia de Garden Grove, California.⁹ Arnold Kurtz afirma que es necesario que el CP dure más tiempo.¹⁰ R. Edward Turner también reafirma la necesidad de tener CPLP en las iglesias.¹¹ Monte Sahlin destaca la necesidad de la continuidad del liderazgo para lograr mayores resultados.¹² Norman Miles observa que la tarea del pastor es una obra de

⁷*Crescimento*, 18.

⁸Rode, "Los siete signos vitales", 241.

⁹Norman Versteeg, "Doze anos numa igreja", *Revista Ministério*, no. 1, (jan./fev, 1982): 6-7.

¹⁰Arnold Kurtz, "Short-Term Pastorates", *Ministry Magazine*, (january 1980): 14-15. <https://gcmin-rnr.s3.amazonaws.com/cdn/ministrymagazine.org/issues/1980/issues/MIN1980-01.pdf> (consultado: 01 de diciembre, 2016).

¹¹R. Edward Turner, "Pastoral Care as a Factor of Church Growth", en *Servants for Christ*, ed. Robert E. Firth (Berrien Springs: Andrews University Press, 1980), 155.

¹²Monte Sahlin, "Sharing our Faith with Friends without Losing either: what the Fastest Growing Adventist Churches Know" (Washington: Review and Herald, 1990), 102, 125, 156, 162, 216, 219.

larga extensión en el mismo lugar.¹³ Joel Sarli afirma que:

Para que un pastor pueda desarrollar su trabajo apropiadamente no debe ser trasladado de iglesia constantemente. La iglesia Adventista comprende que el principio de rotación de pastores es beneficioso para la iglesia, pero parece que este principio está siendo usado sin las debidas consideraciones de sus más profundas implicaciones.¹⁴

Sin embargo, las mayores contribuciones sobre el tema del CP fueron escritas por autores inter-denominacionales, que analizaron estos asuntos en un contexto congregacionalista. El sistema congregacionalista es diferente del sistema de administración de la IASD, cuya forma de administración es organizacional. Pero, a pesar de las diferencias de gobierno y remuneración, Zambelli observa que estas diferencias "...no distorsionan la realidad de la tarea pastoral que, en ambos casos, tienen más similitudes que desigualdades".¹⁵ Se cree, por lo tanto, que las conclusiones obtenidas a través de estudios en contexto congregacional pueden ser aplicables al contexto adventista al llevar en cuenta las similitudes del trabajo pastoral.

Asimismo, George Barna, al comentar sobre la salida de los pastores de las iglesias, explica que algunos de ellos abandonan porque "... pueden desanimar a causa de un ambiente hostil".¹⁶ Y eso lleva a una pregunta crucial: ¿Hay alguna relación entre la

¹³Norman K. Miles, "The Minister as a Pastor", *Ministry Magazine*, (julio 1990):14. <https://www.ministrymagazine.org/archive/1990/07/the-minister-as-a-pastor>, (consultado: 21 de enero, 2016).

¹⁴Joel Sarli, *Crecimiento de igreja* (São Paulo: Instituto Adventista de Ensino, 1981), 43.

¹⁵Zambelli, 60.

¹⁶Barna, *Today's Pastors*, 40.

duración del CP y la SL de los pastores?

La SL del pastor es un factor importante para tener en cuenta en relación al CP, porque está directamente relacionado con la movilidad. De acuerdo con Evadio Pereira Filho et al., “... La existencia de la relación negativa entre satisfacción laboral y movilidad fue largamente comprobada en estudios empíricos”.¹⁷

Si el pastor no disfruta de esta sensación de equilibrio en un distrito, su voluntad de abordar los problemas a largo plazo se verá amenazada. Eso tiene que ver con expectativas que son nutridas, pero muchas veces no son realizadas. Por eso, el pastor “...estará insatisfecho tanto si cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, como si considera que el trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones”.¹⁸

Antecedentes de la investigación

Tras la revisión y análisis de la literatura consultada, cabe resaltar que no se encontraron investigaciones que emplearan estas dos variables, es decir, duración del ciclo pastoral y satisfacción laboral. Sin embargo, a continuación, se presenta un resumen de los estudios más significativos encontrados sobre estas variables para el presente trabajo.

La tesis intitulada “Implicaciones de la Duración de los Pastorados en Argentina”,

¹⁷E. P. Filho, C. C. A. Florencio y N. M. C. P. G. Leone, “Satisfação profissional e cultura organizacional: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino”, *Holos* 4, (agosto 2014): 344-360. http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/2073/pdf_73 (consultado: 31 de agosto, 2016). En Adelante: *Holos* 4

¹⁸Maria C. Sánchez-Sellero et al., “Características organizacionales de la satisfacción laboral en España”, *Revista de Administração de Empresas* 54, no. 5 (2014): 538. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>, (consultado: 22 de enero, 2016). En Adelante: *Revista de Administração de Empresas* 54.

publicada en 1997, del autor Ricardo Nestór Zambelli, fue la primera tesis doctoral aprobada por el SALT. El autor evaluó la percepción de las poblaciones compuestas por miembros de la iglesia, pastores, administradores y departamentales, “totalizando un análisis de 438 pastorados completados en iglesias y congregaciones”¹⁹ en Argentina. Él realizó un estudio piloto con dos iglesias, totalizando 187 miembros, y utilizó los cuestionarios como instrumento. Su análisis de la duración del CP estuvo en torno a la duración real y la duración ideal del ciclo, y su recomendación fue de un período de cuatro a seis años de duración del ciclo en Argentina.

Además, hay algunas tesis doctorales de autores inter-denominacionales publicadas en fines del siglo XX y en la primera y segunda década del siglo XXI, las cuales refuerzan la importancia del CPLP en la misma iglesia. A continuación, se presenta un resumen de estas tesis, que representan la relevancia del asunto del CP en la actualidad.

La tesis de George Leslie Somers, “The Ministry Marathon: Exploring Longevity in the Single Pastorate”,²⁰ evaluó los factores que afectan la longevidad pastoral. A través de cuestionarios que miden la escala de los factores que afectan la longevidad pastoral en una iglesia, el autor analizó doce factores: Características personales, características de la iglesia, llamado temprano al ministerio, influencia de la familia, factores comunitarios, oportunidades de ministerio expandidas, eventos determinantes relativos a la partida, momentos decisivos relativos a la permanencia, modelos

¹⁹Zambelli, 130.

²⁰George Leslie Somers, “The Ministry Marathon: Exploring Longevity in the Single Pastorate” (Tesis Doctoral, Acadia Divinity College, 2004).

individuales de longevidad, positivos de la longevidad y oportunidades perdidas. Su población de estudio fue formada por 12 pastores o líderes de denominaciones diferentes. Su conclusión fue que existen dos factores dominantes que desempeñan un papel muy importante en la capacidad y en el deseo de permanecer y mantenerse enfocado; El factor primordial fue la mentoría, y características personales de carácter básico, el segundo.

La tesis de Ronald Ernest Hamilton, “The Development of an Effective Long-Term Pastorate”,²¹ es una disertación que no utiliza investigación de campo. El autor alienta al desarrollo de un efectivo CPLP en iglesias locales en la cultura americana contemporánea y propone un nuevo paradigma para el ministerio pastoral con un CP de diez años o más. La disertación fue dividida en cuatro secciones: La primera sección trata de los asuntos bíblicos y teológicos de un ministerio pastoral eficaz, y compara el modelo bíblico de ministerio pastoral con el modelo cultural contemporáneo, y expone los problemas que llevan a un CPCP ineficaz. La segunda sección trata del desarrollo de una vida espiritual saludable para el pastor, y ofrece información sobre cómo desarrollar un proceso continuo de formación espiritual en la vida del pastor. La tercera sección trata del papel de liderazgo del pastor, y presenta un proceso de planificación estratégica para un ministerio efectivo. La cuarta sección presenta un el desarrollo de un ministerio dirigido a la persona.

La conclusión de Hamilton es que existen muchas barreras un CPLP efectivo en la iglesia cristã de la cultura americana contemporánea que deben ser enfrentadas con una renovación de llamado, renovación de visión y una renovación de la eclesiología.

²¹Ronald Ernest Hamilton, “The Development of an Effective Long-Term Pastorate” (Tesis Doctoral, Fuller Theological Seminary, 1999).

La tesis de Russell Brian Green, “Stay the Course: The Necessity of a Long Pastoral Tenure for Maximum Church Effectiveness”,²² presenta datos de una muestra con pastores de las Iglesias de la EFCA. La muestra fue conformada por 172 pastores o líderes de iglesias de la EFCA, que contestaran la encuesta y que durante el año de 2001 tenían una asistencia al culto el fin de semana en cerca de 200 personas. Los datos correlacionan la eficacia en el ministerio con el mandato de los pastores en la EFCA en los Estados Unidos, y confirma la tesis que CP con más de siete años en una iglesia tiene una correlación significativa con la eficacia de la iglesia en el cumplimiento de la Grande Comisión.

La conclusión de los datos es que CPLP produce un crecimiento más fuerte y consistente, las entradas de la iglesia son más propensas a expandirse significativamente, personal para promover y sostener crecimiento ocurre a la medida que el pastor permanece más tiempo en una iglesia, la expansión física de la propiedad de la iglesia es más probable a la medida que el pastor invierte muchos años de servicio en una iglesia.

La tesis de John H. Hoskins, “Obeying God’s Call for the Long Haul: A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Baptist and Bible Pastors in West Virginia”,²³ presenta un trabajo descriptivo sobre el asunto de la longevidad pastoral entre pastores Baptistas Independientes y pastores de la iglesia de la Biblia en el Estado de los Apalaches. El autor utilizó dos instrumentos; el primero involucró 21 pastores en

²²Russell Brian Green, “Stay the Course: The Necessity of a Long Pastoral Tenure for Maximum Church Effectiveness” (Tesis Doctoral, Biola University, 2002).

²³John H. Hoskins, “Obeying God’s Call for the Long Haul: A Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Baptist and Bible Pastors in West Virginia” (Tesis Doctoral, Temple Baptist Seminary, 2000).

West Virginia que tenían al menos veinte años o más de longevidad en una misma iglesia local. El segundo cuestionario fue enviado a 322 pastores locales, pero, de estos pastores, 133 contestaron la encuesta. Su recolección de los datos fue analizada empíricamente por el programa SPSS. El propósito principal del autor fue descubrir los factores que contribuyen para el CPLP entre Baptistas Independientes y pastores de la Biblia en West Virginia.

La conclusión de esta investigación es que es más probable que pastores tengan longevidad mayor en una iglesia cuando: miran la voluntad de Dios y el llamado de Dios como elementos esenciales del ministerio; son nacidos y criados en la cultura Apalaches de West Virginia; entienden la cultura y las maneras del pueblo de West Virginia; son expositivos y textuales en su predicación; su temperamento tiene ciertos trazos de personalidad sanguíneo y flemático; tienen estilo de liderazgo flexible y atractivo; tienen educación adicional allá del nivel secundario; tienen suficiente seguridad financiera y no necesitan hacer trabajo secular; tienen una forma congregacional de gobierno de iglesia cuando el pueblo hace aprobación final de los negocios de la iglesia; consideran su familia antes de tomada de decisiones que pueden afectar a ellos.

La tesis de Gregory Mark Loomis, “Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America”,²⁴ es una investigación que procuró descubrir los factores que aumentan el potencial para la longevidad pastoral en la EFCA. El autor utilizó una abordaje descriptiva y prescriptiva, y una metodología que involucró los

²⁴Gregory Mark Loomis, “Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America” (Tesis Doctoral, Trinity Evangelical Divinity School, 2006), En *Tren Dissertations*. Paper 3256, <http://place.asburyseminary.edu/trendissertations/3256> (consultado: 9 de Agosto, 2016).

mismos pastores, que han sido encuestados dos veces. En la encuesta pastoral 1, 100 pastores dieron 436 respuestas, las cuales fueron categorizadas en cuarenta diferentes factores. Seis factores fueron más importantes, representando 41,28% de las respuestas. Por eso son considerados factores clave.

La encuesta pastoral 2, involucró la clasificación de los seis factores clave, que sigue la siguiente orden: factor 1 – llamado de Dios; factor 2 – compromiso pastoral y perseverancia; factor 3 – beneficios del CPLP con la gente; factor 4 – amar su iglesia; factor 5 – liderazgo de iglesia; factor 6 – preocupaciones familiares. Otros factores fueron encontrados, siendo que el total de factores negativos para la longevidad pastoral fueron 26, y el total de factores positivos para la longevidad pastoral fueron 40. En su conclusión el autor reconoce que la más difícil decisión para los pastores fue saber el tiempo adecuado para salir. Por eso, el autor recomienda que pastores necesitan de un crecente entendimiento de longevidad, y compromiso con la longevidad.

Asimismo, Wiley Edgard Hughes, en su tesis “Assessing the Causes of Short-Term Pastorates in the North Carolina Conference of the International Pentecostal Holiness Church”,²⁵ analiza una encuesta con 25 pastores y 25 líderes laicos de IPHC de la Conferencia de Carolina del Norte que experimentaron CPCP (menos de 4 años), con el propósito de evaluar las causas de CPCP. Por lo tanto, es un trabajo que presenta la perspectiva de los pastores y líderes laicos sobre el papel del pastor en la iglesia local. La conclusión del autor es que existe conflicto en las iglesias de IPHC de la Conferencia de Carolina del Norte, y este conflicto contribuye para que pastores tengan CPCP.

²⁵Wiley Edgard Hughes, “Assessing the Causes of Short-Term Pastorates in the North Carolina Conference of the International Pentecostal Holiness Church” (Tesis Doctoral, Oral Roberts University, 2013).

Algunos artículos publicados en periódicos denominacionales son de importancia para el asunto del CP. Todos ellos son encontrados en una revista para pastores de la IASD. El primer artículo de la Revista Ministerio en Brasil sobre la duración del CP fue escrito por Jobson Dornelles Santos.²⁶ De hecho, Santos hizo un aporte a la tesis de Zambelli que fue aprobada en el año anterior. Su propósito fue enfatizar las ventajas existentes en un CPLP.

En la misma revista brasileira, hay otro artículo que es una entrevista con el pastor Itaniel Silva, que permaneció diez años como pastor de la iglesia de UNASP-SP.²⁷ Para Silva, algunas de las ventajas de un CPLP son: lleva tiempo para el pastor conocer y entender la realidad del rebaño; del mismo modo lleva tiempo para el rebaño conocer debidamente su pastor; entonces, el CPLP producirá más afinidad, complicidad, y credibilidad entre pastor y rebaño, que facilitarán mayor crecimiento y productividad; además, para Silva, otra importante ventaja es el crecimiento personal del pastor.

Otros artículos denominaciones sobre el CP se encuentran originalmente en periódicos de Ministry Magazine, de los Estados Unidos. Algunos de estos artículos fueron publicados también en español y portugués. El artículo de Arnold Kurtz intitulado “Short-Term Pastorates”²⁸ presenta el impacto negativo de CPCP y las ventajas de un CPLP. Entre los aspectos negativos abordados por el autor están: CPCP

²⁶Jobson Dornelles Santos, “Vantagens de pastorados longos”. *Revista Ministério* no. 5, (setembro-outubro 1998): 9-10.

²⁷Itaniel Silva, “Desafio compensador”, *Revista ministério* no. 497, (novembro-dezembro, 2011): 5-7.

²⁸Kurtz, “Short-Term Pastorates”, 14-15.

afectan el crecimiento de la iglesia; CPCP contribuyen para la pasividad en las congregaciones; CPCP afectan los relacionamientos. Entre las ventajas presentadas por el autor está la estabilidad en un mundo en cambio. La sugerencia del autor es que pastores piensen en su mandato en un determinado lugar en términos de capítulos en vez de años.

El artículo de Stanley Hudson intitulado “Pastoral Roles in Adventism’s First Century”,²⁹ tras una importante contribución histórica para entender el pensamiento de los pioneros adventistas sobre la función pastoral. De acuerdo con Hudson, ellos tenían miedo de imitar Babilonia, y eso involucró el miedo de tener pastores locales en una iglesia. La evangelización era lo más importante, no la nutrición, y la estabilidad financiera era algo para el futuro.

Los pastores evangelistas no fueron tan eficaces en el desarrollo y nutrición de las congregaciones. Por eso, los pastores adventistas en las primeras décadas pos-organización de la IASD, tenían un ministerio itinerante. Sin embargo, a la medida que la iglesia creció, y se tornó una iglesia mundial, el papel del pastor también ha cambiado en muchos sentidos, y, de acuerdo con Hudson, con el crecimiento de la iglesia y las expectativas de las generaciones, el papel del pastor inevitablemente tiende a cambiar y expandirse.

Entre los periódicos inter-denominacionales son de relevancia los artículos publicados por *Leadership Journal*, a pesar de que son más antiguos. Stewart Pearson

²⁹Stanley A. Hudson, “Pastoral Roles in Adventism’s First Century”, *Ministry Magazine*, (junio de 1997): 10-11. https://www.andrews.edu/library/car/cardigital/Periodicals/Ministry_Magazine/1997/1997_06.pdf (consultado: 1 de diciembre, 2016).

en su artículo “Keys to a Long Pastorate”,³⁰ afirma que CPLP es misterioso, y puede ser considerado anormal en una cultura con movilidad ascendente. Para el autor, las luchas de un CPLP son más desafiantes que en un CPCP.

Lynn Anderson escribió el artículo “Why I’ve Stayed”.³¹ En este artículo, el autor observa que CPLP es una enorme ventaja. Entre las convicciones personales obtenidas de su ministerio de quince años en la misma iglesia, están las siguientes: ministerio productivo emerge en alguna parte en el séptimo año o más allá; Tiempo da al ministro sensible una relación íntima con la comunidad y torna el ministro más familiar con las necesidades de la gente; La larga permanencia en el ministerio también aumenta la credibilidad; No hay un ministerio a largo plazo que cambie la vida sin dolor.

El libro “The First Two Years”³², que es considerado “...el primer recurso directamente relacionado con la cuestión de cómo iniciar un nuevo pastorado”³³, enfatiza los cuidados que un pastor debe tener en los dos primeros años de trabajo en la iglesia. El autor presenta las reglas esenciales para tener en cuenta para lograr un buen inicio en el nuevo lugar. Este inicio podrá contribuir hacia un ministerio más largo o tornar el periodo más corto. Para el autor, la “...clave vital para la longevidad pastoral es el modo de

³⁰Stewart Pearson, “Keys to a Long Pastorate”, *Leadership Journal* 5, no. 2, (spring 1984): 135-136. <http://www.christianitytoday.com/pastors/1984/spring/8412135.html> (consultado: 1 de diciembre, 2016).

³¹Lynn Anderson, “Why I’ve Stayed”, *Leadership Journal* 7, no. 3, (Summer 1986): 76-82. <http://www.christianitytoday.com/pastors/1986/summer/8613076.html> (consultado: 1 de diciembre, 2016).

³²Bruce Grubbs, *The First Two Years: a Pastor’s Guide to Getting Started in a Church* (Cleveland: Pathway Press, 1979).

³³Conner, 4.

pensar y el registro de ministerio establecido en los dos primeros años”.³⁴

El libro *Called to Stay*³⁵, también un clásico de la literatura sobre el CP, fue escrito como una secuencia del libro *The First Two Years*, y presenta un estudio de las ventajas y desventajas de un CPLP, basado en la realidad del mandato pastoral entre pastores Baptistas del Sur, la más grande denominación evangélica en los Estados Unidos. Él presenta muchos consejos hacia un CP productivo y saludable, sosteniendo que, de manera general, el CPLP es más beneficioso a la iglesia y al pastor.

