

## Relación entre “Clima Familiar” y “Rendimiento Laboral” en los colaboradores de la Misión Boliviana Central

*Relationship between “Family Climate” and “Work Performance”  
in the collaborators of the Bolivian Central Mission*

*Relação entre “Clima Familiar” e “Desempenho no Trabalho”  
nos colaboradores da Missão Central Boliviana*

**Karin Noelen Vargas Salazar**

[karinvargas239@gmail.com](mailto:karinvargas239@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-9525-6901>

Universidad Adventista de Bolivia,  
Cochabamba, Bolivia

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.4i6.27>

Artículo recibido 12 de septiembre 2023 / arbitrado 30 de septiembre 2023 / aceptado 28 de octubre de 2023 / publicado 01 de enero de 2024

### RESUMEN

El trabajo y la familia son componentes fundamentales para el progreso de cualquier sociedad. Esta investigación se propuso analizar la relación entre el Clima Familiar y el Rendimiento Laboral en los colaboradores de la Misión Boliviana Central de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Cochabamba, Bolivia. Se adoptó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con una población de treinta trabajadores, divididos en doce mujeres y dieciocho hombres, con edades entre 19 y 60 años. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, y los instrumentos utilizados fueron la Escala del Clima Social Familiar (abordando relaciones, desarrollo y estabilidad) y la Encuesta del Rendimiento Laboral (evaluando logro de objetivos, calidad laboral, entre otros). Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el clima familiar y el rendimiento laboral en todas las dimensiones estudiadas. Este hallazgo destaca la importancia de un entorno familiar positivo en el desempeño laboral de los individuos.

**Palabras clave:** Clima familiar, rendimiento laboral, calidad de vida, correlación familiar y laboral, iglesia adventista.

### ABSTRACT

Work and family are fundamental components for the progress of any society. This research aimed to analyze the relationship between Family Climate and Work Performance in the collaborators of the Central Bolivian Mission of the Seventh-day Adventist Church in Cochabamba, Bolivia. A quantitative approach at a descriptive-correlational level was adopted, with a population of thirty workers, divided into twelve women and eighteen men, aged between 19 and 60 years. Inclusion and exclusion criteria were applied, and the instruments used were the Family Social Climate Scale (addressing relationships, development and stability) and the Work Performance Survey (evaluating achievement of objectives, work quality, among others). The results revealed a positive and significant relationship between family climate and work performance in all the dimensions studied. This finding highlights the importance of a positive family environment on individuals' work performance.

**Keywords:** Family climate, work performance, quality of life, family and work correlation, adventist church.

Trabalho e família são componentes fundamentais para o progresso de qualquer sociedade. Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre o Clima Familiar e o Desempenho no Trabalho nos colaboradores da Missão Central Boliviana da Igreja Adventista do Sétimo Dia em Cochabamba, Bolívia. Adotou-se uma abordagem quantitativa em nível descritivo-correlacional, com uma população de trinta trabalhadores, divididos em doze mulheres e dezoito homens, com idades entre 19 e 60 anos. Foram aplicados critérios de inclusão e exclusão, e os instrumentos utilizados foram a Escala de Clima Social Familiar (abordando relacionamentos, desenvolvimento e estabilidade) e a Pesquisa de Desempenho no Trabalho (avaliando cumprimento de objetivos, qualidade do trabalho, entre outros). Os resultados revelaram uma relação positiva e significativa entre o clima familiar e o desempenho no trabalho em todas as dimensões estudadas. Essa constatação destaca a importância de um ambiente familiar positivo no desempenho profissional dos indivíduos.

**Palavras-chave:** Clima familiar, desempenho no trabalho, qualidade de vida, correlação família e trabalho, igreja adventista.

## INTRODUCCIÓN

Maraboli (s.f.) asevera que “La vida es un sistema equilibrado de aprendizaje y evolución. De placer y dolor. Cada situación en nuestra vida sirve a un propósito. Depende de nosotros reconocer lo que podría ser ese propósito”.

Haciendo un análisis del contexto anterior, se tiene por un lado que la familia es el lugar más importante dentro de la vida del ser humano, ya que se convierte en el pilar fundamental para el desarrollo de las personas. Este sistema social está formado por un grupo de personas conectadas por el parentesco, es el sistema que aporta aspectos fundamentales en cada uno de sus miembros, permitiendo el desarrollo pleno en aspectos físicos, sociales y psicológicos dentro del entorno social, familiar, laboral, etc.

