



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN






FACPYA

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

VinculaTégica  
EFAN

# El Futuro Trascendental y el Comportamiento Organizacional: Una Aproximación Inicial.

(Transcendental Future and Organizational Behavior: An Initial Approach)

Daniel Arturo Cernas-Ortiz<sup>1</sup> ; María del Rosario Demuner-Flores<sup>2</sup>  y Alicia Martínez-Lara<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de México– Facultad de Contaduría y Administración (México), [dacernaso@uaemex.mx](mailto:dacernaso@uaemex.mx)

<sup>2</sup> Universidad Autónoma del Estado de México– Facultad de Contaduría y Administración (México), [mrdemunerf@uaemex.mx](mailto:mrdemunerf@uaemex.mx)

<sup>3</sup> Universidad Autónoma del Estado de México– Facultad de Contaduría y Administración (México), [alicia.martinez.lara@gmail.com](mailto:alicia.martinez.lara@gmail.com)

\* Autor de Contacto

**Cómo citar:** Cernas-Ortiz, D. A., Demuner-Flores, M. del R., & Martínez-Lara, A. El Futuro Trascendental y el Comportamiento Organizacional: Una Aproximación Inicial. *Vinculatégica EFAN*, 11(6), 30–44.  
<https://doi.org/10.29105/vtga11.6-1173>

Información revisada por arbitraje tipo doble par ciego.

**Recibido:** 18 de abril del 2025

**Aceptado:** 2 de junio del 2025

**Publicado:** 28 de noviembre del 2025



**Copyright:** © 2025 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista Vinculatégica EFAN. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Resumen

El futuro trascendental a menudo se concibe como aquello que sucedería después del fin de la vida terrenal. En los seres humanos, pensar en ello puede tener profundas implicaciones en el comportamiento en general, y en el comportamiento organizacional en particular. El objetivo de este estudio fue explorar las asociaciones de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental con tres constructos centrales para el comportamiento organizacional, y que tienen una influencia significativa del futuro subjetivo: el acaparamiento del conocimiento, la justicia organizacional y el incumplimiento del contrato psicológico. En esta investigación de tipo cuantitativa, el método fue correlacional y transversal. Los datos se recolectaron mediante una encuesta en línea (n=125) y se analizaron utilizando modelamiento de ecuaciones estructurales en LISREL. Se encontró que sólo la relación entre la perspectiva de tiempo del futuro trascendental y el acaparamiento del conocimiento fue positiva y significativa. Las organizaciones deberían procurar alinear mejor sus intereses con los de sus empleados para que éstos buscaran la trascendencia también mediante su legado en el trabajo y la organización.

**Palabras clave:** Acaparamiento del conocimiento, Comportamiento organizacional, Futuro trascendental

**Códigos JEL:** I3, M12, M54

## Abstract

Transcendental future is usually conceived of as those events or situations that may happen after the end of earthly life. In human beings, thinking about transcendence could have profound implications in behavior in general, and in organizational behavior in particular. This study's objective was to explore the associations between transcendental future time perspective and three constructs that are key to organizational behavior, and which have a significant influence of subjective future: knowledge hoarding, organizational justice, and psychological contract breach. In this quantitative-typed research, the method was correlational and cross-sectional. The data were collected through an online survey (n=125), and they were analyzed using structural equation modeling in LISREL. It was found that only the relationship between transcendental future time perspective and knowledge hoarding was positive and significant. Organizations should try to better align their interest with those of their employees so that these would also strive for transcendence through their legacy in the work and the organization.

**Key words:** Knowledge hoarding, Organizational behavior, Transcendental future

**JEL Codes:** I3, M12, M54

## Introducción

La idea de lo trascendental es clave para entender la historia y el pensamiento desde los albores de la civilización. La humanidad siempre se ha cuestionado sobre qué hay más allá de la vida y sobre el tiempo después del fin de la existencia física, es decir, qué sucederá allende nuestro tiempo en esta tierra, con nosotros, los otros, el mundo y el universo. Al menos desde el paleolítico, se han construido arquetipos culturales y buscado pistas en dioses y religiones ya que éstos proveen respuestas y alían dudas y ansiedades existenciales (Fundación Palarq, 2022). Aunque tales respuestas, para bien o mal, también condicionan el comportamiento, en vida, de quiénes se adscriben a ellas. Por ejemplo, en la tradición judeocristiana, una persona no debe matar a otra (aunque pueda hacerlo) pues fue prohibido en los mandamientos a Moisés bajo pena de condenación eterna (véase La Biblia). Por supuesto, uno obedecerá dicho precepto si desea evitar el destino consecuente en un tiempo futuro indeterminado e infinito después de la muerte. Es así, que la idea de lo trascendental influiría en la motivación para comportarse de una manera u otra; conducta que sería difícil de explicar totalmente recurriendo a eventos, leyes y entidades dentro del límite temporal de la vida.

