

Percepción del clima social laboral en la Vereda Santa Bárbara Bojacá, Cundinamarca, sector potencial de turismo agroambiental

Perception of the Work Social Climate in the Santa Bárbara Bojacá Cundinamarca Village, potential area for agro-environmental tourism

Angela Johana Grisales Carvajal¹ 

Jonny Mauricio Valderrama Fernández² 

Yon Garzón Ávila³ 

Mery Rocío Fonseca Lara⁴ 



Palabras clave:

Turismo;
Población Rural;
Comportamiento Social;
Participación Comunitaria;
Desarrollo Rural.

Artículo de reflexión

Fecha de recepción:
24 de noviembre 2022

Fecha de aprobación:
3 de diciembre 2023

Fecha de publicación:
29 de diciembre 2023

Creative Commons
Reconocimiento-
NoComercial-
SinObraDerivada 4.0
Internacional



Resumen

Este estudio presenta los resultados de una investigación que propuso medir y describir el clima social laboral en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, considerando su potencial como prestador de servicios de turismo agroambiental. **Problemática:** interacción social y acción comunitaria que suponen la realización de las dimensiones constitutivas del individuo y su interacción con el entorno, en zonas rurales potenciales para turismo agroambiental. **Objetivos:** realizar la descripción del clima social en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, siendo este un sector potencial de turismo agroambiental. **Metodología:** enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y con diseño no experimental. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia,

1 Psicóloga, Magíster en Neuropsicología y Educación, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Colombia, angela.grisales@unad.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2225-6424>

2 Administrador de empresas, Magister en Gestión y Dirección de Recursos Humanos, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Colombia, jonny.valderrama@unad.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5353-1329>

3 Economista, Especialista en Gestión de Proyectos, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Colombia, yon.garzon@unad.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0689-5821>

4 Bióloga, Magister en Ingeniería Ambiental, Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Colombia, mery.fonseca@unad.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1324-0252>



Revista GEON



Este estudio describe el clima social laboral en Santa Bárbara, Bojacá, Cundinamarca, y su potencial en turismo agroambiental, destacando fortalezas y áreas de mejora en la comunidad rural.

Rivera-Godoy, J.-A., y Vidal-Sánchez, T.-A. (2023)

<http://revistageon.unillanos.edu.co>

*Cómo citar este artículo /
To reference this article:*

Grisales Carvajal, A. J., Valderrama-Fernandez, J.-M., Garzon-Avila, Y., y Fonseca-Lara, M.-R. (2023). Percepción del Clima Social, Vereda Santa Bárbara Bojacá Cundinamarca, sector potencial de turismo agroambiental. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 10(2), e-898. <https://doi.org/10.22579/23463910.898>

con una heterogeneidad del 50%, margen de error del 10% y un 90% de nivel de confianza. El total de la muestra fue de 10 personas, siendo el 70% de sexo masculino y el 30% de sexo femenino. Se aplicó el instrumento Cuestionario de Clima Laboral (CLA) (Corral y Pereña, 2010). **Resultados:** en el eje Persona, las puntuaciones más bajas se evidenciaron en la categoría de Implicación (IMP) y Relaciones (REL), mientras que en Autorrealización (AUT) y Dirección (DIR) se observa una puntuación sobre la media. En cuanto al eje Empresa, solo en la categoría Innovación (INN) se evidencia una puntuación sobre la media; las puntuaciones más bajas se observan en Organización (ORG), Información (INF) y Condiciones (CON). **Discusiones:** los puntos fuertes como comunidad están en la INN, AUT y DIR, lo que podría suponer que existe un potencial para la creación de empresas orientadas al turismo agroambiental en este sector de Cundinamarca, sin embargo, es necesario trabajar en las relaciones interpersonales, la organización como comunidad y la comunicación. **Conclusiones:** a nivel personal las estructuras de la comunidad estudiada presentan una fragilidad en las relaciones susceptible a disminuir, por lo que se debe fortalecer la percepción de trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. Se sugiere realizar estudios longitudinales y explorar en profundidad las percepciones y necesidades específicas

de los habitantes para diseñar intervenciones más efectivas y centradas en el contexto local. **Contribución/originalidad:** análisis y descripción del clima social laboral en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, como sector potencial de turismo agroambiental.

Palabras clave: turismo, población rural, comportamiento social, participación comunitaria, desarrollo rural.

Códigos JEL: M12, Q57, R11.

