

Relación entre la Estrategia de Trabajo en jardines comestibles organizacionales  
y, el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción del empleado.

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



Preparado por:

Lina Marcela López Pérez

Juan Miguel Quispe Huamán

Yerlis Karina Ramírez Cáceres

Medellín, Colombia

2020



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

Los suscritos miembros de la comisión Asesora nos permitimos conceptuar que el Proyecto de Grado: **“Relación entre la estrategia de trabajo en jardines comestibles organizacionales y, el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción del empleado”**, elaborado por los estudiantes **Juan Miguel Quispe Huaman, Lina Marcela López Perez y Yerlis Karina Ramírez Cáceres**, del programa de Administración de empresas, cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables y por lo tanto se declara como:

**APROBADO SOBRESALIENTE**

Medellín, Noviembre 30 de 2020

---

**Mallerlyn Rodríguez  
Presidenta**

---

**Derly Páez  
Secretaria**

---

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983 / NIT 860.403.751-3



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

---

**Juan Miguel Quispe Huaman**  
**Estudiante**

---

**Lina Marcela López Pérez**  
**Estudiante**

---

**Yerlis Karina Ramírez Cáceres**

**Estudiante**

## Tabla de Contenido

Capítulo 1: Panorama del proyecto .....	1
Introducción .....	1
Descripción de problema .....	2
Justificación .....	3
Impacto del proyecto.....	4
Objetivo General .....	5
Objetivos específicos .....	5
Delimitación.....	5
Conclusiones .....	9
Capítulo 2: Marco Teórico.....	10
Introducción .....	10
Marco Referencial.....	11
Marco Conceptual .....	14
Jardín .....	14
Jardines verticales.....	15
Huertos urbanos.....	16
Techo verde .....	17
Jardines comestibles .....	18
Desempeño laboral .....	20
Satisfacción del empleado .....	23

JARDINES URBANOS COMESTIBLES ORGANIZACIONALES	ii
Satisfacción laboral .....	25
Marco institucional .....	26
Reseña Histórica.....	26
Misión.....	27
Visión .....	28
Objeto Social .....	28
Marco geográfico .....	32
Marco legal .....	32
Capítulo 3 - Diseño Metodológico .....	34
Introducción .....	34
Tipo y diseño de investigación.....	34
Investigación cuantitativa .....	35
Limitaciones cuantitativas.....	36
Técnicas cuantitativas de investigación .....	36
Diseño de investigación-Acción .....	36
Población.....	37
Muestra.....	37
Encuesta .....	38
Objetivo de la encuesta .....	39
Capítulo 4- Diagnostico o Análisis.....	45
Análisis.....	45

JARDINES URBANOS COMESTIBLES ORGANIZACIONALES	iii
Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones .....	63
Conclusiones .....	63
Recomendaciones.....	64
Referencias .....	66
Anexos .....	69

**Listado de Tablas**

Tabla 1 <i>presupuesto del proyecto</i> .....	6
Tabla 2 <i>cronograma</i> de actividades .....	7
Tabla 3 <i>Fechas Estipuladas de Entrega</i> .....	8
Tabla 3 Cronograma de fechas estipulas de entrega .....	9

**Listado de Figuras**

Figura 1. <i>Empleados que si trabajaron</i> .....	46
Figura 2. <i>Empleados que si trabajaron</i> .....	46
Figura 3. <i>Nivel de estudios de empleados</i> .....	47
Figura 4. <i>Nivel de estudios de empleados</i> .....	48
Figura 5. <i>Zona donde crecieron los empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	49
Figura 6. <i>Zona donde crecieron los empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	49
Figura 7. <i>Residencia de empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	50
Figura 8. <i>Residencia de empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	50
Figura 9. <i>Cargo de empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	51
Figura 10. <i>Cargo de empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	52
Figura 11. <i>Tipo de contrato de empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	53
Figura 12. <i>Tipo de contrato de empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	53
Figura 13. <i>Horas trabajadas de empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	54
Figura 14. <i>Horas trabajadas de empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	54
Figura 15. <i>Aporte emocional a los empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	55
Figura 16. <i>Aporte emocional a los empleados que no trabajaron en el jardín</i> .....	56
Figura 17. <i>Identificación al relacionarse con los jardines urbanos comestibles con empleados que si trabajaron en el jardín</i> .....	57

Figura 18. *Identificación al relacionarse con los jardines urbanos comestibles con empleados que no trabajaron en el jardín*.....57

Figura 19. *Disminución del nivel de estrés al tener contacto con los jardines urbanos comestibles*.....58

Figura 20. *Mejora de relaciones interpersonales al tener contacto con los jardines urbanos comestibles*.....59

Figura 21. *Los jardines urbanos comestibles elevan el compromiso y desempeño laboral con empleados que si trabajaron en el jardín*.....60

Figura 22. *Los jardines urbanos comestibles elevan el compromiso y desempeño laboral con empleados que si trabajaron en el jardín*.....61

Figura 23. *Jardines urbanos comestibles, estrategia para mejorar el desempeño y satisfacción laboral*.....62

Figura 24. *Participación en jardines urbanos comestibles a futuro*.....63

### Resumen

En resumen este proyecto responde a la planeación del Comité Medio Ambiental de la UNAC en el año 2020, con el fin de generar un espacio para la implementación de jardines urbanos comestibles para los empleados. Se pretende mostrar los beneficios de los jardines comestibles en el mejoramiento del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. Esta investigación se abordará mediante el método cuantitativo, el propósito de este estudio es evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como encuestas individuales, con el propósito de indagar acerca de la relación que tienen los empleados con la naturaleza, impacto, y la mejora del desempeño y satisfacción de los empleados, los datos recolectados se evidenció que al realizar la comparación entre las personas que trabajaron en los jardines, se muestra que cada empleado se identifica con diferentes emociones positivas entre ellas; 44% de los varones y el 38% de las mujeres sienten mayor motivación al realizar sus actividades, el 28% de las mujeres y 22% de los varones mejoraron la relación interpersonal con sus compañeros y el 17% de mujeres y 11% de los varones se sienten parte de un equipo de trabajo, de esta manera se demuestra que algunos de estos beneficios han sido impactados de manera positiva para aquellos empleados que han generado contacto con el jardín de la universidad por consiguiente se realizó una propuesta dirigida al comité medio ambiental para usar el lugar actual en donde los empleados trabajaron de manera individual, adecuar este espacio para la siembra del jardín urbano comestible para todos aquellos empleados que participaran de este proyecto.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, mayor desempeño laboral, compromiso organizacional, motivación laboral, tranquilidad emocional, mejores relaciones interpersonales, disminución de los niveles de estrés

## Capítulo 1 - Panorama del Proyecto

### Introducción

La presente investigación está basada en jardines urbanos comestibles, que se define como el cultivo de vegetales, frutos y hierbas aromáticas. Una de las características principales de este tipo de jardines urbanos comestibles es que pueden ser realizados en extensiones de suelos muy cortas; y es de fácil cuidado por parte de sus cultivadores. Para analizar los jardines urbanos comestibles, haremos una investigación en la Corporación Universitaria Adventista con sede en Medellín Colombia.

Por otra parte, el informe de una investigación realizada por Space (2015) indica que, “Está demostrado que el lugar de trabajo mejora la productividad en los empleados y reduce el absentismo laboral” pág. 34. De acuerdo a lo citado anteriormente empresas u organizaciones deberían considerar este tipo de investigaciones como una advertencia que si no se adecua o se invierte en el espacio de trabajo; se estaría perjudicando a la organización porque se disminuiría la productividad de los empleados. Esto también sucede porque:

Algo semejante ocurre con el estrés diario y la falta de motivación que se vive dentro de las organizaciones, esto ha impulsado que las empresas implementen dentro de sus instalaciones Jardines Urbanos Comestibles, permitiéndoles a sus empleados relacionarse con la naturaleza, buscando que tengan un mejoramiento en el desempeño laboral y satisfacción personal Pascual (2015, párrafo 5).

Es decir, empresas u organizaciones que tengan al alcance espacios que los conecten con la naturaleza, deberían comprometerse para que sus empleados exploren su creatividad y mejoren su desempeño laboral.

Esta investigación tiene como finalidad aportar una propuesta al comité Medio Ambiental de la Corporación Universitaria Adventista, Mostrando la relación entre el

desempeño laboral y la satisfacción de los empleados en sus respectivas áreas y funciones, a cumplir dentro del campus.

### **Descripción de Problema**

La Corporación Universitaria Adventista (UNAC); ubicada en Medellín Colombia, inició sus actividades en el año 1981. La universidad cuenta actualmente con Comités enfocados en diferentes áreas creados para el mejoramiento continuo de la Organización y entre ellos se encuentra el comité medio Ambiental que se creó en el año 2020, debido a su poco tiempo de creación, se busca aportar una propuesta investigativa sobre jardines urbanos comestibles. Con el fin de lograr que los jardines implantados en la Universidad sean aprovechados por el personal de la organización de tal manera que su desempeño y satisfacción laboral genere resultados positivos.

En el entorno laboral se presenta una carga de estrés; a causa de las tareas y responsabilidades que tiene cada empleado, además de las actividades extracurriculares, que afectan el desempeño laboral del empleado, perjudicando su satisfacción personal.

Por tanto, se hace indispensable crear una relación entre empleado y naturaleza; donde los jardines urbanos comestibles permitan beneficiar al empleado, y estos puedan sentir y adquirir los diferentes beneficios que se encuentran al tener contacto directo con la naturaleza. Algunos de estos beneficios son: equilibrar la carga de tareas, romper la frustración que se genera en cada área de trabajo y por ende puedan desempeñar de manera eficaz, pero sobre todo con satisfacción plena brindándole un Ambiente diferente a la Organización.

### **Justificación**

Este proyecto responde a la planeación del Comité Medio Ambiental de la Corporación Universitaria Adventista creado en el año 2020, con el fin de generar un espacio para la implementación de jardines comestibles para los empleados.

El proyecto es una investigación que se realizará en la Corporación Universitaria Adventista con sede en Medellín. Se pretende mostrar los beneficios de los jardines comestibles en el mejoramiento del desempeño laboral y la satisfacción de los empleados. En la misma dirección:

Los Jardines urbanos comestibles funcionan como terapia y método de relajación, no solamente por el tiempo dedicado a la actividad sino también por la conexión generada con las plantas y la tierra, a través de una actividad cuyo tiempo de dedicación sea mínimo cada dos días, para regar el cultivo y retirar las malezas Gómez (2017, párrafo 5).

Así mismo Gómez (2017) también indica que “es pertinente motivar a empresas y universidades mostrándole con evidencias los resultados positivos que recibirán los empleados al tener este tipo de relación con la naturaleza. Párrafo 6” No cabe duda, que esta estrategia promete nuevas expectativas y realidades para un mejor futuro en la satisfacción y desempeño laboral de sus empleados.

Por otro lado, los “Pequeños huertos ecológicos en las oficinas y lugares de trabajo tienen múltiples ventajas y es que son muchos los urbanitas que sienten la necesidad de recuperar el contacto con la naturaleza y con los procesos básicos de la producción de alimentos” según por Ale (2019, párrafo 1). De manera que convirtiendo la relación con la naturaleza es una alternativa para reducir el estrés laboral, mejorando la productividad y la satisfacción del empleado.

Los jardines comestibles no solo brindan una belleza estética y cuidado ambiental, también aporta al desarrollo y bienestar de las personas, desde otro punto de vista Labajos (2004) dice que:

“Son indudables los efectos beneficiosos que reportan los jardines, en especial en las zonas urbanas: positivas consecuencias sobre la psique del estresado ciudadano, creación de microclimas favorables, uso sostenible del suelo frente a otros fines más agresivos y refugio de algunas especies animales y vegetales”  
pág. 15.

Mediante este tipo de jardines, resaltamos la importancia significativa que aporta al ser humano, como medio de relajación y reducción de estrés, mayor motivación y alto desempeño laboral, mediante estrategias ambientales sostenibles.

Cabe destacar que este es un tema innovador; puesto que la mayoría de las organizaciones no manejan este tipo de estrategias medioambientales debido a la falta de conocimiento y manejo en los recursos ambientales necesarios.

### **Impacto del Proyecto**

El presente proyecto beneficiará a los empleados de la Universidad Adventista UNAC y a toda la comunidad estudiantil, se impactará de manera positiva en las variables del desempeño laboral y la satisfacción del empleado, abarcando necesidades importantes dentro de la organización para el cumplimiento y desarrollo óptimo de sus objetivos. De esta manera se presentará una propuesta al comité medioambiental de la universidad, para que sea revisada y se tenga en cuenta como una estrategia posible de implementar.

### **Objetivo General**

Identificar si existe una relación entre la estrategia de trabajo en jardines urbanos comestibles organizacionales y el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción de los empleados de la Corporación Universitaria Adventista.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar los beneficios que ha generado los jardines urbanos comestibles al personal laboral de la UNAC.
2. Identificar si existe una relación directa entre la satisfacción de los empleados y el trabajo en los jardines comestibles de la UNAC.
3. Identificar si existe una relación directa entre el desempeño laboral y el trabajo en los jardines comestibles de la UNAC.
4. Elaborar una propuesta al Comité Medio Ambiental de la UNAC de la creación de un jardín urbano comestible, en los predios de la institución, como estrategia de bienestar de los empleados.

### **Delimitación**

Para el desarrollo de este proyecto se hará necesaria la implementación de un estudio de caso; y este será realizado en la corporación Universitaria Adventista con sede en Medellín Colombia. El cual será nuestro modelo de investigación para el desarrollo de cada objetivo ya implementado, el tópico de dicho proyecto a desarrollar tiene un tiempo estimado de 10 meses, no obstante, se hallan circunstancias que no permiten que el estudio de caso se realice de manera directa; dicho motivo es por la situación del Covid-19 que se presenta actualmente, y por lo tanto, nos estaremos basando en recopilación de información acerca del tema que se está desarrollando.

*Tabla 1**Presupuesto del Proyecto*

---

Ítem	Valor total
Tiempo de consulta en internet	\$ 60.000
Transporte	\$ 20.000
Llamadas	\$ 10.000
Refrigerios	\$ 10.000
Copias	\$ 100
Impresiones	\$ 15.000
Total	\$ 115.100

---

*Nota:* La tabla 1 representa el presupuesto del proyecto de grado. Elaboración propia.

*Tabla 2**Cronograma de Actividades*

<b>Fecha</b>	<b>Actividad</b>
12-02-2019	Presentación del plan de trabajo, conformación de equipos.
14-02-2019	Inscripción de proyectos.
19-02-2019	Asignación de asesores.
26-02-2019	Reunión UCS presentación de la necesidad
05-03-2019	Orientación primera entrega. Revisión de objetivos
06-03-2019	Aprobación de propuestas Comité de Investigaciones
07-03-2019	Capacitación Normas Apa y Bases de Datos
12-03-2019	Inscripción encuentro de semilleros
19-03-2019	Entrega primer avance
26-03-2019	Orientaciones para la segunda entrega
02-04-2019	Capacitación sobre creación CVLAC
09-04-2019	Seguimiento a los grupos
23-04-2019	Entrega segundo avance
30-04-2019	Orientaciones para la tercera entrega
07-05-2019	Seguimiento a los grupos
14-05-2019	Seguimiento a los grupos
21-05-2019	Entrega tercer avance
28-05-2019	Entrega de actas

*Nota: Elaboración propia.*

*Tabla 3**Fechas Estipuladas de Entrega*

---

<b>PERIODO 2020-2 PROYECTO II</b>	
13 /septiembre/2020	Primer informe
11/ octubre/2020	Segundo informe
15 / noviembre/2020	Entrega del documento a sustentar entrega de Actas de asesoría
20/noviembre/2020	Artículo y formatos de publicación (proyecto de investigación)
23/noviembre /2020	Sustentación final
27 noviembre/2020	Entrega de documento final

---

*Nota: Elaboración propia.*

**Conclusiones**

Actualmente las organizaciones se ven retadas a buscar estrategias importantes y necesarias para ser implementadas a sus empleados de manera que suplan necesidades en su satisfacción laboral y desarrollo del desempeño en el proceso diario que pide cada tarea para el cumplimiento de sus objetivos, tales estrategias como los jardines urbanos comestibles ayudan a conectar al empleado con la naturaleza, desarrollando un crecimiento emocional permitiéndole adquirir paz mental e incrementar sus capacidades a una mayor efectividad.

