

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Teología



Una Institución Adventista

**Satisfacción marital y satisfacción laboral en pastores adventistas
de la Unión Boliviana, 2017**

Por:

Marco Antonio Yupanqui Huamán

Asesor:

Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Lima, diciembre de 2017

Área: Ciencias Sociales. Sub área: Otras humanidades. Disciplina:
Teología.

Ficha catalográfica:

Yupanqui Huamán, Marco Antonio
Satisfacción marital y satisfacción laboral en pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017/ Autor: Marco Antonio Yupanqui Huamán; Asesor: Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta, Lima, 2017.

120 páginas.

Tesis (Maestría) -- Universidad Peruana Unión. Escuela de Posgrado.
Unidad de Posgrado de Teología, 2017.
Incluye referencias, resumen y apéndices.
Campo del conocimiento: Teología

1. Satisfacción marital 2. Satisfacción laboral 3. Pastores adventistas 4. Unión Boliviana

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **RUBÉN FIDOLINO JAIMES ZUBIETA**, identificado con DNI N° 21568456, adscrito a la Facultad de Teología, y docente en la Unidad de Posgrado de Teología de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: ***"SATISFACCIÓN MARITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PASTORES ADVENTISTAS DE LA UNIÓN BOLIVIANA, 2017"***, constituye la memoria que presenta al Bachiller **MARCO ANTONIO YUPANQUI HUAMÁN**, para obtener el grado académico de Maestro en Teología, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los dieciocho días del mes de diciembre de 2017.



Dr. RUBÉN FIDOLINO JAIMES ZUBIETA

Asesor

*SATISFACCIÓN MARITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PASTORES ADVENTISTAS DE LA UNIÓN BOLIVIANA, 2017*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Teología

JURADO DE SUSTENTACIÓN

Dr. Daniel William Richard Pérez
Presidente

Dr. Felipe Reynaldo Esteban Silva
Secretario

Dr. Rubén Fidolme James Zubieta
Asesor

Mg. Yvan Martín Balabarca Cárdenas
Vocal

Mg. Abel César Torres Salazar
Vocal

Lima, 18 de diciembre de 2017

DGI – 13 ACUERDO DE ENTENDIMIENTO¹⁹ ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Este acuerdo se establece entre el autor y la Universidad Peruana Unión y se registra el 18 de diciembre de 2017.

Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre **MARCO ANTONIO YUPANQUI HUAMÁN**, identificado con DNI N° 07686816, nacionalidad: Peruano, domiciliado en Calle Cuba N° 1406 – Miraflores – La Paz Bolivia, a quien en adelante se le denominará EL AUTOR; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Ñaña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rector Dr. Gluder Quispe Huanca, identificado con D.N.I. N° 01339095, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 30 de noviembre del 2017.

Yo EL AUTOR, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestos:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autora de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.



MARCO ANTONIO YUPANQUI HUAMÁN
e-mail:
marco.yupanqui@adventistas.org.bo

LA UNIVERSIDAD

¹⁹ El presente documento tiene su amparo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo

RESUMEN DE TESIS

Universidad Peruana Unión
Unidad de Posgrado de Teología
Maestro en Teología

Título: SATISFACCIÓN MARITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PASTORES
ADVENTISTAS DE LA UNIÓN BOLIVIANA, 2017

Nombre del investigador: Marco Antonio Yupanqui Huamán

Grado y nombre del asesor: Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Fecha de terminación: diciembre del 2017

Problema

¿Existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

Objetivo

Determinar si existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Metodología

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, y usa un diseño tanto transversal como correlacional. Es cuantitativo puesto que los datos se analizan a través de procedimientos estadísticos, y porque se usa teorías y conceptos preconcebidos

para determinar los datos que serán recolectados. Es transversal, porque participan una cantidad significativa de personas en la investigación a la vez, y se incluye diversas medidas en la misma encuesta, y además porque se puede obtener información instantánea sobre las creencias, actitudes y comportamientos actuales de la población en estudio. Es de diseño correlacional porque se recopilan datos para determinar el grado de relación entre dos o más variables.

Conclusión

Existe relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .010$, y su coeficiente de correlación es $.255$.: Dado que, existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, siendo el $p = .006$, y su coeficiente de correlación de $.274$.

Aunque no exista una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .072$, y su coeficiente de correlación es $.181$. Tampoco existe una relación significativa entre la organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .056$ y su coeficiente de correlación es $.191$. También, no existe una relación significativa entre la familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .082$ y su coeficiente de correlación es $.175$.

A esto se suma la existencia de una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .003$ y su coeficiente de correlación es $.293$. Finalmente

encontramos que no existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .303$ y su coeficiente de correlación es $.104$.

Palabras clave: Satisfacción marital, satisfacción laboral

THESIS ABSTRACT

Union Peruvian University
Theology Graduate Course Division
Master in Theology

Title: MARITAL SATISFACTION AND JOB SATISFACTION IN ADVENTIST PASTORS OF THE BOLIVIA UNION, 2017.

Researcher name: Marco Antonio Yupanqui Huamán

Advisor title and name: Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Conclusion date: december 2017

Problem

Is there a relationship between marital satisfaction and job satisfaction in the adventist pastors of the Bolivia Union, 2017?

Objective

Determine if there is a relationship between marital satisfaction and job satisfaction in the adventist pastors of the Bolivia Union, 2017.

Methodology

The present work of investigation is of quantitative approach, and uses a design as much transversal as correlational. It is quantitative since the data is analyzed through statistical procedures, and because preconceived theories and concepts are used to

determine the data that will be collected. It is transversal because a significant number of people participate in the research at the same time, and several measures are included in the same survey, and also because they can obtain instant information about the beliefs, attitudes and current behaviors of the population under study. It is correlational in design because data is collected to determine the degree of relationship between two or more variables.

Conclusion

There is significant relationship between marital satisfaction and job satisfaction in Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .010$, and its correlation coefficient is $.255$.: Since, there is a significant relationship between the interaction dimension and job satisfaction in the Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, being $p = .006$, and its correlation coefficient of $.274$.

Although there is no significant relationship between the physical-sexual dimension and job satisfaction in the Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .072$, and its correlation coefficient is $.181$. There is also no significant relationship between organization-functioning and job satisfaction in the Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .056$ and its correlation coefficient is $.191$. There is also, no significant relationship between family and job satisfaction in the Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .082$ and its correlation coefficient is $.175$.

Added to this is the existence of a significant relationship between the dimension of recreation and job satisfaction in the Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .003$ and its correlation coefficient is $.293$. Finally, we found that there is no significant relationship between the children dimension and job satisfaction in the

Adventist pastors of the Bolivian Union, 2017, given that $p = .303$ and its correlation coefficient is .104.

Keywords: Marital satisfaction, job satisfaction

DEDICATORIA

A Dios, por los grandes privilegios concedidos: su llamado al ministerio, por mi familia y por ser parte de su pueblo, su iglesia, en esta tierra.

A mi esposa, Hilda, compañera para toda la vida en el ministerio al cual nos llamó Dios, juntamente con Geraldine y Damaris, nuestras hijas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la oportunidad de seguir capacitándome para su servicio. Y a su iglesia por ser el motivo de nuestra preparación.

A mi amada esposa por su paciencia y por animarme a concluir este trabajo.

A la UPeU, por colocar profesores que nos inspiraron a ser mejores conocedores de la Palabra de Dios

A los administradores de las Unión Boliviana por apoyar la preparación de pastores a través de los estudios de posgrado y a los administradores de las misiones por ayudarnos a realizar las encuestas a pastores distritales.

A los 135 pastores distritales de la Unión Boliviana por ser parte de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	xvi
-----------------------	-----

LISTA DE ABREVIATURAS	xvii
-----------------------------	------

Capítulo

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
-------------------------------------	---

Trasfondo del problema	1
Antecedentes de la investigación	4
Formulación del problema	10
Problema general	10
Problemas específicos	10
Objetivos de la investigación	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	11
Justificación de la investigación	11
Limitaciones	12
Delimitaciones	12
Presuposiciones	12
Hipótesis de la investigación	12
Hipótesis general	12
Hipótesis específicas	13

2. MARCO TEÓRICO.....	15
-----------------------	----

Marco bíblico-teológico-histórico.....	15
Satisfacción marital en el Antiguo Testamento	15
Satisfacción marital en el Nuevo Testamento	16
Elena G. de White y la satisfacción marital.....	17
Satisfacción laboral en el Antiguo Testamento.....	18
Satisfacción laboral en el Nuevo Testamento.....	19
Elena G. de White y la satisfacción laboral	20
1873 satisfacción en tareas cumplidas.	21
Contexto social entre 1873 a 1900	21
1890 crear el hábito de mantener trabajos sencillos.....	23
1905 satisfacción de sentirse útiles ayudando a otros	23
1917 el trabajo es el remedio para desalentados... ..	24
Satisfacción marital.....	26

Modelos en la conceptualización de satisfacción	26
El modelo unidimensional	27
El modelo bidimensional	27
El modelo multidimensional.	27
Variables asociadas a la satisfacción marital.....	28
Interacción conyugal.	28
La comunicación eficaz	29
Físico-Sexual	30
Sentido del humor.	32
Satisfacción marital y divorcio	32
Ocho señales científicas del divorcio	33
Causas de insatisfacción marital.....	34
Falta de comunicación conyugal.....	34
Conflictos matrimoniales.....	35
Insatisfacción financiera... ..	36
Falta de hijos.	38
Realización de las tareas domésticas	39
Satisfacción laboral	40
Definición de satisfacción laboral.....	41
Importancia de la Satisfacción laboral	43
Factores de la satisfacción laboral	44
Dimensiones de la satisfacción laboral	46
Intrínsecos.	46
Extrínsecos	47
Causas de insatisfacción laboral	48
Resultados de la insatisfacción laboral	48
3. METODOLOGÍA.....	51
Diseño de investigación	51
Población y muestra.....	51
Criterios de inclusión y exclusión.....	52
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
Técnica.....	52
Instrumento.....	53
Confiabilidad y validez.....	54
Plan de procesamiento y análisis de datos	55
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
Descripción de los resultados.....	56
Contrastación de hipótesis	66
Discusión de resultados.....	73
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76

Conclusiones	76
Recomendaciones.....	78

Apéndices

A. RESULTADO DE ALPHA DE CRONBACH DE LA ESCALA SATISFACCIÓN MARITAL	80
B. RESULTADO DE ALPHA DE CRONBACH DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL.....	82
C. BAREMOS DE LA ESCALA SATISFACCIÓN MARITAL.....	83
D. BAREMOS DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL	84
E. CUESTIONARIO.....	85
F. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN MARITAL.....	89
G. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.....	93
H. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	96

LISTA DE TABLAS

1. Análisis de frecuencia de las características de los pastores adventistas de la Unión Boliviana.....	57
2. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral.....	58
3. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según misión	59
4. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según edad.....	60
5. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según años de casado	62
6. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según número de hijos	63
7. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según esposa que trabaja fuera de casa.....	64
8. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según años en el ministerio	66
9. Correlación de la satisfacción marital con la satisfacción laboral	67
10. Correlación de la dimensión interacción con la satisfacción laboral.....	68
11. Correlación de la dimensión físico-sexual con la satisfacción laboral	69
12. Correlación de la dimensión organización-funcionamiento con la satisfacción laboral	70
13. Correlación de la dimensión familia con la satisfacción laboral	71
14. Correlación de la dimensión recreación con la satisfacción laboral.....	72
15. Correlación de la dimensión hijos con la satisfacción laboral.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS

DSA	División Sudamericana de la IASD
IASD	Iglesia Adventista del Séptimo Día
CBA	Comentario Bíblico Adventista
NT	Nuevo Testamento
AT	Antiguo Testamento
SALT	Seminario Latino-Americano de Teología
SL	Satisfacción Laboral
SM	Satisfacción Matrimonial
UB	Unión Boliviana de la IASD
MBO	Misión Boliviana Occidental
MBC	Misión Boliviana Central
MOB	Misión del Oriente Boliviano

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Trasfondo del problema

Según el Diccionario de la Real Academia Española la satisfacción es “Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse”¹ y la insatisfacción es la “falta de satisfacción”² del ser humano respecto de alguna expectativa deseada. Aunque los conceptos son simples en general, cuando se relaciona con lo laboral, se encuentra efectos, que podrían ser, influyentes para las instituciones y organizaciones en su entorno laboral donde existan obreros insatisfechos. Por ejemplo según Montero,

La insatisfacción laboral es la principal causa de problemas, bajo rendimiento y bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran cómodos en sus lugares de trabajo y esto repercute en su forma de trabajar... Y una de las causas principales de insatisfacción laboral está relacionada con las oportunidades que tiene el trabajador de poner en marcha sus ideas y las oportunidades que desde la directiva se le ofrecen para innovar.³

De esta forma algunas empresas para conservar el bienestar de sus empleados;

¹Diccionario de la Real Academia Española, <http://dle.rae.es/?id=LjSwokt> , (consultado: 31 de julio, 2017).

²Ibíd.

³Zulay Montero Maldonado, “Insatisfacción laboral y bajo rendimiento”, <http://filmijob.com/blog/insatisfaccion-laboral-y-rendimiento/> (consultado: 23 de julio, 2017)

están desarrollando actividades de relacionamiento entre empleados, promoviendo motivaciones al rendimiento, y ayudando para que las ideas personales fluyan sin restricciones, y así establecen una relación más cercana de su personal con la empresa. Cuando haya esa relación cercana, entonces habrá un elevado nivel de satisfacción laboral, el cual es un indicador de la calidad de vida, compromiso organizacional y calidad de servicio.⁴

Por otro lado, el matrimonio siendo una institución fundada por Dios; “es una bendición: salvaguarda la felicidad y la pureza de la raza, satisface las necesidades sociales del hombre y eleva la naturaleza física, intelectual y moral.”⁵ Por esta razón la insatisfacción matrimonial es una de las principales causas del aumento de la tasa de divorcios. En Latinoamérica está aumentando esta tasa en casi todos los países, sin embargo, este aumento es más exagerado, en el continente europeo. Según Business Incidir, las tasas de divorcio más altas son las de los países europeos: España (61%), Portugal (68%), la República Checa (66%) y Hungría (67%). Pero Bélgica se lleva la palma con una tasa del 70%.⁶

El país con menos divorcios (de todo el mundo) es Chile (3%), mientras que en Ecuador el porcentaje de divorcios llega al 20%, en Guatemala al 5%, en México al 15%,

⁴Conceptos expresados por diferentes autores que escriben sobre el mismo tema como: Herzberg, 1966, Robinson, 1979, Maslach, 1997, Lares y Soto, 1998, Ybema, 2003, citado por Iourno en su tesis doctoral al hablar de satisfacción laboral.

⁵Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1959), 27.

⁶El Economista América, “Ocho estadísticas sobre el divorcio que lo sorprenderán”, <http://www.eleconomistaamerica.pe/sociedad-eAm-chile/noticias/5905891/07/14/Ocho-estadisticas-sobre-el-divorcio-que-le-sorprenderan.html> (consultado:25 de julio 2016).

en Panamá al 27%, en Brasil al 21% y en Venezuela al 27%.⁷ En Bolivia, un promedio de 33 parejas consiguen la sentencia de divorcio cada día, esto significa que de cada 10 matrimonios 7 se divorcian; y según estadísticas de la Gerencia de Servicios Judiciales del Consejo de la Judicatura de Bolivia; La Paz es el departamento con mayor número de casos. Según los datos obtenidos, los malos tratos y la infidelidad son las principales causas que llevan a los esposos a tomar la decisión de acabar con el enlace matrimonial, pero los abogados encargados de las causas identifican otros dos factores, el económico y la inmadurez de los cónyuges⁸. Esto sin duda es producto de la insatisfacción matrimonial.

Esta insatisfacción también llega al ámbito de parejas cristianas que a pesar de tener clara la idea de vivir hasta que la muerte los separe, también existen divorcios. Un 33% de todos los matrimonios cristianos en Estados Unidos termina en divorcio, según un estudio realizado por Barna Group, Ventura, CA.⁹ Barna Group añade que la perspectiva

⁷El Economista América.

⁸La Razón, “En el país, hay 33 sentencias de divorcios al día”, http://www.la-razon.com/index.php?url=/sociedad/pais-sentencias-divorcio-dia_0_1445255490.html (consultado: 27 de julio 2016)

⁹Barna Group es una empresa visionaria de investigación y recursos ubicada en Ventura, California. Comenzado en 1984, la firma se considera extensamente ser una organización principal de la investigación centrada en la intersección de la fe y de la cultura. En sus 30 años de historia, Barna Group ha realizado más de un millón de entrevistas a lo largo de cientos de estudios, y se ha convertido en una fuente de ideas sobre fe y cultura, liderazgo y vocación, y generaciones. Barna Group ha seguido cuidadosamente y estratégicamente el papel de la fe en América, desarrollando una de las bases de datos más completas del país de indicadores espirituales. Barna Group ha trabajado con miles de empresas, organizaciones sin fines de lucro e iglesias en los Estados Unidos y alrededor del mundo, incluyendo muchas denominaciones protestantes, parroquias católicas y líderes religiosos. Algunos de sus clientes notables han incluido el Ejército de Salvación, Visión Mundial, Compasión, la Sociedad Bíblica Americana y Hábitat para la Humanidad. También ha servido a los principales líderes empresariales y

de los creyentes y los no creyentes ante el divorcio es casi idéntica. Ambos grupos lo ven como una solución razonable para las diferencias conyugales.

Esta estadística también se refleja en la IASD de los EE. UU. Porque las parejas adventistas no son inmunes al divorcio, dice Willie Oliver, Director de Ministerios de Familia para la IASD en Norteamérica. Él estima que uno de cada cuatro matrimonios adventistas termina en divorcio.¹⁰ En ese sentido, si esa tendencia no se revierte con matrimonios bien preparados y decididos a permanecer según la orden divina; la proclamación del evangelio podría verse ser afectada.

Antecedentes de la investigación

En Sudamérica y Centroamérica, y a nivel de la Iglesia Adventista del Séptimo Día se realizaron algunos trabajos relacionados a la satisfacción laboral, sin embargo, hace falta investigar el tema de satisfacción marital entre los pastores distritales de Bolivia. Por esta razón, es importante citar algunas tesis doctorales y de maestría que pueden servirnos como antecedentes para el presente proyecto:

El 2007, Jorge Allan Iuorno presentó su tesis doctoral titulado: “satisfacción laboral y el desgaste emocional entre pastores distritales de la Unión Austral”, con el objetivo de evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el desgaste emocional. Esta

sin fines de lucro en organizaciones como Sony, Walden Media, Easter Seals, CARE, la ONE Campaign, la Humane Society, la Fundación Gates y NBC Universal. Los estudios de la firma son frecuentemente citados en sermones y charlas, y su investigación sobre la opinión pública es citada a menudo en medios de comunicación como CNN, USA Today, The Wall Street Journal, Fox News, Chicago Tribune, Huffington Post, New York Times, Dallas Morning News, y Los Angeles Times.