Elaborado lo anterior, y más recientemente, Boyd y Zimbardo (1997) postularon el concepto de perspectiva de tiempo del futuro trascendental. Estos autores parten de la idea de que, para mucha gente, el futuro psicológico se parte en dos: antes de la muerte y después de ella. A menudo, el futuro antes de la muerte se estructura mediante metas más o menos concretas tales como graduarse de la escuela, tener éxito laboral, jubilarse, casarse o tener hijos (Wolf & Savickas, 1985). En contraste, el futuro después de la muerte se concibe a partir de ideas sobre la vida eterna, la condenación perpetua, la reunión con familiares muertos, la reencarnación, el legado personal, el destino de la humanidad y el fin del mundo Boyd y Zimbardo (1997).

Ahora, como se indica antes, la importancia de pensar en el futuro usualmente se predica bajo el supuesto impacto que tiene en la motivación para comportarse de una forma u otra, y en el empeño la que persona pondrá en perseguir dichas metas. En la teoría social cognitiva (Bandura, 1977), la motivación para establecer y perseguir metas parte de visiones sobre el futuro que retroalimentan a las cogniciones presentes. Así, por ejemplo, pocas personas exhibirían un nivel alto de ciudadanía organizacional (Strobel et al., 2013), si no tuvieran una idea más o menos clara de a quién están beneficiando, por qué y cómo en última instancia también puede beneficiarles a ellos más adelante (quizá recibiendo favores en retorno). Notablemente, el comportamiento presente no sólo se explica por los sentimientos y pensamientos actuales, sino también por el recuerdo del pasado y las expectativas del futuro (Boyd y Zimbardo, 1997; Cernas-Ortiz, 2024; Cernas-Ortiz y Demuner-

Flores, 2022).

Con relación a lo trascendente, y regresando al ejemplo del comportamiento de ciudadanía ¿Quién se comportaría de una manera ciudadana con aparente desinterés? Quizá, alguien que considera que puede dejar un legado para la empresa (una entidad abstracta en sí), o alguien que considera que ello podría granjearles el perdón a sus pecados y, quizá, incluso abone a su salvación en el más allá (una idea más abstracta aún). En ambos casos, claramente, la persona supone (tal vez de modo inconsciente) que puede influir en el futuro después de su muerte (alta sensación de agencia) y esa suposición condiciona, al menos parcialmente, su comportamiento presente. Esta forma de pensar ha sido poco estudiada en el comportamiento organizacional; campo en el que, si bien la idea de que pensar en el futuro influencia conceptos tales como la autoeficacia ocupacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Cernas-Ortiz et al., 2018), dicho futuro se circunscribe a la temporalidad terrenal.

Es por lo anterior, que el objetivo de este trabajo es explorar la asociación que la perspectiva de tiempo del futuro trascendental tendría con varios conceptos cruciales para entender el comportamiento organizacional. Entre dichos conceptos se explorarán el acaparamiento del conocimiento, la justicia organizacional (procedimental y distributiva) y el incumplimiento del contrato psicológico. Se estudian estos conceptos debido a que claramente implican evaluaciones cognitivas presentes, pero con una fuerte consideración del futuro.

Esta investigación es importante desde el punto de vista teórico y práctico. En el aspecto teórico y del conocimiento, se abona al entendimiento de las cogniciones relacionadas al futuro psicológico, en este caso las trascendentales, y cómo éstas afectan al comportamiento en las organizaciones. Por el lado práctico, entender cómo es que las creencias personales sobre la vida después de la muerte (o la falta de ellas) afectan el comportamiento en el trabajo informa sobre cómo la espiritualidad puede ser un factor a favor de la organización cuando se gestiona con respeto a la dignidad humana.

Dicho lo anterior, en la siguiente sección se presenta el marco teórico de este estudio haciendo énfasis en cómo la teoría social cognitiva predice la consideración del futuro en el comportamiento presente. Después se presenta la metodología del estudio y los resultados. Este documento termina con una discusión relevante.

## **Marco Teórico**

La teoría social cognitiva postula que un comportamiento determinado a menudo estaría muy influenciado por las cogniciones (o pensamientos) que una persona tiene con relación a si puede o no llevar a cabo ese comportamiento (Bandura, 1977). En otras palabras, y al margen de los hábitos, una

persona no ejecutará una conducta determinada si considera que no puede hacerla y/o que no podría llevarla a cabo con un nivel determinado de desempeño (Schunk y DiBenedetto, 2021). A esta evaluación sobre la capacidad de ejecución se le conoce con el nombre de autoeficacia. A saber, de manera formal, la autoeficacia se define como la creencia individual de que se es capaz de desempeñar una tarea determinada -en absoluto, o con un cierto nivel de desempeño (Robbins y Judge, 2023), orquestando todos los recursos personales y sociales necesarios.

Según (Bandura, 1997), y en orden de importancia, cuatro fuentes de información son relevantes en la evaluación cognitiva que engendra a la autoeficacia: las experiencias directas de éxito (*enactive mastery*), el aprendizaje social (*o aprendizaje vicario*), la estimulación verbal y la excitación sensorial.