Estas estrategias además de conectar a la persona con la naturaleza permiten que se creen lazos sociales entre los empleados reduciendo las tensiones, generando un ambiente laboral adecuado donde los empleados puedan trabajar con mayor productividad aportando beneficio al bienestar personal y profesional de los empleados. Por lo tanto, es pertinente este tipo de proyectos como estrategias en las organizaciones.

## Capítulo 2 - Marco Teórico

### Introducción

El marco teórico que fundamenta este proyecto de investigación proporcionará al lector una idea más clara acerca de un jardín comestible urbano y la importancia sobre el papel que juega en el desempeño laboral y satisfacción del empleado en las organizaciones. Además, encontrará los conceptos básicos acerca de un jardín comestible urbano, con información teórica necesaria para la elaboración de esta investigación, tipos de jardines que existen y el aporte de cada uno de ellos dentro del ambiente laboral. A su vez, se informará acerca de los artículos puestos por la ley acerca de la implementación de un jardín comestible urbano en las organizaciones y lo que se debe tener en cuenta para la implementación de este.

De la misma forma, obtendrá los conceptos necesarios para la comprensión del desarrollo de este proyecto. Como primer ítem se mencionan proyectos de empresas y universidades, donde se han implementado jardines urbanos comestibles, con el fin de conocer el resultado que ha tenido este tipo de estrategia dentro de las organizaciones, y la manera en que ha impactado al empleado.

Posteriormente se definen conceptos básicos de jardines urbanos comestibles; para comprender por qué son utilizados en organizaciones y qué papel importante cumple en el desempeño laboral y satisfacción del empleado. Finalmente se informará acerca de las leyes decretadas por el Gobierno Nacional Colombiano; sobre las obligaciones y responsabilidades que deben tener todas las organizaciones con el cuidado del medio ambiente al implementar estos jardines.

## **Marco Referencial**

La investigación está enfocada en los jardines urbanos comestibles de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC). Puesto que en épocas de confinamiento varios empleados residentes de la Universidad empezaron a sembrar diferentes semillas; las semillas que utilizaron fueron tomates, lechugas, rábanos, albahaca y maíz; las personas que se encuentran a cargo son estudiantes y empleados residentes.

De acuerdo con una investigación realizada por las Naciones Unidas sobre la agricultura urbana, mencionan que los “diferentes productos alimenticios como los son las frutas, los hongos y las hortalizas debido a que estas tienen un tiempo de duración de 60 días de siembra; lo cual se adecua a la agricultura urbana” Agricultura., (2015, párrafo 2). De acuerdo con lo mencionado por las Naciones Unidas, estos tipos de productos son los más utilizados para los jardines urbanos comestibles que se implementan en las universidades, teniendo en cuenta que dichos productos son de fácil cuidado y el proceso de siembra y recolecta es corto.

El presente documento de huertos escolares titulado “Orientación para su implementación”; elaborado por el personal directivo del ministerio de educación del Salvador, lo proponen como apoyo “para docentes y directivos para mejorar la educación que se brinda a los estudiantes de instituciones educativas; aportando al estudiante habilidades prácticas en la producción de alimentos y que ese conocimiento y habilidad que se adquiriera pueda ser utilizado en sus hogares” Salvador (2009). Según lo mencionado en el documento de huertos escolares, es pertinente recalcar que se enfoca en los estudiantes de instituciones educativas; pero también puede utilizarse como recurso para la planeación y el desarrollo de actividades ambientales dentro de las organizaciones.

Por otra parte, un artículo realizado por Rocío Navarro muestra los beneficios que se obtienen al tener contacto directo con huertos urbanos comestibles, entre esos beneficios que se obtiene es dar “Valor a lo que comemos, fomentan el compromiso, aprenderás a reciclar de verdad, mejorar el entorno, fomenta los lazos Sociales” Navarro, (2016 pág. 7). Este artículo, nos muestra los beneficios que traería no solo para el medio ambiente si no lo que le aporta a la persona; es como un cambio a la manera en que se perciben ciertas situaciones; de igual forma nos habla acerca de los lazos sociales que son tan importantes para una universidad u organización, puesto que reduciría las tensiones existentes entre los empleados o estudiantes, generando una integración social.

Así mismo, en un artículo publicado en la revista Cinco días, (2016, párrafo 5) “7.600 trabajadores de 16 países, entre ellos España, de los cinco continentes, sólo un 42% de los encuestados afirmó tener plantas vivas en la oficina, mientras que un 47% asegura no tener luz natural. El 67% dice “sentirse feliz al entrar en ambientes de trabajo iluminados con toques de color verde, amarillo o azul. Y una tercera parte, afirmó que el diseño de una oficina afectaría a su decisión de trabajar o no para la empresa”. Estos estudios, muestran que gran parte del desempeño y la creatividad que tengan los empleados en su puesto de trabajo se debe en gran manera a la naturaleza; por ende, es muy bueno apostar a este tipo de estrategias que permitirá no solo un beneficio para las organizaciones, sino que contribuirá al bienestar de los empleados.

La incorporación de elementos que permitan una conexión directa con la naturaleza puede ayudar a nuestra recuperación mental, facilita el descanso y contribuye a generar sensación de bienestar. La inclusión de lagos, parques y jardines en las ciudades es la mejor manera de que los transeúntes se sientan a gusto Cinco días, (2016, párrafo 7).

De acuerdo con lo citado anteriormente, integrar estos elementos en el espacio de trabajo facilita un mayor desempeño laboral en las personas, mayor motivación y facilita el descanso contribuyendo a las personas una mejor estabilidad emocional permitiéndole sentir una sensación de bienestar. De esta manera, también mejora la creatividad y aumento de capacidades como medios importantes para ser desarrollados para el cumplimiento eficiente en los procesos estratégicos organizacionales.

Castagnino y Marina (2019) argumentan que:

“Estos espacios productivos, aunque limitados en superficie, pueden permitir otros beneficios, como contribuir a incrementar el sentido de utilidad de las personas, particular aquellas con capacidades diferentes, aumentar la autoestima, contribuir a aceptar la realidad cotidiana y propiciar la reinserción social y/o interacción entre grupos distintos de personas” Párrafo 4

De acuerdo a lo mencionado por Marina anteriormente (2019) es pertinente aludir que además de tener espacios estrechos y limitados en superficie, los jardines aportan beneficios tan importantes para el desarrollo de habilidades escasas en las organizaciones, cuyas funciones son: aumentar la autoestima, aceptar la realidad cotidiana, pero sobre todo propiciar la reinserción social, teniendo en cuenta que es del día a día la interacción social.

Es por ello que, tener un huerto ecológico, jardín comestible, huertos urbanos, entre otros tipos de jardines, aportan e impactan en cada individuo de manera positiva; haciendo énfasis en los puestos de trabajo de cada empleado, se resalta además las ventajas al tener un contacto directo con la naturaleza en algún momento de la jornada laboral, de tal manera que se impulse el desempeño y satisfacción de cada empleado.

En otro orden de ideas el artículo escrito por Fran León Ale sobre los huertos ecológicos dentro de las oficinas, demuestra que tener un ambiente sano aumenta la

autoestima, la integración con las personas de nuestro entorno siendo de gran beneficio para el desempeño y la productividad en nuestras tareas. Así mismo se dice que los “Huertos ecológicos en las oficinas y lugares de trabajo tienen múltiples ventajas y es que son muchos los urbanistas que sienten la necesidad de recuperar el contacto con la naturaleza y con los procesos básicos de la producción de alimentos” Ale (2019, párrafo 7).

Según lo mencionado anteriormente por Ale (2019, párrafo 7), es pertinente recalcar que las ventajas de los huertos ecológicos en las organizaciones tienden a perderse en los ambientes laborales; debido a ello los urbanistas ven la necesidad de que los empleados vuelvan a recuperar el contacto con la naturaleza, de tal manera que puedan tener un alto desempeño y satisfacción en la organización.

### **Marco Conceptual**

Dentro del marco conceptual para la investigación se busca profundizar los conceptos fundamentales, los cuales son base para el desarrollo de la investigación. Entre ellos se encuentran los jardines comestibles, desempeño laboral y satisfacción del empleado.

#### **Jardín.**

Un jardín según Priego (2004):

Es una zona de terreno donde se cultivan especies vegetales, sea desde las plantas ornamentales, aromáticas, hasta árboles frutales, y también es concebible pensar en la inclusión de elementos no naturales, como por ejemplo fuentes, esculturas y cualquier tipo de construcciones que pueda provocar placer a los sentidos.

Por otra parte, Domínguez Gómez (2010, párrafo 3) argumenta que un jardín puede concebirse como un espacio para el descanso y esparcimiento, la meditación y contacto con la naturaleza, pero también bajo un planteamiento mucho más práctico, tal como la producción de plantas, frutas, hortalizas o hierbas medicinales.

De acuerdo con lo anterior mencionado por Domínguez, es importante aclarar que un jardín es un elemento natural moldeado por la mano humana que se usa con frecuencia como un espacio para la expresión de mostrar la vinculación del hombre con el entorno natural.

De la misma manera, es importante mencionar que a medida que los espacios verdes fueron evolucionando en la sociedad estos se adaptaron en forma, tamaño, ambiente, entre otros factores relevantes que hoy en día tomaron un papel vital para el entorno en el cual nos encontremos, tanto que muchas organizaciones empezaron a tomarlos como estrategia para el desarrollo de sus empleados en la salud física como mental; debido a ello se resalta a los distintos jardines que se van implementando en pleno siglo XXI, entre ellos se encuentran:

### **Jardines verticales.**

De acuerdo con Alejandra, Ortegón, Pulido, Torres, & Velásquez (2018, Pág., 28):

Un jardín vertical es un espacio exterior o interior diseñado por el hombre que podría ayudar a suplir las necesidades físicas, psicológicas, sociales y espirituales de las personas internadas en una estructura sanitaria, ya que les podría ayudar a mantener contacto con la naturaleza y a proporcionar bienestar psicofísico, no sólo a los pacientes, sino a los visitantes y personal sanitario.

Según lo anterior, un jardín vertical es un espacio verde en el cual se puede hallar un espacio interno o externo, fue diseñado con el fin de aportar beneficios físicos, y psicológicos para los individuos de su entorno, es pertinente tomar este ejemplo para las organizaciones, debido a que no solo los empleados del sector salud tienden a tener inconvenientes en sus respectivas áreas de trabajo, sino también a los empleados del sector económico, comercial, industrial, entre otros sectores que conforman la sociedad; en general la sociedad común. Así mismo, Tse (2010):

Analizó los efectos terapéuticos de un programa de jardinería de interiores para las personas mayores que viven en centros gerontológicos, los cuales pueden alcanzar mejoras significativas en su satisfacción con la vida, sus redes sociales y una disminución significativa en la percepción de la soledad (p. 48).

Actualmente el capital de vital importancia para las organizaciones sin excepción alguna, son los empleados, no cabe duda que en más de una oportunidad un empleado ha llegado al trabajo con problemas familiares, económicos, personales o incluso sociales, teniendo en cuenta que un buen desempeño de actividades, tareas o funciones relacionadas al cumplimiento de las organizaciones, se desarrollaran con eficacia y eficiencia siempre y cuando el individuo tenga la paz interna y externa, donde tenga la capacidad de realizar sus actividades con satisfacción de manera personal y colectiva.

### **Huertos urbanos.**

Los huertos urbanos conforman también parte del impacto que generan los jardines, es por ello que según: Villace, Labajos, Morales, & Pardo de Santamaya, (2014) “Los huertos también son un espacio de transmisión de conocimiento y valores, además de prácticas relacionadas con la agricultura o la alimentación” pág. 54. Así

mismo, Weiser, (2019) “La agricultura urbana es un recurso comunitario importante que puede contribuir no solo a la nutrición y salud, sino también al desarrollo urbano y conexión social” pág. 11. De acuerdo, a los comentarios anteriores se puede destacar que después de todo, los espacios verdes no deberían ser ignorados, debido a que estos aportan beneficios indescriptibles; además de aportar tranquilidad y seguridad en cada empleado, tienen la capacidad de generar conocimiento y valores positivos en las relaciones interpersonales.

Actualmente la mayoría de las personas están tomando conciencia sobre la importancia de tener una vida saludable y de estar en contacto con la naturaleza. Es por esto por lo que los huertos urbanos tienen muchos beneficios, ya que promueven el desarrollo sostenible y el descubrimiento de los vínculos sociales entre las personas.

### **Techo verde.**

Los techos verdes considerados también en las estrategias de innovación un sistema de beneficio a los empleados, como optimización del espacio, debido a que en grandes ciudades principales y capitales se perciben los escasos espacios verdes en la urbanización, es por ello que se buscó la manera más efectiva de valorar cada espacio grande o pequeño en las organizaciones, he ahí surge la idea de los techos verdes. De la misma manera, se dice que:

Los techos verdes, conocidos también como techos ecológicos, cubiertas verdes, sistemas de naturación y azoteas verdes, son una nueva forma de incorporación de masa vegetal a la vida urbana, en aquellos espacios que han sido poco valorados como los envolventes de las edificaciones. García, (2010, pág. 3)

De la misma manera; según Redacción Bogotá, (2015) “El estudio reveló que el uso de tales técnicas puede tener beneficios para la salud pública, sobre todo para los

adultos mayores que tienden a ser más vulnerables a las enfermedades relacionadas con el calor y la mala calidad del aire. Eso sin contar que puede reducir el estrés por el calor extremo en la época de verano” pág. 6.

Es por ello que se destaca como valor primordial para las organizaciones cada espacio verde sin especificar el tamaño, debido a que nos brinda grandes beneficios. No obstante, cabe resaltar que una de las enfermedades que actualmente está matando es el estrés; se sabe pues que un empleado con estrés traerá perjuicios a la organización de manera personal y colectiva en sus funciones laborales como en las relaciones interpersonales; de tal manera que se tiene la probabilidad de evitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### **Jardines comestibles.**

Cuando se habla de jardín enmarca todo el conjunto de espacios que se toman para el descanso y meditación, que a su vez tienen la capacidad para la producción de plantas, frutas, hortalizas e incluso hierbas medicinales.

Según Horticultor (2015, párrafo 4) “Los jardines comestibles se puede decir que son una nueva tendencia en el paisajismo urbano donde se unen el cultivo ecológico de todo tipo de vegetales, frutos, hierbas aromáticas y flores, junto con elementos para incentivar la biodiversidad”. Continuando con lo anterior se afirma que:

El diseño y planeamiento de un jardín obedece al fin que se le va a dar, puede concebirse como un espacio para el descanso y esparcimiento, la meditación y contacto con la naturaleza, pero también bajo un planteamiento mucho más práctico, tal como la producción de plantas, frutas, hortalizas o hierbas medicinales. Los botánicos, por su parte, estiman el jardín como un instrumento de investigación; en él ordenan las familias, describen las especies, y las

observan en su proceso de aclimatación, poniendo la información resultante de sus colecciones a disposición de la comunidad científica (Dominguez & Gómez, 2010, párrafo 4).

En este conglomerado conceptual, el autor ya mencionado encierra lo que es un espacio según el fin que se le puede dar a un jardín, entre ellos destaca al descanso, meditación, y el contacto de la naturaleza; de la misma manera los botánicos estiman a los jardines como un instrumento para investigación.

Vale destacar, que los jardines comestibles son importantes porque por medio de ellos se hallan diferentes beneficios y metodologías sobre el desempeño de los empleados en las organizaciones. No obstante, los jardines comestibles tienen la capacidad de llevar a tener un estado de salud emocional donde estimulan el sistema inmune, además reconocer que estos jardines no curan alguna enfermedad física, pero sí facilita la reducción del estrés, ansiedad e insta a la socialización de los individuos. En la misma dirección se dice que:

Las familias y las instituciones deben aprender a hacer más en materia de cultivo y aprovechamiento de la tierra. Si la gente solamente conociera el valor de los frutos de la tierra, los cuales se producen en su correspondiente estación, se harían esfuerzos más diligentes para cultivar el suelo. Todos deben familiarizarse con el valor especial de las frutas y las legumbres frescas traídas de la quinta o de la huerta. A medida que aumenta el número de pacientes y de estudiantes, se necesitará más tierra. Pueden plantarse vides, lo cual hará posible que la institución produzca sus propias uvas. La huerta de naranjos que está en el lugar puede ser una ventaja. Consejos sobre el régimen alimenticio (Manuscrito 13, 1911)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente por Manuscritos (1911) se puede ver que además de aprovechar los productos de cada planta o árbol podemos disfrutar de los grandes beneficios que estos brindan, uno de ellos es la paz mental, laborar la tierra es un método de relajación además de obtener productos de buena calidad y naturales que también nos permitirá tener buena salud física.