¹⁰Willie Oliver, fue Director de Ministerios de Familia para la IASD en Norteamérica, quien declaro en un artículo en la Adventist News Network, titulado “América del Norte: El divorcio no siempre es inevitable, es prevenible, dice el pastor adventista”, publicado por Taashi Rowe el 04 de junio del 2007 en Silver Spring, Maryland, Estados Unidos.

investigación es de enfoque descriptivo, transversal y correlacional que aplicó un cuestionario sobre la base de dos cuestionarios preparados por el Dr. Leslie J. Francis y ambos instrumentos recibieron una pequeña adaptación lingüística y se les agregaron algunas preguntas que, al autor, Iuorno, le pareció valiosa para los fines de la investigación. El instrumento modificado se aplicó a 139 pastores distritales de la Unión Austral. El resultado de la investigación fue “un alto nivel de satisfacción laboral entre pastores distritales de la Unión Austral.”¹¹ Llegando a las conclusiones siguientes: una clara vocación ministerial, compromiso con la iglesia y con la organización; hay un desafío, de mejorar el nivel de relacionamiento y apoyo, en aspectos como la comprensión de los miembros de la iglesia con respecto a la problemática de la tarea pastoral y la confidencialidad de los administradores al escuchar alguna intimidad del pastor.¹²

El 2009, Rosa Evila Quintanilla Morales, en su tesis de maestría, titulada “Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador” cuyo objetivo fue saber la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, la investigación se puede clasificar como descriptiva, correlacional, transversal, de campo y de un enfoque cuantitativo. Utilizó dos instrumentos; para medir el grado de motivación y para medir el grado de satisfacción laboral. La muestra fue un total de 91 pastores de distrito. El Resultado fue: el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral tuvieron un grado de relación positiva y moderada. No se encontró diferencia en el grado

¹¹Jorge Allan Iuorno, “satisfacción laboral y el desgaste emocional entre pastores distritales de la Unión Austral”, (Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2007), pág. iii.

¹²Ibíd.

de motivación que experimentan los pastores según el estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde laboraban. Para las variables estado civil, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde laboraban no se encontró diferencia en el grado de satisfacción. Se encontró diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral según el nivel académico. Se concluyó que todos los encuestados tienen un grado de motivación entre regular y buena. El grado de satisfacción laboral estuvo valorado entre satisfecho y muy satisfecho. Los grados de motivación y satisfacción laboral estuvieron relacionados positiva y moderadamente.¹³

El 2011, José Luis Ojeda Cereceda, en su tesis doctoral titulado “Relación entre el Burnout, tendencia de afiliación, satisfacción laboral con el nivel de desempeño laboral del pastor distrital de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en Chile durante 2008-2009”. Su objetivo fue saber en qué medida el burnout, la tendencia de afiliación, la satisfacción laboral y la experiencia laboral predicen el desempeño laboral. La investigación es cuantitativa, de tipo ex post facto, su población fue de 138 pastores distritales de la Unión Chilena. Los instrumentos usados fueron: para medir el Burnout, el cuestionario Maslach Burnout Inventory; para medir la Tendencia de Afiliación se usó la Escala de Tendencia Afiliación (MAFF); para medir la Satisfacción Laboral se usó el cuestionario S20/23; para medir el Desempeño Laboral el investigador creó su propio instrumento. Ojeda llegó al siguiente resultado: la satisfacción laboral, la tendencia de afiliación, el burnout y la experiencia como conjunto predictor se correlacionan significativamente con el desempeño laboral en la administración, sistema de control, y

¹³Rosa Evila Quintanilla Morales, “motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador” (Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos, 2009), 2,3.

evangelismo. Pero, no se correlacionan con el desempeño laboral en la visitación.

Llegando a la siguiente conclusión: para explicar el nivel de desempeño laboral del pastor distrital de la Iglesia Adventista en Chile se debe tener en cuenta la satisfacción laboral y la dimensión del burnout.¹⁴

El 2017, Gerson Jorge Quiles, en su tesis doctoral, titulado “Ciclo pastoral, burnout y satisfacción laboral en pastores de la Unión Central Brasileira, São Paulo, 2017”, su objetivo planteado fue determinar si existe relación entre la duración del ciclo pastoral, burnout y satisfacción laboral. Usa el enfoque cuantitativo, y un diseño tanto transversal como correlacional. Su muestra fue de 129 pastores de la Unión Central Brasileira, São Paulo. El instrumento usado fue la escala de satisfacción laboral del Occupational Stress Indicator – OSI, y el Maslach Burnout Inventory - MBI. Y llegó a las siguientes conclusiones: 1. No existe una relación significativa entre la duración del ciclo pastoral, burnout y satisfacción laboral. 2. No existe una relación significativa entre la duración del ciclo pastoral y el burnout. 3. Existe una relación significativa entre la duración del ciclo pastoral y la satisfacción laboral. 4. Existe una relación significativa entre el burnout y la satisfacción laboral.¹⁵ Uno de los aspectos más estudiados por los psicólogos en las relaciones de pareja es la satisfacción marital.¹⁶ Los estudios que a

¹⁴José Luis Ojeda Cereceda, “Relación entre el Burnout, tendencia de afiliación, satisfacción laboral con el nivel de desempeño laboral del pastor distrital de la iglesia adventista del séptimo día, en Chile durante 2008-2009” (Tesis de Maestría, Andrews University, 2011), 5.

¹⁵Gerson Jorge Quiles, “Ciclo pastoral, burnout y satisfacción laboral en pastores de la Unión Central Brasileira, São Paulo, 2017” (Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, 2017), 187.

¹⁶P. Miranda, y R. Ávila, “Estimación de la magnitud de la satisfacción marital en función de los años de matrimonio.” *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, vol. 10, n 2, (2008): 57-77.

continuación presentamos son de personas religiosas que tienen el conocimiento de la Biblia como Palabra de Dios, estos son:

En 1999, Soonja Choi Lee, en su tesis para optar grado de Doctor of Philosophy, Andrews University, titulada “Marital satisfaction factors for korean-americans.” Su objetivo fue identificar las diferencias y los factores de satisfacción marital en las parejas coreano-americanos. Esta investigación es exploratoria. Su muestra fue de 558 sujetos, aproximadamente el 49% eran esposos y el 51% eran esposas. Construyó su propio instrumento usando cincuenta y cinco ítems de varios instrumentos (Kwon, 1992; Roach, Frazier, y Bowden, 1981; Snyder, 1989) y 37 ítems fueron creados por Sonja, siendo un total de 92 ítems. El resultado indica que los cinco factores más importantes para la satisfacción marital de las parejas coreano-americanas fueron: expresar afecto el uno al otro, tener satisfacción sexual, tener hijos, mantener el compromiso con la fidelidad sexual y compartir actividades. Otros factores de comunicación que contribuyeron significativamente a la satisfacción marital de las parejas coreano-americanas fueron: relación de parentesco positiva (con los suegros), dinámica familiar positivo en su familia de origen, autoestima y monogamia religiosa. El orden de importancia de los 10 factores fue ligeramente diferente entre maridos y esposas.¹⁷

El 2011, Flor Rodríguez, en su tesis de maestría titulada “la satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en parejas del municipio Santiago, Nuevo León, México en el año 2011”, su objetivo fue encontrar si existe relación entre la satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en un grupo de parejas. Esta investigación es descriptiva y de tipo correlacional.

¹⁷Soonja Choi Lee, “Marital satisfaction factors for korean-americans” (Tesis doctoral, Andrews University, 1999), 11.

Su muestra fue 166 personas cristianas. El instrumento utilizado fue la Escala de Satisfacción Marital de Pick de Weiss y Andrade Palos (1988). Los resultados a lo que llego fue que la satisfacción marital no se encuentra relacionada con la edad, los años de matrimonio, el género y la religión. Los entrevistados manifiestan estar satisfechos con el tiempo en que su cónyuge le dedica a su matrimonio y las prioridades que su cónyuge tiene en la vida; mientras que revelan estar menos satisfechos con la forma en que su cónyuge se comporta cuando esta de mal humor, triste, preocupado o enojado.¹⁸

El 2014, Daniel Farfán, en su tesis de maestría titulado “Rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción marital en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2013”, su objetivo fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción marital, su grupo de estudio fue 97 trabajadores de ambos sexos. El instrumento usado fue el cuestionario EPQR abreviado de Eysenck, Eysenck y Barret (adaptado por Sandín, Valiente, Olmedo, Chorot y Santed, 2002) y el Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (Cañetas, Rivera y Díaz Loving, 2002). Sus resultados fueron que en las mujeres el rasgo de personalidad, inestable emocionalmente, tiene relación negativa y es altamente significativa con la satisfacción marital en las áreas de interacción, física-sexual y recreación. Esto significa que los rasgos de personalidad no son preponderantes para la satisfacción matrimonial.¹⁹

¹⁸Flor Antonieta Rodríguez González, “la satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en parejas del municipio Santiago, Nuevo León, México en el año 2011” (Tesis de maestría, Universidad de Morelos, 2011), 43,44.

¹⁹Daniel Josué Farfán Rodríguez, “Rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción marital en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2013” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2014), 75.

Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

¿Existe relación entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

¿Existe relación entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

¿Existe relación entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

¿Existe relación entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

¿Existe relación entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar si existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Determinar si existe relación entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Determinar si existe relación entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Determinar si existe relación entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Determinar si existe relación entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Determinar si existe relación entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica teóricamente, porque es la primera investigación de esta naturaleza que se realizará entre los pastores adventistas en la Unión Boliviana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Además, por medio de esta investigación, se podrá desarrollar nuevas teorías en el campo de la satisfacción marital y laboral en posteriores investigaciones que tengan como población a pastores o líderes eclesiásticos.

Metodológicamente se justifica porque se utilizará instrumentos que pueden ser utilizados en una población similar a este estudio.

Finalmente, a nivel práctico se justifica esta investigación dado que los resultados de la misma pueden sugerir nuevos elementos a tenerse en cuenta para seguir

manteniendo o mejorar los niveles de satisfacción marital y laboral de los pastores que trabajan en esta unión como en los diversos campos de la División Sudamericana.

Limitaciones

Una de las limitaciones de esta investigación es que por ser de carácter exploratorio se carece de experiencia previa sobre el manejo de los indicadores y sus componentes, expresados en las preguntas del cuestionario, las que seguramente con el uso en nuevas ayudaran a enriquecer los nuevos estudios que se emprendan.

Delimitaciones

Esta investigación está delimitada a un período que comprende el año 2017. Está también delimitada a los pastores distritales del territorio que comprende la Unión Boliviana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, con sus tres misiones: Misión Boliviana Occidental, Misión del Oriente Boliviano y Misión Boliviana Central.

Presuposiciones

Las presuposiciones de esta investigación se basan en la cosmovisión cristiana del autor, que cree en Dios, como Sostenedor, Hacedor y Creador de todas las cosas que existen. El investigador 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. De igual modo reconoce los escritos de Elena de White como autoritativos para definir su creencia respecto del tema de investigación.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción

laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hipótesis específicas

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la

satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Hi: Existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Marco bíblico-teológico-histórico

Satisfacción marital en el Antiguo Testamento

En el AT, en Génesis 2:23 cuando Adán vio por primera vez a Eva, expreso satisfacción marital al expresar: “Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne”. Las palabras “esto es ahora” reflejan su agradable sorpresa cuando vio en la mujer el cumplimiento del deseo de su corazón. La repetición triple de “esto” (como esta en el hebreo) vívidamente señala a ella sobre quien-con gozoso asombro-descansaba ahora la mirada de él con la intensa emoción del primer amor.¹

También en el Cantar de los Cantares 7:10 oímos decir a la esposa. “Yo soy de mi amado, y en mi tiene su contentamiento.” Esta expresión de la esposa, una joven campesina sulamita casada con Salomon, joven enamorado casado solo por amor sin motivos políticos ni otra clase de conveniencias, como fueron sus demás matrimonios; manifiesta una satisfacción matrimonial.²

¹“Esto es ahora” [Gén. 2:23], *Comentario bíblico adventista*, ed. Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta (Boise: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1992), 1:238. En adelante CBA.

²El Cantar de los Cantares es una bella canción amorosa oriental, escrita en forma de diálogo lírico con cierta distribución o movimiento dramático. CBA, 3:1128.

Con estos antecedentes en el AT, podemos concluir que el matrimonio instituido por Dios en el Edén, es una escuela donde “para comprender lo que realmente es el matrimonio, se requiere toda una vida. Los que se casan, ingresan en una escuela en el cual no terminan nunca sus estudios.”³ Por eso se requiere que antes de entrar en una unión tan íntima como el matrimonio, un hombre debiera saber dominarse a sí mismo y saber obrar con los demás.

Satisfacción marital en el Nuevo Testamento

En el NT Jesús confirmó lo que en el Edén estableció acerca del matrimonio, repudiando el divorcio, el cual es resultado de la insatisfacción matrimonial, a pesar de que Moisés lo había instituido por la dureza del corazón humano: Según Mateo 19:4-6 “¿no habéis leído que el que los hizo al principio, hombre y mujer los hizo, y los dos serán una sola carne?” y culmina con una frase que resume lo dicho y que hoy es usado en la celebración de todo matrimonio “por tanto, lo que Dios junto no lo separe el hombre” v.6. Esta frase manifiesta la permanencia por toda la vida del matrimonio y para alcanzar este ideal el matrimonio tiene que ser satisfactorio. Elena de White escribe:

Jesús vino a nuestro mundo para rectificar errores y restaurar la imagen moral de Dios en el hombre. En la mente de los maestros de Israel habían hallado cabida sentimientos erróneos acerca del matrimonio. Ellos estaban anulando la sagrada institución del matrimonio. El hombre estaba endureciendo de tal manera su corazón que por la excusa más trivial se separaba de su esposa, o si prefería, la separaba a ella de los hijos y la despedía.⁴

³Elena G. De White, *Testimonios selectos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1932), 5:20.

⁴Elena G. de White, *El Hogar Cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1952), 310.

Aunque ahora hay muchos matrimonios cristianos que acaban en divorcio, una de las razones es porque no siguen la regla que la Biblia propone en 2 Corintios 6:14 “no os unáis en yugo desigual con los no creyentes.” Y esto es porque en lugar del amor puro que debe existir en el hogar, existe el impulso y la pasión no santificada. Elena de White enfatiza esta declaración indicando que:

Muchos ponen en peligro sus propias almas y atraen sobre sí la maldición de Dios, entablando relaciones matrimoniales simplemente para satisfacer su fantasía. Me han encontrado los casos de algunos de los que profesan la verdad y han cometido el gran error de casarse con personas incrédulas. Tenían la esperanza de que el cónyuge incrédulo aceptaría la verdad; pero este después de alcanzar su objeto, se encontró más lejos de la verdad que antes.⁵

Elena G. de White y la satisfacción marital

La palabra satisfacción matrimonial no era usada en el tiempo de Elena G. de White. Pero sus escritos hablan de la felicidad matrimonial, el cual es resultado de vivir en armonía y satisfechas maritalmente. White usa el texto bíblico de Efesios 5:25 "Maridos, amad a vuestras mujeres, así como Cristo amó a la iglesia, y se entregó a sí mismo por ella" y al mismo tiempo Efesios 5:28,29 "Así también los maridos deben amar a sus mujeres como a sus propios cuerpos. El que ama a su mujer, a sí mismo se ama. Porque nadie aborreció jamás a su propia carne, sino que la sustenta y la cuida, como también Cristo a la iglesia." Estos pasajes bíblicos dan la introducción a las expresiones de lo sagrado que es la relación marital:

La relación matrimonial es santa, pero en esta época degenerada cubre toda la clase de vileza. Se abusa de ella y esto ha llegado a ser un crimen que es ahora una sentencia de los anteriores, así como los matrimonios, según se realizaban antes del diluvio, eran entonces un crimen. Cuando se comprendan la naturaleza

⁵White, *Testimonios selectos*, 3:363.

sagrada y los requisitos del matrimonio, este resultará aun ahora aprobado por el Cielo; y acarreará felicidad a ambas partes, y Dios será glorificado.⁶

Y cuando hablamos de un matrimonio ideal para todas las edades, White presenta al matrimonio de Abraham con Sara como ejemplar para alcanzar la felicidad conyugal:

La instrucción impartida a Abrahán tocante a la santidad de la relación matrimonial, había de ser una suscripción para todas las edades. Declara que los derechos y la felicidad de estas relaciones deben resguardarse mucho, aun a costa de un gran sacrificio. Sara era la única esposa verdadera de Abrahán. Ninguna otra persona podía compartir los derechos de esposa y madre. Reverenciaba a su esposo, y en este aspecto el Nuevo Testamento la presenta como un digno ejemplo.⁷

También menciona en varios de sus escritos que la felicidad y la prosperidad de la vida matrimonial dependen de la unidad de los cónyuges. Y ante esta máxima ella replica: “Hombres y mujeres que se han enfermado en su relación matrimonial, han pensado con frecuencia egoístamente tan solo en su propia felicidad.”⁸

Satisfacción laboral en el Antiguo Testamento

Al hablar de la satisfacción laboral, la Biblia expresa lo que Dios sintió al ver su creación después de haber concluido su tarea: Génesis 1:31 “Y vio Dios todo lo que había hecho, y he aquí que era bueno en gran manera.” Esta expresión fue repetida por seis veces más en el mismo capítulo (vers. 4, 10, 12, 18, 21, 25) indicando que todo lo creado

⁶Elena G. de White, *Consejos para la iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1991), 238.

⁷Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1959), 143.