Asimismo, la obra *New Visions for the Long Pastorate* es un trabajo científico a cerca de CPLP.³⁶ Las encuestas involucraron pastores y sus esposas, y el trabajo concluyó que “Mientras todas las desventajas de un ministerio pastoral largo pueden ser gestionadas con habilidad y entrenamiento, pocas de las enormes ventajas de un ministerio pastoral largo están disponibles a ministerios más cortos”.³⁷

Siguiendo la misma tendencia, el libro “In it for the Long Haul” presenta el CPLP como una bendición para el pastor y la iglesia. El autor ve la necesidad del establecimiento del CPLP para el bien del pastor y de la congregación, y sugiere el mínimo de siete años de mandato. Segundo él mismo, “alguna cosa ocurre en un

³⁴Grubbs, *The First Two Years* 3.

³⁵R. Dwaine Conner, *Called to Stay: Keys to a Longer Pastorate in a Southern Baptist Church* (Nashville: Convention Press, 1987).

³⁶Roy M. Oswald et al., *New Visions for the Long Pastorate* (Bethesda: Alban Institute, 1990).

³⁷Ibid, 7.

ministerio pastoral en algún lugar entre cinco y siete años".³⁸

El libro *Restoring the Vow of Stability*,³⁹ hace un estudio profundizado sobre CPLP, y presenta razones bíblicas, teológicas e históricas para sostener la tesis de que pastores e iglesias necesitan de estabilidad, y el CPLP puede dar esta estabilidad a todos. El autor analiza los beneficios y obstáculos del CPLP y del CPCP, y entonces propone estrategias con sugerencias que animan pastor e iglesias a seguir adelante con ministerios más largos.

Sobre el asunto de SL, mucho ha sido escrito. Los orígenes del estudio de este tema como variable relevante acerca de los recursos humanos y comportamiento organizacional surgieron a través del autor Hoppock, que, en 1935, escribió el libro "Job Satisfaction".⁴⁰ Desde entonces, varios autores han escrito sobre el tema, relacionándolo con muchas otras variables.

Caballero es un autor que expone dos teorías sobre motivación que han contribuido al desarrollo de los modelos de SL: "la teoría de los factores", y la teoría del "modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo"⁴¹. Pero hay otras teorías que serán presentadas en este trabajo, como la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría bifactorial de Herzberg, la teoría de equidad de Adams, la teoría de la

³⁸Ludwig, *In it for the Long Haul*, vii.

³⁹Richard W. Brown, *Restoring the Vow of Stability: the Keys to Pastoral Longevity* (Camp Hill, PA: Christian Publications, 1993).

⁴⁰R. Hoppock, *Job Satisfaction* (Harperand Brothers: New York, 1935).

⁴¹K. Caballero, "El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza". *Revista de currículum y formación del profesorado*, (2002): 1-2.

asociación afectiva de McClelland, y la teoría de la expectativa de Vroom.

La tesis de Felipe Reynaldo Esteban Silva, intitulada “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013”,⁴² presenta un diseño correlacional entre las variables, en una muestra de 428 docentes de la institución.

En relación a la SL, el autor utilizó el análisis de regresión múltiple, y así concluyó que la variable SL no depende de las dimensiones de compromiso cristiano, pero depende de la subvariable compromiso cristiano asumido con Dios y de las subvariables de cultura organizacional: implicación y misión asumidas.

El libro de Paul E. Spector intitulado *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*,⁴³ es una introducción al asunto de la SL. El autor presenta la naturaleza de la SL, un resumen de las principales escalas de evaluación de la SL, enseña cómo desarrollar o modificar una escala de SL, presenta los antecedentes de la SL, los potenciales efectos de SL. Es un material útil para entender el cuadro general de la SL en la literatura.

Además, serán considerados en este trabajo los aportes sobre el asunto hechos por

⁴²Felipe Reynaldo Esteban Silva, “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013” (Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013).

⁴³Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997). Kindle edition.

Pereira Filho,⁴⁴ Sánchez Sellero,⁴⁵ Marian Benedito,⁴⁶ Sánchez Lopez,⁴⁷ Luis Sallurca Sallurca,⁴⁸ Maria Martinez,⁴⁹ entre otros.

Planteamiento del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, São Paulo, Brasil, 2016?

Problemas específicos

¿Cuánto es el tiempo de duración del ciclo pastoral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba?

¿Cuál es la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de

⁴⁴Holos 4.

⁴⁵Revista de Administração de Empresas 54.

⁴⁶Marian Benedito, Tomás Bonavia, Lucía Llinares, “Relación entre las Prioridades de Valor y Satisfacción Laboral”, *Revista colombiana de psicología*, no. 17, (2008): 59-74.

⁴⁷M. P. S. Lopez, y M. A. Q. Esteves, “Relaciones entre Satisfacción Familiar y Laboral: variables moduladoras”. *Anales de psicología* (1995): 63-75.

⁴⁸Luis Salluca Salluca, “Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao” (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, 2010), 13.

⁴⁹Maria Carmen Martinez, “As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador” (Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, 2002).

relacionamiento laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba?

¿Cuál es la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de realización en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba?

¿Cuál es la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale, Brasil, 2016.

Objetivos específicos

Describir el tiempo de duración del ciclo pastoral de los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Describir el nivel de satisfacción laboral entre los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento laboral de los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de realización entre los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Identificar la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016.

Ho: No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, Brasil, 2016.

Hipótesis específicas

1. Ha: Existe relación significativa entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Ho: No existe relación significativa entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

2. Ha: Existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de realización en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Ho: No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de realización en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

3. Ha: Existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de motivación en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Ho: No existe relación significativa entre duración del ciclo pastoral y el nivel de motivación en los pastores en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica teóricamente, porque es la primera que se realizará en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Brasil. Los resultados de la misma pueden sugerir nuevos elementos a tenerse en cuenta en el ciclo pastoral en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba o otros campos similares, y su relación directa con la permanencia de los pastores en distritos misioneros.

Metodológicamente se justifica porque utilizará un instrumento que puede ser utilizado en una población similar a este estudio.

También se justifica por el impacto social que puede tener, debido a que, a través de la misma, se podrá entender mejor el nivel de satisfacción laboral de los pastores dependiendo de la duración del ciclo pastoral.

Finalmente, también se justifica por el alcance en nivel personal del trabajo de pastor, dando elementos que motiven la realización de un mejor trabajo independientemente del tiempo de permanencia en el distrito pastoral.

Viabilidad de la investigación

Esta investigación es viable porque se realizará en la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, lugar de trabajo del investigador, y donde el investigador tendrá fácil acceso a la población de estudio en esta investigación.

Delimitaciones

La presente investigación comprende las siguientes delimitaciones:

1. El estudio del ciclo pastoral y su relación con la satisfacción laboral se desarrolla dentro de la realidad del ministerio pastoral de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba.

2. Las áreas analizadas en esta investigación son: realización, motivación, y relacionamiento laboral, como dimensiones de la satisfacción laboral, y duración del ciclo pastoral.

3. Esta investigación sólo busca relacionar la duración del ciclo pastoral con las tres dimensiones de la satisfacción laboral, es decir, realización, relacionamiento y motivación.

Presuposiciones

Las presuposiciones de esta investigación se basan en la cosmovisión cristiana del autor, que cree en Dios, como Creador, Hacedor y Sostenedor de todas las cosas que existen. El autor también reconoce a la IASD, como la iglesia remanente de Dios en la tierra. Acepta la Biblia como regla de fe y conducta, y como la infalible palabra de Dios, y basa sus creencias en la misma.

Además, el autor también se basa en su experiencia de veintidós años como pastor distrital, siendo pastor del mismo distrito misionero hace diez años. Por lo tanto, considera el CPLP como de grande importancia para el desarrollo saludable de la iglesia, así como para la vida ministerial del pastor y su familia.

Definición de términos

Pastor

“Al ministro designado por la asociación o misión local para servir como líder espiritual, consejero y coordinador de los miembros de iglesia en un distrito pastoral definido”.⁵⁰

⁵⁰Zambelli, 13-14.

Ciclo pastoral

El periodo en el cual un pastor es responsable por ministrar a los miembros de una iglesia o distrito misionero.

Distrito pastoral o misionero

“Al conjunto de iglesias y congregaciones a cargo de un pastor o equipo pastoral”.⁵¹

⁵¹Zambelli, 14.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Marco bíblico-teológico-histórico

Ciclo Pastoral en Antiguo Testamento

En el AT, más específicamente en el pentateuco, el llamado y ministerio de Moisés, se destacan en diversos aspectos como un modelo para el ministerio pastoral actual. Hay muchas similitudes entre su llamado y el llamado de un pastor, entre su misión y la misión del pastor.

Su llamado ocupa dos capítulos del libro de Éxodo, es decir, de 3:1 a 4:17. Dios se le presenta a él a través de una zarza que ardía en fuego, pero no se consumía (3:2). Dios le llama para volver al Egipto para ser Su instrumento para libertar Su pueblo de la esclavitud. Esta era su misión, pero después de eso, debería conducir a la gente hacia la tierra prometida por Dios.

La experiencia del llamado en el monte Horeb le preparó para volver al Egipto. Su llamado le dio convicciones fuertes para seguir adelante. El Egipto significaba la muerte para Moisés porque huyó de allí por haber matado a un egipcio (Ex 2:11-15). Sin embargo, volvió confiando en la promesa que Dios le hizo en el monte.

Asimismo, él tuvo fuerzas para enfrentar las probaciones en el desierto y permanecer fiel a su llamado durante 40 años con la gente. Al salir de Egipto, “Moisés no sabía cuánto tiempo la tarea tomaría o cuándo terminaría. Tenemos un seguimiento con

Moisés mientras él conducía a los hijos de Israel durante cuarenta años”.¹ Pero, su compromiso con el llamado de Dios le capacitó para una obra de más largo alcance.

Sin embargo, algo muy importante ocurrió en el desierto cuando Moisés recibió la visita de su suegro Jetro. Al atender el consejo de Jetro, Moisés podría dedicarse a asuntos de mayor importancia, y dejar los asuntos de menor importancia a los cuidados de hombres capaces y temientes a Dios, los líderes de mil, de cien, de cincuenta, y de diez (cf. Ex 21). Esta organización en Israel fue de gran ayuda a Moisés, ahorrando sus energías y también del pueblo, que antes se quedaba delante de él todo el día (cf. Ex 18:13).

Después de la muerte de Moisés, Josué fue el líder del pueblo de Dios. La esencia del llamado de Josué está registrada en Josué 1:2, que dice: “Mi siervo Moisés ha muerto; ahora, pues, levántate y pasa este Jordán, tú y todo este pueblo, a la tierra que yo les doy a los hijos de Israel”.² Su llamado envolvía una tarea: de hacer el pueblo pasar el río Jordán y establecerse en la tierra. Josué fue fiel a Dios y, así como Moisés, cumplió su llamado hasta la muerte liderando el pueblo de Dios. Por lo tanto, se concluye que tanto Moisés como Josué desarrollaron su ministerio con el mismo pueblo durante toda la vida.

El periodo de los jueces presenta información sobre duración de mandato. En Jueces 2:18-19, se observa el patrón de un llamado por toda la vida, porque Dios libraba a su pueblo “...de mano de los enemigos todo el tiempo de aquel juez; ...Mas acontecía que al morir el juez, ellos volvían atrás, y se corrompían más que sus padres, ...”.

¹Loomis, “Key Factors of Pastoral Longevity”, 33.

²Las citas bíblicas en esta investigación corresponderán a la Antigua Versión de Casiodoro de Reina (1569) Revisión de 1960, a menos que se indique otra versión.

Otro ejemplo de longevidad en el AT, son los profetas y sacerdotes. De acuerdo con Richard Brown (1993), estos dos ministerios son lo más próximo equivalente a la función de pastor / profesor del NT. Hablando de los profetas, Brown añade que: “Mientras algunos profetas han servido por la vida, otros han tenido ministerios cortos. ...Algunos no se quedaron más que un año o dos; otros se quedaron 40 años o más”.³

Por otro lado, los sacerdotes reflejaron un modelo de ministerio más estable. El AT indica que, inicialmente, los sacerdotes empezaban su servicio a la edad de treinta hasta los cincuenta años (cf. Nm 4:3). Más tarde la edad de entrada en el sacerdocio fue rebajada a veinticinco años y la edad de término fue mantenida en los cincuenta (cf. Nm 8:24-26). Pero más tarde aún, la edad de entrada fue disminuida otra vez para veinte años (1 Cr 23:24). De acuerdo con Brown, las evidencias bíblicas sugieren: “...la duración media máxima de servicio para el sumo sacerdote de 40 años”.⁴

Sin embargo, hubo una discontinuidad en el tiempo de servicio del sacerdote. Brown añade que: “Después del exilio, hubo 28 sacerdotes entre los años 37 AC y 70 DC, con un promedio de tiempo de servicio de 3,9 años”.⁵

Ciclo Pastoral en Nuevo Testamento

El NT presenta evidencias de CPLP. De acuerdo con George Somers,

Bíblicamente, desde la perspectiva del Nuevo Testamento, hay interdictos que resaltan el escenario de que los obispos, presbíteros, ancianos del desarrollo de la iglesia del primer siglo fueron seleccionados en virtud de su probabilidad de llevar

³Brown, *Restoring the Vow of Stability*, 94.

⁴Ibid., 95.

⁵Ibid.

a cabo el ministerio a largo plazo en su propia localidad geográfica.⁶

En el NT encontramos el ejemplo de Pablo. Al recibir el llamado de Dios, se dio cuenta de su error hasta aquél momento, y asumió el compromiso de predicar el evangelio. Él llegó a decir: "...y ay de mí si no anunciare el evangelio!" (1 Co 9:16). Su compromiso con el llamado de Jesús le animó a seguir adelante y enfrentar todas las persecuciones y dificultades por las cuales pasó.

Ricardo Zambelli hizo una investigación profundizada sobre el ministerio de Pablo y su relación con las iglesias que él estableció. Segundo Zambelli, "Las condiciones que rodean al modelo de pastorado paulino sugieren ciertas semejanzas con los pastorados actuales".⁷ Él describe Pablo en sus diversas funciones cuyos títulos el propio Pablo aplicaba a sí mismo, es decir, como siervo (Ro 1:1), predicador (1 Ti 2:7), apóstol (Ro 1:1), ministro, título dado por el propio Cristo (Hch 26: 16), y maestro (1 Ti 2:7). Él también analiza al ministerio de Pablo en diversas áreas de actuación, incluyendo Pablo y su liderazgo, Pablo como pastor, sus planes estratégicos, sus sentimientos, sus nexos afectivos, su toma de decisiones, su equipo pastoral, su relación con los líderes locales, con la comunidad eclesial y con los apóstatas. Además, presenta los resultados que logró.

De manera especial, Zambelli destaca el alcance de la influencia de Pablo hacia las iglesias por él fundadas. Su estudio sugiere que él desarrolló una prolongada influencia sobre ellas, especialmente en el caso de Corinto y Éfeso, totalizando "...ochos

⁶Somers, "The Ministry Marathon: Exploring Longevity in the Single Pastorate", 6.

⁷Zambelli, 18.

años sobre Corinto y de ocho a quince años sobre Éfeso.”⁸

El NT informa que la función pastoral es amplia. Cinco términos distintos se refieren al oficio pastoral: (1) anciano (presbyteros), un título que destaca la administración y dirección espiritual de la iglesia (Hch 15:6; 1 Ti 5:17; Stg 5:14; 1 P 5:1-4); (2) obispo o supervisor (episkopos), que hace hincapié en la orientación, supervisión y liderazgo en la iglesia (Hch 20:28; Fil 1:1; 1 Ti. 3:2-5; Tit 1:7); (3) pastor (poimen), una posición que denota el liderazgo y la autoridad (Hch 20:28-31; Ef 4:11), así como la orientación y disposición (1 P 5:2-3; cf. 2:25); (4) predicador (kerux), que apunta a la proclamación pública del evangelio y la enseñanza de la ley (Ro 10:14; 1 Ti. 2:7); y (5) maestros (didaskalos), responsables de la instrucción y la exposición de las Escrituras. Tal enseñanza es a la vez instructiva (1 Ti. 2:7) y correctiva (1 Co 12:28-29).

Además de estos cinco términos, hay palabras que traen más luz sobre el ministerio pastoral bíblico. Estos incluyen "gobernante" (1 Ts 5:12; 1 Ti 3: 4-5; 05:17), "embajador" (2 Co 5:20), "administrador" (1 Co 4:1), "defensor" (Fil 1:7.), "ministro" (1 Co 4:1), "siervo" (2 Co 4:5), y el "ejemplo" (1 Ti 4:12, 1 P 5:3). El NT también afirma que el pastor predica (1 Co 1:17), alimenta (1 P 5:2; Ef 4:12), edifica la iglesia (2 Co 13:10), ruega (Col 1:9), vela por las almas (Heb 13:17), guerrea (1 Ti 1:18), convence (Ti 1:9), conforta (2 Co 1: 4-6), reprende (Ti 1:13), advierte (Hch 20:31), amonesta (2 Ts 03:15) y exhorta (Tit 1: 9; 2:15).

De esta forma es posible percibir que la función pastoral es amplia y requiere mucho tiempo para el desarrollo de un ministerio saludable. Por eso, Elena G. White establece cuál debe ser la función principal del pastor. Ella comenta que: "Al trabajar en

⁸Zambelli, 74.

lugares donde ya hay algunos en la fe, el ministro no debe primeramente buscar convertir los infieles, pero entrenar a los miembros de la iglesia para la cooperación aceptable.”⁹ La función pastoral, de acuerdo con Elena White, es proveer trabajo para la iglesia. Ella añade que: “La mejor medicina que puedes ministrar a la iglesia, no es predicar o hacer sermones, pero proporcionar trabajo para los miembros.”¹⁰

Por lo tanto, cuando hay una comprensión de la función pastoral, cuando hay apoyo de los líderes, cuando hay compromiso del pastor con su llamado, ocurre con el pastor lo que le pasó a Moisés, o sea, su ministerio se torna más fácil de realizar, proporcionando condiciones para un tiempo de mayor desarrollo y bendiciones.

Antecedentes históricos del ciclo pastoral

Los registros históricos de la iglesia primitiva presentan evidencias de CPLP. George Somers (2004) presenta datos que indican que: “Los Padres de la Iglesia de los primeros cuatro siglos ofrecen numerosos ejemplos de longevidad en pastorados particulares. ...”¹¹

Richard Brown (1993) comenta la importancia histórica del CPLP. Él dice que por el sexto siglo la iglesia tenía un clero en cambio. Los monjes estaban en constante movilidad, de monasterio a monasterio, buscando más santidad o un desafío más grande. Brown afirma que el monje pensaba que: “...si él podía encontrar la comunidad correcta,

⁹Ellen Gold White, “Evangelismo” (Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1997), 111.

¹⁰Ibid., 356.

¹¹Somers, 15.

que tendría un ministerio más eficaz y una vida espiritual más profunda”.¹²

Sin embargo, ocurrió un cambio de actitud, motivado por San Benito. De acuerdo con Brown, San Benito “...a los votos de nivel de pobreza, castidad y obediencia, se añadió un cuarto - un voto de estabilidad. Hizo un llamado a los monjes a ‘quedarse donde está’.”¹³ Entonces, Brown, hablando de la tendencia actual del CPCP, añade que: “...parece que el voto de estabilidad de San Benito ha sido olvidado”.¹⁴

De modo general, los reformadores también han servido sus ciudades durante todo el curso de sus vidas. “Calvino trabajó en Ginebra durante de su vida adulta. Lutero se mantuvo en Witenberg durante toda su vida. Otros reformadores como Zwinglio, Melancton y Beza ministraron en sus ciudades durante décadas”.¹⁵

En los Estados Unidos, “En los siglos XVII y XVIII los CPLP eran la norma porque un llamado para un ministerio pastoral era para una vida toda.”¹⁶ Entre los años 1650 y 1750, el promedio del mandato de un ministro era de:

...aproximadamente veintiocho años en la misma congregación. De los quinientos cincuenta graduados de Yale que entraron para el ministerio entre 1702 y 1794, siete en cada diez pasaron toda su carrera ministerial con la primera iglesia que han servido.¹⁷

¹²Brown, *Restoring the Vow of Stability*, 1.

