

SATISFACCIÓN LABORAL, CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO: CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

JOB SATISFACTION, QUALITY OF LIFE AND PERFORMANCE: CONCEPTUAL CONSIDERATIONS

Humberto Nápoles Medina

<https://orcid.org/0000-0003-3119-6010>

Empresa Comercializadora de Medicamentos, Santiago de Cuba, Cuba
napoles@scu.emcomedu.cu

Sandra H. Mejias Herrera

<https://orcid.org/0000-0002-0031-9455>

Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Cuba
smejias@uclv.edu.cu

Resumen

Este artículo tiene como propósito explorar en el decurso de los años y hasta el presente, las distintas definiciones acerca del término de satisfacción laboral. La metodología que emplea es la revisión bibliográfica de fuentes, principalmente artículos de revistas escritos por un amplio número de autores especialistas en el tema. Como principales resultados se esclarecen los aportes de cada definición; las diferencias entre satisfacción laboral, calidad de vida laboral y clima laboral, conectándolo con el concepto de salud para de manera precisa dejar establecida la importancia de la satisfacción laboral para el logro de importantes variables que determinan en la productividad empresarial. Como conclusión esencial se reconoce que los hallazgos declarados en la bibliografía especializada dan muestra de la relación entre las variables que determinan la satisfacción, la salud de los empleados y los resultados de la empresa.

Palabras clave: salud, Covid-19, clima laboral, productividad.

Abstract

The purpose of this article is to explore, over the years and up to the present, the different definitions of the term job satisfaction. The methodology used is the bibliographic review of sources, mainly journal articles written by a large number of authors specialized in the subject. As main results, the contributions of each definition are clarified; the differences between



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

job satisfaction, quality of work life and work environment, connecting it with the concept of health to precisely establish the importance of job satisfaction for the achievement of important variables that determine business productivity. As an essential conclusion, it is recognized that the findings declared in the specialized bibliography show the relationship between the variables that determine satisfaction, the health of the employees and the results of the company.

Keywords: *health, Covid-19, work environment, productivity.*

INTRODUCCIÓN

La OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia. Esta definición mantiene, en la actualidad, elevada importancia y es que desde finales del siglo XX y los primeros años del siglo XXI el contexto socio-económico se distingue por cambios constantes que propician un ambiente de estrés psicológico en el entorno laboral. La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha sido la disciplina que tradicionalmente se ha preocupado por la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Desde su perspectiva, se han tratado los cambios y factores que han influenciado de forma creciente en la salud mental de los empleados. Investigaciones enfatizan en cómo el proceso de deterioro de la salud afecta negativamente la motivación experimentada en el trabajo; incluso el trabajador se ve imposibilitado para cumplir los objetivos y ser eficaz en su desempeño, lo que resulta en que no se alcanzan niveles adecuados de sentimientos de placer asociados al trabajo, es decir, se presenta la insatisfacción laboral (Orgambídez-Ramos et al., 2015). Planteamientos más recientes establecen que la salud es el resultado de una compleja interacción entre los aspectos fisiológico, psicológico, recursos personales y organizacionales disponibles para los individuos y el estrés que se les impone por su entorno físico y social en el trabajo y el hogar (Clements-Croome, 2018). Se adicionan los efectos adversos que la pandemia Covid-19 ha dejado en las personas, su deterioro mental y emocional con desgaste psicológico que afectará su calidad de vida (Kurogi et al., 2021). Esta problemática no es únicamente tema de atención para el área de la psicología, sino que desde otras áreas de la salud y la ingeniería, existen estudios y debates que indagan los aspectos que en los momentos actuales definen la satisfacción laboral en distintos entornos laborales.

Ello ratifica cómo en las últimas décadas hay una creciente conciencia del impacto del entorno físico en la salud y el bienestar de las personas, tanto en investigaciones académicas como en publicaciones profesionales. Los análisis anteriores no se limitan al ámbito profesional, sino que llega a ser una preocupación de las personas quienes se han vuelto más conscientes del impacto de la salud y el bienestar en su calidad de vida y el riesgo de problemas de salud, enfermedad o, en el peor de los casos, agotamiento (Appel-Meulenbroek et al., 2020). Los anteriores planteamientos reportan de manera explícita el gran

interés existente por la satisfacción laboral y el vínculo más estrecho que se le añade en relación con la salud y el bienestar en los ámbitos laborales. Los autores del presente artículo consideran que existe la necesidad de reunir y establecer algunas valoraciones teóricas relacionadas con las categorías que hoy preocupan y se analizan cuando se habla de satisfacción laboral.

1. LA SATISFACCIÓN LABORAL: CONCEPTOS E IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

La satisfacción laboral (SL) es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Muchos autores han resaltado el papel preponderante que juega la SL en una organización desde diferentes teorías, tal es el caso de:

- *Taylor (1911)* opinaba que había que incentivar a las personas que rendían más en el trabajo, con el fin de que no pierdan interés por el mismo. El salario debería depender de la productividad; esto daría como resultado, que habría diferentes sueldos entre empleados. Un mayor sueldo puede aumentar la autoestima y ser signo de categoría. De una manera simple emplea el salario para diferenciar el estatus y a medida que este aumente de manera directa se logra un incentivo en la producción y el empleado se mantiene motivado.
- Para *Maslow (1991)* “*hay una jerarquización de las necesidades humanas y consecuentemente una jerarquización de las satisfacciones de esas necesidades*”. Tal valoración guarda estrecha relación proporcionada con que en la medida que el empleado se acerca a la autorrealización este sentirá una mayor satisfacción y por ende un elevado compromiso con la organización. A diferencia de Taylor no solo se enmarca en el aspecto material (remuneración) sino que incluye también lo espiritual como un todo, como premisa para que afloren los sentimientos hacia el trabajo según las diferentes aristas.
- *Locke (1969)* expresó que “*La satisfacción laboral no es más que el englobamiento de los sentimientos positivos hacia el trabajo que resultan una evaluación de sus características. Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto*”. En consecuencia, puede ser intrínseco, derivado de recompensas internas, como el trabajo en sí, y extrínseco, como resultado de recompensas externas, como la satisfacción con el pago (Porter y Kramer, 2006). Analizando este concepto desde el punto de vista de lo planteado, en principio el autor de la presente investigación concuerda ya que reconoce que los sentimientos hacia el trabajo no siempre son positivos, por tanto se considera

