



## **LA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA DEL TIEMPO Y LAS ACTITUDES LABORALES: UN ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE MÉXICO Y LOS ESTADOS UNIDOS**

Cernas-Ortiz, Daniel Arturo<sup>1</sup>. Davis-Mark<sup>2</sup>; Mercado-Salgado, Patricia<sup>3</sup>

*Universidad Autónoma del Estado de México<sup>1</sup> (México), dcernasortiz@yahoo.com.mx, Cerro de Coatepec, C.U, Toluca, Estado de México, México, (722) 2 14 0011, 2 Universidad del Norte de Texas<sup>2</sup> (EE.UU.), Denton, Texas, EE.UU, 3 Universidad Autónoma del Estado de México<sup>3</sup> (México), pat\_mersal@yahoo.com, Cerro de Coatepec, C.U, Toluca, Estado de México, México, (722) 2 14 0011*

*Fecha de envío: 05/Abril/2016*

*Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016*

### **Resumen**

La perspectiva psicológica del tiempo tiene una influencia profunda en las decisiones individuales y en el comportamiento. En este estudio, se indaga el grado con el cual algunos factores relativos a la perspectiva psicológica del tiempo explican diferencias en las percepciones de autoeficacia y la satisfacción laboral. Dado que los conceptos del tiempo basados en la cultura pueden diferir, el entendimiento de los efectos de la variación cultural en las interrelaciones entre el tiempo psicológico y algunas actitudes laborales pueden informar a la práctica gerencial. Con una muestra de 180 estudiantes de negocios mexicanos y estadounidenses, en este estudio se encuentran diferencias entre los países al respecto de las dimensiones de la perspectiva de tiempo. Sin embargo, las diferencias culturales no alteran en una manera importante las interrelaciones entre la perspectiva de tiempo, la autoeficacia y la satisfacción laboral.

**Palabras Clave:** Perspectiva de tiempo, Actitudes laborales, Diferencias culturales

### **Abstract**

Perspectives of psychological time have a pervasive influence on individual decisions and behavior. This research investigates the extent to which factors comprising psychological time perspective account for differences in perceptions of self-efficacy and job satisfaction. Given culturally based concepts of time can differ, understanding the effects of cultural variation on the interrelations among psychological time and work-related attitudes can inform management practice. Drawing from a sample of 180 Mexican and U.S. business students, the study finds between-group differences in the dimensions of time perspective. Cultural differences, however, did not appreciably alter the pattern of interrelations among time perspective, self-efficacy and job satisfaction.

**Key words:** Time perspective, Work-related attitudes, Cultural differences

## **Introducción**

En su tratado sobre el tiempo y las organizaciones, Bluedorn y Denhardt (1988) afirman que las personas pueden distinguirse en términos de su orientación hacia el pasado, el presente y el futuro. Más recientemente, Zimbardo y Boyd (1999) indican que la perspectiva de tiempo se construye poco a poco mediante la continua asignación de las experiencias de los individuos a marcos temporales pasados, presentes y futuros. Así entonces, la perspectiva de tiempo se define como “situacionalmente determinada y como un proceso de diferencias individuales relativamente estable (p. 1272)”, que puede influenciar el juicio y el comportamiento. Desde este punto de vista, los individuos enfatizan habitualmente un marco de tiempo pasado, presente o futuro. Debido a su profundidad en la mente, la gente es inconsciente en gran medida de los efectos de la perspectiva de tiempo; aunque Zimbardo y Boyd sostienen que ésta provee una base sobre la cual muchos otros fenómenos visibles están incrustados.

La noción de que las actitudes hacia el tiempo varían: diversidad temporal, existe dentro y entre las sociedades (Adler, 2002). En particular, Kluckhohn y Strodtbeck (1961) postularon que el enfoque temporal (si uno está inclinado psicológicamente hacia el pasado, el presente o el futuro), representa una de las varias orientaciones de valor que distinguen a culturas diferentes. Similarmente, Bluedorn (2002) acuñó específicamente el término “comuna temporal” como una conceptualización compartida del tiempo y el conjunto resultante de valores, creencias y comportamientos relativos al tiempo que son creados por los miembros de una colectividad que en conjunto encarnan una cultura. En general, tanto la evidencia anecdótica como la empírica apoyan suposiciones sobre las diferencias culturales en el enfoque temporal de la gente (véanse y compárese: Grosse, 2001; Gerber, Wittekind, Grote, Conway, & Guest, 2009; White, Valk, & Dialmy, 2011).

Dada la omnipresencia de las influencias temporales, los estudios empíricos que examinan el impacto del tiempo psicológico en el trabajo son sorprendentemente poco comunes. Además, las consecuencias del trabajo que pueden variar como consecuencia de la perspectiva psicológica del tiempo podrían no evidenciarse en culturas diferentes. En este contexto, los objetivos de esta investigación son tres. Primero: explorar los vínculos entre las perspectivas psicológicas del tiempo y dos actitudes importantes relativas al trabajo – autoeficacia y satisfacción laboral. Segundo: investigar las diferencias en percepciones del tiempo psicológico entre México y los Estados Unidos. Y, tercero: determinar si algunas diferencias culturales modifican las relaciones entre la perspectiva psicológica del tiempo y las actitudes laborales mencionadas con anterioridad.

## **Marco Teórico**

El tiempo psicológico, o perspectiva de tiempo (PT), es frecuentemente un proceso inconsciente por medio del cual series intactas de experiencias personales y sociales son asignadas a categorías temporales (Zimbardo & Boyd, 1999). Los individuos utilizan estas categorías cuando codifican, almacenan y recuerdan sus experiencias. Marcos temporales relativos al pasado, presente y futuro proporcionan un significado y un orden a los eventos vividos, además de que informan a las expectativas individuales, las metas y los escenarios imaginados. Notablemente, los individuos pueden desarrollar una tendencia a enfatizar de más cualquiera de tales categorías temporales. Como tal, una categoría predominante, o sesgo a estar orientado al pasado, al presente o al futuro, puede influenciar las decisiones individuales y el comportamiento.