¹³Ibíd.

¹⁴Ibíd.

¹⁵“Key Factors of Pastoral Longevity”, 9.

¹⁶Conner, *Called to Stay*, 8.

¹⁷Lyle Schaller, “When Should the Pastor Move?” *The Christian Ministry*, (July 1980): 26.

Además, “A partir de 1745-1775, unos 221 graduados de Yale se convirtieron en ministros. De estos hombres, 156 o el 71 % trabajó toda su carrera pastoral en la misma Iglesia donde fueron ordenados”.¹⁸

Sin embargo, tradicionalmente, algunas denominaciones tuvieron CPCP desde su origen. Es el caso de la Iglesia Metodista, cuyo fundador fue John Wesley, que “...empezó el sistema itinerante durante su trabajo en Inglaterra, y lo introdujo en los Estados Unidos a finales de los años 1760.”¹⁹ Paul Harrison, al comentar ese sistema, afirma que: “la itinerancia es el sistema por el cual la Iglesia Metodista mueve sus ministros de iglesia a iglesia de manera que todo el tiempo cada predicador tenga una iglesia y cada iglesia tenga un predicador.”²⁰

Este sistema de ministerio itinerante fue considerado el factor crucial de éxito del metodismo. De acuerdo con Mateo Lelièvre “...un pastor no podía permanecer en hipótesis alguna más de tres años en un círculo, y en cada conferencia se le obligaba a cambiar el local de sus servicios pastorales”.²¹ Hablando de la durabilidad de este sistema, Lelièvre añade que:

Este sistema de predicadores itinerantes, con un límite de tres años, fue mantenido estrictamente al menos hasta el 1911; pero hay una tendencia cada vez mayor en las iglesias metodistas de mantener más tiempo la permanencia de los pastores en

¹⁸Donald M. Scott, “Pastors and Providence: Change Ministerial Styles in Nineteenth -Century America”, (Evanston, III: Seabury-Western Theological Seminary, 1975), 4. Citado en: Loomis, “Key Factors of Pastoral Longevity”, 9.

¹⁹Key Factors, 11.

²⁰Paul V. Harison, “Pastoral Turnover and the Call to Preach”, 92-93.

²¹Mateo Lelièvre, *John Wesley: sua vida e obra* (São Paulo: Editora Vida, 1997), 367.

un lugar determinado.²²

Ciclo pastoral y el pensamiento adventista

El mismo modelo adoptado por John Wesley en el metodismo fue desarrollado por la IASD en sus orígenes. De acuerdo con Stan Hudson, la IASD

...no tenía un concepto desarrollado de un pastorado localizado hasta bien avanzado este siglo. A través de los años el papel del pastor ha cambiado significativamente de lo que fue en la década de 1800 hasta lo que es hoy en día.²³

Para los líderes de la IASD, como James White y Uriah Smith, “el acto de atar un pastor a una iglesia local fue considerado un peligro a ser evitado”.²⁴ A pesar de las presiones para haber pastores locales, “...en los primeros 50 a 60 años de su historia, la Iglesia Adventista existió sin pastores establecidos en una congregación”.²⁵

El secretario de la Conferencia General de la IASD, W. A. Colcord, ha señalado que: “a diferencia de la mayoría de otras denominaciones protestantes, adventistas del séptimo día no tienen pastores locales excepto en ciertas grandes ciudades donde tienen misiones establecidas.”²⁶

Arthur G. Daniels, que fue presidente de la Conferencia General de la IASD, hizo

²²Mateo Lelièvre, *John Wesley: sua vida e obra* (São Paulo: Editora Vida, 1997), 367.

²³Hudson, “Pastoral Roles”, 10-11.

²⁴Ibíd.

²⁵Emílio Abdala, “Reacendendo uma paixão antiga”, <http://aletheiaasd.blogspot.com.br/2011/02/plantio-de-igrejas-iii.html>, (consultado: 13 de septiembre, 2016).

²⁶W. A. Colcord, in *New York Independent*, (October 1891), Citado en: Stan Hudson, *Pastoral Roles in Adventism's First Century*.

declaraciones, en 1912, en favor del ministerio pastoral itinerante. Él dijo que:

No hemos instalado nuestros ministros sobre las iglesias como pastores en alguna medida grande. ...y nuestros hermanos y hermanas se han mantenido dispuestos a mantener sus servicios religiosos y llevar adelante su trabajo en la iglesia sin pastores asentados y espero que esto nunca va a dejar de ser el orden de las cosas en esta denominación; ...²⁷

Del mismo modo, Elena G. White, también enfatizó la importancia de un ministerio en movimiento. Segundo ella, los ministros

...Deben sentir que no es su deber patrullar las iglesias ya formadas, pero antes realizar trabajo evangélico activo, predicando la Palabra y haciendo trabajo de casa en casa en los lugares que aún no han oído la verdad.²⁸

La preocupación de Elena White era que los pastores se quedasen haciendo el trabajo de la iglesia, y la iglesia se quedase ociosa. Ella añade que: “Algunas veces los ministros trabajan en exceso; ...Parece que piensan que solamente ellos deben trabajar en la obra de Dios, al paso que los miembros de la iglesia se quedan ociosos. Esta no es, de manera alguna, la orden de Dios”.²⁹

De hecho, la dependencia del trabajo pastoral se tornó un problema para la IASD en su historia. Russell Burrill comenta que esa fue la causa de los problemas que llevaron al estancamiento de la IASD en América del Norte. Él dice que:

La tragedia de la iglesia en América del Norte es que ella copió mucho de su forma de hacer las cosas de las iglesias protestantes populares que la rodean. ... Contratar a los pastores para hacer la obra del ministerio, mientras que los miembros laicos pagan, miran y observan no es el plan de Dios para la Iglesia

²⁷Arthur G. Daniells, *The Church and Ministry* (Riverside, Jamaica: Watchman Press, 1912), Citado en: John Fowler, *Adventist Pastoral Ministry* (Boise, Idaho: Pacific Press Pub. Assn., 1990), 3.

²⁸Ellen G. White, *Evangelismo* (Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1997), 382.

²⁹Ibíd., 113.

Adventista.³⁰

Aunque este problema se alastrara por muchos lugares, la verdad es que, actualmente, la IASD ha crecido en todo el mundo, y consecuentemente, el número de pastores de iglesias también ha crecido y continúa a crecer. A medida que el tiempo pasa, y especialmente ahora en el siglo XXI, la actuación del trabajo pastoral también toma nuevas formas. Por eso, Hudson concluye que:

...el papel del pastor tiende inevitablemente a cambiar y ampliar. Tales influencias como las expectativas de los *baby boomers* y la generación X también afectará el tipo de pastorear esperado de los ministros en las iglesias locales. Añade a esto los efectos de los escasos recursos sentidos en las iglesias locales y en la iglesia como un todo, y resulta bastante seguro predecir los cambios más significativos en el papel del pastor adventista del séptimo día.³¹

Si este cambio en el papel del pastor adventista involucrará un aumento en la duración del CP, eso es algo que el tiempo dirá, pero, de acuerdo con Lyle Schaller, en el siglo XXI, ocurrirá la migración “de las iglesias con una serie de pastorados cortos a aquellas con pastorados largos”.³²

Satisfacción laboral en Antiguo Testamento

A pesar de que satisfacción laboral es un término que no se encuentra en la Biblia, los principios de satisfacción en trabajar para Dios, y alegrarse en este trabajo, pueden ser encontrados en el AT, y en la Biblia en general. Pero, es importante decir, que todos los escritores bíblicos que escribieron sobre alegrarse o regocijarse en Dios y en su obra,

³⁰Russell Burrill, *Revolução na Igreja: com o incrível poder do ministério leigo* (Almargem do Bispo, Portugal: Publicadora Atlântico, S.A., 1999), 14.

³¹Hudson, *Pastoral Roles in Adventism's First Century*.

³²Lyle E. Schaller, *21 Bridges to the 21st Century* (Nashville: Abingdon Press, 1994), 151.

tuvieron muchas luchas, dificultades y aflicciones en la vida. Eso muestra que es posible vivir satisfecho con el trabajo de Dios, a pesar de las luchas.

David es un escritor bíblico que escribió sobre la importancia de alegrarse en el Señor (Sal 32:11; 33:1,21), en sus mandamientos (Sal 19: 8), en su salvación (Sal 13: 5), en su templo (Sal 122: 1), en su justicia (Sal 67: 4), etc. Él también reconoce que es Dios quien le da alegría en la vida (Sal 4: 7), que en la vida habrá lloro por una noche, pero la alegría vendrá por la mañana (Sal 30: 5), que habrá regocijo para aquellos que sembraron en lágrimas (Sal 126: 5). El Salmo 17:15 hace mención a la satisfacción del salmista; Él dice que: “Estaré satisfecho cuando despierte a tu semejanza”, indicando que su satisfacción está en ser semejante a Dios en su carácter de amor.

Hablando de la persona del Señor Jesucristo, el profeta Isaías afirma que él: “Verá el fruto de la aflicción de su alma, y quedará satisfecho; ...” (Is 53:11). Así, el Señor Jesucristo es un ejemplo en relación a satisfacción laboral para los pastores y creyentes de todos los tiempos, porque su vida fue de luchas y sacrificio, pero él miró el tiempo que está adelante, cuando todos los salvos estarán en el lar eterno con él. Del mismo modo, pastores necesitan mirar la eternidad, porque su trabajo tendrá una recompensa eterna.

Satisfacción laboral en Nuevo Testamento

La satisfacción en el trabajo de Dios no sigue el patrón de satisfacción del trabajo en cualquier otra profesión o vocación. Eso puede ser observado en la experiencia de los discípulos de Cristo registrada en Hechos 5. El capítulo presenta la experiencia vivida por los apóstolos Pedro y Juan, que fueron puestos en la cárcel pública, porque predicaban en el nombre de Jesús. Ocurre que ellos fueron libertos por un ángel de Dios, que les orientó a volver al Templo e continuar la predicación. Entonces, fueron llevados de nuevo a la

presencia del concilio y del sumo sacerdote. Después de mucha deliberación, los líderes judaicos decidieron azotar a los discípulos y entonces libertarlos. El verso 41 de Hechos 5, dice: “Y ellos salieron de la presencia del concilio, gozosos de haber sido tenidos por dignos de padecer afrenta por causa del Nombre.” Sin duda, su satisfacción no estaba relacionada con el confort o con las facilidades del trabajo, pero con una convicción de estar haciendo el trabajo que Dios les había indicado.

Uno de los más fuertes ejemplos de alegría y satisfacción en el trabajo de Dios, viene del apóstol Pablo. Su vida fue de muchas luchas. En 2Corintios 11: 23-28 él hace un resumen de sus aflicciones, que fueron enormes. A pesar de esas angustias y aflicciones, él siempre conservó un corazón agradecido y alegre. Son de él las frases: “Por lo demás, hermanos, tened gozo, ...” (2 Co 13: 11); “Y aunque sea derramado en libación sobre el sacrificio y servicio de vuestra fe, me gozo y regocijo con todos vosotros. Y asimismo gozaos y regocijaos también vosotros conmigo” (Fil 2: 18); “Regocijaos en el Señor siempre. Otra vez digo: ¡Regocijaos!” (Fil 4: 4); “Estad siempre gozosos” (1 Ts 5: 16).

Elena White y la satisfacción laboral

En sus escritos, Elena White habla de la importancia de haber ánimo y alegría por parte del pastor que trabaja para Dios. Ella afirma que: “...Aquellos que proclaman el mensaje del tercero ángel deben permanecer alegremente en su puesto, ...”.³³

Este sentimiento se produce mismo en medio a situaciones laborales incómodas o

³³Ellen G. White, *Obreiros evangélicos: instruções para todos os que são cooperadores de Deus* (Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1993), 264.

negativas. Ella reconoce estas condiciones al comentar que los obreros de Dios "...se verán muchas veces en grande necesidad de mejores instalaciones. ...Muchas veces son forzados a ir al extremo de los recursos que tienen. ...".³⁴ Ella reconoce también que el trabajo pastoral demanda sacrificio, pero menos de los que han vivido antes.

En otro texto, ella hace una advertencia para aquellos que miran a la cantidad de trabajo y al salario, pero no mejoran sus habilidades y conocimiento. Ella observa que:

El mismo espíritu y principios que animan el trabajo de cada día, se manifestarán durante toda la vida. Los que desean solamente una cantidad determinada de trabajo y un salario fijo, y que procuran encontrar una actividad exactamente adaptada a las sus habilidades, sin la necesidad de preocuparse en adquirir nuevos conocimientos y perfeccionarse, no son los que Dios llama a trabajar en Su causa.³⁵

Así, la obra de Dios debe ser hecha con esfuerzo, dedicación, y alegría, y el obrero de Dios debe encontrar esta satisfacción en una manera diferente de las personas de otras profesiones o vocaciones, mirando siempre no esta vida presente, sino la vida futura.

Fundamento teórico de la variable "ciclo pastoral"

La variable "ciclo pastoral" se refiere al tiempo del mandato de un pastor en un distrito misionero. Expertos de crecimiento de iglesia sugieren que este tiempo de

³⁴Ellen G. White, *Obreiros evangélicos: instruções para todos os que são cooperadores de Deus* (Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1993), 267-268.

³⁵Ibíd., 291-292.

duración del CP debe ser más largo³⁶, pero no hay consenso respecto al tiempo ideal.³⁷ Sin embargo, lo que se observa es una reducción de la duración del CP, tanto entre los adventistas como entre otras denominaciones evangélicas.³⁸

³⁶Gary McIntosh dice que: "...La gran mayoría de las iglesias no se revitalizará a no ser que los pastores se comprometan a permanecer al menos siete años." Gary McIntosh, *There's Hope for Your Church: First Steps to Restoring Health and Growth* (Grand Rapids: Baker Books, 2012), 36; Lyle Schaller declara que: "... Los años más productivos de un pastorado rara vez comienzan antes del cuarto o quinto o sexto año de un mandato de un ministro en esa congregación". Lyle Schaller, *Assimilating New Members* (Nashville: Abingdon Press, 1989), 53; Jobson Santos presenta "... la necesidad de establecer un período de residencia más largo del pastor en un distrito o una iglesia". Jobson Santos, "Ventajas de pastorados largos", *Revista Ministerio*, no. 5, (septiembre-octubre, 1998): 09-10. Ronald Hamilton señala que: "...Ministerio eficaz requiere pastorado a largo plazo, de diez años o más." Ronald Hamilton, "The Development of an Effective Long-Term Pastorate" (Tesis Doctoral, Fuller Theological Seminary, 1999), 4. Russell Green, al comentar la enseñanza en el Seminario sobre la duración del CP, observa que: "...A los nuevos pastores se les enseñó que no iban a ser capaces de hacer nada de importancia duradera en la posición ministerial actual de la iglesia en menos de cinco años...". Green, "Stay the Course", 8.

³⁷Ricardo Zambelli sugiere "cuatro a seis años" en el contexto de la Unión Argentina...". Zambelli, "Implicaciones de la duración de los pastorados en Argentina", 5. Glenn Ludwig sugiere el mínimo de siete años, y justifica que la razón de este tiempo es porque "...alguna cosa ocurre en un ministerio pastoral en algún lugar entre cinco y siete años". Glenn Ludwig, *In it for the Long Haul: Building Effective Long-Term Pastorates* (Winsconsin: The Alban Institute, 2002), 7. McIntosh está de acuerdo con Ludwig. Él comenta que: "...La gran mayoría de las iglesias no se revitalizará a menos que los ministros comprometan a permanecer al menos siete años". Gary McIntosh, *There's Hope for Your Church*, 36. Williamson propone que: "[...] La duración ideal varía entre cinco y diez años [...] Sin embargo, es dudoso que una iglesia o un pastor hagan mucho progreso a menos que trabajen juntos durante cinco años al menos". G. B. Williamson, *Pastores del rebaño: un tratado moderno sobre teología pastoral* (Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones, 1992), 251. Russell Green, al comentar sobre la enseñanza en el seminario de teología sobre el tiempo ideal de pastorado, observa que: "...Plazo de diez a quince años ha sido promocionado como el ideal ". Green, "Stay the Course", 8.

³⁸Ricardo Zambelli, en su estudio con pastores adventistas de Argentina, concluyó que: "...se experimenta una rápida rotación de pastorados y, en general, el pastor eficiente es trasladado de distrito en el comienzo de los años más productivos de su ministerio, no teniendo la oportunidad de completar su ciclo pastoral. ...". Zambelli, 5. Isabel Rode y Daniel Rode, al analizar la alta rotatividad pastoral adventista,

Thom Rainer, investigador en el área de crecimiento de iglesia, después de estudiar el oficio pastoral por más de veinte años, concluyó que el mandato de un pastor generalmente sigue un patrón que llama “ciclo de vida de los pastores”³⁹, que consiste en cinco etapas: la primera es el período de luna de miel, que ocupa el primer año. La segunda etapa es la crisis, que tiene de uno a tres años. De hecho, este es el momento más común cuando los ministros deciden dejar la iglesia o son llevados forzosamente del lugar.⁴⁰ La tercera etapa se llama realineamiento, que va desde el tercer hasta el quinto año de ministerio en una iglesia local. El cuarto es la etapa de crecimiento, que va del quinto al décimo año del pastorado. Según Rainer, no hay mucha rotación pastoral durante esta etapa. La quinta y última etapa es el misterio que va más allá de los diez años de ministerio en la iglesia local. Pocos pastores permanecen en una iglesia durante diez años o más.

Así, para Rainer, cualquier perspectiva de ministerio por más de una década es poco concluyente y limitada. Sin embargo, Rainer dice que mientras hay más pastores

complementan que: “Lamentablemente el promedio de permanencia de los pastores en sus distritos en toda la América del Sur es solo de dos años y medio”. Rode, *Crecimiento*, 18. Peter Wagner afirma que entre los Bautistas del Sur, mayor denominación protestante en Estados Unidos, el promedio de continuidad pastoral es de dos años y siete meses, y entre los pastores de la Metodista Unida, la segunda mayor denominación, la continuidad es de 3 años y 4 meses. Peter Wagner, *Apostles Today* (Ventura: Regal Books, 2006), 133; Thom Rainer, en una de sus investigaciones nacionales con pastores, afirma que el plazo del promedio nacional es de tres años y seis meses. Rainer, “Eight Traits of Effective Church Leaders”. In: *Site oficial de Thom Rainer*, (Noviembre de 2011). <http://blogs.lifeway.com/cgi-bin/mt/mt-search.cgi?search=pastor+tenure&IncludeBlogs=31&limit=20>. (consultado: 14 de junio, 2012).

³⁹Rainer, “The Lifecycle of Pastors”.

⁴⁰Ibíd.

que tienen más de diez años de ministerio pastoral en una iglesia, habrá más y productivos ministerios en la iglesia local.⁴¹ Rick Warren, basado en la convicción personal que obtuvo de la importancia del CPLP, afirmó que:

Conociendo la importancia de la estadía del líder para el crecimiento de una iglesia saludable, oré, “Padre, estoy dispuesto a ir a cualquier lugar en el mundo que el Señor quiere enviarme, pero te pido el privilegio de invertir mi vida en un solo lugar. No me importa donde sea, pero que sea en el resto de mi vida.”⁴²

Sin embargo, muchos pastores viven solamente un CPCP, porque su cambio pastoral se produce en momento muy temprano. Muchas veces eso ocurre tan pronto el pastor empieza su trabajo en el distrito, a través de conflictos con el liderazgo de la iglesia. Conflictos son más a menudo la grande causa de CPCP.⁴³

Donald Hichs resalta que conflictos no afectan solamente el pastor, pero también las iglesias y los interesados que asisten a la iglesia. Él observa que:

Conflicto sin resolver en la iglesia es la destrucción de los pastores e iglesias, y es la causa del nombre de Jesucristo para ser burlado. Los incrédulos, por lo tanto, están siendo alejados de Cristo, y de la Iglesia, a causa de conflicto en la iglesia. Hay muchos cristianos que han dejado de asistir a la iglesia, mientras que los pastores y sus familias están siendo destruidos a causa de las decisiones corruptas pecaminosas de un cuerpo local de Cristo. ...⁴⁴

⁴¹Rainer, “The Lifecycle of Pastors”.