### **Desempeño laboral.**

Uno de los elementos fundamentales para las organizaciones empresariales son los individuos; conformando una estructura para determinar la correcta gestión y dirección, donde los factores de éxito y fracaso dependen del capital humano denominado también la fuerza productiva. Dicho sea de paso, que:

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación en que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. Calderón Angulo, y otros, (2018, pág. 17)

Según lo mencionado anteriormente por Calderón Angulo, y otros, (2018 pág. 17), el desempeño laboral se refiere a la función que cumplen los empleados, teniendo en cuenta que no solo se destaca lo que saben hacer sino también, hace referencia a las actitudes como la productividad, eficacia, y calidad con lo cual desarrolla las diferentes

tareas ya asignadas con un tiempo límite; donde influyen factores relevantes, entre ellos el comportamiento y disciplina que se ven reflejados en las horas de trabajo.

De la misma manera, el área de talento humano está encargada de velar por el desempeño de los individuos, para el cumplimiento de tareas donde los resultados sean coherentes con los objetivos de la empresa, es necesario recalcar que la motivación es fundamental para obtener resultados positivos y por ende mejorar la productividad. Es por ello que cada individuo, debe tener conocimiento de la labor en el cual aportará sus habilidades, conocimientos y destrezas con el fin de respetar las políticas empresariales y los objetivos que se le fueron mostrados y mencionados.

Al momento de evaluar el desempeño de un empleado es importante tener en cuenta la productividad y la calidad, haciendo mejoras en caso de ser requerido, logrando así que las actividades que realice el trabajador sean más eficaces. De igual forma es conveniente medir la eficiencia del trabajador, es decir, tener un control del momento en que se le entrega una tarea y el tiempo que dura realizando esa tarea, así como también ver que aspiraciones tiene en el lugar de trabajo o fuera de el, la actitud que demuestra es su área de trabajo y al momento de hacer trabajos grupales; sin embargo, no podemos dejar a un lado la autoevaluación, debido a que es importante que el empleado se autoevalúe.

Por otra parte, “los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones”, indica Sociales (2010 pág. 9). De igual forma en la actualidad se están presentado cambios en las Organizaciones que ha hecho que el nivel de exigencia sea mayor, esto implica que las personas se ven más

presionadas a realizar sus tareas y la carga ha sido mayor, por ende, el rendimiento se ve afectado a largo plazo y por eso importante lograr equilibrar la carga, logrando así que el desempeño laboral no entre en descenso.

En otro orden de ideas, Chiavenato (2009, pág. 17) indica que las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja; las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones de las que dependen para vivir, y las organizaciones se componen de personas sin las que no existirían. Es decir, tanto los empleados como las organizaciones se necesitan mutuamente por eso importante que como empresas vean a los empleados como personas y no como máquinas; ser conscientes que hay que implementar estrategias que ayuden a que su desempeño laboral sea eficaz; para que no solo el empleado se sienta motivado a realizar las tareas, si no que sienta que su trabajo es reconocido.

Para Campbell (1990) el desempeño laboral son las acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización; y se miden en términos del rendimiento del trabajador demostrando sus competencias. De acuerdo con lo anterior las organizaciones deben tener en cuenta lo importante que es que el empleado se sienta a gusto pues de ello dependerá el rendimiento en su puesto de trabajo.

Por otra parte, Judge (2013) explica que, en “las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo” pág. 27. De acuerdo con lo dicho es indispensable que se haga un control a menudo en las organizaciones del desempeño de los empleados, pues de este resultado depende en gran manera hacer cambios o implementar estrategias de motivación donde el desempeño del empleado sea el adecuado para alcanzar los objetivos de la organización.

En otro orden de ideas, Crisanchó (2015, párrafo 3) indica que “un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos”. A sí mismo se debe tener en cuenta todos los factores que influyen en el desempeño laboral del empleado, y que hay que tener presente todos para que no solamente exigir si no propiciar un lugar adecuado para que se logre la productividad.

De la misma forma, Crisanchó (2017, párrafo 5) señala que “construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, para lograrlo se debe tener en cuenta que las condiciones físicas: iluminación, ventilación, distribución del espacio, influyen tanto como las interpersonales: liderazgo, confianza, respeto, etc”. Como lo dicho anteriormente se debe crear un ambiente acogedor, ya que los empleados pasan la mayor parte de su día en la empresa, hay que hacerlos sentir cómodos para que su rendimiento sea el deseado.

### **Satisfacción del empleado.**

La satisfacción del empleado se ve reflejado en la conformidad de los individuos respecto a su entorno y condiciones laborales, que a futuro se ve en el cumplimiento eficaz de las tareas asignadas a cada individuo y por ende los resultados positivos y calidad del trabajo de cada uno de ellos.

Según Lovelock, (2018) “Un empleado satisfecho transmite una actitud positiva que se traduce en clientes felices y satisfechos, que aportan a la rentabilidad de la organización” pág. 157. De acuerdo con lo dicho por Lovelock la satisfacción es parte fundamental en los empleados de cada organización, teniendo en cuenta que es el primer objetivo de las organizaciones es obtener rentabilidades, esto es evidente en el

comportamiento de los individuos respecto a sus diferentes actividades asignadas; factores como el compromiso con el trabajo, compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo forman parte de la actitud que se relaciona directamente con los resultados finales.

Para Sanín Posada, (2014) la satisfacción laboral “También se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral” pág. 158. Posada hace referencia a que las organizaciones se encuentran en un mundo sumamente competitivo donde los individuos son considerados el capital humano, siendo por ende esencia en la competitividad del mercado; es por ello que el éxito de cada organización será solo posible si se analiza el capital humano, de tal manera que puedan poner en marcha diferentes medidas o metodologías para que cada empleado pueda integrarse y comprometerse con su respectiva función; por ende cada empleado que considere los objetivos organizacionales como un objetivo personal, de la misma manera la organización pueda considerar los objetivos individuales como objetivo principal y en consecuencia, se pueda lograr una coherente labor en cada función realizada individual o grupal en la organización. De modo similar se define:

La satisfacción como el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados divisa su trabajo. Lo importante es reconocer que la satisfacción es un sentimiento de relativo placer o dolor, lo que es distinto a los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento, aunque son estos tres factores en conjunto los que ayudan a la dirección de la empresa a comprender la reacción de los trabajadores ante su empleo Werther & Davis (2019, pág. 51).

**Satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral se puede reflejar en el empeño que cada empleador aplica para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, más que cumplir con su tarea se sienten apasionados por realizarla, muchas veces las políticas o normas son duras para algunos empleados, debido a que no se sienten satisfechos sea en su área, labor, ambiente, lugar, espacio y/o círculo social.

Lo que por lo general afecta la percepción de insatisfacción laboral en un individuo es: comparaciones sociales, mencionar características de empleados anteriores; lo opuesto a todo esto es que cada uno sienta seguridad en el puesto de trabajo, oportunidades de crecer como persona y profesionalmente, buena relación social, condiciones de trabajo que motiven al empleado. Existen dos tipos de niveles de satisfacción y estos son:

Satisfacción general: Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

Por otra parte, se menciona a los incentivos que cooperan en la satisfacción del empleado:

- Reales: Son aquellos que realmente satisfacen la necesidad, es decir que son a los cuales se dirige la conducta, por ejemplo, el agua satisface la sed, el alimento satisface el hambre, etc.
- Sustitutos: Aquellos a los que la persona se dirige cuando no puede alcanzar el incentivo real y para evitar la frustración. Para que un incentivo sustituto sea efectivo debe satisfacer la necesidad.

- Positivos: Son aquellos que satisfaciendo la necesidad tienen una influencia positiva atrayente y que produce placer. Constituyen un premio o recompensa y se puede incluir entre los incentivos positivos el elogio, un ascenso, obra social, etc.
- Negativos: Influyen para que se haga o se deje de hacer algo, con el objeto de evitar un castigo. Tienen el efecto de apartar o alejar al individuo de su conducta. Ejemplo, un descuento salarial, una quita de horas extras, etc.
- Económicos: El dinero por sí mismo no constituye un incentivo, sino por ser un medio de intercambio para conseguir objetos que sí son incentivos reales o sustitutivos. Aunque varios trabajadores reciban la misma liquidación de haberes, no están trabajando por las mismas cosas, cada uno pretende satisfacer con el mismo dinero, distintas y personales necesidades.

## **Marco Institucional**

### **Reseña histórica.**

En el año de 1937 inició labores en Medellín el “Colegio Industrial Colovenio”, con el fin de atender las necesidades educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La tarea educativa comprendía todos los niveles de educación y buscaba preparar profesionalmente a pastores, administradores, maestros y músicos. Al comenzar el año de 1950 se adoptó el nombre “Instituto Colombo–Venezolano” y continuó trabajando en los niveles de educación primaria, secundaria y terciaria. El decreto 80 de 1980 (enero 22) emanado de la presidencia de la República define el sistema de Educación Superior y tal definición obligó al “Instituto Colombo– Venezolano” a revisar sus estatutos. El 18 de julio de 1981 se creó la Corporación Universitaria Adventista con el objetivo de impartir la educación postsecundaria en la modalidad universitaria. La UNAC recibió la

personería Jurídica No. 8529 el 6 de junio de 1983, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

En el proceso de su desarrollo académico ha organizado cinco facultades desde las cuales se ofrecen los programas de pregrado: Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de Salud, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Facultad de Ingenierías; y una División de Investigaciones y posgrados que es la encargada de liderar los programas de posgrado que ofrece la Institución.

La UNAC ha trabajado con miras a formar profesionales muy competitivos y de altas calidades morales y espirituales, por ello dentro de su quehacer cotidiano participa en diferentes procesos que velan por la calidad institucional. Se destaca la Acreditación otorgada por la Agencia Acreditadora Adventista (AAA), que ha certificado la calidad de la educación impartida en la UNAC. De igual manera se está participando en los procesos de calidad de la Educación Superior que promueve el Ministerio de Educación Nacional; el Registro Calificado para cada uno de sus programas, se constituye en la etapa previa antes de ingresar a los procesos de Acreditación de Alta Calidad tanto para los programas como para la institución en sí. (Adventista, Corporación Universitaria Adventista, s. f.)

### **Misión.**

La Corporación Universitaria Adventista – UNAC declara como su misión: Propiciar y fomentar una relación transformadora con Dios en el educando por medio de la formación integral en las diferentes disciplinas del conocimiento, preparando profesionales competentes, éticamente responsables, con un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes, dentro del marco de la cosmovisión bíblico-cristiana que sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

**Visión.**

La Corporación Universitaria Adventista con la dirección de Dios, será una comunidad universitaria adventista con proyección internacional, reconocida por su alta calidad, su énfasis en la formación integral, la cultura investigativa y la excelencia en el servicio, que forma profesionales con valores cristianos, comprometidos como agentes de cambio con las necesidades de la sociedad y su preparación para la eternidad.

(Adventista, Corporación Universitaria Adventista, s. f.)

**Objeto Social.**

Institución de educación superior, privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro y su carácter académico es el de institución universitaria, la cual ofrece a los estudiantes una formación integral que les permita desempeñarse de manera comprometida y congruente con sus creencias y valores.

Busca encauzarlos para que desarrollen conocimientos de su área profesional y de otras especialidades, además de habilidades para dirigir y trabajar en equipo de forma innovadora y generadora de cambios. Quiere que tengan una visión global y vigente del mundo que los rodea.

Confía en que esta educación integral los llevará a desarrollar una actitud de servicio y un compromiso cívico que motivará su espíritu emprendedor, su capacidad de liderazgo y su participación ciudadana. Ofrecer a nuestros alumnos la oportunidad de ser excelentes profesionales y extraordinarias personas. (Adventista, Corporación Universitaria Adventista, s. f.)

### **Marco Geográfico**

El área de estudio comprende en el Territorio Medellín ubicada en la capital del departamento de Antioquia; su temperatura promedio es de 24° y está ubicada a 1.479 metros sobre el nivel del mar; cuenta con una extensión de 105 kilómetros cuadrados de suelo urbano, 270 de suelo rural y 5,2 de suelo para expansión dentro de la ciudad La corporación universitaria adventista con dirección carrera 84#33-AA-1 La Castellana.

### **Marco Legal**

En Colombia existen diferentes leyes y normas decretadas por el gobierno nacional sobre el cuidado y la responsabilidad social que debemos tener como ciudadanos y como organización; el artículo 1 de la ley 1549 de 2012 define la educación ambiental como un proceso dinámico y participativo, orientado a la formación de personas críticas y reflexivas, con capacidades para comprender las problemáticas ambientales de sus contextos. Al igual que para participar activamente en la construcción de apuestas integrales, que apunten a la transformación de su realidad, en función del propósito de construcción de sociedades ambientalmente sustentables y socialmente justas.

Seguidamente el Artículo 2 menciona que todas las personas debemos tener acceso a la educación ambiental; debido a que es de suma importancia proteger y cuidar los recursos que el medio ambiente nos brinda, esto con el fin de que todo ese conocimiento adquirido por medio de la educación, lo podamos poner en práctica y no solo eso, también proporcionar ese conocimiento a otras personas.

Seguidamente el Artículo 9 nos muestra las entidades encargadas de participar técnica y financieramente en el Sistema Nacional Ambiental (SINA). Cada entidad cumpliendo con la responsabilidad dada.

Las entidades encargadas de los proyectos ciudadanos de educación ambiental es la PRAE haciendo acompañamiento los Comités Técnicos Interinstitucionales de Educación Ambiental (Cidea).

Por otro lado, el gobierno nacional saca la ley de responsabilidad ambiental también conocida como la ISO 14001 donde básicamente se basa en las responsabilidades que deben tener las grandes, medianas y pequeñas empresas (Pyme), donde se aplica a diferentes actividades económicas, y regula la responsabilidad a la hora de prevenir, evitar y reparar daños ambientales. La ley establece la responsabilidad de los operadores causantes de los daños. Las Pymes deben conocer bien esta ley para saber cuál es su responsabilidad frente al cuidado del medio ambiente.

De igual forma, el gobierno nacional con el fin de proteger nuestros recursos ha creado la ley de evaluación ambiental y esta va dirigida a todas las empresas; esto con el fin de que antes de llevar a cabo un proyecto, se deba tener la aprobación ambiental; de manera que, ante cualquier beneficio económico prima el cuidado del medio ambiente.

### **Capítulo 3 - Diseño Metodológico**

#### **Introducción**

Esta investigación se desarrolla a partir de un estudio de caso aplicado en la Corporación Universitaria Adventista donde se pretende analizar el comportamiento y la satisfacción obtenida por parte del empleado que se encuentra laborando en la organización. A partir de ello, generar evidencias sobre el rol que tiene la implementación de un jardín comestible urbano mediante la gestión ambiental desde la mirada organizacional. Para esto se presenta a continuación la metodología de trabajo que busca alcanzar los objetivos anteriores. Según lo propuesto, el tipo de estudio que se aplicará es descriptivo debido a que, el objetivo es analizar cómo acontece un hecho o evento real al interior de la organización y describir el impacto que se obtuvo de los jardines comestibles urbanos.

Esta investigación se abordará mediante el método cuantitativo, el propósito de este estudio es evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como encuestas individuales, con el propósito de indagar acerca de la relación que tienen los empleados con la naturaleza, impacto, y la mejora del desempeño y satisfacción de los empleados.

#### **Tipo y diseño de investigación**

Para el presente proyecto investigativo la metodología propuesta es de tipo cuantitativo puesto que se quiere indagar los beneficios que le ha traído a los empleados de la Corporación Universitaria Adventista tener contacto con la naturaleza por medio del trabajo en las huertas, estableciendo comparaciones entre los datos numéricos ordenando los resultados obtenidos en torno a una hipótesis. Este enfoque según (Samperí, 2010) usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento

y probar teorías. Analizando así las mediciones obtenidas estadísticamente para establecer una serie de conclusiones respecto a la investigación realizada.

### **Investigación cuantitativa**

Surge en los siglos XVIII y XIX, en el proceso de consolidación del Capitalismo y en el seno de la Sociedad Burguesa Occidental. Con la finalidad de analizar los conflictos sociales y el hecho económico como Universo complejo. Inspiradas en las Ciencias Naturales y estas en la física Newtonianas a partir de los conocimientos de Galileo. Con Claude Saint Simón y Augusto Comte surge la Sociología como Ciencia.