Las experiencias directas de éxito son el componente más importante de la autoeficacia. Cuando una persona hace algo y le va bien, a partir de la experiencia concluye que lo puede volver hacer y/o hacerlo bien en otra ocasión futura (Lippke, 2017). Y dado que el éxito es una consecuencia deseable, las personas que experimentan un alto desempeño en el pasado, es muy probable que lo vuelvan a intentar en el futuro (per se, ello implica un nivel alto de motivación). El aprendizaje social es la segunda fuente más relevante de autoeficacia. En este caso, una persona puede observar a otras, y a partir de ver que alguien más (que considera en igualdad de condiciones y/o características que él o ella) puede hacerlo y/o hacerlo bien, la persona se anima a hacerlo de igual forma (Lippke, 2017). La estimulación verbal y la excitación sensorial son dos fuentes de información con menor impacto en la autoeficacia. La estimulación verbal ocurre simplemente cuando otras personas convencen a un individuo de que tiene las capacidades para hacer algo y hacerlo bien (McKay et al., 2018). En este caso, la persona se anima a realizar algo con base en las opiniones de otros. Finalmente, la excitación sensorial ocurre cuando una persona se siente energizada para hacer algo (quizá después de hacer ejercicio o tomarse un café). Anecdóticamente, a todos nos ha pasado que nos creemos más capaces de hacer algo cuando por alguna razón nos sentimos energéticos y estimulados.

Como se entreve de lo anterior, pensar en el futuro subyace al desarrollo y consolidación de la autoeficacia (Cernas-Ortiz et al., 2018). Por ejemplo, con relación a las experiencias directas de éxito, para que la persona crea que con base en la experiencia puede volver a realizar una actividad, es porque ha pensado en el futuro y esa imagen se compara con la experiencia pasada o presente extrapolando similitudes, esfuerzo y resultados. Con relación al aprendizaje social, cuando una persona observa a otra hacer algo y lograr un buen resultado, a menudo no puede evitar pensarse a sí misma en ese lugar, obviamente, en el futuro. Algo similar puede decirse que sucede con respecto a la estimulación verbal y la excitación sensorial. Cuando a alguien se le convence de que puede hacer algo, la persona se imagina en la situación determinada y así misma haciéndolo bien -y todo ello

ocurre mentalmente en el futuro. Cuando alguien está muy excitado o emocionado, suele viajar mentalmente al futuro pensando que puede hacer algo bien; y ello anima a la acción.

Resulta notable que la información que invocan las experiencias directas de éxito y el aprendizaje social tiene una base empírica comprobable, directa o indirecta (Lippke, 2017). Con respecto a la primera fuente de autoeficacia, es necesario que la experiencia de éxito se haya vivido en la realidad, que se hayan vivenciado los resultados, y que se extrapole a un futuro similar a esa realidad (la base empírica es lo que ocurrió en el pasado incluido el refuerzo positivo o negativo a partir de los resultados). Con relación al aprendizaje social, el requerimiento es ver a alguien que en el presente (o el pasado), hace (o ha hecho) tal o cual cosa, con un cierto resultado (la base empírica es lo que la otra persona hace o hizo). Sin necesidad de argumentarlo mucho más, en ambos casos la base empírica se enmarca en los límites temporales de la vida humana.

Por otro lado, los pensamientos relacionados con el futuro trascendental carecen de base empírica. Ello se debe a que, como su nombre lo indica, dichos pensamientos están más allá de la vida y existencia terrenal, no tienen límite de tiempo, no se pueden experimentar (sólo creer en ellos) y, por lo tanto, tienen una base más bien metafísica y no son susceptibles de refuerzo conductual (Boyd y Zimbardo, 1997). Además, nadie ha regresado del más allá ni tampoco existe forma de saber a priori lo que sucederá después de la muerte con los demás, con el legado personal y, menos aún, con entidades tan abstractas como el alma, el espíritu o la esencia en lugares tan etéreos, eternos, absolutos, inmutables e intangibles como el cielo, el purgatorio, el limbo o el infierno. En consecuencia, resulta de interés analizar cómo es que la perspectiva de tiempo del futuro trascendental incide en el comportamiento organizacional; en específico, en constructos que tienen que ver con las expectativas que los individuos tienen con relación a un futuro previsto en la organización: el acaparamiento del conocimiento, la justicia organizacional y el incumplimiento del contrato psicológico. En síntesis, en este estudio se pretende dar una respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

*¿Cuál es la relación de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental con el acaparamiento del conocimiento, la justicia organizacional y el incumplimiento del contrato psicológico?*

En este documento, se entiende al acaparamiento del conocimiento como una conducta discreta y deliberada que implica acumular y ocultar conocimiento útil para la organización (Evans et al., 2015), al menos hasta que resulte conveniente (Garduño-Hernández y Cernas-Ortiz, 2025), obviamente, en el futuro. La justicia organizacional, por su parte, se refiere a la percepción sumaria de lo que es justo (o injusto) en la organización en donde se labora y que tiene tres manifestaciones: distributiva (relacionada con lo que se recibe de la organización a partir de expectativas sobre el futuro), procedimental (relacionada con el procedimiento por medio del cual se recibe lo que se

recibe) e interaccional (relacionada con el trato que se recibe de los supervisores o jefes) (Robbins y Judge, 2023). El incumplimiento del contrato psicológico emerge de la sensación que un empleado puede tener con respecto a que la organización no ha cumplido las obligaciones implícitas de la relación laboral que se suponía se realizarían en el futuro (o no ha estado a la altura de las expectativas con respecto al trato personal, promociones, sueldo, oportunidades, etc.) (Bari et al., 2020). En este estudio no se postulan hipótesis dado su carácter exploratorio.