⁴²Warren, *The Purpose Driven Church*, 32.

⁴³Ronald Hamilton afirma que: “Conflicto en la iglesia es una de las limitaciones más significantes que contribuyen contra el desarrollo de pastorados eficaces a largo plazo”. Ronald Ernest Hamilton, “The Development Effective Long-Term Pastorate” (Tesis Doctoral, Fuller Theological Seminary, 1999), 63. R. Dwayne Conner añade que: “...Conflicto es la más importante fuente de estrés en la vida del pastor”. Conner, 24.

⁴⁴Donald Hichs, “A Study of the Conflicts within Churches that Lead to the Termination of Pastors within the Southern Baptist Convention, Accompanied by a Proposal of Preventive and Interventional Solutions” (Tesis Doctoral, Liberty Baptist Theological Seminary, 2010), 4. <http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1428&context=doctoral> (consultado: 20 de septiembre, 2016).

Erwin Lutzer enfatiza que uno de los conflictos más graves que el pastor puede enfrentar ocurre temprano cuando el pastor llega a un nuevo lugar. Eso sucede cuando:

Un miembro de la junta, por lo general el líder (oficioso) de la iglesia “pez gordo”, lucha por el reconocimiento y control. Comienza a oponerse al pastor y piensa que habla por todos. [...] En una iglesia, el sacerdote arruinó el ministerio de tres pastores usando la misma estrategia. Se convirtió en amigo del pastor en el primer año y luego se volvió contra él al año siguiente. Debido a su influencia, ha generado suficiente oposición para provocar la confrontación. La junta no fue capaz de lidiar con el problema, así que vamos a “ejecutar”. Por desgracia, las juntas consideran en general que el pastor es desechable.⁴⁵

Otra implicación del CPCP en la vida profesional del pastor es la poca experiencia obtenida. McIntosh comenta la experiencia de un pastor que ejerció su ministerio durante cuarenta años en diez iglesias; él afirma que: “la verdad fue que él no tuvo cuarenta años de ministerio pero cuatro años de ministerio repetidos diez veces”⁴⁶, o sea, un período más grande de ministerio en el mismo sitio concede al pastor una experiencia ministerial de más largo alcance. La experiencia adquirida en un CPLP, no puede ser vivenciada en períodos menores. Jobson Santos, al comentar sobre las ventajas de un CPLP, menciona que:

Hay ciertos privilegios y retos que sólo surgen con el tiempo. Casar los jóvenes que antes fueran adolescentes, llorar con aquellos que él casó pero ahora están separados, acompañar la experiencia de la solidificación de la fe, vivida por nuevos miembros; todo eso madura un pastor. Pasar más tiempo en una localidad ayuda al pastor en su crecimiento personal. Le obliga a preparar nuevos sermones y, consecuentemente, a estudiar más. Le da mejor comprensión de sí mismo y de la naturaleza humana.⁴⁷

Pastores que ya tuvieron la oportunidad de permanecer más tiempo en un distrito,

⁴⁵Erwin Lutzer, *De pastor para pastor: respostas concretas para os problemas e desafios do ministério* (São Paulo: Editora Vida, 2000), 31-32.

⁴⁶McIntosh, *There's Hope for Your Church*, 35.

⁴⁷Santos, “Vantagens de pastorados longos”, 09-10.

saben por experiencia propia que hay oportunidades únicas en esta experiencia. Silva, al comentar su experiencia de diez años como pastor de la iglesia de UNASP-SP, destaca el crecimiento del pastor. Él afirma:

Imagine qué significa a un pastor estar delante de una congregación durante diez años, predicando, orientando, realizando programas y semanas especiales. Eso representa un reto para el crecimiento personal [...] Yo agradezco a Dios por estar viviendo ese privilegio. Hay muchas experiencias lindas que hemos vivido acá, entre las cuales destaco la armonía cristiana entre la comunidad y las conquistas evangelizadoras materializadas en el bautismo de muchas personas.⁴⁸

El trabajo pastoral involucra desafíos que necesitan tiempo para su ejecución. Así, el pastor desarrolla sus habilidades al enfrentar estos desafíos. George Barna observa que:

Líderes efectivos se quedan en un ministerio tanto tiempo cuanto necesario para hacer el trabajo. La habilidad para planear, tomar decisiones y vislumbrar el futuro del ministerio requiere una buena voluntad para ver usted mismo en el escenario por largo tiempo.⁴⁹

Lyle Schaller, al mencionar el factor de liderazgo pastoral, establece que: "...Una forma de reducir el impacto positivo del liderazgo pastoral es cambiar el ministro cada pocos años".⁵⁰ Para Rainer, "...un pastor visionario es la mayor contribución al crecimiento de una iglesia."⁵¹ Al escribir acerca de este asunto, Wagner dice que el pastor "... es la clave individual para el desarrollo de la iglesia local... se ha confirmado la idea de que el pastor de una iglesia local es el factor de crecimiento más importante de la

⁴⁸Itaniel Silva, "Desafío compensador", *Revista ministério*, no. 497, (novembro-dezembro, 2011): 5-7.

⁴⁹George Barna, *Leaders on Leadership: Wisdom, Advice and Encouragement on the Art of Leading God's People* (Ventura, CA: Regal Books, 1997), 43.

⁵⁰Schaller, *Assimilating new members*, 53.

⁵¹Rainer. *The Book of Church Growth*, 193.

misma”.⁵² Daniel Rode al considerar la importancia del pastor adventista para una iglesia local, dijo: “En teoría, el pastor de la iglesia local es la persona más importante de la Iglesia Adventista, pero en la práctica es el héroe que todavía no ha sido apreciado en su totalidad.”⁵³ Aún sobre la importancia del pastor, Schaller añade:

...Hay abrumadora evidencia persuasiva desde una perspectiva congregacional de largo plazo, que los años más productivos de un pastor rara vez comienzan antes del cuarto, quinto o sexto año de un mandato ministerial en esa congregación.⁵⁴

Otros escritores en el área de crecimiento de iglesia, concuerdan sobre eso.

Hadaway afirma que: “escritores de crecimiento de la iglesia son casi unánimes en sus opiniones acerca de largo plazo: que ayuda a crecer las iglesias”.⁵⁵ Rainer añade: “La tarea final de equipamiento y formación requiere compromiso pastoral a largo plazo.”⁵⁶

Aunque sea verdad que existen más factores positivos en un CPLP, es también verdad que hay ventajas en un CPCP. Por eso, a esta altura es bueno preguntar: ¿Quedarse más tiempo en el mismo distrito pastoral es realmente mejor? A continuación, se hace un abordaje de las ventajas y desventajas del CPCP y del CPLP.

⁵²C. Peter Wagner, *Descubra seus dons espirituais* (São Paulo: Abba Press Editora, 2009), 138-139.

⁵³Los siete signos, 241.

⁵⁴Lyle E. Schaller, *21 Bridges to the 21st Century* (Nashville: Abingdon Press, 1994), 53.

⁵⁵C. Kirk Hadaway, *Church Growth Principles: Separating Fact From Fiction*, (Nashville: Broadman Press, 1991), 75.

⁵⁶*The Book of Church Growth*, 199.

Ventajas del CPCP

La verdad es que CPCP tiene ventajas que CPLP no tiene. Gregory Loomis (2006) explica que hay tareas específicas que, a pesar de impopulares son necesarias, y pueden ser mejor desarrolladas en CPCP, si hechas teniendo como objetivo la salud de la iglesia. Tareas como "...la resolución de conflictos, las transiciones después de un largo pastorado, la reorganización de la iglesia, o la finalización de un programa de construcción."⁵⁷ En este caso, para Loomis, el CPCP es mejor.

Otra ventaja del CPCP tiene que ver directamente con el pastor. Loomis explica que, debido al hecho de haber pasado por muchos distritos o iglesias diferentes, para el pastor de ciclo corto "...fue más fácil seguir adelante ya que no estaba profundamente arraigado en la iglesia."⁵⁸ En otras palabras, no creó vínculos o raíces, y así pudo hacer lo que quería en poco tiempo y salir feliz.

Otra ventaja de un CPCP es la oportunidad de renovación de talentos. Una única persona no tiene todos los talentos necesarios para la edificación del cuerpo de Cristo, como enseñan las Escrituras.⁵⁹ Por eso, la rotación de pastores permite que la obra de la iglesia sea alcanzada por diferentes dones espirituales de sus pastores. John Wesley señaló que:

...un intercambio frecuente de pastores es el mejor. El predicador tiene un talento que otros no lo tienen. Nadie a quien yo alguna vez conocí todavía tiene todos los talentos que son necesarios para iniciar, continuar y perfeccionar la obra de gracia en toda una congregación.⁶⁰

⁵⁷Loomis, "Key Factors of Pastoral Longevity", 18.

⁵⁸Ibíd., 19.

⁵⁹Cf. Mt 25: 14-30; 1Co 12: 1-33.

⁶⁰Harrison, 93. Citado en: Loomis, 19.

Desventajas de un CPCP

Las desventajas del CPCP son muchas e involucran iglesias, pastores y familias pastorales. Brown (1993) presenta ocho desventajas del CPCP. Son ellas:

La iglesia debe arreglarse constantemente a los cambios en el liderazgo - Para la iglesia, los daños del CPCP son impactantes. Brown observa que: "...el cambio constante en el liderazgo y estilos de liderazgo perjudican a la iglesia causando la depresión, la incoherencia y confusión en las personas."⁶¹ Loomis añade que:

...A veces, expectativas no realistas eran razones de ciclos cortos. Iglesias veían su nuevo pastor como un salvador y luego quedaron decepcionados después de dos o tres años. La perspectiva de un pastor "hierba es más verde" también contribuyó a pastorados a corto plazo.⁶²

El ministerio de la iglesia y la comunidad sufre - "...La confianza que una comunidad pueda tener en un pastor o iglesia se ve obstaculizada en gran medida por una serie de pastorados a corto plazo."⁶³

La continuidad del ministerio es afectada - Hay momentos en que el caminar del trabajo del pastor pide que él permanezca para dar continuidad a una visión que incluye proyectos y actividades que un cambio puede terminar. Brown observa que: "con una rotación frecuente de los pastores, una iglesia puede perder fácilmente su sentido de dirección e identidad,..."⁶⁴

Hay una falta de crecimiento de la iglesia - Brown destaca que: "...una rotación

⁶¹Brown, 47.

⁶²Loomis, 20.

⁶³Brown, 47-48.

⁶⁴Ibíd., 48.

frecuente de los pastores hace con que el alcance efectivo en la comunidad sea cada vez más difícil. Esta falta de alcance afecta crecimiento de la iglesia.”⁶⁵

La autoimagen de la iglesia sufre – Para Brown, de todos los efectos de CPCP en las iglesias, éste baja a lo más profundo. Los constantes CPCP pueden desarrollar un sentimiento negativo entre los miembros de una iglesia. Brown comenta que: “Es difícil para la mayoría de los laicos que sean consistentemente entusiasmados con su iglesia y su pastor si hay un cambio de ministros cada dos o tres años”.⁶⁶ Y la falta de este bienestar afecta la sensación de comunidad entre ellos.

El pastor y su familia sufren – Este sufrimiento es causado por las pérdidas de la familia. Brown presenta dos pérdidas que el pastor y su familia sufren en CPCP; son ellas: pérdida financiera y pérdida emocional.

La pérdida financiera tiene que ver con el hecho que muchos pastores no experimentan los beneficios y la seguridad de un CPLP. En general, no tienen la oportunidad de adquirir su casa propia o establecer una buena fundación financiera. La pérdida emocional tiene que ver con lo que afirma Brown, cuando dice que “...el frecuente cambio pastoral puede hacer que la familia pastoral se sienta insegura”.⁶⁷ Lleva tiempo para adaptarse a un nuevo lugar, a nuevas personas, y nuevas iglesias. Un pastor dijo que: “Se necesita cerca de dos años para una esposa de pastor establecerse emocional

⁶⁵Brown, 49.

⁶⁶Ibíd., 50.

⁶⁷Ibíd., 51.

y socialmente en una nueva área y en una nueva iglesia”.⁶⁸

Hay una falta de profundidad en las relaciones personales – CPCP no proporciona condiciones favorables para el desarrollo de buenas relaciones personales, porque “...construir confianza y desarrollar relaciones necesita tiempo,...”.⁶⁹

Hay falta de crecimiento personal – Brown comenta que pastores de CPCP tienen falta de crecimiento profesional y personal. Él dice que:

Las mismas presiones y problemas que Dios quiere usar para lograr el crecimiento en nuestras vidas, son muchas veces utilizadas como excusas para salir demasiado temprano, antes de que nos demos la oportunidad de crecer a través de la situación a un nuevo nivel de madurez espiritual.⁷⁰

Ventajas de CPLP

La investigación *New Visions for the Long Pastorate*, presenta seis ventajas principales del CPLP que fueron identificadas. Son ellas:

Un CPLP hace posible un conocimiento más profundo de las relaciones entre los miembros individuales de la iglesia y el pastor, así como entre el clero y la congregación en su conjunto; experimentar un CPLP hace que sea posible el desarrollo cumulativo de conocimiento y experiencia de cada uno para ambos, clérigos y congregación, a medida que observan y participan en el crecimiento uno del otro con el tiempo; aumento de la continuidad y estabilidad del liderazgo y el programa en un CPLP hace posible los eventos que no son posibles en un CPCP; un CPLP abre posibilidades para un mayor

⁶⁸Brown, 51.

⁶⁹Ibíd., 52.

⁷⁰Ibíd.

crecimiento personal y espiritual para el clero y la congregación; un CPLP permite profundizar el conocimiento y la participación del clero en la comunidad (local, profesional, ecuménica, la mayor parte de la denominación); y un CPLP proporciona beneficios personales adicionales para el clero y su familia.⁷¹

Todas las seis ventajas son solamente potenciales ventajas, así como las desventajas también son potenciales desventajas. De acuerdo con los autores, no existe garantía de que alguna ocurrirá. Pero, de acuerdo con Glenn Ludwig, hay una ventaja “...que dura más, pesa más, y supera a todas las desventajas - pastorados a largo plazo tienden a conducir a congregaciones más saludables”.⁷² Ludwig sugiere las siguientes características de una iglesia saludable: “Sentido de misión; alcance más fuerte en la comunidad; crecimiento en administración sobre los años; participación activa de sus miembros; un sentido de que las cosas están ocurriendo de maneras nuevas y creativas.”⁷³

De hecho, las posibilidades de un CPLP son muy superiores a los problemas. Conner (1987) presenta cinco ventajas de un CPLP. Son ellas:

1. Conocer a las personas - Esta es la clave para un CPLP saludable donde pastor e iglesia construyen relaciones interpersonales en confianza mutua. El pastor tiene el privilegio de tornarse parte de la historia de la familia al dedicarse a Dios y bautizar los hijos de la gente que él casó años antes. Se necesita tiempo para conocer a la gente, ganar credibilidad, construir la confianza y el respeto. CPLP proporciona las bases necesarias para el crecimiento de cada relación. La unión construida en confianza, capacita pastor e

⁷¹Roy M. Oswald et al., *New Visions for the Long Pastorate*, 29-30.

⁷²Ludwig, *In it for the Long Haul*, 16.

⁷³Ibíd., 17

iglesia a encontrar satisfacción en la jornada juntos como pueblo de Dios.

2. *Compartir sueños* – La confianza establecida entre pastor e iglesia proporcionará la estabilidad necesaria, les ayudará aceptar los cambios y riesgos de las tareas. Al compartir sueños, pastor e iglesia se tornan socios en el ministerio.

3. *Proporcionar estabilidad* – Un pastor de largo plazo se torna un símbolo de estabilidad en una sociedad móvil. En medio a un mundo de incertidumbre las personas miran a la iglesia procurando alguna estabilidad, alguna orden, alguna seguridad en medio al caos y miedo en sus vidas. Y el pastor se torna el signo y el símbolo de esta esperada estabilidad.

4. *Tornarse parte de la Comunidad* – Con el CPLP, el pastor se torna una parte de la comunidad y la comunidad se torna la casa de la familia. CPLP proporciona a la familia raíces en la comunidad. CPLP demuestra un compromiso hacia la comunidad tanto cuanto hacia la iglesia. CPLP capacita el pastor a tornarse una figura bien conocida en la comunidad y un portavoz para la perspectiva cristiana sobre asuntos que enfrenta la comunidad.

5. *Crecimiento espiritual* – Algunos pastores están tan ocupados tentando sobrevivir que no tienen tiempo para desarrollar y crecer espiritualmente. El pastor que permanece más tiempo puede ser más libre para devotar sus energías al crecimiento personal y profesional. Las relaciones durables que fueron establecidas en el CPLP proporcionan al pastor la seguridad para despende tiempo creativo en oración, estudio de la Biblia y reflexiones, porque él no se siente amenazado.⁷⁴

⁷⁴Conner, 15-18.

Desventajas de CPLP

El libro *New Visions for the Long Pastorate* presenta ocho potenciales desventajas principales del CPLP que fueron identificadas en la investigación. Son ellas: una larga permanencia bajo un solo pastor limita la exposición de la congregación y la experiencia del ministerio; un CPLP puede conducir a una identificación excesiva entre el clero y la congregación; en un CPLP, una brecha puede desarrollarse entre el clero y un número creciente de la congregación; en un CPLP, existe el peligro de que un clima ineficaz de estancamiento pueda desarrollarse; en un CPLP, hay un riesgo muy grande de *burnout* pastoral; influencias negativas de un CPLP aumentan y pesan más que las influencias positivas, haciendo con que una espiral descendente se pueda desarrollar; un CPLP insalubre puede llevar clero y congregación a sentir que están sin poder hacer nada, atrapado entre sí; un CPLP puede producir beneficios personales reducidos para el clero y sus familias.⁷⁵

Las cinco desventajas siguientes son listadas por Conner (1987):

Tornarse estancado - La complacencia, la rigidez y el aburrimiento puede comenzar a caracterizar al pastor y la congregación. La vitalidad espiritual disminuye a medida que el pastor y la congregación se hacen cómodos y dejan de investigar nuevos proyectos juntos. Pueden llegar a tener miedo de arriesgarse a nuevas posibilidades.

Agotamiento – Constante dádiva de tiempo y energía sobre periodos extendidos de tiempo pueden agotar la vitalidad. El pastor puede perder fuerza y entusiasmo. Puede tornarse agotado físicamente, emocionalmente, socialmente y espiritualmente, a punto de

⁷⁵*New Visions*, 30, 35-40.

desanimarse consigo mismo.

Beneficios decrecientes – Con el tiempo se torna más difícil al pastor recibir compensación financiera de acuerdo con la experiencia, tamaño de la congregación o distrito y responsabilidades. Se torna más difícil también cambiar para otra o congregación o entrar en otro tipo de ministerio. El pastor a los cincuenta no es de mucho valor comercial.

Tornarse dependiente – Algunas veces la congregación siente que no podría funcionar si el pastor sale. Con una actitud tan dependiente, se torna más difícil para pastor e iglesia mantener autonomía sin amenazar su amistad porque una reluctancia creciente de su parte para ser honesto uno con el otro por miedo de herir sentimientos.