Su racionalidad está fundamentada en el Cientificismo y el Racionalismo, como posturas Epistemológicas Institucionalistas. Profundo apego a la tradicionalidad de la Ciencia y utilización de la neutralidad valorativa como criterio de objetividad, por lo que el conocimiento está fundamentado en los hechos, prestando poca atención a la subjetividad de los individuos metodología de investigación (2017, párrafo 8).

A sí mismo en la investigación cuantitativa una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Cuantitativa, master en finanzas (2020, párrafo 1, 3)

El método más común para hacer investigación cuantitativa de mercado es una encuesta o cuestionario. Después de la recopilación de datos, otro paso es el proceso de análisis de datos. El análisis de datos estadísticos requiere herramientas sistemáticas y la realización de procesos. Cuantitativa, master en finanzas (2020, párrafo 1, 3)

### **Limitaciones cuantitativas**

Las limitaciones se sitúan a nivel de varios riesgos de distorsión, el menor de los cuales no es ciertamente la conversión deformante de lo cualitativo en cantidades artificialmente calculadas sobre datos previamente transmutados ad hoc.

González, Casanova (1975) menciona que la perspectiva y el énfasis cuantitativo están relacionados con muchas otras características del investigador. En términos generales puede decirse que el análisis cuantitativo es típico sobre todo en las ciencias sociales que trabajan con poblaciones, se liga al empirismo y a la ideología del proceso de las ciencias Sociales".

### **Técnicas cuantitativas de investigación**

- ✓ Encuestas
- ✓ Cuestionario
- ✓ Grupo de discusión

### **Diseño de investigación-Acción**

La finalidad de la Investigación-Acción es resolver problemas cotidianos e inmediatos, y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. Los pilares sobre los cuales se fundamentan los diseños de investigación-acción son:

- ✓ Los participantes que están viviendo un problema son los que están mejor capacitados para abordarlo en un entorno naturalista.
- ✓ La conducta de estas personas está influida de manera importante por el entorno natural en que se encuentran.

- ✓ La metodología cualitativa es la mejor para el estudio de los entornos naturalistas.

Según Stringer (1999, pág. 7) las tres fases esenciales de los diseños de investigación-acción son: Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de una manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente (Citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Creswell (2005) divide a los diseños fundamentales de la investigación-acción en dos clases: Práctico y Participativo.

### **Población**

La población está constituida por 312 empleados del área académica universitaria, desde el departamento de gerencia o directiva hasta los docentes que hacen parte de la organización, como parte importante para recolectar amplia información que nos pueda aportar el análisis oportuno para generar los resultados teniendo en cuenta las variables de desempeño laboral y la satisfacción del empleado.

### **Muestra**

El muestreo utilizado para la presente investigación, es el probabilístico, puesto que se seleccionará de la población un grupo aleatorio; esto permite reducir el tamaño de la muestra, además se tienen en cuenta que se halla mediante la fórmula estadística para población finita teniendo un margen de error de 10%.

Nivel de confianza: 90%

Población: 312

Tamaño de muestra: 57

Probabilidad de éxito: 5%

$$N = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) Z^2 \cdot p \cdot q}$$

### Encuesta

**Título del Proyecto:** “Relación entre la estrategia de trabajo en jardines comestibles organizacionales y, el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción del empleado”.

Somos estudiantes de Administración de Empresas de VIII semestre. Esta encuesta se basa en analizar la relación existente entre la estrategia de trabajo en los jardines comestibles organizacionales y, el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción del empleado”. Cuando se habla de jardín urbano comestible enmarca todo el conjunto de espacios que tienen la capacidad para la producción de plantas, frutas, hortalizas e incluso hierbas medicinales.

**Objetivo de la encuesta**

Recolectar información de las experiencias y opiniones que se hayan tenido con jardines urbanos comestibles; y cómo esto ha contribuido a su bienestar, a su satisfacción como empleado y a su desempeño laboral.

La siguiente encuesta fue desarrollada para los empleados de la universidad realizando dos etapas, la primera fue centrada para quienes han trabajado en la huerta de la UNAC obteniendo la información necesaria y la segunda etapa se desarrolló para aquellos empleados que no han trabajado en la huerta de la universidad, cambiando el tiempo a futuro para saber su percepción frente a una huerta y de esta manera poder recolectar información clave para la investigación.

**Datos personales**

Nombre: Opcional

Edad

- 15-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- Mayor de 51

Sexo

- Masculino
- Femenino

Nivel de estudios

- Doctorado
- Maestría
- Especializaciones

- Pregrado o tecnología
- Bachillerato
- Primaria
- Ninguno

## Estado civil

- Soltero @
- Casado @
- Viudo @
- Divorciado @

## Departamento de procedencia

- Amazonas
- Antioquia
- Arauca
- Archipiélago de San Andrés
- Atlántico
- Bolívar
- Boyacá
- Caldas
- Caquetá
- Casanare
- Cauca
- Cesar
- Chocó
- Córdoba
- Cundinamarca
- Guainía
- Guaviare
- Guajira
- Huila

- Magdalena
- Meta
- Nariño
- Norte de Santander
- Putumayo
- Quindío
- Risaralda
- Santander
- Sucre
- Tolima
- Valle del cauca
- Vaupés
- Vichada

Ciudad de procedencia:

Usted creció en

- Zonal Rural
- Zona Urbana

Usted vive

- Dentro de la UNAC
- En los edificios de ICOLPAN
- Fuera de la UNAC

Usted trabaja para la UNAC

- No

- Si

### **Actividad Organizacional**

Tipo de contrato

- Prestación de servicios
- Contrato a término indefinido
- Contrato a término fijo
- Contrato obra labor
- Dedicación exclusiva

Cargo

- Administrativo
- Directivo
- Docente
- Otro

### **Relación con la universidad**

Cuál es su relación con la UNAC

- Mi pareja es empleado@ de la UNAC
- Mi padre o madre son empleados de la UNAC
- Mi familia trabaja en la UNAC
- Otro

### **Huerta UNAC**

Ha trabajado en la Huerta de la UNAC

- Si
- No

### **Experiencia adquirida en el área emocional y relaciones interpersonales**

¿Cuántas horas semanales trabaja en la huerta?

- 5- 10 horas
- 11-15 horas
- 16- 20 horas
- 21 o más horas

¿Cuál de las siguientes opciones le aporta a su área emocional la relación directa que ha tenido con jardines comestibles?

- Habilidades sociales
- Motivación
- Autocontrol emocional
- Positivismo
- Tranquilidad emocional

¿Con cuál de las siguientes premisas se siente identificado y las relaciona con su Participación en el jardín urbano comestible?

- Valorado como empleado en la organización
- La relación con mis compañeros es excelente
- Me siento parte de un equipo de trabajo
- Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo
- Me siento motivado para realizar mis actividades
- Otro

¿Considera usted que el trabajo en el jardín urbano comestible de la universidad Ha disminuido su nivel de estrés en alguna medida?

- Si
- No

¿Siente usted que el trabajo en el jardín urbano comestible ha mejorado sus relaciones interpersonales entre familia, colegas y empleados de la universidad?

- Si
- No

### **Área profesional**

Con cuál de las siguientes opciones, considera que ha sido impactado su desempeño laboral al trabajar en el jardín comestible?

- El trabajo rinde más, hago las entregas a tiempo
- Me siento comprometido (a) con la empresa,
- Siento autonomía al realizar mis tareas organizacionales

- Mejoro mi nivel de productividad general a un 90%
- Comunico eficazmente mi punto de vista y expectativas
- Trato de innovar incluso en condiciones adversas
- Propongo nuevas ideas y técnicas para promover el trabajo en equipo
- Otro

Al tener relación directa con los jardines comestibles, eleva su compromiso y desempeño laboral respecto a:

- Me siento positivo/a con el resultado de mi trabajo.
- Volvería a aplicar para este puesto de trabajo.
- El éxito de la organización es importante para mí.
- Veo oportunidades para mi futuro y desarrollo con la empresa.
- La organización me ofrece oportunidades apropiadas para mi formación y desarrollo.
- Los beneficios que ofrece la empresa me parecen correctos.
- Me visualizo en esta empresa en un futuro.
- Otro

### **Preguntas Opcionales**

¿Estaría de acuerdo que en la UNAC se formalice el jardín urbano comestible como una estrategia para mejorar el desempeño y satisfacción laboral?

- Si
- No

En caso de que se construya el jardín urbano comestible para los empleados de la UNAC, ¿participaría?

- Si
- No

### **Recomendaciones**

¿Qué recomendaciones le daría al comité medio ambiental de la Corporación Universitaria Adventista para mejorar el jardín comestible urbano en sus predios?

## Capítulo 4- Diagnostico o Análisis

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio del presente estudio de caso, la información obtenida mediante las encuestas, fue transferida de Google forms a una base de datos en Excel, donde se realizaron gráficas para describir y obtener una mejor comprensión de los resultados. Estos se presentan en orden, partiendo de lo demográfico, de esta manera se presenta la relación con los objetivos específicos que enmarcan la satisfacción y el desempeño laboral. Finalmente se identifica la participación de los empleados en los jardines urbanos comestibles a futuro y la recomendación que desde cada opinión fueron establecidas.

### Análisis

Al realizar una comparación entre ambos gráficos, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (*ver figura 1*) muestra que el 50% son varones y el otro 50% son mujeres, mientras en el caso de los que no trabajaron (*ver figura 2*) muestra que el 52% son mujeres y el 48% son varones.

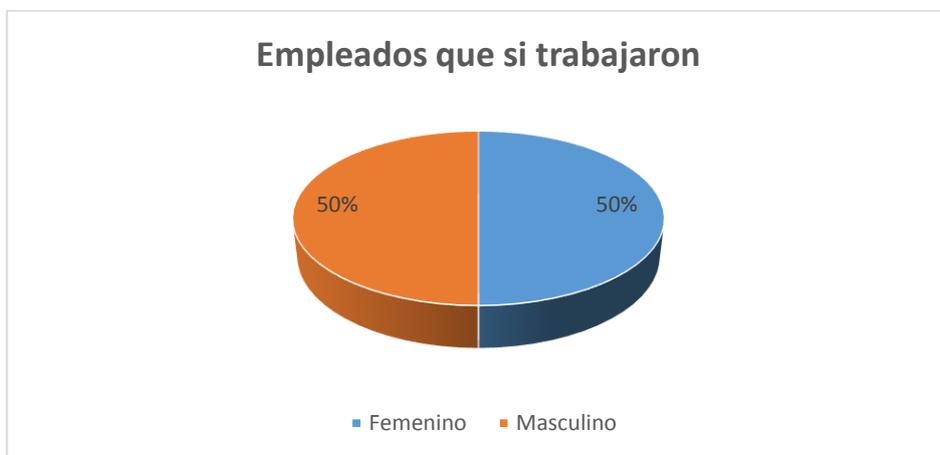


Figura 1. Empleados que si trabajaron

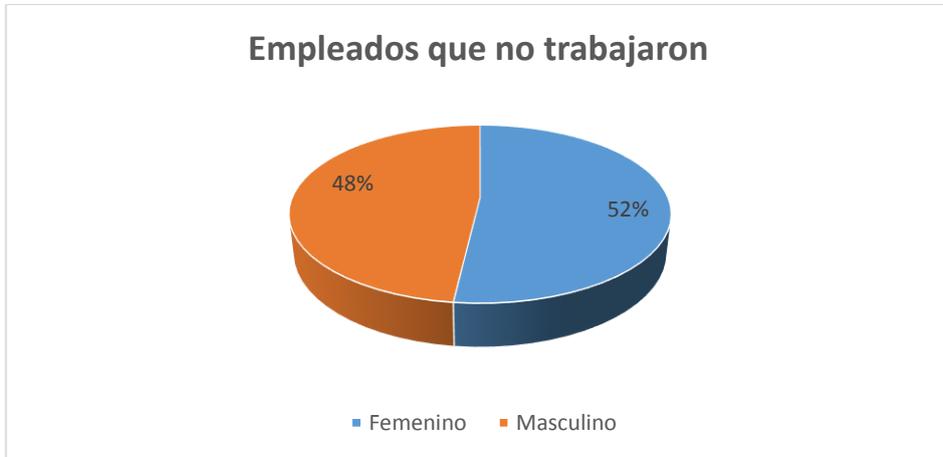


Figura 2. Empleados que no trabajaron

Respecto al nivel de estudios, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (ver figura 3) muestra que el 69% poseen bachillerato, 20% maestría, 8% pregrado o tecnología y el 3% doctorado, mientras en el caso de los que no trabajaron (ver figura 4) muestra que el 41% poseen bachillerato, 26% especialización, 20% maestría, 9% doctorado y 4% pre grado o tecnología.

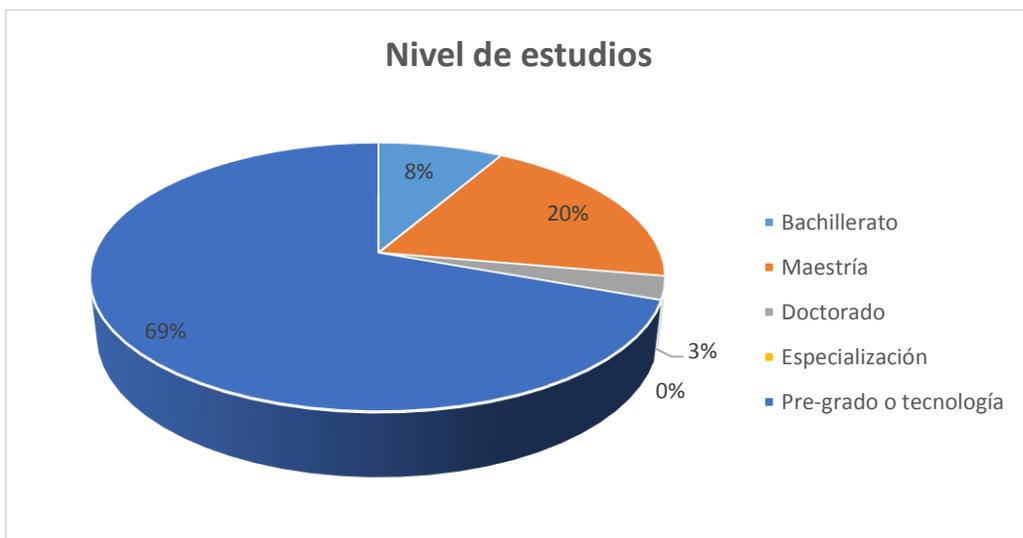
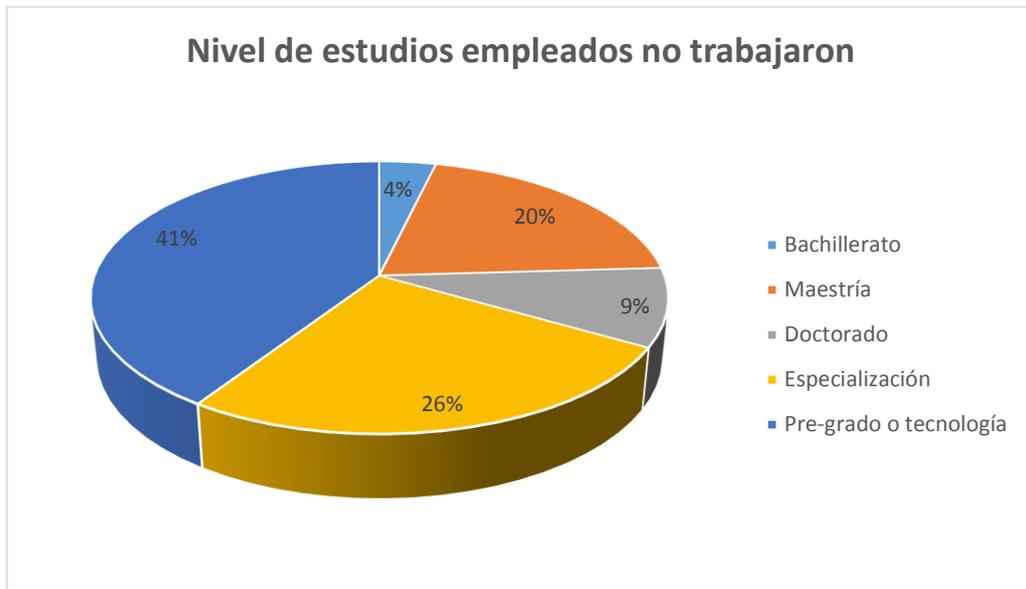


Figura 3. Nivel de estudios de empleados



*Figura 4. Nivel de estudios de empleados*

Respecto al lugar de procedencia, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (ver figura 5) muestra que el 64% creció en zona urbana y el 36% en zona rural, mientras en el caso de los que no trabajaron (ver figura 6) muestra que el 80% creció en zona urbana y el 20% en zona rural.