A continuación, se describe el método de investigación empleado para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada.

## **Método**

### ***Participantes***

Un total de 125 empleados de una institución de educación superior tecnológica participaron voluntariamente en la investigación. De éstas, 62 fueron mujeres y 63 hombres. La edad promedio fue de 40.97 años, con una desviación estándar de 9.15 (min. = 25, máx. = 72). Es de notar que la mayoría de los sujetos son personal con un alto nivel de escolaridad pues un 47 % reportó contar un título de licenciatura y un 45 % con posgrado; sólo un 8% reportó contar con un diploma de bachillerato. Dicho esto, es pertinente mencionar a continuación algunos datos demográficos adicionales que se consideran relevantes para este estudio.

Del total de los participantes, y en concordancia con la demografía de México, la abrumadora mayoría de los respondientes se identificó como católico (81%). Un 3% reportó ser cristiano, pero no católico, un 4% se dijo ateo, nadie se dijo creyente del budismo o del islam, y el resto de los respondientes prefirieron no revelar su afiliación religiosa (o la falta de ella). Con relación a la intensidad de las creencias, la mayoría de los respondientes (52%) se consideran “ni poco ni mucho” religiosos, seguidos de los que se consideran “poco” (24%) y de los que se creen “muy” religiosos (15%). La mayoría de los respondientes (64%) dicen creer “mucho” en la ciencia, pero la mayoría de ellos (63%) creen que la ciencia es superior a la religión “ni poco ni mucho”. En síntesis, el perfil más característico del participante en esta investigación es el de una persona de mediana edad que trabaja en el sector educativo, con un alto nivel de instrucción, que se dice católica pero que no es intensamente religiosa, que también cree en la ciencia, pero que no estima que ésta sea superior a la religión.

### ***Técnica e Instrumento***

Las escalas de medición requeridas para esta investigación se obtuvieron de instrumentos

previamente validados y reportados en la literatura. Todas las escalas se tradujeron de su original en inglés al español mediante un método de traducción y re-traducción. Las escalas se describen a continuación:

**Perspectiva de tiempo del futuro trascendental:** Se utilizó la escala de 10 reactivos de Boyd y Zimbardo (1997) en un formato tipo Likert de cinco graduaciones con ancla verbal en 1 = Muy poco característico de mí y 5 = Muy característico de mí. Un ejemplo de reactivo es la frase “La muerte es sólo un nuevo comenzar”. El coeficiente de confiabilidad de la escala ( $\alpha$ ) fue de 0.83.

**Acaparamiento del conocimiento:** Se midió mediante la escala de cuatro reactivos de Evans et al. (2015) en un formato Likert de siete graduaciones cuyas anclas verbales fueron 1 = Muy en desacuerdo y 7 = Muy de acuerdo. Un ejemplo de la escala fue la frase “En un esfuerzo por presentar el perfil que quiero mostrar, procuro controlar la divulgación de información sobre mi trabajo”. La confiabilidad estimada de la escala ( $\alpha$ ) fue de 0.67.

**Justicia organizacional.** Esta variable se midió en dos dimensiones: distributiva y procedimental, según la escala de Niehoff y Moorman (1993), validada en población mexicana por Patlán-Pérez et al. (2014). Cada dimensión contiene cuatro reactivos en un formato Likert de cinco graduaciones ancladas en 1 = Muy en desacuerdo y 5 = Muy de acuerdo. Ejemplos de reactivos fueron “Yo pienso que mi nivel de sueldo es justo” (justicia distributiva) y “Mi jefe explica las decisiones tomadas y proporciona información adicional cuando es requerida por el personal” (justicia procedimental). Los estimados de confiabilidad ( $\alpha$ ) fueron 0.82 y 0.85 respectivamente.

**Incumplimiento del contrato psicológico:** Se empleó la escala de cinco reactivos de Robinson y Morrison (2000) en un formato Likert anclado en 1 = Muy en desacuerdo y 5 = Muy de acuerdo. La frase “No he recibido todo aquello que se me prometió en esta organización a cambio de mi trabajo y esfuerzo” ejemplifica los reactivos de la escala cuyo estimado de confiabilidad ( $\alpha$ ) fue de 0.89.

La validez de la escala de perspectiva de tiempo del futuro trascendental se analizó mediante modelamiento de ecuaciones estructurales en LISREL (8.8). Dicha técnica también se usó para detectar las relaciones entre los constructos bajo análisis. Se calcularon estadísticos descriptivos y correlaciones para tener una primera impresión de los datos.