que se deben globalizar o generalizar ya que dependen exclusivamente del carácter subjetivo en que se enmarca el trabajo, donde las recompensas internas deben constituir el foco de atención ya que logrando una poderosa motivación en el individuo puede producirse un efecto sinérgico con el resto y llegar a convertirla en una capacidad distintiva de la organización. No obstante, se considerará como una definición más abarcadora que la realizada por Maslow.

- *Deshpande* (1996) planteó que se ha demostrado que una mayor SL está relacionada con la ética organizacional y (*Cohen-Charash&Spector,2001*) la relaciona con un alto nivel de justicia percibida. Tal planteamiento se considera correcto, ya que al empleado ver materializadas sus demandas o sugerencias este percibe un justo equilibrio entre lo que es y lo que debe, por lo que todas estas percepciones fomentan un ambiente de cultura organizacional fortalecida. Sin embargo, es menos abarcadora que la definición de Locke.
- *Tziner* (2006) expresó que, “*La satisfacción laboral constituye un factor de la medida en que se satisfacen las necesidades individuales en el entorno laboral*”. Al respecto se considera que este punto de vista queda recogido en la teoría de Maslow (1991).
- *Salessi* (2014) señala que la satisfacción laboral es considerada una actitud frente a las experiencias laborales. Al respecto el autor de la presente investigación concuerda con esta valoración ya que decir actitud encierra comportamiento, guía de actuación, por tanto, en la medida que el empleado profundice en lo que hace y obtenga resultados positivos, estos servirán para incentivar el trabajo y al mismo tiempo experimentará una sensación de placer que tendrán como base las experiencias vividas.

Otros conceptos más recientes definen la SL como una actitud o conjunto de actitudes desarrollados por la persona hacia su situación de trabajo, estas acciones pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia ciertas facetas específicas del mismo(*Trujillo & Vargas, 2017*). Consideran los autores que esta resulta la valoración más completa ya que abarca los elementos principales, en primer lugar, los sentimientos del trabajador afloran en dependencia del cumplimiento de sus expectativas, que a su vez lo motivan y tienen su impacto en el desempeño de su trabajo. Pero para abarcar cada faceta del trabajo necesariamente el trabajador debe experimentar la sensación de ver materializadas todas sus demandas o gran parte de estas. En pocas palabras el empleado cree en la administración siempre y cuando se le tenga en cuenta; es decir sus sugerencias, preocupaciones o sus demandas que en su conjunto de manera global formen parte de la estrategia de la empresa.

A propósito, las características del trabajo, tienen que estar en consonancia con lo que realmente espera el empleado, que en su interactuar propio va adquiriendo experiencias positivas y negativas. Este conjunto constituye su propia percepción y en la medida en que se creen condiciones favorables para su materialización entonces aflorará un sentimiento positivo o se experimentará un estado de placer. Bajo estas condiciones se minimizan los conflictos laborales y, por supuesto, el trabajador rinde mucho más ya que todos conocen lo que se debe hacer.

La SL es, fundamentalmente, una actitud hacia el trabajo, y como cualquier otra actitud, posee tres componentes básicos: la cognición, el afecto y el comportamiento (Clark, 2018). El aspecto cognitivo de la satisfacción en el trabajo se refiere a los pensamientos, creencias y opiniones de un empleado respecto a su empleo. El aspecto afectivo se relaciona con sus sentimientos hacia el trabajo y el comportamiento comprende las acciones que el empleado realiza en base a esos pensamientos y sentimientos. La dimensión cognitiva es una apreciación lógica y racional de los siguientes aspectos:

- Condiciones laborales
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo
- Resultados del trabajo
- Naturaleza del trabajo en sí

Los empleados comparan el trabajo real con sus propios estándares internos, y eso determina cuán satisfechos (o insatisfechos) se sienten. La dimensión afectiva concierne los aspectos que la gente relaciona con sus empleos:

- Sentimientos
- Emociones
- Placer / Displacer
- Felicidad / Infelicidad.

Teniendo en cuenta todo lo relacionado anteriormente se puede plantear que, no existe discordancia en cuanto al planteamiento de los diferentes autores ya que la SL tiene que ver con lo que el empleado sabe acerca de su trabajo, cómo se siente sobre el mismo, y qué debe hacer al respecto. En pocas palabras, *“la SL no es más que la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”* (Torres, 2007). Sin duda alguna, los trabajadores son el recurso más vital para cualquier organización. Mantenerlos satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones: en primer lugar, disminuye el índice de ausentismo, los trabajadores a los que les agrada su empleo tienen menor probabilidad de renunciar o de faltar al trabajo, lo cual

