



Escuela de Administración

Asistente de Investigación II

**Impacto de la Estética Organizacional en el Rendimiento de los Empleados:  
Una Revisión de la Literatura**

Presentado por:

María Alejandra Castaño Muñoz

Bajo la dirección de:

Profesor Juan Carlos Espinosa Méndez

Bogotá, D.C.

1 de enero de 2022



**Universidad del  
Rosario**

Escuela de Administración

Asistente de Investigación II

**Impacto de la Estética Organizacional en el Rendimiento de los Empleados:  
Una Revisión de la Literatura**

Presentado por:

Maria Alejandra Castaño Muñoz

Bajo la dirección de:

Profesor Juan Carlos Espinosa Méndez

Opción de grado asistente de investigación

Bogotá, D.C.

1 de enero de 2022

### **Declaración de originalidad y autonomía**

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito la Revisión de literatura titulada “Impacto de la Estética Organizacional en el Rendimiento de los Empleados: Una Revisión de la Literatura”, en opción de grado de Asistente de Investigación II y que, por lo tanto, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que esta Revisión no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

María Alejandra Castaño Muñoz

## **Declaración de exoneración de responsabilidad**

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

María Alejandra Castaño Muñoz

## Tabla de Contenido

Declaración de originalidad y autonomía .....	3
Declaración de exoneración de responsabilidad .....	4
Glosario.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
1 Introducción.....	11
2 Método.....	14
3 Análisis de Resultados.....	16
3.1 Ambientes organizacionales y productividad .....	16
3.2 Oficinas flexibles o de espacio abierto y jerarquías en la organización.....	18
3.3 Personalización y ambientación de espacios.....	18
3.4 La privacidad y rendimiento .....	18
3.5 Ambientación necesaria sin importar el tipo de oficina.....	20
4 Conclusiones y Recomendaciones .....	23
5 Referencias .....	25

## Índice de tablas

Tabla 1.	Conceptos principales.....	17
Tabla 2.	Ventajas y desventajas según el tipo de oficina .....	19
Tabla 3.	Principales elementos de ambientación .....	21

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Matriz Prisma para artículos seleccionados.....	15
--	----

## Glosario

Bienestar: se describe el bienestar como la satisfacción vital, la expresividad auténtica y el vigor.

El sentirse desafiado, prosperar y lograr el éxito en varios aspectos de la vida personal y profesional. Es una medida en que un individuo puede encontrar un significado, y es auténticamente expresivo de su yo, en su vida y trabajo (Brady, et al. 2017).

Oficina: lugar o espacio físico destinado a la realización de actividades laborales, existen distintos tipos que se adaptan según las necesidades de cada organización.

Rendimiento: el rendimiento es un conjunto de indicadores financieros y no financieros que ofrecen información sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos y resultados, es dinámico y requiere juicio e interpretación, además, para definir el concepto de rendimiento, es necesario conocer sus características fundamentales para cada área de responsabilidad (Taouab e Issor, 2019).

## **Resumen**

En los últimos años son cada vez más las organizaciones que han decidido realizar cambios en sus espacios de trabajo, con el fin de implementar diseños y configuraciones espaciales más adecuadas al bienestar del empleado. El objetivo de esta revisión sistemática de literatura es analizar estas configuraciones desde una perspectiva estética y examinar sus efectos en el rendimiento de los individuos en la organización. Se distinguen distintos elementos de ambientación y diseño, como lo son los tipos de oficina, y factores tales como iluminación, privacidad y confort, los cuales son analizados en relación con las preferencias de los empleados y las ventajas de estos factores según las necesidades de cada empresa.

*Palabras clave:* Espacios de trabajo; Rendimiento; Estética; Organizaciones; Diseño.

## **Abstract**

In recent years, more and more organizations have decided to make changes in their workspaces in order to implement designs and spatial configurations that are more appropriate for employee well-being. The objective of this systematic literature review is to analyze these configurations from an aesthetic perspective and examine their effects on the performance of individuals in the organization. Different elements of ambience and design are distinguished, such as office types, and factors such as lighting, privacy and comfort, which are analyzed in relation to the preferences of employees and the advantages of these factors according to the needs of each company.

*Keywords:* Workspaces; Performance; Aesthetics; Organizations; Design.

## 1 Introducción

La intención de promover espacios creativos y de atraer empleados a través de la adecuación de mejores instalaciones es una tendencia organizacional que ha venido incrementando con el paso del tiempo. El modelo antiguo donde los empleados tenían oficinas independientes o cubículos con un diseño plano y poco estimulante, ha sido reemplazado por escritorios compartidos y zonas comunes, oficinas flexibles y de espacio abierto donde se fomenta la creatividad e incentiva al empleado a tener un mayor desempeño. Esta revisión de literatura busca analizar estos aspectos de configuración espacial y factores de ambientación, tales como, tipos de oficinas, iluminación, colores y sonidos, relevantes en la productividad y bienestar laboral.