A pesar de que el concepto de familia se ha transformado en las últimas décadas, evolucionando de acuerdo a las tendencias mundiales y los cambios demográficos, las Naciones Unidas consideran que la familia constituye la unidad básica de la sociedad. (ONU, 2023). Por su parte la Iglesia Adventista del Séptimo Día visualiza a la familia como un poderoso agente de transformación espiritual en la sociedad; siendo el medio principal en el que se representan los valores y el lugar en donde se desarrolla la capacidad para las relaciones íntimas con Dios y con los demás seres humanos (Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2023).

El sistema familiar cumple diversas funciones que genera el sentimiento de pertenencia y satisfacción en la vida de cada uno de sus miembros, entre ellas están: la función biológica; en donde se cubren las necesidades básicas. La función económica; está relacionada a la posesión del vestuario adecuado, la educación en todos sus niveles, la alimentación, un hogar y una buena salud. La función educativa; consiste en transmitir los buenos hábitos y buena conducta, la cual dan la posibilidad a las personas que se desarrollen positivamente con normas básicas de convivencia, generando un adecuado ingreso a la sociedad. La función psicológica; Responde al objetivo de lograr relacionarse adecuadamente con las personas que lo rodean y sobre todo generar buena salud mental y estabilidad emocional. La función afectiva: genera en las personas el sentimiento de ser amada, querida, apreciada, apoyadas, protegida y segura en el ambiente familiar que la rodea. La función social; está relacionada directamente con la capacidad de supervivencia de cada uno y por último La función ética y moral; Es la que transmite los valores como la solidaridad y el respeto, necesarios para vivir, las normas y reglas para desarrollarse en armonía de forma equilibrada con

los demás.

Es así, como la función de la familia cumple un papel importante en la vida de todo ser humano, ya que se encarga primeramente de satisfacer cualquier tipo de necesidad, desde las necesidades afectivas, hasta las necesidades de salud. Genera el aumento de niveles de autoestima, comunicación y seguridad en cada integrante. Mediante la organización y distribución de tareas y responsabilidades a cada participante, se da paso a la estructura familiar.

Asimismo, como se mencionó anteriormente, la importancia de la familia en la vida de las personas, se necesita resaltar otro aspecto relevante en la existencia del ser humano, el cual es el trabajo, que está presente durante todo su recorrido en la vida. El trabajo representa las actividades manuales o intelectuales realizadas por las personas con el propósito de subsistir, generar bienes y servicios para satisfacer sus necesidades individuales o familiares, es allí donde se contempla el rendimiento laboral que genera cada uno dentro de su ambiente de trabajo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023); considera que la productividad del trabajo está vinculada a la eficiencia de la producción a nivel del individuo, de la empresa o de un sector económico. Los diversos modelos de gestión empresarial le han asignado especial atención al mejoramiento de la productividad de las empresas, concibiendo al recurso humano como el activo estratégico mediante el cual pueden generar ventajas competitivas dinámicas y sostenibles, a través del desarrollo de nuevas competencias laborales.

No obstante, es importante mencionar que el rendimiento laboral, es el resultado que genera la conducta y el comportamiento de la persona dentro de su trabajo, estos resultados son aportaciones positivas o negativas de los trabajadores hacia la empresa o a ellos mismos individualmente.

Existe mayor importancia en realizar una evaluación sobre el rendimiento laboral de las personas en su ambiente de trabajo, ya que permitir cumplir el objetivo de generar un mejor avance de la empresa y de la persona como tal, es allí donde se logra comprender que evaluar el rendimiento laboral mediante métodos adecuados, permite generar beneficios a diferentes puntos dentro de la empresa, llegando a contemplar los resultados del individuo en diferentes áreas como: el área de asistencia, calidad laboral, puntualidad, logro de objetivos e identidad.

De igual manera evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores permite a la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y cumplimiento de la misión organizacional. Es importante conocer e identificar las actividades laborales de la población boliviana. Como expresa el Instituto Nacional de Estadística del Estado Plurinacional de Bolivia (2019), el bienestar de una sociedad o individuo, depende de los ingresos del hogar y la distribución del mismo. El ingreso monetario del hogar, es un indicador de bienestar y está totalmente relacionado con el rendimiento laboral y los factores que influyen en su realización.