se traduce en menos interrupciones laborales en el proceso productivo debido a causas técnicas organizativas. En segundo lugar, se obtiene mayor productividad ya que los empleados satisfechos, sin importar las condiciones de trabajo, tienen mejor desempeño que aquellos que no están contentos. De aquí la efectividad o capacidad distintiva de las organizaciones con contar con una cantidad representativa de empleados felices. Por último, se reduce considerablemente el índice de fluctuación ya que cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar con más ahínco y compromiso y se convierten en fieles a las mismas, donde la SL es importante en sí misma en tanto forma parte del bienestar social (Clark, 1998). Todo lo planteado hasta aquí, sienta las bases para que los empleados sean leales a su organización. Las decisiones que un trabajador toma sobre su empleo (cómo trabajar, cambiar de trabajo o permanecer en él, etcétera) dependen en gran medida de una evaluación subjetiva, en otras palabras, de su SL. Teniendo en cuenta todo lo planteado anteriormente por los diferentes autores se ratifica como la definición más completa la de (Trujillo & Vargas, 2017) ya que en pocas palabras, siempre que el empleado ve materializadas sus demandas y la remuneración la considere adecuada entonces experimentará sensación de placer, que no es más que SL. Esta depende del cumplimiento o materialización en el trabajo de los intereses; anhelos; perspectiva de crecimiento del empleado y de las condiciones laborales en que se desarrolla el entorno, de ahí la importancia de conocer la interrelación de la Satisfacción Laboral con otras categorías como son la Calidad de Vida Laboral y la Cultura Organizacional, la cual guarda estrecha relación con el Clima Laboral, en la opinión de Azanza, et al. (2013).

2. SATISFACCIÓN LABORAL, CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA LABORAL

El término Calidad de Vida Laboral (CVL) habitualmente se escucha pronunciar por profesionales y especialistas de diversos campos de estudio y no precisamente porque haya surgido en la actualidad. Este tuvo sus orígenes a finales de la década de los '60 en los Estados Unidos, momento en que, tanto las organizaciones sindicales como profesores universitarios, investigadores e incluso, algunas compañías al inicio de los años '70 comienzan a percibir más agudamente que la administración científica del trabajo con estructuras rígidas y gran especialización de las tareas, conducían a la organización a un proceso de deshumanización del trabajo que influía negativamente en los resultados de la misma. Este concepto no tuvo en sus primeros años una gran acogida por parte de las compañías, aunque ya a finales de los años '70 ante los gratos resultados de empresas tales como Procter y Gamble y General Motors, entre otras, se motivan algunas otras a implementar proyectos de CVL que

involucran rediseños de puestos de trabajo, de sistemas y de la estructura de la organización (Smith, 2000). El surgimiento y desarrollo de este término ha sido objeto de numerosas investigaciones, de acuerdo con Smith (2000) principalmente a comienzos de los años '80 en los Estados Unidos. Se ha concluido que diversas fuentes se pueden asociar al surgimiento de la CVL y ellas están enmarcadas en:

- Investigaciones más amplias en los campos de la dirección, motivación y eficiencia de la organización.
- La experiencia japonesa sobre los círculos de calidad.
- La participación conjunta empleados – dirección y las experiencias en la resolución de problemas.

La preocupación de la sociedad por la calidad de vida de las personas se ha empezado a dirigir, apenas hace algunas décadas, hacia la situación laboral como parte integrante de una sociedad compleja y de un ambiente heterogéneo, a su vez, el concepto ha sido definido en innumerables ocasiones por autores que han tratado el tema. Destaca la posición de Szalai (1980) al definir la CVL como el preguntarse uno mismo ¿Cómo estás? y al momento de responderse el individuo esta pregunta, tendrá una evidencia de cómo es su vida. Es decir, definir las condiciones de su existencia y la forma de cómo organiza su vida de manera más íntegra. Autores como (Dalkey & Rouke, 1972), definían la CVL como el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción o insatisfacción con la vida, o su felicidad o infelicidad. Al respecto (Halla & Wilson, 1979) mostraron estar en consonancia, al plantear que la calidad de vida es un sentimiento de felicidad y tristeza, expectativas disminuidas o aumentadas, alta o baja moral. Por otra parte, (Levi & Anderson, 1980) realizaron una definición más objetiva, al considerar la CVL como el conjunto formado por el bienestar físico, mental y social, del modo como es percibido por cada sujeto. Planteamientos más recientes, se dirigen a expresar: "La CVL es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su *trabajo*" desde la posición de Amado-Rincon et al., (2019). Los planteamientos y debates anteriores explican el diseño e implementación de programas de mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral que han generado infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador. Entre los principales se pueden observar que muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los puestos de trabajo y el éxito empresarial. Otros han expresado las mejoras directas en indicadores productivos y de calidad de empresas de manufactura y de servicios (Mejías Herrera, 2003). La CVL y la SL son elementos asociados a la idea del trabajo, de hecho Ferrie et al., (2001) explicaban que factores tales como la pérdida del empleo o