### ***Procedimiento***

Se contactó a las autoridades de la institución para solicitar su permiso y apoyo con la aplicación de una encuesta autoadministrada en línea. Las autoridades del plantel se encargaron de la distribución del instrumento solicitando la participación voluntaria de su personal. De un total máximo de 203 potenciales participantes, 125 de ellos respondieron a la convocatoria. La tasa de respuesta fue de 62%. Los datos se resguardaron en un repositorio en la nube hasta su posterior

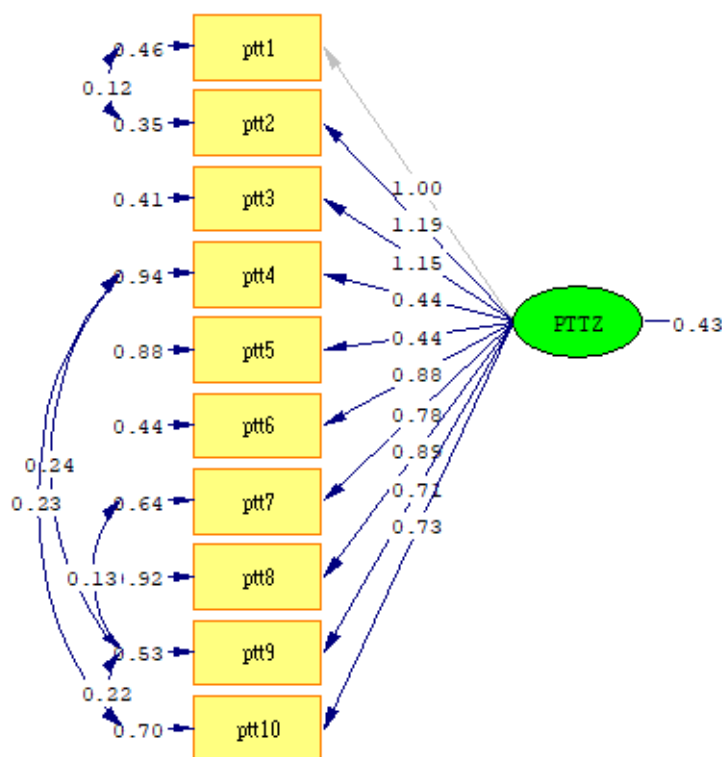


procesamiento previo a los análisis.

## Resultados

Con respecto a la validez de constructo de la escala de perspectiva de tiempo del futuro trascendental, la Figura 1 muestra el modelo de medición que se puso a prueba. En la figura, se observan algunos ajustes con base en índices de modificación. Este modelo presenta índices de bondad de ajuste aceptables:  $\chi^2 = 59.37$ , gl. = 30,  $p = 0.001$ ; CFI = 0.96. Además, todas las cargas factoriales fueron significativas al nivel de 0.05 ( $t > 1.96$ ).

**Figura 1.** Modelo de medición de la escala de perspectiva de tiempo del futuro trascendental



Nota: PTTZ = Perspectiva de tiempo del futuro trascendental; ptt\* = reactivos de la escala.

La Tabla 1 muestra la media y la desviación estándar de los conceptos investigados. En todos los casos, menos en el del incumplimiento del contrato psicológico, las medias observadas son superiores al valor esperado de las escalas. Ello implica que los participantes de la investigación perciben niveles relativamente altos en todos los constructos (y relativamente bajos en términos de incumplimiento del contrato psicológico). También se observan un par de correlaciones significativas; particularmente, aquellas entre los dos tipos de justicia y el incumplimiento del contrato psicológico. Ello implica que, entre más justicia organizacional se percibe, menos



incumplimiento del contrato psicológico reportan los encuestados (o al revés).

**Tabla 1.** *Descriptivos y correlaciones*

Variable	Media	Desv. Est.	1	2	3	4
1 Perspectiva de tiempo del futuro trascendental	3.26	0.62				
2 Acaparamiento del conocimiento	5.04	1.13	0.48**			
3 Justicia distributiva	3.19	0.82	0.10	0.01		
4 Justicia procedimental	3.39	0.85	0.09	0.01	0.63**	
5 Incumplimiento del contrato psicológico	2.72	0.85	-0.02	0.07	-0.78**	-0.65**

\*\* =  $p < 0.01$

En la Figura 2 se presenta el modelo estructural que se utilizó para examinar las relaciones entre los constructos focales de este estudio. La figura muestra los estimados de regresión no estandarizados. Para un mejor ajuste del modelo, se permitió la covariación libre de los dos tipos de justicia y el incumplimiento del contrato psicológico; lo cual es congruente con las correlaciones que entre dichos conceptos se reportaron en la Tabla 1.