El comportamiento laboral de los trabajadores tiene una estrecha relación con el ambiente que los rodea y existen diversos aspectos que la generan, el clima familiar, es un aspecto fundamental que llega a repercutir de gran manera en la vida familiar y laboral de todo ser humano. Este clima familiar puede influir en la vida de las personas de forma negativa, dañando su salud física, psíquica y sobretodo su conducta en el ambiente laboral, estas manifestaciones conductuales pueden ser generadas por la falta de comunicación familiar y dificultades en la resolución de problemas, afectando de gran manera la vida del trabajador, causando temor al fracaso, disgusto, tristeza, baja autoestima, desánimo, insomnio, ansiedad, depresión, bloqueos emocionales, entre otros.



En el caso particular de la investigación, es importante conocer la posible relación que existe entre el Rendimiento Laboral y el Clima Familiar, ya que ambas mantienen una simbiosis muy fuerte, trayendo así causas y efectos conductuales muy marcados en el individuo analizado; adicionalmente no se sabe con precisión cuántas personas están siendo afectadas por el clima familiar que tienen que sobrellevar y que tiene serias repercusiones en su actuación laboral, por lo tanto, se pretende hacer un estudio en la Misión Boliviana Central, institución perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, situada en la ciudad de Cochabamba-Bolivia, con el fin de indagar la incidencia de ambas variables en los trabajadores.

Con la identificación de la correlación del Rendimiento Laboral y el Clima Familiar se pretende concientizar a los colaboradores de la Misión Boliviana Central sobre sus propios comportamientos y clima dentro de sus hogares, para que tanto ellos como sus familias tengan la posibilidad de comprender y afrontar las situaciones familiares que los afectan, con el propósito de trabajar en ellos y obtener un bienestar de vida plena en ambos ámbitos.

Para poder desarrollar de una manera exitosa el presente estudio, se identificaron tanto las dimensiones del clima familiar como los índices de rendimiento laboral; posteriormente se realizó el levantamiento de información documental y de campo con la participación de los colaboradores de la Misión Boliviana Central. Una vez culminada las etapas anteriores se pudo determinar la relación que existe entre las dimensiones de las relaciones del clima familiar, con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Misión. En cuanto a la hipótesis de investigación trazada se tiene que “A mayor clima positivo familiar, mayor rendimiento laboral”.

## MÉTODO

Esta investigación pertenece al enfoque cuantitativo, ya que se utilizarán dos variables, la variable del clima familiar y la variable del rendimiento laboral. Estas variables no serán manipuladas a través de constructos hipotéticos, sino que se trabajará de manera directa con cada una de ellas. Se utilizarán los métodos estadísticos descriptivos, para la recolección de información sobre diferentes aspectos que repercuten en el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa, para determinar una serie de conclusiones.

Se considera que este estudio es Descriptivo-Correlacional, debido a que tiene como finalidad detallar el clima familiar de cada trabajador de la empresa, cómo es el desarrollo personal de cada uno de los miembros de su familia, la relación, el grado de comunicación y la estabilidad de su sistema familiar, observando de esta manera si existe alguna relación de estas dimensiones con el rendimiento laboral de cada uno de ellos.

Adicionalmente con la correlación se quiere observar el grado de relación que existe entre la variable independiente Clima Familiar y la variable dependiente Rendimiento Laboral, es así como este tipo de estudio ayudará a la investigación a concluir si existe o no existe relación entre estas dos variables.

La población estuvo constituida por treinta (30) trabajadores de la Misión Boliviana Central, entre ellos el presidente, el secretario, el tesorero, departamentales, auditores, tesoreros asistentes, secretarios, encargados de publicaciones, cajeros, recepcionistas y diseñadores gráficos; donde doce (12) pertenecen al sexo femenino y dieciocho (18) al sexo masculino. Las edades aproximadas de la población oscilan entre 19 a 60 años. Dentro del grupo analizado participaron personas casadas y personas solteras, pero conviven con sus familias de origen.

En cuanto al método y criterios de selección de los participantes se tomaron las siguientes

consideraciones:

Criterios de inclusión

- Que los trabajadores sean parte de la Misión Boliviana Central.
- Que los colaboradores sean personas casadas o personas solteras y estuviesen conviviendo con su familia de origen.
- Que los laborantes quisiesen participar voluntariamente en el estudio.
- Criterios de exclusión.
- Que los trabajadores no sean parte de la Misión Boliviana Central.
- Que los colaboradores no sean personas casadas y que no convivan con su familia de origen.
- Que los laborantes no quieran participar voluntariamente.

En virtud de las características de la investigación, no fue necesario la escogencia de las unidades de análisis para la realización de un muestreo, por lo tanto, se trabajó con todas las personas que laboran en la Misión Boliviana Central en el período de estudio.