Abstract

This study presents the results of an investigation aimed at measuring and describing the social work climate in the rural population of the Santa Bárbara district in the municipality of Bojacá, Cundinamarca, considering its potential as a provider of agro-environmental tourism services. **Problematic:** social interaction and community action that supposes the realization of the constitutive dimensions of the individual and his interaction with the environment, in potential rural areas for agro-environmental tourism. **Objectives:** to describe the social environment in the rural population of the Santa Bárbara village in the municipality of Bojacá, Cundinamarca, this being a potential sector of agro-environmental tourism. **Methodology:** descriptive quantitative method and non-experimental design. The sampling was non-probabilistic for convenience, with a heterogeneity of 50%, a margin of error of 10% and a 90% confidence level. The total of the sample was 10 people, 70% male and 30% female. The CLA Work Environment Questionnaire instrument (Corral and Pereña, 2010) was applied. **Results:** on the Person axis, the lowest scores were found in the Involvement (IMP) and Relationships (REL) categories, while Self-Realization (AUT) and Direction (DIR) scored above the mean. Regarding the Company axis, only in the Innovation

*Cómo citar este artículo /
To reference this article:*

Grisales Carvajal, A. J., Valderrama-Fernandez, J.-M., Garzon-Avila, Y., y Fonseca-Lara, M.-R. (2023). Percepción del Clima Social, Vereda Santa Bárbara Bojacá Cundinamarca, sector potencial de turismo agroambiental. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 10(2), e-898. <https://doi.org/10.22579/23463910.898>

category (INN) is a score above the average, the lowest scores are observed in Organization (ORG), Information (INF) and Conditions (CON). **Discussions:** the strengths as a community are in the INN, AUT and DIR, which could mean that there is potential for the creation of companies oriented to agro-environmental tourism in this sector of Cundinamarca, however, it is necessary to work on interpersonal relationships, the organization as a community and communication. **Conclusions:** at a personal level, the structures of the studied community present a fragility in the relationships that are susceptible to decrease, so the perception of teamwork and interpersonal relationships should be strengthened. **Contribution/originality:** analysis and description of the social climate in the rural population of the community of Santa Bárbara in the municipality of Bojacá, Cundinamarca, this being a potential sector of agro-environmental tourism.

Keywords: tourism, rural areas, social behavior, community participation, rural development.

JEL Codes: M12, Q57, R11.

Introducción

En el presente artículo se propone realizar una medición y descripción del clima social laboral en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, como potencial prestador de servicios de turismo agroambiental, por medio de un instrumento denominado Cuestionario de Clima Laboral (CLA) de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, especificando las características de personas, comunidad y fenómeno organizacional comunitario. A nivel general, aproximadamente el 37% de los habitantes de los sectores rurales en Colombia pertenece a grupos so-

cioeconómicos bajos (Departamento Nacional de Estadística [DANE], 2020). Sus labores se concentran en el campo, sin embargo, se caracterizan por ser multifuncionales ya que la visión de ruralidad no se limita exclusivamente al sector productivo agropecuario, sino que, a medida que avanza la ciencia y la tecnología, surgen posibilidades de hacer visibles nuevas alternativas de desarrollo (Pérez, 2010). Para Galarza y Galarza (2017) una de las alternativas que aporta al desarrollo de los territorios rurales es el turismo. Lo anterior también lo confirma el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2018) puesto que el Plan Sectorial de Turismo 2018-2022 des-

taca que a partir de la megadiversidad del territorio colombiano y, principalmente en las zonas rurales, se cuenta con un gran potencial para el turismo de aventura, el agroturismo, el turismo rural y el turismo científico.

Al respecto, Martínez (2020) menciona que las comunidades rurales cuentan con recursos humanos, sociales, naturales y físicos, que pueden contemplarse como un mecanismo de transformación productiva de la comunidad. En este sentido, las zonas rurales tienen un gran potencial para la reactivación económica no solo de sus territorios, sino del país, siempre y cuando se genere una cohesión grupal y se propenda por cumplir los objetivos comunes desde la organización estratégica, participación en espacios de interacción y concertación de metas. Desde el enfoque de crecimiento económico sectorial emprendedor, en Colombia han existido brotes importantes de emprendimientos tecnológicos de talla mundial con empresas que generan inversión internacional directa, empleo, conocimiento, y en general hacen del país una nación mucho más próspera y competitiva (Colombia Fintech, 2020). No obstante, la tasa de crecimiento de la apertura de empresas se ve empañada por la tasa de cierre de emprendimientos, por lo que es crucial para el desarrollo económico de pequeñas escalas una economía duradera en términos organizacionales (Villa, 2012; Montero, 2004). Concretamente, este artículo hace énfasis en la definición de variables descriptivas de la población con potencial de creación de empresas innovadoras y empen-

dedoras en la búsqueda de objetivos conjuntos en proyectos agroecoturísticos de comunidades rurales, apuntando a estrategias para el desarrollo de metas comunitarias de largo plazo, teniendo en cuenta el potencial turístico del municipio de Bojacá, Cundinamarca. Por todo lo anterior, se hace necesario visibilizar estrategias que permitan la identificación y descripción de variables individuales y grupales que conlleven a ser materializadas en proyectos sostenibles en pro del bienestar de la comunidad objeto de estudio. Es así como, desde esta etapa exploratoria psicosocial se pretende comprender y analizar la interacción social y acción comunitaria que supone la realización de las dimensiones constitutivas del individuo y su interacción con el entorno.