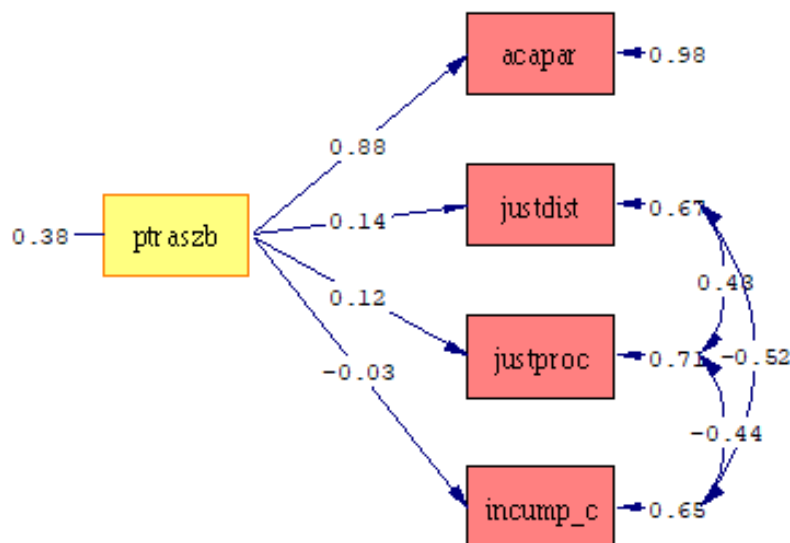
También, considérese que, dado el tamaño de la muestra, el modelo se construyó con datos aparcelados (Hair et al., 2006). Por lo tanto, cada trayectoria se interpreta tal cual se haría con una regresión sin considerar el error de medición de los constructos (eso sí, el algoritmo usado fue máxima verosimilitud y no mínimos cuadrados). Con tales consideraciones en mente, se obtuvo que sólo el estimado del acaparamiento del conocimiento resultó positivo y significativo ( $t > 1.96$ ). En términos de  $R^2$ , la perspectiva de tiempo del futuro trascendental explicó un 23 % de la varianza del acaparamiento del conocimiento. La  $R^2$  de los demás conceptos, sorprendentemente, no llegó al uno por ciento. Los índices de bondad de ajuste del modelo resultaron adecuados:  $\chi^2 = 1.17$ , gl. =3,  $p = 0.76$ ; CFI = 0.99.

## Discusión

En este estudio se propuso el objetivo de explorar una posible respuesta a cuál es la relación que la perspectiva de tiempo del futuro trascendental tendría con conceptos tales como el acaparamiento del conocimiento, la justicia organizacional y el incumplimiento del contrato psicológico. Como se encontró, la relación es positiva y significativa en el caso del acaparamiento del conocimiento, positiva pero no significativa en el caso de la justicia distributiva y procedimental, y negativa y no

significativa en cuanto al incumplimiento del contrato psicológico. Ahora, resulta pertinente esbozar una posible explicación para dichos hallazgos.

**Figura 2. Modelo estructural**



Nota: ptr aszb = Perspectiva de tiempo del futuro trascendental; acapar = acaparamiento del conocimiento; justdist = justicia distributiva; justproc = justicia procedimental; incump\_c = incumplimiento del contrato psicológico.

Como se indicó en el marco teórico, las cogniciones con respecto al futuro trascendental quizá tendrían poco impacto en el desarrollo de la autoeficacia si se toma en cuenta que ésta se construye, principalmente, a partir de fenómenos con una base empírica inequívoca. Sin embargo, considerar el futuro trascendental conlleva, en cierta medida, una sensación de agencia (que se puede hacer algo por ese futuro) y ello en sí anima a la acción, aunque más influido por la fe (p.ej., yo sé que hay una existencia trascendente y ello es una certeza, a pesar de que nunca la haya visto o experimentado) y la esperanza (p.ej., si yo hago algo en el presente, algo más puede pasar en el futuro).

Es así, que tener una fuerte perspectiva de tiempo del futuro trascendental tendría una relación positiva con el acaparamiento del conocimiento, pues mediante dicha acción, que implica vigilar sus intereses (Garduño-Hernández y Cernas-Ortiz, 2025), uno estaría en la posición de dejarle un futuro más sólido a sus sucesores (p.ej., hijos o nietos). Y, mediante afianzar a las generaciones posteriores, uno no sólo deja un legado en el mundo futuro (Timoszyk-Tomczak y Bugajska, 2019), sino que además esos sucesores podrían venerar el recuerdo y hasta promover la salvación del alma mediante, por ejemplo, la oración.

Para aclarar un poco si la perspectiva de tiempo del futuro trascendental se asociaría con el acaparamiento del conocimiento vía el autointerés, tómese en cuenta que (y sin precisar ninguna hipótesis de por medio) en la misma encuesta que se aplicó a los participantes, también se incluyó una versión reducida de cinco reactivos de la escala de autointerés de Gerbasi y Prentice (2013). Los reactivos tuvieron un formato Likert con ancla verbal en 1 = Muy en desacuerdo y 7 = Muy de acuerdo. Un ejemplo de la escala fue “*Busco oportunidades para lograr un estatus social más alto*”. La confiabilidad ( $\alpha$ ) del conjunto de preguntas fue de 0.65.

