

Capítulo 23

Del espacio absoluto al espacio relacional: una mirada transdisciplinaria para comprender las organizaciones

Augusto Renato Pérez Mayo, Nohemí Roque Nieto, Pablo Guerrero Sánchez

Pérez Mayo, A. R., Roque Nieto, N., & Guerrero Sánchez, P. (2026). Del espacio absoluto al espacio relacional: una mirada transdisciplinaria para comprender las organizaciones. En A. B. Benalcázar (Coord). *Umbral.es. Pensar el presente desde las ciencias sociales y las humanidades (Volumen I)*. (pp. 549-597). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.493.c1058>



Del espacio absoluto al espacio relacional: una mirada transdisciplinaria para comprender las organizaciones

Resumen

En este capítulo se discuten conceptos y marcos teóricos transdisciplinarios que permiten estudiar los espacios organizacionales como parte de la manera en que se construyen las relaciones de trabajo, las relaciones informales, en la manera en que favorece el bienestar y el progreso de las personas. No son solamente elementos físicos, o secundarios de la organización, ni son neutrales, y se propone entenderlo como una configuración relacional o espacialidad, donde convergen disposiciones materiales, interacciones sociales, significados simbólicos y relaciones de poder. Desde una perspectiva epistemológica sustentada en el diálogo entre ciencias nomotéticas e ideográficas y en aportaciones de la teoría organizacional clásica y contemporánea, se argumenta que las configuraciones espaciales participan activamente en la construcción de la cultura organizacional, las dinámicas relacionales, el bienestar y las condiciones de sostenibilidad. En este marco, se propone una categoría analítica estructurada en cuatro dimensiones interrelacionadas: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. La principal aportación consiste en articular estas dimensiones desde una perspectiva relacional que establece un diálogo puente entre conceptos del espacio que viene de las ciencias físicas hacia los estudios organizacionales. Por su naturaleza, el capítulo se inscribe en el desarrollo conceptual y la construcción teórica; por tanto, no busca contrastar hipótesis ni presentar resultados empíricos, sino ofrecer un marco transdisciplinario que contribuya a futuras investigaciones sobre espacio, organizaciones y sostenibilidad de los recursos humanos.

Palabras clave: espacio organizacional; espacialidad relacional; teoría organizacional; transdisciplinariedad; sostenibilidad de los recursos humanos.

Introducción

El espacio constituye una dimensión inherente a toda forma de organización; sin embargo, su tratamiento dentro de la teoría organizacional ha tendido a circunscribirse a aspectos físicos, arquitectónicos, técnicos o logísticos. Bajo esta perspectiva, el espacio suele concebirse como el escenario en el que ocurren los procesos organizacionales, más que como una dimensión que participa activamente en su configuración. Esta interpretación resulta limitada cuando se reconoce que las organizaciones no solo ocupan espacios, sino que los producen, significan, transforman y experimentan mediante las relaciones e interacciones que desarrollan sus integrantes.

El presente capítulo parte de esta problemática para cuestionar la marginación conceptual del espacio en los estudios organizacionales y, particularmente, en aquellos vinculados con la sostenibilidad de los recursos humanos. Se sostiene que el espacio organizacional puede comprenderse como una categoría analítica constitutiva, capaz de ampliar la explicación de fenómenos relacionados con la cultura, las relaciones de poder, las dinámicas de interacción, el bienestar y la sostenibilidad organizacional. Desde esta perspectiva, el espacio deja de ser entendido exclusivamente como un contenedor físico para conceptualizarse como espacialidad, es decir, como una configuración relacional en la que convergen dimensiones materiales, sociales, simbólicas y psicosociales.

Esta problematización exige recuperar el debate epistemológico sobre la propia naturaleza del espacio. Las concepciones de espacio absoluto, relativo y de campo, desarrolladas históricamente en las ciencias físicas, permiten reconocer diferentes formas de entender la relación entre espacio, objetos e interacciones. En este capítulo, dichas concepciones no son trasladadas mecánicamente desde la física hacia las organizaciones ni utilizadas como simples metáforas explicativas. Se recuperan como referentes epistemológicos que permiten problematizar el tránsito desde una concepción sustancialista y estática del espacio hacia una comprensión relacional, dinámica y constitutiva (Einstein & Infeld, 2005). Este desplazamiento conceptual constituye el punto

de articulación entre las ciencias físicas y los estudios organizacionales que sustenta la perspectiva transdisciplinaria desarrollada en este trabajo.

En consecuencia, el propósito central del capítulo es desarrollar un marco conceptual y analítico que permita reposicionar el espacio organizacional como una categoría transdisciplinaria y relacional, particularmente relevante para comprender la sostenibilidad de los recursos humanos. Más que trasladar categorías de una disciplina a otra, se busca establecer un diálogo epistemológico que permita identificar puntos de convergencia y diferenciación entre distintas formas de concebir el espacio y explorar su potencial para enriquecer la comprensión de las organizaciones.

A partir de este propósito, el capítulo se articula en torno a dos interrogantes centrales: ¿cómo puede conceptualizarse el espacio organizacional como una categoría analítica transdisciplinaria? y ¿de qué manera la espacialidad participa en la configuración de la sostenibilidad de los recursos humanos y de las dinámicas organizacionales? Estas preguntas no se plantean desde una lógica de contrastación empírica de hipótesis, sino como ejes problematizadores para la construcción y articulación teórica.

Desde esta perspectiva, los fenómenos organizacionales difícilmente pueden comprenderse en toda su complejidad mediante marcos disciplinares aislados. La transdisciplinariedad supone establecer puentes entre diferentes dominios del conocimiento sin eliminar sus especificidades epistemológicas. Pérez Mayo y Vallejo-Trujillo (2018), sostienen, en este sentido, que la teoría organizacional requiere avanzar hacia perspectivas capaces de integrar diferentes niveles y dimensiones para comprender la complejidad de las organizaciones. Bajo esta premisa, el espacio constituye un objeto particularmente fértil para el diálogo transdisciplinario, debido a que atraviesa tanto las ciencias físicas como las ciencias sociales y los estudios organizacionales, aunque adquiere significados y alcances distintos en cada campo.

La propuesta desarrollada en este capítulo se distancia, por tanto, de cualquier interpretación determinista según la cual una determina-

da configuración física produciría necesariamente comportamientos o resultados organizacionales específicos. Por el contrario, se plantea que las configuraciones espaciales condicionan, posibilitan, restringen y median, pero no determinan linealmente, las prácticas organizacionales. Su capacidad explicativa emerge precisamente de la interacción entre las condiciones materiales del espacio, los significados que los actores les atribuyen, las relaciones que allí se producen y las experiencias psicosociales derivadas de esas interacciones.

Sobre esta base se propone comprender el espacio organizacional mediante cuatro dimensiones analíticamente diferenciables, pero estrechamente interrelacionadas: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. La articulación de estas dimensiones permite trascender una interpretación exclusivamente física del espacio y avanzar hacia una concepción en la que materialidad, interacción, simbolismo y experiencia humana forman parte de una misma configuración organizacional.

Esta perspectiva adquiere particular relevancia para el análisis de la sostenibilidad de los recursos humanos, debido a que el bienestar, la pertenencia, la interacción, la autonomía y las experiencias laborales no se producen al margen de las condiciones espaciales en las que se desarrolla la vida organizacional. Así, el espacio organizacional puede concebirse como un ámbito estratégico donde se coproducen cultura, liderazgo, relaciones de poder, bienestar y desempeño. No se afirma que el espacio determine estos fenómenos, sino que participa en su constitución mediante relaciones complejas y contextualmente situadas.

En este sentido, la principal apuesta teórica del capítulo consiste en transitar de una concepción del espacio como escenario de la organización hacia una concepción del espacio como dimensión constitutiva de lo organizacional. Este desplazamiento permite establecer un diálogo entre las transformaciones epistemológicas del concepto de espacio y la teoría organizacional, al tiempo que ofrece las bases para una comprensión transdisciplinaria de la espacialidad. De esta manera, el capítulo busca contribuir a la construcción teórica en los estudios organizacionales mediante una categoría analítica susceptible

de orientar futuras investigaciones sobre las relaciones entre espacio, organización, experiencia humana y sostenibilidad.

Literatura revisada

De las concepciones físicas del espacio a la espacialidad organizacional: fundamentos epistemológicos

El concepto de espacio constituye uno de los problemas fundamentales en la historia de la filosofía de la ciencia y de las ciencias físicas. Su estudio ha estado atravesado, al menos, por tres interrogantes epistemológicos centrales: ¿cuál es la naturaleza del espacio?, ¿posee una realidad independiente de los objetos que lo ocupan? y ¿cómo se estructura y relaciona con la materia y los acontecimientos que ocurren en él? Estas preguntas han originado diferentes respuestas ontológicas y epistemológicas, entre las que destacan las concepciones absoluta y relativa del espacio y, posteriormente, las transformaciones derivadas de las teorías de campo y de la relatividad.

La controversia entre Newton y Leibniz constituye uno de los momentos fundamentales de esta discusión. La concepción newtoniana atribuyó al espacio absoluto una existencia independiente de los cuerpos y de las relaciones que estos establecen entre sí. Desde esta perspectiva, el espacio podía concebirse como una estructura permanente dentro de la cual los cuerpos ocupan posiciones y experimentan movimientos. Frente a esta interpretación sustancialista, Leibniz sostuvo una concepción relacional: el espacio no constituiría una entidad independiente, sino un orden de coexistencia definido mediante las relaciones entre los objetos. En consecuencia, las posiciones espaciales adquieren significado por las relaciones que mantienen unas con otras y no necesariamente por referencia a un espacio absoluto preexistente (Jammer, 1954).

Desde una perspectiva histórico-epistemológica, estas controversias permiten advertir que el espacio no constituye una categoría científica fija, neutral o universalmente definida. Su conceptualización se ha transformado paralelamente al desarrollo de las teorías filosóficas,

geométricas y físicas mediante las cuales se intenta comprender la realidad. Jammer (1954), en su reconstrucción histórica de las teorías físicas del espacio, muestra precisamente este proceso: desde las concepciones antiguas vinculadas con el lugar y la posición de los cuerpos, pasando por la consolidación del espacio absoluto newtoniano, hasta los cuestionamientos derivados de nuevas formulaciones geométricas y físicas.

El valor epistemológico de este recorrido reside en mostrar que las diferentes concepciones del espacio implican supuestos distintos acerca de su naturaleza, existencia y relación con los fenómenos que en él acontecen. El tránsito desde una representación sustancialista hacia perspectivas progresivamente relacionales supone, por tanto, algo más profundo que una modificación terminológica: representa un cambio en la manera de comprender las relaciones entre espacio, materia, movimiento e interacción (Jammer, 1954).