Limitar el modelo de ministerio – Un pastor que vive un CPLP puede limitar el modelo de ministerio de una iglesia. Exhibirse a un tipo de personalidad y un estilo de liderazgo puede tornar estrecho el entendimiento y abordaje del ministerio de la congregación debido a la enseñanza y perspectiva limitada del pastor. Liderazgo limitado resulta en crecimiento limitado. Un pastor con habilidades y visión limitadas puede mantener una iglesia lejos de realizar más de su potencial.⁷⁶

Gary McIntosh escribió un artículo donde llama la atención de los investigadores de crecimiento de iglesia para hechos poco conocidos. Uno de ellos es que CPLP “...puede dañar el crecimiento de una iglesia. En general, los primeros veinte años de permanencia de un pastor es bastante saludable, pero es muy raro que un pastor lidere una iglesia a través de una tercera década y más allá con vitalidad y crecimiento”.⁷⁷

⁷⁶Conner, 12-14.

⁷⁷Gary McIntosh, “Long Pastoral Tenure Can Hurt Your Church”, *A Blog by the*

Sin embargo, la comparación de las ventajas y desventajas entre un CPCP y un CPLP, parece indicar que las ventajas de un CPLP superan las desventajas de un CPCP.

Fundamento teórico de la variable “satisfacción laboral”

“El concepto Satisfacción Laboral ha sido presentado largamente en la literatura organizacional”.⁷⁸ Investigadores lo consideran un tema complejo. Maria Martinez observa que “Satisfacción laboral es un fenómeno complejo y difícil de definir...”;⁷⁹ Pereira Filho et al. declara que “satisfacción laboral es reconocido como un fenómeno complejo y de difícil significado”.⁸⁰

Debido a esta complejidad, de acuerdo con Maria Martinez, la SL “... se ha definido de diferentes maneras, dependiendo del marco teórico adoptado por el autor”.⁸¹ Para Tatiana Gonçalves, “aunque con respecto a la configuración de satisfacción de los profesionales sean diferentes, se refieren a la satisfacción como una reacción o estado emocional que las personas obtienen del trabajo que realizan”.⁸²

Faculty of Talbot School of Theology (14 de junio, 2013), <http://www.thegoodbookblog.com/2013/jun/14/long-pastoral-tenure-can-hurt-your-church/> (consultado: 04 de octubre, 2016).

⁷⁸Ronald A. Salazar et al., “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012), 9.

⁷⁹Martinez, 7.

⁸⁰E. P. Filho et al., 347.

⁸¹Martinez, 8.

⁸²Tatiana Gonçalves, “Satisfação profissional e percepção do apoio organizacional: estudo exploratório como contributo para um sistema de compensações e benefícios no setor farmacêutico” (Tesis de Maestría, Universidade de Lisboa, 2011), 3.

De acuerdo con Luis Sallurca, SL es: “una sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen,...”.⁸³ Para Tamayo, un trabajo satisfactorio “...es uno que ofrece la oportunidad de conseguir los principales objetivos deseados”.⁸⁴ Para Paul Spector “satisfacción laboral es simplemente cómo las personas se sienten acerca de sus puestos de trabajo y los diferentes aspectos de su trabajo”.⁸⁵ Locke (1976), definió SL como “...estado emocional positivo o placentero derivados de trabajos o de experiencias en el trabajo”.⁸⁶

De acuerdo con Weiss e Cropanzano,⁸⁷ hay tres enfoques principales para describir causas, estructura y consecuencias de la SL. Son ellos: (a) el enfoque del Juicio

⁸³Luiz Salluca Salluca, “Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercano Callao” (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, 2010), 11.

⁸⁴A. Tamayo, “Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania e comprometimento afetivo”, *Revista de Administração RAUSP* 33, no. 3, (1998): 56-63. Citado en: Valter Afonso Vieira, Jucelia Appio, y Luiz Antonio Slongo, “Uma análise dos antecedentes da satisfação no trabalho em uma empresa madeireira”, *Revista de Gestão USP* 14, no. 3, (2007): 2.

⁸⁵Spector, *Job Satisfaction*, 2.

⁸⁶E. A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, En M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976), 1297-135. Citado en: Tatiana Gomes, 3.

⁸⁷H. Weiss, & R. Cropanzano, “Affective Events Theory: a Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work”, *Research in Organizational Behavior* 18, (2006): 1-74. Citado en: Ronald A. Salazar, Sara L. Gyrón, Antonio M. Solano, Ivonne S. Torrez, “Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades” (Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012), 9. En adelante: Satisfacción Laboral y Variables Ocupacionales.

Cognitivo, basado en teorías como la teoría de la discrepancia y la teoría del ajuste en el trabajo; (b) el enfoque de las influencias sociales, que afectan la percepción del trabajador y por consiguiente sus actitudes hacia el trabajo, y (c) el enfoque de la disposición personal, que singulariza y privilegia el papel de la personalidad y la disposición de las personas a disfrutar más o disfrutar menos de idénticos eventos. Así, de acuerdo con Weiss y Cropanzano, la SL tiene un componente cognitivo, de juicio racional, y también un componente emocional, y ambos son afectados por las influencias sociales y la personalidad.

Los estudios de SL se encuentran relacionados al campo de la psicología organizacional. De acuerdo con Esteban Silva, “el nacimiento del término Satisfacción Laboral tiene que relación con lo que ahora se le conoce como psicología industrial”.⁸⁸

Algunas teorías ofrecen importantes contribuciones al asunto de la SL. Las principales teorías son: teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría bifactorial de Herzberg, la teoría de equidad de Adams, la teoría de la asociación afectiva de McClelland, y la teoría de la expectativa de Vroom. A continuación, sigue un resumen de estas teorías.

La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, propuesta en 1943, sugiere que dentro de toda persona

...existe una jerarquía de cinco necesidades básicas: las necesidades fisiológicas, las de seguridad, las sociales, las de ego y las de autorrealización, considerándose las necesidades fisiológicas como prioridad uno, seguida de las necesidades de seguridad, de ego y de autorrealización.⁸⁹

⁸⁸Esteban Silva, “Cultura organizacional”, 51.

⁸⁹Stephen Robbins, *Administración*, (México: Pearson, 2005), citado en: Silva, “Cultura organizacional”, 62.

La teoría bifactorial de Hersberg, propuesta en 1959, segundo Luis Salluca “...fue la que más influyó en la satisfacción laboral”.⁹⁰ Esteban Silva observa que Hersberg concluyó que: “...lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción. ...Igualmente, lo opuesto a la insatisfacción no es la satisfacción, sino la falta de insatisfacción”.⁹¹

A través de sus investigaciones, Hersberg y sus colaboradores, llegaron a la conclusión de que:

...son diferentes los factores que controlan la satisfacción de los que controlan la insatisfacción. A los primeros los denominó factores de higiene y a los otros factores motivadores. ...los primeros son extrínsecos mientras que los segundos intrínsecos”.⁹²

Tatiana Gonçalves, citando Herzberg et al. (1959), explica que:

Los factores extrínsecos o motivadores se definen como un conjunto de características que se asocian con su propio trabajo y pueden dar satisfacción con el mismo (por ejemplo, el rendimiento, realización, promoción, reconocimiento y responsabilidad). Por otra parte, los factores intrínsecos o higiénicos se definen por los autores como contextuales y relacionados con el entorno de trabajo y la responsabilidad de la organización (por ejemplo, la supervisión, las relaciones interpersonales, la política de la organización, las condiciones de trabajo y salarios).⁹³

⁹⁰Salluca, “Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral”, 13.

⁹¹Esteban Silva, 62.

⁹²Salluca, 13-14.

⁹³F. Herzberg, B. Mausner, & B. Snyderman, B., *The Motivation to Work*. New York: 1959. Citado en: Tatiana Gonçalves, “Satisfação profissional e percepção do apoio organizacional: estudo exploratório como contributo para um sistema de compensações e benefícios no setor farmacêutico” (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, 2011), 2.

Aplicando los conceptos de Herzberg, se puede afirmar que la SL puede ser intrínseca o extrínseca. Entonces, satisfacción extrínseca “...se trata de aquellos aspectos de trabajo que tienen poca relación con las tareas del trabajo en sí, como de pago. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del trabajo en sí y cómo las personas se sienten sobre el trabajo que realizan”.⁹⁴

La teoría de la equidad de Adams, propuesta en 1965, de acuerdo con Esteban Silva, sugiere que la motivación tiene un origen social más que biológico. “...la intensidad que está dispuesta a trabajar las personas es el resultado de la comparación con los esfuerzos de los demás.”⁹⁵

La teoría de la asociación afectiva de McClelland, propuesta en 1965, tiene que ver con la asociación de ideas y experiencias pasadas. Es decir,

...el individuo adquiere los motivos, los cuales descansan en la expectativa de variación de la situación afectiva. El esperar placer o dolor, de acuerdo con las experiencias pasadas, se dice que controla la motivación de la persona”.⁹⁶

Además, McClelland descubrió que el ser humano tiene tres grandes necesidades: “...necesidades de afiliación, necesidad de poder y necesidad de logro, pero cada una con distinta fuerza. Concluyó que estas tres necesidades son los auténticos motores del ser humano”.⁹⁷

⁹⁴Spector, 15.

⁹⁵Esteban Silva, 62-63.

⁹⁶V. Soria, “Relaciones Humanas” (México: Editorial Limusa SA, 2004), citado en: Silva, 63.

⁹⁷J. Acosta, “Dirigir: delegar, motivar, comunicar, dirigir reuniones” (Madrid: ESIC Editorial, 2013), citado en: Silva, 63.

La teoría de la expectativa de Vroom, propuesta en 1973, sugiere que:

...el trabajador realiza una operación mental: compara la recompensa obtenida con el rendimiento de su trabajo y la que él considera correcta. Por eso, si la recompensa obtenida coincide o excede la que él considera adecuada, el individuo estará satisfecho. Si es inferior a la esperada, se produce insatisfacción.⁹⁸

El tema de la SL es considerado actualmente un asunto muy relevante y prioritario para empleados y organizaciones. Liliana Isabel et al. comenta que: “la satisfacción laboral es una condición indispensable para la mejora del funcionamiento de las organizaciones”.⁹⁹ De acuerdo con Perkins-Reed, “satisfacción laboral depende de la satisfacción de nuestros valores de la vida y de trabajo”.¹⁰⁰ Paul Spector comenta que: “hay razones importantes por las cuales deberíamos preocuparnos con satisfacción laboral, las cuales pueden clasificarse de acuerdo con el enfoque en el empleado o en la organización”.¹⁰¹

La SL tiene sus causas y consecuencias. Sus causas están relacionadas a “...aspectos socioculturales, a la infraestructura y a eventos laborales. ...Sus consecuencias se han relacionado con distintos aspectos como: (a) la rotación del

⁹⁸M. Chiang, J. Martin, y A. Núñez, “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral” (Madrid: Pontificia Universidad Comillas, 2010), citado en: Silva, 63.

⁹⁹Liliana Isabel Correia Dinis, Inês Fronteira, “A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia”, *Revista de Enfermagem Referência* IV, no. 5, (2015): 19. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>. (consultado: 30 de agosto, 2016). En adelante: A influência da rotação no trabalho.

¹⁰⁰M. A. Perkins-Reed, *Guia para a satisfação no trabalho: um manual da nova era para o sucesso pessoal e profissional*, (São Paulo: Editora Best Seller, 1990), 79.

¹⁰¹Spector, 2.

personal, ... (b) el compromiso organizacional, ... (c) el desempeño, ... y (d) el sueldo”¹⁰².

La SL es uno de los factores estudiados en un intento de explicar especialmente sus consecuencias con respecto a su correlación con la rotación de empleados, o sea, para explicar porque algunos profesionales permanecen o no en una organización. Pereira Filho et al. declara que:

La literatura sugiere el nivel de insatisfacción del empleado con respecto al papel que desempeña como un factor determinante que conduce a liberarse de una organización. Descontento, que puede ser causado por cualquiera de los numerosos aspectos que componen el trabajo.¹⁰³

En el área de psicología existen estudios empíricos que presentan la relación negativa entre SL y rotación, concluyendo que la rotación de los empleados es el resultado de la insatisfacción laboral.¹⁰⁴ Paul Spector afirma que:

Si el nivel de satisfacción en el trabajo es suficientemente bajo, la persona va a desarrollar una intención de comportamiento de dejar el trabajo. Esa intención puede dar lugar a actividades de búsqueda de empleo, que en caso de éxito dará lugar a la rotación.¹⁰⁵

Hay estudios en el área de justicia criminal que presentan evidencias de que existe una correlación entre SL y rotación intencional.¹⁰⁶ La conclusión en este trabajo fue que:

¹⁰²Satisfacción Laboral y Variables Ocupacionales., 9.

¹⁰³Filho et al., 347.

¹⁰⁴Allen C. Bluedorn, “A unified model of turnover from organizations”, *Human Relations* 35, (February 1982): 135-153; W. H. Mobley, R. W. Griffeth, H. H. Hand, & B. M. Meglino, “Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process”, *Psychological Bulletin* 86, (1979): 493-522.

¹⁰⁵Spector, 63.

¹⁰⁶T. Byrd et al., “Behind Bars: An Assessment of the Effects of Job Satisfaction, Job-Related Stress, and Anxiety of Jail Employees’ Inclinations to Quit”, *Journal of*

“... la satisfacción laboral fue el más fuerte predictor de inclinación de los funcionarios de una detención para dejar su puesto de trabajo.”¹⁰⁷

Todavía, otro tipo de rotación que debe ser considerado, a pesar del poco comentado en la literatura, es “...una práctica que implica la transferencia de un departamento hacia otro, para aumentar las credenciales del trabajador en todos los aspectos. ...”¹⁰⁸, es decir, la rotación dentro del mismo puesto de trabajo.

En casos así, la rotación laboral puede tener tanto aspectos positivos como negativos. Jaturanonda et al. nos dice que “la rotación se traduce en la adquisición de nuevas capacidades y una mayor productividad”.¹⁰⁹ Pero, de acuerdo con Ho et al., “...una frecuencia de rotación elevada puede ser insatisfactoria y algunos factores deben ser considerados en su determinación”.¹¹⁰

Crime and Criminal Justice 23, (2000): 69-89.

¹⁰⁷Leslie A. Lipie, y Jeanne B. Stinchcomb, “Should I Stay? Or Should I Go? Job Satisfaction and Turnover Intent of Jail Staff Throughout the United States”, *Criminal Justice Review* 38, no. 2, 229.

¹⁰⁸A influência da rotação no trabalho, 18.

¹⁰⁹C. Jaturanonda, S. Nanthavanij, & P. Chongphaisal, A Survey Study on Weights of Decision Criteria for Job Rotation in Thailand: Comparison Between Public and Private Sectors. *International Journal of Human Resource Management* 17, no. 10, (2006): 1834-1851. Citado en: Liliana Isabel Correa Diniz, Inês Fronteira, “A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia” *Revista de enfermagem referência* IV, no. 5, (2015): 18. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>. (Consultado: 31 de agosto, 2016).

¹¹⁰W. H. Ho et al., *Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment*, 2009. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8> doi:10.1186/1472-6963-9-8. Citado en: Liliana Isabel Correa Diniz, Inês Fronteira, A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia. *Revista de enfermagem referência*, Série IV, n. 5, abril-junho de 2015, 18. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>.

De acuerdo con Paul Harison, “uno de los problemas que enfrenta el cristianismo contemporáneo es rotación pastoral. ... Rotación pastoral es algo negativo, causando un daño incalculable a las iglesias y a los servidores de Dios”.¹¹¹

Consultado en: 31 de agosto de 2016.

¹¹¹Harrison, 87-105.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional. Descriptivo, porque identifica el fenómeno estudiado a partir de sus características. Y correlacional, porque pretende conocer la relación entre dos o más variables en un contexto particular.

Diseño

Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal. Es no experimental, porque no se van a manipular las variables de estudio; es de corte transversal, porque se recolectará la información en un tiempo único”.¹

Población de estudio

Tamaño

En esta investigación la población está conformada por 32 pastores distritales de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, São Paulo, Brasil, 2016.

Selección de los elementos de la muestra

La muestra fue elegida por conveniencia, integrada por el mismo número de la población, es decir, 32 personas.

¹Raúl Pino Gotuzzo, *Metodología de la investigación* (Lima: Editorial San Marcos, 2006), 352.

Criterios de inclusión y exclusión

Para establecer la población de estudio, se tomó en cuenta a todos los pastores distritales de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba que tengan por lo menos un ciclo pastoral completo, es decir, que ya experimentaron al menos un cambio distrital. No se consideró para fines de este estudio a los pastores de escuela, departamentales o administradores.

Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizó por medio de la escala de satisfacción laboral del Occupational Stress Indicator – OSI. Este instrumento fue desarrollado en 1988 por Robertson, Cooper y Williams,² y traducido y avalado para el portugués por Swan, Moraes y Cooper,³ donde la escala de satisfacción laboral presentó confiabilidad satisfactoria, con alfa de Cronbach = 0,92.

Como la encuesta fue aplicada en Brasil, se utilizó la escala de OSI porque es una escala avalada en lengua portuguesa. Además, esta escala “...es un instrumento construido para medir las fuentes de estrés en el trabajo y sus consecuencias para el trabajador desde un enfoque de la persona y de la situación. ...”⁴. Esta escala utiliza veintidós ítems que incluyen aspectos psicosociales del trabajo, con respuestas tipo escala

²I. T. Robertson, C. L. Cooper, & J. Willians, “The Validity of the Occupational Stress Indicator”, *Work and Stress* 4, no. 1, (1990): 29-39.

³J. A. Swan, L. F. R. Moraes, & C. L. Cooper, “Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: A report on the reliability and validity of the translated OSI”. *Stress Medicine* 9, (1993): 247-253.

⁴Martinez, 65.

de Likert de seis niveles clasificados de la siguiente manera: (1) enorme insatisfacción, (2) mucha insatisfacción, (3) alguna insatisfacción, (4) alguna satisfacción, (5) mucha satisfacción, y (6) enorme satisfacción. Los resultados varían en un score de 22 a 132 puntos. De acuerdo con Martinez, "...no hay un puntaje definido en este escore. ...",⁵ y por ello es determinada mediante la siguiente categorización:

1. *Insatisfacción*: enorme insatisfacción y mucha insatisfacción.
2. *Satisfacción intermedia*: alguna insatisfacción y alguna satisfacción.
3. *Satisfacción*: mucha satisfacción y enorme satisfacción.

Además, sólo se ha hecho una pequeña alteración en los ítems 1, 2, 8, 18, 20 y 22, cambiando la palabra "empresa" por la palabra "institución".

Validez y confiabilidad

El instrumento utilizado en este trabajo es la escala de satisfacción laboral del Occupational Stress Indicator. Como ya descrito arriba, esta es una escala válida internacionalmente, y también en la lengua portuguesa. Es muy utilizada en Brasil en trabajos científicos, como tesis de maestría y doctorado⁶ y artículos científicos.⁷ De

⁵Martinez, 66.

⁶Martinez. Telma Terezinha Ribeiro da Silva, "Absentéismo de trabalhadores de manufatura associado à qualidade de vida e satisfação no trabalho" (Tesis doctoral, Universidade Estadual de Campinas, 2014). José Cerqueira Barros Júnior, "Avaliação de satisfação no trabalho em mineradora brasileira" (Tesis de Maestría, Universidade de Franca, 2009).