Si comparamos el modelo antiguo de oficinas independientes con el modelo más reciente de oficinas flexibles y de espacio abierto, podemos observar que ambas conllevan ventajas y desventajas, la preferencia de una sobre la otra puede estar asociada a un concepto personal del empleado (Babapour et al., 2020). Aunque no se puede generalizar sobre cual tipo de oficina y diseño organizacional es preferible, pues el mejor modelo es el que se adapta a las necesidades de cada empresa, si resulta importante revisar los aspectos que se evidencian en los estudios anteriores para identificar cuál es el más conveniente en cada caso, ya que los resultados en otros estudios siempre están influenciados por elementos específicos de cada organización (Weziak-Białowolska et al., 2018).

El estudio de estos elementos espaciales al interior de las organizaciones es un tema de interés para la corriente conceptual denominada estética organizacional y por tal razón es importante identificar qué se entiende por estética. En primer lugar, según la RAE se define como una comprensión de lo bello dentro del arte y la naturaleza, así como una disciplina que estudia la belleza. Esto concuerda con las concepciones estéticas de la organización en las que se evidencia que estas también siguen procesos estéticos, donde el pensamiento se desempeña de forma sensorial y es a través de la estética que se generan modelos mentales y escenas de razonamiento apropiadas para determinadas situaciones (Arielli, 2019). Además, la estética demuestra que las organizaciones no son solo contenedores sin adornos, sino que cada contexto organizacional es específico y especial, por ende, el análisis estético de una organización estudia sus valores culturales y su identidad, centrándose en la imagen (Strati, 1996).

La identificación de las organizaciones y empresas como actividades espaciales llevadas a cabo en escenarios distintos, ha desarrollado una noción de espacios organizacionales, en los que se considera el diseño del lugar de trabajo como un aspecto que fomenta patrones de comportamiento e influye en las interacciones sociales (Taylor, 2007). No obstante, el conocimiento actual sobre cómo influyen los aspectos estéticos en el comportamiento organizacional no es suficientemente claro y por tal motivo el objetivo general de esta revisión sistemática de literatura, es indagar y delimitar la perspectiva espacial de la estética organizacional identificando estudios referidos al tema y analizando su impacto en el rendimiento de los empleados.

Si bien, tradicionalmente la noción de espacio se relaciona con elementos de ergonomía y productividad tal como los distintos tipos de oficina (p.ej. abiertas, flexibles, independientes), en esta revisión se busca implementar o adicionar el factor estético de los espacios (diseño y ambientación) y su impacto en la creatividad, productividad, salud mental y rendimiento en general. Teniendo esto en cuenta se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué impacto tiene la configuración espacial, desde una perspectiva estética, en el rendimiento laboral?

Dar respuesta a esta incógnita es relevante, porque experimentar la estética está directamente asociado con el diseño de interiores y exteriores de la organización, al generar estímulos sensoriales, cognitivos y afectivos, se evidencia un efecto en el bienestar general de la persona, si bien, este podría ser negativo o positivo según el caso puntual de la organización, llevado a cabo de manera correcta podría producir estímulos en el empleado, más allá de una perspectiva económica o productiva, tendría un impacto en el desarrollo de relaciones interpersonales y generación de emociones (Kirillova et al., 2020).

Por otro lado, desde una perspectiva gerencial implementar espacios de trabajo estéticos, puede conllevar ventajas y desventajas. Si bien desarrollar nuevas infraestructuras o el simple hecho de rediseñar un espacio puede significar una gran inversión, habrán empleados quienes consideren dicho cambio innecesario y consecuentemente no sea un factor significativo para su rendimiento general. Por lo tanto, las preferencias personales de los empleados son otra variable que se debe tener en cuenta y que podría incluso definir el rumbo más conveniente para la empresa (Babapour et al., 2020).

Esta revisión de literatura se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se indicará el diseño metodológico seguido, así como los criterios para la selección de artículos. Posteriormente se expondrán los hallazgos obtenidos junto con su análisis. Finalmente se presentarán las conclusiones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones.