Contexto teórico

Como respuesta al encierro en las ciudades, efecto de la pandemia por el COVID-19, la contradicción entre urbano-rural, muestra que no es tan clara la ventaja de estar en las ciudades o la idea de que allí está la riqueza, las oportunidades y el desarrollo. De allí el interés en el fortalecimiento del turismo en zonas rurales que pueden conllevar “casos en los que esta práctica termina por contribuir a la brecha desigual de ingresos y a la concentración y especulación de la tierra” (Martínez, 2020). Por su parte Saavedra *et al.* (2021) ven en esta contradicción un complemento entre oferta y demanda en cuanto al escape del estrés de las ciudades y la acogida de los campesinos a los territorios, que a la vez que trae consigo un de-

sarrollo de la economía sectorial de tipo pecuario y agrícola. Puntualmente, se considera el aprovechamiento del potencial turístico del territorio de Bojacá bajo modelos logísticos de condiciones actuales tanto físicas, ambientales, sociales, económicas como institucionales, desde la balanza de productores directos e intermediarios para fortalecer la cooperación de oferentes turísticos (Pizarro *et al.*, 2021). Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS, 2006) el ecoturismo se define como “aquella forma de turismo especializado y dirigido que se desarrolla en áreas con un atractivo natural especial y se enmarca dentro de los parámetros del desarrollo humano sostenible”, en donde convergen elementos de carácter ambiental como el cuidado y conservación de ecosistemas. Los elementos de carácter pedagógico permiten que el turista se sensibilice en torno al valor de los bienes y servicios que ofrecen los ecosistemas y las acciones encaminadas a su cuidado, y también se sensibiliza a las comunidades locales en el cuidado y protección de estos atractivos turísticos que pueden incidir en mejorar su calidad de vida. En ese sentido, se encuentra la dimensión socioeconómica y cultural que fortalece el tejido social, comunitario y organizativo en torno a la defensa del patrimonio ambiental y cultural, generando una fuente de ingresos que garantice la permanencia del territorio y en general de mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad (Roldán, 2018). El MADS (2006) define el agroturismo como “un tipo de turismo especializado en

el cual el turista se involucra con el campesino en las labores agrícolas. Por sus características, este tipo de turismo se desarrolla en actividades vinculadas a la agricultura, la ganadería u otra actividad, buscando con ello generar un ingreso adicional a la economía rural”. Para desarrollar estas estructuras organizativas en torno al turismo, las pequeñas comunidades requieren de herramientas científicas y tecnificadas del campo administrativo en el desarrollo de planes de manejo ambiental, restauración de ecosistemas, mejora de la vivienda rural y el saneamiento básico, creación de productos turísticos, mejora vial y acceso público. Para López (2016) el turismo es percibido por los agentes como una actividad económica con grandes potencialidades con reacciones en cadena sobre los sectores de la economía, pero el éxito está dado por las condiciones locales de paisaje y de cultura, actividades de complemento como los servicios hoteleros, capacidad de aceptación de visitantes y sus culturas, con lo cual no basta sólo con un atractivo paisaje o una obra para visitar. El turismo rural comunitario sostenible puede ser visto como oportunidad en el desarrollo de acuerdo con los Objetivos Desarrollo Sostenible, llevando incluso a la consolidación de alternativas de desarrollo sólido de los países, como nuevo sector a explorar o como fuente de ingresos desde la coyuntura económica cíclica, luego de la caída en el consumo que significó la pandemia (Mora, 2019). Por su parte, Pérez (2010) resalta la importancia positiva y negativa del turismo rural, dando

principal importancia a la formulación de proyectos de investigación científica para la identificación de oportunidades, debilidades y riesgos que conlleva la actividad turística rural. Entre los desafíos que enuncia el autor están la elaboración de políticas agrarias que favorezcan los habitantes del territorio y no a entidades externas a ellos; la disminución de los impactos negativos sobre el ecosistema, la vida humana y su cultura; la mejora de la calidad de vida de los pobladores rurales, y el fortalecimiento de la identidad de los territorios turísticos explotados.

En los eventuales momentos de crisis económica por los que pasa la economía a nivel mundial y que afectan en gran manera a la humanidad, es de gran importancia estar atentos a las oportunidades que se puedan identificar (Vega, 2016). Para el caso del turismo agrícola en el municipio de Bojacá, se encuentra como punto de partida el Plan de Desarrollo Turístico Municipal 2010-2020, que brinda un diagnóstico de la capacidad del municipio para brindar ofertas turísticas, sus capacidades, ventajas y debilidades, así como un plan de acción para ubicarlo en los radares de los mapas turísticos, con la ventaja del aprovechamiento del patrimonio específico del turismo religioso y la infraestructura desarrollada, que puede ser usada para llevar a cabo las oportunidades del nuevo calendario turístico.