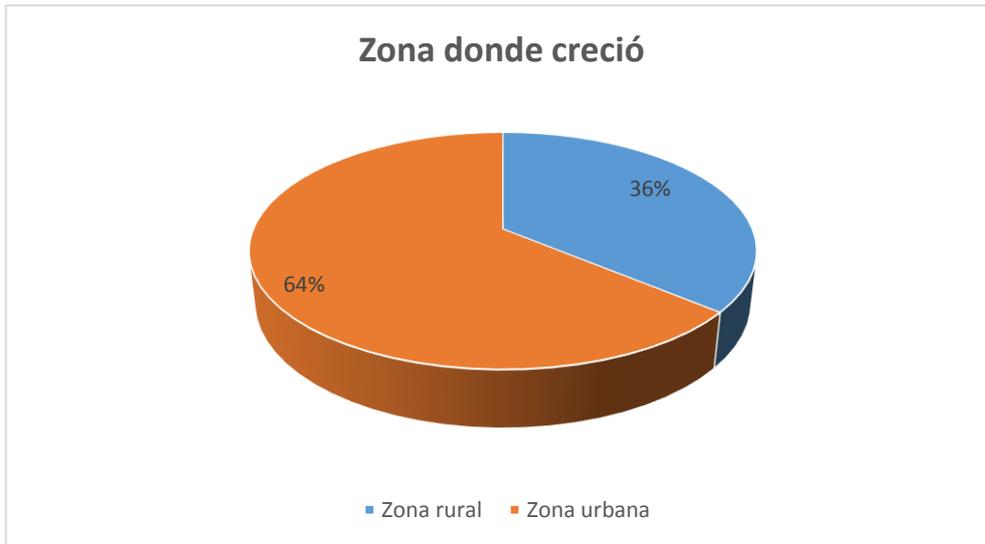


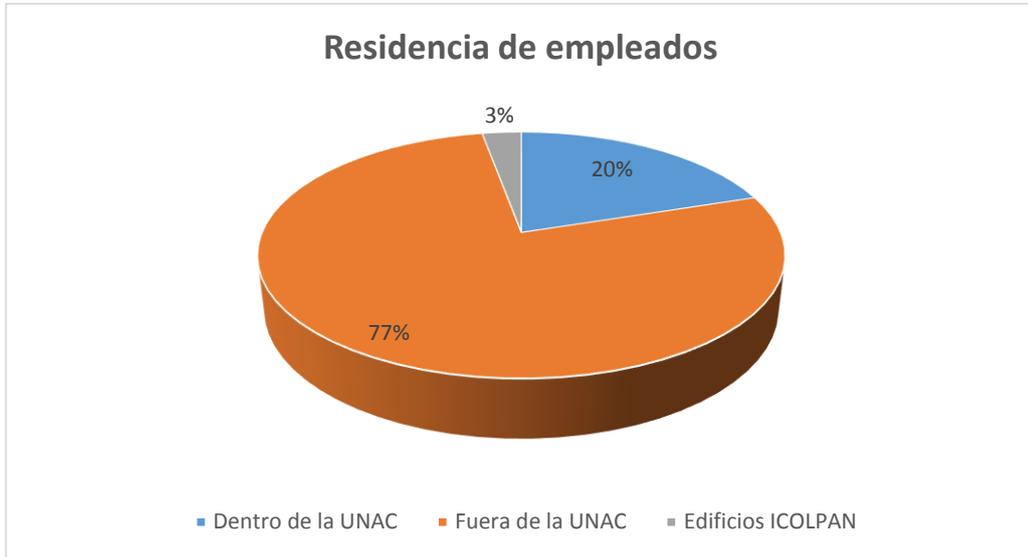
Figura 5. Zona donde crecieron los empleados que si trabajaron en el jardín



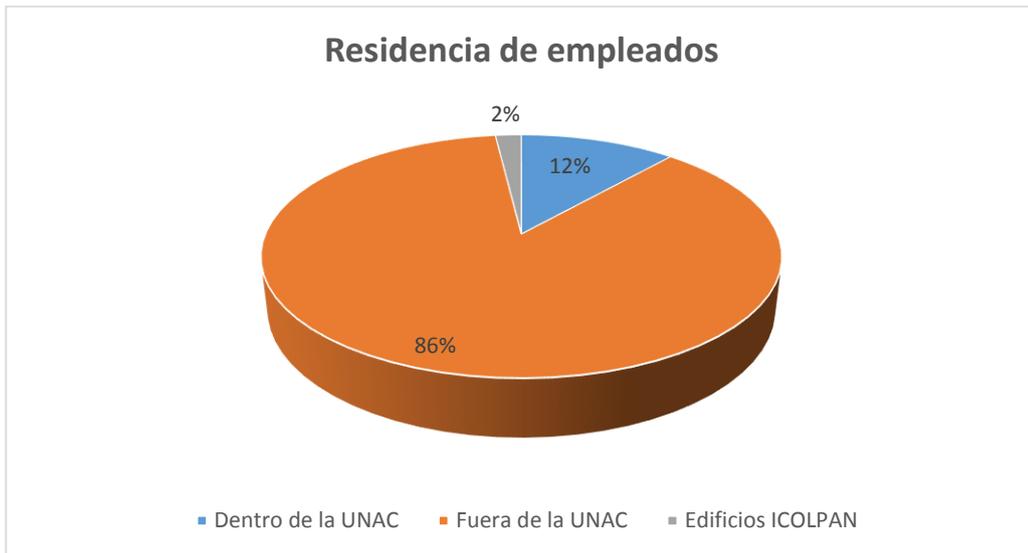
Figura 6. Zona donde crecieron los empleados que no trabajaron en el jardín

Respecto al lugar de residencia, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (ver figura 7) muestra que el 77% reside fuera de la UNAC, el 20% dentro de la misma y el 3% en los edificios ICOLPAN, mientras en el

caso de los que no trabajaron (ver figura 8) muestra que el 86% reside fuera la UNAC, el 12% dentro de la misma y el 2% en los edificios ICOLPAN.



*Figura 7. Residencia de empleados que si trabajaron en el jardín*



*Figura 8. Residencia de empleados que no trabajaron en el jardín*

Asimismo, al realizar la comparación respecto al cargo ocupado, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (ver figura 9) indica que el 46% son parte del área administrativa, 36% son docentes, 9% cocineros, y 9% de apoyo, mientras en el caso de los que no trabajaron (ver figura 10) muestra que el 53% son docentes, 31% son del área administrativa, 13% son directivos y el 3% son preceptores de externos.

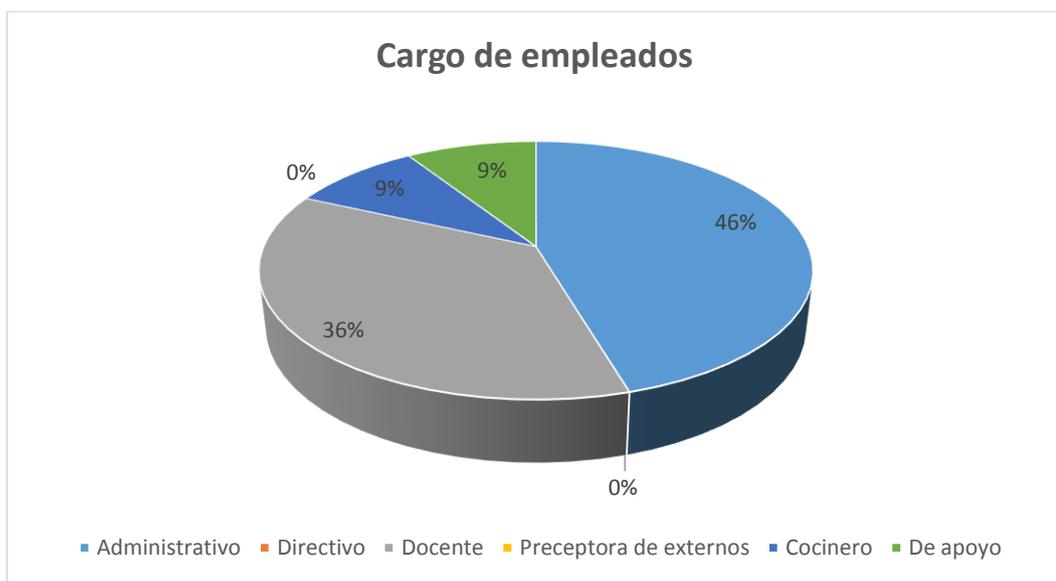
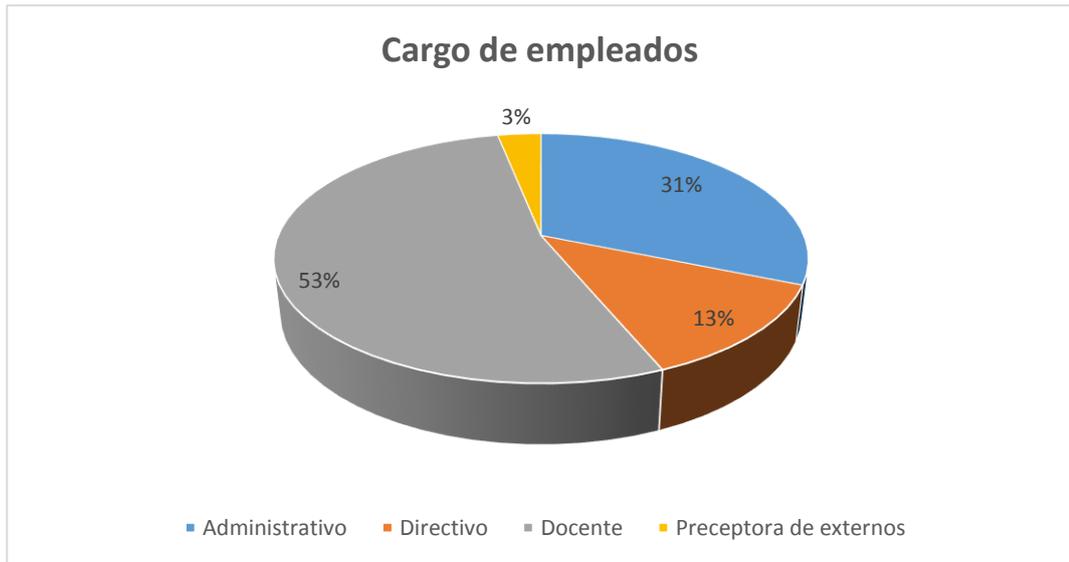


Figura 9. Cargo de empleados que si trabajaron en el jardín



*Figura 10. Cargo de empleados que no trabajaron en el jardín*

En la misma dirección, al realizar la comparación del tipo de contrato entre empleados que trabajaron (ver figura 11) frente a los que no trabajaron (ver figura 12), se evidencia que el 39% de empleados que tuvieron experiencia con los jardines poseen un contrato a término fijo, 38% dedicación exclusiva, 15% prestan servicio y el 8% poseen un contrato a término indefinido. Por otro lado, se observa que el 63% de empleados que no trabajaron en los jardines poseen un contrato a término fijo, 19% dedicación exclusiva, 9% contrato a término indefinido, 6% prestan servicios y solo el 3% poseen contrato obra labor.

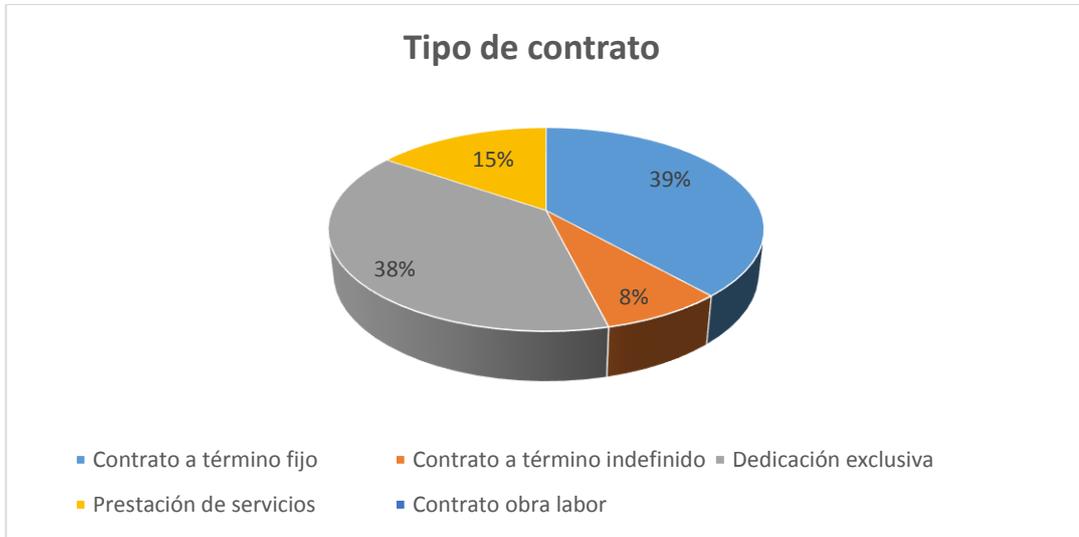


Figura 11. Tipo de contrato de empleados que si trabajaron en el jardín

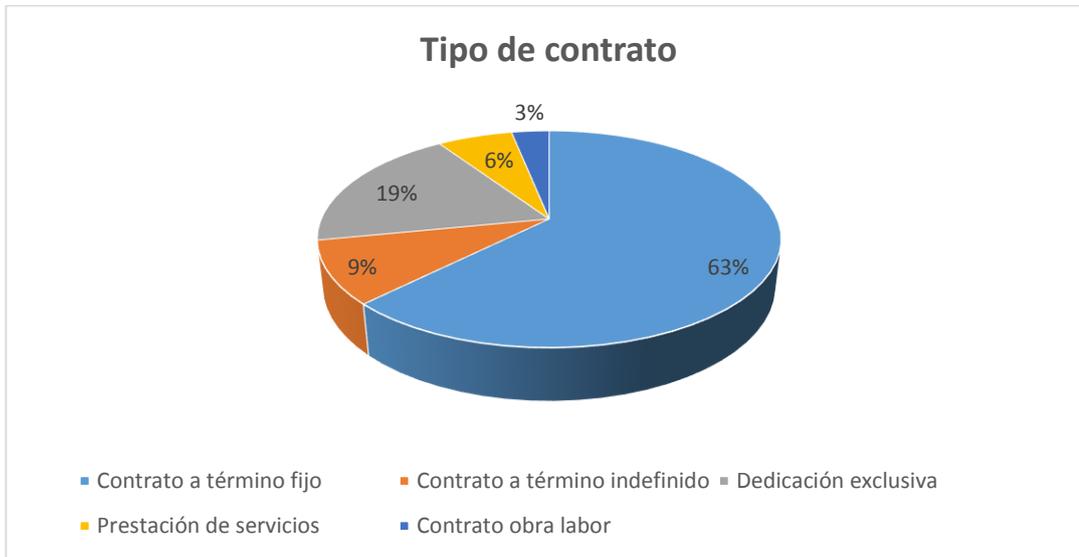


Figura 12. Tipo de contrato de empleados que no trabajaron en el jardín

Respecto al número de horas trabajadas y por trabajar a futuro, al realizar la comparación entre los empleados que trabajaron en el huerto (ver figura 13) se observa que el 89% de empleados trabajan de 5-10 horas semanales, 3% trabaja de 21 a más

horas, 3% de 16-20 horas, 3% de 11-15 horas y 2% de 1-3 horas. Sin embargo, el 100% de los empleados que no trabajan en los jardines optarían por trabajar de 5-10 horas semanales. (Ver figura 14)



Figura 13. Horas trabajadas de empleados que si trabajaron en el jardín



Figura 14. Horas trabajadas de empleados que no trabajaron en el jardín

Del mismo modo, al realizar la comparación respecto al aporte emocional que recibieron los empleados, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines (ver figura 15) indica que el 50% de varones y 47% de mujeres mencionan obtener tranquilidad emocional, 33% de varones y 27% de mujeres mejoraron sus habilidades sociales, 17% de varones y 13% de mujeres son más optimistas, y 13% de mujeres tienen mayor autocontrol emocional. Mientras que las personas que no trabajaron en los jardines (ver figura 16) creen que, al tener contacto con los jardines, 54% de mujeres y 50% de varones obtendrían mayor tranquilidad emocional, 25% de varones y 11% de mujeres mejorarían sus habilidades sociales, 18% de mujeres vivirían más motivadas, 15% de varones y 11% de mujeres serían más optimistas, y 10% de varones y 7% de mujeres tendrían mejor autocontrol emocional.