el miedo a perderlo genera fuertes presiones en las condiciones psicosociales y laborales, produciendo episodios de estrés, riesgos en la salud física y mental, y crecientes grados de insatisfacción laboral. Lo que sustenta una relación a nivel teórico que no debe ser pasada por alto y que asocia la inestabilidad en el trabajo con el desarrollo de niveles de insatisfacción en el sujeto, imbuyéndose de esta forma la SL en la CVL. Otros autores, con lo cual concuerdan los autores de la presente investigación, consideran que la SL y la CVL están indisolublemente ligadas, no significa que sean interdependientes ya que puede que las condiciones laborales no sean las ideales y, no obstante, el empleado se siente motivado porque le gusta lo que hace o porque percibe el grado en que se satisfacen sus expectativas, de acuerdo con Mejías Herrera (2003). Lo anterior, es reforzado por (Fernández&Paravic, 2003) al referir que *“un empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud.”*(Martínez-Garrido, 2017) argumenta que la SL se refiere a la disposición hacia los roles que desempeñan en su trabajo, sabiendo que las causas de esta sensibilidad tienen varias dimensiones, de igual forma, los mismos aspectos que causan la satisfacción pueden ser causa de la infelicidad en otros. Como quedó demostrado el mejoramiento de la CVL impacta de manera positiva en la SL pero para que esta premisa se cumpla resulta de vital importancia desarrollar una plataforma donde coexistan estas dos variables de manera armónica, constituyendo esta el Clima Laboral (CL). Aunque no hay constancia precisa de que se hablará explícitamente de clima laboral o clima organizativo-valgan estas denominaciones como otras tantas afines - las primeras alusiones al término de clima organizacional, desde una perspectiva psicológica, se encuentran recogidos poco tiempo después en los trabajos de Lewin et al., (1939). Algo más tarde, Fleishman (1953) retoma la interpretación psicologista y habla del concepto de clima, ligándolo al del liderazgo desde una perspectiva académica. Desde entonces, numerosos investigadores se han acercado al siempre interesante mundo del clima laboral y no menores son los intentos por caracterizarlo, sin que por el momento se puede concluir en que prevalezca una supremacía de un modelo sobre otro. Es sabida la dificultad formal que supone enunciar el concepto de clima laboral. Aún en la actualidad y más de cincuenta años después de que comenzara a caracterizarse y a intentar su formalización, no existe un grado de consenso sobre una definición al uso citando a Parker et al., (2003). Al respecto diferentes autores expresan sus criterios. Para Gan et al., (2007), el clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización, dentro de este se integran diversos factores entre los que destacan: que es externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad organizacional.

Para Patterson et al., (2005), *“CL es una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo”*. Por otra parte, se considera que resulta una definición completa, referida al concepto que se define de CL *“ como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”*(Navarro, 2006). Otra definición bastante esclarecedora es aquella que expresa: *“Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo aunque comparta una connotación de continuidad”*(Irrondo, 2007).

Se puede llegar a la conclusión, de que el CL es la variable que interactúa de manera directa con el entorno (social, político, cultural, económico, personal, etcétera) y en dependencia de esa relación así se desarrollará la interacción entre SL y CVL ya que en el CL median las percepciones compartidas de los empleados mientras en la SL media la evaluación del individuo según el grado de desarrollo que le impriman a la CVL por parte de las administraciones. Se puede afirmar que existe concordancia entre los diferentes autores anteriormente citados en cuanto a que el CL es un aspecto elemental en las organizaciones ya que es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles que resulta necesario evaluar porque según su relación con el entorno así será su impacto en la SL. A pesar de que la CVL se relaciona directamente con el bienestar físico, mental y psicológico de las personas y además engloba la SL todavía se quedan algunos aspectos a los cuales esta categoría no les tiene alcance ya que la misma tiende a ponderar lo subjetivo obviando, entre otros aspectos, los intereses generales o macros económicos, tal es el caso de su impacto en los indicadores de eficiencia, que por un lado el empleado siente beneplácito por las experiencias vividas pero no significa que el efecto catalizador sobre el desempeño laboral sea inmediato. Por otra parte, resulta de suma importancia el mejoramiento del CL, que el empleado labore en un ambiente de trabajo saludable con las consiguientes ventajas aparejadas antes descritas en este epígrafe, pero a diferencia de la anterior categoría esta sí tiene un efecto inmediato en los indicadores de eficiencia ya que los empleados se sienten motivados. Por todos los elemen-

tos antes expuestos los autores de este artículo consideran como la categoría más relevante para continuar profundizando la SL. La misma tiene como premisa fundamental la variación del CL, siendo importante estudiar cómo esta categoría logra integrarse con los medios y objetos de trabajo para de conjunto, teniendo como eje principal el hombre, lograr la interacción armónica en la materialización de las preocupaciones y demandas de los empleados, que no es más que el cambio, la adaptación de los diferentes elementos que intervienen en el trabajo, según las necesidades o limitaciones de los empleados.

3. PUNTOS DE VISTA TEÓRICOS COMO RESULTADOS DE HALLAZGOS DE INVESTIGACIONES

Voordt & Jensen (2021) en estudios muy recientes han expuestos nuevos elementos teóricos en base a diversas investigaciones realizadas que marcan un hito importante al flujo de investigaciones que ya constan en la bibliografía especializada. En ellas reflejan como desde tiempos atrás se vienen desarrollando investigaciones que han mantenido como centro de estudio la interrelación de determinadas variables con la SL, tal es el caso de la investigación sobre el valor agregado y los puestos de trabajos saludables realizado por Bodin et al., (2014) referido al impacto de los tipos de oficinas en la salud, el bienestar y la SL. Es bueno destacar, que las características físicas de los puestos de trabajo, la salud y el bienestar también han sido exploradas por una variedad de estudios, utilizando revisiones de la literatura (Forooraghi et al., 2020; Van der Voordt, 2021), encuestas (Cordero et al., 2020), estudios de casos (Bauer, 2020) y la realización de experimentos a corto plazo utilizando dispositivos móviles (Nelson y Holzer, 2017). Precisamente, entre este conglomerado de estudios se destaca la encuesta realizada a 469 empleados en siete oficinas de 26 empresas en Suecia, cuyo hallazgo consiste en conocer a través del tipo de oficina en que desarrollan los empleados su trabajo el estado de salud y el grado de SL que experimentan. Es así como el estado de salud más alto se logra entre los empleados de oficinas móviles y flexibles, y el más bajo en oficinas de pequeños espacios y niveles de iluminación medios, logrando la máxima satisfacción laboral en oficinas celulares, flexibles y compartidas. Otro estudio realizado por Herbig et al. (2016) consistió en aplicar un cuestionario a dos edificios con 207 empleados de oficina en una empresa en Alemania. El edificio más antiguo tenía pequeñas dimensiones, oficinas de uno a cuatro empleados y el edificio moderno tenía planta abierta. Se midió el impacto del espacio de las oficinas, las características psicosociales de la labor que se realiza, la satisfacción en el ambiente físico y la salud mental. Se pudo comprobar que el impacto en la salud y en la satisfacción ambiental del empleado en el edificio más antiguo estuvo mediado por estresores. Donde hubo más personas por espacio de oficinas se asoció con efectos adversos para la salud, evidenciándo-