El clima social, un tema complejo y de gran interés para diversas áreas del conocimiento como la sociología, la psicología y la pedagogía (Pra-

do, Ramírez y Ortiz, 2010), ha sido ampliamente estudiado debido a su influencia en el comportamiento individual y colectivo dentro de entornos específicos. Prado, Ramírez y Ortiz (2010) señalan que el clima social es un concepto fundamental para comprender la conducta humana en contextos grupales. Surgido de la ecología social, este enfoque analiza el comportamiento humano desde diversas perspectivas. Moos (1974) lo define como la “personalidad del ambiente”, destacando que se configura a partir de las percepciones que las personas tienen de este, considerando diferentes dimensiones relacionales. Ruiz y Páez (2002), por su parte, lo describen como las dimensiones que estructuran las interacciones sociales en una organización. Su estudio permite comprender los vínculos entre los miembros de la organización, proporcionando información valiosa para evaluar procedimientos, estilos de trabajo, políticas, liderazgo y otros aspectos relevantes de la dinámica interna. Silva (1992) indica que las escalas psicométricas utilizadas para medir el clima social en las organizaciones se enfocan en analizar variables como la estructura organizacional, las recompensas, el liderazgo, los estándares, los resultados, el apoyo y la motivación que los superiores brindan a sus colaboradores. El clima social es un concepto multifacético que influye significativamente en el comportamiento humano dentro de contextos grupales, especialmente en el ámbito organizacional. Su estudio permite comprender las dinámicas sociales, identificar áreas de

mejora y tomar decisiones informadas para optimizar el funcionamiento de las organizaciones y el bienestar de sus miembros.

Materiales y métodos

En el presente estudio se contempla un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, puesto que se busca detallar las variables de manera independiente. De acuerdo con Hernández-Sampieri *et al.*, (2018) el alcance descriptivo permite especificar las características de personas, grupos, comunidades o fenómenos que puedan someterse a un análisis. Esta investigación se enmarca en un diseño no experimental, puesto que no hubo manipulación de variables. Asimismo, permite interpretar la percepción del clima organizacional comunitario objeto de estudio. Para esto, se evaluó el clima organizacional comunitario haciendo uso del instrumento Cuestionario de Clima Laboral (CLA) (Corral y Pereña, 2010). Este instrumento evalúa dos ejes (persona y empresa) a través de ocho variables (escalas): organización, innovación, información, condiciones, implicación, autorrealización, relaciones y dirección. Está compuesto por 93 ítems consistentes en frases cortas que describen comportamientos o conductas observables y cuenta con una escala global de clima organizacional comunitario. Para efectos de la presente investigación se tendrá en cuenta el eje “empresa” como grupo. En cuanto al índice de fiabilidad Alpha de Cronbach α , se tomaron los datos de validación del instrumento preexistentes en su manual; este es un aspecto clave en las mediciones y

uso de instrumentos psicométricos empleados en las ciencias sociales y de la conducta, puesto que evidencia la consistencia de lo que se pretende medir. En este sentido, el valor mínimo recomendable del Alpha de Cronbach para un instrumento psicométrico es 0.70, si el instrumento se encuentra por debajo de este índice de fiabilidad la consistencia es baja (Oviedo y Campos, 2005). El CLA tiene un índice de fiabilidad Alpha de Cronbach α de 0,96 en la escala global y todas las escalas tienen coeficientes α iguales o superiores a 0,90; la única escala que presenta un α inferior es la escala de Condiciones con un 0,89. En cuanto a la validez, el CLA cuenta con validez de constructo y validez concurrente, indicando que las dos categorías (persona y empresa) están relacionadas entre sí, y las dimensiones presentan correlaciones superiores a 0,70 con las escalas del instrumento homónimo WES.

La población objeto de estudio fue la comunidad de la vereda Santa Bárbara del municipio de Bojacá. El muestreo realizado fue no probabilístico por conveniencia, con una heterogeneidad del 50%, margen de error del 10% y un 90% de nivel de confianza. El total de la muestra fue de 10 personas, siendo el 70% de sexo masculino y el 30% de sexo femenino, que si bien, no suele ser una muestra representativa para la mayoría de los estudios, en esta investigación se considera representativa puesto que es el número de personas mayores de edad que habitan la zona. Para la aplicación del CLA se realizó la convocatoria de los habitantes, se expli-

có de manera detallada el propósito del estudio, la confidencialidad de los datos y se procedió con la firma del consentimiento informado. Para el análisis de los datos, se realizó la tabulación de los resultados obtenidos del instrumento, y posteriormente se disgregaron los dos ejes y las ocho variables (organización, innovación, información, condiciones, implicación, autorrealización, relaciones y dirección), se obtuvo la puntuación total de la escala global de clima laboral, se establecieron las tendencias de medida central (media, desviación típica, mínimo y máximo), la calificación obtenida en cada variable (EM=Emergencia/ A=Alerta/ MB=Medio Bajo/

N=Normal/ MA=Medio Alto/ S=Saludable/ EX=Excelente) y el percentil correspondiente.