⁸Elena G. De White, *Mensajes selectos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1967), 2:489.

era perfecto y que satisfacía a Dios, porque “la paz reinaba sobre el mundo entero, porque la tierra estaba en armonía con el cielo y reposó en el gozo de su obra terminada.”⁹

Génesis 2:15 también manifiesta que Dios dio a Adán un trabajo: “Tomó, pues, Jehová Dios al hombre y lo puso en el huerto del Edén, para que lo labrara y lo cuidada.” Este trabajo sería un don divino y no un castigo recibido por el pecado, de esta manera debería ser agradable para Adán. Así lo recalca el CBA “El hecho de que el trabajo físico será una característica deleitosa de la tierra nueva (Is. 65:21-23) indica que el trabajo no tuvo el propósito de ser una maldición.”¹⁰ Elena de White amplía que el trabajo debería ser satisfactorio para Adán y Eva, “A los moradores del Edén se les encomendó el cuidado del jardín, para que lo labraran y lo guardasen. Su ocupación no era cansadora, sino agradable y vigorizante. Dios estableció el trabajo como una bendición para el hombre... En la actividad mental y física, Adán encontró uno de los placeres más elevados de su santa existencia.”¹¹ Y para darle mayor realce a la satisfacción en el trabajo el sabio Salomón escribió en Eclesiastés 2:24 “No hay cosa mejor para el hombre sino que coma y beba, y que su alma se alegre en su trabajo.”

Satisfacción laboral en el Nuevo Testamento

Al hablar de la satisfacción laboral en el NT, Jesús en Juan 5:17 menciona que “mi Padre hasta ahora trabaja, y yo trabajo” indicando que el trabajo es parte de la rutina

⁹Elena G. de White, *El Deseado de todas las gentes* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1955), 248.

¹⁰CBA, 1:236

¹¹White. *Patriarcas y profetas*, 32

de Dios, así lo afirma el CBA “Jesús aseguro a sus oyentes que Dios - que había creado al mundo - todavía estaba trabajando activamente en medio de ellos, aun en el día sábado. Esto contradecía la opinión deísta de algunos círculos del judaísmo, la cual tendía a alejar tanto a Dios del mundo que llegaba a tener poco contacto con él.”¹² Esta declaración nos ayuda a entender que la mayor satisfacción de Dios es trabajar en medio de nosotros. El apóstol pablo también nos ayuda a comprender que el trabajo fue parte de su diario vivir a pesar de que los intelectuales griegos de su tiempo despreciaban el trabajo manual, Pablo es de este modo un ejemplo de vivir trabajando en la obra de Dios y a la vez trabajar en alguna labor manual para nuestro sustento diario, sin queja alguna ni sentimiento negativo al trabajo: “os acordáis, hermanos, de nuestro trabajo y fatiga; como trabajando de noche y de día, para no ser gravosos a ninguno de vosotros, os predicamos el evangelio de Dios.” (1 Tes. 2:9)

Elena G. de White y la satisfacción laboral

1873 satisfacción en tareas cumplidas

Una de las primeras citas de Ellen White al hablar de satisfacción en el trabajo, habla a los padres, quienes tienen que dar tareas sencillas a sus hijos. De esta manera es importante enseñar a tener hijos satisfechos realizando tareas sencillas. Ellen White también habla de niños que con frecuencia comienzan un trabajo con entusiasmo, pero pronto se cansan y quieren cambiar de trabajo, esto puede generar el inicio de varias tareas inconclusas sin recibir satisfacción al ver concluida alguna. Y para enfrentar este problema Ellen White recomienda: “Los padres no deberían permitirles que esa tendencia

¹²CBA, 5:528.

al cambio domine a sus hijos... Unas pocas palabras de ánimo, o un poco de ayuda en el momento debido, puede ayudar a superar sus dificultades y desánimos; y la satisfacción que obtendrán de ver que la tarea ha sido completada, los estimulara a mayores realizaciones.”¹³

Contexto social entre 1873 a 1900

Después de haber escrito su primer mensaje en relación a satisfacción en el trabajo, sin prever lo que ocurriría nueve meses después. Estados Unidos llegó a lo que fue llamado “El pánico de 1873” o “crisis económica de 1873”, este es el nombre con el que se conoce a una ola de pánico económico desencadenada en Estados Unidos por la quiebra de la entidad bancaria *Jay Cooke and Company*, de la ciudad de Filadelfia, el 18 de septiembre de 1873, junto a la previa caída de la Bolsa de Viena el 9 de mayo de 1873. Fue una de las series de crisis económicas que azotaron la vida económica de la última parte del siglo XIX y principios del XX. Supuso el inicio de una dura depresión económica de alcance global, conocida como la Gran Depresión de 1873, que perduró hasta el año 1879, coincidiendo con el inicio de la Segunda Revolución Industrial. Es la primera de las grandes depresiones o crisis sistémicas del capitalismo.¹⁴

Los acontecimientos ocurridos entre 1873 a 1879 gestaron el inicio de una insatisfacción laboral generalizada en los trabajadores, que más adelante desencadenaría revoluciones en cadena, en todo Estados Unidos. A esto se sumó los salarios que eran

¹³Ellen White, *periódico El reformador de salud* (1 de enero de 1873): 26, <https://egwwritings.org/>.

¹⁴George B. Abdill, *This Was Railroading*, (Seattle: Superior Publishing Company, 1958), 41, 46.

muy bajos: los hombres ganaban de 1 a 2 dólares diarios; las mujeres ganaban menos y los niños ganaban solo 2 dólares a la semana. También había jornadas laborales muy largas de hasta doce horas, las condiciones laborales eran inseguras y las medidas de seguridad prácticamente no existían, en estas circunstancias llega el 1º de mayo de 1886 con actividades que trajeron reformas laborales, éstas fueron: la paralización de los centros de trabajo; la huelga paralizó cerca de 12.000 fábricas a través de los EEUU. En Detroit, 11.000 trabajadores marcharon en un desfile de ocho horas.

En Nueva York, una marcha con antorchas de 25.000 obreros pasó como torrente de Broadway a Unión Square; 40.000 hicieron huelga. En Cincinnati un batallón obrero con 400 rifles Springfield encabezó el desfile. En Louisville, Kentucky, más de 6000 trabajadores, negros y blancos, marcharon por el Parque Nacional violando deliberadamente el edicto que prohibía la entrada de gente de color. En Chicago que era el baluarte de la huelga, paró casi completamente la ciudad. 30.000 obreros hicieron huelga, aunque empresas como en la fábrica de materiales de Mc Cormick y alguna otra se dieron a la tarea de contratar esquiroleros...¹⁵

Otros datos alarmantes en relación al trabajo infantil trajeron las estadísticas del censo de 1900. “De acuerdo con el censo de 1900 de Estados Unidos, un total de 1,752,187 (aproximadamente 1 de cada 6) niños de entre cinco y diez años estaban contratados en "ocupaciones remuneradas" en los Estados Unidos. Este número representa un incremento del cincuenta por ciento de los 1,118,356 niños asalariados en 1880. Esta tendencia alarmó a americanos que, mientras apoyaban el rol tradicional de

¹⁵Mártires de Chicago, <http://madrid.cnt.es/1-de-mayo/historia/>, (consultado: 12 de julio, 2017).

los niños en agricultura, hallaron horrible la idea de jóvenes americanos trabajando por salarios pobres en fábricas industriales.¹⁶

1890 crear el hábito de mantener trabajos sencillos

Respondiendo a la insatisfacción laboral y a los acontecimientos históricos en reformas laborales, Ellen White escribe una cita en 1890 dentro del título “defendiendo la necesidad de una reforma en los hábitos físicos”, Ellen White coloca el énfasis en la formación de hábitos, siendo uno de ellos el tener trabajos sencillos en casa pero que se repitan a diario a tal punto de ser parte de nuestra rutina, pero deben ser realizados con satisfacción. Así el pensamiento sobre satisfacción laboral va en aumento, porque si antes hablo a los padres de animar para que den a sus hijos tareas sencillas, ahora les pide que ayuden a sus hijos a mantener esos trabajos cotidianos a los cuales les hubieron animados a realizarlos y ahora hasta debería ser un hábito. Siendo uno de esos hábitos: mantener limpia y ordenada su habitación. “Si los niños tienen una habitación para ellos, y se enseña a mantenerla limpia y aseada y hacerla agradable, tendrán un sentido de pertenencia: sentir como si tuvieran un hogar dentro del hogar, y tendrán satisfacción en mantenerlo limpio y ordenado”¹⁷

¹⁶National Child Labor Committee». Encyclopedia of children and Childhood in History and Society. Accesado el 10 de julio de 2017. En 1902 un ministro episcopal, el reverendo Edgar Gardner Murphy, fundó el Comité del Trabajo Infantil de Alabama. El próximo año, representantes de treinta y dos casas de la ciudad de Nueva York formaron el Comité del Trabajo Infantil de Nueva York. Estos grupos colaboraron el 15 de agosto de 1904 para establecer el Comité Nacional del Trabajo Infantil (NCLC), que fue incorporado en 1907 con un tablero que incluyó prominentes reformadores Progresistas como Jane Addams, Florencia Kelley, Edward T. Devine y Lillian Wald. A partir de ese momento, el NCLC lideró el movimiento nacional de reforma del trabajo infantil.

¹⁷Ellen White, *Christian Temperance and Bible Hygiene*, (Mountain View, CA: Pacific Press, 1890), 143.

1905 satisfacción de sentirse útiles ayudando a otros

En 1905 para Elena de White, el consejo de animar y mantener una tarea en niños lo llevo a otra dimensión mayor. Una vez que el niño aprendió de sus padres a realizar tareas del hogar, ya sea en su propia habitación y dentro de la casa, y de tener esa tarea como un hábito permanente. Ahora el niño entenderá que esos hábitos le traerán beneficios físicos y morales y será una bendición porque formara en él un carácter virtuoso y aun deseara ayudar a otros sin esperar nada a cambio.

“A los niños se les debe enseñar a trabajar, para beneficio de su salud física y moral, aunque no se tenga la necesidad económica. Si han de poseer caracteres puros y virtuosos, deben tener la disciplina de un trabajo bien regulado, que ejercite todos los músculos. La satisfacción que los niños tendrán al sentirse útiles y al negarse a sí mismos para ayudar a otros, será el placer más saludable que puedan experimentar. ¿Por qué debieran los ricos perder esta gran bendición?”¹⁸

1917 el trabajo es el remedio para los desalentados

Ellen White ratifica su mensaje anterior que es el de ayudar a otros y agrega un ingrediente más: se convertirá en “remedio”. El proceso será, una vez que el niño haya sido animado por sus padres a realizar tareas cotidianas y sea ya un hábito en él y le guste hacer tareas sin presión alguna y aun desee ayudar a otros; entonces habrá formado un rasgo de su carácter. Y será algo natural, realizar tareas diarias porque así lo dispone nuestro carácter y será una bendición porque cuando sienta desalientos e inseguridades; el

¹⁸Ellen White, *Counsels on Health*, (Mountain View, CA: Pacific Press, 1905), 187.

hábito de trabajar con satisfacción se convertirá en remedio porque siempre deseara hacer algo y el estar ocupado haciendo algo para él o por sus semejantes hará que olvide lo negativo que pase por su corazón o su cabeza, así lo asegura Ellen White: “Para los desalentados hay un remedio seguro: la fe, la oración, el trabajo. La fe y la actividad impartirán seguridad y satisfacción que aumentará día a día. ¿Está usted tentado a dar paso a sentimientos de presentimiento ansioso o absoluto desaliento? En los días más oscuros, cuando las apariencias parecen más prohibidas, no teman. Tengan fe en Dios. Él conoce tu necesidad”.¹⁹

Concluyendo esta sección cabe señalar que después de haber revisado los escritos originales de Ellen White y buscar las referencias a satisfacción en el trabajo y haberlos comparado con los contextos del momento de las citas, esto es de 1873 a 1917 encontramos una progresión de pensamiento en relación al trabajo y sentir satisfacción de lo que hacemos a fin. Estos son: 1. Animar y realizar tareas sencillas desde la niñez a fin de sentir satisfacción a tareas completadas. 2. Una vez que sienta satisfacción, comencare a formar el hábito de la laboriosidad. 3. Y cuando ya tenga el hábito formado, aparecerá de forma natural el deseo de ayudar a otros. 4. Entonces el hábito formado de la laboriosidad y el deseo de ayudar a otros se convertirán en una constante en nuestro diario vivir que llegara a ser un remedio para nosotros mismos en los momentos de desaliento e inseguridad.

Sentir insatisfacción laboral traerá consecuencias personales y familiares como: descontento, infelicidad, quejas y nostalgias. Que todo lo que hagamos bajo el sol sea de

¹⁹Ellen White, *Prophets and Kings* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1917), 164.

manera satisfactoria, y como dice Pablo “si, pues coméis o bebéis o hacéis otra cosa, hacedlo todo para la gloria de Dios.” (1 Cor. 10:31). Entonces alcanzaremos bendiciones y llegaremos a formar nuestro carácter que llegara al nivel ideal, que es, la semejanza de Cristo.

Satisfacción marital

Se han proporcionado diversas definiciones de satisfacción marital. Algunos consideran a la satisfacción como una descripción general de actitudes, sentimientos y valoraciones del matrimonio, en términos tales como feliz/infeliz, satisfactorio /insatisfactorio.²⁰ Otros conceptualizan la satisfacción como la evaluación global y subjetiva que se hace del cónyuge.²¹ En esa misma línea, otros definen la satisfacción como una actitud de favorabilidad o desfavorabilidad hacia la propia relación matrimonial.²² Por otra parte, Chadwick, Albrecht y Kunz la contemplan desde la evaluación de aspectos específicos de la vida marital, tales como factores socio-económicos, similitud con la pareja, adecuación en las funciones y roles dentro del sistema diádico.

²⁰J. Boland, y D. Follingstad, “The relationships between communication and marital satisfaction: A review.” *Journal of Sex and Marital Therapy*, vol. 13, (1987): 286-313.

²¹ R. O. Blood, y D. M. Wolfe, *Husband and Wives: The Dynamics of Married Living*. New York: The Free Press. 1960.

²² A. J. Roach, L. P. Frazier, & S. R. Bowden, “The Marital Satisfaction Scale: Development of a measure for intervention research.” *Journal of Marriage and the Family*. (1981): 537-546.

Modelos en la conceptualización de satisfacción

Desde la revisión de la literatura, se puede deducir la existencia de tres grandes modelos en la conceptualización de la satisfacción:

El modelo unidimensional

Es la base de la investigación clásica y parte de la consideración de una dimensión subyacente valorativa: placer-displacer. Bajo este modelo han trabajado autores como Locke y Wallace (1959) y Hendrick (1988), quienes señalan que la satisfacción es producto de un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.²³

El modelo bidimensional

Larson y Bahr (1980) concluyen que la felicidad en la vida no es unidimensional sino un estado complejo resultante de dos dimensiones independientes: satisfacciones e insatisfacciones. Así la felicidad marital es la resultante del balance entre esas dos dimensiones.²⁴

Modelo multidimensional

Pick y Andrade (1988) definen la satisfacción como una actitud multidimensional hacia el cónyuge y la relación marital, donde hay aspectos diferenciales como la interacción, la expresión de afectos, los aspectos de organización y estructura diádicos.²⁵

Al concepto de satisfacción se le suma el ajuste diádico de la satisfacción, cuando

²³H. J. Locke, y K. M. Wallace, "Short multi-adjustment and prediction tests: Their reliability and validity." *Marriage and Family Living*, vol. 21, (1959): 329-343.

²⁴M. L. Larson, y H. M. Bahr, "The Dimensionality of Marital Role Satisfaction." *Journal of Marriage and the Family*, vol. 42, n. 1, (1980): 45-55.

²⁵S. Pick, y P. Andrade, "Desarrollo y validación de la Escala de Satisfacción Marital (ESM)." *Psiquiatría*, vol. 4, n. 1, (1988): 9-20.

ambos conceptos con frecuencia se han utilizado como sinónimos. Spanier define el ajuste marital como un proceso de acomodación entre dos personas que se ve reflejado en cuatro aspectos básicos: consenso, satisfacción, cohesión y expresión afectiva. Así, este autor incluye a la satisfacción dentro del ajuste como una dimensión valorativa del cónyuge y la relación.²⁶ Según Iboro citando a Mann, Sabatelli y Brockwood, indica que la satisfacción marital ofrece una evaluación global del estado actual de la relación matrimonial y es uno de los indicadores más extensamente estudiados de la felicidad y estabilidad de las relaciones. En otras palabras, representa una evaluación global del estado de un matrimonio o de una relación romántica de larga duración. Esta evaluación global puede ser un reflejo de cómo es de feliz la gente en sus matrimonios en general o una combinación de satisfacción con diversos aspectos específicos de la relación.²⁷

Variables asociadas a la satisfacción marital

A continuación, se presentará las principales variables asociadas a la satisfacción marital, y que son importantes conocer:

Interacción conyugal

Las diferencias individuales en hostilidad, presencia de actitudes defensivas hacia la pareja y sentimientos de tristeza, son determinantes en la forma cómo interactúan las parejas. De este modo, se ha mostrado como los cónyuges que expresan más sus

²⁶G. B. Spanier, "Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads." *Journal of Marriage and the Family*, vol. 38, (1976): 15-28.

²⁷F. Iboro, & Akpan, Uduakabasi Iniabasi. "Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population." *Gender & Behaviour*, vol. 9, n. 1, (2011): 3656-3679.

sentimientos son más felices: en concreto, se ha concluido que las mujeres satisfechas se definen a sí mismas como expresivas, femeninas y valoran positivamente que sus parejas también sean cariñosas y protectoras hacia ellas. En el caso de los varones, el colectivo se siente más satisfecho si se considera resolutivo y expresivo, detestando por otra parte el hecho de ser rechazado sexualmente por su pareja. La insatisfacción marital está determinada principalmente por la sensación de monotonía y aburrimiento percibidos por los miembros integrantes de la pareja y que la discrepancia en la valoración de este aspecto resulta un factor precipitante que marca el inicio del deterioro de la relación matrimonial.²⁸

La comunicación eficaz

El matrimonio trae consigo dificultades, crisis, conflictos, problemas entre el hombre y la mujer porque al comenzar a vivir juntos, la comunicación diaria será con una persona del sexo opuesto, con mentalidad, expectativas, sueños y deseos completamente diferentes de los nuestros. Se entiende por comunicación, no tan solo la verbal, sino también los gestos, la expresión del rostro, la postura corporal, el comportamiento, las actitudes, el tono de la voz... Muchas veces se usan palabras dulces o formalmente suaves, pero una señal, una inflexión en la voz, una mirada; hacen comprender el verdadero mensaje, lo que verdaderamente se siente.²⁹ La comunicación entre las personas de sexo opuesto debe ser constructiva, y para ser constructiva debemos tener en

²⁸F.D. Fincham, & T.N. Bradbury, "The impact of attributions in marriage: Empirical and conceptual foundations." *British Journal of Clinical Psychology*, vol. 27, (1988): 77-90.