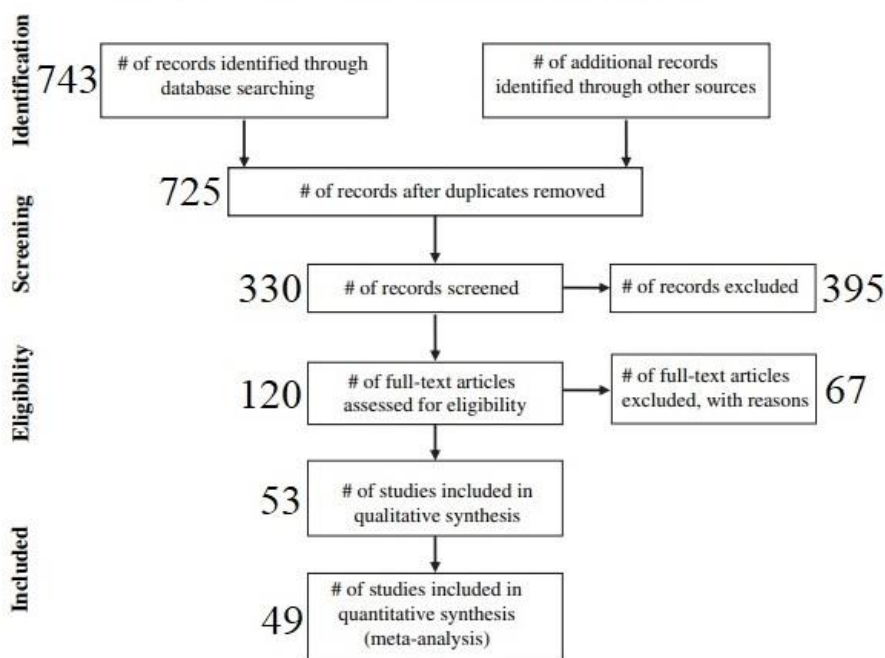
## 2 Método

Para llevar a cabo la estrategia de búsqueda, se eligieron como fuentes principales Scopus y Web of Science. La búsqueda fue realizada principalmente con la palabra clave *Workspaces*, posteriormente con el fin de limitar los resultados de búsqueda, se seleccionó en las bases de datos las siguientes categorías o áreas de conocimiento: Scopus (Business, Management and Accounting; Social Sciences; Psychology; Neuroscience) y en Web of Science (Management; Psychology Experimental; Psychology; Behavioral Sciences; Business; Sociology). El idioma de los documentos fue inglés, el tipo de documentos seleccionados fueron artículos y, por último, el periodo de tiempo son 21 años, desde 2001 a 2022. Con estos criterios de búsqueda se encontraron en Scopus y Web of Science, 350 y 393 resultados respectivamente.

Posteriormente, se utilizó la matriz Prisma para filtrar los artículos seleccionados (Ilustración 1). De los primero 743 artículos, tan solo 18 fueron duplicados de ambas bases de datos, algo inusual. Después de esto se realizó un primer filtro revisando los títulos y temáticas, una vez descartados aquellos artículos que no se relacionaban con el tema, se procedió a hacer una

revisión más detallada según el resumen de cada artículo, nuevamente los que no coincidían eran descartados. Después de este filtro, se realizó la revisión individual de cada artículo donde finalmente se llegó a un número de 49 artículos en total.

La palabra clave de *Workspaces* debía estar vinculada con otros temas relacionados al diseño espacial, tendencias organizacionales en configuración espacial y ambientación. Aunque la mayoría de artículos encontrados eran de investigación aplicada o teórica, un aspecto a resaltar es que se encontraron cinco revisiones sistemáticas de literatura dentro de los 49 artículos con estos términos de búsqueda, por lo cual la cantidad final a revisar fue limitada a 44 artículos.



**Ilustración 1. Matriz Prisma para artículos seleccionados**

Fuente: elaboración propia

### 3 Análisis de Resultados

Los 44 artículos académicos se analizaron aplicando los siguientes tres factores de interés:

(1) Temas principales tratados en los artículos y sus respectivos fundamentos conceptuales. (2) El enfoque de esta revisión es identificar los elementos espaciales y estéticos que influyen el rendimiento y productividad del empleado en las distintas empresas. Para lo cual se identificaron (a) los distintos tipos de oficinas con sus respectivas ventajas y desventajas respecto al rendimiento, (b) Aspectos relevantes en la estética y ambientación de espacios, según el tipo de oficina más conveniente según el caso, y (c) Preferencias espaciales de los empleados y su impacto en niveles de satisfacción, salud mental y relaciones interpersonales. (3) Para terminar, se identificaron las tendencias de desarrollo y vacíos investigativos.

#### 3.1 Ambientes organizacionales y productividad

El concepto de ambientes organizacionales es amplio, por esto se limita principalmente a los distintos tipos de oficinas o de estructuras que conforman las empresas, sin embargo, estas estructuras también se ven afectadas por elementos de ambientación que transforman la calidad y habitabilidad de los espacios. Después de comparar algunas de las ventajas y desventajas de cada tipo de oficina (Tabla 1), se puede inferir que las oficinas flexibles o de espacio abierto generan una mayor satisfacción general en el empleado, mientras que oficinas de una sola celda producen un mayor aislamiento de la persona y por lo tanto respalda comportamientos individualistas, además de causar menor estimulación mental, que se refleja en sensación de fatiga emocional, la cual según la evidencia al respecto disminuye el desempeño laboral, afectando también las

relaciones interpersonales y comportamientos organizacionales, en casos específicos según la organización se ve afectado también el servicio al cliente (Lawrence et al, 2013).