¿Resultados?

Los resultados, producto de la aplicación del Cuestionario de Clima Laboral (CLA) (Corral y Pereña, 2010) en el eje "persona" recogen los aspectos que tienen relación con las actitudes y vivencias personales y enfatizan en la satisfacción de la persona. Este eje agrupa las dimensiones: Implicación (IMP), Autorrealización (AUT), Relaciones (REL) y Dirección (DIR). En la Tabla 1 se presentan los resultados de la categoría en mención.

Tabla 1 Resultados categoría persona

Variable	M	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Implicación	10	18,5	8,75	10	32	MB	40
Autorrealización	10	21,2	6,44	10	32	N	42
Relaciones	10	22,6	10,68	11	40	MB	63
Dirección	10	35,3	14,84	22	62	N	42

Nota. Con base en los resultados obtenidos, el equipo de investigación elabora esta tabla donde: M=Muestra; Media=Media de la escala; Dt.= Desviación Típica; Min=Puntuación Mínima obtenida; Máx=Puntuación Máxima Obtenida; Calif=Calificación del estado del clima laboral: EM=Emergencia; A=Alerta; MB=Medio-Bajo; N=Normal; MA=Medio-Alto; S=Saludable; EX=Excelente.

En la variable Implicación (IMP) se obtuvo una puntuación inferior a la media con un percentil de 40 y una calificación MB, lo que indica que la percepción que tiene cada persona sobre el grado de implicación que tienen como individuos en el grupo es medio-bajo, es decir que no se sienten partícipes de los proyectos o de los objetivos generales que tiene la comunidad, que si bien, no es un resultado alarmante, es importante tener en cuenta que merece ser atendido y

en lo posible mejorarlo. En la variable Autorrealización (AUT), se obtuvo una puntuación que está en la media con un percentil de 42 y una calificación de N, lo que significa que el grado de satisfacción que tiene cada persona en cuanto a su realización personal y progreso individual en el grupo ha de considerarse normal. En la variable Relaciones (REL), se obtuvo una puntuación inferior a la media con un percentil de 63 y una calificación de MB, lo que indica que el grado de

satisfacción que tiene cada integrante es menor en cuanto a las relaciones interpersonales con los demás miembros del grupo, por tanto, es importante atender a este aspecto para mejorarlo. En la variable Dirección (DIR), se obtuvo una puntuación sobre la media con un percentil de 42 y una calificación de N, indicando que el grado de satisfacción que existe entre los miembros del grupo hacia sus

líderes ha de considerarse normal. El eje “empresa” reúne los aspectos del clima laboral que dependen en mayor medida del funcionamiento del grupo y que de una u otra manera afectan la satisfacción de los integrantes. Este eje agrupa las dimensiones: Organización (ORG), Innovación (INN), Información (INF) y Condiciones (CON). En la Tabla 2 se presentan los resultados de la categoría en mención.

Tabla 2 Resultados categoría empresa

Variable	M	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	10	22,3	10,18	11	38	MB	36
Innovación	10	24,6	10,48	11	44	N	39
Información	10	19,9	9,55	8	34	MB	38
Condiciones	10	19,2	8,31	10	34	MB	38

Nota. Con base en los resultados obtenidos, el equipo de investigación elabora esta tabla donde: M=Muestra; Media=Media de la escala; Dt.= Desviación Típica; Min=Puntuación Mínima obtenida; Máx=Puntuación Máxima Obtenida; Calif=Calificación del estado del clima laboral: EM=Emergencia; A=Alerta; MB=Medio-Bajo; N=Normal; MA=Medio-Alto; S=Saludable; EX=Excelente.

