



Perfiles de Enfoque Temporal y Mal-estar (*Ill-being*) en Empleados de Toluca, México (Temporal Focus Profiles and Ill-being in Employees from Toluca, Mexico)

Daniel Arturo Cernas Ortiz¹ y María del Rosario Demuner Flores²

¹ Universidad Autónoma del Estado de México (México), dacernaso@uaemex.mx,
<https://orcid.org/0000-0001-7325-1968>.

² Universidad Autónoma del Estado de México (México), mrdemunerf@uaemex.mx,
<https://orcid.org/0000-0002-4542-9113>.

Información del artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: 2022

Fecha de publicación en línea: julio-2022

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-277>

Resumen

El objetivo de este trabajo fue analizar la relación existente entre los perfiles de enfoque temporal (diversas combinaciones de atención cognitiva al presente, pasado y futuro) y tres variables detractoras del bienestar en el trabajo: La rumia, el estrés y el malestar laboral afectivo. Se aplicó una encuesta longitudinal en línea a una muestra de 60 personas. Mediante análisis de conglomerados y análisis de varianza, se detectaron tres perfiles en enfoque temporal. Los perfiles difirieron significativamente en términos de la rumia, parcialmente en el estrés y se asemejaron en cuanto a sus niveles de malestar laboral afectivo. Puesto que la combinación de enfoque temporal menos asociada al malestar en el trabajo es una en la que prima pensar en el presente y el futuro, las organizaciones deberían promover culturas poco orientadas a remover el pasado rumiando los errores y promoviendo castigos.

Palabras clave: Bienestar laboral, rumia-emocional, estrés, enfoque temporal

Códigos JEL: M12, M54, M50

Abstract

This research study's objective was to analyze the relationship between temporal focus profiles (diverse combinations of cognitive attention to the present, the past, and the future) and three variables that could dampen work-related well-being: Rumination, stress, and work-related affective ill-being. A longitudinal online survey was applied to a sample of 60 individuals. Using cluster analysis and analysis of variance, three temporal focus profiles were detected in the sample. Such profiles differed significantly in terms of rumination, just partially in regard to stress, but were very similar concerning affective well-being. Given that the least ill-being-related temporal focus combination is one that primes present and future thinking, organizations should promote cultures that are little oriented to wallowing in the past ruminating errors and promoting punishments.

Key words: Work-related well-being, emotional rumination, stress, temporal focus

JEL Codes: M12, M54, M50

1. Introducción

Para el renombrado físico inglés Stephen Hawking (1988), la concepción del tiempo se conforma por tres flechas: La termodinámica, la cosmológica y la psicológica. Ésta última ha sido motivo tanto de reflexiones filosóficas desde la antigua Grecia, como de investigaciones psicológicas contemporáneas de gran tradición. Un caso en punto son las investigaciones de Zimbardo y Boyd (1999), quienes postularon que la perspectiva de tiempo es de decir, la categorización habitual y permanente de la experiencia en marcos temporales de referencia pasados, presentes y futuros, es un concepto fundamental sobre el que se construyen otros fenómenos importantes en la vida y el trabajo. Tómese el ejemplo del fenómeno de búsqueda de la sensación (sensation seeking). Este concepto es una diferencia individual que se expresa como una necesidad constante de estimulación fisiológica, experiencias novedosas y la disposición a correr riesgos sociales, físicos y financieros para obtener y mantener dicha estimulación (Stephenson et al., 2003). Según varias investigaciones, la búsqueda de la sensación es propia de las personas cuya perspectiva de tiempo dominante es el presente, y a su vez, está detrás de comportamientos tales como la toma de riesgos y el uso de sustancias adictivas (Jamt et al., 2020).

Sin embargo, y más recientemente, se ha considerado que el término perspectiva de tiempo es demasiado amplio y ambiguo en términos de su carácter afectivo, cognitivo o conductual (McKay et al., 2016). En otras palabras, no queda claro, en la concepción inicial de Zimbardo y su colega, si la perspectiva de tiempo es un fenómeno de origen cognitivo (como un sesgo mental), afectivo (como un estado emocional) o conductual (comportamiento observado que, presumiblemente, también estaría influenciado por las presiones sociales). Por ello, para entender mejor cómo la percepción del tiempo psicológico influencia otros fenómenos, investigaciones recientes se han enfocado específicamente en las actitudes temporales (McKay et al., 2016, Morgan et al., 2017) o en el enfoque temporal (Ship et al., 2009). El primer término explora el aspecto afectivo de las concepciones del tiempo; el segundo aborda su aspecto cognitivo.