Un segundo momento decisivo se produjo con el desarrollo del concepto de campo. La física clásica había permitido representar los fenómenos mediante cuerpos materiales situados en un espacio previamente existente; sin embargo, el desarrollo de las teorías de campo modificó progresivamente esta representación. Einstein e Infeld (1938/2005), explican que el concepto de campo adquirió una importancia creciente hasta convertirse en un elemento fundamental de la descripción física, modificando la relación tradicional entre materia, interacción y espacio.

Esta transformación alcanzó mayor profundidad con la teoría de la relatividad. El espacio y el tiempo dejaron de comprenderse exclusivamente como escenarios independientes en los que acontecen los fenómenos físicos. La relatividad especial cuestionó el carácter absoluto de determinadas mediciones espaciales y temporales, mientras que la relatividad general estableció una relación entre la estructura geométrica del espacio-tiempo y el campo gravitacional. En consecuencia, la física moderna hizo posible abandonar progresivamente la representación de un espacio rígido, homogéneo e independiente para avanzar hacia una concepción en la que adquieren relevancia las relaciones, los

sistemas de referencia y las propiedades dinámicas del campo (Einstein & Infeld, 1938/2005).

En esta transformación resulta igualmente relevante la formulación de Minkowski (1909), quien articuló espacio y tiempo dentro de una estructura tetradimensional. Su planteamiento contribuyó a superar la separación clásica entre ambas categorías al mostrar que los acontecimientos físicos podían representarse mediante coordenadas espaciales y temporales integradas. Desde esta perspectiva, el acontecimiento adquiere significado dentro de una estructura de relaciones espacio-temporales, lo que profundiza el desplazamiento epistemológico desde una concepción absoluta hacia una comprensión relacional y estructural del espacio.

Conviene, sin embargo, establecer una precisión epistemológica fundamental. Las concepciones provenientes de Newton, Leibniz, Einstein, Infeld, Minkowski y la reconstrucción histórica de Jammer pertenecen al ámbito de la filosofía natural, la física y la historia de la ciencia. En consecuencia, el presente capítulo no pretende trasladar mecánicamente conceptos, leyes o modelos de las ciencias físicas hacia los Estudios Organizacionales, ni sostener que las organizaciones se comporten conforme a principios físicos. Una operación de este tipo implicaría confundir objetos, niveles de análisis y dominios epistemológicos diferentes.

La aportación de estas concepciones al análisis organizacional es de otra naturaleza: proporcionan un antecedente epistemológico para desnaturalizar la idea del espacio como contenedor neutral, estático e independiente. Si la propia historia de las ciencias físicas demuestra que el significado del espacio ha sido objeto de transformaciones conceptuales profundas, también resulta legítimo problematizar cómo ha sido concebido el espacio dentro de la teoría organizacional.

Desde esta perspectiva, la recuperación de Jammer (1954), resulta particularmente relevante para los Estudios Organizacionales. Su contribución no consiste en proporcionar una teoría aplicable directamente a las organizaciones, sino en demostrar históricamente que el espacio puede ser pensado desde diferentes ontologías. Esta constatación abre

la posibilidad de formular una pregunta específicamente organizacional: ¿es suficiente comprender el espacio organizacional como el lugar físico donde ocurre la organización o resulta necesario conceptualizarlo como una dimensión constitutiva de las relaciones organizacionales?

El presente capítulo se posiciona frente a esta segunda posibilidad y propone realizar una extensión transdisciplinaria del problema. El espacio organizacional puede comprenderse no solamente como infraestructura, arquitectura o distribución física, sino como una configuración relacional o espacialidad organizacional en la que convergen condiciones materiales, actores, prácticas, interacciones sociales, significados simbólicos, relaciones de poder y experiencias psicosociales.

La utilización del concepto de espacialidad permite establecer una distinción analítica importante. Mientras que espacio organizacional puede remitir inicialmente a las condiciones materiales y físicas donde se desarrollan las actividades, espacialidad organizacional enfatiza los procesos mediante los cuales esos espacios son producidos, experimentados, interpretados, apropiados, delimitados y transformados por los actores. De esta manera, una oficina, un aula universitaria, una fábrica, un hospital o un espacio digital no adquieren significado organizacional únicamente por sus propiedades físicas, sino por las relaciones, prácticas y significados que se construyen en ellos.

La transición epistemológica que sustenta esta propuesta puede representarse de la siguiente manera:

espacio absoluto → espacio relativo → concepción espacio-temporal y de campo → perspectiva relacional → espacialidad organizacional.

Los primeros momentos corresponden a transformaciones históricas desarrolladas principalmente en las ciencias físicas; el último constituye una elaboración teórica transdisciplinaria para los Estudios Organizacionales. Esta diferenciación permite establecer un diálogo entre disciplinas sin reducir unas a otras y sin utilizar las categorías de la física como simples metáforas organizacionales.

Desde esta perspectiva, el giro introducido por las teorías de campo y la relatividad adquiere importancia para el presente argumento no porque proporcione explicaciones causales sobre las organizaciones,

sino porque demuestra epistemológicamente que el espacio puede dejar de concebirse como una entidad independiente y neutral para ser comprendido mediante relaciones, estructuras, acontecimientos y contextos (Einstein & Infeld, 1938/2005; Jammer, 1954; Minkowski, 1909).

Este desplazamiento proporciona las bases para avanzar hacia una ontología relacional del espacio organizacional. Bajo esta perspectiva, las organizaciones no simplemente existen *dentro* de espacios previamente dados; también producen espacialidades mediante sus estructuras, prácticas, relaciones y significados. El espacio puede condicionar posibilidades de interacción, hacer visibles jerarquías, delimitar territorios, facilitar o restringir encuentros, expresar valores culturales y participar en experiencias de pertenencia, autonomía, vigilancia o bienestar.

Por consiguiente, el tránsito desde las concepciones físicas del espacio hacia la espacialidad organizacional no debe entenderse como una transferencia disciplinaria lineal, sino como un diálogo epistemológico transdisciplinario. Su propósito es ampliar las posibilidades conceptuales de los Estudios Organizacionales y contribuir a comprender el espacio como una dimensión simultáneamente material, social, simbólica y relacional. En este sentido, el espacio deja de ser únicamente el escenario donde ocurre la organización para convertirse en una dimensión mediante la cual la organización se constituye, reproduce, experimenta y transforma.

Enfoques epistemológicos del espacio: de las concepciones absoluta y relativa a la perspectiva de campo

La conceptualización del espacio ha experimentado profundas transformaciones a lo largo de la historia del pensamiento científico. Las concepciones absoluta, relativa y posteriormente vinculadas al campo representan diferentes respuestas ontológicas y epistemológicas a una cuestión fundamental: ¿el espacio posee existencia independiente o adquiere significado y estructura a partir de las relaciones entre los objetos, acontecimientos y fenómenos físicos? Estas perspectivas no deben entenderse simplemente como etapas sucesivas y excluyentes,

sino como formas diferentes de problematizar la naturaleza, estructura y realidad del espacio (Jammer, 1954).

La concepción relativa o relacional del espacio encuentra uno de sus principales antecedentes en Leibniz. Frente a la posibilidad de considerar el espacio como una entidad independiente y existente por sí misma, Leibniz sostuvo que este debía comprenderse a partir de las relaciones entre los objetos. En su conocida correspondencia con Samuel Clarke, cuestionó la noción de un espacio absoluto y argumentó que el espacio expresa fundamentalmente un orden de coexistencia: las posiciones adquieren significado por las relaciones que los cuerpos mantienen entre sí y no por referencia necesaria a un recipiente espacial autónomo (Leibniz & Clarke, 1717/2000). Desde esta perspectiva, si se eliminaran conceptualmente los objetos y las relaciones existentes entre ellos, carecería de sentido atribuir al espacio las mismas propiedades de una entidad sustancial independiente.

Esta posición introdujo una transformación epistemológica relevante: el espacio puede comprenderse no tanto por lo que contiene, sino por las relaciones que hacen posible distinguir posiciones, distancias y disposiciones entre los objetos. Jammer (1954), identifica esta controversia como uno de los momentos centrales de la historia del concepto de espacio, debido a que contrapone una ontología sustancialista con una interpretación relacional.

En contraste, la concepción absoluta del espacio alcanzó su formulación más sistemática en la mecánica de Newton. En los *Principia*, Newton (1687/1999), distinguió entre espacio absoluto y espacio relativo. El primero se concibe como independiente de los cuerpos y de los sistemas particulares utilizados para medir posiciones y movimientos; el segundo corresponde a las medidas sensibles o prácticas mediante las cuales se determinan posiciones relativas entre objetos. El espacio absoluto constituye, de este modo, una referencia independiente respecto de aquello que lo ocupa.

Conviene realizar aquí una precisión histórica. Aunque Aristóteles constituye un antecedente fundamental en la reflexión filosófica sobre el lugar y el espacio, no resulta completamente preciso equiparar

su concepto de *lugar* (*topos*) con el espacio absoluto newtoniano. Para Aristóteles, el lugar se encuentra estrechamente relacionado con el cuerpo contenido y con los límites de aquello que lo contiene, mientras que la concepción newtoniana supone un espacio con existencia independiente de los cuerpos. Por ello, para mantener mayor rigor histórico, resulta preferible situar en Newton la formulación paradigmática del espacio absoluto y considerar a Aristóteles como un antecedente distinto dentro de la genealogía del problema espacial (Jammer, 1954).

El desarrollo del concepto de campo produjo posteriormente una modificación sustancial de estas representaciones. Con los avances de la física del siglo XIX, particularmente en el estudio de los fenómenos electromagnéticos, el campo adquirió progresivamente un estatuto explicativo propio. En lugar de representar exclusivamente cuerpos separados que actúan unos sobre otros dentro de un espacio previamente dado, la teoría de campos hizo posible conceptualizar propiedades físicas distribuidas continuamente en una región. Einstein e Infeld (1938/2005), consideran este desarrollo uno de los cambios conceptuales fundamentales de la física moderna, debido a que el campo dejó de ser únicamente una herramienta auxiliar para adquirir un papel central en la explicación de los fenómenos físicos.

La relatividad especial y la relatividad general profundizaron esta transformación. La primera cuestionó el carácter absoluto de determinadas magnitudes espaciales y temporales, mientras que la segunda modificó todavía más profundamente la relación entre espacio, materia, energía y gravitación. En la relatividad general, la gravitación deja de interpretarse simplemente como una fuerza que actúa entre cuerpos situados en un escenario espacial independiente y se vincula con la estructura geométrica del espacio-tiempo (Einstein & Infeld, 1938/2005).