Para realizar esta investigación se tomaron en cuenta técnicas e instrumentos, que brindaron ayuda para obtener la información necesaria. A partir de ello se utilizaron diferentes instrumentos que nos permitieron la recolección de los datos.

Las técnicas que se utilizaron para cumplir con los objetivos durante la investigación fueron:

1) El análisis documental; ya que permitió fortalecer el estudio mediante la obtención de datos de investigación, mediante el análisis de registros públicos, documentos personales y evidencia física.

2) La encuesta; ella brinda su aporte mediante la recolección de datos, para así simplificar y cuantificar el comportamiento de los trabajadores.

En cuanto a los instrumentos que fueron de utilidad en la investigación están:

1) Escala del clima social familiar

Fue adaptado por Lira (2018), dicho instrumento evalúa las características socio ambientales y relaciones personales en la familia. Tiene tres dimensiones con sus respectivas sub-escalas, las cuales son:

1.1) Relaciones: Esta dimensión que mide el grado de comunicación y libre expresión al interior de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza, integrada por los siguientes subsistemas o áreas:

1.1.1) Cohesión (CO): Grado en el que los miembros del sistema familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.

1.1.2) Expresividad (EX): Grado en el que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar y a expresar sus sentimientos libremente.

1.1.3) Conflictos (CT): Grado en el que se expresan libremente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

1.2) Desarrollo: Evalúa la importancia que la familia da a ciertos procesos de desarrollo personal. Esta dimensión está integrada por los siguientes subsistemas o áreas:

1.2.1) Autonomía (AU): Grado en el que los miembros de la familia tienen seguridad de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

1.2.2) Actuación (AC): Grado en el que las actividades como en el colegio o en el trabajo, se enmarcan en una estructura orientada a la acción y competencia.

1.2.3) Intelectual - cultural: Grado de interés que la familia le da a las actividades políticas, intelectuales, culturales y sociales.

1.2.4) Moralidad - religiosidad: Importancia que se le da a la práctica de valores de tipo ético y religioso.

1.3) Estabilidad: Es la evaluación sobre la estructura y organización de la familia y el grado de control que ejercen unos miembros de la familia sobre otros, integrada por los siguientes subsistemas o áreas:



1.3.1) Organización (OR): Importancia que el hogar le da a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades familiares.

1.3.2) Control (CN): grado en el que la vida familiar cumple reglas y procedimientos establecidos.

La modalidad de la aplicación de este instrumento es a partir de los 12 años de edad en adelante. Consta de 90 preguntas, su administración puede ser de manera individual y colectiva, con una duración de 30 minutos. Después de realizar su calificación, se usa el BAREMO que sirve para el análisis final de los resultados.

La validación de este instrumento, se realizó mediante el juicio de expertos profesionales calificados de la Universidad Privada Telesup en Lima, 2018. Observaron y analizaron, las formulaciones de los ítems del instrumento, para así concluir si son aplicables para la investigación con los trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita. Los expertos consideraron de acuerdo a los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, que las preguntas formuladas en el instrumento, guardan relación y coherencias con las dimensiones y variables de estudio.

La estandarización del instrumento presenta un coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach con valor de 0,88 y la muestra utilizada para el estudio de confiabilidad, fue de 139 jóvenes con edades 17 años en adelante.

## 2) Encuesta del rendimiento laboral

Este instrumento fue adaptado por Acosta (2019), este cuestionario mide el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores ante situaciones que generan un grado de ansiedad. El instrumento fue realizado en base a la necesidad de los trabajadores para un mejor desempeño laboral.

En el presente instrumento se identifica la calidad del trabajo realizado a través de “la Asistencia” discriminada en los ítems: 3 y 6, “la puntualidad” inmerso en los ítems 4 y 7, el “logro de objetivos” en los ítems: 1 y 5, la “Calidad laboral” en los ítems: 8 y 10, y la identidad con la institución en los ítems: 2 y 9, los cuales indicarán cómo afectará la ansiedad en el rendimiento laboral de los trabajadores. Las puntuaciones de los ítems 2, 5, 7, 8, 9 y 10 van en dirección positiva y la puntuación de los ítems 1, 3, 4 y 6 van en dirección negativa. De esta manera se plantearon los 6 ítems en dirección positiva y 4 en dirección negativa para evitar que el trabajador fuera a encontrar tendencias sobre ellas.