Aunque expresiones tradicionales de la temporalidad enfatizan el futuro, el pasado y el presente, con base en una lógica teórica y en el análisis empírico del Inventario de Perspectiva Psicológica de Tiempo de Zimbardo (ZTPI, por el acrónimo en inglés de Zimbardo Time Perspective Inventory), Zimbardo y Boyd (1999) indican cinco factores que fundamentan las percepciones de temporalidad psicológica. A continuación se discute cada uno de estos factores.

Una orientación hacia el *futuro* se caracteriza por acciones que conllevan planeación, persecución de metas, y recompensas anticipadas. Aquellos individuos cuya puntuación es alta en la orientación futura exhiben una fuerte necesidad de consistencia, evitan comportamientos que ponen en riesgo el logro de metas (por ejemplo: la impulsividad) y se aferran a la perseverancia.

El *pasado negativo* sugiere una consideración predominantemente negativa y aversiva del pasado. Esta negatividad puede resultar de experiencias personales reales que son

desagradables y traumáticas. Dado el carácter reconstructivo del pasado, las actitudes negativas sobre este tiempo podrían también reflejar una reconstrucción negativa de experiencias que originalmente fueron más benignas. En comparación, *el pasado positivo*, significa una actitud tierna y sentimental hacia tiempos pretéritos. Los individuos con un sesgo de este tipo son a menudo nostálgicos y positivamente propensos a rituales y tradiciones del pasado.

La orientación al presente también puede ser dividida en dos grupos distintos. El *presente hedonista* denota una actitud autoindulgente y arriesgada hacia el tiempo y la vida. Los individuos con una orientación de este tipo son proclives a la toma de riesgos y al placer inmediato mostrando poca preocupación por las consecuencias de sus actos. En contraste, *el presente fatalista* refleja una actitud de desesperanza y abatimiento por, y hacia, el futuro y la vida. Los individuos con un sesgo presente fatalista están esencialmente resignados a vivir en un mundo del cual tienen poco control.

Notablemente, aunque la investigación con el ZTPI ha revelado diferencias étnicas significativas en las orientaciones pasado-positiva, pasado-negativa y presente-fatalista, éstas han sido encontradas exclusivamente entre respondientes estadounidenses. No obstante, otras corrientes de investigación que han abordado conceptos relativos al tiempo sugieren que las diferencias basadas en la cultura son comunes.

Las diferencias culturales entre México y los Estados Unidos han sido ampliamente abordadas en tratados filosóficos (Véase *El Laberinto de la Soledad*, de Octavio Paz) así como en la investigación de corte científico (aunque también han sido fuertemente estereotipadas). Brodowsky y Anderson (2000), por ejemplo, examinaron las diferencias entre las actitudes hacia el tiempo de consumidores estadounidenses ( $n = 259$ ) y mexicanos ( $n = 158$ ) usando una escala de 35 reactivos que capturaba doce factores distintos del tiempo social. Su análisis comparativo indicó que los consumidores estadounidenses reportan una mayor preocupación por la administración del tiempo, una mayor aversión a la pérdida de éste, así como sentimientos más fuertes de presión de tiempo que los consumidores mexicanos. Sin embargo, los consumidores mexicanos se mostraban más preocupados por el grado de control sobre su tiempo que los consumidores estadounidenses.

En otro estudio, Brodowsky, Anderson, Schuster, Meilich, y Venkatesan (2008) utilizaron la mencionada escala de actitud hacia el tiempo (Anderson & Venkatesan, 1994) en una comparación entre seis países que incluían respondientes mexicanos y estadounidenses. Los resultados de esta investigación revelaron diferencias significativas en cuanto al control del tiempo y el enfoque hacia éste. Específicamente, comparados con los respondientes anglosajones, los respondientes latinos expresaron una mayor consternación por la escasez de tiempo, o el deseo de control de éste, para completar sus tareas (laborales) y las actividades relacionales (sociales) eficientemente. Los respondientes anglosajones y latinos también exhibieron diferentes puntos de vista sobre el continuo presente-pasado-futuro. En específico, los anglosajones estaban menos preocupados por el tiempo presente y más ansiosos al respecto de tomar ventaja de oportunidades futuras que los latinos. Dado que los investigadores en cuestión combinaron grupos similares (italianos con mexicanos y

estadounidenses con neozelandeses, grupos representativos de las categorías latina y anglosajona respectivamente) es imposible saber si las diferencias reales entre los respondientes mexicanos y los estadounidenses fueron atenuadas o amplificadas.

La investigación sobre la cultura basada en los estudios IBM de Hofstede (1980) se ha vuelto una piedra angular para la investigación transcultural. Una de las dimensiones de cultura nacional de Hofstede: orientación al largo plazo versus orientación al corto plazo, yuxtapone valores relativos al futuro como el ahorro, la voluntad para postergar la gratificación, y un respeto por la perseverancia y la disciplina contra un énfasis al corto plazo en obligaciones sociales y la gratificación inmediata (Minkow & Hofstede, 2010). Una comparación reciente de gerentes estadounidenses y mexicanos reveló una mayor orientación al largo plazo entre los gerentes mexicanos que entre sus contrapartes estadounidenses (Leach-López & Jack, 2013).