En este punto resulta conveniente evitar la expresión “espacio de campo” si con ella se pretende identificar una tercera categoría histórica equivalente al espacio absoluto y al relativo. Ni Maxwell ni Einstein formularon una taxonomía integrada por “espacio absoluto, espacio relativo y espacio de campo”. Para efectos de este capítulo, resulta epistemológicamente más preciso hablar de una concepción del espa-

cio-tiempo vinculada al campo. Esta formulación permite conservar la relevancia del campo sin atribuir a los autores una categoría que no establecieron explícitamente.

La evolución de estas concepciones permite identificar, por tanto, un desplazamiento epistemológico de especial interés:

espacio como entidad independiente → espacio como relación → espacio-tiempo y campo como estructura dinámica → perspectiva relacional.

Este recorrido no supone que la física moderna haya establecido una teoría social del espacio, ni que los conceptos desarrollados para explicar fenómenos físicos puedan transferirse directamente al análisis de las organizaciones. Su relevancia para los Estudios Organizacionales se encuentra en otro nivel: demuestra que la concepción del espacio como contenedor independiente no constituye la única posibilidad epistemológica para pensar la espacialidad.

Desde esta base, el presente capítulo propone realizar una extensión transdisciplinaria hacia el análisis organizacional. Las concepciones provenientes de las ciencias físicas funcionan como antecedentes epistemológicos que permiten cuestionar la representación tradicional de las organizaciones como entidades que simplemente *ocupan* espacios físicos. En su lugar, puede plantearse que el espacio organizacional adquiere sus propiedades y significados mediante las relaciones entre materialidades, actores, estructuras, prácticas, temporalidades y procesos simbólicos.

Esta distinción permite avanzar del concepto de espacio organizacional hacia el de espacialidad organizacional. El primero puede referirse a la configuración material en la que se desarrollan las actividades; el segundo enfatiza los procesos relacionales mediante los cuales ese espacio es producido, utilizado, interpretado, delimitado, apropiado y transformado por los actores. Así, una oficina, una fábrica, un hospital o una universidad no constituyen únicamente contenedores arquitectónicos: adquieren significado organizacional mediante las relaciones sociales, jerarquías, prácticas, símbolos y experiencias que se desarrollan en ellos.

En consecuencia, las concepciones absolutas, relativa y de campo no son utilizadas en este capítulo como modelos explicativos de las organizaciones, sino como referentes epistemológicos para construir una comprensión relacional y no sustancialista de la espacialidad organizacional. El aporte transdisciplinario reside precisamente en establecer este diálogo sin reducir un campo científico al otro. De esta manera, el espacio deja de concebirse exclusivamente como el escenario donde ocurren los fenómenos organizacionales y comienza a entenderse como una dimensión que participa en su constitución, reproducción y transformación.

El espacio más allá de las ciencias físicas

La formulación de Minkowski (1908), constituye un punto de inflexión en la transformación epistemológica del concepto de espacio. Frente a las concepciones que trataban espacio y tiempo como categorías independientes, Minkowski propone comprenderlos como componentes inseparables de una estructura espacio-temporal de cuatro dimensiones, en la cual cada acontecimiento se encuentra definido simultáneamente por coordenadas espaciales y temporales.

Esta concepción modifica el estatuto del espacio como escenario autónomo de los fenómenos y favorece una comprensión basada en relaciones entre acontecimientos, posiciones, movimientos y sistemas de referencia. Su relevancia para el estudio de las organizaciones no radica en trasladar las leyes de la física al análisis organizacional, sino en proporcionar un referente epistemológico para cuestionar la representación del espacio como contenedor neutral. Desde una perspectiva transdisciplinaria, este desplazamiento permite avanzar hacia una conceptualización del espacio organizacional como configuración dinámica y relacional, constituida mediante la articulación de condiciones materiales, temporalidades, interacciones sociales, significados simbólicos y experiencias organizacionales. Así, la aportación de Minkowski ofrece un antecedente epistemológico para transitar de una concepción sustancialista del espacio hacia una interpretación relacional de la espacialidad organizacional.

La formulación del espacio-tiempo de Minkowski (1908), como un constructo unificado reforzó la concepción relacional del espacio. Aunque desarrollada en el ámbito de la física, esta abstracción proporcionó fundamentos epistemológicos para las ciencias sociales, en las que el espacio puede comprenderse como contextual, dinámico y socialmente construido, en lugar de concebirse como una dimensión neutral (Nolte, 2021).

La evolución histórica de las concepciones físicas del espacio evidencia un desplazamiento epistemológico desde una interpretación sustancialista hacia perspectivas progresivamente relacionales. El espacio absoluto newtoniano supone una estructura independiente de los cuerpos y acontecimientos que contiene, mientras que la tradición relacional asociada con Leibniz cuestiona esa autonomía y concibe el espacio a partir del orden y las relaciones existentes entre los objetos (Jammer, 1954). El desarrollo posterior del concepto de campo y de la relatividad general introdujo una transformación adicional, al cuestionar la posibilidad de separar completamente la estructura espacio-temporal de las propiedades físicas del campo.

Einstein (1954), sostuvo que el espacio-tiempo no debe entenderse simplemente como un recipiente vacío dentro del cual existen los campos, puesto que sus propiedades métricas y estructurales se encuentran vinculadas al campo gravitacional. Desde una perspectiva transdisciplinaria, este recorrido no implica trasladar modelos físicos al estudio de las organizaciones, sino recuperar una transformación epistemológica que permite problematizar el espacio organizacional como contenedor neutral. Sobre esta base, se propone avanzar hacia una concepción relacional de la espacialidad organizacional, entendida como una configuración dinámica en la que convergen condiciones materiales, interacciones sociales, significados simbólicos, relaciones de poder y experiencias psicosociales.

De las perspectivas socioespaciales a la espacialidad organizacional: hacia un modelo relacional e integrador

Las perspectivas socioespaciales han realizado una contribución fundamental al cuestionar la concepción del espacio como un contenedor físico, neutral y pasivo. Desde diferentes tradiciones de las ciencias sociales, el espacio ha sido conceptualizado como una construcción social vinculada con prácticas, significados, identidades, relaciones de poder y procesos de apropiación. Esta transformación resulta particularmente visible en planteamientos como el de Lefebvre (1991), para quien el espacio social no constituye un escenario previamente dado, sino una realidad producida mediante relaciones y prácticas sociales. De manera semejante, Massey (2005), propone comprender el espacio desde una perspectiva relacional, constituido por interacciones, multiplicidades y procesos permanentemente abiertos.

Estas contribuciones han tenido importantes repercusiones en los estudios organizacionales. La revisión de Taylor y Spicer (2007), por ejemplo, muestra que el espacio organizacional puede analizarse como distancia, como materialización de relaciones de poder y como experiencia vivida. Posteriormente, Weinfurtner y Seidl (2019), identifican una literatura organizacional cada vez más interesada en comprender cómo límites, distancias y movimientos participan en procesos de distribución, aislamiento, diferenciación e intersección dentro de las organizaciones. De este modo, el espacio deja progresivamente de representar el simple lugar donde ocurre la organización y comienza a ser considerado parte de las prácticas mediante las cuales esta se configura.

La propuesta desarrollada en este capítulo no pretende sustituir ni negar estas perspectivas, sino ampliar su capacidad explicativa mediante una articulación transdisciplinaria que integra los componentes físicos, simbólicos, relacionales y psicosociales de la espacialidad organizacional. Su aportación diferencial reside en considerar que el espacio no solo es socialmente producido por las organizaciones, sino que, me-

diante las relaciones que posibilita, restringe, simboliza y reproduce, participa también en la constitución de lo organizacional.

- **Del espacio socialmente producido al espacio como dimensión constitutiva**

Una parte importante de la tradición socioespacial ha enfatizado que el espacio es producido mediante relaciones sociales, económicas, culturales y políticas (Lefebvre, 1991; Massey, 2005). Este planteamiento permitió superar interpretaciones sustancialistas del espacio; sin embargo, desde la perspectiva desarrollada en este capítulo resulta posible avanzar analíticamente hacia una relación de constitución recíproca: las organizaciones producen sus espacios y, simultáneamente, las configuraciones espaciales participan en la producción, reproducción y transformación de las prácticas organizacionales.

Esta posición encuentra correspondencia con desarrollos recientes de los estudios organizacionales. Weinfurtner y Seidl (2019), muestran que la investigación sobre espacio organizacional ha evolucionado hacia una comprensión más dinámica de las relaciones entre materialidad, límites, distancias y movimientos. Asimismo, Stephenson et al. (2020), proponen una perspectiva procesual en la que el espacio no constituye una entidad terminada, sino que se configura continuamente mediante prácticas, movimientos, rutinas e interacciones organizacionales.

La aportación transdisciplinaria planteada en este capítulo incorpora, además, como antecedente epistemológico —y no como transferencia directa de leyes físicas— la transformación experimentada por el concepto de espacio en las ciencias físicas. La transición desde concepciones absolutas hacia formulaciones relacionales, espacio-temporales y de campo permite cuestionar epistemológicamente la representación del espacio como un recipiente independiente de los fenómenos que contiene (Einstein & Infeld, 1938/2005; Jammer, 1954). En los Estudios Organizacionales, esta transformación proporciona un punto de partida para conceptualizar la espacialidad como una configuración dinámica constituida mediante relaciones entre materialidad, actores, prácticas, significados, poder y experiencias psicosociales.

En consecuencia, el modelo no propone que el espacio determine causalmente las conductas organizacionales. Su capacidad explicativa reside en identificar cómo determinadas configuraciones espaciales posibilitan, restringen, median, representan y reproducen relaciones organizacionales. El espacio puede facilitar encuentros o separaciones; hacer visibles u ocultar determinadas prácticas; expresar jerarquías; establecer fronteras de inclusión y exclusión; y adquirir significados diferentes según las experiencias de quienes lo habitan.

Esta interpretación permite introducir un fenómeno particularmente relevante: la disonancia entre espacialidad formal y espacialidad vivida. Una organización puede construir discursivamente espacios asociados con inclusión, bienestar, igualdad y prevención de la violencia, mientras que las prácticas cotidianas desarrolladas en esos mismos espacios pueden reproducir discriminación, exclusión, hostigamiento o relaciones asimétricas de poder. Desde una perspectiva institucional, esta discrepancia puede comprenderse como una separación entre estructuras formalmente adoptadas y prácticas efectivamente desarrolladas, fenómeno relacionado con el desacoplamiento entre estructuras formales y actividad organizacional señalado por Meyer y Rowan (1977).