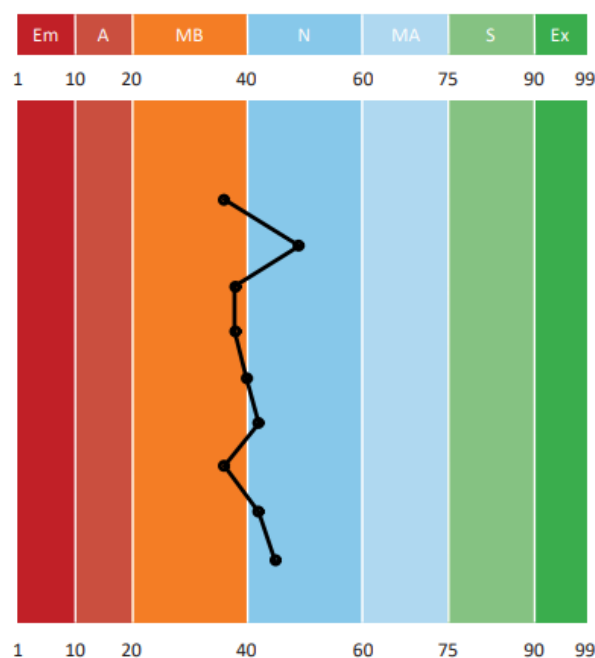
Teniendo en cuenta que la organización comunitaria en estudio es, en el sentido amplio y etimológico de la palabra, una empresa con objetivos de beneficio económico conjunto sin competencia directa por el tipo de servicios diferenciados que oferta la comunidad; se asume, sin perjuicio de la alteración de los fundamentos del modelo, que la relación entre los pobladores es laboral de acuerdo con las unidades productivas con objetivos conjuntos. De acuerdo con esto, es posible hablar indistintamente de Clima Laboral y Clima Social. En la variable Organización (ORG), se obtuvo una puntuación inferior a la media con un percentil de 36 y una calificación de MB, lo que indica que la opinión existente que tienen los

participantes es medio baja, debido a que perciben que como grupo no se tiene organización en cuanto a funciones, planificación de actividades y realización de tareas, por lo cual se hace necesario establecer estrategias que conlleven a tener mayor claridad frente al rol que cada integrante tiene en el grupo. En la variable Innovación (INN), se obtuvo una puntuación sobre la media con un percentil de 39 y una calificación de N, lo que indica que el grado de innovación y dinamismo que tiene el grupo frente a las necesidades externas del mercado es normal. Si bien hacer parte de un grupo dinámico e innovador puede ser un factor que estimule el clima laboral de los integrantes, se tiene la percepción de que se puede o no

continuar las labores como se viene realizando actualmente, ya que incluir metodologías nuevas dependerá de diversos factores humanos, tecnológicos, económicos, entre otros. En la variable Información (INF), se obtuvo una puntuación por debajo de la media con un percentil de 38 y una calificación de MB, lo que indica que la opinión existente que tienen los participantes es medio baja, ya que perciben que la información existente en el grupo no está disponible, no es suficiente o no es efectiva para ejecutar las funciones, lo que genera cierta incomodidad, ya que de alguna manera advierten que están mal informados. En cuanto a la variable Condiciones (CON), se obtuvo una puntuación por debajo de la media con un percentil de 38 y una calificación de MB, lo que

indica que la percepción que tienen los asistentes es medio baja, ya que las condiciones materiales y las compensaciones económicas no son las mejores; además, este factor también impacta directamente en la motivación de cada integrante. Por último, se puede evidenciar que, en cuanto a los percentiles y calificaciones obtenidas por los participantes, la variable ORG correspondiente a la categoría empresa y la variable REL de la categoría persona se encuentran en un nivel medio bajo, y la variable INN correspondiente a la categoría empresa se encuentra en un nivel normal. Lo anterior teniendo en cuenta las puntuaciones más bajas y altas obtenidas en cada variable. En la Figura 1 se muestran los percentiles y calificaciones obtenidas por el total de muestra.

Figura 1 Percentiles y calificaciones obtenidas por cada una de las variables



Nota. Con base en los resultados obtenidos por medio del instrumento, el equipo de investigación elabora esta figura donde: EM=Emergencia; A=Alerta; MB=Medio-Bajo; N=Normal; MA=Medio-Alto; S=Saludable; EX=Excelente.

Discusión

Acorde al objetivo general del presente estudio, se propone realizar la descripción del clima social laboral en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, a través del instrumento Cuestionario de Clima Laboral CLA (Corral y Pereña, 2010). En el primer eje: Persona, el cual recoge la Implicación (IMP), Autorrealización (AUT), Relaciones (REL) y Dirección (DIR), los participantes perciben que desde los diversos liderazgos no se les tiene en cuenta en la ejecución de proyectos que se vienen realizando en la comunidad, lo que también afecta sus relaciones interpersonales. Lo anterior puede deberse a factores tales como falta de comunicación entre los miembros de la vereda que permita el común acuerdo de los proyectos que desean ejecutar o poca difusión de la información en cuanto a las convocatorias habilitadas para la realización de proyectos. Otra causa posible es la poca organización entre los actores de la comunidad en cuanto a los servicios que cada uno puede ofrecer a los turistas. Sin embargo, los participantes perciben un grado de satisfacción hacia sus líderes de manera positiva, esto puede deberse a que los miembros tienden a inclinarse hacia un partido político en particular, o que la figura de líder sea más un aspecto simbólico. Lo anterior, abre una nueva brecha de investigación al no tener certidumbre, lo que conllevaría a buscar la continuidad a partir de los hallazgos de la presente investigación. En cuanto a las relaciones

interpersonales, si bien la puntuación obtenida está por debajo de la media, los participantes al percibir que unos están implicados en los proyectos de la vereda y otros no, ocasionan que exista una baja participación y, que, además, perciban que no existe una igualdad de oportunidades, y es allí donde se presenta una ruptura en las relaciones interpersonales. Por otra parte, a nivel individual los participantes perciben que su realización personal y su progreso como individuos dentro de la comunidad está en un grado medio alto de satisfacción; lo anterior puede deberse a la forma como los participantes consideran la autorrealización.