En conjunto, el patrón y grado de conclusión de la investigación previa es insuficiente para proponer hipótesis específicas sobre las diferencias entre mexicanos y estadounidenses en relación a las percepciones del tiempo psicológico. Entre tantas ambigüedades, no obstante, una cosa parece segura: las definiciones de los investigadores al respecto de los conceptos temporales varían considerablemente. Es importante considerar que aunque las dimensiones culturales de Hofstede son prominentes en la literatura, este trabajo tiene más de 30 años. Además, aunque es debatible, también se debe considerar que la globalización y la conectividad entre individuos de diferentes países quizá hayan actuado como fuerzas homogeneizadoras reduciendo, más que incrementando, la disparidad entre los valores culturales de las distintas sociedades. En cualquier evento, la importancia del entendimiento transcultural para la práctica administrativa efectiva continúa mientras que el significado fundamental del tiempo psicológico para las organizaciones es innegable. En concordancia con estas reflexiones, en este estudio se busca brindar algo de luz a la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta de investigación<sup>1</sup> ¿En qué forma difieren las percepciones de tiempo psicológico de mexicanos y estadounidenses?

### **La perspectiva de tiempo y algunos constructos relativos al trabajo**

Cualquier discusión de factores con el potencial de influenciar los productos del trabajo es muy probable que incluya a la autoeficacia y a la satisfacción laboral. La autoeficacia es un concepto central para los modelos contemporáneos de motivación en el trabajo. Por su parte, la investigación en satisfacción laboral ha establecido relaciones empíricas de moderadas a fuertes entre ésta y el desempeño laboral individual, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el compromiso hacia la organización. Zimbardo y Boyd (1999) reportaron una variedad de estudios diseñados para colocar a la PT entre una constelación de constructos psicológicos y características de personalidad. Con base en consideraciones teóricas y hallazgos previos de validez, en este estudio se ofrecen varias hipótesis que relacionan a los factores de la PT con la autoeficacia y la satisfacción laboral. La especificación y verificación de estos vínculos ayudará a determinar si la PT funciona como un antecedente significativo de tales constructos laborales. Abordar estas interrelaciones también extiende la red nomológica del constructo, y en última instancia resalta nuestro entendimiento de la perspectiva de tiempo.

*La orientación futura y la autoeficacia.* La autoeficacia se define como el juicio que los individuos se forman sobre sus capacidades para organizar y ejecutar aquellos cursos de acción requeridos para lograr ciertos niveles de desempeño previamente designados (Bandura, 1986: 391). Utilizada extensivamente en la investigación organizacional, las consecuencias de la autoeficacia incluyen el desempeño individual (Stajkovic & Luthans, 1998) y la satisfacción en el trabajo (Judge & Bono, 2001) ¿Cómo podría un sesgo temporal hacia el futuro influenciar a la autoeficacia? Para comenzar, una orientación hacia el futuro refleja un enfoque dominante hacia la planeación y la persecución de metas y recompensas. Lasane y Jones (1999) citan varios estudios que han demostrado una fuerte

asociación entre una orientación de tiempo futura y el éxito académico. Curiosamente, estos autores encontraron que la autoeficacia media las relaciones entre la orientación de tiempo futura y el establecimiento de metas académicas. Este hallazgo implica un vínculo directo entre la orientación futura y la autoeficacia, aunque Lasane y Jones no ofrecen explicación para tal vínculo. En este estudio se especula que la orientación de tiempo futura incrementa el número de oportunidades que permiten a una persona lograr el dominio activo de una tarea como consecuencia de múltiples experiencias exitosas con ésta. De acuerdo con Bandura (1997), el dominio activo es el medio más importante para lograr la autoeficacia. Evidencia empírica adicional fortalece la lógica que conecta a la orientación futura y la autoeficacia. Por ejemplo, Zimbardo y Boyd (1999) observaron que las puntuaciones en la dimensión futura del ZTPI están positivamente correlacionadas con la meticulosidad y el esfuerzo auto-reportado (tiempo de estudio de los alumnos). Correspondientemente, la orientación futura está negativamente asociada con comportamientos que amenazan el logro de metas. Finalmente, cierta evidencia meta-analítica (Judge & Ilies, 2002) ha establecido una asociación robusta entre la meticulosidad y la autoeficacia en el contexto de la motivación. El espacio conceptual compartido entre la meticulosidad y la orientación futura sugiere varias características que probablemente promuevan la autoeficacia – esfuerzo, persistencia, planeación y la preferencia por la consistencia. En suma, tanto en el terreno teórico como en el empírico, se predice que:

Hipótesis 1. La perspectiva de tiempo futura está relacionada positivamente con la autoeficacia. La orientación pasada y la autoeficacia. Mientras que se puede argumentar persuasivamente un vínculo entre la orientación futura y la autoeficacia, el discernir alguna conexión entre la orientación pasada y este último concepto es un asunto algo retorcido. Ciertamente, un fuerte sesgo hacia el pasado es menos probable que facilite el comportamiento esforzado y dirigido hacia metas que engendra a la autoeficacia. Sin embargo, es el sentimiento que subyace al énfasis de los individuos en el pasado el que es responsable de obstruir el tipo de acciones que conducen a una autoeficacia generalizada. Por un lado, una orientación pasado-positiva podría bien disminuir la frecuencia o regularidad del establecimiento de metas; aunque el tono positivo de tales experiencias podría no necesariamente minar el sentido de confianza de los individuos. Por otro lado, la cualidad aversiva asociada con una orientación pasado-negativa es más apta para socavar la frecuencia del establecimiento de metas y distorsionar desfavorablemente las experiencias pasadas en un modo tal que arruina la autoconfianza del individuo.