La espacialidad permite hacer observable esa contradicción. Un protocolo, una oficina de atención, una comisión institucional, una señalética de inclusión o un espacio destinado al bienestar pueden representar simbólicamente determinados valores organizacionales; sin embargo, su sola existencia material no garantiza que esos valores formen parte de las prácticas cotidianas. El mismo espacio puede contener simultáneamente experiencias de pertenencia y exclusión, reconocimiento y discriminación, cooperación y conflicto, bienestar y violencia. Por ello, la espacialidad organizacional no debe analizarse exclusivamente desde lo que la organización declara que el espacio representa, sino también desde aquello que los actores experimentan, significan y reproducen en él.

Esta consideración fortalece la dimensión crítica del modelo: los espacios organizacionales no son intrínsecamente positivos o negativos. Son configuraciones relacionales en las que pueden coexistir prácticas formales e informales, cooperación y conflicto, inclusión y exclusión,

bienestar y sufrimiento. La espacialidad permite precisamente analizar cómo estas contradicciones se materializan, simbolizan, normalizan, cuestionan o transforman.

- **De la fragmentación dimensional hacia una integración analítica**

Una segunda aportación del modelo se encuentra en su capacidad de articulación multidimensional. La literatura existente ha producido contribuciones sustantivas sobre materialidad, simbolismo, poder, distancia, experiencia y prácticas espaciales (Taylor & Spicer, 2007; Weinfurtner & Seidl, 2019). Más que considerar estas aproximaciones como insuficientes, el modelo propuesto busca integrarlas mediante una estructura analítica común que permita estudiar sus interdependencias.

Para ello se plantean cuatro dimensiones: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. La configuración espacial comprende las propiedades materiales, arquitectónicas, distributivas y funcionales del espacio; la espacialidad simbólica incorpora los significados, representaciones, identidades y valores atribuidos a los lugares; las dinámicas relacionales permiten examinar interacciones, proximidades, distancias, jerarquías, poder, inclusión y exclusión; finalmente, los efectos psicosociales consideran las experiencias asociadas con bienestar, pertenencia, autonomía, reconocimiento, seguridad, estrés o malestar.

La capacidad explicativa adicional del modelo reside, por tanto, no en descubrir dimensiones completamente ausentes de la literatura socioespacial, sino en integrarlas sistemáticamente dentro de una misma arquitectura analítica orientada específicamente al estudio de las organizaciones. Esta articulación permite examinar relaciones que podrían permanecer fragmentadas cuando las dimensiones son estudiadas independientemente.

Por ejemplo, una modificación arquitectónica —configuración espacial— puede alterar los patrones de proximidad y comunicación —dinámicas relacionales—, modificar las percepciones de estatus, pertenencia o privacidad —espacialidad simbólica— y generar experiencias diferenciadas de autonomía, satisfacción, vigilancia o estrés —efectos psicosociales—. La relación no es lineal ni determinista; cada dimen-

sión interactúa con las demás y sus efectos dependen del contexto organizacional.

En términos analíticos, la propuesta puede sintetizarse de la siguiente manera:

configuración espacial ↔ espacialidad simbólica ↔ dinámicas relacionales ↔ efectos psicosociales

Las flechas bidireccionales son fundamentales porque expresan una lógica de recursividad y constitución mutua, no una secuencia causal rígida. Los efectos psicosociales pueden modificar las relaciones; las relaciones resignifican los espacios; los significados pueden impulsar transformaciones materiales; y las nuevas configuraciones espaciales pueden modificar nuevamente las posibilidades de interacción.

Así, el modelo permite analizar la coherencia o disonancia entre espacio, discurso, cultura y práctica organizacional, incorporar simultáneamente las dimensiones material, simbólica, relacional y humana, y proporcionar categorías susceptibles de operacionalización en futuras investigaciones empíricas. Su principal contribución consiste en avanzar desde el análisis del espacio en las organizaciones hacia el estudio de la espacialidad como dimensión constitutiva de lo organizacional.

Desde esta perspectiva, la organización no simplemente tiene un espacio: produce espacialidad y, al mismo tiempo, es producida, reproducida y transformada mediante las relaciones espaciales que sus actores construyen y experimentan. Esta reciprocidad constituye el núcleo de la capacidad explicativa del modelo y el punto de articulación entre las tradiciones socioespaciales existentes y la perspectiva transdisciplinaria propuesta en este capítulo.

Espacialidad organizacional y sostenibilidad: ampliación de la capacidad explicativa del modelo

Las perspectivas socioespaciales han contribuido decisivamente a superar la concepción del espacio como un contenedor físico, estático y neutral, al demostrar que este se produce, interpreta y transforma mediante prácticas sociales, relaciones de poder, significados y expe-

riencias (Lefebvre, 1991; Massey, 2005). En el campo organizacional, esta evolución ha permitido reconocer que los espacios de trabajo no constituyen únicamente escenarios materiales, sino configuraciones que intervienen en las prácticas, las identidades, las relaciones y las experiencias de quienes integran las organizaciones (Taylor & Spicer, 2007; Weinfurtner & Seidl, 2019).

No obstante, el vínculo entre espacialidad organizacional y sostenibilidad de los recursos humanos ha recibido una atención menos sistemática. Una parte importante de la literatura socioespacial se ha concentrado en explicar la producción social del espacio, la materialidad, el discurso, la identidad, el control y las relaciones de poder, mientras que la relación entre las configuraciones espaciales y fenómenos como bienestar, pertenencia, satisfacción, compromiso y permanencia organizacional requiere una articulación conceptual más explícita. Esta observación no supone desconocer los aportes existentes, sino identificar un espacio de integración teórica susceptible de ser desarrollado desde los Estudios Organizacionales.

La sostenibilidad de los recursos humanos implica superar una concepción de la gestión centrada exclusivamente en productividad y desempeño inmediato. Desde esta perspectiva, las organizaciones requieren generar condiciones que permitan conservar, desarrollar y reproducir a largo plazo sus recursos humanos sin comprometer su bienestar, salud, capacidades y posibilidades futuras de desarrollo. Ehnert (2009), plantea que la gestión sostenible de los recursos humanos debe considerar precisamente las tensiones entre utilización, reproducción y regeneración de las personas como recursos fundamentales para la continuidad organizacional. De manera complementaria, Kramar (2014), sostiene que la gestión sostenible de recursos humanos requiere incorporar resultados humanos, sociales y ambientales que trascienden los indicadores tradicionales de desempeño económico.

Esta perspectiva permite introducir el espacio organizacional como una dimensión relevante para la sostenibilidad. Las personas desarrollan sus actividades dentro de configuraciones espaciales concretas —físicas, híbridas o virtuales— que establecen determinadas posibilidades de interacción, privacidad, autonomía, comunicación, recono-

cimiento y pertenencia. En consecuencia, el bienestar laboral no se produce independientemente de las condiciones espaciales en las que se desarrolla la experiencia organizacional. La evidencia acumulada sobre diseño del lugar de trabajo muestra que diferentes características espaciales pueden relacionarse con satisfacción, interacción, concentración, privacidad y bienestar, aunque estas relaciones son contingentes y no deben interpretarse de manera determinista (Davis et al., 2011; Wohlers & Hertel, 2017).

Desde esta perspectiva, el modelo desarrollado en este capítulo propone establecer una conexión explícita entre espacialidad, experiencia humana y sostenibilidad organizacional, incorporando los efectos psicosociales como una de sus cuatro dimensiones analíticas. La configuración espacial no produce automáticamente bienestar o malestar; más bien establece condiciones que interactúan con la cultura, las prácticas, las relaciones de poder, el liderazgo y las características de los actores. Por ello, el modelo sustituye una explicación causal lineal por una perspectiva relacional y multidimensional.

Esta consideración es consistente con investigaciones que muestran que satisfacción laboral y compromiso organizacional se encuentran relacionados con diferentes condiciones de la experiencia organizacional (Uscanga Arévalo et al., 2021). Desde el marco propuesto, estas relaciones pueden ampliarse incorporando la espacialidad como dimensión analítica: las configuraciones materiales y simbólicas pueden participar en la construcción de percepciones de pertenencia, reconocimiento, autonomía, seguridad y equilibrio psicosocial, las cuales, a su vez, pueden relacionarse con el bienestar y la sostenibilidad de las personas dentro de la organización.

Por tanto, el espacio organizacional no debe considerarse una variable aislada ni una causa suficiente del comportamiento humano. Su relevancia reside en su carácter transversal. Una determinada configuración espacial puede facilitar o restringir encuentros, establecer distancias, representar jerarquías, producir percepciones de inclusión o exclusión y favorecer determinadas experiencias psicosociales. Estos procesos interactúan con otras dimensiones organizacionales y pueden

contribuir, directa o indirectamente, a generar condiciones favorables o desfavorables para la sostenibilidad de los recursos humanos.

Esta perspectiva resulta particularmente importante cuando existe una disonancia entre el espacio formalmente diseñado y el espacio realmente experimentado. Una organización puede disponer de espacios institucionales destinados al bienestar, inclusión, igualdad, convivencia o prevención de la violencia y, simultáneamente, mantener prácticas cotidianas caracterizadas por discriminación, exclusión, hostigamiento, desigualdad o relaciones abusivas de poder. En estos casos, el espacio material y su representación simbólica pueden expresar determinados valores institucionales, mientras que la espacialidad vivida revela prácticas contradictorias. Esta separación guarda relación con el concepto de desacoplamiento planteado por Meyer y Rowan (1977), según el cual las estructuras formalmente adoptadas pueden distanciarse de las prácticas efectivamente desarrolladas.

Esta distinción permite introducir el concepto de espacios organizacionalmente saludables. Estos no deben definirse únicamente por sus características arquitectónicas o ergonómicas, sino por la convergencia entre condiciones materiales adecuadas, significados de inclusión y reconocimiento, relaciones organizacionales respetuosas y experiencias psicosociales favorables. En sentido contrario, instalaciones físicamente adecuadas pueden coexistir con ambientes relacionales caracterizados por violencia, discriminación, vigilancia excesiva o exclusión. Por ello, la sostenibilidad espacial requiere analizar conjuntamente lo material, lo simbólico, lo relacional y lo psicosocial.