**Tabla 1. *Conceptos principales***

<b>Temas Principales</b>	<b>Teorías</b>	<b>Fuentes</b>
Diseño y ambientación de espacios organizacionales	<p>El efecto del diseño y ambientación espacial en los empleados es relativo según factores característicos del individuo y las preferencias de este.</p> <p>Los distintos tipos de oficinas impactan directamente las emociones y percepción sobre el entorno.</p> <p>Los espacios verdes que fomentan la sostenibilidad en su estructura y funcionalidad, generan una mayor satisfacción.</p>	<p>Bouncken et al. (2021); Bankins et al. (2020); Morrison et al. (2020); Tan et al. (2020); Mache et al. (2020); Chafi et al. (2020); Thoring et al. (2020); Lai et al. (2020); Zhao et al. (2020); Bauer (2020); Ayoko and Ashkanasy (2020); Cordero et al. (2020); Sander et al. (2019); Bangwal and Tiwari (2019); Weziak-Bialowolska et al. (2018); Babapour et al. (2018); Gocer et al, (2018); De Paoli and Ropo (2017); Bjerke and Ind (2015); Pathak et al. (2014); Misoska et al. (2014).</p>
Productividad y rendimiento en el trabajo	<p>Aunque la medida de productividad varíe según la organización, los niveles de rendimiento pueden diferir según aspectos espaciales, tales como tipos de oficina (abiertas, cerradas y flexibles) y ambientación (iluminación, diseño, colores), según las preferencias del empleado con respecto a estos aspectos.</p>	<p>Da Silva et al. (2021); Needle and Mallia (2020); Carter et al. (2020); Nappi et al. (2020); O'Donnell et al. (2019); Sander et al. (2019); Manrique de Lara and Sharifatashgah (2019); Kämpf-Dern and Konkol (2017); Kim et al. (2016).</p>
Personalización de Espacios	<p>La nueva tendencia de oficinas genera una rotación constante y no ofrece estabilidad en el espacio de trabajo, por lo cual algunos trabajadores optan por agregar personalizaciones en su escritorio u oficinas (según el caso), ya que crea un vínculo emocional con el lugar.</p>	<p>Craig et al. (2021); Larson (2020); Patel and Alfaro (2020); Laurence et al. (2013).</p>

**Fuente: elaboración propia**

### **3.2 Oficinas flexibles o de espacio abierto y jerarquías en la organización**

Este tipo de oficinas buscan una mejoría en las relaciones interpersonales de los empleados, al integrar los espacios y las distintas áreas que conforman la empresa, se dejan de lado las presiones jerárquicas donde los espacios eran individualizados según el área desempeñada. En la gran mayoría de espacios de coworking se busca la flexibilidad y dar más libertad al empleado en la forma en que desempeña su rol dentro de la organización (Patel & Alfaro, 2020).

### **3.3 Personalización y ambientación de espacios**

Es importante que el empleado cree un vínculo con su lugar de trabajo, ya que se genera una mayor estabilidad y sentimiento de pertenencia con la organización, en el caso de las oficinas flexibles se ha evidenciado como desventaja la falta de una asignación en los espacios (Tabla 1), como resultado a esto los empleados buscan añadir elementos de ambientación que generen una asociación más familiar con el área de trabajo. Adicionalmente es importante implementar elementos tales como privacidad, iluminación y confort que crean una optimización en el rendimiento (Kim et al., 2016).

### **3.4 La privacidad y rendimiento**

La privacidad es un factor que el empleado debe estar en capacidad de controlar, ya que debe ser un proceso individual donde cada quien elija que tan disponible se hace a si mismo en relación con los demás. Si bien existe una configuración espacial que permite a los empleados mantener dicha privacidad como lo son las oficinas de una sola celda o cerradas (Tabla 2), estas

dan una gran sensación de privacidad, sin embargo, son varios los beneficios de trabajar en un espacio abierto en cual este aspecto se ve disminuida en cierta medida por el contacto constante con los demás. Se propone un ambiente organizacional ideal donde el empleado tiene principalmente un espacio de trabajo abierto, pero también cuenta con espacios independientes donde pueda controlar o graduar en mayor o menor medida la privacidad deseada (Laurence, et al., 2013).

**Tabla 2. Ventajas y desventajas según el tipo de oficina**

<b>En relación con desempeño</b>		
<b>Tipos de Oficinas</b>	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Oficinas de una sola celda (single-cell offices)	Las oficinas independientes evitan en mayor medida las distracciones y fomentan la privacidad. (Morrison and Stahlmann-Brown, 2020).  Mayor personalización de espacios y sentido de pertenencia con el área de trabajo. (Larson, 2020)	Menos interacciones sociales, mayor individualismo, y espacios menos estimulantes, además de mayores costos en infraestructura. (Morrison and Stahlmann-Brown, 2020).
Oficinas basadas en actividades (activity-based office) (oficinas flexibles)	Mayor autonomía y variedad de espacios para trabajar (los empleados tienen la capacidad de decidir cuando y donde trabajar). (Mache et al., 2020).  Mayor colaboración entre empleados, además de un incremento en el networking e interacciones sociales. (Mache et al., 2020).  Las oficinas flexibles fomentan la integración entre distintas áreas de una compañía (o varias compañías cuando se trata de co-working) esto significa que las áreas no están formalmente asignadas y cada empleado es libre de trabajar en distintos espacios. (Sivunen & Putnam, 2020)	Menor privacidad y aumento en las distracciones ya que la colaboración entre empleados y áreas genera mayor ruido. (Sivunen & Putnam, 2020).  Cuando los empleados cambian a este tipo de oficinas en muchos casos no se sienten muy a gusto o no es de su preferencia (Bankins et al., 2020).