El segundo eje, empresa, reúne los aspectos del clima laboral: Organización (ORG), Innovación (INN), Información (INF) y Condiciones (CON). En cuanto a la organización, los participantes perciben que no son un grupo organizado ya que no tienen claridad respecto a las funciones, la planificación de las actividades que realizan en la comunidad y la ejecución de tareas, y perciben que la información existente en el grupo no está disponible. Del mismo modo, perciben que la información es deficiente y no es efectiva, lo que implica que exista una falencia en cuanto a las funciones y tareas que deben realizar. Lo anterior concuerda con el eje 'persona' en cuanto a la implicación y relaciones, ya que, al existir deficiencia en la comunicación entre los miembros, se generan bajas relaciones interpersonales, generando un malestar general entre los integrantes. De igual manera, se evidencia que las puntuaciones son

bajas con relación a las condiciones laborales y económicas, puesto que los participantes perciben que no son bien remunerados por la labor que cada uno realiza. En lo que tiene que ver con los recursos materiales, perciben que no son suficientes. Lo anterior puede deberse a que cada uno de los miembros de la comunidad ofrece diversos servicios, por lo que las compensaciones económicas pueden variar entre ellos. Igualmente, los recursos materiales, dependen del servicio que cada miembro oferta. Se puede inferir que este factor también impacta directamente en la motivación de cada miembro, en disonancia con el factor de autorrealización, ya que en este eje cada uno percibe como óptimo su desarrollo personal.

Finalmente, en cuanto a la innovación, los integrantes de la comunidad perciben que, si bien los resultados de las labores que vienen ejecutando actualmente son favorables, estas podrían mejorar; sin embargo, para ello es necesario contar con recursos humanos, tecnológicos, materiales, entre otros. Esto puede deberse a factores externos de apoyo en cuanto a la creación de empresa y/o emprendimiento; sin embargo, también existe la posibilidad de que, por la misma naturaleza de la muestra, se tengan posibles resistencias al cambio. Por lo anterior, se logra plasmar la descripción del clima social en la población rural de la vereda Santa Bárbara en el municipio de Bojacá, Cundinamarca, donde se logra evidenciar que los puntos fuertes como comunidad están en la innovación, autorrealiza-

ción y dirección, lo que podría suponer que existe un potencial para la creación de empresas orientadas al turismo agroambiental; no obstante, es necesario trabajar en las relaciones interpersonales, la organización como comunidad y la comunicación.

Conclusiones

Para el eje Persona se tiene una percepción de la Implicación (IMP) como individuos en el grupo por debajo de la media, indicando esto que no se sienten partícipes de proyectos y se debe prestar atención para realizar acciones de mejora que apoyen la integración de las personas de esta comunidad en los proyectos desarrollados en el municipio. Otra de las variables a las que se le debe prestar atención es la de Relaciones (REL) la cual también obtiene un registro por debajo de la media, evidenciando una dificultad en las relaciones interpersonales. Se puede concluir que a nivel personal las estructuras de la comunidad estudiada presentan una fragilidad en las relaciones susceptible a disminuir, por lo que se debe fortalecer la percepción de trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. El eje Empresa evalúa el clima laboral y funcionamiento del grupo; en este eje se tiene que reforzar el trabajo, ya que de los cuatro criterios evaluados, tres muestran una tendencia por debajo de la media. La variable Organización (ORG) es la primera en la que se evidencia esta problemática, indicando esto que como grupo no se perciben estructuras funcionales que aporten al desarrollo de actividades en comunidad. La segunda variable

en mostrar esta tendencia es la Información (INF) indicando una falta de comunicación asertiva, ya que en esta variable se percibe que la información compartida entre la comunidad o los entes gubernamentales no es precisa o llega incompleta. En conclusión, los resultados de este estudio ofrecen una comprensión detallada del clima social laboral en la comunidad rural de la vereda Santa Bárbara en Bojacá, Cundinamarca. Si bien existen áreas de mejora identificadas en cuanto a la implicación, las relaciones interpersonales, la organización y las condiciones laborales, también se destacan aspectos positivos como el grado de autorrealización y el dinamismo innovador del grupo. Con base en estos hallazgos, se recomienda implementar intervenciones centradas en fortalecer la participación y el sentido de pertenencia, mejorar la comunicación interna, promover una mayor organización y coordinación de actividades, así como mejorar las condiciones materiales y económicas de los habitantes. Estas acciones pueden contribuir significativamente a la creación de un clima laboral más positivo y productivo en la comunidad, potenciando su desarrollo en el sector del turismo agroambiental. Además, se sugiere realizar estudios longitudinales y explorar en profundidad las percepciones y necesidades específicas de los habitantes para diseñar intervenciones más efectivas y centradas en el contexto local.