El denominado giro espacial en las ciencias sociales y los estudios organizacionales permitió reconocer el carácter dinámico, social y significativo del espacio (Taylor & Spicer, 2007). La propuesta desarrollada en este capítulo plantea un desplazamiento adicional: avanzar desde el reconocimiento epistemológico de la importancia del espacio hacia su formalización como categoría analítica estructurada para el estudio de las organizaciones. Este desplazamiento se sustenta en cuatro operaciones teóricas: definir dimensiones analíticas claramente diferenciadas; articularlas con las teorías organizacionales; establecer explícitamente

su relación con la sostenibilidad de los recursos humanos; y proporcionar las bases conceptuales para su futura operacionalización empírica.

De esta manera, el modelo se estructura mediante cuatro dimensiones interdependientes: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. La primera examina las condiciones materiales, arquitectónicas y distributivas; la segunda incorpora los significados, representaciones e identidades asociados con el espacio; la tercera analiza interacción, proximidad, distancia, poder, inclusión y exclusión; y la cuarta considera las experiencias de bienestar, pertenencia, autonomía, reconocimiento, seguridad, estrés o malestar derivadas de la relación entre los actores y su entorno organizacional.

La capacidad explicativa adicional del modelo reside precisamente en la articulación de estas dimensiones, y no en atribuir efectos universales a determinadas configuraciones espaciales. Una modificación física puede transformar las dinámicas relacionales; estas pueden modificar los significados atribuidos al espacio; dichos significados pueden repercutir en experiencias psicosociales; y estas experiencias pueden generar nuevas prácticas de apropiación, resistencia o transformación espacial. Se establece así una relación recursiva:

configuración espacial ↔ espacialidad simbólica ↔ dinámicas relacionales ↔ efectos psicosociales ↔ sostenibilidad de los recursos humanos.

Las relaciones bidireccionales expresan que no se propone una secuencia causal rígida. La espacialidad es entendida como una configuración dinámica y relacional cuyos componentes se condicionan y transforman recíprocamente.

En este sentido, la aportación del modelo puede caracterizarse como ontológicamente relacional, analíticamente integradora, específicamente organizacional y estratégicamente vinculada con la sostenibilidad. Su contribución no consiste únicamente en reiterar que el espacio es socialmente construido, sino en proponer que la espacialidad participa en la constitución, reproducción y transformación de las organizaciones y que sus efectos sobre la experiencia humana deben incorporarse al análisis de su sostenibilidad.

Por consiguiente, el modelo amplía el diálogo con las perspectivas socioespaciales al reposicionar el espacio como una dimensión constitutiva de la organización, integrar sistemáticamente sus componentes materiales, simbólicos, relacionales y psicosociales y establecer un puente conceptual entre espacialidad y sostenibilidad de los recursos humanos. Asimismo, proporciona una arquitectura susceptible de futura operacionalización mediante estudios de caso, etnografías espaciales, entrevistas, análisis del discurso, observación organizacional, cartografía espacial e instrumentos de evaluación del bienestar.

La contribución propuesta no es, por tanto, meramente metafórica. Se trata de una arquitectura conceptual y analítica que permite formular relaciones teóricas susceptibles de contrastación empírica. Su capacidad explicativa reside en mostrar cómo distintas configuraciones de espacialidad pueden generar condiciones diferenciadas de interacción, significado, pertenencia, reconocimiento, poder y bienestar y cómo estas condiciones, articuladas con otras dimensiones de la organización, pueden favorecer o limitar la sostenibilidad humana y organizacional a largo plazo.

Espacio organizacional, eficiencia y relaciones humanas: de la racionalización del trabajo a la construcción social de la espacialidad

El análisis del espacio organizacional encuentra antecedentes relevantes en las teorías clásicas de la administración, aun cuando sus principales exponentes no desarrollaron una teoría explícita de la espacialidad. En los planteamientos de Frederick W. Taylor y, posteriormente, en los estudios vinculados con Elton Mayo, Fritz J. Roethlisberger y William J. Dickson, pueden identificarse elementos que permiten reconstruir una evolución conceptual: desde el espacio entendido fundamentalmente como condición material para la eficiencia y racionalización del trabajo, hacia una comprensión en la que el entorno laboral se encuentra estrechamente relacionado con las interacciones sociales, las experiencias humanas y el comportamiento organizacional.

Taylor: racionalización del trabajo y configuración funcional del espacio

La administración científica desarrollada por Taylor (1911), tuvo como propósito central sustituir los métodos empíricos de organización del trabajo por procedimientos fundamentados en la observación, medición, estandarización y análisis sistemático de las tareas. Su propuesta buscaba determinar científicamente las mejores condiciones para ejecutar el trabajo, seleccionar y capacitar a los trabajadores y establecer una cooperación sistemática entre dirección y empleados.

Aunque Taylor (1911), no formuló propiamente una teoría del espacio organizacional, su concepción de la administración científica contiene una dimensión espacial implícita. La racionalización del trabajo requiere organizar no solamente tiempos y movimientos, sino también herramientas, materiales, puestos de trabajo, secuencias de actividades y relaciones funcionales. En consecuencia, el espacio aparece vinculado con la posibilidad de reducir desplazamientos innecesarios, ordenar operaciones y establecer condiciones materiales congruentes con la ejecución eficiente de las tareas.

Desde esta perspectiva, el espacio puede interpretarse como un recurso técnico susceptible de racionalización. Su configuración responde principalmente a criterios de productividad, especialización y control. La lógica podría expresarse mediante la relación:

configuración del trabajo → organización espacial → reducción de movimientos → eficiencia → productividad.

Sin embargo, conviene evitar atribuir directamente a Taylor una teoría de la espacialidad. La relación propuesta constituye una lectura contemporánea de las implicaciones espaciales de la administración científica. Lo que puede derivarse de su planteamiento es que la eficiencia del trabajador no depende exclusivamente de sus características individuales, sino también de la organización científica de las condiciones materiales bajo las cuales realiza sus actividades (Taylor, 1911).

Este antecedente resulta relevante para la categoría de configuración espacial desarrollada en este capítulo. Desde la administración cientí-

fica, el espacio comienza a adquirir importancia como una dimensión organizable y susceptible de intervenir en la productividad, aunque permanece subordinado fundamentalmente a una racionalidad instrumental.

De la eficiencia técnica hacia la dimensión social del espacio

Los estudios desarrollados posteriormente en la planta Hawthorne de Western Electric contribuyeron a modificar esta interpretación predominantemente técnica. Las investigaciones iniciadas en torno a variables como iluminación, pausas, fatiga y condiciones de trabajo mostraron progresivamente que las respuestas de los trabajadores no podían explicarse exclusivamente mediante modificaciones del ambiente físico.

Roethlisberger y Dickson (1939), en su reconstrucción de las investigaciones de Hawthorne, mostraron la complejidad de las relaciones entre condiciones materiales, organización del trabajo, supervisión, grupos informales y comportamiento de los trabajadores. Este desplazamiento fue particularmente relevante porque permitió cuestionar explicaciones lineales según las cuales una modificación física determinada produciría necesariamente un incremento proporcional de la productividad.

El entorno de trabajo comenzó así a revelar una naturaleza más compleja: las personas no reaccionaban únicamente ante condiciones objetivas como iluminación, temperatura, distribución o duración de las jornadas, sino también ante la situación social en la que dichas condiciones adquirirían significado (Roethlisberger & Dickson, 1939).

Esta observación constituye un antecedente importante para una perspectiva relacional de la espacialidad organizacional. Un mismo espacio físico puede producir experiencias diferentes dependiendo de las relaciones sociales, formas de supervisión, significados compartidos y dinámicas grupales desarrolladas en él.

Mayo y la dimensión social de los espacios de trabajo

La interpretación desarrollada por Mayo (1933), profundizó este desplazamiento al destacar la importancia de las relaciones sociales, los grupos informales, la comunicación y las necesidades humanas para comprender el comportamiento en las organizaciones. Desde esta perspectiva, la productividad no podía explicarse adecuadamente mediante variables exclusivamente técnicas o económicas.

Para el argumento desarrollado en este capítulo, la relevancia de Mayo reside en que permite transitar del espacio físicamente organizado hacia el espacio socialmente experimentado. Los trabajadores no solamente ocupan posiciones dentro de una distribución arquitectónica; establecen relaciones, desarrollan sentimientos de pertenencia, construyen grupos, producen normas informales e interpretan colectivamente las condiciones en las que realizan sus actividades.

Por tanto, sería epistemológicamente más preciso afirmar que Mayo no desarrolló directamente un concepto de espacialidad organizacional, sino que sus planteamientos proporcionaron elementos para reconocer que las condiciones materiales del trabajo adquieren significado mediante relaciones sociales y experiencias colectivas (Mayo, 1933; Roethlisberger & Dickson, 1939).

El cambio resulta significativo:

espacio como condición técnica → espacio como entorno social → interacción → experiencia colectiva → comportamiento organizacional.

Esta transición constituye uno de los antecedentes históricos que permiten comprender por qué el espacio organizacional no puede reducirse a sus propiedades físicas.

De Hawthorne hacia una interpretación relacional

Una lectura contemporánea de los estudios de Hawthorne requiere, además, evitar una interpretación simplificada del denominado “efecto Hawthorne”. Revisiones posteriores han mostrado que los experi-

mentos fueron metodológica e históricamente más complejos de lo que suele presentar la narrativa convencional y que no resulta apropiado atribuir los cambios de productividad a una sola variable psicológica o social (Levitt & List, 2011).

Precisamente esta complejidad fortalece el argumento desarrollado aquí. La relación entre condiciones espaciales y comportamiento humano no debería formularse en términos deterministas:

espacio físico → comportamiento → productividad

sino mediante una estructura relacional más amplia:

configuración espacial ↔ condiciones de trabajo ↔ interacción social
 ↔ significados ↔ experiencia psicosocial ↔ resultados organizacionales.

Las flechas bidireccionales indican que las relaciones no son necesariamente lineales. Las configuraciones espaciales pueden facilitar o restringir determinadas interacciones, pero los actores también interpretan, utilizan, apropian y transforman esos espacios mediante sus prácticas.

De la productividad a la espacialidad organizacional

La evolución desde la administración científica hacia las relaciones humanas permite identificar, por tanto, una primera transformación epistemológica del espacio dentro del pensamiento organizacional. Mientras que en Taylor predomina implícitamente una concepción funcional e instrumental, orientada hacia la racionalización de tareas y movimientos, los trabajos asociados con Hawthorne permiten reconocer progresivamente una dimensión social y experiencial del entorno laboral (Mayo, 1933; Roethlisberger & Dickson, 1939; Taylor, 1911).