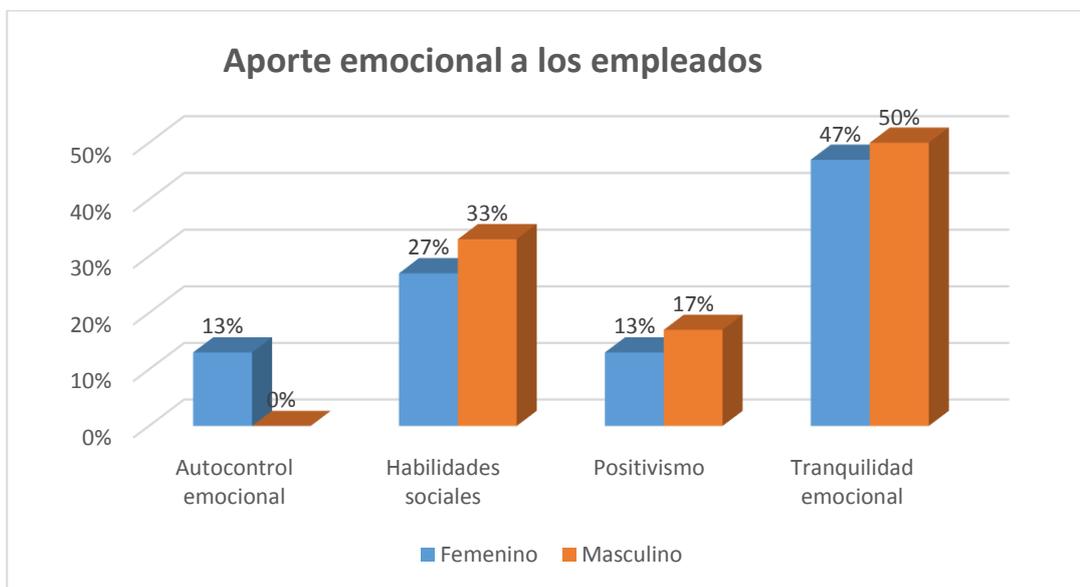


Figura 15. Aporte emocional a los empleados que si trabajaron en el jardín

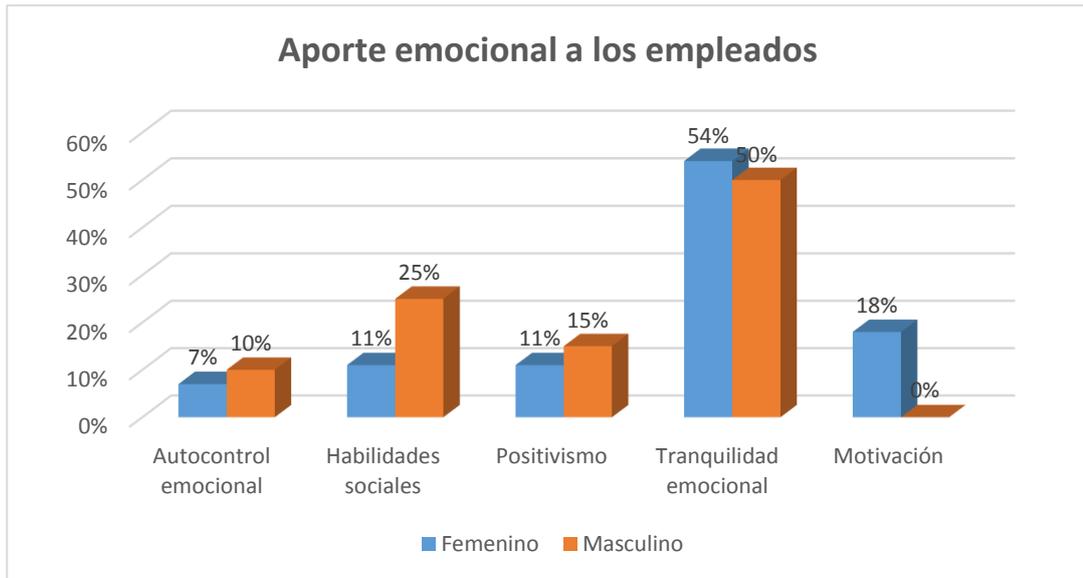


Figura 16. Aporte emocional a los empleados que no trabajaron en el jardín

De la misma forma, al realizar la comparación entre las personas que trabajaron en los jardines, (ver figura 17), se muestra que cada empleado se identifica con diferentes emociones positivas entre ellas; 44% de varones y el 38% de mujeres sienten mayor motivación al realizar sus actividades, 28% de mujeres y 22% de varones mejoraron la relación interpersonal con sus compañeros, 17% de mujeres y 11% de varones se sienten ser parte de un equipo de trabajo, 17% de varones y 6% de mujeres se sienten más valorados dentro de la organización, y 11% de mujeres, 6% de varones les resulta más fácil expresar sus opiniones en sus áreas de trabajo. Mientras que, las personas que no trabajaron con los jardines (ver figura 18), creen que, al tener contacto con los jardines, 50% de varones y 46% de mujeres obtendrían mayor motivación para realizar sus respectivas actividades, 35% de varones y 29% de mujeres sentirían formar parte de un equipo de trabajo, 14% de mujeres y 4% de varones se les haría más fácil expresar sus diferentes opiniones en la organización, 8% de varones y 4% de mujeres perciben una mejor relación con los compañeros de trabajo, y 7% de mujeres, 4% de varones consideran sentirse más valorados como empleados en su entorno laboral.

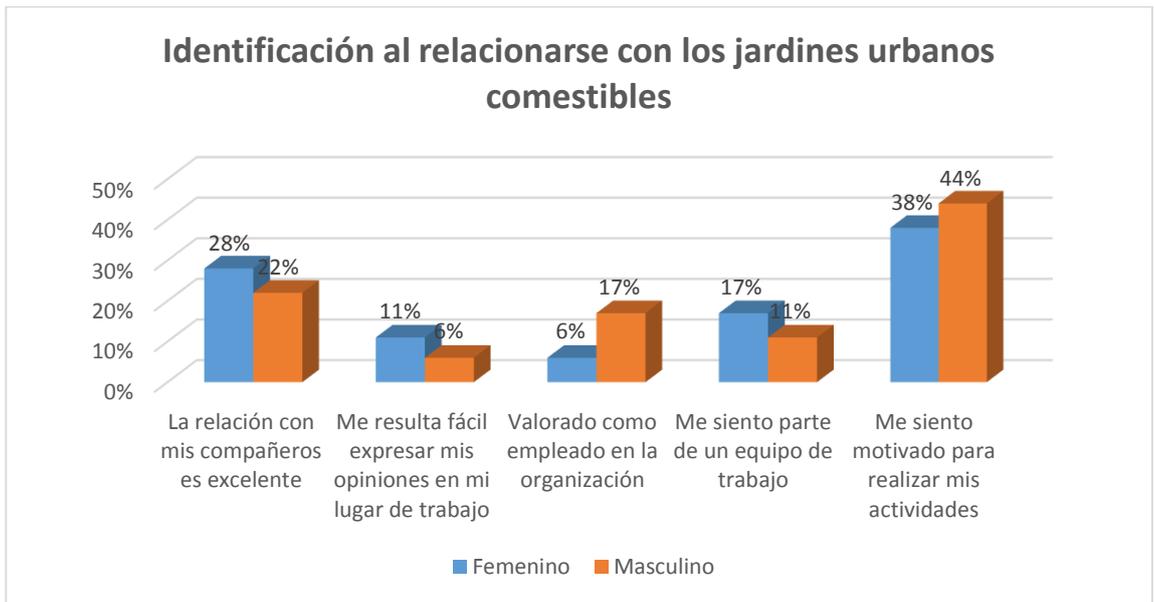


Figura 17. Identificación al relacionarse con los jardines urbanos comestibles con empleados que si trabajaron en el jardín

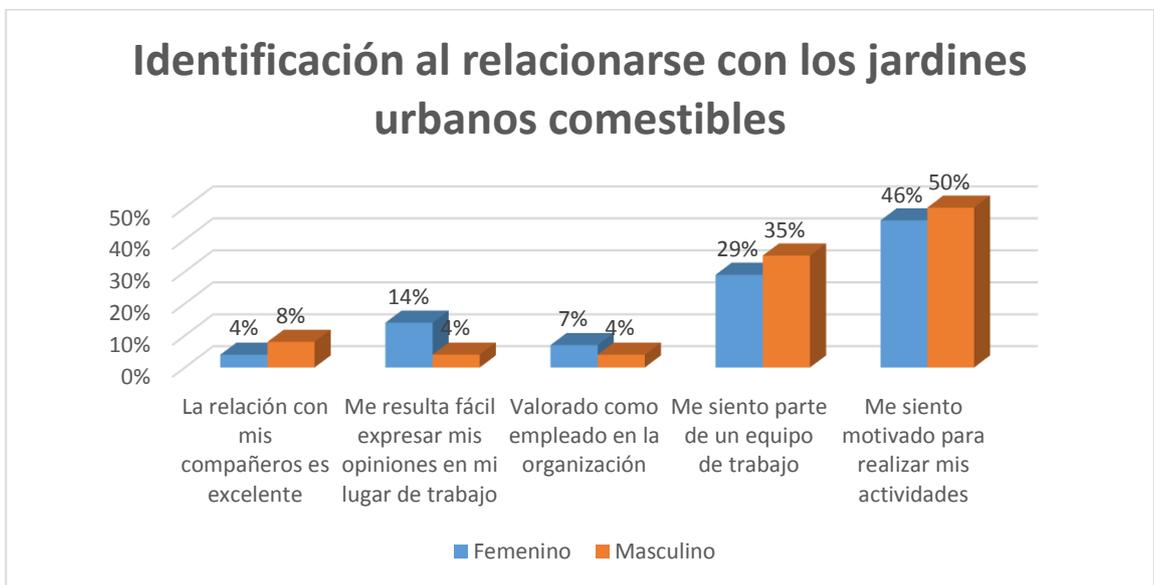
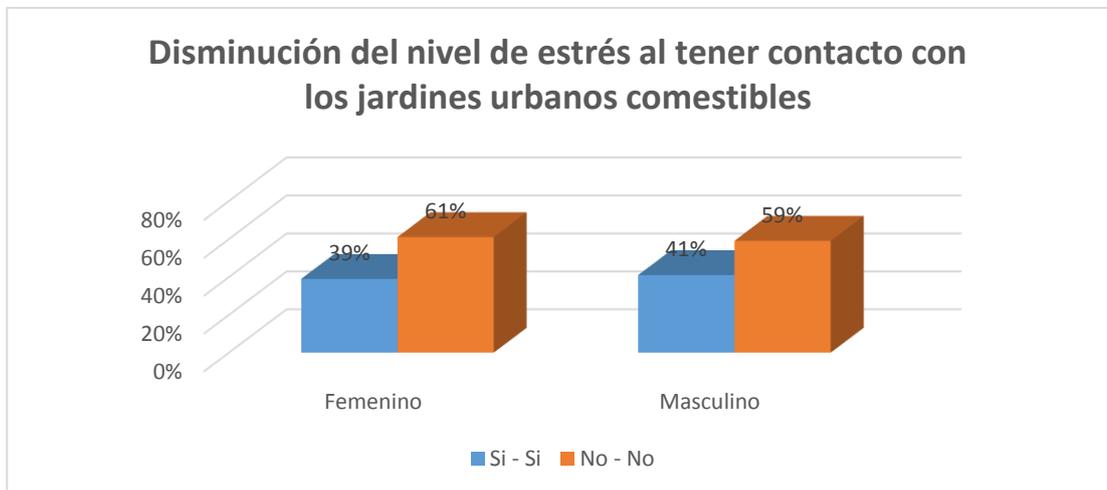


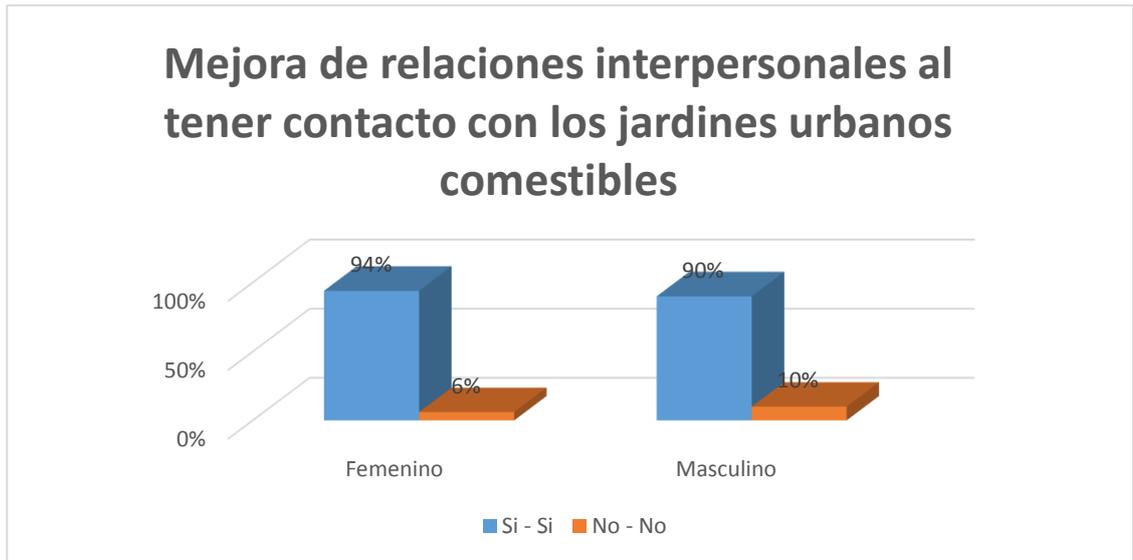
Figura 18. Identificación al relacionarse con los jardines urbanos comestibles con empleados que no trabajaron en el jardín

De la misma forma, al realizar la comparación entre empleados que trabajan y no trabajan en los jardines urbanos comestibles se puede apreciar la percepción de varones y mujeres, frente a la disminución del nivel de estrés cuando se tiene contacto con los jardines, donde 61% de mujeres y 59% de varones que no tuvieron la experiencia consideran que se logra disminuir los niveles de estrés, mientras que, 41% de varones y 30% de mujeres, afirman que el nivel de estrés se disminuye con éxito al tener contacto con los jardines urbanos comestibles. (Ver figura 19)



*Figura 19. Disminución del nivel de estrés al tener contacto con los jardines urbanos comestibles*

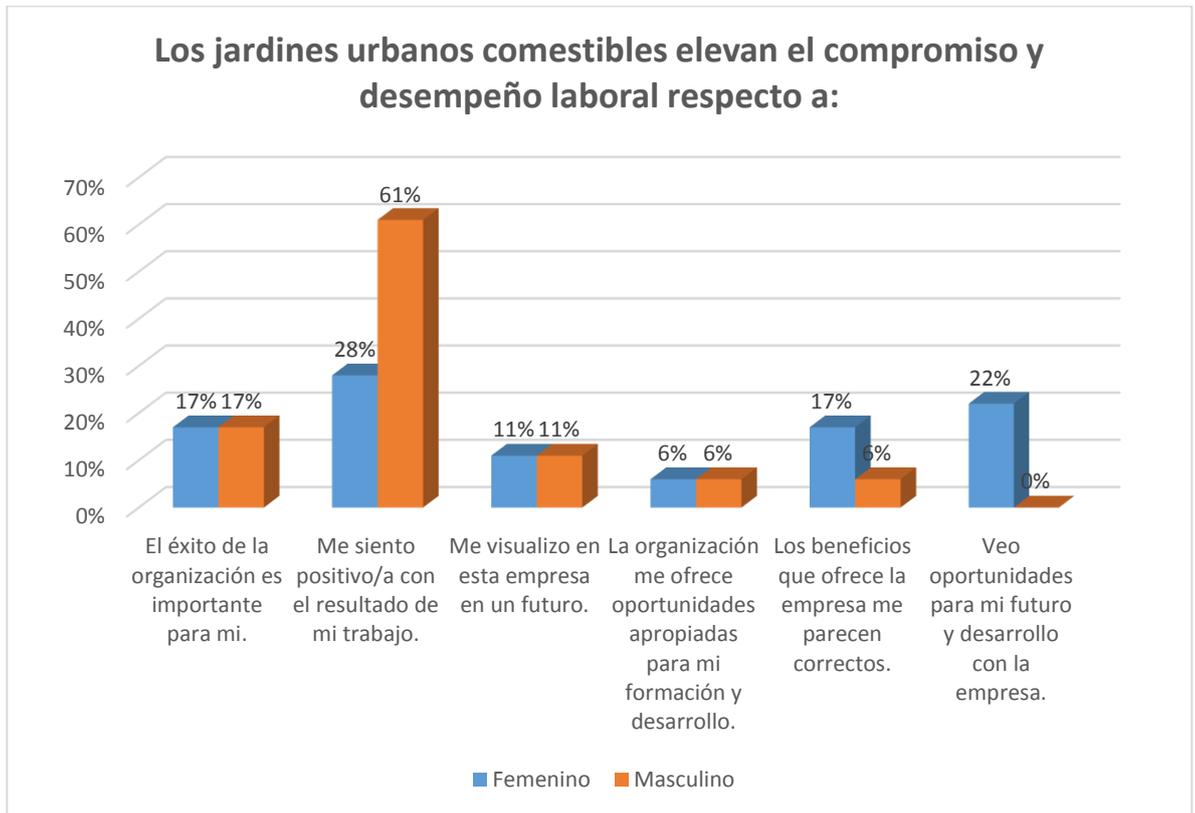
Del mismo modo, al realizar la comparación respecto a la mejora de relaciones interpersonales al tener contacto con los jardines que recibieron los empleados, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines (ver figura 20) indica que el 94% de mujeres y 90% de varones mejoraron sus relaciones interpersonales; mientras que los empleados que no trabajaron en los jardines solo el 5% de mujeres piensan lo contrario.