Oficinas de espacio abierto o compartido (Open plan office)	Menores costos en términos de espacio (costos estructurales), al ser espacios abiertos, se tiene mayor capacidad y por lo tanto se ahorra espacio, lo cual resulta ser más económico. (Kim & Dear, 2012).	Los empleados perciben una mayor carga laboral, debido a las distracciones y demorarse más tiempo en sus labores. (Mache et al., 2020).
---	---	---

**Fuente: elaboración propia**

### 3.5 Ambientación necesaria sin importar el tipo de oficina

Existen elementos que no deben ser negociables al momento de implementar cualquier tipo de espacio organizacional (Tabla 3), estos generan un ambiente de trabajo idóneo y una mayor satisfacción en la salud mental del empleado, lo cual se traduce en una mayor productividad, además de mejoras en relaciones interpersonales y el ambiente interno corporativo. Estas adaptaciones del espacio deben contener y bloquear ruidos externos con el fin de disminuir distracciones, seleccionar colores que estimulen emociones positivas en los empleados, iluminación óptima y en lo posible natural que facilite el desempeño de las labores, muebles que habiliten la realización de actividades de manera ergonómica y confortable, zonas comunes, tales como cafeterías, zonas verdes, salas de entretenimiento o espacios de dispersión, donde el empleado tenga la capacidad de realizar actividades distintas o trabajar de una forma más agradable.

Una exposición a cantidades adecuadas de luz natural promueve un mejor estado de ánimo y de alerta, mejora la salud general y refuerza los ciclos circadianos del individuo, sin embargo, en la práctica actual se intenta evitar la luz solar directa con el fin de garantizar mayor confort visual, por esto, aunque la luz sea natural es necesario moderarla y así procurar evitar el deslumbramiento, pues es uno de los factores que causa mayor incomodidad visual (Hamedani et al., 2019)

**Tabla 3. Principales elementos de ambientación**

<b>Elementos de ambientación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuentes</b>
Nivel de Ruido	Los espacios deben aislar el ruido y tener ventanas que bloqueen ruidos externos. Este es un aspecto muy importante para mantener la concentración y por lo tanto la productividad.	(Kim & Dear, 2012); (Toring et al., 2020); (Carter et al., 2020); (Tan et al., 2020)
Privacidad	Las estructuras deben contener espacios individuales para ofrecer privacidad al empleado, sin embargo, oficinas flexibles donde tienen acceso a espacios abiertos y compartidos no deben ser dejados de lado, ya que ambos se complementan.	(Brennan et al., 2002); (Kim & Dear, 2012)
Muebles	Los muebles y cubículos deben respetar el espacio por persona, de esta forma se genera un distanciamiento necesario para la comodidad del empleado, además de contar con ergonomía y calidad.	(Brennan et al., 2002); (Thoring et al., 2020)
Colores	Los colores elegidos deben considerar las emociones que generan en las personas, se deben elegir tonalidades que inciten a la concentración y relajación. Además de que sean representativos de la imagen organizacional, sin embargo, existe inconsistencia sobre algún color específico que deba ser elegido.	(Nehme et al., 2020); (Thoring et al., 2020)
Iluminación	Diseños abiertos y con ventanas que promuevan la luz natural, además de buenos sistemas de luz artificial; no se recomiendan oficinas subterráneas, ni espacios cerrados con el fin de cumplir con este propósito. Ya que pueden causar fatiga e incomodidad.	(Hamedani et al., 2019); (Yilmaz, 2022)
Confort	Tener acceso a zonas comunes tales como, zonas verdes, cafés y salones comunes, comedores con variedad de oferta; son elementos que se relacionan a un mejor comportamiento organizacional.	(Candido et al., 2019); (Carter et al., 2020)

**Fuente: elaboración propia**

Las tendencias de desarrollo en el área sugieren que las organizaciones se han ido adaptando o evolucionando a espacios abiertos y flexibles, donde los empleados se sienten más cómodos y con menos presiones en términos jerárquicos. Las compañías buscan crear espacios más inclusivos y dinámicos dejando de lado las estructuras convencionales y rígidas que cada vez son menos comunes. Un aspecto fundamental que hace parte de la actualidad global como consecuencia del COVID -19 es el Smart Working, una modalidad de trabajo que consiste en trabajar desde casa en forma remota, sin embargo, no es practicó para todas las organizaciones (Adekoya et al., 2020) y al ser un modelo reciente conlleva consigo ventajas y desventajas que deben ser investigadas a profundidad; esta modalidad no puede ser obviada ya que hace parte de las tendencias en desarrollo y de esa flexibilidad que buscan ofrecer las empresas.

En los últimos años se puede evidenciar como las organizaciones modifican sus estructuras físicas para hacerlas más dinámicas y abiertas, pero también combinan el Smart Working como parte de esta estrategia de flexibilización. Todavía existen vacíos investigativos en este ámbito, ya que han sido cambios recientes como resultado de la pandemia COVID-19, y son muchos los aspectos que deben ser ajustados para llegar a un mejor balance en este sentido.

Refiriéndose estrictamente a la configuración espacial, existen algunos vacíos investigativos respecto a que tipos de organizaciones específicamente se beneficiarían más de este tipo de espacios abiertos y a cuáles les conviene más quizás adaptar o mantener un diseño de oficinas cerradas o de una sola celda, si bien en la mayoría de referencias tratan el concepto de

forma general, sería apropiado identificar qué industrias pueden obtener más beneficios en términos de rendimiento de acuerdo a cada configuración específica.