²⁹J. Duque, y C. Duque, "La comunicación y la incomunicación en el matrimonio." *Familia y Sociedad*, n. 94. (2003).

cuenta lo siguiente: no debe acusar, no debe exigir, no debe agredir, no debe dominar, no debe llevar rencor, no debe ser pedante, repetitiva; al contrario, debe ser: abierta, disponible, lista para cambiar de opinión, debe ser el lugar y medio para comprender mejor el universo del otro, debe ser nueva, auténtica, no debe contener quejas o actitudes de víctima, pero debe permitir al uno conocer la intimidad del otro. Nunca debe lanzar acusaciones contra el otro, no debe estar a la defensiva, sino arriesgar y aparecer como verdaderamente que es, sujeto a ser criticado. No debe conducir a venganzas ni castigos, pero debe dar seguridad, llevar a la aceptación recíproca, al cambio, a la transformación. Nunca debe ser desleal, falsa, sino valiente, siempre activa, capaz de permitir un mayor conocimiento personal por parte de ambos cónyuges.³⁰

Físico sexual

La percepción que tiene cada uno respecto del tipo y calidad de las relaciones sexuales que mantienen entre sí, pueden influir negativamente en el sentimiento de insatisfacción conyugal.³¹ El sexo prematrimonial o el vivir juntos antes de casarse, no garantiza tener mejores matrimonios. Por el contrario, hay muchos estudios en numerosos países, todos en la misma dirección: el sexo prematrimonial y la cohabitación o irse a vivir juntos sin casarse aumenta las posibilidades de divorcio. También mucha gente cree que, si el sexo falla, todo fallará, la felicidad será imposible. No es cierto, porque, aunque la relación sexual es un elemento importante del matrimonio no es el único. Los

³⁰M. Bowman, "Coping efforts and marital satisfaction: measuring marital coping and its correlates." *Journal of marriage and the family*, n. 52, (1990): 463 – 474.

³¹D.H. Henderson-King, & J. Veroff, "Sexual satisfaction and marital well-being in the first years of marriages." *Journal of Social and Personal Relationships*, n. 11, (1994): 509–534.

problemas sexuales de pareja se pueden mejorar, tratar, llevar a terapia, y al final lo verdaderamente importante es el trato interpersonal. Este mito hace que algunos casados fantaseen con su juventud soltera (aunque en realidad era más hermosa por joven que por soltera) y con las proezas sexuales que cuentan otros solteros... Pero que las cuenten no significa que las vivan. Las personas casadas con una vida sexual magnífica y plena no suelen hablar de ella, precisamente porque es algo precioso, pero también cotidiano para ellos; presumir ante los demás es cosa más frecuente de solteros.³²

La naturaleza y frecuencia de las relaciones sexuales de la pareja depende única y exclusivamente de los cónyuges. Los problemas empiezan cuando la pareja trata de duplicar estándares establecidos por otros y/o se esfuerza a usar técnicas sugeridas por familiares o amigos.

Así todas las relaciones amorosas disponen de tres componentes, pero en diferente proporción. Estas son: 1. La intimidad se refiere al vínculo y a la unión de los miembros de la pareja a medida que pasan tiempo junto. 2. La pasión es la motivación y la excitación sexual. 3. El compromiso indica los elementos cognitivos implicados en la decisión de formar la relación y expresiones de continuar comprometidos con ella.³³ Las parejas que disponen de los tres componentes de forma equitativa tenderán a establecer relaciones más perdurables y satisfactorias. Si las proporciones resultan muy descompensadas se incrementa la probabilidad de insatisfacción respecto a la relación de pareja. Finalmente, una pareja sexualmente satisfecha será aquella que ha desarrollado

³²Según J. H. Larson en su estudio «La encuesta del matrimonio» 8 junio 2016 <https://www.religionenlibertad.com/mitos-sobre-matrimonio-que-llevan-decepcion--50143.htm#comentarios> (consultado:17 de octubre, 2017).

³³Sternberg, y J. Robert, “A triangular theory of love.” *Psychological review*, vol. 93, n. 2, (1986): 119-136.

sus propios hábitos y gustos, que se guía por sus intereses y se permiten todo lo que ambos los estimule. Pero para lograr tal satisfacción, la pareja necesita formas apropiadas de hablar y comunicarse.

Sentido del humor

El sentido del humor es la capacidad de percibir y disfrutar de lo cómico o divertido, que se traduce en una conducta (graciosa, simpática, juguetona, etc.) y se expresa en un estado de ánimo. Es una entidad multidimensional que se asocia a varias experiencias en la “vivencia del humor” y se entrelaza con factores creativos, personales y sociales que permiten conservar la sonrisa ante la adversidad, liberar la culpa y aminorar la angustia y la ansiedad, permitiendo que las relaciones se vuelvan creativas y dinámicas.³⁴ También las bromas y el ver las cosas con sentido del humor pueden ayudar a construir una relación viva, fresca e interesante; el responder con humor en el día a día permite que la vida en común sea mucho más divertida.³⁵

El sentido del humor facilita en la pareja el contacto emocional, la resolución de conflictos y evita sensaciones negativas que podrían conducir a la destrucción de la relación.³⁶ Además, brinda la posibilidad de acceder a beneficios terapéuticos que ayudan a los miembros de la diada a sentirse más satisfechos consigo mismos y su relación.³⁷

³⁴B. Carbelo, y E. Jáuregui, “Emociones positivas: humor positivo.” *Papeles del Psicólogo*, vol. 27, n. 1, (2006): 18-30.

³⁵J. Martínez, *Amores que duran...y duran... y duran: claves para superar las creencias destructivas que separan a las parejas* (México: Editorial Pax México. 2006).

³⁶R. Bisquerra, *Educación para la ciudadanía y la convivencia: el enfoque de la educación emocional* (España: Wolters Kluwer. 2008).

Insatisfacción marital y divorcio

Al tratar sobre la satisfacción marital, se debe tratar también acerca la insatisfacción para no llegar al divorcio, el cuál es el resultado a la insatisfacción.

Conocer las causas frecuentes para disolver el matrimonio, es otro factor de importancia:

El presente estudio es de parejas cristianas, las cuales tienen las mismas dificultades que las no cristianas; la diferencia está en la relación que ambos tengan con Dios. En este grupo de creyentes también existe el divorcio y son provocados por los conflictos no resueltos antes de conocer a Cristo y no tratados después de aceptar a Cristo. A fin de lograr intervenciones efectivas es necesario conocer los predictores y determinantes del divorcio. Uno de sus predictores más importantes es la satisfacción marital.³⁸

Ocho señales científicas de divorcio

Este es el título de una publicación en el portal “rincón abstracto”³⁹ donde recopila frases de varios autores que hablan del divorcio, estas son: 1. Si no sonreía en sus fotos de niño, usted tiene cinco veces más de probabilidades de acabar divorciándose. (Hertenstein, Matthew et al. (2009): Smile intensity in photographs predicts divorce later in life). 2. Si usted se casó antes de los 18 años, su matrimonio tiene un 48% de posibilidades de acabar en divorcio. (Matthew Bramlett and Mosher, William (2000):

³⁷M. Abel, “Interaction of humor and gender in moderating relationship between stress and outcomes.” *British the Journal of Psychology*, vol. 132, (1998): 267-276.

³⁸F. D. Fincham, y S. R. H. Beach, "Conflict in marriage: Implications for working with couples." *Annual Review of Psychology*, vol. 50, (1999): 147-177.

³⁹Ocho señales científicas de divorcio que no conocías, <https://www.Rinconabstracto.com/2011/05/8-senales-cientificas-de-divorcio-que.html> (consultado: 19 de octubre, 2017)

First marriage dissolution, divorce, and remarriage: United States, Department of Health and Human Services/National Center for Health Statistics). 3. Si uno de los cónyuges desea tener un hijo más que su pareja, las posibilidades de divorcio aumentan al doble. (Rebecca Kippen et al. (2009): Whats love got to do with it? Homogamy and dyadic approaches to understanding marital instability). 4. Si tiene dos hijos, tendrá un 36,9% de posibilidades de divorcio, si son dos hijas, las posibilidades aumentan hasta un 43,1%. (Kristin Mammen (2008): The effects of children's gender on divorce and child support).

Así mismo, 5. Si los niveles de testosterona basal del marido son más altos de lo normal, el matrimonio tiene un 43% de posibilidades de acabar en separación. (Mazur, Allan. Lanham, MD: Biosociology of Dominance and Deference. Rowman & Littlefield, 2005). 6. Si convivió con una pareja y finalmente se casó con otro, las posibilidades de divorcio aumentan hasta el doble que si no fue así. (Anna M. Cunningham (2007): Premarital cohabitation and marital disruption across time). 7. Si su hijo murió tras la vigésima semana de gestación, en el parto o poco después, las opciones de divorcio aumentan en un 40%. (Katherine Gold et al. (2010). Marriage and cohabitation outcomes after pregnancy loss). 8. Si la mujer está diagnosticada con cáncer o esclerosis múltiple, el matrimonio tiene seis veces más posibilidades de acabar en separación que cuando el enfermo es él. (MJ Glantz et al. (2009). Gender disparity in the rate of partner abandonment in patients with serious medical illness).

Causas de insatisfacción marital

A continuación, se presentará las principales causas por la cuáles existe insatisfacción marital en una pareja:

Falta de comunicación conyugal

Arianna Cohen recopila testimonios de más de 2.500 personas, donde se extraen conclusiones sorprendentes y se derrumban mitos como que “los teléfonos han mejorado nuestra vida sentimental”, supuestamente porque nos mantiene más conectados. Ariana explica, no haber encontrado ni un sólo caso en el que un problema de pareja se haya solucionado gracias a los adelantos tecnológicos. Todo lo contrario, la falta de contexto sólo contribuye a agravar los problemas.

En este sentido, diversos estudios han concluido que la presencia de aparatos tecnológicos en el dormitorio está relacionada con un descanso deficiente, pues el cerebro se mantiene alerta, favorece el estrés y produce menos melatonina (la hormona del sueño). Las investigaciones que recuerdan lo poco aconsejable que resulta utilizar el ordenador inmediatamente antes de dormir son innumerables. Pero no sólo esto, sino que, a la larga, están detrás de una buena parte de las rupturas de pareja.⁴⁰

Conflictos matrimoniales

Se ha sugerido que los problemas de comunicación y los conflictos matrimoniales destructivos se encuentran entre los principales factores de riesgo de futuros divorcios y problemas matrimoniales.⁴¹ Se han identificado los siguientes patrones de argumentación destructiva en los conflictos matrimoniales: escalada, invalidación, retirada, búsqueda-retirada e interpretaciones negativas. Estos patrones destructivos socavan la felicidad

⁴⁰Ariana Cohen, *The Sex Diaries Project: What We Are Saying About What We're Doing* (Wiley), https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-11-13/la-causa-por-la-que-todos-los-matrimonios-seran-infelices_47787/ (consultado: 24 de julio, 2017).

⁴¹B. C. Behrens, y M. R. Sanders, “Prevention of marital distress: Current issues in programing and research.” *Behavior Change*. vol. 11, n. 2. (1994): 82-93.

conyugal a través de la erosión activa del amor, la atracción sexual, la amistad, la confianza y el compromiso.⁴² La empatía como la respuesta personal de uno a las experiencias del otro se ha considerado como una parte esencial para la resolución de conflictos en el matrimonio.

Insatisfacción financiera

El estado financiero del hogar a veces es un indicador del éxito de un matrimonio. Algunos estudios han demostrado que las dificultades económicas en una familia en realidad llevan a las parejas a la disolución conyugal. Otros estudios han indicado que no existe una asociación significativa entre los factores socioeconómicos y la calidad de la satisfacción conyugal.⁴³ Pero, la obtención de un nivel financiero para atender las necesidades básicas de un hogar parece ser esencial para mantener unidas a las familias. Sin embargo, una pareja puede estar contenta con la cantidad de dinero que mantendrá mínimamente las actividades de un hogar, mientras que otros nunca podrán ser felices sin importar cuánto posean.

Entre 1970 a 2001 el porcentaje de familias con una sola fuente de ingresos se redujo del 56% al 25%, emergiendo el modelo americano basado en dos fuentes de ingresos.⁴⁴ Sin embargo, se encontró una menor satisfacción en aquellas parejas cuyos

⁴²John Gottman, "A theory of marital dissolution and stability." *Journal of Family Psychology*. vol. 7, (1993): 57-75.

⁴³R. D. Conger, G. H. Jr. Elder, F. O. Lorenz, K. J. Conger, R. L. Simon, L. B. Whitebeck, S. Huck, & J. N. Melby, "Linking economic hardship to marital quality and instability." *Journal of Marriage & the Family*. 5213 (1990): 643-657.

⁴⁴Helms, M. Heather, Walls, K. Jill, Ann Crouter, y Susan McHale, "Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach." *Journal of Family Psychology*, vol. 24, n. 5 (2010): 568-577.

ingresos dependían de la esposa en comparación con las que dependían del marido. De hecho, las parejas más felices eran aquellas en las que la principal fuente de ingresos provenía del hombre.

Por otro lado, los hombres con altos ingresos disfrutaban más del matrimonio que los hombres que ganan menos, por lo que la seguridad financiera es un factor importante para que los hombres disfruten más de sus relaciones conyugales.⁴⁵ Aunque las ganancias de las mujeres representan aproximadamente un 40% de los ingresos familiares, la mayoría de las mujeres no adoptan el rol de proveedor de esos ingresos familiares.⁴⁶

El trabajo puede convertirse en un elemento tan gratificante, que el tiempo que se le dedique para producirlo convierte a la familia en disfuncional, convierte el hogar en hotel. Hay personas que creen que el dinero es afecto y se olvidan de dar cariño, diálogo, comprensión a su cónyuge e hijos. Aun cumpliendo este rol de satisfacer necesidades básicas, no logran llenar los otros vacíos. También se encuentran personas con gran poder económico. Hay dos formas de dar dinero, uno es con amor y el otro con sadismo. Estos últimos dan, pero después que han hecho sufrir, maltratar, maldecir, etc., esta es una forma patológica del dar.

De ese modo, se encuentra malos manejos del dinero, donde este no se distribuye según las necesidades principales que necesita la familia, sino existen personas que no

⁴⁵A. MacLean, y Ray D. Peters, "Graduate student couples: Dyadic satisfaction in relation to type of partnership and demographic characteristics." *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, vol. 27, n. 1, (1995): 120-124.

⁴⁶Helms, M. Heather, Jill K. Walls, Ann C. Crouter, y Susan M. McHale, "Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach." *Journal of Family Psychology*, vol. 24, n. 5, (2010): 568-577.

tienen la capacidad para planear, organizar, ahorrar. Invierten el dinero en vicios como el alcohol, droga. También encontramos personas que abusan de su pareja en cuestión del dinero (Explotándolos, manipulando con el dinero, teniendo dinero para asumir los gastos y son egoístas guardándolos para ellos y no dar nada o casi nada para la familia).⁴⁷

Falta de hijos

Convertirse en padre es una cuestión de elección y puede afectar la satisfacción conyugal de manera diferente según cómo uno valora a los niños.⁴⁸ Por lo tanto, el efecto de tener (o no tener) hijos en un matrimonio ha ganado una cantidad significativa de atención por parte de muchos investigadores. Hay parejas que se rompen ante la dificultad para engendrar, y las hay que creen que hay que engendrar a toda costa para lograr unir a la pareja. Lo cierto es que los hijos son fines, no medios. Son frutos de la relación, pero no los únicos. Es sano y normal tener hijos, la fertilidad no es una enfermedad, la infertilidad sí es un fallo en la salud.

Sin embargo, un matrimonio puede ser fértil de muchas formas sin tener hijos: puede adoptar, puede volcarse en ayudar a los niños necesitados del mundo, puede ser fértil en obras solidarias, artísticas, educativas y en amarse el uno al otro. El matrimonio es superior y anterior a los hijos: está ahí antes de que lleguen los niños, y ha de seguir cuando los niños se van de casa.

⁴⁷Como influye el dinero en la relación de pareja,
<http://i0.wp.com/psicologiayautoayuda.com/wp-content/uploads/2009/09/como-influye-el-dinero-en-la-relacion-de-pareja1> (consultado: 17 de octubre,2017)

⁴⁸H. Kwon, Gender roles, married life and marital satisfaction in Korea, disertación doctoral, University of Washington. Dissertation Abstracts International. 53-06A, (1992): 2120.

Realización de las tareas domésticas

Para la mayoría de mujeres mantener la paz en el hogar era más importante que conseguir que sus maridos hicieran su parte de las tareas. Entonces, las mujeres terminaron con dos trabajos de tiempo completo: trabajo en la casa y su carrera.⁴⁹ La cual es un motivo de conflicto entre cónyuges e hijos.

Algunos estudios indican una relación positiva significativa entre la división equitativa de las tareas del hogar y la satisfacción conyugal. Otros, sin embargo, afirman que fue la percepción de equidad en la división de tareas domésticas, no la división real de tareas, lo que influyó en el nivel de satisfacción matrimonial. Por lo tanto, a menudo ha sido más fácil para las esposas hacer las tareas domésticas que lograr que otros miembros de la familia lo hagan.⁵⁰ También los roles de género idealizados de un buen proveedor y una buena ama de casa han comenzado a dar paso a un igualitarismo andrógino, que enfatiza similitudes en los roles masculino y femenino en lugar de diferencias.⁵¹

Concluyendo la sección cabe señalar que muchos autores coinciden con la idea de que los miembros de una pareja estarán satisfechos con su relación, solo cuando en ésta se cumplan las expectativas que se tenían con respecto a la forma de convivencia

⁴⁹C. W. Berheid, "Women's work in the home: Seems like old times." Eds. In B. B. Hess & M. B. Sussman, *Women and the family: Two decades of change*. (New York: Haworth Press, 1984).

⁵⁰M. Barret, y M. McIntosh, *The antisocial family*. London: Verso. 1982.

⁵¹D. N. Lye, & T. J. Biblarz, "The effect of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction." *Journal of Family Issues*. vol. 14, n. 2 (1993): 157-188.

mutua.⁵² Sin embargo, Peleg publicó que la satisfacción conyugal disminuye en las mujeres a medida que envejecen, mientras que aumenta en los hombres. Hay varias explicaciones posibles para esto, si las mujeres no resuelven las emociones originadas en los momentos de crisis, pueden experimentar una frustración acumulada, dando lugar a un menor nivel de satisfacción marital con el tiempo; otra explicación sería, el proceso de desencanto de la relación.⁵³

Satisfacción en la interacción marital: evalúa la percepción de los cónyuges respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio, comparándola con otros parámetros conocidos, como los de la familia y los miembros del círculo social más amplio.

Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: satisfacción del cónyuge respecto a cómo se dan las experiencias afectivas y se muestran las emociones en su matrimonio.

Satisfacción en los aspectos estructurales y la organización física del cónyuge: evalúa la satisfacción de los cónyuges en cuanto a cómo la pareja se organiza internamente, la forma en la que se enfrentan a su matrimonio.

Satisfacción laboral

La satisfacción Laboral ha sido uno de los temas más estudiados en el campo de la psicología industrial y organizacional. Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido, en su libro “Relaciones entre el clima organizacional y

⁵²O. Peleg, “The relation between differentiation of self and marital satisfaction: What can be learned from married people over the course of life?” *The American Journal of Family Therapy*, n. 36 (2008): 388-401.

⁵³Peleg.

la satisfacción laboral”, elaboran una tabla con las diferentes definiciones de Satisfacción laboral entre los años 1962 al 2001.⁵⁴

Año	Autor	Definición de satisfacción
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por aparte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Payne, Fineman y Wall	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1976	Blum	Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general.
1977	Salancik y Pfeffer	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1979	Aldag y Brief	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral.
1984	Peiró	Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.
1986	Griffin y Baterman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización
1991	Arnold, Robertson y Cooper	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1992	Newstron y David	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1993		Una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.

⁵⁴Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido, *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2010. 155,156.

1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo
1998	Brief	Es una combinación ente lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.
2001	Brief y Weiss	

Pasado el 2001 las definiciones fueron parecidas: María del Carmen López-García, María de los Ángeles Aguilera Velasco definen a la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.⁵⁵ Según Spector en el 2002, esta actitud repercute en aspectos tanto individuales como colectivos, como el desempeño laboral, la salud y la longevidad. Asimismo, Fernández el 2005 afirma que, a mayor satisfacción laboral, mayor productividad.⁵⁶ A su vez Pérez Gorostegui 2006 define satisfacción laboral como un factor que establece el nivel de bienestar que un obrero percibe en su ocupación.⁵⁷

Así, la satisfacción laboral es, básicamente un concepto globalizador con las que se hace referencia a actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por

⁵⁵J. M. Peiró, *Psicología de la organización*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid 159 (2000): 165 – 170.

⁵⁶María del Carmen López-García y María de los Ángeles Aguilera-Velasco, “Construcción del concepto de satisfacción laboral a través de la percepción del salario en médicos de salud ocupacional.” *Pretium, Revista de Economía, Finanzas y Negocios*, vol. 5, n. 1, (2015): 1-7.

⁵⁷E. Pérez Gorosteguí, *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos. 2006.

consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica actitudes.⁵⁸ Actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo: empresa, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios ascensos, condiciones de trabajo, etc. y la vida en general.

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante ya que es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización.⁵⁹ Otra razón por la que es importante es porque para la mayoría de empleados, constituye un fin en sí misma o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal.⁶⁰

También en el contexto actual, el bienestar del empleado deviene en estrategia y es por ello que el análisis de la satisfacción laboral se convierte en una fuente de información imprescindible para la gestión de los recursos humanos.⁶¹

Griffin y Ebert señalan la importancia de la satisfacción laboral observando que, si los empleados están satisfechos, su estado de ánimo será elevado, como reflejo de su percepción de que sus necesidades están siendo satisfechas. Si este estado mejora los beneficios para la organización son grandes. Los empleados serán más leales y comprometidos. Sus contribuciones serán más útiles y se entregarán más al trabajo. Las

⁵⁸*Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. 157.

⁵⁹J. Boada, y J. Tous, “Escala de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional.” *Revista de Psicología*, Universidad Tarraconensis, 15, 2, (1993): 151-166.

⁶⁰*Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, 157

⁶¹Sandra Sanchez, Fernando Fuentes, y Carlos Artacho. “Rankings internacionales de satisfacción laboral.” *Capital Humano*, n. 219 (marzo, 2008): 60.

protestas disminuirán y las operaciones de la organización serán más eficientes. En sentido opuesto, el costo de la falta de satisfacción y un estado de ánimo bajo es muy elevado.⁶²

Factores de la satisfacción laboral

De acuerdo a las investigaciones consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: Reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo y compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.⁶³

González García, propone cinco factores de satisfacción laboral. El primero es la satisfacción en el trabajo, si está bien definido y proporciona oportunidad de desarrollo. Le sigue la satisfacción con el salario, que implica una retribución equitativa e iguales oportunidades de promociones. Continúan las buenas condiciones laborales, que se refieren a un favorable ambiente de trabajo. Sigue la satisfacción con el estilo de liderazgo. Si es flexible o intransigente, favorecerá la satisfacción o insatisfacción respectivamente. Por último, la adaptabilidad del trabajador a su puesto de trabajo influirá en su satisfacción laboral.⁶⁴ Vélaz Rivas cita la teoría de los dos factores de satisfacción laboral propuesta por Herzberg, en colaboración con Mausner y Snyderman, como la

⁶²R. J. Griffin, y E. Ebert, *Negocios*. (México: Pearson Educación. 2005).

⁶³Ben Ruiz, Bauzá Vázquez, Cruz Santiago y Calvo Mata: "Caracterización gnoseológica sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral" en *Contribuciones a la Economía*, marzo 2009 en <http://www.eumed.net/ce/2009a/> (consultado: 17 de octubre, 2017)

⁶⁴M. J. González García, *Habilidades directivas. Málaga: Innovación y Cualificación*. 2005.

teoría más popular en cuanto a identificar los factores que producen satisfacción laboral. Dicha teoría es también conocida como el análisis bifactorial de Herzberg, y se llegó a ella después de investigaciones que realizaron entre ingenieros y contadores de nueve empresas que fueron escogidas en la ciudad de Pittsburg. Sus objetivos eran encontrar los factores que producían satisfacción o insatisfacción laboral, y medir su repercusión en el rendimiento laboral.⁶⁵

Rodríguez Fernández, aclara que de acuerdo a Herzberg los factores que producen satisfacción o insatisfacción no son idénticos, sino que pertenecen a dos grupos de factores diferentes entre sí. Para ilustrar menciona los cinco factores que determinan satisfacción, que son: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, progreso y responsabilidad; pero estos mismos factores no necesariamente producen insatisfacción si sus niveles son bajos. En cambio, menciona los factores que sí producen insatisfacción: supervisión, salario, relaciones interpersonales, políticas de la empresa y condiciones de trabajo.⁶⁶

Menéndez Díez, cita algunos cuestionamientos a esta teoría, tales como que el estudio se hizo a 200 ingenieros y contadores y no representa otras categorías laborales; que el enfoque es solo psicológico basado en una premisa sobre las necesidades humanas no verificada; que la asociación entre satisfacción y productividad nunca ha sido verificada, y que enfoca al individuo dejando de lado el aspecto social de la organización, el cual no puede entenderse en base a conductas individuales.⁶⁷ Sin embargo, los factores

⁶⁵J. I. Vélaz Rivas, *Motivos y motivación en la empresa* (Madrid: Díaz de Santos. 1996).

⁶⁶A. Rodríguez Fernández, *Psicología de las organizaciones* (Cataluña: UOC. 2004).

⁶⁷F. Menéndez Díez, *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. (Valladolid: Lex Nova. 2007).

de la satisfacción laboral propuestos por esta teoría son los más profusamente citados por diversos autores.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Herzberg dice que existen dos grupos de factores que generan satisfacción o insatisfacción laboral. El primer grupo es el de factores extrínsecos donde se ubica al salario y a otras condiciones de trabajo, tales como las políticas de empresa, el entorno físico y la seguridad en el trabajo; y el segundo grupo incluye factores intrínsecos, que son consustanciales al trabajo como contenido del mismo, responsabilidad y logros. Según este modelo bifactorial, los factores extrínsecos sólo pueden evitar la insatisfacción laboral, ya que los que la generan son los intrínsecos como demuestran autores como Smerek y Peterson.⁶⁸

Intrínsecos

Adecco⁶⁹ ha constatado que el 40% de los trabajadores alcanza la satisfacción laboral en el momento en que es capaz de disfrutar y divertirse cuando realiza su trabajo. Disfrutar y divertirse en el trabajo, claves para alcanzar la satisfacción laboral. Adecco lleva años analizando la felicidad en el entorno laboral e investigando las claves para conseguirla. Después de múltiples estudios y encuestas, se ha detectado una relación

⁶⁸María del Carmen López-García, María de los Ángeles Aguilera Velasco, “Construcción del concepto de satisfacción laboral a través de la percepción del salario en médicos de salud ocupacional.” *Pretium, Revista de Economía, Finanzas y Negocios*, vol. 5, n. 1 (2015): 1-7

⁶⁹The Adecco Group es una compañía de recursos humanos con base en Zürich, Suiza. Adecco da trabajo a aproximadamente 700.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con más de 33.000 empleados propios a jornada completa y 5.100 oficinas en más de 60 países y territorios alrededor del mundo. <http://www.adeccogroup.com/our-company/> (Consultado el 17 de octubre 2017).

directa entre disfrutar y divertirse en el trabajo con la satisfacción laboral de los empleados. También hay estudios que indican que las emociones positivas, como la risa o la alegría, pueden llegar a multiplicar la creatividad de los empleados por cinco. Además, el 63,5% de los trabajadores considera que son precisamente los factores emocionales los más importantes para alcanzar la satisfacción laboral.⁷⁰

Las encuestas también declaran que nueve de cada diez trabajadores de 50 años o más dicen estar satisfechos con sus empleos, según una encuesta de la Associated Press con el Centro de Estudios de Asuntos Públicos NORC (NORC center for public Affairs). La satisfacción laboral fue inequívoca independientemente del sexo, raza, nivel educativo, ideología política y nivel de ingreso.⁷¹

Extrínsecos

Ya en menor medida, son primordiales para el empleado el salario, el reconocimiento de los jefes y compañeros, la flexibilidad laboral, la coherencia de la dirección de la empresa y la disposición de recursos necesarios para poder desempeñar de forma adecuada el trabajo. Otro aspecto que se deduce de las encuestas realizadas hasta el momento es que hombres y mujeres necesitan cubrir diferentes necesidades para llegar a ser felices en su trabajo. Así pues, los hombres otorgan mayor importancia al salario que

⁷⁰Valeria Murgich, 31-03-2015, “40% de los empleados alcanza la satisfacción laboral si es capaz de divertirse en el trabajo” <https://www.merca20.com/40-de-los-empleados-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-es-capaz-de-divertirse-en-el-trabajo/> (consultado: 23 de julio, 2017).

⁷¹La satisfacción laboral aumenta con los años: personas de mayor edad son más felices. Publicado el 19-02-2014, <http://gestion.pe/empleo-management/satisfaccion-laboral-aumenta-anos-personas-mayor-edad-son-mas-felices-2089538> (consultado: 23 de julio, 2017)

ellas (15% frente al 11% de las mujeres). En cambio, la estabilidad es más relevante entre el sexo femenino (9% frente al 6%). Lo mismo ocurre con la flexibilidad laboral, que sigue siendo menos demandada por hombres que por mujeres (sólo un 1% de hombres frente a un 7% de mujeres).⁷²

Causas de insatisfacción laboral

Después de desarrollar el concepto de satisfacción laboral, se debe comprender las causas de la insatisfacción laboral:

Las causas más frecuentes para la insatisfacción laboral han sido clasificadas de la siguiente manera: 1. La realización de tareas monótonas y repetitivas. 2. Una baja remuneración económica y emocional.⁷³ 3. Imposibilidad de crecer profesionalmente o de ser promovido.⁷⁴ 4. Poca comunicación entre trabajador y organización. 5. Jornada laboral intensa y mal estructurada. 6. Inestabilidad laboral. 7. Malas relaciones entre compañeros y jefes.⁷⁵ 8. Malas condiciones laborales para el empleado.

Resultado de la insatisfacción laboral

La insatisfacción de los trabajadores ha producido una falta de compromiso con

⁷²40% de los empleados alcanza la satisfacción laboral si es capaz de divertirse en el trabajo, <https://www.merca20.com/40-de-los-empleados-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-es-capaz-de-divertirse-en-el-trabajo/> (consultado: 23 de julio, 2017)

⁷³Trinidad Aparicio Pérez, La insatisfacción laboral, <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral> (consultado: 23 de julio, 2017).

⁷⁴Zulay Montero Maldonado, insatisfacción laboral y rendimiento, publicado 15 dic 2016, <http://filmijob.com/blog/insatisfaccion-laboral-y-rendimiento/> (consultado: 17 de octubre, 2017)

⁷⁵ Aparicio, Ibid

sus empresas e instituciones. Así lo demuestran los resultados de una encuesta de satisfacción laboral realizada por Supera a 1500 colaboradores de primera, segunda y tercera línea de los sectores Minería, Banca, Retail⁷⁶, Telecomunicaciones y Servicios. Realizados entre abril y junio del 2014 en Lima, Arequipa y Chiclayo; y publicado el 18 de agosto del 2014: 1. El 45% de personas que participaron en el estudio admitió no sentirse feliz en su centro de labores y la mayoría sostuvo que dicha condición se debe a problemas con el clima de trabajo. 2. El 52% de encuestados afirmó sentir que sus ideas y opiniones son “poco valoradas” en la empresa donde trabajan, en contraparte con el 7% que considera “muy valorada” sus propuestas. 3. La claridad de comunicación con el jefe directo es otro aspecto considerado negativo por la mayoría de encuestados. El 52% considera que es “bajo”, mientras que el 40% lo califica de “bueno” y solo el 8% de excelente. 4. El apoyo que reciben en sus trabajos para alcanzar los objetivos trazados es otro en el cual se impone una cifra negativa. El 41% de trabajadores señala que el nivel de apoyo con el que cuentan es “bajo”. En tanto el 28% lo considera “bueno” y el 21%, excelente. 5. Respecto al liderazgo de los líderes de la compañía y su compromiso con la visión de la empresa, para el 47% es “bajo”. Solo el 9% lo considera “excelente” y el 44% “bueno”. 6. Y sobre sus salarios en relación al mercado, el 47% afirma que cuenta

⁷⁶El *retail* es un tipo de comercio que se caracteriza por vender al por menor. Lo llevan a cabo aquellas empresas cuyo objetivo es vender a múltiples clientes finales un stock masivo. En oposición al concepto *retail*, estaría el de venta al por mayor (o *wholesale* por seguir con el inglés), que vende grandes cantidades a pocos clientes, típicamente a los propios *retailers*. Muchas veces aparecen menciones al *retail* como “sector retail”, así de manera un tanto más abstracta o genérica. Obviamente se refiere a todos los actores implicados en la venta al detalle. Como ves no es nada especialmente complicado. En realidad, se trata de la mayor parte de los comercios con los que interactuamos como usuarios finales, el último eslabón en la cadena comercial.

con un sueldo “bajo”, mientras que el 45% lo considera “bueno” y el 8% asegura contar con un pago “excelente”.⁷⁷

Esta falta de compromiso se ve reflejada en 18 países de América Latina con los siguientes resultados: Empleados comprometidos 22%, empleados no comprometidos 60% y empleados activamente desconectados 19%. A nivel mundial (incluida América Latina) los datos son los siguientes: Empleados comprometidos 13%, empleados no comprometidos 63%, empleados activamente desconectados 24%.⁷⁸

⁷⁷Gestión, el diario de economía y negocios del Perú, “El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores”, <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975> (consultado: 23 de julio, 2017)

⁷⁸Quiminet.com, “la insatisfacción laboral ‘reina’ en estos países de América Latina”, <https://www.quiminet.com/empresas/la-insatisfaccion-laboral-reina-en-estos-paises-de-america-latina-3652385.htm> , (consultado: 31 de julio, 2017).

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, y usa un diseño tanto transversal como correlacional. Es cuantitativo puesto que los datos se analizan a través de procedimientos estadísticos, y porque se usa teorías y conceptos preconcebidos para determinar los datos que serán recolectados.¹ Es transversal, porque participan una cantidad significativa de personas en la investigación a la vez, y se incluye diversas medidas en la misma encuesta,² y además porque se puede obtener información instantánea sobre las creencias, actitudes y comportamientos actuales de la población en estudio. Los datos se tomaron en un momento específico y el instrumento de observación se lo aplico una sola vez. Es de diseño correlacional por que se recopilan datos para determinar el grado de relación entre dos o más variables.³

Población y muestra

En esta investigación la población está conformada por 135 pastores distritales de

¹Meredith D. Gall, Joyce P. Gall y Walter R. Borg, *Educational Research: An introduction*, 7ma ed. (New York: Pearson Education, 2003,) 25.

²Todd D. Little, ed., *The Oxford Handbook of Quantitative Methods: Foundations*, vol. 1 (New York: Oxford University Press, 2013), 180.

³L. R. Gay, Geoffrey E. Mills y Peter W. Airasian, *Educational Research: Competencies for analysis and applications*, 10ma ed. (New York: Pearson, 2012), 204-205.

la Unión Boliviana. De esta población, se consideró una muestra no probabilística de 100 pastores por medio de una fórmula para calcular el tamaño de la muestra. El cálculo fue hecho con un nivel de confianza del 95%, con un error de estimación de 0.05.

$$n_0 = \frac{N pqz^2}{(N - 1)d^2 + z^2pq} = \frac{135(0.5)(0.5)(1.96)^2}{134(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 100$$

N = Población = 135

z = Distribución normal inversa = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = (1-p) = Probabilidad de fracaso = 0.5

d = Error de estimación 0.05

Criterios de inclusión y exclusión

En esta investigación solo participaran pastores distritales de la Unión Boliviana que sean casados. No se considerará para fines de este estudio a los pastores de escuela, departamentales o administradores.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En esta investigación los datos serán recabados mediante la técnica de encuesta con preguntas cerradas, con la finalidad de obtener la información de manera directa de los sujetos en estudio. La selección de esta técnica se debe a que la misma es de fácil aplicación y análisis.

Instrumento

La primera parte de los dos cuestionarios está conformado por una serie de preguntas de carácter sociodemográfico en general, con la finalidad de conocer la muestra del estudio, que son los pastores adventistas de la Unión Boliviana, así como la unidad de observación que es el pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de dicho ámbito.