La validación de este instrumento se realizó mediante el juicio de expertos profesionales calificados en la facultad de ciencias de la salud escuela académico profesional de psicología de la Universidad de Huánuco. Este jurado experto calificó y analizó los ítems del instrumento, aprobando su aplicación. Según la fiabilidad de Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,839 de fiabilidad, situándose por encima del valor promedio aceptable.

El Proceso de recolección de datos se realizó de forma presencial, se aplicaron los dos cuestionarios a diecisiete (17) trabajadores de la Misión Boliviana (MBC) de forma presencial e individual durante una semana. Debido al factor tiempo con algunos de los trabajadores de la institución, se adaptaron los instrumentos a formularios de Google, donde se envió el enlace vía WhatsApp mediante dos intermediarios, los trece (13) trabajadores restantes lograron realizar con éxito el llenado de los instrumentos.

Todos los análisis realizados fueron sustentados por los lineamientos, enfoques, diseños y tipos de investigación, métodos de la selección de muestra, técnicas, instrumentos y sobre todo tipos de mediciones estadísticas que hicieron posible la recolección y el análisis de los datos sobre la población seleccionada.

## RESULTADOS

### Características Generales de los Participantes de la Misión Boliviana Central

De acuerdo al factor edad, las que obtuvieron más presencia en de la población estudiada tuvieron un rango de 19 a 60 años de edad, debido a que obtuvieron el 46% del total de trabajadores. El 30% se encuentra entre las edades de 31 a 40, el 16% de la población se halla entre las edades de 41 a 50 años y el 2% está entre 51 y 60 años.

Con respecto al sexo, se logra observar que la mayoría de los trabajadores dentro de la institución está conformada por el sexo masculino. Esto se identifica como el 60% de la población, lo cual significaría que 18 de 30 personas son hombres y 12 son mujeres, representando a 40% de la población con sexo femenino.

### Nivel de Dimensiones del Clima Familiar

#### Dimensión de Relaciones

Esta dimensión permite evaluar el grado de comunicación existente dentro del clima familiar de los trabajadores y como es que generan la práctica de la expresión libre en sus familias. A su vez, se contempla el grado de interacción que los caracteriza. Los resultados evidencian que el 57% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central presentan un nivel adecuado respecto a la dimensión de relaciones, por otra parte, el 43% de los trabajadores, presentan un nivel inadecuado en esta dimensión. Esto quiere decir que, dentro del sistema familiar de los trabajadores, existe de forma positiva o negativa la cohesión, que hace referencia al apoyo mutuo que generan los miembros del sistema familiar. Además, comprende la expresividad, donde se evidencia la actuación de cada uno de los miembros que conforman estas familias. Por último, está el aspecto de conflictos, que hace referencia a la forma en la que solucionan cualquier dificultad familiar.

#### Dimensión de Desarrollo

En esta segunda dimensión se evalúa el desarrollo familiar de los trabajadores de la misión Bolivia Central. Los resultados mostraron que el 67% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel adecuado respecto a la dimensión de desarrollo, asimismo se tiene que el 33% de los trabajadores, presentan un nivel inadecuado en esta dimensión. Dentro del sistema familiar de los trabajadores, se presencia de forma positiva o negativa, la autonomía personal que genera el sistema familiar en cada miembro de su familia, permitiendo los sentimientos de seguridad y capacidades de tomar sus propias decisiones, formando parte de actividades que conllevan al esfuerzo humano, competencia para lograr cosas en la vida y la participación de cada uno de ellos.

#### Dimensión de Estabilidad

Esta última dimensión de estabilidad en el clima familiar de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, evalúa la forma en la que se encuentran organizadas las familias de los trabajadores. Los hallazgos revelaron que el 57% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel adecuado respecto a la dimensión de estabilidad. Sin embargo, el 43% de los colaboradores presentan un nivel inadecuado en esta dimensión. Esto quiere decir que dentro de las familias de los trabajadores se presencia de forma negativa o positiva el control, estabilidad, planificación y responsabilidades en ellos.

### Índices del Rendimiento Laboral por Áreas

#### Área de Asistencia

Esta área de asistencia, permite evaluar los sistemas de control y asistencia en el ambiente laboral de los trabajadores de la Misión Boliviana Central. Los datos reflejaron que el 97% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel alto en el área de asistencia, mientras que el 3% presenta un nivel regular en esta área. Dentro del rendimiento laboral de los trabajadores, se observa el cumplimiento positivo o negativo de la asistencia, sobre todo en la hora de entrada y salida de la institución.