#### **4 Conclusiones y Recomendaciones**

Para terminar los conceptos tratados, podemos primero referirnos a la estructura de esta revisión sistemática de literatura, en la que investigamos la influencia de la ambientación de espacios organizacionales y su configuración espacial, en el desempeño y productividad de los empleados. Los análisis se realizaron con base en los artículos académicos referidos anteriormente, teniendo en cuenta tres objetivos específicos, primero los distintos tipos de oficinas existentes, segundo los aspectos relevantes en la estética o ambientación de espacios y, por último, como tercer objetivo se analizaron las preferencias de los empleados.

Como conclusión del primer objetivo se puede inferir que el tipo de oficina preferida y más conveniente para los empleadores son las oficinas flexibles o de espacio abierto, pues no solo representan una reducción en los costos de infraestructura, sino que también generan un mejor ambiente organizacional, son más fáciles de adecuar y generalmente cuentan con factores estéticos mas apetecibles, además de contar con zonas comunes de dispersión, con las cuales se evidencia mayor satisfacción. Sin embargo, este tipo de oficinas son óptimas, siempre y cuando se tenga en cuenta la necesidad de privacidad y existan espacios adaptados para esto.

Respecto a los factores de ambientación que deben ser implementados, se puede concluir que es esencial la utilización de elementos básicos tales como un buen sistema de iluminación, muebles que sean de calidad y generen confort en el usuario, además de colores que tengan un impacto positivo en la psicología del empleado, incluso se pueden utilizar olores específicos, que produzcan una asociación positiva con el espacio de trabajo. Sin embargo, respecto a el diseño en términos exclusivamente estéticos, no se puede considerar un resultado específico, ya que en algunos casos los empleados manifestaron cierto grado de indiferencia cuando se trataba de aspectos estéticos más superficiales, por lo cual hay un punto en que los efectos marginales de satisfacción no se verán necesariamente aumentados a raíz de una mayor inversión.

Analizando las preferencias de los empleados, éstas varían según el caso y la industria en que se desarrolla la organización, ya que si bien las preferencias obedecen a una perspectiva personal, también tiene un gran grado de influencia el tipo de industria, pues no es igual la perspectiva de un empleado que trabaja para una agencia creativa con la de otro que trabaja en una corporación financiera, claramente las necesidades de ambos respecto a la configuración espacial son distintas, pues el primero podría preferir una oficina flexible y el segundo una oficina cerrada que le pueda ofrecer mayor concentración. Aun así, en ambos casos indiferentemente del tipo de oficina, una preferencia en común son la necesidad de confort y la implementación de elementos estéticos o de ambientación que generen una mayor sensación de bienestar.

Como análisis general, podemos concluir que existe un impacto directo de la configuración espacial y elementos estéticos en la productividad y rendimiento de los empleados en la

organización; sin embargo, existen limitaciones en esta investigación, como lo son factores culturales específicos que podrían tener un gran impacto en las preferencias de los usuarios, además de ser un elemento importante, pues también afecta la forma en que se llevan a cabo las labores en la corporación. Además de esto, el tema de la pandemia COVID-19 y sus impactos en la cultura organizacional debe ser investigado más a fondo, pues al momento de desarrollar este documento esta era todavía una situación muy reciente.

Se recomienda el uso de esta revisión sistemática de literatura para tener un mayor entendimiento de las tendencias actuales en diseño y configuración espacial que se llevan a cabo en las organizaciones y como estas han venido evolucionando con el tiempo. Además de analizar elementos de preferencias en los usuarios y un impacto general de los patrones de productividad generados solamente por este factor específicamente estético.

## 5 Referencias

- Adekoya, O. D., Adisa, T. A., and Aiyenitaju, O. (2022). Going forward: Remote working in the post-COVID-19 era. *Employee Relations*, doi:10.1108/ER-04-2021-0161
- Arielli, E. (2019). The form of thought. the critique of neoclassical rationality and the aesthetic dimension of decision-making processes. *Studi Di Estetica*, 15, 21-39.  
doi:10.7413/18258646096
- Ayoko, O. B., and Ashkanasy, N. M. (2020). The physical environment of office work: Future open plan offices. *Australian Journal of Management*, 45(3), 488–506.  
doi:10.1177/0312896220921913

- Babapour Chafi, M., Harder, M., and Bodin Danielsson, C. (2020). Workspace preferences and non-preferences in activity-based flexible offices: Two case studies. *Applied Ergonomics*, 83. doi: 10.1016/j.apergo.2019.102971
- Babapour, M., Karlsson, M. A., and Osvalder, A. (2018). Appropriation of an activity-based flexible office in daily work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(Specialissue3), 71-94. doi:10.18291/njwls.v8iS3.105277
- Bangwal, D. and Tiwari, P. (2019), Environmental design and awareness impact on organization image. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(1), 29-45. doi:10.1108/ECAM-02-2017-0029
- Bankins, S., Tomprou, M. and Kim, B. (2021), Workspace transitions: conceptualizing and measuring person–space fit and examining its role in workplace outcomes and social network activity. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 344-365. doi:10.1108/JMP-09-2019-0538
- Bauer, A.C. (2020), Pride and productivity – introducing and testing the Healing Offices® design concept. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(4), 313-340. doi:10.1108/JCRE-02-2019-0012
- Bjerke, R. and Ind, N. (2015), The influence of aesthetic investments on employees: An investigation of arts’ impact on employees. *EuroMed Journal of Business*, 10(2), 214-233. doi:10.1108/EMJB-09-2014-0029
- Bouncken, R. B., Aslam, M. M., and Qiu, Y. (2021). Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality. *Business Horizons*, 64(1), 119-130. doi: 10.1016/j.bushor.2020.09.010
- Brady, K.J.S., Trockel, M.T., Khan, C.T. et al. (2018). What Do We Mean by Physician Wellness? A Systematic Review of Its Definition and Measurement. *Acad Psychiatry*, 42, 94–108. doi:10.1007/s40596-017-0781-6
- Brennan, A., Chugh, J. S., and Kline, T. (2002). Traditional versus open office design: A longitudinal field study. *Environment and Behavior*, 34(3), 279-299. doi:10.1177/0013916502034003001