Esta investigación utiliza dos cuestionarios: para satisfacción marital usa la escala de Likert con la siguiente variante: 1 = Me disgusta mucho, 2 = Me disgusta, 3 = Ni me gusta, ni me Disgusta, 4 = Me gusta, y 5 = Me gusta mucho. Y para el cuestionario de satisfacción laboral también se usa la escala de Likert, donde: 1 = Completamente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, y 5 = Completamente de acuerdo.

El primer cuestionario para conocer la satisfacción marital que se uso fue el Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM), hecho por Cañetas, Rivera y Diaz-Loving el cual fue validado con población mexicana para medir la Satisfacción Marital. Es una prueba compuesta por 46 reactivos que toman en cuenta seis factores: Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento, Familia, Diversión. Tiene un nivel de confiabilidad de Alpha de Cronbach superior a .80. El factor Interacción hace referencia a los aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de pareja. El factor físico-sexual hace referencia a las expresiones físico-corporales como caricias, abrazos, besos, contacto físico. El factor organización y funcionamiento hace referencia a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y de función de la pareja. El factor familia se refiere

a la organización y a la realización de tareas que se llevan a cabo en el hogar. El factor diversión hace referencia a la diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleve a cabo dentro y fuera del hogar.

El segundo cuestionario sobre satisfacción laboral, se elaboró sobre la base de dos cuestionarios preparados por el Dr. Leslie J. Francis que dirige el Welsh National Centre For Religious Education dependiente de la Universidad de Gales. Cuya validez y fiabilidad fue probada entre ministros del Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda. El cuestionario Ministerial Job Satisfaction Scale (MJSS) medía la Satisfacción Laboral y fue aplicado a un grupo de 1276 ministros anglicanos del Reino Unido con una fiabilidad probada equivalente a un Alpha de Cronbach de 0.8942. El otro denominado Scale of Emotional Exhaustion in Ministry (SEEM) fue aplicado en Australia a un grupo de 4370 ministros de 20 denominaciones diferentes, con probada fiabilidad de ($\alpha=0.883$). Ambos instrumentos recibieron una pequeña adaptación lingüística en español y se les agregaron algunas preguntas para fines de investigación en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, esta adaptación lo hizo Jorge Allan Iuorno quien validó y uso dicho instrumento para su Tesis Doctoral en la Universidad Peruana Unión.

Confiabilidad y validez

Los instrumentos utilizados en este trabajo, como ya se describió arriba, son escalas válidas internacionalmente, y también en la lengua castellana. Sin embargo, para motivos de la investigación se tomó una muestra piloto con características similares a las de la población en estudio, obteniéndose los siguientes resultados.

La consistencia interna de la escala de satisfacción marital obtuvo un Alpha de Crombach de 0,979, lo cual señala que la escala tiene una alta consistencia interna. Por

otro lado, la escala de satisfacción laboral obtuvo un Alpha de Crombach de 0,927, lo cual señala que esta escala también tiene una alta consistencia interna.

Plan de procesamiento y análisis de datos

Las pruebas estadísticas se llevaron a cabo por medio del software estadístico SPSS v.24. Una vez que se recogieron los datos se procedió a subir la información a la matriz estadística para su respectivo análisis. En primer lugar, se usó la estadística descriptiva para describir cada una de las variables sociodemográficas. En segundo lugar, se procedió a usar la estadística inferencial para corroborar cada una de las hipótesis planteadas en la investigación por medio de la prueba de hipótesis estadística Rho de Spearman.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de los resultados

En la tabla 1, se observa, en relación al rango de edad, que el 42% de pastores de la Unión Boliviana tienen entre 31 y 40 años de edad, y que solo el 17% es mayor a 50 años; con respecto al estado civil, se puede apreciar que casi todos los pastores son casados (92); se observa también que casi la mitad (49%) tienen entre 1 y 10 años de casados, y solo un 14% pasan de los 20 años de casados. Por otro lado, aproximadamente la tercera parte (34%) tienen dos hijos; más de la mitad de las esposas de los pastores (57%) no trabajan; y más de las dos terceras partes de pastores (67.2%) solo tienen entre 1 y 10 años en el ministerio.

La información sociodemográfica de los pastores de la UB, indica que son jóvenes adultos, con menos de 10 años de casados y con menos de 10 años de experiencia laboral. Esta es la razón por la cual creemos que la satisfacción matrimonial es importante para que en lo laboral su rendimiento sea mayor. Ya que en los primeros años de casados aparecerán las mayores dificultades matrimoniales hasta estabilizarse. Sucederá de la misma forma al integrarse al equipo de trabajo dentro de la UB.

Tabla 1. Análisis de frecuencia de las características de los pastores adventistas de la Unión Boliviana

	<i>n</i>	%
Misión		
MOB	26	26.0
MBO	38	38.0
MBC	36	36.0
Edad		
23-30 años	27	27.0
31-40 años	42	42.0
41-50 años	14	14.0
51-60 años	17	17.0
Años de casado		
1-10	57	57.0
11-20	29	29.0
21-30	7	7.0
31-40	7	7.0
Número de hijos		
0	23	23.0
1	23	23.0
2	34	34.0
3	16	16.0
4	4	4.0
Esposa trabaja fuera de casa		
Si	39	39.0
No	61	61.0
Años en el ministerio		
1-10	43	67.2
11-20	10	15.6
21-30	6	9.4
31-40	5	7.8
Perdidos	36	
TOTAL	100	100

En la tabla 2, se ve que en su mayoría los pastores presentan un nivel de satisfacción marital medio (40%), el 30% un nivel bajo; y en el mismo porcentaje presentan un nivel alto de satisfacción marital. Por otro lado, el 36% de pastores tienen un nivel medio de satisfacción laboral, el 34% un nivel alto, y el 30% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral.

Existe una SM y SL media en los pastores de la UB, lo cual indica que podrían

crecer o disminuir en porcentajes. Esto demanda la elaboración de estrategias para desarrollar mayor satisfacción marital y por ende habrá mayor satisfacción laboral.

Tabla 2. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral

	Baja		Media		Alta	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital	30	30.0	40	40.0	30	30.0
Satisfacción laboral	30	30.0	36	36.0	34	34.0

En la tabla 3, se aprecia que del 100% de pastores de la Misión del Oriente Boliviano el 34.6% tienen un bajo nivel de satisfacción marital, el 42.3% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y solo el 23.1% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores de la Misión Boliviana Occidental el 34.2% presentan una satisfacción marital baja, el 42.1% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y solo el 23.7% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores de la Misión Boliviana Central solo el 22.2% presentan una satisfacción marital baja, el 36.1% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 41.7% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Por otro lado, del 100% pastores de la Misión del Oriente Boliviano el 34.6% tienen un bajo nivel de satisfacción laboral, el 38.5% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 26.9% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores de la Misión Boliviana Occidental solo el 23.7% presentan una satisfacción laboral baja, casi la mitad (47.4%) tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 28.9% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores de la Misión Boliviana Central la tercera parte (33.3%) presentan una satisfacción laboral baja, solo el 22.2% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 44.4% tienen un alto nivel de satisfacción laboral.

Al separar los resultados por misiones encontramos una constante en los tres campos de la UB. Los resultados para SM y SL son medios. Significa que la UB debería considerar ayudar a los pastores en lo respecta a su vida marital para que los resultados en lo laboral sean mayores.

Tabla 3. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según misión

	Misión					
	MOB		MBO		MBC	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital						
Baja	9	34.6%	13	34.2%	8	22.2%
Media	11	42.3%	16	42.1%	13	36.1%
Alta	6	23.1%	9	23.7%	15	41.7%
Total	26	100%	38	100%	36	100%
Satisfacción laboral						
Baja	9	34.6%	9	23.7%	12	33.3%
Media	10	38.5%	18	47.4%	8	22.2%
Alta	7	26.9%	11	28.9%	16	44.4%
Total	26	100%	38	100%	36	100%

En la tabla 4, se observa que del 100% de pastores que tienen entre 23 y 30 años el 25.9% presentan un nivel bajo de satisfacción marital, el 29.6% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 44.4% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 31 y 40 años solo el 23.8% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, casi la mitad (47.6%) tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 28.6% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 41 y 50 años la mayor parte (64.3%) presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 28.6% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y solo el 7.1% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 51 y 60 años solo el 23.5% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, casi la mitad (47.1%) tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 29.4% tienen un alto nivel de satisfacción marital.

Por otro lado, del 100% de pastores que tienen entre 23 y 30 años el 44.4% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, el 25.9% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 29.6% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 31 y 40 años el 26.2% presentan un bajo nivel satisfacción laboral, el 40.5% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y la tercera parte (33.3%) tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 41 y 50 años el 28.6% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, solo el 21.4% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y la mitad (50%) tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 51 y 60 años solo el 17.6% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, más de la mitad (52.9%) tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 29.4% tienen un alto nivel de satisfacción laboral.

Esto significa que existe una etapa de mayor satisfacción matrimonial entre los pastores de la UB. Y es entre las parejas de 23 a 30 años. También existe una etapa de mayor satisfacción laboral y es entre las parejas de 51 a 60 años de servicio.

Tabla 4. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según edad

	Edad							
	23-30		31-40		41-50		51-60	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital								
Baja	7	25.9%	10	23.8%	9	64.3%	4	23.5%
Media	8	29.6%	20	47.6%	4	28.6%	8	47.1%
Alta	12	44.4%	12	28.6%	1	7.1%	5	29.4%
Total	27	100%	42	100%	14	100%	17	100%
Satisfacción laboral								
Baja	12	44.4%	11	26.2%	4	28.6%	3	17.6%
Media	7	25.9%	17	40.5%	3	21.4%	9	52.9%
Alta	8	29.6%	14	33.3%	7	50.0%	5	29.4%
Total	27	100%	42	100%	14	100%	17	100%

En la tabla 5, se observa que del 100% de pastores que tienen entre 1 y 10 años de casados el 33.3% presentan un nivel bajo de satisfacción marital, el mismo porcentaje tienen un nivel medio y un nivel alto de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 11 y 20 años de casados el 24.1% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, la mitad (51.7%) tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 24.1% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 21 y 30 años de casados el 42.9% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 57.1% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y ninguno tiene un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen entre 31 y 40 años de casados solo el 14.3% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 28.6% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y más de la mitad (57.1%) tienen un alto nivel de satisfacción marital.

Por otro lado, del 100% de pastores que tienen entre 1 y 10 años de casados el 38.6% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, el 35.1% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 26.3% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 11 y 20 años de casados solo el 17.2% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, el 27.6% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y más de la mitad (55.2%) tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 21 y 30 años de casados el 42.9% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, el mismo porcentaje tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y solo el 14.3% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen entre 31 y 40 años de casados ninguno presenta un bajo nivel de satisfacción laboral, el 71.4% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 28.6% tienen un alto nivel de satisfacción laboral.

Tabla 5. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según años de casado

	Años de casado							
	1-10		11-20		21-30		31-40	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital								
Baja	19	33.3%	7	24.1%	3	42.9%	1	14.3%
Media	19	33.3%	15	51.7%	4	57.1%	2	28.6%
Alta	19	33.3%	7	24.1%	0	0.0%	4	57.1%
Total	57	100%	29	100%	7	100%	7	100%
Satisfacción laboral								
Baja	22	38.6%	5	17.2%	3	42.9%	0	0.0%
Media	20	35.1%	8	27.6%	3	42.9%	5	71.4%
Alta	15	26.3%	16	55.2%	1	14.3%	2	28.6%
Total	49	100%	29	100%	7	100%	7	100%

En la tabla 6, se aprecia que del 100% de pastores que no tienen hijos el 34.8% presentan un nivel bajo de satisfacción marital, el 30.4% tienen un nivel medio, y el 34.8% tienen un nivel alto de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen un hijo el 26.1% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 39.1% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 34.8% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen dos hijos el 35.3% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 41.2% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y solo el 23.5% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que tienen tres hijos solo el 18.8% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, la mitad (50%) tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 31.3% tienen un alto nivel de satisfacción marital.

Por otro lado, del 100% de pastores que no tienen hijos la mitad (52.2%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, el 21.7% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 26.1% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen un hijo el 26.1% presentan un bajo nivel satisfacción laboral, el

47.8% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 26.1% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen dos hijos el 26.5% presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, el 29.4% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 44.1% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que tienen tres hijos solo el 18.8% presenta un bajo nivel de satisfacción laboral, el 43.8% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 37.5% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Este resultado indica que cuantos más hijos, de 2 a 3, tengan los pastores de la UB estarán más satisfechos maritalmente.

Tabla 6. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según número de hijos

	Número de hijos									
	0		1		2		3		4	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital										
Baja	8	34.8%	6	26.1%	12	35.3%	3	18.8%	1	25.0%
Media	7	30.4%	9	39.1%	14	41.2%	8	50.0%	2	50.0%
Alta	8	34.8%	8	34.8%	8	23.5%	5	31.3%	1	25.0%
Total	23	100%	23	100%	34	100%	16	100%	4	100%
Satisfacción laboral										
Baja	12	52.2%	6	26.1%	9	26.5%	3	18.8%	0	0.0%
Media	5	21.7%	11	47.8%	10	29.4%	7	43.8%	3	75.0%
Alta	6	26.1%	6	26.1%	15	44.1%	6	37.5%	1	25.0%
Total	23	100%	23	100%	34	100%	16	100%	4	100%

En la tabla 7, se aprecia que del 100% de las esposas de pastores que trabajan fuera de casa el 30.8% presentan un nivel bajo de satisfacción marital, el 41% tienen un nivel medio, y el 28.2% tienen un nivel alto de satisfacción marital. Del 100% de las esposas de pastores que no trabajan fuera de casa el 29.5% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 39.3% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 31.1% tienen un alto nivel de satisfacción marital.

Por otro lado, del 100% de las esposas de pastores que trabajan fuera de casa el 30.8% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, el mismo porcentaje tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 38.5% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de las esposas de pastores que no trabajan fuera de casa el 29.5% presentan un bajo nivel satisfacción laboral, el 39.3% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 31.1% tienen un alto nivel de satisfacción laboral.

Esto indica que las esposas que trabajan fuera de casa tienen mayor satisfacción laboral, será porque sentirán, estar realizadas en la profesión que eligieron. A la vez el trabajar fuera de casa no influye para tener una mejor satisfacción marital.

Tabla 7. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según esposa que trabaja fuera de casa

	Esposa que trabaja fuera de casa			
	Si		No	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital				
Baja	12	30.8%	18	29.5%
Media	16	41.0%	24	39.3%
Alta	11	28.2%	19	31.1%
Total	39	100%	61	100%
Satisfacción laboral				
Baja	12	30.8%	18	29.5%
Media	12	30.8%	24	39.3%
Alta	15	38.5%	19	31.1%
Total	39	100%	61	100%

En la tabla 8, se aprecia que del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 1 y 10 años el 23.3% presentan un nivel bajo de satisfacción marital, el 39.5% tienen un nivel medio, y el 37.2% tienen un nivel alto de satisfacción marital. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 11 y 20 años el 30% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, la mitad (50%) tienen un nivel medio de

satisfacción marital, y solo el 20% tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 21 y 30 años las dos terceras partes (66.7%) presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 16.7% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el mismo porcentaje tienen un alto nivel de satisfacción marital. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 31 y 40 años el 20% presentan un bajo nivel de satisfacción marital, el 60% tienen un nivel medio de satisfacción marital, y el 20% tienen un alto nivel de satisfacción marital.

Por otro lado, del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 1 y 10 años el 37.2% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, el 32.6% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 30.2% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 11 y 20 años el 20% presentan un bajo nivel satisfacción laboral, el mismo porcentaje tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 60% tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 21 y 30 años la mitad (50%) presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, solo el 16.7% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y la tercera parte (33.3%) tienen un alto nivel de satisfacción laboral. Del 100% de pastores que están trabajando en el ministerio entre 31 y 40 años el 20% presenta un bajo nivel de satisfacción laboral, el 40% tienen un nivel medio de satisfacción laboral, y el 40% tienen un alto nivel de satisfacción laboral.

De acuerdo a los años de servicio en el ministerio, los más jóvenes en el ministerio son los más satisfechos maritalmente. Y los pastores de entre 11 a 20 años de servicio son los más satisfechos en lo laboral.

Tabla 8. Nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral según años en el ministerio

	Años en el ministerio							
	1-10		11-20		21-30		31-40	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Satisfacción marital								
Baja	10	23.3%	3	30.0%	4	66.7%	1	20.0%
Media	17	39.5%	5	50.0%	1	16.7%	3	60.0%
Alta	16	37.2%	2	20.0%	1	16.7%	1	20.0%
Total	43	100%	10	100%	6	100%	5	100%
Satisfacción laboral								
Baja	16	37.2%	2	20.0%	3	50.0%	1	20.0%
Media	14	32.6%	2	20.0%	1	16.7%	2	40.0%
Alta	13	30.2%	6	60.0%	2	33.3%	2	40.0%
Total	43	100%	10	100%	6	100%	5	100%

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 9, de la satisfacción marital con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .255 y el valor $p = .010$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p < \alpha$, lo que significa que se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa baja entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral.

Tabla 9. Correlación de la satisfacción marital con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Satisfacción marital	Coefficiente de correlación	.255
	Sig. (bilateral)	.010
	N	100

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 10, de la dimensión interacción con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .274 y el valor $p = .006$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p < \alpha$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los

pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa baja entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral.

Tabla 10. Correlación de la dimensión interacción con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Interacción	Coeficiente de correlación	.274
	Sig. (bilateral)	.006
	N	100

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 11, de la dimensión físico-sexual con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .181 y el valor $p = .072$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p > \alpha$, lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa prácticamente nula entre la

dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral.

Tabla 11. Correlación de la dimensión físico-sexual con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Físico-sexual	Coefficiente de correlación	.181
	Sig. (bilateral)	.072
	N	100

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 12, de la dimensión organización-funcionamiento con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .191 y el valor $p = .056$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p > \alpha$, lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa

prácticamente nula entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral.

Tabla 12. Correlación de la dimensión organización-funcionamiento con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Organización-funcionamiento	Coefficiente de correlación	.191
	Sig. (bilateral)	.056
	N	100

Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 13, de la dimensión familia con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .175 y el valor $p = .082$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p > \alpha$, lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa prácticamente nula entre la dimensión familia y la satisfacción laboral.

Tabla 13. Correlación de la dimensión familia con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Familia	Coefficiente de correlación	.175
	Sig. (bilateral)	.082
	N	100

Hipótesis específica 5

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 14, de la dimensión recreación con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .293 y el valor $p = .003$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p < \alpha$, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa baja entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral.