### Área de Calidad Laboral

En esta área se evalúa la calidad laboral de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, en sus espacios de trabajo. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 100% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel alto en el área de calidad laboral. Toda la población estudiada contempla y vive un ambiente de calidad laboral muy buena en la institución.

### Área de Puntualidad

Esta área evalúa la puntualidad de los trabajadores de la Misión Boliviana Central. Los datos mostraron que el 90% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel alto en el área de puntualidad, no obstante, el 10% de los trabajadores presenta un nivel regular en esta área. Esto quiere decir que, dentro del rendimiento laboral de los trabajadores se identifica el cumplimiento positivo o negativo de la puntualidad, observando la personalidad, el carácter, el orden, la eficacia y el compromiso que tienen los trabajadores de la Misión Boliviana Central en su trabajo.

### Área de Logros de Objetivos

Esta área evalúa las metas y objetivos alcanzados por los trabajadores de esta institución, respecto a su ambiente y cargo laboral que conlleva cada uno de ellos. Los resultados apuntaron a que el 93% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, presentan un nivel alto en el área de logro objetivos, sin embargo, el 7%, presenta un nivel regular en esta área. Esto quiere decir que, dentro del rendimiento laboral de los trabajadores se identifica el cumplimiento positivo o negativo de los objetivos y metas, ya sea de forma personal o las que otorga la institución.

### Área de Identidad con la Institución

Esta área evalúa la identidad que tiene el trabajador con su ambiente laboral y su interacción social dentro de ella. Se evidencia muy notablemente que el 100% de los trabajadores de la Misión Boliviana Central presentan un nivel alto en el área de identidad con la institución. Todos los trabajadores se sienten totalmente identificados con la organización, el cual aporta positivamente en su rendimiento laboral.

## Relación entre la Dimensión de Relaciones del Clima Familiar y el Rendimiento Laboral

Tabla 1.

Correlación entre la dimensión de relaciones del clima familiar y el rendimiento laboral

	<b>Correlación</b>	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Dimensión de relaciones</b>
	Correlación de Pearson	1	,940
	Sig. (bilateral)		,000
Rendimiento laboral	N	30	30
	Correlación de Pearson	,940	1
	Sig. (bilateral)	,000	
Dimensión de relaciones	N	30	30

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 1, el valor del estadístico “r” de Pearson es de 0,940, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que hay una correlación positiva muy alta entre la variable de dimensión de relaciones del clima familiar y la variable del rendimiento laboral, porque el valor significativo (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido, lo cual



se puede afirmar que a mayor dimensión de relaciones del clima familiar, mayor es el rendimiento laboral de los trabajadores.

### Relación entre la dimensión de desarrollo del clima familiar y el rendimiento laboral

**Tabla 2.**

Correlación entre la dimensión de desarrollo y el rendimiento laboral

	<b>Correlación</b>	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Dimensión de desarrollo</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	Correlación de Pearson	1	,925
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>Dimensión de desarrollo</b>	Correlación de Pearson	,925	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 2, el valor del estadístico “r” de Pearson es de 0,925, además esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que hay una correlación positiva muy alta entre la variable de dimensión de desarrollo del clima familiar y la variable del rendimiento laboral, porque el valor significativo (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido, lo cual se puede afirmar que a mayor dimensión de desarrollo del clima familiar, mayor es el rendimiento laboral de los trabajadores.

### Relación entre la dimensión de estabilidad del clima familiar y el rendimiento laboral

**Tabla 3.**

Correlación entre la dimensión de estabilidad del clima familiar y rendimiento laboral

	<b>Correlación</b>	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Dimensión de estabilidad</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	Correlación de Pearson	1	,940
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
<b>Dimensión de estabilidad</b>	Correlación de Pearson	,940	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 3, el valor del estadístico “r” de Pearson es de 0,940, además esta correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que hay una correlación positiva muy alta entre la variable de dimensión de estabilidad del clima familiar y la variable del rendimiento laboral, porque el valor significativo (bilateral) es de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido, por lo

cual se puede afirmar que a mayor dimensión de estabilidad del clima familiar, mayor es el rendimiento laboral de los trabajadores.

## DISCUSIÓN

En conformidad a los resultados obtenidos en la investigación, se pudo demostrar estadísticamente que existe una alta relación directa entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Misión Boliviana Central, en virtud de estos hallazgos se pudo notar que son coincidentes con el estudio realizado por Gabini (2020) el objetivo de la investigación fue analizar si alguno de los tipos de compromiso organizacional mediaba la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral. Concluyendo que existe una vinculación entre el trabajo, la familia y el rendimiento laboral, sin embargo, en el estudio también se pudieron determinar otros factores incidentes en el rendimiento y satisfacción laboral.