- Candido, C., Chakraborty, P., and Tjondronegoro, D. (2019). The rise of office design in high-performance, open-plan environments. *Buildings*, 9(4) doi:10.3390/buildings9040100
- Carter, K. M., Harman, D. M., Walter, S. L., and Gruca, T. S. (2020). Relationship of immediate workspace and environmental workplace with organizational citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 310-326. doi:10.1108/JMP-09-2019-0539
- Cobaleda Cordero, A., Babapour, M., and Karlsson, M. (2020). Feel well and do well at work: A post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(2), 113-137. doi:10.1108/JCRE-01-2019-0002
- Craig, C. M., Neilson, B. N., Altman, G. C., Travis, A. T., and Vance, J. A. (2021). Applying restorative environments in the home office while sheltering-in-place. *Human Factors*, doi:10.1177/0018720820984286
- Da Silva, M.B.C., Valente, M.G., Petroli, A., Notari, D.L., Bebbber, S. and Fachinelli, A.C. (2021). Employee satisfaction with the built environment of a software development company. *Facilities*, 39(7/8), 538-552. doi:10.1108/F-08-2020-0103
- De Paoli, D., and Ropo, A. (2017). Creative workspaces – a fad or making real impact? *Journal of Corporate Real Estate*, 19(3), 157-167. Doi:10.1108/JCRE-09-2016-0029
- Göçer Özgür, Göçer Kenan, Ebru Ergöz Karahan and Işıl İlhan Oygür (2018). Exploring mobility & workplace choice in a flexible office through post-occupancy evaluation. *Ergonomics*, 61(2), 226-242, doi: 10.1080/00140139.2017.1349937
- Goins, J., Jellema, J., and Zhang, H. (2010). Architectural enclosure's effect on office worker performance: A comparison of the physical and symbolic attributes of workspace dividers. *Building and Environment*, 45(4), 944-948. doi: 10.1016/j.buildenv.2009.09.015
- Hamedani, Z., Solgi, E., Hine, T., Skates, H., Isoardi, G., and Fernando, R. (2020). Lighting for work: A study of the relationships among discomfort glare, physiological responses and visual performance. *Building and Environment*, 167, doi: 10.1016/j.buildenv.2019.106478
- Hills, R., and Levy, D. (2014). Workspace design and fit-out: What knowledge workers value. *Property Management*, 32(5), 415-432. doi:10.1108/PM-02-2014-0011

- Juliá Nehme, B., Rodríguez, E., and Yoon, S. (2020). Spatial user experience: A multidisciplinary approach to assessing physical settings. *Journal of Interior Design*, 45(3), 7-25. doi:10.1111/joid.12177
- Kämpf-Dern, A., and Konkol, J. (2017). Performance-oriented office environments – framework for effective workspace design and the accompanying change processes. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(4), 208-238. Doi:10.1108/JCRE-03-2017-0009
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., and de Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. *Building and Environment*, 103, 203-214. doi: 10.1016/j.buildenv.2016.04.015
- Kim, J., and de Dear, R. (2012). Nonlinear relationships between individual IEQ factors and overall workspace satisfaction. *Building and Environment*, 49(1), 33-40. doi: 10.1016/j.buildenv.2011.09.022
- Kirillova, K., Fu, X., and Kucukusta, D. (2020). Workplace design and well-being: aesthetic perceptions of hotel employees. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 27-49, doi: 10.1080/02642069.2018.1543411
- Lai, C., Bobillier Chaumon, M., Vacherand-Revel, J., and Abitan, A. (2021). Thinking activity-based work environment throughout situated acceptance. *Journal of Workplace Learning*, 33(1), 10-25. doi:10.1108/JWL-02-2020-0027
- Larson E. W. (2020). Creating home at work: humanistic geography and placemaking in organizations. *Culture and Organization*. doi:10.1080/14759551.2020.1861453
- Laurence, G. A., Fried, Y., and Slowik, L. H. (2013). "My space": A moderated mediation model of the effect of architectural and experienced privacy and workspace personalization on emotional exhaustion at work. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 144-152. doi: 10.1016/j.jenvp.2013.07.011
- Lee, S. Y., and Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323-333. doi: 10.1016/j.jenvp.2005.08.001