Este desplazamiento puede vincularse con desarrollos contemporáneos de los estudios sobre espacio organizacional. Taylor y Spicer (2007), muestran que la literatura ha evolucionado desde interpretaciones centradas en distancia y características físicas hacia aproximaciones que conciben el espacio como expresión de relaciones de poder y como experiencia vivida. Asimismo, Weinfurtner y Seidl (2019), sostienen

que límites, distancias y movimientos constituyen elementos fundamentales para comprender cómo el espacio participa en procesos organizacionales.

Desde la perspectiva propuesta en este capítulo, estas contribuciones permiten establecer una diferencia entre espacio organizacional y espacialidad organizacional. El primero puede remitir principalmente a la configuración material en la que se desarrolla el trabajo; la segunda comprende las relaciones mediante las cuales esa materialidad adquiere significado social, simbólico y psicosocial.

Complejidad y carácter no lineal de la espacialidad

La perspectiva de la complejidad permite profundizar esta interpretación. Las organizaciones pueden entenderse como sistemas constituidos por múltiples elementos interdependientes cuyas interacciones generan comportamientos que no siempre pueden explicarse mediante relaciones causales simples. Desde este enfoque, Guerrero Sánchez et al. (2021), plantean la necesidad de comprender los fenómenos organizacionales considerando su carácter complejo y las interacciones entre sus diferentes componentes.

Aplicada al espacio organizacional, esta perspectiva implica reconocer que una configuración espacial no determina por sí misma un resultado organizacional. Una oficina abierta, por ejemplo, puede facilitar determinados encuentros y comunicaciones, pero también generar interrupciones, pérdida de privacidad o experiencias de vigilancia. De manera inversa, espacios físicamente separados pueden limitar ciertas interacciones presenciales y, simultáneamente, proporcionar autonomía, concentración o seguridad psicológica. El resultado depende de la interacción entre estructura, cultura, liderazgo, tecnología, relaciones sociales, características de las tareas y experiencias individuales.

Esta perspectiva evita caer en un determinismo espacial y permite conceptualizar la espacialidad como un fenómeno emergente. Los efectos organizacionales no proceden exclusivamente de la arquitectura, sino de las relaciones que se establecen entre materialidad, actores, prácticas y significados.

Articulación con el modelo de espacialidad organizacional

El recorrido desde Taylor hasta las relaciones humanas puede integrarse con las cuatro dimensiones propuestas en este capítulo. La configuración espacial recupera la preocupación por las condiciones materiales y funcionales del trabajo; la espacialidad simbólica incorpora los significados que los actores atribuyen a esos lugares; las dinámicas relacionales permiten analizar comunicación, proximidad, grupos, jerarquías y relaciones de poder; y los efectos psicosociales incorporan las experiencias de pertenencia, autonomía, satisfacción, estrés, reconocimiento y bienestar.

En consecuencia, la evolución de la teoría organizacional permite observar un tránsito desde una concepción predominantemente técnica hacia una comprensión progresivamente social y relacional:

eficiencia técnica → configuración espacial → relaciones humanas → experiencia social → espacialidad organizacional.

La aportación del modelo propuesto consiste en integrar estos elementos dentro de una misma arquitectura conceptual. Desde esta perspectiva, el espacio no produce automáticamente productividad, bienestar o compromiso; participa en configuraciones relacionales donde las condiciones físicas interactúan con estructuras, prácticas, significados y experiencias humanas.

Por ello, el tránsito de la administración científica hacia las relaciones humanas representa más que una modificación histórica en la explicación de la productividad. Constituye un antecedente para comprender cómo el espacio pasó de ser implícitamente tratado como una condición material susceptible de racionalización a ser reconocido como un entorno donde las relaciones sociales y las experiencias humanas adquieren importancia explicativa. Sobre esta base, el presente capítulo avanza un paso adicional al conceptualizar la espacialidad organizacional como dimensión constitutiva, en la que convergen configuración física, simbolismo, relaciones y efectos psicosociales.

Espacio organizacional y sostenibilidad de los recursos humanos: hacia una perspectiva relacional del bienestar

La incorporación de la sostenibilidad al campo de los recursos humanos supone ampliar la perspectiva tradicional de la gestión, frecuentemente orientada hacia resultados de corto plazo como productividad, eficiencia y desempeño, para considerar también la capacidad de las organizaciones de preservar, desarrollar y regenerar sus recursos humanos a lo largo del tiempo. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad de los recursos humanos comprende condiciones que favorezcan el bienestar, el desarrollo de capacidades, el compromiso, la permanencia y la calidad de la experiencia laboral, sin comprometer la salud y las posibilidades futuras de las personas que integran la organización (Ehnert, 2009; Kramar, 2014).

La gestión sostenible de los recursos humanos requiere, por tanto, reconocer que las personas no constituyen únicamente recursos susceptibles de utilización productiva. Ehnert et al. (2016), señalan que la sostenibilidad aplicada a la gestión de recursos humanos implica considerar simultáneamente las necesidades organizacionales y la reproducción, renovación y preservación de los recursos humanos. Esta perspectiva desplaza el análisis desde una lógica exclusivamente instrumental hacia una visión de largo plazo en la que el desempeño organizacional debe articularse con el bienestar humano, la responsabilidad social y la continuidad de las capacidades organizacionales.

Dentro de este planteamiento, el espacio organizacional adquiere una relevancia que trasciende su función arquitectónica o instrumental. Las personas desarrollan sus actividades en espacios físicos, sociales, simbólicos y, crecientemente, digitales e híbridos. Estos espacios establecen determinadas posibilidades de interacción, proximidad, privacidad, autonomía, reconocimiento y pertenencia. Por ello, las condiciones espaciales forman parte de la experiencia laboral y pueden participar en la configuración del bienestar y de las relaciones que las personas establecen con la organización.

La investigación sobre ambientes de trabajo ha mostrado que las características físicas y funcionales del espacio pueden relacionarse con diferentes dimensiones de la experiencia laboral. Davis et al. (2011), por ejemplo, señalan que el entorno físico de las oficinas puede tener implicaciones para la satisfacción, la comunicación, la privacidad y el desempeño. Asimismo, Wohlers y Hertel (2017), advierten que los espacios flexibles y basados en actividades pueden proporcionar beneficios relacionados con autonomía e interacción, pero también producir riesgos vinculados con distracción, pérdida de privacidad y mayores exigencias de autorregulación. Estos hallazgos permiten rechazar una interpretación determinista: ninguna configuración espacial es intrínsecamente sostenible o insostenible, pues sus efectos dependen de la interacción entre diseño, tareas, cultura, relaciones sociales y necesidades de los actores.

Desde esta perspectiva, las investigaciones de Uscanga Arévalo et al. (2021), sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional aportan elementos para comprender que las experiencias y condiciones organizacionales se relacionan con las actitudes que los trabajadores desarrollan hacia la organización. El modelo planteado en este capítulo amplía esta relación al incorporar la espacialidad organizacional como una dimensión analítica que puede interactuar con dichas condiciones. No se sostiene que el espacio produzca directamente satisfacción o compromiso, sino que las experiencias espaciales pueden participar en la construcción de percepciones de pertenencia, reconocimiento, autonomía, seguridad y bienestar que forman parte de la experiencia organizacional.

Esta distinción resulta fundamental para evitar un determinismo espacial. Una oficina abierta no genera necesariamente colaboración, de la misma manera que una oficina individual no produce automáticamente autonomía o bienestar. Las configuraciones espaciales establecen posibilidades y restricciones que adquieren significado mediante las relaciones sociales, la cultura, el liderazgo, las prácticas organizacionales y las interpretaciones de los actores (Taylor & Spicer, 2007; Weinfurtner & Seidl, 2019). Por consiguiente, la relación entre espa-

cio y sostenibilidad debe comprenderse como relacional, contextual y multidimensional.

Bajo esta perspectiva, la sostenibilidad de los recursos humanos puede analizarse mediante la interacción de las cuatro dimensiones de espacialidad propuestas en este capítulo: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. La configuración espacial comprende las características materiales, arquitectónicas y funcionales; la espacialidad simbólica incorpora los significados, identidades y representaciones asociados con determinados lugares; las dinámicas relacionales examinan proximidad, interacción, comunicación, poder, inclusión y exclusión; mientras que los efectos psicosociales consideran las experiencias de bienestar, pertenencia, autonomía, reconocimiento, seguridad, estrés o malestar.

Desde esta articulación puede proponerse la siguiente relación conceptual:

configuración espacial $\leftrightarrow$ espacialidad simbólica $\leftrightarrow$ dinámicas relacionales $\leftrightarrow$ efectos psicosociales $\leftrightarrow$ sostenibilidad de los recursos humanos

Las relaciones bidireccionales son relevantes porque expresan que el modelo no presupone una causalidad lineal. Las condiciones materiales pueden modificar las interacciones; las interacciones pueden transformar los significados atribuidos al espacio; dichos significados pueden incidir en las experiencias psicosociales; y estas experiencias pueden generar nuevas formas de apropiación, resistencia o transformación de los espacios organizacionales. La sostenibilidad emerge, por tanto, de la interacción dinámica entre estas dimensiones y no de una característica espacial considerada aisladamente.

Esta perspectiva permite introducir el concepto de espacio organizacional saludable y sostenible. Un espacio de esta naturaleza no debería definirse exclusivamente por criterios arquitectónicos, ergonómicos o estéticos. Requiere también condiciones sociales y simbólicas que favorezcan inclusión, reconocimiento, autonomía, seguridad, interacción respetuosa y bienestar. En sentido contrario, una organización puede disponer de instalaciones modernas y ergonómicamente adecuadas y, simultáneamente, reproducir prácticas de exclusión, discriminación,

hostigamiento, vigilancia excesiva o violencia laboral. En estas circunstancias existiría una disonancia entre la materialidad del espacio y la espacialidad experimentada.

Esta distinción adquiere especial importancia para la sostenibilidad organizacional. La existencia de infraestructura destinada al bienestar no garantiza por sí misma una experiencia organizacional sostenible. Una sala de convivencia, un espacio de descanso, una oficina para atender situaciones de violencia o una política de espacios inclusivos pueden representar simbólicamente determinados valores; sin embargo, su significado efectivo depende de las prácticas y relaciones que se desarrollan alrededor de ellos. De esta manera, el espacio puede expresar simultáneamente bienestar y malestar, inclusión y exclusión, reconocimiento y discriminación, colaboración y conflicto.

En consecuencia, la sostenibilidad espacial de los recursos humanos requiere analizar la coherencia entre espacio diseñado, espacio representado y espacio experimentado. Esta distinción encuentra antecedentes en la concepción de Lefebvre (1991), sobre la producción social del espacio y permite trasladar el problema hacia el ámbito organizacional sin asumir que las categorías socioespaciales operen automáticamente como variables de gestión.