Otra investigación muy interesante es la realizada por Espinoza & Toscano (2020), la presente investigación tiene como objetivo presentar los resultados de la revisión literaria a nivel internacional sobre los beneficios del Salario Emocional y su implementación. La investigación surge a raíz de conocer más a fondo que tipo de beneficios trae consigo el uso del salario emocional dentro de una compañía, ya que de acuerdo a las referencias los trabajadores más satisfechos son los más motivados, en consecuencia, los más productivos, dicha satisfacción no solamente se logra a nivel monetario, sino también por medio de un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

Los resultados indicaron que hoy en día el uso del salario emocional dentro de las organizaciones es considerado un elemento importante para el incremento del rendimiento, motivación y productividad laboral del empleado, del mismo modo, elementos como satisfacción, motivación y fidelización se ven impactados de manera positiva, ya que a pesar de contar con un empleo “estable” y bien remunerado, el trabajador buscará un lugar donde pueda encontrar un balance entre su sueldo y beneficios emocionales.

Asimismo, se presenta la investigación realizada por Cota et al., (2023), cuyo objetivo fue determinar la influencia de la relación trabajo-familia en el desempeño de los docentes de una universidad del sur de Sonora. Se concluye que la dualidad trabajo-familia puede mediar factores claves del desempeño laboral, como el rendimiento de tareas y contexto, así como desencadenar conflictos laborales.

Patiz (2021), miembro de la Universidad Mayor de San Andrés, situada en la ciudad de La Paz, Bolivia. Realizó una investigación con la finalidad de establecer el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directores de Unidades Educativas. En los resultados obtenidos, se puede observar una correlación positiva buena, con valor significativo, lo cual significa que el desempeño laboral de los directores de Unidades Educativas, es mejor en relación a un coeficiente emocional adecuado u óptimo. Esta investigación abre camino a realizar más investigaciones sobre otros factores que influyen en el desempeño o rendimiento laboral de los trabajadores.

Asimismo, se tiene la investigación realizada por An et al. (2020) cuyo objetivo fue examinar empíricamente los efectos del conflicto entre el trabajo y la familia, el estrés laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de la gente de mar. Los datos se recopilaron de marinos de buques mercantes en el puerto de Yangshan, Shanghai, China (n = 337). Se realizó un análisis de datos mediante análisis de regresión jerárquica. Los resultados de la investigación revelaron que los conflictos entre el trabajo y la familia y el estrés laboral afectan negativamente el desempeño de la gente de mar, mientras que la satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño laboral de la gente de mar. Los resultados demuestran que el conflicto entre el trabajo y la familia, el estrés laboral y la satisfacción laboral son predictores importantes del desempeño de la gente de mar.

Y por último hubo un estudio realizado por Sánchez et al. (2020) quienes realizaron un artículo que tuvo como propósito establecer la relación entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera – LALA FISH E.I.R.L. - PAITA. A través del diagnóstico comparativo permitió establecer la correlación entre el clima social familiar y el clima laboral. Los datos estadísticos se consiguieron a través del proceso de las encuestas realizadas a los 180 trabajadores. Los resultados denotan que no existe relación significativa con un  $p \geq 0.05$  entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la Empresa Pesquera en estudio. Se concluye que 47.10% de los trabajadores tienen un regular clima social familiar y en efecto el clima laboral es eficiente respaldado con un 44.20%.

## CONCLUSIONES

Haciendo una reflexión sobre el recorrido efectuado para llevar a cabo la presente investigación, se tiene que, de acuerdo a las características más relevantes de los participantes de la Misión Boliviana Central, es que en su mayoría son hombres entre 31 a 40 años de edad.

En cuanto al clima familiar los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores de la Misión Boliviana Central presentan dentro de su sistema familiar una unión positiva de apoyo mutuo con todos los miembros del hogar, además existe la libre expresión y un buen manejo de conflictos. También develó la autonomía personal fomentada desde el núcleo familiar; así como el sentimiento de seguridad y las capacidades de tomar sus propias decisiones, y alcanzar las metas trazadas con el apoyo y respeto de los miembros familiares, y por último en gran parte de estos hogares existe el control positivo, estabilidad, planificación y responsabilidades compartidas con todos los integrantes que conviven diariamente.