Trabajos previos sobre la validez de constructo de la perspectiva de tiempo son instructivos en este punto. Zimbardo y Boyd (1999) encontraron que puntuaciones altas en la dimensión pasado-negativa están asociadas negativamente con medidas de autoestima, meticulosidad, estabilidad emocional y consideración por consecuencias futuras. Incuestionablemente, uno podría esperar que un sentido inferior de autoeficacia generalizada acompañe bajos niveles de estas características en una forma marcada. Con base en estas consideraciones, se postula la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2. La perspectiva de tiempo pasado-negativa está relacionada negativamente con la autoeficacia

*La orientación presente y la autoeficacia.* En cierto modo, el razonamiento detrás de las hipótesis anteriores puede ser extendido hacia argumentos que asocian a las actitudes que enfatizan el presente temporal con la autoeficacia. Sin importar si el sesgo tiene una cualidad hedonista o fatalista, un enfoque comparativamente intenso en el presente disminuirá la atención hacia el establecimiento de metas y la consideración de consecuencias futuras. Esencialmente, esta tendencia ahoga las oportunidades para experimentar vivencias que promuevan el dominio activo de una tarea. Para el hedonista, el curso efectivo de acción es aquél que acentúa la gratificación inmediata y el placer. El fatalista, por su lado, simplemente cree que el curso de acción no tiene importancia alguna. Ninguna de estas inclinaciones es probable que beneficie el desarrollo de la autoeficacia. Notablemente, los puntajes altos en las dimensiones presente-hedonista y presente-fatalista están asociados con un bajo control de los impulsos (Zimbardo & Boyd , 1999). En suma, estos argumentos conducen a las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3. La perspectiva de tiempo presente-hedonista está relacionada negativamente con la autoeficacia

Hipótesis 4. La perspectiva de tiempo presente-fatalista está relacionada negativamente con la autoeficacia

### **La autoeficacia y la satisfacción laboral**

En las siguientes secciones, la atención se enfoca en un constructo diferente relativo al trabajo: la satisfacción laboral. Esta variable se considera generalmente como un estado emocional que surge de una evaluación de las experiencias de los individuos en su trabajo (Locke, 1976). La satisfacción laboral refleja cómo uno siente y piensa sobre su trabajo. Por propósitos teóricos, primero se considera la conexión entre autoeficacia y satisfacción laboral.

Resulta razonable que la ausencia de creencias en la autoeficacia probablemente ocasione sentimientos de estrés y aprehensión dada la incertidumbre del individuo al respecto de su éxito en el trabajo. En turno, estos sentimientos y emociones negativos pueden dar origen a actitudes laborales negativas, a un desempeño pobre y a la rotación de personal. En comparación, se podrían esperar niveles incrementales de autoeficacia para provocar más actitudes positivas hacia el trabajo. Por ejemplo, un individuo con una autoeficacia alta debería manejar los problemas y los obstáculos en su trabajo en un modo tal que es probable que experimente consecuencias valiosas. En su meta-análisis de las autoevaluaciones nucleares, Judge y Bono (2001) encontraron una correlación a nivel poblacional de 0.45 entre la autoeficacia generalizada y la satisfacción laboral; lo cual confirma el vínculo esperado entre estos dos constructos. Y aunque se podría argumentar un raciocinio que indique cómo los incrementos en satisfacción laboral promueven incrementos en autoeficacia, en nuestro juicio los argumentos que consideran a la última como un antecedente de la primera son más convincentes.

La orientación futura y la satisfacción laboral. Por virtud de su vínculo con la autoeficacia, un fuerte sesgo hacia el futuro podría ciertamente tener una asociación indirecta y presumiblemente positiva con la satisfacción laboral. Aunque los efectos de un sesgo

temporal orientado hacia el futuro sobre la satisfacción en el trabajo podrían ser transmitidos directamente a través de variaciones en la autoeficacia, un vínculo directo entre la orientación al futuro y la satisfacción laboral es bastante posible. En general, la constelación de atributos y comportamientos asociados con la perspectiva de tiempo futura –como la diligencia, el esfuerzo dirigido al logro de metas y la perseverancia- reflejan los mismos atributos y comportamientos que son valorados, reconocidos y recompensados en el trabajo. Por lo tanto, entre los individuos orientados hacia el futuro, se podría esperar que estos atributos y comportamientos conduzcan a experimentar satisfacción laboral.

Hipótesis 5. La perspectiva de tiempo futura está relacionada positivamente con la satisfacción laboral

La orientación pasada y la satisfacción laboral. Como se notó previamente, la anticipación de efectos del pensamiento retrospectivo persistente debe tomar en cuenta el papel fundamental del pensamiento. Esto es especialmente cierto para la satisfacción laboral dada la obvia naturaleza afectiva del constructo. Aunque el contexto del trabajo juega un papel crucial, existe evidencia importante de que la personalidad puede tener un impacto considerable en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la investigación indica que la satisfacción laboral despliega en buena medida la estabilidad en muchas situaciones de la vida y el trabajo (Staw & Ross, 1985). Además, numerosos estudios apoyan una relación directa entre la capacidad afectiva inherente a cada persona, la tendencia a experimentar ciertos estados afectivos a lo largo del tiempo, y la satisfacción laboral (Judge & Larsen, 2001). Previsiblemente, la dirección de tal relación está dictada por el aspecto positivo o negativo del sentimiento. Aquí se propone que la recurrencia constante a los marcos temporales pasado-positivo y pasado-negativo puede tener efectos divergentes en la satisfacción laboral.

A este respecto se proponen las siguientes hipótesis.