*Figura 20. Mejora de relaciones interpersonales al tener contacto con los jardines urbanos comestibles*

De la misma forma, al realizar la comparación entre las personas que trabajaron en los jardines, (ver figura 21), se muestra que cada empleado eleva su compromiso y desempeño laboral positivamente entre ellas; 61% de varones y el 28% de mujeres sienten positivismo con el resultado de sus actividades, 22% de mujeres ven mejores oportunidades para el futuro, 17% de varones y 17% de mujeres consideran importante el éxito de la organización, 17% de mujeres y 6% de varones estiman que los beneficios que se les otorga son correctos, 11% de varones y 11% de mujeres se visualizan a un futuro con la empresa, y 6% de mujeres, 6% de varones valoran las oportunidades que ofrece la organización como mejora para el desarrollo personal. Mientras que, las personas que no trabajaron con los jardines (ver figura 22), creen que, al tener contacto con los jardines, 64% de mujeres y 62% de varones obtendrían resultados positivos en el trabajo, 15% de varones y 11% de mujeres consideran importante al éxito organizacional, 12% de varones y 7% de mujeres perciben oportunidades para su futuro y desarrollo en la empresa, 11% de mujeres y 4% de

varones aprecian que las oportunidades que ofrece la empresa son apropiadas para el desarrollo y formación para los individuos, y 7% de mujeres, 8% de varones se visualizan a un futuro con la empresa.



*Figura 21. Los jardines urbanos comestibles elevan el compromiso y desempeño laboral con empleados que si trabajaron en el jardín.*

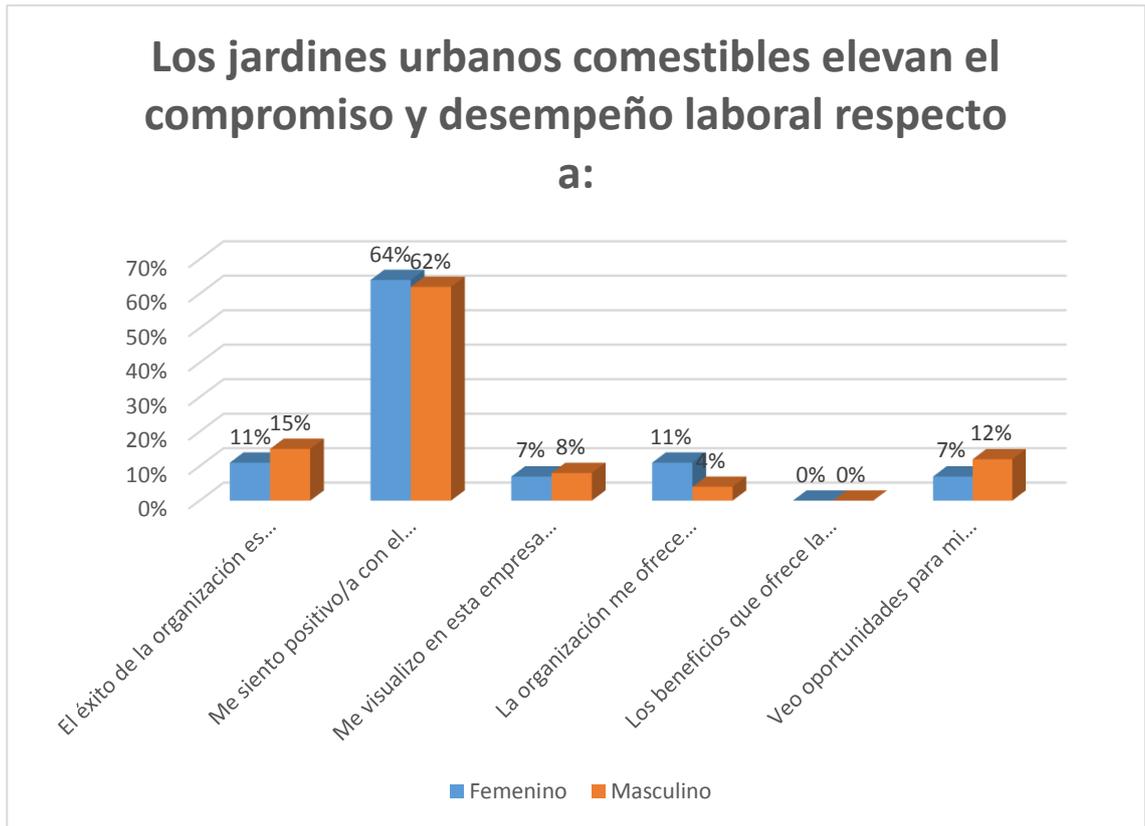
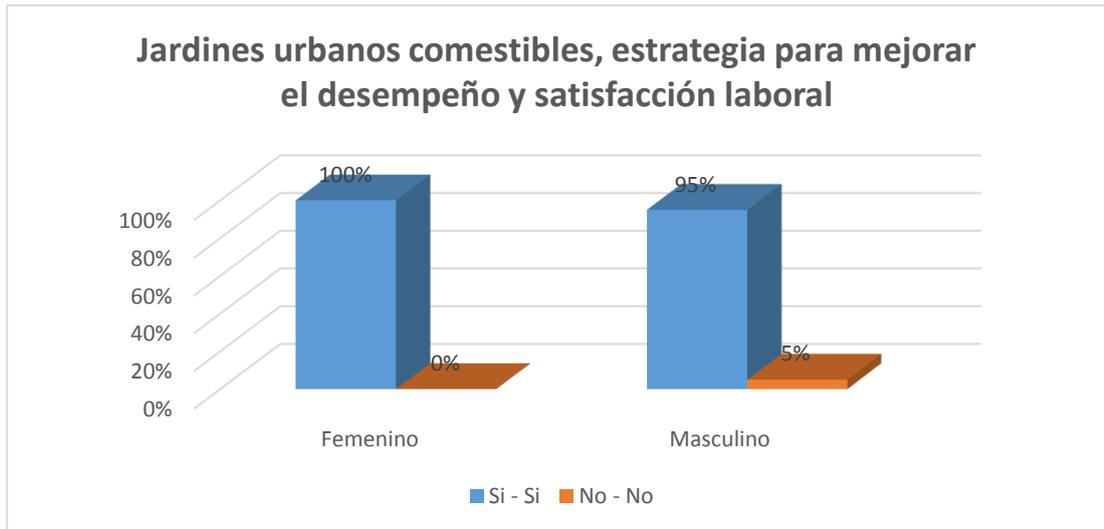


Figura 22. Los jardines urbanos comestibles elevan el compromiso y desempeño laboral con empleados que no trabajaron en el jardín.

Respecto a los jardines urbanos comestibles como estrategia para mejorar el desempeño y satisfacción laboral, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines urbanos comestibles (ver figura 23) muestra que el 100% de mujeres y 95% de varones consideran que si es una estrategia viable para incrementar el desempeño y satisfacción laboral. Mientras que los empleados que no trabajaron con los jardines, solo el 5% de varones no la consideran como una buena estrategia.



*Figura 23. Jardines urbanos comestibles, estrategia para mejorar el desempeño y satisfacción laboral.*

Respecto a la participación con los jardines urbanos comestibles a futuro, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines (ver figura 24) muestra que el 100% de mujeres y 82% de varones consideran que si participarían en los jardines urbanos comestibles a futuro. Mientras que, los empleados que no trabajaron con los jardines, solo el 18% no desean participar.

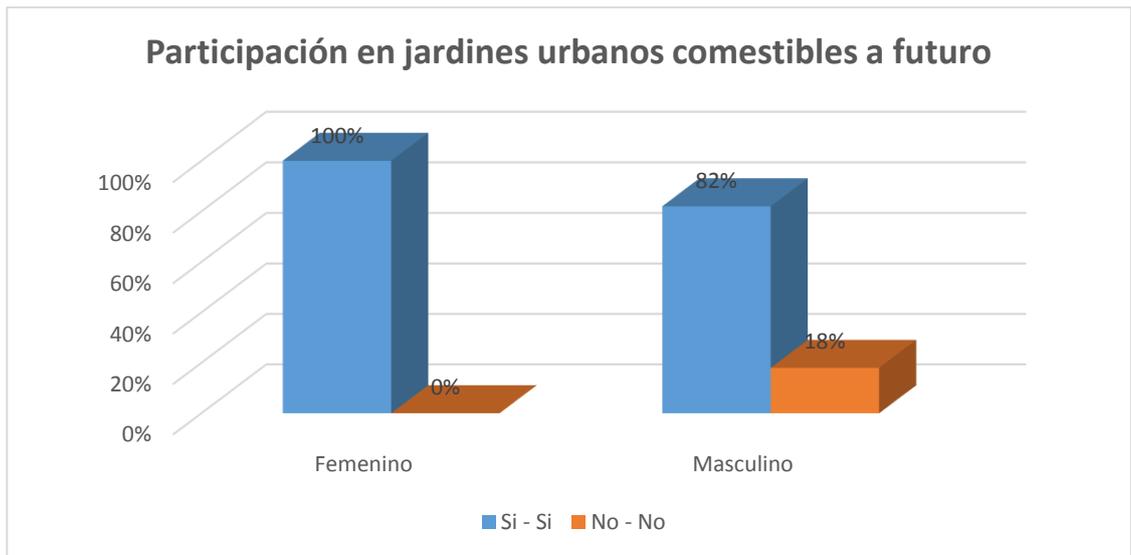


Figura 24. Participación en jardines urbanos comestibles a futuro

## Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

Se evidenció que al realizar la comparación entre las personas que trabajaron en los jardines, se muestra que cada empleado se identifica con diferentes emociones positivas entre ellas; 44% de los varones y el 38% de las mujeres sienten mayor motivación al realizar sus actividades, el 28% de las mujeres y 22% de los varones mejoraron la relación interpersonal con sus compañeros y el 17% de mujeres y 11% de los varones se sienten parte de un equipo de trabajo, de esta manera se demuestra que algunos de estos beneficios han sido impactados de manera positiva para aquellos empleados que han generado contacto con el jardín de la universidad.

Por otra parte se percibe el grado de eficiencia que se obtiene al momento de tener contacto con los jardines urbanos comestibles como estrategia para aumentar el nivel de satisfacción y desempeño laboral en una organización, teniendo en cuenta que existen variables emocionales que muchas veces nos permiten el desarrollo positivo y la estabilidad en el puesto de trabajo. De acuerdo a los resultados se evidenció que: respecto al aporte emocional que recibieron los empleados, en el caso de las personas que trabajaron en los jardines indica que el 50% de los varones y 47% de las mujeres mencionan obtener tranquilidad emocional, mientras que 33% de los varones y 27% de las mujeres mejoraron sus habilidades sociales, así mismo se muestra que cada empleado se identifica con diferentes emociones positivas, entre ellas resalta que el 44% de los varones y el 38% de las mujeres se sienten más motivados al realizar sus actividades. Por otra parte se debe tener en cuenta que los jardines urbanos comestibles se consideran una estrategia para reducir los niveles de estrés; puesto que el 61% de los

varones y el 39% de las mujeres afirman que el nivel de estrés se disminuye con éxito al tener contacto con los jardines.

De esta manera se evidencia también que el 61% de los varones y el 28% de las mujeres elevaron su compromiso y desempeño laboral porque obtuvieron mejores resultados positivos en su área laboral. Es por ello que el 100% de las mujeres y el 95% de los varones consideran a los jardines como estrategia para mejorar el desempeño y satisfacción laboral. De tal forma que el 100% de mujeres y el 82% de los varones desean participar en los jardines urbanos comestibles con el fin de obtener aquellos beneficios que mejorarían sus capacidades y desarrollos en la institución.

Teniendo en cuenta la investigación realizada, se diseñó una propuesta para el comité medio ambiental de la universidad, la cual servirá para mejorar el desempeño de los empleados, reducir el estrés por la carga de trabajo y como estrategia adicional aprovechar el campus con que se cuenta para la realización de dicha propuesta. De esta manera la propuesta, permitirá que todos los empleados que deseen hacer parte de este proyecto puedan mejorar sus vínculos interpersonales entre compañeros.

### **Recomendaciones**

- ✓ Ver propuesta en el anexo 13.
- ✓ Para que se llevé a cabo la propuesta de crear un jardín urbano comestible dentro de las instalaciones de la universidad, es indispensable que el comité medio ambiental esté supervisando que el proyecto se cumpla en su totalidad.
- ✓ La UNAC como institución educativa con más de 80 años de experiencia con experiencia en educación superior, cuenta con un extenso predio que puede ser utilizado de manera más efectiva, es por ello que se sugiere que la propuesta

pueda ser estudiada y tenida en cuenta para su ejecución para beneficio de los empleados.

- ✓ Como institución se deberá apoyar l comité medio ambiental en caso de poner en marcha la propuesta.
- ✓ Realizar seguimiento continuo a los empleados que participan en el jardín urbano comestible.

### Referencias

- Ale, F. L. (2019). Merca 2.0. Obtenido de <https://www.merca20.com/que-beneficios-tiene-el-tener-un-huerto-en-tu-lugar-de-trabajo/>
- Alejandra, Ortegón, Pulido Torres & Velásquez (2018). Obtenido de Jardines verticales como alternativa para mejorar el estado de ánimo de la población de adultos en un centro gerontológico de la ciudad de Bogotá D.C. (Colombia). *Journal of technology*, 48.
- Agricultura., Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la agricultura. <http://www.fao.org/urban-agriculture/es/>
- Calderón, Huilcapi, Montiel , Práxedes, Mora & Naranjo, (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro sciences*, 17.
- Campbell. (1990). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/368094816/Desempeno-Laboral-Campbell>
- Chiavenato. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Rio janeiro Brasil: Elsevier Editora Ltda.
- Cristancho, F. (17 de 12 de 2015). Ascendo. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/el-clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion/>
- Critancho, F. (27 de 11 de 2017). Talent Clue. Obtenido de <https://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>.
- Dominguez, & Gómez. (2010). *Naturaleza Educativa*. Obtenido de *Naturaleza Educativa*: <https://natureduca.com/jardineria-historia-el-jardin-introduccion.php>
- García. (2010). Techos verdes: ¿Una herramienta viable para la gestión ambiental en el sector hotelero del Rodadero, Santa Marta? Obtenido de *Techos verdes: ¿Una*

herramienta viable para la gestión ambiental en el sector hotelero del Rodadero, Santa Marta?:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/gestion/article/view/30820/39306>

Gómez (2017). Los jardines comestibles son opción de vida y sostenibilidad. Obtenido de Los jardines comestibles son opción de vida y sostenibilidad:

<http://www.eafit.edu.co/sitionoticias/2017/los-cultivos-comestibles-son-opcion-de-vida-y-sostenibilidad>

Horticultor. (2015). Jardines comestibles, huertos con estética. Obtenido de Jardines comestibles, huertos con estética: <https://www.horticultor.es/blog/jardines-comestibles-huertos-estetica/>

Judge, R. y. (2013). Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Lovelock. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Innova Journal*.