- Leonard, P. (2013). Changing Organizational Space: Green? Or Lean and Mean? *Sociology*, 47(2), 333–349. <https://doi.org/10.1177/0038038512441280>
- MacHe, S., Servaty, R., and Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1) doi:10.1186/s12995-020-00258-z
- McElroy, J. C., & Morrow, P. C. (2010). Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human Relations*, 63(5), 609–636. doi:10.1177/0018726709342932
- Morrison, R.L. and Stahlmann-Brown, P. (2021). Perceptions and performance of knowledge workers transitioning from single-cell offices to shared workspaces: evidence from panel data. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 366-381. doi:10.1108/JMP-09-2019-0531
- Nappi, I., de Campos Ribeiro, G. and Cochard, N. (2020). The interplay of stress and workspace attachment on user satisfaction and workspace support to labour productivity. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(3), 215-237. doi: 10.1108/JCRE-05-2019-0026
- Needle R., and Mallia K. L. (2020). Creatives in the Office: Personality and the Environmental Effects of Workspace. *Journal of Current Issues & Research in Advertising*, doi: 10.1080/10641734.2020.1770144
- O'Donnell, M., Ruth-Sahd, L. A., and Mayfield, C. O. (2019). An expanded holistic model of healthy workplace practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1542-1561. doi:10.1108/IJOA-02-2019-1647
- Patel, T., and Angne Alfaro, S. M. (2020). Exploring the effectiveness of unassigned workspaces: A case study analysis of two workplaces. *Archnet-IJAR*, 15(2), 300-313. doi:10.1108/ARCH-07-2020-0140
- Pathak, P. M., Dongre, A. R., and Shiwalkar, J. P. (2014). Impact of spatial, thermal and lighting parameters on the efficiency and comfort of users in indian workspaces. *Journal of Sustainable Development*, 7(4), 111-123. doi:10.5539/jsd.v7n4p111

- Real Academia Española. (2020). Diccionario de la lengua española (23.<sup>a</sup> ed.). Consultado en <https://dle.rae.es>
- Sander, E. L. J., Caza, A., and Jordan, P. J. (2019). Psychological perceptions matter: Developing the reactions to the physical work environment scale. *Building and Environment*, *148*, 338-347. doi: 10.1016/j.buildenv.2018.11.020
- Seim, R., Broberg, O., and Andersen, V. (2014). Ergonomics in design processes: The journey from ergonomist toward workspace designer. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, *24*(6), 656-670. doi:10.1002/hfm.20508
- Sivunen, A., and Putnam, L. L. (2020). The dialectics of spatial performances: The interplay of tensions in activity-based organizing. *Human Relations*, *73*(8), 1129-1156. doi:10.1177/0018726719857117
- Strati, A. (1996). Organizations Viewed through the Lens of Aesthetics. *Organization*, *3*(2), 209-218. doi:10.1177/135050849632004
- Tan, Z., Roberts, A. C., Lee, E. H., Kwok, K., Car, J., Soh, C. K., and Christopoulos, G. (2020). Transitional areas affect perception of workspaces and employee well-being: A study of underground and above-ground workspaces. *Building and Environment*, *179*. doi: 10.1016/j.buildenv.2020.106840
- Taouab, O., and Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal*, *15*(1), 93. doi:10.19044/esj.2019.v15n1p93
- Taylor S. and Spicer A. (2007). Time for space: A narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews*. doi: 10.1111/j.1468-2370.2007.00214.x
- Thoring, K., Mueller, R. M., Desmet, P., and Badke-Schaub, P. (2020). Spatial design factors associated with creative work: A systematic literature review. *International Journal of Asian Studies*, doi:10.1017/S0890060420000232
- Toker U., and Gray, D. O. (2008). Innovation spaces: Workspace planning and innovation in U.S. university research centers. *Research Policy*, *37*(2), 309-329, doi: 10.1016/j.respol.2007.09.006.

- Tomovska-Misoska, A., Stefanovska-Petkovska, M., Ralev, M., and Krliu-Handjiski, V. (2014). Workspace as a factor of job satisfaction in the banking and ICT industries in macedonia. *Serbian Journal of Management*, 9(2), 159-171. doi:10.5937/sjm9-6347
- Vischer, J. C. (2007). The Concept of Workplace Performance and its Value to Managers. *California Management Review*, 49(2), 62–79. doi:10.2307/41166383
- Weziak-Bialowolska, D., Dong, Z., and McNeely, E. (2018). Turning the mirror on the architects: A study of the open-plan office and work behaviors at an architectural company. *Frontiers in Psychology*, 9. doi:10.3389/fpsyg.2018.02178
- Yilmaz, F. Ş. (2022). Evaluation of daylight provision and daylight glare probability for diverse workspace configurations. *Journal of Green Building*, 17(1), 199-224. doi:10.3992/jgb.17.1.199
- Zhao, F., Prentice, C., Wallis, J., Patel, A., and Waxin, M. (2020). An integrative study of the implications of the rise of coworking spaces in smart cities. *Entrepreneurship and Sustainability*. 8(2): 467-486. doi: 10.9770/jesi.2020.8.2(28)
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. and Sharifiatashgah, M. (2019). The emergence of deviant behaviors in the physical work environment: A study of workers in open offices. *International Journal of Manpower*. 40(5), 1012-1026. doi: 10.1108/IJM-09-2018-0307