se crecientes perturbaciones acústicas y sensaciones de pérdidas de autonomía con impacto negativo para la salud. Por otra parte, Eichholtz et al. (2019) realizaron una investigación que consistió en llevar a cabo una encuesta con un cuestionario antes y después de un traslado desde espacios de oficinas cerrados para un nuevo edificio con planta abierta y ventilación natural en un municipio de los Países Bajos. El estudio consistió en analizar el impacto del medio ambiente y las condiciones del puesto de trabajo en la salud y la SL. Como hallazgo se percibieron mejoras significativas en la salud y las condiciones ambientales de los trabajadores trasladados hacia el nuevo edificio, se percibieron mejoras en cuanto a la calidad del aire, todo lo cual tributa en una mejora de la SL. Tan et al., (2020) realizaron una encuesta a 195 empleados, 121 realizando trabajos bajo tierra y 74 sobre el suelo en Singapur. Se analizó la interrelación que existe entre la salud mental, la fatiga y la satisfacción en espacios de trabajo y en espacios de transición, tales como pasillos. Al respecto, el de menor confinamiento percibido en espacios de transición se asoció con mejor salud mental y menor fatiga por carga de trabajo, mientras bajo tierra, los trabajadores reportaron niveles más bajos de cansancio físico y emocional. Entre los participantes que trabajan en la superficie y oficinas los efectos fueron más fuertes para aquellos con niveles más altos de claustrofobia. Como se puede apreciar el espacio utilizado por el puesto de trabajo está muy vinculado a la salud mental, impactando proporcionalmente en la SL.

Igualmente, exponen en su artículo de revisión bibliográfica, que la productividad es otra variable que guarda estrecha relación con la SL. Algunos estudios lo aseveran, tal es el caso de los realizados por Candido et al., (2016), Kim et al., (2016), Garland et al., (2018), Chambers et al., (2019), Isham et al., (2019), Wargocki (2019), Candido et al., (2019), Bauer (2020), Hähn et al., (2020) y Kaushik et al., (2020); respectivamente. En cada uno se extrae como factor común las variables utilizadas: el estado de salud percibido, bienestar o CVL y el rendimiento. Queda demostrado que el empleado necesita comodidad para obtener buenos resultados, en la medida que se vean materializadas cada una de las perspectivas, demandas o anhelos planteados entonces se evidenciará un impacto en la salud mental. En cuanto a los detalles, todos aplican un cuestionario donde analizan el grado de implicación que tienen las áreas utilizadas de las oficinas en la salud mental y por ende en el desempeño de los empleados contribuyendo en mayor o menor proporción al valor agregado creado por la organización. Casi todos coinciden que se logrará mayor productividad en aquellos puestos donde existan mejores condiciones ambientales; menor cantidad de empleados por espacios de oficinas y a su vez las características constructivas de las edificaciones no sean tan proclives a la aparición de agentes estresores. Por otra parte la iluminación, la temperatura y el ruido influ-

yen en la SL, así lo demuestran los estudios realizados por: Haapakangaset al. (2018a), Haapakangas et al. (2018b), Roskams and Haynes (2019), Ko et al., (2020) y Zerguine et al., (2021). La interrelación de cada una de estas variables produce un efecto favorable o nocivo en la salud mental. En relación a este último, el más visible resulta la fatiga que acelera el ritmo cardiaco no alcanzándose los resultados esperados y con ello un alto grado de insatisfacción. Por todo lo analizado hasta aquí, se puede expresar que resulta necesario invertir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Partiendo de las ambientes de los puestos de trabajo, en el caso de que las oficinas no sean considerablemente espaciosas deben de trabajar en ellas una cantidad razonables de empleados de manera que se permita una correcta ventilación. Al mismo tiempo estudiar la disposición de las ventanas para aprovechar la intensidad de la luz solar que combinada con la artificial se lograrían niveles de iluminación adecuados favoreciendo el estado emocional, disminución de fatiga y con ello una mejor percepción de la SL, que se mediría a través del incremento de la productividad.

El grado SL que alcanzan los trabajadores y la salud mental percibida guardan estrecha relación entre sí, Hünefeld, et al., (2019). Un estudio realizado a trabajadores de Agencias de Trabajo Temporales en países de Europa, como Alemania, Reino Unido, Portugal y Países Bajos tuvo como finalidad la revisión bibliográfica en diferentes bases de datos como PSYINDEX, PsycINFO, PubMed y Web of Science durante el período de enero de 2000 a diciembre de 2016 con el objetivo de analizar la relación existente entre el trabajo contratado por la Agencia de Trabajo Temporal (ATT), la SL del empleado temporal y su salud mental. Al respecto se identificaron veintiocho artículos, donde se revelaron dos ideas concluyentes. La primera es que, el trabajo por ATT no necesariamente tiene que tener una relación negativa con la SL; es decir, no siempre debe asociarse con una baja SL, en ello influyen la inseguridad laboral y las condiciones laborales como importantes mediadores. Se expone que son factores causantes que afloran de manera visibles síntomas de estrés con el consiguiente estado de insatisfacción. En muchos países europeos, el trabajo a través de ATT es una forma de empleo reciente y particularmente, de rápido crecimiento (Arrowsmith, 2006; Eurofound, 2017). Por ejemplo, de 2009 a 2016, la proporción de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en los Países Bajos aumentó en 51,8 puntos porcentuales (Europa: 21,4%) (Eurostat, 2018a). En comparación, la proporción de empleados a plazo fijo en el mismo país aumentó solo un 14,4% (Europa: 4,4%) en el mismo período (Eurostat, 2018b). En el 2016, el 1,7% de la población activa europea (o 3,7 millones de personas) trabajaba como trabajadores de empresas con trabajo temporal. En segundo lugar, el trabajo por ATT no está consistentemente relacionado con todos los