Se determinó que la correlación de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental con el autointerés fue positiva y significativa ( $r = 0.30$ ,  $p = 0.00$ ). La correlación del autointerés con el acaparamiento del conocimiento fue, asimismo, positiva y fuertemente significativa ( $r = 0.38$ ,  $p = 0.00$ ). Aunque el diseño correlacional (no experimental) empleado en este estudio impide hacer atribuciones causales con relación a los constructos investigados, la evidencia sugiere que, en efecto, al menos en la muestra considerada, la perspectiva de tiempo del futuro trascendental alimentaría de forma no trivial el autointerés de los individuos. Es decir, el autointerés mediaría la relación entre la perspectiva de tiempo del futuro trascendental y el acaparamiento del conocimiento.

A su vez, la posible asociación de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental y el autointerés se manifestaría en comportamientos tales como el acaparamiento del conocimiento y, quizá, en otros de índole similar como la gestión de la impresión, la autopromoción y el comportamiento político organizacional. Por supuesto, en estas páginas se presenta evidencia preliminar; por lo que sería pertinente analizar con más detalle, en estudios futuros, cómo y/o por qué es la perspectiva de tiempo del futuro trascendental incidiría de forma positiva y significativa en el autointerés, cuando, a juzgar al menos desde la perspectiva de ciertas religiones, dicho fenómeno podría considerarse pecaminoso e, incluso, conducente a la condenación eterna como resultado del juicio final en un evento apocalíptico. En definitiva, lo discutido con respecto al autointerés y al acaparamiento del conocimiento indica que la influencia de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental es compleja.

Con relación a la justicia organizacional, la relación positiva y no significativa de esta variable con la perspectiva de tiempo del futuro trascendental podría explicarse si se toman en cuenta las expectativas sobre el futuro que forman la base para juzgar si algo es justo. A saber, por un lado, tener expectativas demasiado altas con relación a lo que se considera justo podría considerarse ambición o egoísmo (Young, 2019). Y, dado que a la ambición y al egoísmo se les considera indeseables en algunas religiones, las expectativas sobre lo que uno debería recibir podrían bajar o atenuarse, con lo cual, a mayor perspectiva del futuro trascendental, mayor percepción de justicia distributiva.

Pero, por otro lado, y en congruencia con la evidencia relacionada con el acaparamiento del

conocimiento y el autointerés, las expectativas sobre lo que se consideraría justo quizá se elevarían ya que la persona estaría interesada en maximizar sus beneficios para, justamente, trascender más mediante el legado de seguridad que puede dejar a su familia. Si este fuera el caso, a mayor perspectiva de tiempo del futuro trascendental, menor percepción de justicia organizacional. Es así, que quizá ambas fuerzas actúan sobre las expectativas atenuando el efecto de la mencionada perspectiva de tiempo sobre la justicia organizacional. Pero, nuevamente, atendiendo a la evidencia sobre el acaparamiento del conocimiento, tal parecería que el futuro trascendental tuviera un tinte de autointerés en el presente. Justamente eso, haría que el efecto de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental tuviera un impacto mayor en la justicia distributiva que en la procedimental -y eso precisamente es lo que se observa en la Figura 2. Es pertinente en este punto recordar que la gran mayoría de los participantes no parecen tener creencias religiosas muy potentes -con lo cual es probable que no internalicen mucho los valores de humildad, caridad y desinterés que predica el cristianismo.

De forma similar al asunto de la justicia organizacional se podría explicar el del incumplimiento del contrato psicológico. El contrato psicológico es, per se, un constructo enteramente basado en expectativas sobre la relación futura con la organización (Nimmo, 2018). Obviamente, y como se explicó en el párrafo anterior, dichas expectativas serán bajas si la persona ha internalizado valores de humildad y desinterés, y altas si la persona quisiera maximizar sus beneficios presentes para afianzar su legado más allá de la vida. En algún momento, ambas fuerzas se cancelarían de tal suerte que, como se observa en la Figura 2, virtualmente la relación entre el incumplimiento del contrato psicológico y la perspectiva de tiempo del futuro trascendental sería casi cero. Aunque, en este caso, llama la atención el pequeño coeficiente de signo negativo. Ello indicaría que, a mayor perspectiva de tiempo del futuro trascendental, menor la percepción de incumplimiento del contrato psicológico.

A su vez, y notablemente, tal pareciera que, en el caso del contrato psicológico, la perspectiva de tiempo del futuro trascendental sí rebajaría un poco las expectativas con relación a lo que se esperaría de la organización. Desde luego, ni en este caso ni en el de la justicia organizacional se puede afirmar nada de forma contundente dados los coeficientes no significativos. Ciertamente, el tamaño de muestra es una limitación de este estudio. Por ello, estudios posteriores con muestras más grandes y que midan también los valores de las personas (p.ej., ambición, humildad, etc.) serían deseables para entender mejor la influencia de la perspectiva de tiempo del futuro trascendental en una variedad de constructos centrales para la disciplina del comportamiento organizacional. Otros estudios podrán investigar, incluso, cómo la inteligencia artificial interactúa con la perspectiva de tiempo del futuro trascendental para influir en el bienestar laboral (véase Torres-Mansur et al., 2024).