Hipótesis 6. La perspectiva de tiempo pasado-positiva está relacionada positivamente con la satisfacción laboral

Hipótesis 7. La perspectiva de tiempo pasado-negativa está relacionada negativamente con la satisfacción laboral

La orientación presente y la satisfacción laboral. A primera vista, una predisposición general a enfatizar el momento presente debería ser inmaterial en la autoevaluación de las características del trabajo. No obstante, los trabajos que gratifican el comportamiento impulsivo y la toma de riesgos se acoplan bien a individuos con fuertes tendencias presente-hedonistas. Por supuesto que bajo estas circunstancias se podría atribuir cualquier efecto sobre la satisfacción laboral al acople entre la persona y la situación, más que a las diferencias individuales de perspectiva de tiempo. En comparación, una orientación presente-fatalista también conlleva un fuerte sentido de desesperanza y desolación que predispone a una evaluación más negativa que neutral del trabajo. Las distinciones entre las tendencias presente-hedonista y presente-fatalista sugieren que esta última juega un papel en la satisfacción laboral. Por lo tanto:

Hipótesis 8: La perspectiva de tiempo presente-fatalista está relacionada negativamente con la satisfacción laboral.

Como se recordará, la pregunta de investigación planteada inicialmente aborda el prospecto de que las percepciones del tiempo psicológico de los mexicanos y los estadounidenses sean diferentes. Además del interés en la diferencia de medias, resulta igualmente importante establecer si el patrón de relaciones entre las percepciones del tiempo psicológico y las actitudes relativas al trabajo varían de acuerdo a la cultura nacional. Por lo tanto, en este estudio también se considera la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta de investigación 2 ¿Varían las relaciones entre el tiempo psicológico, la autoeficacia y la satisfacción laboral de acuerdo a la cultura nacional?

## **Metodología**

### **Participantes y procedimiento**

Los participantes en esta investigación fueron 184 estudiantes (mexicanos = 111; estadounidenses = 73) que cursaban una Maestría en Administración de Negocios en dos universidades estatales de tamaño grande localizadas en el centro de México y en el suroeste de los Estados Unidos, respectivamente. El total de la muestra incluyó 87 (47.2%) hombres y 97 (52.8%) mujeres, con una media de 30 años de edad (desviación estándar = 6.5; rango = 21 – 70). Al momento de la encuesta, del total de los participantes, setenta y cinco por ciento estaba empleado de tiempo completo o auto empleado, 16.8 por ciento estaba empleado de medio tiempo, y el 8.2 por ciento restante estaba desempleado. Una comparación de la muestra mexicana con la estadounidense reveló que no había diferencias significativas en la razón de hombres a mujeres entre ambas (prueba exacta de Fisher = 0.365). Sin embargo, un gran porcentaje de la muestra estadounidense estaba desempleada al momento en que contestó el cuestionario de recolección de datos (prueba exacta de Fisher = 0.029).

A los participantes se les pidió que completaran un cuestionario que contenía reactivos que reflejaban su perspectiva de tiempo, del trabajo y de la vida. Los que no respondieron, aunados a los cuestionarios contestados en forma incorrecta o incompleta, menguaron la muestra original dando como resultado una muestra final de 180 individuos. Esto representa una tasa de respuesta del 98 por ciento.

## Medidas

Perspectiva de tiempo. El Inventario de Perspectiva de Tiempo de Zimbardo (Zimbardo & Boyd, 1999) es una medida auto administrada que consta de 56 reactivos y que evalúa las diferencias individuales en cuanto a la perspectiva de tiempo. Cada reactivo utiliza un formato de respuesta en escala tipo Likert cuyo rango varía de 1 (para nada característico o típico de mí) a 5 (muy característico o típico de mí). La subescala *futura* (13 reactivos) incluyó reactivos tales como “pienso que los días de una persona deberían estar planeados con anticipación cada mañana”, y “cuando quiero lograr algo me pongo metas y considero los medios específicos para lograr esas metas”. La subescala *pasado-negativa* (11 reactivos) contenía reactivos tales como “a menudo pienso en lo que debería haber hecho diferente en mi vida” y “pienso en las cosas malas que me han ocurrido en el pasado”. Once reactivos componen la sub-escala *pasado-positiva*. Ésta contiene reactivos tales como “me pongo nostálgico cuando pienso en mi infancia” y “a mí me gustan los ritos familiares y las tradiciones que se repiten regularmente”. Ejemplos de los doce reactivos que son típicos de la subescala *presente-hedonista* incluyen “Idealmente, viviría cada día como si fuera mi último día” y “para mí es más importante disfrutar el viaje de la vida que enfocarse sólo en el destino”. Finalmente, los reactivos típicos de la subescala *presente-fatalista* (9 reactivos) incluyen “siento que la trayectoria de mi vida está controlada por fuerzas que yo no puedo influenciar” y “creo que uno no puede realmente planear para el futuro porque las cosas cambian mucho”. En las cinco sub-escalas, Zimbardo y Boyd (1999) reportaron coeficientes alfa de Cronbach en un rango de 0.77 a 0.82.

*Autoeficacia*. La autoeficacia ha sido ampliamente utilizada en la investigación en comportamiento organizacional como un constructo específico a una tarea y como un constructo generalizado de personalidad. Para propósitos del presente estudio, se utilizó la

versión corta de la escala de autoeficacia ocupacional (Schyns & Von Collani, 2002). Considerada como una escala de nivel medio de generalidad, este instrumento captura las diferencias individuales en autoeficacia a través de una variedad de profesiones y trabajos. Todos los reactivos utilizan un formato de respuesta en escala tipo Likert cuyo rango varía de 1 (para nada es cierto) hasta 7 (muy cierto). Un ejemplo de reactivos de esta escala incluye “cuando tengo algún problema en el trabajo, usualmente pienso en algo qué hacer para solucionarlo” y “en mi trabajo, cumplo con las metas que me pongo a mí mismo”. Schyns y Collani reportaron un estimado de consistencia interna del orden de 0.87 para la versión corta de la escala.