Tabla 14. Correlación de la dimensión recreación con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Recreación	Coefficiente de correlación	.293
	Sig. (bilateral)	.003
	N	100

Hipótesis específica 6

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

Como se muestra en la tabla 15, de la dimensión hijos con la satisfacción laboral, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .104 y el valor $p = .303$. A un nivel de significancia de .05, se cumple que $p > \alpha$, lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa prácticamente nula entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral.

Tabla 15. Correlación de la dimensión hijos con la satisfacción laboral

Rho Spearman		Satisfacción laboral
Hijos	Coefficiente de correlación	.104
	Sig. (bilateral)	.303
	N	100

Discusión de resultados

Al iniciar la investigación nos planteamos el objetivo: determinar si existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana el 2017. En la primera parte de los resultados, se describió las variables del estudio, y se hizo uso de tablas cruzadas para obtener mayor comprensión de las variables satisfacción marital y satisfacción laboral con las demás variables sociodemográficas. Se encontró que la mayoría de pastores que participaron de esta investigación provienen de la Misión Boliviana Occidental; en relación al rango de edad, se aprecia que los pastores mayores a los 50 años representan solo el 17%; con respecto a los años de casados, se visualiza que más del 50% de pastores tiene solo entre 1 y 10 años de casados; se observa también que casi la tercera parte de pastores tienen solo dos hijos. Por otra parte, las esposas del 61% de pastores no trabajan fuera de casa, y el 43% de pastores solo tienen entre 1 y 10 años en el ministerio pastoral. Aunque Flor Rodríguez en su tesis de maestría al hablar de satisfacción marital encontró que no existe una relación significativa cuando hablamos de la edad, género y años de casado; en nuestro estudio encontramos mayor significancia en estas mismas áreas.

En la segunda parte de los resultados se realizaron los análisis de correlación por medio prueba de hipótesis Rho Spearman, dado que el propósito de esta investigación fue determinar si existía una relación significativa entre la satisfacción marital y la

satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017.

Después de los respectivos análisis, se pudo apreciar que existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, con un coeficiente de correlación de .255, lo cual a su vez indica una correlación directa baja. Esto significa que, a mayor satisfacción marital en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, mayor es su nivel satisfacción laboral. Estos resultados nos muestran cuán relacionado está el nivel de satisfacción marital que tiene un pastor adventista en Bolivia con el nivel satisfacción que tiene al trabajar en la Unión Boliviana. Es decir, tener parejas pastorales más unidas y con niveles de satisfacción marital altos permite y permitirá que la iglesia continúe creciendo y sosteniéndose a lo largo del tiempo. Por otra parte, esta relación también muestra que si una misión desea crecer en Bolivia debe tratar de fortalecer las familias pastorales ayudándolos a satisfacerse mutuamente en todos los ámbitos de la vida conyugal. Soonja Choi Lee al hablar de factores de la satisfacción marital coincide con nuestra investigación al mencionar que al expresar afecto, tener hijos, estar satisfechos sexualmente y compartir actividades tendremos pastores con mayor satisfacción marital. Otro punto resaltante es que debido a que el coeficiente de correlación es bajo, se puede deducir que existen otras variables que en mayor medida se relacionan con la satisfacción laboral.

Posteriormente, se procedió a relacionar cada dimensión de la variable satisfacción marital con la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana. En primera instancia, se determinó que las dimensiones: físico-sexual, organización-funcionamiento, familia e hijos, no se relacionan significativamente con la

satisfacción laboral. En este resultado coincide Daniel Farfán al indicar que la personalidad no es un factor determinante para alcanzar la satisfacción marital.

En segunda instancia, se determinó que las dimensiones: interacción y recreación, si se relacionan significativamente con la satisfacción laboral; pero los coeficientes de correlación resultantes de estas dimensiones indican una correlación directa baja (.274, .293 respectivamente). Es decir, a mayor interacción y recreación, mayor es satisfacción laboral. Este resultado es acompañado por los resultados obtenidos por Rosa Quintanilla, quien dice que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los pastores de El Salvador.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los resultados presentados en esta investigación, se concluye:

1. Existe una relación significativa entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .010$, y su coeficiente de correlación es $.255$.

Esto significa que los pastores de la UB mientras más satisfechos maritalmente estén, serán hombres más satisfechos realizando sus tareas ministeriales.

2. Existe una relación significativa entre la dimensión interacción y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .006$, y su coeficiente de correlación es $.274$.

Que los pastores estén emocionalmente bien, recibiendo apoyo, comprensión, y muestras de interés de su cónyuge en las tareas pastorales, redundara en satisfacción laboral.

3. No existe una relación significativa entre la dimensión físico-sexual y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .072$, y su coeficiente de correlación es $.181$.

En el grupo de los pastores de la UB el aspecto sexual no es un factor que determine una mejor satisfacción laboral, aunque creemos que si es importante para la satisfacción marital.

4. No existe una relación significativa entre la dimensión organización-funcionamiento y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .056$ y su coeficiente de correlación es $.191$.

Dentro del grupo de los pastores de la UB no influye en la satisfacción laboral, las decisiones que tomen como pareja para la buena marcha de su hogar, para comprar algún objeto para su casa o decisiones que tengan que ver con la educación.

5. No existe una relación significativa entre la dimensión familia y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .082$ y su coeficiente de correlación es $.175$.

Cada familia pastoral de la UB, esposas y pastores, tienen tareas hogareñas que desempeñar semanalmente, pero estas no determinan finalmente la satisfacción laboral en los pastores de la UB.

6. Existe una relación significativa entre la dimensión recreación y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .003$ y su coeficiente de correlación es $.293$.

Que las familias de los pastores tengan vacaciones, momentos de recreación; salidas con los hijos y con otras familias pastorales ayuda muchísimo en la satisfacción laboral de los pastores de la UB.

7. No existe una relación significativa entre la dimensión hijos y la satisfacción laboral en los pastores adventistas de la Unión Boliviana, 2017, dado que el $p = .303$ y su coeficiente de correlación es $.104$.

El grupo de pastores de la UB es una unidad sólida en la educación de los hijos porque la mayoría de esposas toma en serio la educación de sus hijos en los primeros

años de sus vidas, ya que las esposas no trabajan y solo se dedican a la casa y a los hijos. Haciendo de esta manera que los hijos no determinen la satisfacción laboral de sus padres.

Recomendaciones

Sobre la base de la investigación realizada, se hacen las siguientes recomendaciones.

1. Siendo que existe un porcentaje significativo de pastores de la UB insatisfechos marital y laboralmente se sugiere diseñar e implementar programas que permitan mejorar dichos indicadores; y que a su vez puedan implementarse en otras uniones o asociaciones de toda la DSA.

2. Se recomienda trabajar con las esposas de los pastores distritales jóvenes y con los hijos adolescentes, abordando temas sobre satisfacción marital y su repercusión en la satisfacción laboral.

3. Llevar a cabo investigaciones que ayuden a saber las causas de estos altos índices de insatisfacción marital y laboral; así como, el impacto que puedan estar causando en otras variables como el desempeño laboral.

4. Aunque se puede encontrar resultados favorables en cuanto a la relación de la satisfacción marital con la satisfacción laboral, se recomienda seguir buscando variables que puedan ayudar a un mejor desempeño del pastor.

5. Llevar a cabo estudios cualitativos que permitan contribuir, redefinir o confirmar la teoría que se tiene sobre la satisfacción marital en pastores adventistas.

6. Las causas de la insatisfacción marital y de la insatisfacción laboral no fue motivo de esta investigación, porque solo estamos describiendo los resultados

encontrados en los pastores distritales de la UB, sobre satisfacción marital y satisfacción laboral. Sería necesario que se realicen posteriores investigaciones sobre las causas para la insatisfacción marital y laboral de los pastores de la UB.

APÉNDICE A

RESULTADO DE ALPHA DE CRONBACH DE LA ESCALA SATISFACCIÓN MARITAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	46

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
s1	193,57	670,371	,676	,978
s2	193,96	658,645	,737	,978
s3	193,82	654,735	,802	,978
s4	194,05	654,876	,784	,978
s5	193,87	662,263	,682	,978
s6	193,95	656,681	,767	,978
s7	193,96	662,182	,691	,978
s8	194,05	665,924	,584	,978
s9	194,14	656,906	,702	,978
s10	193,72	660,422	,781	,978
s11	193,77	655,740	,835	,978
s12	193,72	659,715	,800	,978
s13	193,86	656,735	,803	,978
s14	193,76	664,258	,712	,978
s15	193,87	658,507	,761	,978
s16	194,07	656,336	,746	,978
s17	194,02	662,316	,652	,978
s18	193,75	660,972	,785	,978
s19	193,84	655,134	,810	,978
s20	194,06	660,179	,731	,978
s21	194,16	655,743	,796	,978
s22	193,94	662,984	,745	,978
s23	194,00	658,415	,739	,978
s24	193,77	665,008	,675	,978
s25	193,77	659,008	,725	,978
s26	194,17	657,581	,720	,978
s27	194,14	653,637	,751	,978

s28	194,07	658,775	,742	,978
s29	194,14	655,491	,757	,978
s30	194,01	659,427	,732	,978
s31	194,01	655,012	,782	,978
s32	193,87	668,653	,586	,978
s33	193,83	660,581	,692	,978
s34	194,00	669,878	,529	,979
s35	194,02	658,243	,751	,978
s36	194,00	663,341	,658	,978
s37	193,90	660,893	,658	,978
s38	193,83	659,996	,782	,978
s39	193,83	656,922	,811	,978
s40	193,88	657,449	,790	,978
s41	193,94	666,643	,627	,978
s42	193,87	672,580	,434	,979
s43	193,86	673,881	,409	,979
s44	193,81	674,987	,416	,979
s45	193,87	672,897	,446	,979
s46	193,78	665,708	,545	,979

APÉNDICE B

RESULTADO DE ALPHA DE CRONBACH DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	114,99	149,527	,371	,927
p2	114,43	147,347	,412	,926
p3	114,02	147,912	,535	,925
p4	113,90	150,309	,427	,926
p5	113,85	150,174	,447	,926
p6	114,58	139,829	,655	,923
p7	114,61	142,131	,646	,923
p8	114,61	139,362	,700	,922
p9	114,96	137,207	,674	,922
p10	114,71	139,748	,641	,923
p11	113,97	148,845	,478	,925
p12	114,34	147,325	,507	,925
p13	114,50	146,451	,473	,925
p14	114,57	144,886	,611	,924
p15	114,26	146,327	,556	,924
p16	114,42	143,785	,611	,923
p17	114,47	144,625	,566	,924
p18	114,63	143,203	,611	,923
p19	114,77	139,519	,695	,922
p20	114,64	140,892	,649	,923
p21	114,78	146,040	,447	,926
p22	114,30	148,434	,390	,926
p23	114,16	143,786	,547	,924
p24	114,11	144,450	,533	,924
p25	114,10	147,166	,466	,925
p26	114,10	144,705	,604	,924
p27	114,35	145,878	,474	,925
p28	114,20	146,972	,435	,926

APÉNDICE C

BAREMOS DE LA ESCALA SATISFACCIÓN MARITAL

Normas Percentilares

Media	196,68
Desviación estándar	25,416
Percentiles 30	185,30
70	210,70

Categorías

Nivel de Uso	Puntuación directa
	Total
Baja satisfacción marital	0-185
Media satisfacción marital	186-210
Alta satisfacción marital	211-230

APÉNDICE D

BAREMOS DE LA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL

Normas Percentilares

Media	118,18
Desviación estándar	12,787
Percentiles 30	112,30
70	126,00

Categorías

Nivel de Uso	Puntuación directa
	Total
Baja satisfacción laboral	0-112
Media satisfacción laboral	113-125
Alta satisfacción laboral	126-140

APÉNDICE E
CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como propósito levantar informaciones sobre la satisfacción laboral. Dicha información será de mucha importancia para conocer el nivel de satisfacción laboral de los pastores distritales, y tomar medidas, si fuesen necesarias, para mejorar la satisfacción en su campo de labor. La información brindada será confidencial y completamente anónima.

i. **INFORMACIÓN GENERAL**

- a. **Edad:** _____ años
 b. **Número de hijos:** _____ hijos
Cuantos en universidad: _____
)
Cuantos en primaria/secundaria: _____ años
- b. **Estado Civil:** (1) casado (2) soltero
 d. **Años de casado:** _____ años
 e. **Trabaja la esposa fuera de casa:** (si) (no)
 f. **Años en el ministerio:** _____

ii. **ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**

En cada pregunta marque con una "X" el número que represente su respuesta real y sincera

1 significa: **Completamente en desacuerdo**

2 significa: **En desacuerdo**

3 significa: **Ni acuerdo ni en desacuerdo**

4 significa: **De acuerdo**

5 significa: **Completamente de acuerdo**

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La iglesia local comprende y es tolerante en los problemas que tengo que afrontar como pastor distrital					
2	Estoy satisfecho porque las exigencias de mi trabajo como pastor están a la altura de mis dones y preparación					
3	Encuentro significado y propósito en mi trabajo como pastor					
4	Me siento comprometido con la misión de la iglesia					
5	Me siento comprometido con la organización de la iglesia					
6	Puedo contar con el apoyo de la administración en momentos de conflictos en el distrito					
7	Tengo buen nivel de comunicación con la administración y los departamentales					
8	Siento que la administración reconoce y valora mi ministerio					
9	Puedo confiar en la reserva de los administradores y departamentales cuando les comento problemas particulares.					
10	Creo que la administración me brinda el apoyo necesario para desarrollar mis dones para el servicio en mi ministerio					
11	Estoy satisfecho con los distritos en los que me ha tocado servir					
12	Siento que la congregación aprecia y reconoce mi ministerio					

13	Estoy contento con la importancia que mi congregación atribuye al tiempo que dedico a la visitación y a la consejería pastoral.					
14	Siento que mis compañeros respetan y aprecian mi ministerio					
15	Estoy contento con el grupo de compañeros pastores, colegas de distrito que tengo en la Misión					
16	Creo que el trato que recibo, en comparación a mis compañeros, es justo y equilibrado					
17	Siento que mi personalidad es respetada por mis compañeros pastores de distrito que tengo en la Misión					
18	Creo que mis opiniones son tomadas en cuenta por mis compañeros, pastores distritales					
19	Considero que mis opiniones son valoradas por los administradores y departamentales de la Misión					
20	Creo que los objetivos y blancos de trabajo que me sugieren son apropiados					
21	Estoy contento con el impacto espiritual que mis iglesias producen en la comunidad donde están insertadas					
22	Siento que estoy haciendo el trabajo que Dios espera que realice					
23	Creo que mi salario es el apropiado					
24	Me siento satisfecho con las ayudas financieras que recibo					
25	Estoy conforme con el servicio de asistencia médica que me ofrece la organización.					
26	Considero apropiadas las condiciones de jubilación que me ofrece la organización.					
27	Estoy conforme con los períodos en los que he sido trasladado					
28	Estoy conforme con la vivienda que me provee la organización.					

Cuestionario 2

I. Escala de Satisfacción Matrimonial

En cada pregunta marque con una "X" lo que represente su respuesta real y sincera

N°	Ítems	Me disgusta mucho	Me disgusta	Ni me gusta, ni me disgusta	Me gusta	Me gusta mucho
1	La manera en que mi pareja me abraza					
2	La frecuencia con la que mi pareja me abraza					
3	La manera en que mi pareja me besa					
4	La frecuencia con la que mi pareja me besa					

5	La manera en que mi pareja me acaricia					
6	La frecuencia con la que mi pareja me acaricia					
7	La manera en que mi pareja me trata					
8	La manera en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
9	La frecuencia con la que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
10	La manera en que mi pareja me demuestra su amor					
11	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su amor					
12	La manera en que mi pareja se interesa en mi					
13	La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi					
14	La manera en que mi pareja me protege					
15	La frecuencia con la que mi pareja me protege					
16	La manera en que mi pareja me demuestra su comprensión					
17	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su comprensión					
18	La manera en que mi pareja me demuestra su apoyo					
19	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su apoyo					
20	La sensibilidad con la que mi pareja responde a mis emociones					
21	La frecuencia con la que mi pareja responde en manera sensible a mis emociones					
22	La manera en que mi pareja se interesa en mis problemas					
23	La frecuencia con la que mi pareja se interesa en mis problemas					
24	La manera en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
25	La frecuencia en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
26	La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
27	La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
28	La manera en que mi pareja participa en la toma de decisiones					

29	La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones					
30	La manera en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
31	La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
32	La manera en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar					
33	La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar					
34	Las actividades recreativas que mi pareja propone					
35	La frecuencia con la que mi pareja propone actividades recreativas					
36	La manera en que mi pareja se recrea					
37	La manera en la que mi pareja administra el dinero					
38	La contribución de mi pareja en los gastos familiares					
39	La manera en la que mi pareja dialoga conmigo					
40	Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones					
41	La frecuencia con la que mi pareja dialoga conmigo					
42	La educación que mi pareja propone para los hijos					
43	La manera en que mi pareja educa a nuestros hijos					
44	La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos					
45	La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos					
46	La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos					

APÉNDICE F

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN MARITAL

Dimensiones	Definición	Indicadores	Items	Valoración
69 Interacción	Evalúa los aspectos emocionales, Afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de pareja.	Interés	12. La manera en que mi pareja se interesa en mi 13. La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi 24. La manera en que mi pareja presta atención a mi apariencia. 25. La frecuencia en que mi pareja presta atención a mi Apariencia	Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM) validado para México (Cañetas, Rivera y Díaz-Loving, 2002) El inventario está constituido por 62 reactivos está formado por tres subescalas: actitud, gusto y frecuencia en la satisfacción, cada una de ellas tiene cinco opciones de respuesta que van de: 5 Me gusta mucho 4 Me gusta 3 Ni me gusta, ni me disgusta 2 Me disgusta 1 Me disgusta mucho Respectivamente y el tiempo aproximado es de 20 minutos
		Protección	14. La manera en que mi pareja me protege 15. La frecuencia con la que mi pareja me protege	
		Comprensión	16. La manera en que mi pareja me demuestra su comprensión 17. La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su comprensión	
		Apoyo	18. La manera en que mi pareja me demuestra su apoyo 19. La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su apoyo	
		Emociones	20. La sensibilidad con la que mi pareja responde a mis emociones 21. La frecuencia con que mi pareja	

			responde en una forma sensible a mis emociones
		Problemas	22. La manera en que mi pareja se interesa en mis problemas 23. La frecuencia con la que mi pareja se interesa en mis problemas
		Pláticas	39. La manera en la que mi pareja dialoga conmigo 40. Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones
		Abrazos	1. La manera en que mi pareja me abraza 2. La frecuencia con la que mi pareja me abraza
		Besos	3. La manera en que mi pareja me besa 4. La frecuencia con la que mi pareja me besa
		Caricia	5. La manera en que mi pareja me acaricia 6. La frecuencia con la que mi pareja me acaricia
		Trato	1. La manera en que mi pareja me trata
		Relaciones sexuales	8. La manera en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales 9. La frecuencia con la que mi pareja me expresa su interés en que tengamos

Físico-sexual: Evalúa las expresiones físicocorporales: como caricias, abrazos, besos y contacto físico.

			relaciones sexuales
		Amor	10. La manera en que mi pareja me demuestra su amor 11. La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su amor
		Toma de desiciones	26. La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares 27. La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares 28. La manera en que mi pareja participa en la toma de decisiones 29. La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones
Organización y funcionamiento:	Evalúa la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y de función de la pareja		
		Distribución del dinero	37. La manera en la que mi pareja administra el dinero 38. La contribución de mi pareja
		Organización de las tareas	30. La manera en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares 31. La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares
Familia:	Evalúa la organización y a la realización de tareas que se llevan a cabo en el hogar.	Realización de las tareas	32. La manera en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar 33. La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar
Recreación:	Evalúa la recreación	Distracción	34. Las actividades recreativas que mi

que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleve a cabo dentro y fuera del hogar.