⁷Elaine Cristina Marqueze y Claudia Roberta de Castro Moreno, "Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários", *Psicologia em estudo* 14, no 1, (2009): 75-82. <http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n1/a10v14n1>, (consultado: 06 de septiembre, 2016). José Cerqueira Barros Júnior et al., "Avaliação de satisfação no trabalho em uma mineradora brasileira", *Investigação* 11, (2011): 29-33, <http://publicacoes.unifran.br/index.php/investigacao/article/view/501/404>, (consultado: 6

acuerdo con José Cerqueira Barros Júnior,

Esta escala es ampliamente utilizada porque esto dispone de la sensibilidad para reconocer la oposición entre opuestos, reconocer gradiente y hacer una relación adecuada entre la precisión y la exactitud de la medición.⁸

La validez y confiabilidad de la escala de OSI en portugués, ha sido probada por autores como Swan, Moraes y Cooper, que han logrado un coeficiente de alfa de Cronbach = 0,92. Martinez, al hablar de la confiabilidad de esta escala en su trabajo, observa que: “El instrumento mostró fiabilidad satisfactoria (alfa de Cronbach = 0,93), y todos sus ítems son adecuados para el instrumento, ya que la supresión del ítem, no mejora el valor del Alfa”.⁹ En el estudio de Marqueze y Moreno, “...la escala de satisfacción laboral mostró correlación interna satisfactoria, presentando alfa de Cronbach de 0,93”.¹⁰ En la presente investigación el valor de alfa de Cronbach es de 0,92. Así, la escala de satisfacción laboral del Occupational Stress Indicator puede ser considerada como un instrumento confiable.

Procedimiento para la recolección de datos

Los datos de la presente investigación fueron obtenidos en la APV, São Paulo, Brasil, durante el mes de septiembre de 2016. La población de estudio está conformada por todos los pastores distritales de la APV.

de septiembre, 2016). Lidiane Amanda Bevilacqua et al., “Qualidade de vida e satisfação com o trabalho de profissionais das academias de ginástica da cidade de Pelotas/RS”, *Revista brasileira de atividade física e saúde* 19, no 3, (2014): 314-324, DOI: <http://dx.doi.org/10.12820/rbafs.v.19n3p314>, (consultado: 6 de septiembre, 2016).

⁸Júnior, “Avaliação de satisfação no trabalho em mineradora brasileira”, 48.

⁹Martinez, 94.

¹⁰Marqueze y Moreno, 77.

La encuesta se aplica a todos los pastores que cumplieron con los requisitos de inclusión y exclusión. El instrumento fue aplicado por el mismo investigador, para cumplir cabalmente con el objetivo de recoger datos veraces y sinceros. A los pastores que fueron invitados a participar de la encuesta, se les aseguró el derecho de participar libre y espontáneamente, como voluntarios. Previo a la aplicación del instrumento, el investigador hizo una lectura de los ítems de la encuesta para que los evaluados contesten sin dificultades a las preguntas de la encuesta, con el fin de aclarar cualquier duda. Fue asegurado a todos los encuestados el anonimato.

Tabulación y análisis de datos

Una vez depurado y revisado los datos recogidos, entonces se construyó una base de datos para realizar todos los análisis estadísticos pertinentes con el programa estadístico SPHINX Léxica, versión 5.1, y mediante ese paquete estadístico se realizaron los análisis correspondientes para las conclusiones finales.

La muestra de estudio está conformada por 32 pastores adventistas, que trabajan en distritos pastorales de la APV, Brasil, 2016. La presentación de datos ocurre en tablas estadísticas.

Para conocer la relación existente entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación r de Pearson, y el teste "T" de student para confirmar o no la correlación existente. Como inferencia estadística el teste binomial para proporciones fue utilizado. El programa estadístico utilizado en el presente trabajo fue el BioStat, versión 5.3, y el nivel de significancia fue de 5%.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características de la muestra

De acuerdo con la Tabla 1, todos los 32 pastores encuestados son casados.

Tabla 1. Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje%
Casado	32	32 / 100%
TOTAL	32	32/ 100%

La edad de los pastores encuestados es presentada en la tabla 2, donde se observa que la mayoría, 46,9%, están entre 36 y 45 años de edad; 31,3%, entre 46 a 55 años; 6,3% entre 26 a 35 años; y 15,6%, arriba de 55 años.

Tabla 2. Grupo de edad

Grupo de edad	Frecuencia	Porcentaje %
26 a 35	2	6,3%
36 a 45	15	46,9%
46 a 55	10	31,3%
55 en adelante	5	15,6%
TOTAL	32	100%

La tabla 3 muestra que, de los pastores encuestados, 40,6% señalaron estudio universitario completo, y 59,4%, nivel de posgrado. Por lo tanto, el número de pastores que señalaron nivel educacional de posgrado es mayor que el número de pastores que señalaron carrera universitaria completa.

Tabla 3. Nivel Educativo

Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje%
Graduación	13	40,6%
Posgrado	19	59,4%
TOTAL	32	100%

La tabla 4 describe la cantidad de pastores ordenados (90,6%) y no ordenados (9,4%), y el promedio de permanencia (en años) en distritos pastorales. En relación al total de los pastores encuestados que son ordenados, 3,1% tiene promedio de permanencia < 1 año; 12,5% tiene promedio de permanencia entre 1,01 a 2 años; 25,0% tienen promedio entre 2,01 a 3 años; 43,7% tienen promedio de 3,01 a 4 años; y 6,3% tienen promedio entre 4,01 a 5 años. El promedio de 3,01 a 4 años es mayor también entre pastores ordenados.

Tabla 4. Cantidad de pastores ordenados y el promedio de permanencia

Cantidad de ordenados y no ordenados/Promedio de tiempo	0 a 1	1,01 a 2	2,01 a 3	3,01 a 4	4,01 a 5	TOTAL
	Frec. / %	Frec. / %	Frec. / %	Frec. / %	Frec. / %	Frec. / %
Si	1 / 3,1%	4 / 12,5%	8 / 25,0%	14 / 43,7%	2 / 6,3%	29 / 90,6%
No	1 / 3,1%	1 / 3,1%	0 / 0%	1 / 3,1%	0 / 0%	3 / 9,4%
TOTAL	2 / 6,3%	5 / 15,6%	8 / 25,0%	15 / 46,8%	2 / 6,3%	32 / 100%

La tabla 5 presenta el tiempo aproximado de acción que cada pastor tiene como distrital y el promedio de permanencia en distritos pastorales. El total de los pastores que tienen 0 a 4 años como distritales corresponde a 9,4%. Los pastores encuestados que están entre 5 a 10 años corresponden a 34,4%, siendo este el grupo más grande. El grupo de pastores que tiene entre 11 a 20 años como distritales corresponde a 25,0%. Los que están entre 21 y 30 años corresponden a 28,2%. Y finalmente, con más de 30 años, solo 1 pastor, lo que corresponde a 3,1%.

Tabla 5. Tiempo de acción como distrital y el promedio de permanencia

Tiem. de acción	0 a 1		1,01 a 2		2,01 a 3		3,01 a 4		4,01 a 5		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
0 a 4 años	1	3,1%	2	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	9,4%
5 a 10 años	1	3,1%	2	6,3%	2	6,3%	5	15,6%	1	3,1%	11	34,4%
11 a 20 años	0	0,0%	1	3,1%	3	9,4%	3	9,4%	1	3,1%	8	25,0%
21 a 30 años	0	0,0%	0	0,0%	3	9,4%	6	18,8%	0	0,0%	9	28,2%
más de 30 años	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
TOTAL	2	6,2%	5	15,7%	8	25,1%	15	46,8%	2	6,2%	32	100%

La tabla 6 presenta el promedio de tiempo de los pastores en los distritos misioneros que pasaron. Los pastores encuestados que tienen promedio de 0 a 1 año corresponden a 6,3%. Los que tienen promedio de 1,01 a 2 años corresponden a 15,6%. Los que tienen promedio de 2,01 a 3 años corresponden a 25,0%. El grupo más grande de pastores encuestados tiene un promedio de 3,01 a 4 años en los distritos, que corresponden a 46,8%. E el último grupo que tiene promedio entre 4,01 a 5 años, representa 6,3% del número total de encuestados.

Tabla 6. Promedio de permanencia

Promedio de tiempo	Frecuencia	Porcentaje %
0 a 1	2	6,3%
1,01 a 2	5	15,6%
2,01 a 3	8	25,0%
3,01 a 4	15	46,8%
4,01 a 5	2	6,3%
TOTAL	32	100%

Relaciones entre variables

En la Tabla 7 se puede observar la relación entre el promedio de permanencia en los distritos y la dimensión relacionamiento. El teste presenta valor $p > 0.05$, es decir, no existe diferencia entre la proporción de respuestas de los pastores que señalaron satisfacción intermedia (49,2%) y satisfacción (46,9%) en la encuesta. Ya con relación a

la insatisfacción (3,9%), en comparación con satisfacción y satisfacción intermedia, presenta valor $p < 0.05$, es decir, la proporción de pastores que señalaron insatisfacción es bien menor que los otros.

Tabla 7. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión relacionamiento

Prom de perm./ Dim. Relac.	Insatisfacción		Satisf. Intermedia		Satisfacción		TOTAL	
	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %
0 a 1 año	0	0,0%	5	3,1%	3	3,1%	8	6,3%
1,01 a 2 años	0	0,0%	8	7,8%	12	7,8%	20	15,6%
2,01 a 3 años	0	0,0%	17	15,6%	12	9,4%	29	25,0%
3,01 a 4 años	4	3,1%	23	18,8%	33	25%	60	46,9%
4,01 a 5 años	1	0,8%	5	3,9%	2	1,5%	8	6,3%
TOTAL	5	3,9%	58	49,2%	62	46,9%	125	100%

En la tabla 8 se puede observar la relación entre el promedio de permanencia en los distritos y la dimensión motivación. El teste presenta valor $p < 0.05$, es decir, la proporción de respuestas de los pastores que señalaron satisfacción (71,9%) es más grande que la proporción que señalaron satisfacción intermedia (25,0%), y de insatisfacción (3,1%).

Tabla 8. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión motivación

Prom. de perm./ Dim. Motivación	Insatisfacción		Satis. Intermedia		Satisfacción		TOTAL	
	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %
0 a 1 año	0	0,0%	2	3,1%	2	3,1%	4	6,3%
1,01 a 2 años	0	0,0%	1	1,6%	9	14,1%	10	15,6%
2,01 a 3 años	0	0,0%	6	9,4%	10	15,6%	16	25,0%
3,01 a 4 años	2	3,1%	5	7,8%	23	35,9%	30	46,9%
4,01 a 5 años	0	0,0%	2	3,1%	2	3,1%	4	6,3%
TOTAL	2	3,1%	16	25,0%	46	71,9%	64	100%

En la Tabla 9 se puede observar la relación entre el promedio de permanencia en los distritos y la dimensión realización. El teste presenta valor p de < 0.05 , es decir, la proporción de pastores que señalaron satisfacción (60,7%) es más grande que la proporción de aquellos que señalaron satisfacción intermedia (36,6%) e insatisfacción (2,7%). Entre los pastores que señalaron satisfacción, la proporción de las respuestas de los pastores que señalaron satisfacción y tienen promedio entre 3,01 y 4 años es más grande en relación a todos los otros promedios, valor $p < 0.05$.

Tabla 9. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y la dimensión realización

Prom. de perm. Dim. realización	Insatisfacción		Satis. Intermedia		Satisfacción		TOTAL	
	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %
0 a 1 año	0	0,0%	5	2,2%	9	4,0%	14	6,2%
1,01 a 2 años	0	0,0%	13	5,8%	22	9,8%	35	15,6%
2,01 a 3 años	0	0,0%	20	8,9%	36	16,1%	56	25,0%
3,01 a 4 años	6	2,7%	33	15,2%	66	29,0%	105	46,9%
4,01 a 5 años	0	0,0%	10	4,5%	4	1,8%	14	6,3%
TOTAL	6	2,7%	81	36,6%	137	60,7%	224	100%

La figura 1 presenta el score de la escala de OSI en cada una de las seis dimensiones de la SL. El score de la puntuación en la dimensión relacionamiento es de 17,7, es decir, el resultado es satisfacción intermedia. El score de la puntuación en la dimensión motivación es de 9,7, es decir, el resultado es satisfacción. El score de la puntuación en la dimensión realización es de 32,9, es decir, el resultado es satisfacción. El score de la puntuación en la dimensión comunicación es de 8,6, es decir, el resultado es satisfacción intermedia. El score de la puntuación en la dimensión perspectivas es de 18,6, es decir, el resultado es satisfacción. El score de la puntuación en la dimensión cobros es de 13,5, es decir, el resultado es satisfacción.

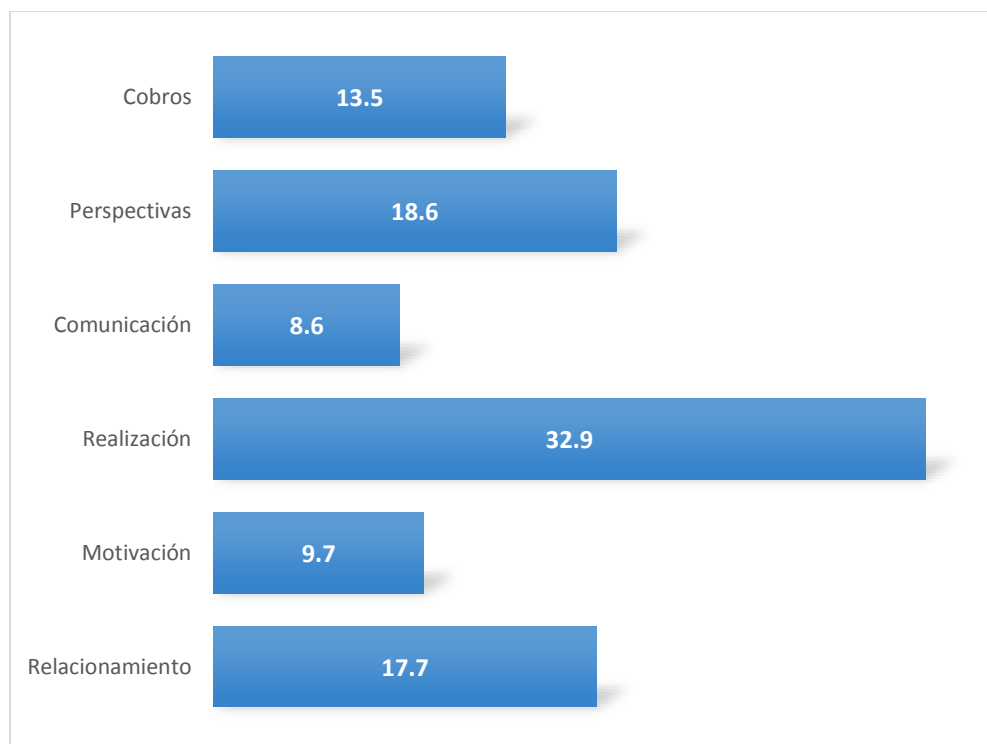


Figura 1. Score de las dimensiones de la escala de OSI de SL

La tabla 10 presenta el resultado final del score de SL de los pastores encuestados de la APV, 2016, en la escala de OSI. El score de la puntuación final en la variable SL es de 104, es decir, el resultado final es satisfacción en pastores de la APV, Brasil, 2016.

Tabla 10. Score final de la escala de OSI en la variable SL

Variable	Score
Satisfacción Laboral	104

Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis de este trabajo, se han utilizado dos recursos estadísticos: el coeficiente r de Pearson y el análisis de variancia del valor p para ver la relación existente entre las dos variables. Estas hipótesis se han analizado con el

programa BioStat, versión 5.3, el cual se muestran los resultados obtenidos a continuación.

La correlación r de Pearson explota la relación entre dos variables cuantitativas. El valor r indica el grado de relación entre las variables. De acuerdo con Zambelli “Se llama correlación perfecta cuando una variable es directamente proporcional a la otra. Si no es directamente proporcional pero al crecimiento de una corresponde el crecimiento de la otra, tiene el signo positivo”.¹ Del mismo modo, el crecimiento de una corresponde a la disminución de la otra, tiene el signo negativo.

El valor “p” tiene una referencia numérica de 0.05 como base. Si es mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0), que indica que no existe correlación lineal entre las medidas. Si por el contrario, el valor de “p” es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternada (H_a), que indica que hay una correlación lineal entre medidas.

En la dimensión relacionamiento, lo resultado obtenido del coeficiente r de Pearson fue $r = -0.2022$, y el valor $p > 0.05$ (cf. Tabla 11), y por lo tanto se acepta la hipótesis nula de la investigación (H_0) que dice: No existe relación entre la duración del CP y el nivel de relacionamiento en los pastores en la APV, porque no hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidos mediante la prueba estadística.

Tabla 11. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y dimensión relacionamiento de SL en los pastores de la APV, 2016

Coeficiente r de Pearson	Valor P
-0.2022	0.2301

¹Zambelli, 142-143.

En la dimensión motivación lo resultado obtenido del coeficiente r Pearson fue $r = -0.1041$, y el valor $p > 0.05$ (cf. Tabla 12), y por lo tanto se acepta la hipótesis nula de la investigación (H_0), que dice: No existe relación entre duración del CP y el nivel de motivación en los pastores en la APV, 2016, porque no hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidos mediante la prueba estadística.

Tabla 12. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y dimensión motivación de SL en los pastores de la APV, 2016

Coeficiente r de Pearson	Valor P
-0.1041	0.5399

En la dimensión realización, lo resultado obtenido del coeficiente r Pearson fue $r = -0.0518$, y valor $p > 0.05$ (cf. Tabla 13), y por lo tanto se acepta la hipótesis nula de la investigación (H_0), que dice: No existe relación entre duración del CP y el nivel de realización en los pastores en la APV, 2016, porque no hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidos mediante la prueba estadística.

Tabla 13. Resultado del coeficiente r de Pearson y valor p de la relación entre la duración del CP y la dimensión realización de SL en los pastores de la APV, 2016.

Coeficiente r de Pearson	Valor P
-0.0518	0.7607

Discusión de resultados

En este estudio se puso en análisis la relación de la duración del CP y el nivel de la SL en sus tres dimensiones, es decir, relacionamiento, motivación y realización laboral. Los análisis estadísticos arrojan un resultado que rechaza cualquier relación significativa entre duración del CP y nivel de SL entre los pastores de la APV, 2016. Pero los

resultados de la encuesta de SL muestran que los individuos encuestados se encuentran en situación de satisfacción con su función, puesto de trabajo, institución, comunicación, perspectivas, exigencias, relacionamiento, motivación y realización laboral.

Importante es decir que, hasta el momento, no se encontraron investigaciones que relacionen las dos variables de estudio, es decir, duración del CP y nivel de SL. Este trabajo puede ser considerado una primera tentativa de descubrir tal relación. A pesar de que no fue encontrada una relación entre las variables, el marco teórico presenta indicios de que puede haber correlación entre facetas de la SL, u otras variables relacionadas a la SL y la duración del CP.

En la dimensión relacionamiento, entre los indicadores analizados, sin duda, hay uno indicador por lo menos que podría esperar tener relación con la duración del CP; es el indicador “conflictos”. Russell Green advierte que: “...Intenso conflicto sobre la visión y la personalidad por lo general precede a la salida prematura del pastor.”² Ronald Hamilton observa que: “..., conflicto es un factor clave que causa la salida de los pastores de la iglesia.”³ Conner escribe que: “Conflicto es la mayor fuente de estrés para los pastores. Más pastores dejan a sus iglesias a través de conflicto que cualquier otra causa”.⁴

Sin embargo, en este estudio no se observó una relación entre el ítem “conflictos” y la duración del CP. La tabla 14 presenta los resultados de este ítem. De los 32 pastores respondientes, 46,9% están satisfechos con la forma como los conflictos son resueltos en

²Green, 1.

³Hamilton, 63.

⁴Conner, 53.

la APV, 46,8% tienen satisfacción intermedia y solamente 6,2% están insatisfechos. Pero en el mismo grupo de promedio de tiempo en distritos de los insatisfechos, está el mayor número de satisfechos, es decir, 21,9% de los pastores.