Información Complementaria

Agradecimientos: esta investigación no hubiera sido posible sin el apoyo de la comunidad rural de la Vereda Santa Bárbara, Bojacá, por su contribución significativa en el establecimiento de ideas de negocio sustentable.

Contribuciones de autoría: el aporte de Ángela Grisales se ha dado desde sus conocimientos y experiencias en modelos de medición de clima organizacional en comunidades rurales. El aporte de Jonny Valderrama desde su profesión, experiencia y conocimiento ha estado enfocado al aspecto organizacional, aportando fundamentos para el desarrollo de proyectos de agroturismo, turismo rural o turismo de aventura. El aporte de Yon Garzón surge desde su experiencia y conocimientos en materia de desarrollo organizacional sostenible en proyectos turísticos. El aporte de Mery Fonseca se ha dado desde sus conocimientos y experiencia en términos ambientales y ecológicos desde la producción en comunidades rurales.

Conflictos de interés: ninguno de los autores cuenta con relación alguna más que la laboral con los coautores, para el desarrollo del manuscrito.

Financiamiento: la investigación ha sido financiada por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

Referencias

- Colombia Fintech (2019). *¿Qué debemos hacer para lograr que el ecosistema de emprendimiento impacte en la economía colombiana?* <https://cutt.ly/wXxw4Vf>
- Corral, S. y Pereña, J. (2010). Cuestionario de Clima Laboral CLA. Tea Ediciones.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2020). *Informe de gestión*. https://www.dane.gov.co/files/control_participacion/rendicion_cuentas/Informe_gestion_DANE_FONDANE_2020.pdf
- Galarza, M. y Galarza, F. (2017). Desarrollo sostenible del agroturismo en comunidades rurales de carácter agrícola. *Revista Ciencia e Investigación*, 3(10), 27-32.
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- López, S., Moncaleano, D. y Pulido, S. (2016). Potencialidades del turismo rural en los municipios de Apía y Quinchía, en el departamento de Risaralda. *Revista Gestión y Región*, 21, 73-91.
- Martínez, P. (2020). *Turismo rural como propuesta de desarrollo social y económico del Municipio de la Mesa, Cundinamarca*. (Tesis de Grado). Universidad Externado de Colombia. <https://bit.ly/3pNaLIE>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2012). *Diagnóstico Turismo de Naturaleza en Colombia*. Proexport, Colombia. <https://cutt.ly/AXxwNvn>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2006). *Lineamientos ambientales para el ordenamiento de las actividades turísticas en suelo rural*. <https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2021/12/Propuesta-lineamientos-turismo-2DA-REVISION-10-12-21-FINAL.pdf>
- Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria*. Paidós.
- Mora, J. (2019). El Desarrollo Rural Colombiano, una Mirada desde el Turismo Comunitario. *Revista Turpade*, 10, 1-14.
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Pérez, S. (2010). El valor estratégico del turismo rural como alternativa sostenible de desarrollo territorial rural. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Agronomía. *Agronomía Colombiana*, 28(3), 507-513. <https://cutt.ly/eXxw9CY>
- Pizarro, A., Barrera, A., Ballestas, M. y Ramírez, J. (2021). *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 180-198.
- Plan de Desarrollo Municipal Bojacá. (2016-2019). https://bojacacundinamarca.micolombiadigital.gov.co/sites/bojacacundinamarca/content/files/000022/1097_plandedesarrollomunicipalelprogresodebojacnuestrocompromiso20162019.pdf
- Plan Nacional de Desarrollo. (2018-2022). Pacto por Colombia. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>
- Roldan, P. (2018). Economipedia Haciendo Fácil la Economía. <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>

- Rodríguez, J., Vega, J., Carranza, A., (2014) Estudio del clima social y variables que lo influyen en un centro penitenciario femenino de Aguascalientes, México. *Revista Criminalidad*, 56(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082014000300005#:~:text=Por%20tanto%2C%20el%20estudio%20del,otros%20aspectos%20propios%20de%20los
- Saavedra, J., García, R., Martínez, O. y Mora, J. (2021). *Análisis del Turismo Rural Comunitario en Colombia y España: Estudio de Casos*. Uniminuto. Bogotá. <https://cutt.ly/qXxwa9A>
- Villa, J. (2012). La acción y el enfoque psicosocial de la intervención en contextos sociales: ¿podemos pasar de la moda a la precisión teórica, epistemológica y metodológica? *El Ágora*, 12(2),349-365. ISSN: 1657-8031. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4077/407736376005>