## Conclusión

Finalmente, y en reflexión, llama la atención que, como se evidencia, sobre todo en el caso del acaparamiento del conocimiento, la perspectiva de tiempo del futuro trascendental pudiera influenciar el comportamiento organizacional mediante el autointerés. Ello implica que las personas realmente no buscarían dejar un legado a través de sus logros o su impacto en la organización. De tal suerte, las organizaciones se concebirían como instrumentos para lograr metas en vida (p.ej., un patrimonio sólido) que, en turno, serían conducentes para el logro de metas allende la existencia terrenal (p.ej., preservar su dinastía y lograr la vida eterna). Y aunque podría parecer injusto para las organizaciones, quizá sólo sea una manifestación de reciprocidad del empleado para con entidades en las que, en la mayoría de los casos, todos somos necesarios, pero nadie indispensable. Lamentablemente, y a diferencia de en las familias, en muchos trabajos el ser humano es un recurso que se si pierde simplemente se reemplaza. Definitivamente, se requiere más investigación sobre cómo la expectativa de trascendencia humana puede fomentarse también a partir del trabajo decente y de la pertenencia a una organización.

## Referencias

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bari, M.W., Ghaffar, M. y Ahmad, B. (2020), Knowledge-hiding behaviors and employees' silence: mediating role of psychological contract breach. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2171-2194. <https://doi.org/10.1108/jkm-02-2020-0149>
- Boyd, J. y Zimbardo, P. (1997). Constructing time after death. The transcendental future time perspective. *Time & Society*, 6(1), 35-54.
- Cernas-Ortiz, D. A. (2024). Temporal focus profiles in the college and the workplace: Exploration and relationships with well-being constructs in Mexico. *Applied Research in Quality of Life*, 19(4), 1571–1600. <https://doi.org/10.1007/s11482-024-10298-w>
- Cernas-Ortiz, D. A. y Demuner-Flores, M.R. (2022). Perfiles de enfoque temporal y mal-estar (ill-being) en empleados de Toluca, México. *VinculaTégica*, 8(4), 101-111. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-277>
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., y Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: El efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1–9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Evans, J. M., Hendron, M. G., y Oldroyd, J. B. (2015). Withholding the ace: The individual-and unit-level performance effects of self-reported and perceived knowledge hoarding. *Organization Science*, 26(2), 494-510. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0945>
- Fundación Palarq (2022). *Las Creencias Religiosas en el Paleolítico*. Disponible en: <https://fundacionpalarq.com/las-creencias-religiosas-en-el-paleolitico/>
- Garduño Hernández, V. B. y Cernas Ortiz, D. A. (2025). El acaparamiento del conocimiento como “mala conducta organizacional” y algunos de sus antecedentes: Una perspectiva de intercambio social. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 14 (39). 22-

44. <https://doi.org/10.36677/recai.v14i39.24988>
- Gerbasi, M.E., y Prentice, D. A. (2013). The self-and other-interest inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(3), 495-514. <https://doi.org/10.1037/a0033483>
- Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R. y Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6a ed.). Prentice-Hall.
- Lippke, S. (2017). Enactive mastery experience. En: Zeigler-Hill, V. y Shackelford, T. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1130-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1130-1)
- McKay, A., Lovelace, J. y Howard, M. (2018). Individual creativity in the workplace. *Explorations in Creativity Research*, 10, 223-144.
- Niehoff, B. P., y Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <https://doi.org/10.5465/256591>
- Nimmo, S. (2018). Organizational justice and the psychological contract. *Occupational Medicine*, 68 (2), 83-85. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx115>
- Patlán Pérez, J., Flores Herrera, R., Martínez Torres, E. y Hernández Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y Administración*, 59 (2), 97-120.
- Robbins S. y Judge, T. (2023). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robinson, S. L., y Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
- Schunk, D. y DiBenedetto, M. (2021). Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 8, 153-179. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>
- Strobel, M., Tumasjan, A., Spörrle, M., y Welpe, I. M. (2013). The future starts today, not tomorrow: How future focus promotes organizational citizenship behaviors. *Human Relations*, 66(6), 829-856. <https://doi.org/10.1177/0018726712470709>
- Timoszyk-Tomczak, C. y Bugajska, B. (2019). Transcendent and transcendental time perspective inventory. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02677>
- Torres-Mansur, S.M., Placeres-Salinas, S.I. y Resendiz-Prado, A.N. (2024). Los efectos de la IA en el bienestar de los empleados en las organizaciones. *VinculaTégica*, 10(6), 69-81. <https://doi.org/10.29105/vtga10.6-994>
- Wolf, F. & Savickas, M. (1985). Time perspective and causal attributions for achievement, *Journal of Educational Psychology*, 77(4), 471-480. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.77.4.471>
- Young, S. (2019). *Is Ambition a Good Thing? Thoughts on Striving Without Selfishness*. Disponible en: <https://www.scotthyong.com/blog/2019/02/19/ambition-without-ego/>