*Satisfacción laboral.* La medida global de satisfacción laboral fue adaptada del índice de Brayfield y Rothe (1951). Los seis reactivos que componen esta escala utilizaron un formato tipo Likert cuyo rango varía de 1 (completamente en desacuerdo) a 7 (completamente de acuerdo). Una muestra de los reactivos incluidos en esta escala son “siento gozo real en mi trabajo” y “me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual”. Curry, Wakefield, Price y Mueller (1986) reportaron un estimado de confiabilidad del orden de 0.86 para la versión corta de esta escala.

Todas las medidas descritas anteriormente fueron desarrolladas originalmente en el idioma inglés. La traducción del cuestionario a la lengua española se hizo mediante un método “des-centrado”. Esto es, los reactivos fueron traducidos a un significado comparable en lugar de para obtener una traducción literal. Uno de los autores de este documento, quien es hábil en español e inglés, tradujo los reactivos al español. Subsecuentemente, los reactivos fueron retraducidos a la lengua original por individuos independientes quienes no conocían los objetivos del estudio. Cuando fue necesario, las discrepancias entre las versiones

originales (en) y las retraducidas (al) inglés fueron discutidas y las traducciones en español, corregidas.

### **Resultados**

En la Tabla 1 se muestran las medias, las desviaciones estándar y las correlaciones producto-momento de Pearson de (y entre) todas las variables involucradas en el estudio. Los resultados de las pruebas t no direccionales que comparan a los respondientes mexicanos y a los estadounidenses en cada una de las variables se presentan en la Tabla 2. Con respecto a la primera pregunta de investigación de este documento, los datos revelan disparidades entre las percepciones de tiempo psicológico de los participantes de ambas nacionalidades. Específicamente, los puntajes medios en las subescalas *futura* (3.61 contra 3.78), *pasado-positiva* (3.48 contra 3.74) y *pasado-negativa* (2.44 contra 2.81) del inventario de Zimbardo fueron significativamente *menores* para los mexicanos. Ninguna diferencia significativa emergió entre las dos nacionalidades con respecto a las categorías temporales presente-hedonista y presente-fatalista. Interesantemente, los respondientes mexicanos también reportaron niveles significativamente más altos de satisfacción laboral (5.17 contra 4.62) y autoeficacia (5.87 contra 5.46) que los estadounidenses.

**TABLA 1**  
**Estadística Descriptiva e Intercorrelaciones entre Variables**

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Satisfacción laboral	4.95	1.25	----						
2. Autoeficacia	5.71	0.91	.294**	----					
3. Futuro	3.68	0.52	.198*	.238**	----				
4. Pasado positivo	3.58	0.52	-.002	.068	.204**	----			
5. Pasado negativo	2.59	0.64	-.338**	.259**	.245**	-.048	----		
6. Presente hedonista	3.38	0.50	-.025	.085	.208**	.168*	.149*	----	
7. Presente fatalista	2.37	0.60	-.223**	.242**	.427**	-.056	.552**	.292**	----

$n = 180$

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$

Fuente: Elaboración propia

**TABLA 2**  
**Comparación de Medias entre Respondientes Mexicanos y Estadounidenses**

Variable	Mexicanos		Estadounidenses		$t(178)$	$p$
	M	DE	M	DE		
Satisfacción laboral	5.17	1.31	4.62	1.08	2.95	.004
Autoeficacia	5.87	0.84	5.46	0.97	3.11	.002
Futuro	3.61	0.53	3.78	0.49	-2.26	.025
Pasado Positivo	3.48	0.51	3.74	0.50	-3.40	.001
Pasado Negativo	2.44	0.62	2.81	0.62	-3.96	.000
Presente Hedonista	3.41	0.52	3.34	0.47	0.92	.360
Presente Fatalista	2.31	0.63	2.45	0.53	-.163	.105

Fuente: Elaboración propia

Se utilizó el análisis del camino, para verificar los efectos directos e indirectos de las percepciones temporales en la autoeficacia y la satisfacción. La Tabla 3 provee una descomposición de los efectos del análisis del camino. En general, las percepciones del tiempo psicológico contabilizan un 15 por ciento de la varianza en los juicios de autoeficacia. Los resultados brindan apoyo a dos caminos hipotéticos que vinculan las percepciones temporales con la autoeficacia. Como se predijo, una inclinación hacia el futuro ( $\beta = 0.212$ ,  $t = 2.68$ ,  $p < 0.01$ ) y el marco temporal pasado-negativo ( $\beta = -0.61$ ,  $t = -1.89$ ,  $p < 0.10$ ) estuvieron significativamente relacionados a los juicios de autoeficacia. Aunque el sesgo de los respondientes hacia la perspectiva presente-hedonista estuvo significativamente relacionada a la autoeficacia ( $\beta = 0.196$ ,  $t = 2.62$ ,  $p < 0.01$ ), la dirección de la relación contradice lo establecido en la hipótesis 3. La asociación hipotética entre la perspectiva presente-fatalista y la autoeficacia (hipótesis 4) resultó no significativa estadísticamente. En suma, los datos obtenidos apoyaron las hipótesis 1 y 2, que vincularon a la perspectiva futura y pasado-negativa a los juicios de autoeficacia.