En el ámbito de rendimiento laboral se tiene que la mayoría de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, cumplen con la asistencia y el horario de entrada y salida de la institución; son puntuales y logran las metas y objetivos de la organización con compromiso; además todos los participantes coinciden en que viven en un ambiente de calidad laboral muy bueno en la institución; y se sienten totalmente identificados con la organización.

Con respecto a la relación entre la dimensión de relaciones familiares y el rendimiento laboral, se puede afirmar que mientras mejor sea el grado de comunicación, expresividad, interacción y apoyo dentro del sistema familiar de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, mejor será el comportamiento de los trabajadores dentro de sus espacios de trabajo, permitiendo así el crecimiento individual y de la institución.

También se pudo conocer que, en la relación entre la dimensión de desarrollo familiar y el rendimiento laboral, se tiene que mientras mejor sean los procesos de desarrollo, autonomía, actuación y relacionamiento dentro del sistema familiar de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, mejor será el comportamiento del trabajador dentro de su ambiente laboral, permitiendo así el logro de objetivos y tareas que generen un crecimiento asimismo y a la institución.

Por último, la relación entre la dimensión de estabilidad familiar y el rendimiento laboral reflejaron que mientras mejor sea el grado de organización, responsabilidad, valores y reglas familiares en el sistema familiar de los trabajadores de la Misión Boliviana Central, mejor será la conducta de los trabajadores dentro de la institución.

En virtud de lo expuesto con anterioridad y en aras de fortalecer las relaciones laborales y familiares, se sugiere a la Misión Bolivia Central seguir robusteciendo las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, como también entre sus familias, realizando actividades recreativas y de confraternización para así favorecer un buen espacio de comunicación abierta y equilibrada entre el trabajo y la familia.

Y para finalizar se les recomienda a los trabajadores planificar y organizar en horarios y roles las actividades y responsabilidades en el hogar, con miras a mejorar la organización familiar.



## REFERENCIAS

- Acosta I., (2019). Clima familiar y rendimiento laboral en los trabajadores. Escuela académica profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2042>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Espinoza K. & Toscano J., (2020). Salario Emocional: Una Solución Alternativa para la Mejora del Rendimiento Laboral. NOVA RUA. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>.
- Cota J., Ochoa E. & Córdova G., (2023). Relación Trabajo-Familia y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios del Sur de Sonora. *KNOW AND SHARE PSYCHOLOGY*, 4(3), 99–121. <https://doi.org/10.25115/kasp.v4i3.8616>
- Iglesia Adventista del Séptimo Día, (2023). FAMILIA. <https://www.adventistas.org/es/institucional/mision-y-servicio/familia/#:~:text=Los%20adventistas%20creen%20que%20la,como%20una%20instituci%C3%B3n%20humana%20fundamental.>
- Instituto Nacional de Estadística- INE, (2019). Encuesta de Hogares 2019. <https://www.ine.gob.bo/index.php/publicaciones/encuesta-de-hogares-2019/>. Liberabit versión impresa ISSN 1729-4827. liber. vol.26 no.1 Lima ene-jun 2020. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo.
- Lira, Y. (2018). Clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Santa Anita. UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP. Lima, Perú. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/819>
- Organización de Naciones Unidas-ONU, (2023). Día Internacional de las Familias 15 de mayo. <https://www.un.org/es/observances/international-day-of-families#:~:text=A%20pesar%20de%20que%20el,unidad%20b%C3%A1sica%20de%20la%20sociedad.>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT, (2023). Productividad del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3268?page=3#:~:text=Eficiencia%20de%20la%20producci%C3%B3n%20a,obrero%20o%20por%20hora%20trabajada.>
- Patiz, R. G. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de Unidades Educativas del Distrito Educativo La paz 3. La paz, Bolivia. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26595>
- Sánchez, M., Luján, P., Gallardo, A. & Casas, J., (2020). El Clima Social Familiar Y Su Relación Con El Clima Laboral En La Empresa Pesquera Lala Fish E.I.R.L. *ZHOECOEN*, Vol. 12 / N° 2, pp. 154 -160. DOI:10.26495/tzh.v12i2.1253.
- Maraboli, S. (s.f.). Steve Maraboli quotes (author of unapologetically you). Goodreads.com. Retrieved December 21, 2023, from [https://www.goodreads.com/author/quotes/4491185.Steve\\_Maraboli](https://www.goodreads.com/author/quotes/4491185.Steve_Maraboli)