En concreto, el enfoque temporal se define como la atención que los individuos dedican a pensar en el pasado, el presente y el futuro (Shipp & Aeon, 2019). Nótese cómo en esta definición, el dominio del concepto se limita sólo pensamientos (cogniciones), sin preocuparse por cómo las personas se sienten hacia los distintos periodos de tiempo. Por ejemplo, uno podría pensar mucho en el futuro, siendo eso independiente de si hacerlo provoca felicidad o preocupación. El enfoque temporal es de importancia para el bienestar y las actitudes en las organizaciones ya que influye, eso sí, en factores como la satisfacción laboral que, transitorios como son las actitudes, se refieren de cierta forma a la sensación de bienestar que los empleados experimentan en sus tareas diarias (Ship et al., 2009).

Dicho lo anterior, debe tomarse en cuenta que lejos ha quedado el paradigma de estudiar a la temporalidad psicológica como dimensiones ortogonales correlacionadas de forma independiente con otros conceptos. En los 90's e inicios de los 2000's, la forma usual de analizar la relación de la perspectiva de tiempo con su red nomológica de conceptos era la de la regresión múltiple. Es decir, en una misma ecuación se regresaba al concepto de interés (P.ej. Búsqueda de la sensación) sobre las dimensiones de la perspectiva de tiempo para determinar cuál de las dimensiones explicaba más varianza. Esta forma de análisis, sin embargo, suponía que las dimensiones no estaban relacionadas significativamente entre ellas (de lo contrario la regresión sufriría de multicolinealidad). En otras palabras, un individuo en concreto sólo podría tener una dimensión temporal dominante.

Más recientemente, se ha reconocido que más que tener una dimensión temporal dominante, todos tenemos un perfil temporal (o configuración temporal) que hace la diferencia entre las personas y, finalmente, influencia otros conceptos (véase McKay et al., 2016). Por ejemplo, una persona puede ser mayormente atemporal si casi no piensa en ninguna de las dimensiones del tiempo, mientras que otra podría ser poli crónica cuando piensa intensamente en todos los tiempos y a todas horas. Analizar las relaciones de los perfiles de enfoque temporal con diferencias individuales asociadas al bienestar es un tema de frontera en la investigación en el comportamiento organizacional (Shipp & Aeon, 2019).

No obstante, si bien es importante estudiar los factores asociados al bienestar (well-being, en inglés), también lo es abordar aquellos relacionados con el malestar (ill-being¹, en el mismo idioma). Después de todo, está documentado que estar feliz no es lo contrario de estar deprimido (P.ej. Un empleado puede no estar feliz pero tampoco deprimido), ni estar preocupado es lo contrario de estar tranquilo y en paz (P.ej. Un empleado podría no estar preocupado, pero tampoco tener paz mental) (Burke et al., 1993). Ahora, es por muchos sabido y aceptado que estudiar el bienestar es importante para la salud y efectividad de las personas y las organizaciones. Pero, como se implica, dado que promover el bienestar no necesariamente reduciría el mal-estar, abordar a este último separadamente es fundamental para comprender mejor sus antecedentes y procesos generativos. El Diccionario Merriam-Webster (2022) define malestar (ill-being), como una condición de deficiencia de salud, felicidad o prosperidad. Es ésta la definición a la que se adscribe este documento.

Tres factores perniciosos asociados al trabajo que generaran malestar general son la rumia, el estrés y el malestar laboral afectivo. La rumia se refiere a la propensión individual a procurar entender las causas de un cierto estado de ánimo negativo para, en última instancia, tratar de sentirse mejor (Anderson et al., 2015). Contrario a su propósito, debido a la atención continua en el lado “negro” de las cosas, la rumia intensifica el pesimismo (Lyubomirsky & Nolen-Hocksema, 1995) y, por ello, desafortunadamente, se relaciona con la depresión (Treyner et al., 2003). El estrés, por su parte, es una condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una situación u oportunidad que considera importante, pero cuyo resultado percibe incierto o imposible (Robbins & Judge, 2017). El malestar laboral afectivo se define como aquellos estados afectivos (emociones y estados de ánimo) que se experimentan en respuesta al trabajo y que no incluyen juicios basados en creencias, o gustos y preferencias, como los que usualmente se asocian a las actitudes (Van Katwyk et al., 2000).