Las percepciones de los respondientes sobre su autoeficacia y su perspectiva de tiempo psicológico contabilizaron un 18 por ciento de la variabilidad en satisfacción laboral. Consistente con investigaciones previas, el coeficiente del camino que va de la autoeficacia a la satisfacción laboral fue positivo y significativo ( $\beta = 0.207$ ,  $t = 2.79$ ,  $p < 0.01$ ). En cuanto a las relaciones hipotéticas entre la perspectiva de tiempo y la satisfacción laboral, el único camino significativo fue el de la orientación pasado-negativa a la satisfacción laboral ( $\beta = -0.292$ ,  $t = -3.43$ ,  $p < 0.01$ ), apoyando así la hipótesis 7. Dados los coeficientes no significativos de los caminos de la orientación futura, este marco temporal no parece ejercer una influencia directa en la satisfacción laboral. Así de este modo, la hipótesis 5 no es soportada por los datos. A este mismo respecto, una pesquisa de la Tabla 1 revela una

correlación de orden cero positiva y significativa entre la orientación futura y la satisfacción laboral ( $r = 0.198$ ,  $p < 0.05$ ). Por lo tanto, tal parece que la influencia de la orientación futura en la satisfacción laboral está completamente mediada por la autoeficacia. Finalmente, los coeficientes de los caminos con origen en las orientaciones pasado-positiva y pasado-fatalista con dirección a la satisfacción laboral no fueron estadísticamente significativos. De acuerdo con esta evidencia, las hipótesis 6 y 8 no fueron soportadas.

**TABLA 3**

**Descomposición de los Efectos del Análisis del Camino**

	Coeficientes No estandarizados	Error estándar	Coeficientes Estandarizados	T	R <sup>2</sup>
<i>Efectos en la Autoeficacia</i>					
Futuro	.376	.140	.212	2.68**	.15**
Pasado Negativo	-.229	.122	-.161	-1.89 <sup>f</sup>	
Presente Hedonista	.358	.137	.196	2.62**	
Presente Fatalista	-.201	.142	-.132	-1.41	
<i>Efectos en la Satisfacción Laboral</i>					
Autoeficacia	.281	.101	.207	2.79**	.18**
Futuro	.193	.190	.081	1.02	
Pasado Positivo	-.184	.176	-.075	-1.05	
Pasado Negativo	-.569	.166	-.292	-3.43**	
Presente Fatalista	.044	.187	.021	0.23	

<sup>f</sup>p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01

Fuente: Elaboración propia

La pregunta de investigación 2 indaga sobre la posible variación de las relaciones entre el tiempo psicológico, la autoeficacia y la satisfacción laboral con motivo de la cultura nacional. En aras de abordar esta pregunta, se llevó a cabo la prueba de Chow (1960) para determinar si el patrón de coeficientes era el mismo a través de los modelos de regresión entre la muestra mexicana y la estadounidense. Los resultados de este análisis indican que los valores de los parámetros de los modelos para las muestras en mención fueron equivalentes.

## **Discusión**

El propósito de esta investigación radicó en indagar sobre la relación entre las percepciones de tiempo psicológico y dos constructos que son centrales para entender el comportamiento individual en las organizaciones. Específicamente, el estudio se enfocó en la autoeficacia ocupacional generalizada y la satisfacción laboral. Dado que la teoría y los resultados de investigación previos sugieren que la cultura puede provocar diferencias significativas en la orientación temporal, el análisis aquí presentado incluyó comparaciones entre respondientes mexicanos y estadounidenses al respecto de varias dimensiones del tiempo psicológico así como relaciones estructurales entre la perspectiva de tiempo y los constructos antes mencionados.

Tal como se predijo, los respondientes que favorecían una orientación temporal pasado-negativa expresaron menores niveles de autoeficacia y satisfacción laboral. En última instancia, una fuerte óptica aversiva con relación al pasado tiene una influencia directa e indirecta (a través de los juicios de autoeficacia) en los sentimientos que los individuos tienen hacia su trabajo. Este hallazgo es congruente con investigaciones que enfatizan los factores individuales relativamente permanentes en relación con la satisfacción laboral, tales como la negatividad afectiva. De hecho, en comparación con otras perspectivas temporales examinadas en este documento, el sesgo temporal pasado-negativo tuvo una influencia especialmente potente en la satisfacción. Una pregunta importante que se desprende de este hallazgo es si el sesgo pasado-negativo influencia a las interpretaciones que los individuos se forman de, y la reactividad a, eventos neutrales en el lugar de trabajo. Predeciblemente, los resultados mostrados demuestran que el sesgo individual hacia al futuro está vinculado a un fuerte sentimiento de autoeficacia. Por supuesto, el mismísimo significado de las metas, los resultados o las finalidades radica en visualizar y progresar

hacia un resultado en el futuro. En el curso de la persecución de metas, los individuos encuentran oportunidades para experimentar el dominio activo de una tarea, que es un medio vital para incrementar la autoeficacia. En vista de la lógica que motivó esta predicción, la relación positiva entre la orientación temporal presente-hedonista y los juicios de autoeficacia podrían ser considerados una anomalía. Una buena pregunta es qué podría explicar este resultado. Por un lado, el comportamiento impulsivo y la toma de riesgos son predilecciones que podrían comprometer la persecución de metas y reducir las oportunidades para el dominio activo de una tarea. Un modo de vida así parecería socavar más que promover el desarrollo de la autoeficacia. Por otro lado, las mismas acciones y tendencias podrían reflejar a un individuo con fuerte sentido de autoconfianza y seguridad en sí mismo. En esta instancia, una mayor capacidad y tolerancia para la toma de riesgos y la espontaneidad podría en realidad provenir de un poderoso sentido de autoeficacia.

Los resultados presentados en este documento ilustran un punto importante sobre el tenor o calidad del sesgo temporal. Específicamente, la influencia del sesgo temporal pasado-positivo sobre la autoeficacia y la satisfacción laboral resultó ser de poca consecuencia en esta investigación. En contraste, y como se notó antes, los efectos de la orientación pasado-negativa en estas variables fue particularmente potente. Esto es congruente con el bien establecido fenómeno psicológico y social de que relativo a los estímulos positivos, los de naturaleza negativa tienen un poder superior para capturar la atención de las personas. Con pocas excepciones, los eventos negativos, así como las emociones y la información negativa son más poderosos que sus contrapartes positivos (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001).