Hijos: evalúa la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos.

Plática

Educación

Atención

pareja propone

35. La frecuencia con la que mi pareja propone actividades recreativas

36. La manera en que mi pareja se recrea

41. La frecuencia con la que mi pareja dialoga conmigo

42. La educación que mi pareja propone para los hijos

43. La manera en que mi pareja educa a nuestros hijos

44. La frecuencia con la que mi pareja participa en la

educación de los hijos

45. La manera en la cual mi pareja presta atención a

nuestros hijos

46. La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos

APÉNDICE G

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION INSTRUMENTAL	Def. Operacional
SATISFACCION LABORAL	Aspectos de Relacionamiento y Apoyo: contacto con superiores denominacionales, con colegas pastores, la congregación, la familia y la gente en general. (Turton y Francis, 2002)	<p>Esta Variable se medira mediante la respuesta de la escala Likert de las siguientes declaraciones del instrumento MJSS de Turton y Francis (2002)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La iglesia local comprende y es tolerante en los problemas que tengo que afrontar como pastor distrital. (1) 2. Puedo contar con el apoyo de la administración en momentos de conflicto en el distrito. (6) 3. Siento que la administración reconoce y valora mi ministerio. (8) 4. Puedo confiar en la reserva de los administradores y departamentales cuando les comento problemas particulares. (9) 5. Creo que la administración me brinda el apoyo necesario para desarrollar mis dones para el servicio en mi ministerio (10) 6. Siento que mis compañeros respetan y aprecian mi ministerio. (14) 7. Siento que mi personalidad es respetada por el resto de mis compañeros, pastores distritales. (17) 8. Creo que mis opiniones son tomadas en cuenta por mis compañeros. (18) 9. Considero que mis opiniones son valoradas por los administradores y departamentales de la Misión. (19) <p>Las siguientes variables fueron introducidas por el investigador siguiendo los conceptos del instrumento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo buen nivel de comunicación con los administradores y departamentales. (7) 2. Siento que la congregación aprecia y reconoce mi ministerio. (12) 3. estoy contento con le grupo de colegaspastores de mi Misión. (15) 4. Creo que el trato que recibo, en comparación a mis compañeros es justo y equilibrado. (16) 	<p>Completamente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4 Completamente de acuerdo = 5</p> <p>Se suma la cantidad de adhesiones a cada una de las alternativas</p>
	Aspectos Intrinsecos: Capacitación adecuada, utilización de dones y habilidades, motivación interna. (Turton y Francis, 2002)	<p>Esta Variable se medira mediante la respuesta de la escala Likert de las siguientes declaraciones del instrumento MJSS de Turton y Francis (2002)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy satisfecho porque las exigencias de mi trabajo como pastor están a la altura de mis dones y mi preparación. (2) 2. Encuentro significado y propósito en mi trabajo como pastor. (3) 	<p>Completamente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo =4</p>

Aspectos Extrínsecos:
Blancos, contexto, salario,
ayudas, previsión social.
(Turton y Francis, 2002)

3. Estoy contacto con el impacto espiritual que mis iglesias producen en la comunidad donde están insertadas. (21)	Completamente de acuerdo = 5
4. Siento que estoy haciendo el trabajo que Dios espera que realice. (22)	Se suma la cantidad de adhesiones a cada una de las altertativas
Las siguientes variables fueron introducidas por el investigador siguiendo los conceptos del instrumento	
1.me siento comprometido con la misión de la iglesia. (4)	
2. me siento comprometido con la organización de la iglesia. (5)	
Esta Variable se medira mediante la respuesta de la escala Likert de las siguientes declaraciones del instrumento MJSS de Turton y Francis (2002)	Completamente en desacuerdo = 1
1.Estoy contento con la importancia que mi congregación atribuye al tiempo que dedico a estudiar y preprar sermones. (13)	En desacuerdo = 2
2. Creo que mi salario es el apropiado. (23)	Ni acuerdo ni en desacuerdo = 3
3. estoy conforme con la asitencia medica que me ofrece la organización. (25)	De acuerdo =4
4. Considero apropiadas las condiciones de jubilación que me ofrece la organización. (26)	Completamente de acuerdo = 5
Las siguientes variables fueron introducidas por el investigador siguiendo los conceptos del instrumento:	
1. Estoy satisfecho con los distritos que me ha tocado servir. (11)	
2. Creo que los objetivos y blancos de trabajo que me sugieren son apropiados. (20)	
3. me siento satisfecho con las ayudas finacieras que recibo. (24)	
4. Estoy conforme con los periodos en los que he sido trasladado. (27)	
5. Estoy conforme conla vivienda que me provee la organización. (28)	Se suma la cantidad de adhesiones a cada una de las altertativas

APÉNDICE H

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Tema de Estudio	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información	Valores
Relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en los pastores distritales de la Unión Boliviana	Satisfacción Laboral	Relacionamiento y apoyo	Con superiores denominacionales Con colegas, pastores distritales Con los grupos que atiende Con la familia Con la gente en general Capacitación adecuada	Pastores distritales	Cuestionario
		Aspecto Intrínseco	Utilización de dones y habilidades Motivación interna Contexto	Pastores distritales	Cuestionario
9		Aspectos extrínseco	Salario Ayudas Previsión social	Pastores distritales	Cuestionario

BIBLIOGRAFIA

- Abdill, George B. *This Was Railroading*. Seattle: Superior Publishing Company. 1958
- Abel, M. "Interaction of humor and gender in moderating relationship between stress and outcomes". En *British Journal of Psychology*, Vol.132, 1998.
- Barret, M., McIntosh, M. *The antisocial family*. London: Verso. 1992.
- Behrens, Brett C., Sanders, Matthew R. "Prevention of marital distress: Current issues in programing and research". En *Behavior Change* 11, N° 2. 1994.
- Berheid, C. W. "Women's work in the home: Seems like old times". In B. B. Hess, M. B. Sussman (Eds), *Women and the family: Two decades of change*. New York: Haworth Press. 1984.
- Bisquerra, R. *Educación para la ciudadanía y la convivencia: el enfoque de la educación emocional*. España: Wolters Kluwer. 2008.
- 96
- Boland, J., Follingstad, D. "The relationships between communication and marital satisfaction: A review". En *Journal of Sex and Marital Therapy*, 13, 1987.
- Lye, D. N., Biblarz, T. J. "The effect of attitudes toward family life and gender roles on marital satisfaction". En *Journal of Family Issues*. 14, N° 2. 1993.
- Blood, R. O., Wolfe, D. M. *Husband and Wives: The Dynamics of Married Living*. New York: The Free Press. 1960.
- Boada, J. y Tous, J. "Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional". En *Revista de Psicología*, Universidad Tarraconensis, 15, N° 2, 1993.
- Bowman, M. L. "Coping efforts and marital satisfaction: measuring marital coping and its correlates". En *Journal of marriage and the family*, 52, 1990.
- Carbelo, B. Jáuregui, E. "Emociones positivas: humor positivo". En *Papeles del Psicólogo*, 27, N° 1, 2006.
- Conger, R. D., Elder, G. H. Jr., Lorenz, F. O., Conger, K. J., Simon, R. L., Whitebeck, L. B., Huck, S., Melby, J. N. "Linking economic hardship to marital quality and instability". En *Journal of Marriage & the Family*. 1990.

Chiang Vega, Margarita., María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2010.

Choi Lee, Soonja. "Marital satisfaction factors for korean-americans". Tesis doctoral, Andrews University, Berrien Spring, Michigan, 1999.

Duque, J. y Duque, C. La comunicación y la incomunicación en el matrimonio. En *Familia y Sociedad*, N° 94. 2003.

Rodriguez, Farfán. Josue, Daniel. "Rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción marital en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, 2013". Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2014.

Fincham, F. D., Beach, S. R. H. "Conflict in marriage: Implications for working with couples". En *Annual Review of Psychology*, 50, 1999.

Fincham, F.D. & Bradbury, T.N. "The impact of atributions in marriage: Empirical and conceptual foundations". En *British Journal of Clinical Psychology*, 27, 1988.

Griffin, R. J., Ebert, E. *Negocios*. México: Pearson Educación. 2005.

González García, M. J. *Habilidades directivas*. Málaga: Innovación y Cualificación. 2005.

97

Gottman, John. "A theory of marital dissolution and stability". En *Journal of Family Psychology*. N° 7. 1993.

Helms, Heather M., Walls, Jill K., Crouter, Ann C., y McHale, Susan M. "Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach". En *Journal of Family Psychology*, 24, N° 5, 2010.

Henderson-King, D. H., Veroff, J. "Sexual satisfaction and marital well-being in the first years of marriages". En *Journal of Social and Personal Relationships*, 11, 1994.

Iboro, F., Akpan, Uduakabasi Iniabasi. "Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population". *Gender y Behaviour*, 9, N° 1, 2011.

Iuorno, Jorge Allan. "Satisfacción laboral y el desgaste emocional entre pastores distritales de la Unión Austral". Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, 2007.

Kwon, H. "Gender roles, married life and marital satisfaction in Korea". Disertacion doctoral, University of Washington. Dissertation Abstracts International. 53-06A. 2120.1992.

- Gay, L. R., Mills, Geoffrey E., y Airasian, Peter W. *Educational Research: Competencies for analysis and applications*, 10ma ed. New York: Pearson, 2012.
- Larson, M. L., y Bahr, H. M. "The Dimensionality of Marital Role Satisfaction". En *Journal of Marriage and the Family*, 42, N° 1, 1980.
- Locke, H. J., y Wallace, K. M. "Short multi-adjustment and prediction tests: Their reliability and validity". En *Marriage and Family Living*, 21, 1959.
- López García, María del Carmen, y Aguilera-Velasco, María de los Ángeles. "Construcción del concepto de satisfacción laboral a través de la percepción del salario en médicos de salud ocupacional." En *Pretium, Revista de Economía, Finanzas y Negocios*, Vol. 5, No. 1, 2015.
- MacLean, A., y Peters, Ray D. "Graduate student couples: Dyadic satisfaction in relation to type of partnership and demographic characteristics." En *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, Vol. 27, N° 1, 1995.
- Martínez, J. *Amores que duran...y duran... y duran: claves para superar las creencias destructivas que separan a las parejas*. México: Editorial Pax México, 2006.
- Miranda, P. y Ávila, R. "Estimación de la magnitud de la satisfacción marital en función de los años de matrimonio." En *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, Vol. 10, N° 2, 2008.
- Menéndez Díez, F. "Formación superior en prevención de riesgos laborales." En *Valladolid: Lex Nova*, 2007.
- Gall, Meredith D., Gall, Joyce P., y Borg, Walter R. *Educational Research: An introduction*, 7ma ed. New York: Pearson Education, 2003.
- Nichol, Francis D., ed. *Comentario bíblico adventista*. Vol. 1. Traducido por Victor Ampuero Matta, Boise: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1992.
- Ojeda Cereceda, José Luis. "Relación entre el Burnout, tendencia de afiliación, satisfacción laboral con el nivel de desempeño laboral del pastor distrital de la iglesia adventista del séptimo día, en Chile durante 2008-2009". Tesis de Maestría, Andrews University, Berrien Spring, Michigan, 2011.
- Peiró, J. M. *Psicología de la organización*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2000.

- Peleg, O. "The relation between differentiation of self and marital satisfaction: What can be learned from married people over the course of life?". En *The American Journal of Family Therapy*, Vol. 36, 2008.
- Pérez Gorosteguí, E. *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos. 2006.
- Pick, S., y Andrade, P. "Desarrollo y validación de la Escala de Satisfacción Marital (ESM)." En *Psiquiatría*, Vol. 4, N° 1, 1988.
- Quiles, Gerson Jorge. "Ciclo pastoral, burnout y satisfacción laboral en pastores de la Unión Central Brasileira, São Paulo, 2017". Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, 2017.
- Quintanilla Morales, Rosa Evila. "Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador". Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México, 2009.
- Rodríguez González, Flor Antonieta. "La satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en parejas del municipio Santiago, Nuevo León, México en el año 2011". Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, 2011.
- Rodríguez Fernández, A. *Psicología de las organizaciones*. Cataluña: UOC. 2004.
- Roach, A. J., Frazier, L. P., & Bowden, S. R. "The Marital Satisfaction Scale: Development of a measure for intervention research." En *Journal of Marriage and the Family*. 1981.
- Sánchez, Sandra, Fuentes, Fernando y Artacho, Carlos. "Rankings internacionales de satisfacción laboral." En *Capital humano*, N° 219, Marzo, 2008.
- Spanier, G. B. "Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads." En *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 38, 1976.
- Sternberg, Robert J. "A triangular theory of love." En *Psychological review*, Vol. 93, N° 2, 1986.
- Todd D. Little, ed., *The Oxford Handbook of Quantitative Methods: Foundations*, vol. 1 New York: Oxford University Press, 2013.
- Vélaz Rivas, J. I. *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos. 1996.
- White, Elena G. de. *Consejos para la iglesia*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, 1991.

- _____. *El deseado de todas las gentes*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, 2007.
- _____. *El Hogar Cristiano*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, 2007.
- _____. *Mensajes selectos*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, 1967.
- _____. *Patriarcas y profetas*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, 2007.
- _____. *Testimonios selectos*. Asociación Casa Editora Sudamericana, Buenos Aires Argentina, tomo 3, 5, 1932.
- White, Ellen. *Christian Temperance and Bible Hygiene*, Mountain View, CA: Pacific Press, 1890.
- _____. *Counsels on Health*, Mountain View, CA: Pacific Press, 1905.
- _____. *Prophets and Kings*, Mountain View, CA: Pacific Press, 1917.
- Ben Ruiz, Bauzá Vázquez, Cruz Santiago y Calvo Mata: "*Caracterización gnoseológica sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral*" en 100 Contribuciones a la Economía, marzo 2009 en <http://www.eumed.net/ce/2009a/> (consultado: 17 de octubre, 2017)
- Cohen Ariana, *The Sex Diaries Project: What We Are Saying About What We're Doing* (Wiley), https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-11-13/la-causa-por-la-que-todos-los-matrimonios-seran-infelices_47787/ (consultado: 24 de julio, 2017)
- Diccionario de la Real Academia Española, <http://dle.rae.es/?id=LjSwokt> , (consultado: 31 de julio, 2017)
- El Economista América, "Ocho estadísticas sobre el divorcio que lo sorprenderán", <http://www.economistaamerica.pe/sociedad-eAm-chile/noticias/5905891/07/14/Ocho-estadisticas-sobre-el-divorcio-que-le-sorprenderan.html> (consultado: 25 de julio 2016)
- Ellen White, periódico El reformador de salud, 1 de enero de 1873, 26, <https://egwwritings.org/> , (consultado: 11 de julio, 2017).
- Gestión, el diario de economía y negocios del Perú, "El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores", <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975> (consultado: 23 de julio, 2017)

- La satisfacción laboral aumenta con los años: personas de mayor edad son más felices. Publicado el 19-02-2014, <http://gestion.pe/empleo-management/satisfaccion-laboral-aumenta-anos-personas-mayor-edad-son-mas-felices-2089538> (consultado: 23 de julio, 2017)
- La Razón, “En el país, hay 33 sentencias de divorcios al día”, http://www.la-razon.com/index.php?_url=/sociedad/pais-sentencias-divorcio-dia_0_1445255490.html (consultado: 27 de julio 2016)
- Martires de Chicago, Madrid CNT, <http://madrid.cnt.es/1-de-mayo/historia/> , (consultado: 12 de julio,2017).
- Merca2, <https://www.merca20.com/40-de-los-empleados-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-es-capaz-de-divertirse-en-el-trabajo/> (consultado: 23 de julio, 2017)
- Psicología y autoayuda, <http://i0.wp.com/psicologiayautoayuda.com/wp-content/uploads/2009/09/como-influye-el-dinero-en-la-relacion-de-pareja1> (consultado: 17 de octubre,2017)
- Quiminet.com, “la insatisfacción laboral ‘reina’ en estos países de América Latina, <https://www.quiminet.com/empresas/la-insatisfaccion-laboral-reina-en-estos-paises-de-america-latina-3652385.htm> , (consultado: 31 de julio, 2017)
- ¹⁰Rincón Abstracto, <https://www.rinconabstracto.com/2011/05/8-senales-cientificas-de-divorcio-que.html> (consultado: 19 de octubre, 2017)
- Trinidad Aparicio Pérez, La insatisfacción laboral, <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral> (consultado: 23 de julio, 2017).
- Valeria Murgich, 31-03-2015, “40% de los empleados alcanza la satisfacción laboral si es capaz de divertirse en el trabajo” <https://www.merca20.com/40-de-los-empleados-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-es-capaz-de-divertirse-en-el-trabajo/> (consultado: 23 de julio, 2017).
- Zulay Montero Maldonado, “Insatisfacción laboral y bajo rendimiento”, <http://filmijob.com/blog/insatisfaccion-laboral-y-rendimiento/> (consultado: 23 de julio, 2017).