Tabla 14. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y el indicador conflicto

Prom. de perm./ La forma por la cual los conflictos son resueltos	Insatisfacción		Satis. Intermedia		Satisfacción		TOTAL	
	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %
0 a 1	0	0,0%	2	6,2%	0	0,0%	2	6,2%
1,01 a 2	0	0,0%	1	3,1%	4	12,5%	5	15,6%
2,01 a 3	0	0,0%	5	15,6%	3	9,4%	8	25,0%
3,01 a 4	2	6,2%	6	18,8%	7	21,9%	15	47,0%
4,01 a 5	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%	2	6,2%
TOTAL	2	6,2%	15	46,8%	15	46,9%	32	100%

Aún sobre la dimensión relacionamiento, uno de los hallazgos de la investigación *New Vision for the Long Pastorates*, fue que: “Un CPLP hace posible un conocimiento más profundo de las relaciones entre los miembros individuales de la iglesia y el pastor, así como entre el clero y la congregación en su conjunto”.⁵ Pero, este trabajo no identificó esta correlación entre la duración del CP y la profundidad de las relaciones entre iglesia y pastor.

La dimensión motivación también fue analizada en este trabajo. La motivación laboral es de difícil definición y análisis. De acuerdo con Claudia Hernández, la motivación involucra no solo la complejidad de la conducta del individuo, pero también se integra por factores como “...la habilidad de la persona, la naturaleza del contexto del trabajo, las herramientas disponibles, la naturaleza misma del cargo y la habilidad de la

⁵Roy Oswald et al., 29.

organización para coordinar los esfuerzos de los trabajadores.”⁶

La motivación de un pastor podría tener relación con la insatisfacción del pastor con la duración del CP, especialmente cuándo un pastor se queda en un CPLP, porque con el pasar del tiempo, la motivación podría ser afectada. Russell Green, hablando de esta insatisfacción en un CPLP, describe la experiencia de un pastor que estaba en la misma iglesia por ocho años y medio. Él pastor dice: “...Yo había perdido una gran parte de mi motivación. Parecía que el ministerio ya no era divertido. Era difícil. Yo había cumplido la mayor parte de los sueños que había imaginado.”⁷ En la misma dirección, Conner alerta para el problema del estancamiento del pastor de CPLP. Él observa que: “...Tornarse estancado es un problema real en mandato largo”.⁸ Sin duda, eso tiene que ver con la motivación.

Si así es, entonces, cuánto más grande la permanencia, más grande la posibilidad de haber falta de motivación. Sin embargo, no fue encontrada tal correlación en este trabajo, quizás porque nadie entre los pastores encuestados tiene promedio de tiempo mayor que 5 años. De hecho, solamente uno se quedó 7 años en un distrito, siendo este lo que más tiempo se quedó en un distrito entre todos los pastores encuestados. Todos los otros se quedaron menos. Ocurre que algunos autores sugestionan 7 años o más como período mínimo recomendado para un pastor permanecer en una misma congregación.⁹

⁶Claudia Alejandra Hernández, “La motivación y satisfacción laboral de los docentes en cuatro escuelas de enseñanza media en México” (Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 2010), 50.

⁷Green, 46.

⁸Conner, 13.

⁹Ludwig sugiere el mínimo de siete años de mandato. Segundo el, “alguna cosa

En la dimensión realización hay un indicador que puede ser motivo de cuestionamiento en cualquier profesión; es decir, el salario. Sin embargo, de acuerdo con Spector "...La correlación entre el nivel de salario y satisfacción laboral tiende a ser sorprendentemente pequeña".¹⁰ Por otro lado, Anne Batista et al (2005), en su investigación sobre factores de motivación e insatisfacción de enfermeros, identificó que "...la remuneración no es el único factor motivacional".¹¹

En la IASD en Brasil, el salario del pastor es nivelado, o sea, todos los pastores reciben la misma remuneración, que es estipulada por la DSA. A continuación sigue la tabla con los resultados de este indicador. 87,6% de los encuestados se sienten satisfechos con la remuneración, y 12,4% tienen satisfacción intermedia. No hay insatisfacción en este ítem.

Tabla 15. Relación entre promedio de permanencia de los pastores y el indicador salario.

Prom. de perm./ Su salario con relación a su experiencia y a la responsabilidad que tiene	Satis. Intermedia		Satisfacción		TOTAL	
	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %	Frec.	Porc. %
0 a 1	0	0,0%	2	6,3%	2	6,3%
1,01 a 2	1	3,1%	4	12,4%	5	15,5%
2,01 a 3	2	6,2%	6	18,8%	8	25,0%
3,01 a 4	1	3,1%	14	43,8%	15	46,9%
4,01 a 5	0	0,0%	2	6,3%	2	6,3%
TOTAL	4	12,4%	28	87,6%	32	100%

acontece en un ministerio pastoral en algún lugar entre cinco y siete años". Ludwig, vii. Hamilton afirma que: "...Ministerio eficaz requiere CPLP de diez años o más." Hamilton, 4.

¹⁰Spector, 42.

¹¹Anne A. A. Vieira Batista et al., "Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro", *Rev. Esc. Enferm. USP* 39, no 1 (2005): 89.

Sin embargo, los resultados de este trabajo sobre SL muestran un grado de satisfacción entre pastores de la APV, 2016, y al menos un resultado llama la atención cuanto a su significado en el CP de los pastores de la APV, 2016. Es que el mayor grupo de permanencia en los distritos es el grupo de los pastores que tienen promedio entre 3,01 y 4 años, es decir, 46,9% de los encuestados. Este promedio se encuentra arriba del promedio de la DSA, que es de dos años y medio, conforme presentado en este trabajo. En este grupo se podría esperar diferencias en las respuestas, por ser mayor, pero el grado de satisfacción de este grupo puede indicar la duración del CP sea un promedio ideal para que los pastores se sientan satisfechos con el trabajo realizado.

Conforme ya presentado previamente, en su tesis doctoral, Zambelli ha recomendado un CP de 4 a 6 años en distritos misioneros en la UA. Como este estudio fue hecho en territorio de la DSA, entonces, hay posibilidad que esta sea una tendencia para otras asociaciones o uniones del mismo territorio, y eso quizás explique porque no existen diferencias significativas de respuestas en este grupo de pastores de la APV, 2016.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera conclusión

No existe relación significativa entre duración del CP y nivel de SL en pastores de la APV, 2016, considerando que valor $p > 0.05$. No hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidas mediante la prueba estadística.

Segunda conclusión

El CP de los pastores encuestados de la APV, Brasil, 2016, tiene un promedio de duración de 3,09 años. Este promedio está arriba del promedio de la DSA que es de 2 años y medio. El grupo más grande es el grupo de los pastores que tienen promedio de permanencia en distritos misioneros entre 3,01 y 4 años, es decir, 15 pastores (46,9% de los encuestados). El segundo grupo más grande tiene promedio de permanencia entre 2,01 y 3 años, y es compuesto por 8 pastores (25% de los encuestados). En tercer lugar viene el grupo de pastores con promedio de permanencia entre 1,01 a 2 años, que involucra 5 pastores (15,6% de los encuestados). Los últimos dos grupos, es decir, con promedio entre 0,1 a 1 año y 4,01 a 5 años, tienen 2 pastores en cada grupo (6,3% de los encuestados).

Tercera conclusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en la escala de SL de OSI, el nivel de SL en los pastores de la APV, Brasil, 2016, es de satisfacción, con un score de 104 puntos. La escala de OSI presenta un score positivo para SL en los pastores de la APV, 2016, en cada una de las seis dimensiones de la SL. Es decir, comunicación (score = 8,6), relacionamiento (score = 17,7), motivación (score = 9,7%), realización (score = 32,9), perspectivas (score = 18,6) y cobros (score = 13,5).

Cuarta conclusión

No existe relación significativa entre duración del CP y el nivel de relacionamiento en los pastores en la APV, 2016, considerando que valor $p > 0.05$. No hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidas mediante la prueba estadística.

Quinta conclusión

No existe relación significativa entre duración del CP y el nivel de motivación en los pastores en la APV, 2016, considerando que valor $p > 0.05$. No hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidas mediante la prueba estadística.

Sexta conclusión

No existe relación significativa entre duración del CP y el nivel de realización en los pastores en la APV, 2016, considerando que valor $p > 0.05$. No hay suficiente evidencia estadística para indicar la relación entre las dos variables obtenidas mediante la prueba estadística.

Recomendaciones

1. Se recomienda que otras investigaciones sean realizadas en otras asociaciones y uniones de la IASD en Brasil, con fines de entender los factores que implican en la duración del ciclo pastoral, tanto para pastores como iglesias y familia pastoral.
2. Se sugiere realizar la construcción y validación de un instrumento de satisfacción laboral adaptado a la obra pastoral.
3. La investigación de Zambelli obtuvo “...una diferencia positiva altamente significativa de grado de satisfacción en favor del pastorado largo”,¹ entre miembros de iglesia. Por eso, se recomienda investigaciones que miren el asunto de la duración del ciclo pastoral de acuerdo a la percepción de miembros de la iglesia.
4. Que se realice un trabajo donde se relacione la satisfacción laboral del pastor con otros factores.
5. Que se realice un estudio cualitativo de factores relacionados a satisfacción laboral.

¹Zambelli, 165.

APÉNDICE A
CUESTIONARIO

Esta pesquisa pretende detectar a relação que existe entre duração do ciclo pastoral e satisfação no trabalho de pastores adventistas do sétimo dia nos distritos pastorais da Associação Paulista do Vale do Paraíba (APV). Sua resposta ajudará na compreensão dos fatores positivos e negativos que afetam o pastor, quanto ao tempo de permanência pastoral nos distritos, e proverá condições de buscar meios para um maior apoio social, eclesiástico, psicológico e espiritual para amparar o pastor em suas necessidades pessoais e profissionais. Sendo um estudo de natureza científica, será mantido completo anonimato acerca dos entrevistados. Em cada pergunta a seguir, marque a alternativa que, em seu caso, melhor responde à questão. Se não se sentir à vontade para responder alguma, deixe em branco. Entretanto, até onde seja possível, procure responder a todas. Muito obrigado pela sua colaboração.

I) DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Data: ___ / ___ / ____.

2. Estado Civil:

- Casado
- Solteiro
- Divorciado

3. Você tem filhos?

- Sim
- Não

4. Se sim, quantos?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

5. Faixa-etária do(s) filho(s):

- 0 a 12 anos
- 13 a 17 anos
- 18 a 25 anos
- acima de 25 anos

6. Qual a sua idade?

- 21 a 25
- 26 a 35
- 36 a 45
- 46 a 55
- 55 em diante

7. Formação Educacional:

- 1º grau completo
- 1º grau incompleto
- 2º grau completo
- 2º grau incompleto
- Superior completo
- Superior incompleto
- Pós-graduação

8. Você é ordenado ao ministério pastoral?

- Sim
- Não

9. Quanto tempo você tem de atuação como pastor distrital?

- 0 a 4 anos
- 5 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- mais de 30 anos

**10. Quanto tempo você permaneceu em cada distrito pastoral que passou?
Complete na tabela abaixo (incluindo o seu distrito atual):**

1º distrito	
2º distrito	
3º distrito	
4º distrito	
5º distrito	
6º distrito	
7º distrito	
8º distrito	
9º distrito	
10º distrito	
11º distrito	
12º distrito	
13º distrito	
14º distrito	
15º distrito	
16º distrito	

11. Quanto tempo você trabalha na APV como distrital?

- 0 a 4 anos
- 5 a 10 anos
- 11 a 14 anos

II) QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Escala de Satisfação no Trabalho do OSI – Occupational Stress Indicator

Instrumento elaborado por Cooper (Robertson et al., 1990), traduzido e validado para o português por Swan, Moraes e Cooper (Cooper et al., 1993). Versão em português da Escala de Satisfação no Trabalho disponível em Couto (2000).

Por favor, dê sua opinião honesta e responda todas as questões.

Em cada uma das próximas questões, assinale a alternativa que mais se aproxima do seu sentimento em relação ao aspecto do trabalho em questão. Responda fazendo um círculo em torno do número em cada questão, de acordo com a seguinte escala:

- 6 – enorme satisfação
- 5 – muita satisfação
- 4 – alguma satisfação
- 3 – alguma insatisfação
- 2 – muita insatisfação
- 1 – enorme insatisfação

Como você se sente em relação ao seu trabalho?

1. Comunicação e forma de fluxo de informações na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
2. Seu relacionamento com outras pessoas na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1
3. O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	6	5	4	3	2	1
4. O conteúdo do trabalho que você faz	6	5	4	3	2	1
5. O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	6	5	4	3	2	1
6. Oportunidades pessoais em sua carreira atual	6	5	4	3	2	1
7. O grau de segurança no seu emprego atual	6	5	4	3	2	1
8. A extensão em que você se identifica com a imagem externa ou realizações de sua instituição	6	5	4	3	2	1

9. O estilo de supervisão que seus superiores usam	6	5	4	3	2	1
10. A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	6	5	4	3	2	1
11. O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	6	5	4	3	2	1
12. O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
13. A forma pela qual os conflitos são resolvidos	6	5	4	3	2	1
14. As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	6	5	4	3	2	1
15. O seu grau de participação em decisões importantes	6	5	4	3	2	1
16. O grau em que a organização absorve as potencialidades que você julga ter	6	5	4	3	2	1
17. O grau de flexibilidade e liberdade que você julga ter em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
18. O clima psicológico que predomina na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
19. Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	6	5	4	3	2	1
20. A estrutura organizacional da instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
21. O volume de trabalho que você tem para desenvolver	6	5	4	3	2	1
22. O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1

Muito Obrigado!

APÉNDICE B

TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Eu, _____, abaixo qualificado, DECLARO para fins de participação em pesquisa, na condição de sujeito objeto da pesquisa, que fui devidamente esclarecido do Projeto de Pesquisa intitulado: “Duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba, 2016”, desenvolvido pelo aluno Gérson Jorge Quiles do curso de Mestrado em Teologia da Universidade Peruana Unión, Ñaña, Perú, quanto aos seguintes aspectos:

- A pesquisa destina-se a fins científicos, ou seja, dissertação de conclusão de mestrado, e pretende estudar o grau de satisfação no trabalho que me encontro inserido.
- Será utilizado, para este estudo, um questionário chamado OSI, o qual serei orientado e acompanhado pelo pesquisador em seu entendimento e preenchimento.
- A resposta deste questionário não me expõe a quaisquer riscos e desconfortos.
- Tenho completa ciência de que minha adesão a este estudo é absolutamente voluntária, podendo eu participar, recusar ou retirar meu consentimento a qualquer momento do processo, sem implicações a minha pessoa ou minha função na instituição.
- Foi-me informado com clareza que os dados serão tratados de maneira sigilosa e o que for registrado por mim será conduzido resguardando minha inteira privacidade.
- Sei que não haverá gastos e investimento de minha parte para a realização e conclusão da pesquisa.

DECLARO, igualmente que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que nos foi explicado, consinto voluntariamente em participar desta pesquisa.

São José dos Campos, ____ de _____ de 2016.

QUALIFICAÇÃO DO DECLARANTE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Objeto da Pesquisa

(Nome): _____

RG: _____ Data de nascimento: ____ / ____ / ____ Idade: _____

Endereço: _____ no _____ apto: _____

Bairro: _____ Cidade: _____ Cep: _____

Telefone: _____

Função: _____

Assinatura do Declarante

APÉNDICE C

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA DE ESTUDIO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIG.	MARCO TEÓRICO
<p>Duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la Asociación Paulista del Vale del Paraíba (APV), Brasil, 2016.</p> <p>Variables: Primera: Ciclo Pastoral. Segunda: Satisfacción Laboral.</p>	<p>1. Problema general: ¿Cuál es la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores de la APV, São Paulo, 2016?</p> <p>2. Problemas específicos: 2.1 ¿Cuánto es el tiempo de duración del ciclo pastoral en los pastores de la APV? 2.2 ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la APV? 2.3 ¿Cuál la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento laboral en los</p>	<p>1. Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en la APV.</p> <p>2. Objetivos específicos: 2.1 Describir el tiempo de duración del ciclo pastoral en los pastores de la APV. 2.2 Describir el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la APV. 2.3 Identificar la relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de</p>	<p>1. Hipótesis general: Hi: Existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la APV. Ho: No existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción laboral en los pastores en la APV.</p> <p>2. Hipótesis específicas 1. Ha: Existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento laboral en los pastores en la APV. Ho: No existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de relacionamiento</p>	<p>1. Tipo: Descriptivo-correlacional</p> <p>2. Diseño: No experimental, de corte transversal.</p>	<p>1. “Called to Stay” de R. D. Conner 2. “The first two years” de B. Grubbs. 3. “In it for the long haul” de Glenn E. Lutzer. 4. “The Ministry Marathon” de G. L. Somers. 5. “Implicaciones de la duración de los pastorados en Argentina”</p>

	<p>pastores en la APV?</p> <p>2.4 ¿Cuál la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de autorrealización en los pastores en la APV?</p> <p>2.5 ¿Cuál la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la APV?</p>	<p>relacionamiento laboral en los pastores en la APV.</p> <p>2.4 Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de autorrealización en los pastores en la APV.</p> <p>2.5 Identificar la relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la APV.</p>	<p>laboral en los pastores en la APV.</p> <p>2. Ha: Existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de autorrealización en los pastores en la APV. Ho: No existe relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de autorrealización en los pastores en la APV.</p> <p>3. Ha: Existe relación entre duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la APV. Ho: No existe relación entre la duración del ciclo pastoral y el nivel de satisfacción motivacional en los pastores en la APV.</p>		<p>de Ricardo Zambelli.</p>
--	---	--	---	--	-----------------------------

APÉNDICE D

MATRIZ INSTRUMENTAL/OPERACIONALIDAD

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE ANALISIS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA	NIVELES Y RANGOS	
						Dimensión	Variable
<p>Satisfacción Laboral</p> <p>Definición: “Satisfacción laboral es simplemente cómo las personas se sienten respecto a su trabajo y de los diferentes aspectos del trabajo” – Spector.</p>	Comunicación	- comunicación	1. Comunicación y forma de flujo de informaciones en la institución en que usted trabaja	Pastor Distrital	<p>6 – enorme satisfacción</p> <p>5 – mucha satisfacción</p> <p>4 – alguna satisfacción</p> <p>3 – alguna insatisfacción</p> <p>2 – mucha insatisfacción</p> <p>1 – enorme insatisfacción</p>	Comunicación:	<p>Insat. – 2 a 5,3;</p> <p>Satisf. Interm. – 5,4 a 8,7;</p> <p>Satisf. – 8,8 a 12.</p> <p>Relacionamiento:</p> <p>Insat. – 4 a 10,7;</p> <p>Satisf. Interm. – 10,8 a 17,3;</p> <p>Satisf. – 17,4 a 24.</p> <p>Motivación:</p> <p>Insat. – 2 a 5,3;</p>
		- cambio	2. La forma por la cual cambios e innovaciones son implementadas.				
	Relacionamiento	- relacionamiento	3. Su relacionamiento con otras personas en la institución en que trabaja.				
		- conflictos	4. La forma por la cual los conflictos son resueltos.				
		- decisiones	5. Su grado de participación en decisiones importantes.				
		- clima	6. El clima psicológico que predomina en la institución en que usted trabaja.				
	Motivación	- motivación	7. El grado en que usted se siente motivado por su trabajo.				

		- imagen	8. La extensión en que usted se identifica con el imagen externa o realizaciones de su institución.			Satisf. Interm. – 5,4 a 8,7; Satisf. – 8,8 a 12.	
	Realización	- evaluación	9. El sentimiento que usted tiene respecto a como sus esfuerzos son evaluados.				
		- contenido	10. El contenido del trabajo que usted hace.				
		- potencialidades	11. El grado en que la organización absorbe las potencialidades que usted juzga tener.			Realización: Insat. – 7 a 18,7; Satisf. Interm. – 18,8 a 30,3; Satisf. – 30,4 a 42. Perspectivas : Insat. – 4 a 10,7; Satisf. Interm. – 10,8 a 17,3; Satisf. – 17,4 a 24. Cobro:	
		- flexibilidad	12. El grado de flexibilidad y de libertad que usted juzga tener en su trabajo.				
		- sueldo	13. Su salario con relación a su experiencia y a la responsabilidad que tiene.				
		- estructura	14. La estructura organizacional de la institución en que usted trabaja.				
		- desarrollo	15. El grado en que usted juzga estar desarrollando sus potencialidades en la institución en que trabaja.				