tipos de salud mental investigada. Sin embargo, a menudo se evidencia un trato desigual e injusto de las empresas de trabajo temporal en comparación con los trabajadores principales (Arrowsmith, 2006). Los trabajadores de ATT a menudo reciben salarios más bajos y menos beneficios, solo pueden participar con poca frecuencia en la planificación y capacitación de carreras, por lo general tienen rangos profesionales más bajos (Mitlacher, 2008), reciben menos capacitaciones en salud y seguridad ocupacional y menos acceso a actividades de promoción de la salud (Becker & Engel, 2015). Todo lo anterior, permitió encontrar altos niveles de depresión y fatiga entre ellos. A criterio de los autores de las últimas investigaciones publicadas (Hünefeld, et al., 2019) esta situación crea un umbral de desesperanza donde el trabajador temporal se va a diferenciar del que está contratado a plazo fijo, incidiendo en primer plano en su estado emocional ya que tal desamparo obligatoriamente produce estrés que no es más que un estado turbulento en el bienestar emocional y psicosocial. Por último, los hallazgos encontrados en la revisión bibliográfica tienen implicaciones prácticas, ya que acentúan los efectos de la calidad del empleo sobre la SL de los trabajadores de ATT. Los autores resumen expresando que el efecto adverso del trabajo de ATT, en este caso la inseguridad, podría aliviarse evitando brechas en las asignaciones de los trabajadores y aumentando sus posibilidades de contratos de seguimiento. Estas y otras medidas relacionadas para mejorar el empleo, la calidad y las condiciones laborales pueden tener efectos positivos en la satisfacción laboral y también sobre la salud mental, de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. La causa fundamental del estado de insatisfacción de los trabajadores no radica en su estatus laboral sino en las condiciones de trabajo desiguales y el trato diferenciado entre el trabajador de ATT y el contratado permanente que en gran medida afecta su estado psicosocial con el correspondiente deterioro de su Calidad de Vida Laboral y el empeoramiento de su salud mental.

Los puntos de vista anteriormente expresados en estos estudios publicados recientemente son una muestra de que las condiciones socioeconómicas y de desarrollo de un país, así como las formas de organización y contratación de la fuerza laboral, determinan en gran medida los factores que inciden en la satisfacción laboral y condicionan las medidas que son tomadas para la mejora de este indicador, así como la disminución del estrés y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Hoy las variables expresadas y tratadas en las diferentes investigaciones reportadas en el presente artículo, forman parte de programas de intervención ergonómicos que tienen como objetivo realizar transformaciones positivas en los ámbitos empresariales con el fin de mejorar la SL, la CVL y el CL en empresas manufactureras y de los servicios. Los resultados han mostrado que impactan, además; en la productividad y calidad de las mismas.

CONCLUSIONES

El análisis de la bibliografía especializada a través de los años muestra que las valoraciones de los autores acerca del concepto de satisfacción laboral ha trascendido marcando cierta evolución condicionado no solo por el contexto económico y social; sino también por variables determinantes en el contexto empresarial.

Las diferencias entre satisfacción laboral, calidad de vida laboral y clima laboral aunque son claras, dejan expuestas la interdependencia existente entre estos términos que hacen que determinen en la motivación de los empleados, en su comportamiento y el modo de percibir el entorno donde se desarrollan.

Son muchos los hallazgos que reflejan la interrelación entre la satisfacción laboral y la productividad en las empresas. Si bien, está asociada al ausentismo, la rotación del personal e incluso la accidentalidad en muchas ocasiones; se hace necesario contar con muchas más evidencias resultantes de estudios investigativos desde diferentes especialidades que le otorguen la consistencia para que se siga considerando por su importancia para la salud de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Appel-Meulenbroek, R., Van der Voordt, T., Le Blanc, P., Aussems, R. and Arentze, T. (2020), Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 (4), pp. 279-296, doi: 10.1108/JCRE-09-2019-0041
- Azanza, G., Moriano, J.A., Molero, F.(2013). Authentic Leadership and Organizational Culture as Drivers of Employees' Job Satisfaction, *Journal of Work Psychology and Organizations*, Vol. 29, pp. 45 – 50. <https://doi.org/10.5093/tr2013a7>
- Amado – Rincon, L.P., Quitian, M.S., Barrientos – Monsalve, E.J.(2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. *Revista Convicciones*, Vol.6 (12), pp 74-83. Julio-Diciembre de 2019, ISSN 2389-7589 (Online).
- Arrowsmith, J. (2006). Temporary agency work in an enlarged European Union. *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*.
- Bauer, A (2020). Pride and productivity: post occupancy evaluation of the healing office design concept, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 4, pp. 313-340.
- Bodin Danielsson, C.B., Chungkham, H.S., Wulff, C. and Westerlund, H. (2014), Office design's impact on sick leave rates, *Ergonomics*, Vol. 57 No. 2, pp. 139-147.
- Becker, K., & Engel, T (2015). Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit [Reduced level of protection beyond normal working conditions]. *WSI-Mitteilungen*, Vol. 68, pp.178–186.