El espacio organizacional puede conceptualizarse, así como una dimensión estratégica transversal, pero no en el sentido instrumental de una “palanca” que produzca automáticamente determinados resultados. Su carácter estratégico deriva de que atraviesa procesos fundamentales de la vida organizacional: interacción, comunicación, identidad, poder, pertenencia, reconocimiento y experiencia psicosocial. En consecuencia, determinadas configuraciones espaciales pueden favorecer condiciones para el bienestar y la sostenibilidad, mientras que otras pueden contribuir a producir tensiones cuando entran en contradicción con las necesidades humanas, las prácticas organizacionales o los valores declarados.

La aportación de esta perspectiva consiste, por tanto, en establecer un puente entre los estudios sobre espacialidad organizacional y sostenibilidad de los recursos humanos. El espacio deja de ser exclusivamente

una condición física del trabajo y pasa a conceptualizarse como una configuración relacional en la que convergen materialidad, simbolismo, interacción y experiencia humana. De este modo, estudiar la sostenibilidad de los recursos humanos implica también preguntarse qué espacios producen las organizaciones, qué relaciones posibilitan o restringen, qué significados comunican y qué experiencias generan para las personas que los habitan.

En última instancia, una organización sostenible no solamente requiere preservar sus recursos económicos, tecnológicos y humanos; necesita construir condiciones materiales, sociales y simbólicas que hagan posible la continuidad del bienestar y del desarrollo humano. Bajo esta lógica, la espacialidad organizacional se convierte en una dimensión constitutiva de la sostenibilidad, porque participa en la manera en que las personas experimentan, significan, reproducen y transforman la organización a lo largo del tiempo.

Posicionamiento metodológico y construcción conceptual de la espacialidad organizacional

El presente capítulo se inscribe en una investigación conceptual y teórica de orientación cualitativa, interpretativa y transdisciplinaria. En consecuencia, no responde a un diseño empírico orientado a la recolección y contrastación de datos, sino a un proceso sistemático de construcción, integración y articulación teórica dirigido a desarrollar la espacialidad organizacional como categoría analítica. Esta delimitación resulta especialmente importante porque el marco propuesto integra conocimientos procedentes de las ciencias físicas, los Estudios Organizacionales y la investigación sobre sostenibilidad de los recursos humanos.

En los trabajos conceptuales, la contribución científica no depende necesariamente de la generación de nuevos datos empíricos, sino de la capacidad para identificar problemas conceptuales, establecer relaciones entre constructos, integrar cuerpos de conocimiento previamente separados y producir explicaciones teóricas capaces de orientar investigaciones posteriores. Whetten (1989), sostiene que una contribución

teórica requiere especificar adecuadamente los factores que intervienen en el fenómeno, las relaciones existentes entre ellos y las razones que permiten explicar dichas relaciones. De manera complementaria, Jaakkola (2020), señala que los artículos conceptuales pueden generar conocimiento mediante procesos de síntesis, integración, adaptación y construcción teórica, siempre que expliciten con claridad su lógica argumentativa y su contribución.

Bajo esta perspectiva, la metodología desarrollada en este capítulo puede definirse como una metodología conceptual de integración transdisciplinaria. Su propósito no consiste en trasladar mecánicamente conceptos de un campo científico hacia otro, sino en identificar categorías epistemológicamente relevantes que permitan problematizar y reconstruir el concepto de espacio dentro de los Estudios Organizacionales. Por ello, el rigor de la propuesta no se fundamenta en criterios de significación estadística o representatividad muestral, sino principalmente en la coherencia ontológica, consistencia argumentativa, delimitación conceptual, capacidad integradora y potencial heurístico del modelo (Cornelissen, 2017; Jaakkola, 2020).

La construcción teórica articula cuatro dominios principales: a) las teorías del espacio y su transformación hacia concepciones relacionales; b) los Estudios Organizacionales; c) los enfoques contemporáneos sobre sostenibilidad de los recursos humanos; y d) la epistemología relacional y transdisciplinaria. Esta articulación responde a una lógica de convergencia analítica mediante la cual el espacio organizacional deja de concebirse exclusivamente como condición contextual para ser examinado como una dimensión constitutiva de la organización.

La integración de estos dominios no implica asumir que poseen los mismos objetos, métodos o niveles explicativos. Particularmente, los conceptos provenientes de las ciencias físicas —espacio absoluto, espacio relativo, campo y espacio-tiempo— son recuperados como antecedentes epistemológicos y no como modelos causales aplicables directamente a las organizaciones. La historia del concepto de espacio permite mostrar que incluso en las ciencias físicas su significado ha experimentado transformaciones ontológicas profundas, pasando de concepciones sustancialistas hacia formulaciones en las que adque-

ren importancia las relaciones, los campos y los sistemas de referencia (Einstein & Infeld, 1938/2005; Jammer, 1954). El diálogo transdisciplinario utiliza esta transformación para cuestionar la representación del espacio organizacional como un recipiente neutral donde simplemente ocurren los procesos sociales.

Desde los Estudios Organizacionales, la construcción conceptual recupera una trayectoria diferente pero convergente. La literatura especializada ha mostrado que el espacio puede estudiarse como distancia, materialización de relaciones de poder y experiencia vivida (Taylor & Spicer, 2007), mientras que desarrollos posteriores han enfatizado límites, movimientos, intersecciones y procesos mediante los cuales el espacio participa en la dinámica organizacional (Weinfurtner & Seidl, 2019). Estos antecedentes permiten avanzar desde el concepto de espacio organizacional hacia el de espacialidad organizacional, entendido este último como el proceso relacional mediante el cual las condiciones materiales adquieren significados, posibilitan o restringen interacciones y participan en la producción de experiencias organizacionales.

Lógica de construcción del modelo analítico

A partir de la integración crítica de estos cuerpos teóricos, el capítulo propone organizar la espacialidad organizacional mediante cuatro dimensiones interrelacionadas: configuración espacial, espacialidad simbólica, dinámicas relacionales y efectos psicosociales. Estas dimensiones constituyen una arquitectura conceptual orientada a evitar el tratamiento fragmentado del espacio y permitir su análisis simultáneamente material, simbólico, relacional y humano.

La configuración espacial comprende las propiedades materiales, arquitectónicas, distributivas y funcionales de los espacios organizacionales. Incluye aspectos como proximidad, distancia, delimitaciones, accesibilidad, distribución de puestos, movilidad y relación entre espacios privados, colectivos y compartidos. Esta dimensión no presupone que la arquitectura determine el comportamiento; establece, más bien, determinadas condiciones de posibilidad para las prácticas organizacionales.

La espacialidad simbólica comprende los significados, representaciones, identidades y valores atribuidos a los espacios. Una oficina direccional, un área común, una sala de reuniones, una puerta cerrada o un espacio reservado no poseen únicamente propiedades materiales: pueden representar autoridad, pertenencia, exclusión, autonomía, prestigio, vigilancia o reconocimiento. Desde esta perspectiva, la espacialidad participa en la construcción cultural de la organización.

Las dinámicas relacionales incorporan las interacciones que se desarrollan en y mediante los espacios: comunicación, proximidad, cooperación, conflicto, jerarquías, poder, inclusión, exclusión y apropiación. El espacio puede facilitar determinados encuentros y dificultar otros, pero estas posibilidades son interpretadas y transformadas continuamente mediante las prácticas de los actores.

Finalmente, los efectos psicosociales comprenden las experiencias humanas relacionadas con bienestar, pertenencia, reconocimiento, autonomía, privacidad, seguridad, estrés, aislamiento o malestar. Esta dimensión permite establecer el vínculo entre espacialidad y sostenibilidad de los recursos humanos sin asumir una relación causal determinista. Las condiciones espaciales interactúan con cultura, liderazgo, estructura, prácticas y relaciones sociales para producir experiencias diferenciadas.

La relación propuesta puede representarse conceptualmente como:

Configuración espacial ↔ Espacialidad simbólica ↔ Dinámicas relacionales ↔ Efectos psicosociales ↔ Sostenibilidad de los recursos humanos

Las relaciones bidireccionales constituyen un componente fundamental del modelo porque expresan su carácter recursivo y no lineal. Una configuración material puede transformar las posibilidades de interacción; las interacciones pueden modificar los significados atribuidos al espacio; estos significados pueden producir experiencias psicosociales diferenciadas y, simultáneamente, las prácticas y experiencias de los actores pueden impulsar nuevas formas de apropiación o transformación espacial. En consecuencia, ninguna dimensión posee capacidad explicativa suficiente cuando se analiza aisladamente.

Dado el carácter conceptual del capítulo, resulta pertinente incorporar una viñeta analítica que permita mostrar el funcionamiento del modelo sin convertir el estudio en una investigación empírica. El contraste entre oficinas de planta abierta y espacios organizados mediante cubículos cumple precisamente esta función. El texto original establece expresamente que esta comparación no pretende demostrar relaciones causales, sino ilustrar la aplicabilidad del marco en situaciones organizacionales plausibles.

Una oficina abierta, por ejemplo, puede representar materialmente ausencia de barreras y mayor visibilidad; simbólicamente puede asociarse con horizontalidad y colaboración; relacionalmente puede facilitar determinados intercambios espontáneos; y psicosocialmente puede ser experimentada tanto como pertenencia y dinamismo cuanto como exposición, distracción o pérdida de privacidad. Por su parte, los cubículos pueden proporcionar delimitación y concentración, representar autonomía individual, regular la proximidad y, dependiendo de las prácticas organizacionales, producir experiencias de privacidad o aislamiento.

El valor metodológico del ejemplo reside precisamente en mostrar que ninguna configuración espacial posee un significado o efecto universal. Las cuatro dimensiones interactúan y permiten explicar por qué una misma disposición arquitectónica puede producir experiencias distintas dependiendo de la cultura, las tareas, las relaciones de poder y las interpretaciones de los actores. Por ello, la ilustración constituye una operacionalización conceptual preliminar del modelo, no una prueba empírica de sus proposiciones.

Alcance y criterios de rigor de la propuesta

La metodología conceptual requiere asimismo explicitar sus límites. La propuesta no pretende establecer leyes universales sobre la relación entre espacio y comportamiento organizacional ni afirmar que

determinadas configuraciones produzcan necesariamente bienestar, productividad o sostenibilidad. Su alcance es analítico y heurístico: proporciona categorías y relaciones teóricas susceptibles de ser examinadas posteriormente mediante investigación empírica.