	Perspectivas	- carrera	16. Oportunidades personales en su carrera actual.			Insat. – 3 a 8; Satisf. Interm. – 8,1 a 13; Satisf. – 13,1 a 18.	
		- seguridad	17. El grado de seguridad en su empleo actual.				
		- crecimiento	18. El grado en que usted siente que puede crecer y desarrollarse en su trabajo.				
		- aspiraciones	19. Las oportunidades que su trabajo le ofrece e n sentido de que usted alcance aspiraciones y ambiciones.				
	Cobro	- supervisión	20. El estilo de supervisión que sus superiores usan.				
		- tarea	21. El tipo de tarea y el trabajo en que usted es cobrado.				
		- volumen	22. El volumen de trabajo que usted tiene para desarrollar.				

BIBLIOGRAFÍA

- Abdala, Emílio. "Reacendendo uma paixão antiga". <http://aletheiaasd.blogspot.com.br/2011/02/plantio-de-igrejas-iii.html>, (consultado: 13 de septiembre, 2016).
- Acosta, J. "Dirigir: delegar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones". Madrid: ESIC Editorial, 2013. Citado en: Silva, Felipe Reynaldo Esteban. "Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013". Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013.
- Adams, Candace Sue. "The Significance of Sustaining Clergy Spiritual Wellness During Pastoral Transitions". Tesis Doctoral, University of Dubuque Theological Seminary, 2007.
- Anderson, Lynn. "Why I've Stayed". *Leadership Journal* 7. no. 3. Summer 1986: 76-82. <http://www.christianitytoday.com/pastors/1986/summer/86l3076.html> (consultado: 1 de diciembre, 2016).
- Anderson, Carole Brousson. "The Experience of Growing Up in a Minister's Home and the Religious Commitment of the Adult Child of a Minister". Tesis Doctoral, Andrews University, 1995.
- Arn, Charles. "Pastoral Longevity and Church Growth". mayo, 2012. <http://pastors.com/pastoral-longevity/>. (consultado: 17 de septiembre, 2016)
- Barna, George. *Leaders on Leadership: Wisdom, Advice and Encouragement on the Art of Leading God's People*. Ventura, CA: Regal Books, 1997.
- _____. *Today's Pastors: A Revelating Look at What Pastors Are Saying About Themselves, They Peers and the Pressures They Face*. Oxnard, CA: Regal Books, 1993.
- Benedito, Marian, Bonavia, Tomás y Llinares, Lucía. "Relación entre las prioridades de valor y satisfacción laboral". *Revista colombiana de psicología*, no. 17 (2008): 59-74.
- Bevilacqua, Lidiane Amanda, da Silva, Marcelo Cozzensa, Reichert, Felipe Fossati, y Rombaldi, Airton José. "Qualidade de vida e satisfação com o trabalho de profissionais das academias de ginástica da cidade de Pelotas/RS". *Revista brasileira de atividade física e saúde* 19, no 3, (2014): 314-324, DOI: <http://dx.doi.org/10.12820/rbafs.v.19n3p314>, (consultado: 6 de septiembre,

2016).

- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I., & Blount, W. "Behind Bars: an Assessment of the Effects of Job Satisfaction, Job-Related Stress, and Anxiety of Jail Employees' Inclinations to Quit". *Journal of Crime and Criminal Justice* 23, (2000): 69-89.
- Bluedorn, Allen C. "A Unified Model of Turnover from Organizations". *Human Relations* 35, February 1982: 135-153.
- Brown, Richard W. *Restoring the Vow of Stability: the Keys to Pastoral Longevity*. Camp Hill, PA: Christian Publications, 1993.
- Burrill, Russell. *Revolução na Igreja: com o incrível poder do ministério leigo*. Almargem do Bispo, Portugal: Publicadora Atlântico, S.A., 1999.
- Caballero, K. "El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza". *Revista de currículum y formación del profesorado*, (2002): 1-2.
- Chiang, M., Martin, J., y Núñez, A. "Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral". Madrid: Pontificia Universidad Comillas, 2010. Citado en Silva, Felipe Reynaldo Esteban. "Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013". Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013.
- Colcord, W. A. *New York Independent*. October 1891. Citado en: Hudson, Stan. *Pastoral Roles in Adventism's First Century*. *Ministry Magazine*, junio de 1997. <https://www.ministrymagazine.org/archive/1997/06/pastoral-roles-in-adventisms-first-century>. (consultado: 13 de septiembre, 2016).
- Conner, R. Dwaine. *Called to Saty: Keys to a Longer Pastorate in a Southern Baptist Church*. Nashville: Convention Press, 1987.
- Daniells, Arthur G. *The Church and Ministry*. Riverside, Jamaica: Watchman Press, 1912. Citado en: Fowler, John. *Adventist Pastoral Ministry*. Boise, Idaho: Pacific Press Pub. Assn., 1990.
- Danielson, Richard Allen, "Beating the Odds: Successfully Following a Long-Term Pastor". Tesis Doctoral, Asbury Theological Seminary, 2001.
- Dinis, Liliana Isabel Correia, y Fronteira, Inês, "A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia", *Revista de Enfermagem Referência* IV, no. 5, (2015): 19. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>. (consultado: 30 de agosto, 2016).
- Dudley, Roger L. y Kilsher, Carole Lucke. "A New View of the Pastor's Wife". *Ministry Magazine* (june, 1981): 28. <https://www.ministrymagazine.org/archive/1981/06/a-new-view-of-the-pastors-wife> (consultado: 20 de septiembre, 2016).

- Dusilek, Nancy Gonçalves. *Mulher sem nome: dilemas e alternativas da esposa do pastor*. São Paulo: Editora Vida, 1996.
- Esteban Silva, Felipe Reynaldo. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013”. Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013.
- Filho, E. P., Florencio, C. C. A., y Leone, N. M. C. P. G.. "Satisfação profissional e cultura organizacional: um estudo de caso em uma instituição federal de ensino" *Holos 4*, (agosto 2014), ano 30, 344-360.
- Fowler, J. W. *Adventist Pastoral Ministry*, 1ra. ed. Boise: Pacific Press Publishing Association, 1990.
- Gonçalves, Tatiana “Satisfação profissional e percepção do apoio organizacional: estudo exploratório como contributo para um sistema de compensações e benefícios no setor farmacêutico”. Tesis de Maestría, Universidad de Lisboa, 2011.
- Gotuzzo, Raúl Pino. *Metodologia de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos, 2006.
- Green, Russell Brian. “Stay the Course: The Necessity of a Long Pastoral Tenure for Maximum Church Effectiveness”. Tesis Doctoral, Biola University, 2002.
- Grubbs, Bruce. *The First Two Years: a Pastor’s Guide to Getting Started in a Church*. Cleveland: Pathway Press, 1979.
- Hadaway, C. Kirk. *Church Growth Principles: Separating Fact from Fiction*. Nashville: Broadman Press, 1991.
- Hamilton, Ronald Ernest. “The Development of an Effective Long-Term Pastorate”. Tesis Doctoral, Fuller Theological Seminary, 1999.
- Harison, Paul V. “Pastoral Turnover and the Call to Preach” *JETTS* 44:1 March 2001: 87-105. <http://www.mattblackmon.com/pyne/turnover.pdf>. (consultado: 5 de setiembre, 2016).
- Hernández, Claudia Alejandra “La motivación y satisfacción laboral de los docentes en cuatro escuelas de enseñanza media en México”. Tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, 2010.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. *the Motivation to Work*. New York: 1959. Citado en: Gonçalves, Tatiana “Satisfação profissional e percepção do apoio organizacional: estudo exploratório como contributo para um sistema de compensações e benefícios no setor farmacêutico”. Tesis de maestría, Universidade de Lisboa, 2011.
- Hicks, Donald. “A Study of the Conflicts within Churches that Lead to the Termination of Pastors within the Southern Baptist Convention, Accompanied by a Proposal of

Preventive and Interventional Solutions”. Tesis Doctoral, Liberty Baptist Theological Seminary, 2010.
<http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1428&context=doctoral> (consultado: 20 de septiembre, 2016).

Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. *Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment, 2009*. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8> doi:10.1186/1472-6963-9-8. Citado en Dinis, Liliana Isabel Correa, y Fronteira, Inês “A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia” *Revista de enfermagem referência* IV, no. 5, (2015): 18.
<http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>. (consultado: 31 de agosto, 2016).

Hoppock, R. *Job Satisfaction*. Harperand Brothers: New York, 1935.

Hoskins, John H. “Obeying God’s Call for the Long Haul: a Study of Pastoral Longevity and Tenure Among Independent Baptist and Bible Pastors in West Virginia”. Tesis Doctoral, Temple Baptist Seminary, 2000.

Hudson, Stanley A. “Pastoral Roles in Adventism’s First Century”. *Ministry Magazine*. (junio de 1997): 10-11.
https://www.andrews.edu/library/car/cardigital/Periodicals/Ministry_Magazine/1997/1997_06.pdf (consultado: 1 de diciembre, 2016).

Hughes, Wiley E. “Assessing the Causes of Short-Term Pastorates in the North Carolina Conference of the Internacional Pentecostal Holiness Church”. Tesis Doctoral, Oral Roberts University, 2013.

Jaturanonda, C., Nanthavanij, S., & Chongphaisal, P. "A Survey Study on Weights of Decision Criteria for Job Rotation in Thailand: Comparison Between Public and Private Sectors" *International Journal of Human Resource Management* 17, no. 10, 2006: 1834-1851. Citado en Dinis, Liliana Isabel Correa, y Fronteira, Inês “A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia” *Revista de enfermagem referência* IV, no. 5, (2015): 18.
<http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008>. (consultado: 31 de agosto, 2016).

Júnior, José Cerqueira Barros. “Avaliação de satisfação no trabalho em mineradora brasileira”. Tesis de maestria, Universidade de Franca, 2009.

_____. Cesário, Manuel, Morraye, Mônica de Andrade, y Júnior, José Dionísio de Paula “Avaliação de satisfação no trabalho em uma mineradora brasileira”, *Investigação* 11, (2011): 29-33.
<http://publicacoes.unifran.br/index.php/investigacao/article/view/501/404>, (consultado: 6 de septiembre, 2016).

Kemp, Jaime. *Pastores em Perigo: ajuda para o pastor, esperança para a igreja*. São Paulo: Editora Sepal, 1996.

- Kurtz, Arnold. "Short-Term Pastorates". *Ministry Magazine*. (january 1980): 14-15.
<https://gcmin-rnr.s3.amazonaws.com/cdn/ministrymagazine.org/issues/1980/issues/MIN1980-01.pdf> (consultado: 01 de diciembre, 2016).
- LaRue, John. "Pastoral Tenure: Are You Church-Hopping?", CT&T 11 agosto 1995.
 Citado en Zambelli, Ricardo N. "Implicaciones de la duración de los pastorados en la Argentina". Tesis Doctoral, Universidad Adventista del Plata, 1997.
- Lelièvre, Mateo. *John Wesley: sua vida e obra*. São Paulo: Editora Vida, 1997.
- Lipie, Leslie A., y Stinchcomb, Jeanne B. "Should I Stay? Or Should I Go? Job Satisfaction and Turnover Intent of Jail Staff Throughout the United States" *Criminal Justice Review* 38, no. 2, 229.
- Lohnes, Peter George, "Leading While Leaving: The Role of a Departing Pastor in Preparing a Church for a Healthy Pastoral Transition". Tesis Doctoral, Acadia Divinity College, 2008.
- Locke, E. A. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, En M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976, 1297-135. Citado en Gonçalves, Tatiana. "Satisfação profissional e percepção do apoio organizacional: estudo exploratório como contributo para um sistema de compensações e benefícios no setor farmacêutico". Tesis de maestria, Universidade de Lisboa, 2011.
- Loomis, Gregory Mark "Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America". Tesis Doctoral, Trinity Evangelical Divinity School, 2006.
 En *Tren Dissertations*. Paper 3256. <http://place.asburyseminary.edu/trendisertations/3256>. (consultado: 9 de Agosto, 2016).
- Lopez, M. P. S., y Esteves, M. A. Q. "Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras". *Anales de psicología* (1995): 63-75.
- Ludwig, Glenn E. *In it for the Long Haul: Building Effective Long-Term Pastorates*. Wiconsin: The Alban Institute, 2002.
- Lutzer, Erwin. *De pastor para pastor: respostas concretas para os problemas e desafios do ministério*. São Paulo: Editora Vida, 2000.
- Marqueze, Elaine Cristina, y Moreno, Claudia Roberta de Castro, "Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários". *Psicologia em estudo* 14, no 1, (2009): 75-82. <http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n1/a10v14n1>. (consultado: 06 de septiembre, 2016).
- Martinez, Maria Carmen "As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador". Tesis de maestria, Universidade de São Paulo, 2002.

- McIntosh, Gary L. *There's Hope for Your Church: First Steps to Restoring Health and Growth*. Grand Rapids: Baker Books, 2012.
- _____. Gary. "Long Pastoral Tenure Can Hurt Your Church". *A Blog by the Faculty of Talbot School of Theology*. (14 de junio, 2013), <http://www.thegoodbookblog.com/2013/jun/14/long-pastoral-tenure-can-hurt-your-church/> (consultado: 04 de octubre, 2016).
- Miles, Norman K. "The Minister as a Pastor". *Ministry Magazine*, July 1990: 14. <https://www.ministrymagazine.org/archive/1990/07/the-minister-as-a-pastor>. (consultado: 21 de enero, 2016).
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process". *Psychological Bulletin* 86, 1979: 493-522.
- Oswald, Roy M., Hinand, Gail D., Hobgood, William C., y Lloyd, Barton M., *New Visions for the Long Pastorate*. Bethesda: Alban Institute, 1990.
- Oswald, Roy M., *The Pastor as Newcomer*. Washington, DC: The Alban Institute, 1990.
- Pearson, Stewart, "Keys to a Long Pastorate". *Leadership Journal* 5, no. 2, (spring 1984): 135-136. <http://www.christianitytoday.com/pastors/1984/spring/8412135.html> (consultado: 1 de diciembre, 2016).
- Perkins-Reed, M. A. *Guia para a satisfação no trabalho: um manual da nova era para o sucesso pessoal e profissional*. São Paulo: Editora Best Seller, 1990.
- Rainer, Thom S. *Autopsy of a Deceased Church: 12 Ways to Keep Yours Alive*. Nashville, TN: B&H Publishing, 2014.
- _____. *The Book of Church Growth: History, Theology, and Principles*. Nashville: Broadman Press, 1993.
- _____. "The Lifecycle of Pastors", en: *Sitio oficial de Thom Rainer*. november 2011. <http://blogs.lifeway.com/cgi-bin/mt/mt-search.cgi?search=pastor+tenure&IncludeBlogs=31&limit=20>. (consultado: 14 de junio, 2012).
- Robbins, Stephen. *Administración*. México: Pearson, 2005. citado en: Silva, Felipe Reynaldo Esteban. "Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Peru, 2013". Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Willians, J. "The Validity of the Occupational Stress Indicator". *Work and Stress* 4, no. 1, 1990: 29-39.
- Rode, Daniel y Isabel Rode. *Crescimento: chaves para revolucionar sua igreja*.

- Engenheiro Coelho: UNASPRESS, 2007.
- _____. “Los siete signos vitales de crecimiento de Wagner en seis iglesias adventistas hispanas dl sur de California”. Tesis doctoral, Fuller Theological Seminary, 1994.
- Salazar, Ronald Alfaro, Girón, Sara Leyton, Solano, Antonio Meza, y Torres, Ivonne Saézn “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012
- Salluca, Luiz Salluca, “Relacion entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Cercano Callao”. Tesis de Maestria, Universidad San Ignacio de Loyla, 2010.
- Sahlin, Monte. “Sharing our Faith with Friends Without Losing Either: What the Fastest Growing Adventist Churches Know”. Washington: Review and Herald, 1990.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., González, M. M. C., y Sánchez-Sellero, F. J. “Características Organizacionales de La Satisfacción Laboral en España”. *Revista de Administração de Empresas* 54, no. 5, 2014: 538. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>. (consultado: 22 de enero, 2016).
- Santos, Jobson D. “Vantagens de pastorados longos”. *Revista Ministério*, no. 5, setembro-outubro, 1998: 9-10.
- Sarli, Joel. *Crescimento de igreja*. São Paulo: Instituto Adventista de Ensino, 1981.
- Schaller, Lyle E. *Assimilating new members*. Nashville: Parthenon Press, 1989.
- _____. “When Should the Pastor Move?” *The Christian Ministry*, July 1980: 26.
- _____. *21 Bridges to the 21st Century*. Nashville: Abingdon Press, 1994.
- Scott, Donald M. “Pastors and Providence: Change Ministerial Styles in Nineteenth - Century America”. Evanston, III: Seabury-Western Theological Seminary, 1975. Citado en Loomis, Gregory Mark “Key Factors of Pastoral Longevity in the Evangelical Free Church of America”. Tesis Doctoral, Trinity Evangelical Divinity School, 2006. En *Tren Dissertations*. Paper 3256. <http://place.asburyseminary.edu/trendissertations/3256>. (consultado: 9 de Agosto, 2016).
- Silva, Itaniel. “Desafio compensador”. *Revista ministério*, no. 497, novembro-dezembro, 2011: 5-7.
- Somers, George Leslie. “The Ministry Marathon: Exploring Longevity in the Single Pastorate”. Tesis Doctoral, Acadia Divinity College, 2004.
- Soria, V. *Relaciones Humanas*. México: Editorial Limusa SA, 2004. Citado en: Silva,

- Felipe Reynaldo Esteban. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013”. Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2013.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997. Kindle edition.
- Tamayo, A., “Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania e comprometimento afetivo”, *Revista de Administração RAUSP* 33, no. 3, 1998: 56-63. Citado en Vieira, Valter Afonso, Appio, Jucelia, y Slongo, Luiz Antonio, “Uma análise dos antecedentes da satisfação no trabalho em uma empresa madeireira”, *Revista de Gestão USP* 14, no. 3, 2007: 2.
- Taylor, Glenn C. *Pastors in Transition: Navigating The Turbulence of Change*. Winnipeg: Word Alive Press, 2013.
- Torres, Tania. *Agridoce: a vida da esposa de pastor*. Belo Horizonte: edição do autor, 2009.
- Turner, R. Edward. “Pastoral Care as a Factor of Church Growth”. Citado en Firth, Robert E. (ed.) “Servants for Christ” Berrien Springs: Andrews University Press, 1980.
- Versteeg, Norman. “Doze anos numa igreja”. *Revista ministério*, no. 1, janeiro-fevereiro, 1982: 7-8.
- Wagner, C. Peter. *Descubra seus dons espirituais*. São Paulo: Abba Press Editora, 2009.
- Warren, Rick, *The Purpose Driven Church Without Compromising Your Message & Mission*. Grand Rapids: Zondervan Press, 1995.
- Weiss, H., & Cropanzano, R., “Affective Events Theory: a Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work”, *Research in Organizational Behavior* 18, 2006: 1-74. Citado en Ronald A. Salazar, Sara L. Gyrón, Antonio M. Solano, Ivonne S. Torrez, “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. Tesis Doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012.
- White, Ellen. *Evangelismo*. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1997.
- _____. *Obreiros evangélicos: instruções para todos os que são cooperadores de Deus*. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 1993.
- Williamson, G. B. *Pastores del rebaño: un tratado moderno sobre teología pastoral*. Kansas City: Casa Nazarena de Publicaciones, 1992.
- Zambelli, Ricardo N. “Implicaciones de la duración de los pastorados en Argentina”. Tesis Doctoral, Universidad Adventista del Plata, 1997.