- Candido, C., Zhang, J., Kim, J., De Dear, R., Thomas, L., Strapasson, P. and Joo, C(2016). *Impact of workspace layout on occupant satisfaction, perceived health and productivity*, Proceedings of 9th Windsor Conference: Making Comfort Relevant, Windsor, available at: <http://nceub.org.uk/>
- Candido, C., Thomas, L., Haddad, S., Zhang, F., Mackey, M. and Ye, W (2019). Designing activitybased workspaces: satisfaction, productivity and physical activity, *Building Research and Information*, Vol. 47 (3), pp. 275-289, doi: 10.1080/09613218.2018.1476372.
- Candido, C., Marsban, S., Haddad, S., Mackey, M., Loder, A (2021). Designing healthy workspaces results from Australian certified open – plan offices, *Facilities*, Vol 39 Nos 5/6, pp. 411 – 433, doi: 10.1108/F-02-2020-0018.
- Chambers, A.J., Robertson, M.M. and Baker, N.A (2019). The effect of sit-stand desks on office worker behavioral and health outcomes: a scoping review, *Applied Ergonomics*, Vol. 78, pp. 37-53, doi: 10.1016/j.apergo.2019.01.015.
- Clark, Y(2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio en las empresas hoteleras del sur de Sonora. Tesis de doctorado, Universidad autónoma de Nuevo León. <https://eprints.vanl.mx/id/eprint/16807>
- Clark, A., E (1998). Measures of Job Satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries. *OECD labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No.34.
- Clements-Croome, D. (2018), Effects of the built environment on health and well-being, in Clements-Croome, D. (Ed.), *Creating the Productive Workplace: Places to Work Creatively*, 3rd ed., London, Routledge, pp. 3-40.
- Cordero, A.B., Babapour, M. and Karlsson, M(2020). Feel well and do well at work: a post-relocation study on the relationships between employee well-being and office landscape, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 (2), pp. 113-137, doi: 10.1108/JCRE-01-2019-0002.
- Cohen – Charash, Y., Spector, P. E(2001). Strategy and Society: The link between comparative advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, Vol. 84 (12), pp.5 -12.
- Deshpande, S (1996). The impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction An Empirical Investigation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 15, pp. 655 – 660.
- Dalkey & Rourke (1972). Determinación de la percepción sobre la calidad de vida en una comunidad marginada. *Revista latinoamericana de estudios educativos*. México, Vol. XXIII (4), pp. 127. http://www.cee.edu.mx/revista/r1991_2000/r_texto/t_1993_4_06.pdf
- Eichholtz, P., Kok, N. and Palacios, P (2019). Moving to productivity: the benefits of healthy buildings, *Preliminary Working Paper*, Maastricht University, doi: 10.7910/DVN/ALUUEC.

- Eurostat. (2018a). Temporary employment agency workers by sex, age, NACE, Rev. 2. Retrieved from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en.
- Eurostat. (2018b). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). Retrieved from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en
- Eurofound. (2017). Aspects of non-standard employment in Europe. Luxembourg: Publications
- Office of the European Union.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Martikainen, P., Stansfeld, S & Smith, G.D.(2001). Job insecurity in white-collar workers: toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6, pp. 26–42.
- Fernandez – Larraguibel, B., Paravic – Klijn, T (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Cienc. enferm. [online]*, vol.9 (2), pp.57-66. ISSN 0717-9553. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>
- Fleishman, E.A.(1953). Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior, *Personnel Psychology*, 6, pp.205-222.
- Forooraghi, M., Miedema, E., Ryd, N. and Wallbaum, H(2020). Scoping review of health in office design approaches, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 (2), pp. 155-180, doi: 10.1108/JCRE-08-2019-0036.
- Gan, F.(2007). El clima en las organizaciones. In J. Tejada, V. Giménez, F. Gan, G. Viladot, M. Fandos, & J. Jiménez, et al. (Eds.), *Formación de formadores* (pp. 183–229). Thomson Editores, Madrid.
- Garland, E., Watts, A., Doucette, J., Foley, M., Senerat, A. and Sanchez, S (2018). Stand up to work: assessing the health impact of adjustable workstations, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 11 (2), pp. 85-95, doi: 10.1108/IJWHM-10-2017-0078.
- Harlan, C., Wilson, T (1979). Human growth; An essay on growth, values and the quality of life, *Princeton, N J*, Aspen Institute of Humanistic Studies.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., Hüffmeier, J.(2019). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Haapakangas, A., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E. and Jahncke, H(2018b). Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: the role of environmental perceptions and workspace use, *Building, Environment*, Vol. 145, pp. 115-124.
- Haapakangas, A., Hongisto, V., Varjo, J., Lahtinen, M. (2018a), Benefits of quiet workspaces in open-plan offices: evidence from two office relocations,