Aunque nuestros resultados revelan diferencias en perspectiva de tiempo entre los respondientes mexicanos y los estadounidenses, la significatividad práctica de estas

disparidades es nebulosa. Con base en los tamaños del efecto calculados a partir de las diferencias medias observadas en este estudio, la magnitud de éstas podría ser categorizada como “pequeña o mediana”. Por supuesto, es muy difícil discernir si los resultados aquí reportados representan diferencias estables o no. Importantemente, el patrón de relaciones entre las facetas del tiempo psicológico y la autoeficacia o la satisfacción laboral no fueron afectadas por las discrepancias entre los grupos de las naciones involucradas. En suma, si bien se encontraron ciertas diferencias significativas, tal parece que las percepciones de mexicanos y estadounidenses fueron similares en muchas formas.

Notablemente, los resultados de esta investigación deberían interpretarse dentro del contexto de sus limitaciones. Primero que nada, el tamaño de muestra (pequeño) impone restricciones en el poder estadístico de las pruebas efectuadas. Tal es así, que algunas hipótesis pudieron ser soportadas con una muestra de datos más grande. Las restricciones del tamaño de muestra también hicieron imposible la evaluación de la invariancia de las medidas. Aunque se siguieron cuidadosamente las guías establecidas para traducir escalas desarrolladas en el idioma inglés a la lengua española, una prueba de invariancia podría detectar diferencias potenciales en el significado de los constructos entre los respondientes mexicanos y estadounidenses. En segundo lugar, la utilización de muestras de estudiantes de programas de maestría claramente limita la generalidad de los resultados. Tercero, las variables relativas al trabajo examinadas en esta investigación se limitaron a la autoeficacia y a la satisfacción laboral. Futuras investigaciones deberían considerar otras variables relativas al trabajo tales como compromiso, percepciones de justicia y desempeño laboral.

Adicionalmente, es importante subrayar que en esta investigación se utilizó el enfoque clásico de diferencias individuales para examinar a la perspectiva de tiempo. Un enfoque alternativo, que se utiliza en la investigación en liderazgo (Foti & Hauenstein, 2007), es el

método de patrones. Al respecto del tiempo psicológico, el método de patrones altera el enfoque en una forma tal que la persona, no las variables de diferencias individuales, se convierten en la unidad de observación primaria. En la práctica, los individuos serían clasificados en varios grupos homogéneos basados en el patrón de puntuaciones a través de las cinco facetas de la perspectiva de tiempo. Así de esta manera, los investigadores podrían examinar el modo en que combinaciones únicas de perspectivas de tiempo (por ejemplo: una orientación fuerte al futuro y una orientación fuerte al presente) influyen otras variables.

Al final, este estudio hace una contribución clave al tomar un primer paso hacia la expansión de nuestro entendimiento del modo en que el tiempo psicológico delinea una serie de pensamientos y comportamientos pertinentes al trabajo y a las organizaciones.

## Referencias

Adler, N. 2002. *International dimensions of organizational behavior*. 4<sup>th</sup> ed. Cincinnati: South-Western College Publishing.

Anderson, B. B., & Venkatesan, M. V. 1994. Temporal dimensions of consuming behavior across cultures. In S. Hassan & R. Blackwell (Eds.), *Global marketing perspectives and cases* (pp. 177-195). Orlando, FL: The Dryden Press.

Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. 2001. Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5: 323-370.

Bluedorn, A. C. 2002. *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Bluedorn, A. C., & Denhardt, R. B. 1988. Time and organizations. *Journal of Management*, 14:299-320

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. 1951. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35: 307-311.

Brodowsky, G. H., & Anderson, B. B. 2000. A cross-cultural study of consumer attitudes toward time. *Journal of Global Marketing*, 13: 93-109.

Brodowsky, G. H., & Anderson, B. B., Schuster, C. P., Meilich, O., & Venkatesan, M. V. 2008. If time is money is it a common currency? Time in Anglo, Asian, and Latin Cultures. *Journal of Global Marketing*, 21: 245-257.

Chow, G. 1960. Test of equality between sets of coefficients in two linear regressions. *Econometrica*, 28: 591-604.

Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. 1986. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29: 847-858.

Foti, R. J., & Hauenstein, N. M. A. 2007. Pattern and variable approaches in leadership emergence and effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92: 347-355.

Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., Conway, N. & Guest, D. 2009. Generalizability of career orientations: A comparative study in Switzerland and Great Britain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 779-801.

Grosse, C. U. (2001) "Global Managers' Perceptions of Cultural Competence," *Global Business Languages*: Vol. 6, Article 3. Retrieved from <http://docs.lib.purdue.edu/gbl/vol6/iss1/3>.

Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage, Beverly Hills, CA.

Judge, T. A., & Bono, J. E. 2001. Relationship of core evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86: 80-92.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87: 797-807.

Judge, T. A., & Larsen, R. J. 2001. Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 67-98.

Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. 1961. *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.

Lasane, T. P., & Jones, J. M. 1999. Temporal orientation and academic goal setting: The mediating properties of a motivational self. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14: 31-44.

Leach-López, M. A., & Jack, E. P. 2013. Hofstede's values – LOC: job satisfaction effect in the U.S.A., Mexico, Korea, and Hong Kong. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 7: 1-19.

Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A., & Latham, G. P. 1990. *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Minkow, M., & Hofstede, G. 2010. The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross-cultural Management: An International Journal*, 18: 10-20.

Schyns, B., & Von Collani, G. 2002. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 219-41.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. 1998. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.

Staw, B. M., & Ross, J. 1985. Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70: 469-480.

Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. 1999. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-difference metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 1271-1288.

White, L.T., Valk, R., and Dailmy, A. (2011). What is the meaning of “On Time”? The sociocultural nature of punctuality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42: 482-493.