En este sentido, la construcción del modelo se sustenta en cuatro criterios: coherencia ontológica, para asegurar compatibilidad entre las categorías integradas; integración transdisciplinaria, evitando la transferencia mecánica de conceptos entre disciplinas; delimitación analítica, especificando qué explica y qué no pretende explicar el modelo; y capacidad de operacionalización, de modo que las categorías puedan transformarse posteriormente en dimensiones observables. Estos criterios profundizan los elementos metodológicos ya identificados en el manuscrito.

Este posicionamiento permite caracterizar la propuesta como una construcción teórica sistemática, más que como una reflexión exclusivamente filosófica. La problematización conceptual, integración crítica y formulación estructurada de categorías constituyen mecanismos reconocidos para desarrollar teoría organizacional (Cornelissen, 2017; Whetten, 1989). En consecuencia, la ausencia de contrastación empírica no representa por sí misma una debilidad metodológica, siempre que la lógica de selección, integración y construcción conceptual sea explícita y susceptible de evaluación académica.

Proyección hacia la investigación empírica

El carácter conceptual del modelo constituye, finalmente, un punto de partida para su desarrollo posterior. Las cuatro dimensiones pueden ser operacionalizadas mediante estudios de caso, etnografías organizacionales y espaciales, observación, entrevistas, análisis del discurso, cartografías organizacionales y diseños comparativos de espacios de trabajo, tal como plantea el propio manuscrito.

Una futura agenda de investigación podría examinar, por ejemplo, cómo diferentes configuraciones espaciales se relacionan con experiencias de pertenencia, autonomía, reconocimiento, inclusión, estrés

o bienestar; cómo los actores resignifican espacios formalmente diseñados para determinadas funciones; o cómo se producen disonancias entre los valores institucionales declarados y las experiencias efectivamente vividas en esos lugares.

De esta manera, el posicionamiento metodológico propuesto establece una secuencia de desarrollo científico:

problematización epistemológica → integración transdisciplinaria → construcción conceptual → modelo de cuatro dimensiones → formulación de relaciones teóricas → operacionalización → contrastación empírica futura.

Esta secuencia permite preservar el carácter teórico del capítulo y, simultáneamente, demostrar su potencial heurístico y empírico. La contribución metodológica reside así en transformar el espacio organizacional de una noción contextual relativamente amplia en una categoría analítica estructurada, susceptible de orientar investigaciones futuras sobre organización, espacialidad, bienestar y sostenibilidad de los recursos humanos.

Referencias

- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common good HRM: A paradigm shift in sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Cornelissen, J. P. (2017a). Editor's comments: Developing propositions, a process model, or a typology? Addressing the challenges of writing theory without a boilerplate. *Academy of Management Review*, 42(1), 1–9. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0196>
- Cornelissen, J. P. (2017b). Preserving theoretical divergence in management research: Why the explanatory potential of qualitative research should be harnessed rather than suppressed. *Journal of Management Studies*, 54(3), 368–383. <https://doi.org/10.1111/joms.12210>
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2011). The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford. (eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 193–237). Wiley.
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable human resource management: A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective*. Physica-Verlag.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Einstein, A. (1993). *The theory of relativity*. Altaya.
- Einstein, A., & Infeld, L. (1938). *The evolution of physics: The growth of ideas from early concepts to relativity and quanta*. Cambridge University Press.
- Einstein, A., & Infeld, L. (2005a). *La evolución de la física*. Crítica.

Einstein, A., & Infeld, L. (2005b). *The evolution of physics*. Planeta.

Guerrero Sánchez, P., Guerrero Grajeda, J., & Pérez Mayo, A. R. (2021). Las organizaciones como sistemas complejos. *Política y Cultura*, (56), 133–151. <https://doi.org/10.24275/NBYT2746>

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. *AMS Review*, 10, 18–26. <https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0>

Jammer, M. (1954). *Concepts of space: The history of theories of space in physics*. Harvard University Press.

Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>

Lefebvre, H. (1991). *The production of space*. Blackwell.

Leibniz, G. W. (2002). *Correspondence with Clarke*. Alianza.

Levitt, S. D., & List, J. A. (2011). Was there really a Hawthorne effect at the Hawthorne plant? An analysis of the original illumination experiments. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 224–238. <https://doi.org/10.1257/app.3.1.224>

Makadok, R., Burton, R. M., & Barney, J. B. (2018). A practical guide for making theory contributions in strategic management. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1530–1545. <https://doi.org/10.1002/smj.2789>

Maturana, H. (1994). *The human sense*. Editorial Dolmen.

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.

Merlí, A. (2004). *Sociology of work*. Ariel.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.

Minkowski, H. (1908). *Space and time*.

- Minkowski, H. (1909). Raum und Zeit. *Physikalische Zeitschrift*, 10, 104–111.
- Nolte, D. D. (2021). *Hermann Minkowski's spacetime: The theory that Einstein overlooked*. Galileo Unbound.
- Pérez Mayo, A. R., & Roque Nieto, N. (2025). Programa de la ciencia unificada, el caso de los estudios organizacionales. *Religación*, 10(45), e2501410.
- Pérez Mayo, A. R., & Vallejo-Trujillo, L. S. (2018). *Organización y teoría organizacional: Una visión transdisciplinaria*. Bonilla Artigas.
- Poincaré, H. (1892). *Les méthodes nouvelles de la mécanique céleste*. Gauthier-Villars.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press.
- Taylor, F. W. (1911a). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Taylor, F. W. (1911b). *Shop management*. Harper & Brothers.
- Taylor, S., & Spicer, A. (2007). Time for space: A narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews*, 9(4), 325–346. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00214.x>
- Uscanga Arévalo, A. L., Pérez Mayo, A. R., & Roque Nieto, N. (2021). Organizational commitment and labor satisfaction. *International Journal of Social Science Studies*, 9(2), 20–30.
- Våland, M. S., & Georg, S. (2018). Organizational identity and the built environment: A review and research agenda. *Organization Studies*, 39(12), 1691–1715.
- Weinfurtnr, T., & Seidl, D. (2019). Towards a spatial perspective: An integrative review of research on organisational space. *Scandinavian Journal of Management*, 35(2). <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.02.003>

- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14(4), 490–495. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308371>
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work—Towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467–486.
- Wright, A. L., Reay, T., & Zietsma, C. (2023). The role of space and place in organizational and institutional change: A systematic review of the literature. *Organization Studies*, 44(2), 195–220. <https://doi.org/10.1177/01708406221100147>

Augusto Renato Pérez Mayo

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0003-1094-3283>

renato.mayo@uaem.mx

renatomayo@hotmail.com

Profesor Investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Asesor de Gobierno y Consultor, Medalla al Mérito Académico por la Universidad Autónoma Metropolitana. SNII-1. Autor de artículos en revistas arbitradas e indexadas, de libros y capítulos de libros sobre temas científicos a nivel nacional e internacional.

Nohemí Roque Nieto

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-5433-9478>

nohemi.roque@uaem.mx

nohemi.roque@hotmail.com

Profesora Investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Consultora, C-SNII. Autora de artículos en revistas arbitradas e indexadas, de libros y capítulos de libros sobre temas científicos a nivel nacional e internacional.

Pablo Guerrero Sánchez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

pablo.guerrero@uaem.mx

pablodbk@gmail.com

Profesor Investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. SNII-1. Autor de artículos en revistas arbitradas e indexadas, de libros y capítulos de libros sobre temas científicos a nivel nacional e internacional.

From Absolute Space to Relational Space: A Transdisciplinary View to Understand Organizations

Abstract

This chapter discusses transdisciplinary concepts and theoretical frameworks that make it possible to study organizational spaces as part of the processes through which work relationships and informal relations are constructed, as well as the ways in which such spaces can foster people's well-being and development. Organizational spaces are not merely physical or secondary elements of organizations, nor are they neutral. Instead, the chapter proposes understanding organizational space as a relational configuration, or spatiality, in which material arrangements, social interactions, symbolic meanings, and power relations converge. From an epistemological perspective grounded in the dialogue between nomothetic and ideographic sciences, as well as in contributions from classical and contemporary organizational theory, it is argued that spatial configurations actively participate in the construction of organizational culture, relational dynamics, well-being, and the conditions for sustainability. Within this framework, an analytical category structured around four interrelated dimensions is proposed: spatial configuration, symbolic spatiality, relational dynamics, and psychosocial effects. The main contribution lies in articulating these dimensions from a relational perspective that establishes a bridged dialogue between concepts of space originating in the physical sciences and organizational studies. By its nature, the chapter is situated within the domains of conceptual development and theory building; therefore, it does not seek to test hypotheses or present empirical findings, but rather to provide a transdisciplinary framework that may contribute to future research on space, organizations, and human resource sustainability.

Keywords: organizational space; relational spatiality; organizational theory; transdisciplinary; human resource sustainability.

Do espaço absoluto ao espaço relacional: um olhar transdisciplinar para compreender as organizações

Resumo

Neste capítulo, discutem-se conceitos e marcos teóricos transdisciplinares que permitem estudar os espaços organizacionais como parte da maneira pela qual se constroem as relações de trabalho e as relações informais, bem como da maneira pela qual favorecem o bem-estar e o progresso das pessoas. Não são apenas elementos físicos ou secundários da organização, nem são neutros; propõe-se entendê-los como uma configuração relacional ou espacialidade, na qual convergem disposições materiais, interações sociais, significados simbólicos e relações de poder. A partir de uma perspectiva epistemológica sustentada no diálogo entre ciências nomotéticas e ideográficas e nas contribuições da teoria organizacional clássica e contemporânea, argumenta-se que as configurações espaciais participam ativamente da construção da cultura organizacional, das dinâmicas relacionais, do bem-estar e das condições de sustentabilidade. Nesse marco, propõe-se uma categoria analítica estruturada em quatro dimensões inter-relacionadas: configuração espacial, espacialidade simbólica, dinâmicas relacionais e efeitos psicossociais. A principal contribuição consiste em articular essas dimensões a partir de uma perspectiva relacional que estabelece um diálogo-ponte entre conceitos de espaço provenientes das ciências físicas e os estudos organizacionais. Por sua natureza, o capítulo inscreve-se no desenvolvimento conceitual e na construção teórica; portanto, não busca testar hipóteses nem apresentar resultados empíricos, mas oferecer um referencial transdisciplinar que contribua para futuras pesquisas sobre espaço, organizações e sustentabilidade dos recursos humanos.

Palavras-chave: espaço organizacional; espacialidade relacional; teoria organizacional; transdisciplinaridade; sustentabilidade dos recursos humanos.