- Journal of Environmental Psychology*, Vol. 56, pp. 63-75, doi: 10.1016/j.jenvp.2018.03.003.
- Hähn, N., Essah, E. and Blanusa, T. (2020), Biophilic design and office planting: a case study of effects on perceived health, well-being and performance metrics, *Intelligent Buildings International*, doi: 10.1080/17508975.2020.1732859.
- Herbig, B., Schneider, A. and Nowak, D (2016). Does office space occupation matter? The role of the number of persons per enclosed office space, psychosocial work characteristics, and environmental satisfaction in the physical and mental health of employees, *Indoor Air 2016*, Vol. 26(5), pp. 755-767, doi: 10.1111/ina.12263.
- Irondo, J. (2007). Clima laboral. Contexto de gestión. Recuperado de <http://www.orggames.org/contexto.htm>.
- Isham, A., Mair, S. and Jackson, T (2019). Wellbeing and Productivity: A Review of the Literature, *Report for the Economic and Social Research Council*, December 2019.
- Kurogi, K., Ikegami, K., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Nagata, T. , Matsuda, S, Fujino, Y., Ogami, A (2021,08,12). A cross-sectional study on perceived workplace health support and health-related quality of life. *Journal of Occupational Health 63*. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12302>.
- 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*, Vol. 103, pp. 203-214, doi: 10.1016/j.buildenv.2016.04.015.
- Kaushik, A., Arif, M., Tumula, P., Ebohon, O.J (2020). Effect of thermal comfort on occupant productivity in office buildings: response surface analysis, *Building and Environment*, Vol.180, pp. 1-9, doi: 10.1016/j.buildenv.2020.107021.
- Ko, W.H., Schiavon, S., Zhang, Z., Graham, L.T., Brager, G., Mauss, I. and Lin, Y.-W (2020). The impact of a view from a window on thermal comfort, emotion, and cognitive performance, *Building and Environment*, Vol. 175, pp. 1-15, doi: 10.1016/j.buildenv.2020.106779.
- Locke, E. A (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, pp. 309 – 336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, pp. 271-299.
- Levy, L., y Anderson, L (1980). La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida. México: Manual Moderno.
- Maslow, A. H(1991). Motivación y personalidad. *Ediciones Díaz de Santos*, ISBN: 84 – 87189 – 84 – 9.
- Mejías – Herrera, S (2003). *Herramienta de intervención macroergonomica para la mejora de los sistemas de trabajo*. Tesis de Doctorado. Universidad Central de las Villas “Martha Abreu”, Santa Clara.

- Martínez- Garrido, C (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, núm. 25, pp. 1-23. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275050047065>
- Mitlacher, L. W. (2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.19, pp. 446–460.
- Navarro Rubio, E (2006). Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral.
- Nelson, E. and Holzer, D (2017). *The Healthy Office Revolution*, Amstelveen, Learn Adapt Build Publishing.
- Orgambidez – Ramos, P., Pérez- Moreno, P.J., Borrego – Alés, Y(2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31 (2015) 69–77. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard business review*, 84(12), 78-92.
- Parker, C.P., Baltes, B.B., Young, S.A., Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A., Roberts, J.E.(2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour*, 24 (4), 389-416.
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.J., Dawson, J.F., Lawthorn, R., Maitlis, S., Robinson, D.L., Wallace, A.M (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation, *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 379-408.
- Roskams, M. and Haynes, B (2019). An experience sampling approach to the workplace environment survey, *Facilities*, Vol. 38 Nos 1/2, pp. 72-85.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte, *Revista de Psicología*, Vol. 19 No. 10, pp. 67 -83.
- Smith, R. H (2000) .Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. In J. Suls L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison: Theory and research* (pp.173 -200). New York: Plenum
- Sánchez – Trujillo, M. G., García – Vargas, M (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, Vol. 22 (2), pp. 161 – 166, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Szalai, A (1980). *The meaning of comparative research on the quality of life* . En: Szalai, A., Andrews, F.M (Eds). *The quality of life. Comparative studies*. London: Sage.

- Taylor, F (1911). (Publicado en español en 1981) *Principios de la administración científica*, Buenos Aires El Ateneo. Traducido de: *The principle of scientific management, 1911*, Nueva York: Harper y Now Publishers.
- Tziner, A (2006). *A revised model of work attitudes and work behavior. Review of Business Research*, Vol. 6, pp. 34 – 40.
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., Kadosh, G.(2011). Responsabilidad Social Corporativa, Justicia Organizacional y Satisfacción Laboral: ¿Como se Relacionan? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol.27 (No 1),pp. 67 -72.
- Tan, Z., Roberts, A.C., Lee, E.L., Kwok, K., Car, J., Soh, C.K., Christopoulos, G(2020). Transitional area affect perception of workspaces and employee well – being: a study of underground and above – ground workspaces, *Building and Environment*, Vol 179, pp. 1 -10, doi: 10.1016/j.buildenv.2020.106840.
- Torres, S (2007). Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel. *Revista de Enfermería Instituto Mexicano de Seguro Social*, vol. 15(no 3), p. 147-153.
- Voordt, P., Jensen, P. (2021, 27,10). The impact of healthy workplaces on employees satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate Emerald*, pp.3-21. <https://www.emerald.com/insight/1463-001X.htm>.
- Van der Voordt, T (2021). Designing for health and wellbeing: various concepts, similar goals, *Gestão and Tecnologia de Projetos*, Vol. 16 (4), pp. 13-31, doi: 10.11606/gtp.v16i4.178190.
- Wargocki, P (2019). Productivity and health effects of high indoor air quality, *Encyclopedia of Environmental Research Health*, 2nd edition, Vol. 5, pp.382 – 388, doi: 10.1016/B978-0-12-409548-9.01993-X.
- Zerguine, H., Johnston, V., Healy, G.N., Abbott, A. and Goode, A.D (2021). Usage of sit-stand workstations: benefits and barriers from decision makers' perspective in Australia, *Applied Ergonomics*, Vol. 94, pp. 1-11, doi: 10.1016/j.apergo.2021.103426.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores certifican, bajo declaración, ausencia de conflicto de intereses, eximiendo a la revista *Ekotemas* de cualquier reclamación al respecto. En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos morales o patrimoniales de autor sobre la obra en cuestión, asume toda la responsabilidad y defenderán de los derechos aquí otorgados.

CONTRIBUCIÓN AUTORAL

HUMBERTO NÁPOLES MEDINA: Reunió la bibliografía especializada y procedió a su análisis valorativo incorporando su posición como autor.

SANDRA H. MEJIAS HERRERA: Examinó los estilos de redacción, el cumplimiento de las normas para la escritura y la adecuada lógica para la integración del contenido que se abordó.