Pascual, (2016). Un Toque de Naturaleza en la oficina aumenta la productividad.

Obtenido de Cinco Días:

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/02/05/sentidos/1454703401\\_814004.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/02/05/sentidos/1454703401_814004.html)

Priego. (2004). Percepción de la comunidad acerca de los jardines urbanos y el cambio en el uso del suelo en la parte urbana del municipio de Cajicá. *Google académico*.

Redacción Bogotá. (2015). Los techos verdes también son buenos para las personas. *El espectador*, pág. 6.

Salvador, P. D. (2009). *FAO, ORG*. Obtenido de

<http://www.fao.org/3/am275s/am275s00.pdf>

Sanín Posada, J. (2014). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Innova Jornal*,

Sociales, R. c. (09 de 2010). Scielo. Obtenido de

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)

Space, H. (2015). El impacto mundial del diseño biofílico en el lugar de trabajo.

Obtenido de [interfaceincscene7](http://interfaceinc.scene7.com):

[http://interfaceinc.scene7.com/is/content/InterfaceInc/Interface/EMEA/eCatalogs/Brochures/Human%20Spaces%20report/Spanish/ec\\_eu-humanspacesreport-es.pdf](http://interfaceinc.scene7.com/is/content/InterfaceInc/Interface/EMEA/eCatalogs/Brochures/Human%20Spaces%20report/Spanish/ec_eu-humanspacesreport-es.pdf)

Tse. (2010). Jardines verticales como alternativa para mejorar el estado de ánimo de la población de adultos en un centro gerontológico de la ciudad de Bogotá D.C.

(Colombia). *Journal of technology*, .

Villace, B., Labajos, L., Morales, R., & Pardo de Santamaya, M. (2014). La naturaleza cercana. Huertos urbanos colectivos Madrileños. Obtenido de *La naturaleza cercana. Huertos urbanos colectivos Madrileños*:

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-56050/Ambienta%20n%C2%BA%20107%20Junio%202014.%20La%20naturaleza%20cercana.%20Huertos%20urbanos%20colectivos%20madrile%C3%B1os.%20Villace%20et%20al..pdf>

Weiser, S. (2019). <https://agriculturers.com/los-huertos-domesticos-urbanos-podrian-ayudar-a-frenar-la-inseguridad-alimentaria-y-los-problemas-de-salud/>

Werther, & Davis. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de ciencias estratégicas,

## Anexos

← [ícono de correo] [ícono de alerta] [ícono de borrar] [ícono de correo] [ícono de reloj] [ícono de lista] [ícono de correo] [ícono de chat] [ícono de menú] 1 de 28 < >

Fwd: Feedback encuesta "jardines urbanos comestibles" Recibidos x



**Lina Marcela López Pérez**

para mí, yramírez ▾

mié., 23 sept. 22:29



----- Forwarded message -----

De: Elizabeth Barrada <[ebarrada@unac.edu.co](mailto:ebarrada@unac.edu.co)>

Date: mié., 23 sept. 2020 a las 17:57

Subject: Re: Feedback encuesta "jardines urbanos comestibles"

To: <[lmlopezp@unac.edu.co](mailto:lmlopezp@unac.edu.co)>

Cc: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables <[fcac@unac.edu.co](mailto:fcac@unac.edu.co)>

Hola Lina y demás compañeros de Proyecto de Grado. Espero se encuentren bien.

Disculpen que la vez pasada respondí la encuesta, no entendí que el propósito era validar el cuestionario. A continuación les presento mis observaciones.

1. Revisen muy bien la ortografía, de entrada en el enunciado inicial, encontré errores.
2. Deberían unificar la forma de dirigirse a las personas, en algunos lugares se refieren a "usted" y en otras a "tú".
3. Dentro de los tipos de contrato deberían incluir "Dedicación exclusiva" ya que muchos de nuestros docentes están en esa categoría.
4. Considero importante incluir una pregunta en la cual identifiquen si las personas que responden la encuesta viven o no dentro de la UNAC, puede existir una relación directa entre haber trabajado en los huertos de la UNAC y vivir dentro de ella, también qué porcentaje de los colaboradores que viven dentro, están participando de este trabajo.

### *Anexo 1. Validación encuesta Elizabeth Barrada*

5. Creo que deben crear preguntas adicionales para quienes respondan que "Si" han trabajado en los huertos de la UNAC. Estas preguntas estarían enfocadas en definir los beneficios laborales que han percibido al trabajar en los jardines.
6. En la introducción mencionan que cuando se habla de jardín enmarca dos aspectos:
  - Todo el conjunto de espacios que se toman para el descanso y meditación.
  - Para la producción de plantas, frutas, hortalizas e incluso hierbas medicinales.

¿Quieren investigar en estos dos aspectos? Sólo veo preguntas relacionadas con el segundo.

Muchos éxitos.

Anexo 2. Validación encuesta Elizabeth Barrada

Validación de Encuesta																				
<b>Título del proyecto:</b> "Relación entre la estrategia de trabajo en jardines comestibles organizacionales y, el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción del empleado.																				
Buenas días profesora, es un placer saludarle, somos un grupo de estudiantes de administración de empresas del VIII semestre, actualmente cursando trabajo de grado en su etapa final. El motivo de nuestro mensaje es para solicitarle su ayuda validando la encuesta que deseamos aplicar a nuestra muestra. En el encabezado de la encuesta usted podrá ver el enunciado de nuestro problema para que esté en contexto. Sin embargo, si requiere más información estamos atentos a proveerla. De antemano agradecemos su feedback y apoyo.																				
1) Inaceptable - 2) Regular - 3) Aceptable - 4) Bueno - 5) Excelente																				
Objetivo General	Pertinencia					Claridad					Ortografía					Redacción				
Identificar si existe una relación existente entre la estrategia de trabajo en jardines comestibles organizacionales y el mejoramiento del desempeño laboral y satisfacción de los empleados de la Corporación Universitaria Adventista	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>Preguntas que darán respuesta al objetivo General</b>																				

Anexo 3. Validación por correo por la profesora Mayerlin.



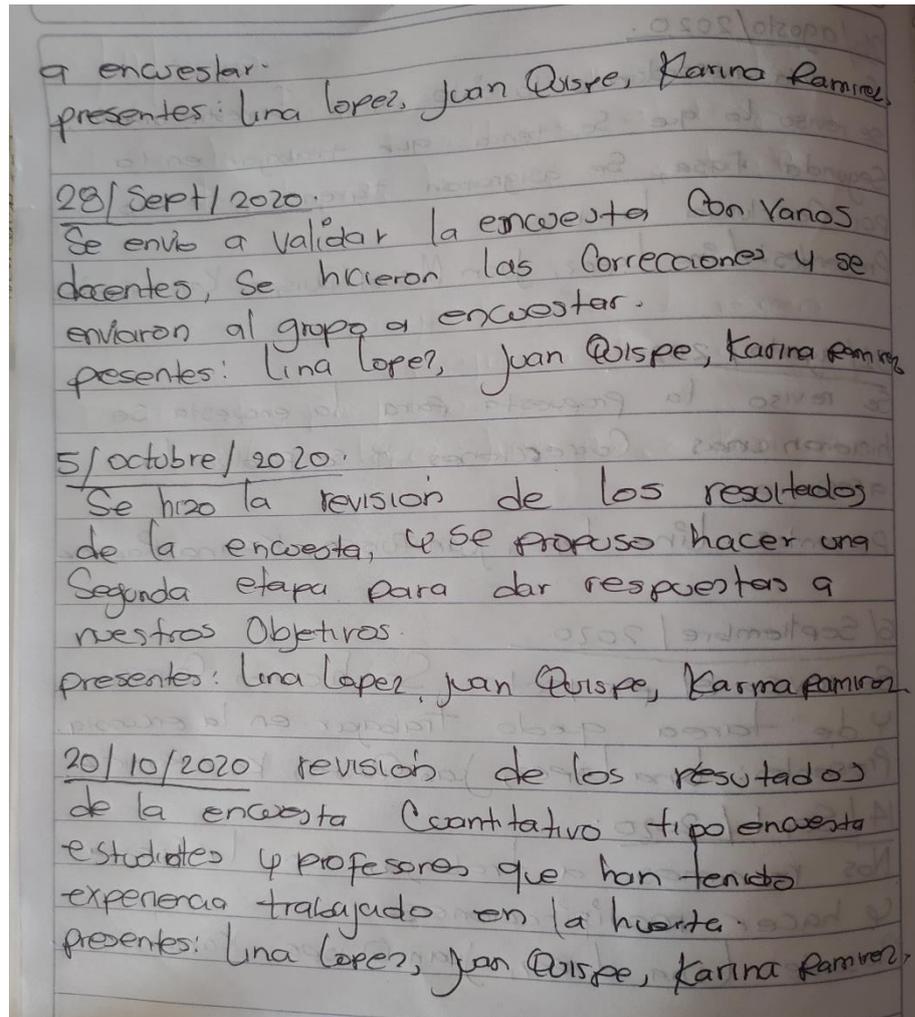


	<p>Información, y la asesora nos facilitó dos documentos que habla que leer para ampliar la Justificación y poder plantear nuevos objetivos, y juntos modificamos el título, y como sugerencia la reestructuración de los objetivos específicos.</p>	<p>Yerlis Ramirez C. Lina Marcela López</p>
25/febrero/2020	<p>Se habló acerca de la presentación del proyecto, y los requisitos, dudas que teníamos acerca del título, se concluyó que vamos a delimitar el proyecto, y se acordó que en la siguiente asesoría llevaríamos diferentes ejemplos de empresas de aquí de Medellín que practican o implementan los jardines ecológicos, y se decidió que caso vamos a hacer para realizar el proyecto.</p>	<p>Lina Marcela López Yerlis Ramirez C.</p>
15/marzo/2020	<p>Se presentaron los diferentes proyectos implementados por empresa de Medellín en cuanto a jardines ecológicos, verticales, ornamentales y huertos urbanos y ecológicos. Luego se seleccionó toda la información concluyendo que debíamos investigar más acerca del proyecto de huerto urbano en cafrit y Red de huertos urbanos, llevando para la próxima asesoría, respuesta de la existencia de huertos urbanos en Medellín y extranjeros, levantando objetivos listos.</p>	<p>Lina Marcela López</p>
10/abril/2020	<p>Se presentó el caso de la Universidad cafrit y se empezó a reestructurar el título, se pidió la ayuda de un docente y de la coordinadora del programa de Adm. lo cual, que de mucha ayuda porque se empezó a terminar la idea, y hacer modificaciones al título esto con el fin de que el que escuchara leyera el título supiera de que tema se abordaría. Se cerró la asesoría con un título listo y modificación de la justificación y los objetivos, con la siguiente cita para el jueves.</p>	<p>Yerlis Ramirez C. Lina Marcela López</p>
12/marzo/2020	<p>Se empezó la asesoría con escoger el título, de dos opciones que existía. Se continuó con la justificación se hicieron unas modificaciones, y se mandaron a corregir otras de tarea quedó contactar a la Universidad de cafrit, y buscar información para el marco teórico.</p>	<p>Yerlis Ramirez C.</p>

Anexo 8. Asesorías presenciales

Asesorías	DD	MM	AA
<u>26/agosto/2020:</u>			
Se inicio recordando lo visto en el Semestre anterior, se reviso lo que se tenia que trabajar en la Segunda fase, Se asignaron tareas y se dio por Concluida la reunion.			
Presentes: Lina Lopez, Juan Miguel Quispe, Karina Ramirez			
<u>31/agosto/2020:</u>			
Se reviso la propuesta para la encuesta se hicieron unas Correcciones y se Finalizo la asesoria.			
Presentes: Lina Lopez, Juan Quispe, Karina Ramirez			
<u>6/ Septiembre/ 2020.</u>			
Se reviso el proyecto. Se hicieron Correcciones y de tarea quedo trabajar en la encuesta.			
Presentes: Lina Lopez, Juan Quispe, Karina Ramirez.			
<u>14/ Sept/ 2020:</u>			
Nos reunimos a trabajar en la encuesta y hacer modificaciones.			
Presente: Lina Lopez, Juan Quispe, Karina Ramirez			
<u>21/09/2020</u>			
Se hicieron las Validaciones de la muestra, y se asigno tarea para Saber la poblacion			

Anexo 9. Registro de asesorías virtuales



Anexo 10. Registro de asesorías virtuales

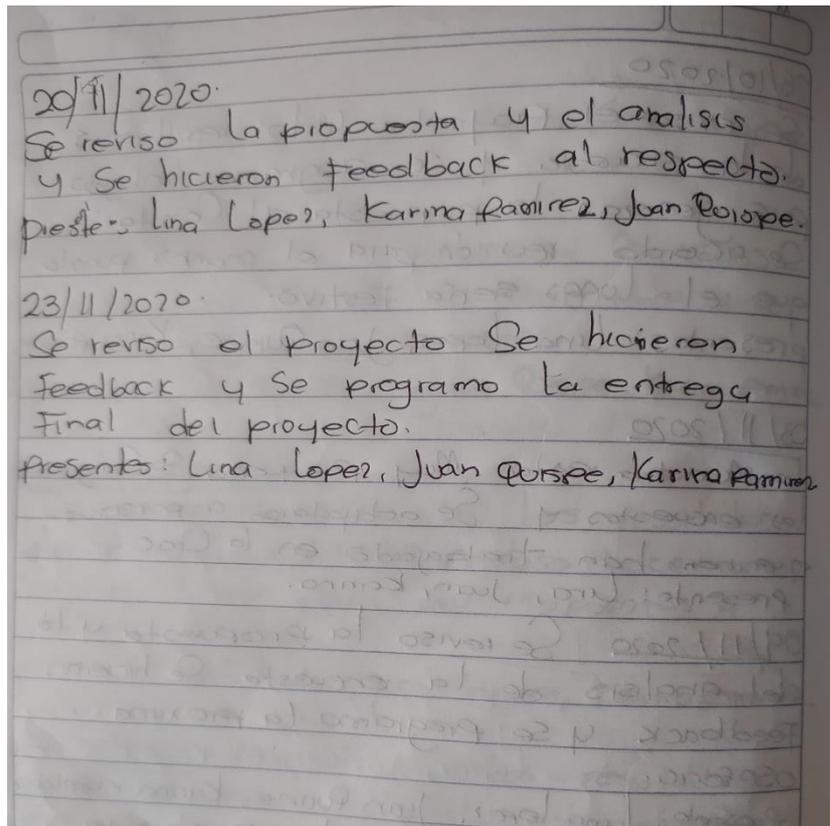
26/10/2020  
Se reviso el Proyecto y los resultados de la encuesta y se asignaron trabajos para generar la propuesta al Comite y Se acuerdo reunion para el martes puesto que el lunes seria festivo.  
presentes: Lina Lopez, Juan Quispe, Karina Ramirez.

08/11/2020  
La Muestra esta Muy Pequeña, Se Corrigieron las encuestas y Se adaptaron a personas que non han trabajado en la Urac.  
presente: Lina, Juan, Karina.

09/11/2020 Se reviso la propuesta y lo del analisis de la encuesta Se hicieron Feedback y se programo la proxima asesoria.  
presente: Lina Lopez, Juan Quispe, Karina Ramirez.

19/11/2020: Se reviso la propuesta Se generaron algunas correcciones. de igual se reviso los resultados de la encuesta.  
presente: Lina Lopez, Juan Miguel, Karina Ramirez.

Anexo 11. Registro de asesorías virtuales



Anexo 12. Registro de asesorías virtuales

Anexo 13. Ver propuesta en el siguiente link:

<https://www.flipsnack.com/proyectedegrado2/propuesta-de-jardines-urbanos-comestibles.html>