Estudiar el malestar en empleados mexicanos es importante por varias razones. De acuerdo con cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el año 2020, México ocupó el lugar 39 (de 40 países) en el índice general de bienestar subjetivo y calidad de vida. Los primeros lugares de la lista (ranking) los obtuvieron Noruega, Australia, Islandia, Canadá y Dinamarca. Notablemente, México quedó atrás incluso de países de la región de América Latina como Chile, Brasil y Colombia. Nuestro país sólo superó a Sudáfrica. El listado de la OCDE tiene varias subcategorías. En la subcategoría de balance entre vida y trabajo, México también ocupó el penúltimo lugar, esta vez superando sólo a Colombia. En otras cifras, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2021) reporta que hasta un 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países altamente industrializados como China y Estados Unidos. El IMSS considera que este escenario es indeseable para personas y organizaciones ya que un alto nivel de estrés genera consecuencias, no sólo para la salud sino también para el entorno más próximo del empleado, pues causa un desequilibrio entre lo laboral y lo personal. En Toluca, concretamente, el estrés laboral se ha categorizado como “pandemia” (García, 2020).

Con base en los antecedentes anteriores, el objetivo de este documento es examinar la relación entre diversos perfiles de enfoque temporal y la rumia, el estrés y el mal-estar laboral afectivo. Para lograr este propósito, se llevó a cabo una encuesta en una muestra de 60 individuos (55 observaciones finales). Los datos se analizaron por medio de técnicas de análisis de conglomerados y análisis de varianza (modelo lineal general). Los resultados indican que el perfil de enfoque temporal es un elemento importante para entender el mal-estar individual en las organizaciones. La contribución de este artículo es importante ya que ayuda a comprender mejor la influencia del tiempo psicológico en elementos detractores del bienestar, la felicidad y, por lo tanto, de la salud y efectividad en el trabajo.

El resto de este trabajo se organiza de la siguiente forma: A continuación, se presenta el marco teórico; luego, se describen el método de investigación y los resultados. Al final se muestran las conclusiones.

¹ En este trabajo se utilizará la traducción literal del término ill-being (mal-estar), a falta de un término simétrico de significado similar en español. Hay que tomar en cuenta que la palabra “malestar” en castellano tiene una connotación distinta a ill-being en inglés.

2. Marco Teórico

Resultados anteriores indican que ciertos rasgos relativamente estables de los individuos influyen en el bienestar y el mal-estar. Con relación a este último, los hallazgos de muchas y diversas investigaciones indican que un rasgo de personalidad: el neuroticismo (también llamado inestabilidad emocional), está fuertemente asociado con el afecto negativo (Sirgy, 2021). A modo de ilustración, considérense los hallazgos de Ghaedi et al. (2010), quienes en una muestra de estudiantes encontraron que la fobia social (una combinación de alto neuroticismo y baja extroversión) estaba relacionada negativamente con varios indicadores del bienestar subjetivo. En todo caso, existen argumentos bastante convincentes de que el neuroticismo está más fuertemente relacionado con el mal-estar que la extroversión con el bienestar; siendo la causa de esta situación que el neuroticismo promueve emociones negativas y, además, que los neuróticos son más reactivos a estímulos negativos que positivos (véase Larsen & Eid, 2008). Otro rasgo reportado en la literatura que es importante para entender el mal-estar es la disposición afectiva negativa. Ésta es una característica con posibles bases genéticas que afecta cuán seguido, en un día típico, las personas se sienten mal, enojadas, tristes, negativas, incómodas, asustadas, culpables y celosas (Gere & Schimmack, 2011).

No obstante, la importancia del neuroticismo y la disposición afectiva negativa, otros rasgos relativamente estables también pueden promover fenómenos asociados al mal-estar. Uno de tales rasgos es el enfoque temporal. Como ya se indicó antes, el enfoque temporal se refiere a la atención que las personas ponemos habitualmente a pensar en el presente, el pasado y el futuro, sin que ello implique emociones asociadas (Shipp & Aeon, 2019). A diferencia del neuroticismo y la disposición afectiva negativa, el enfoque temporal no presupone bases genéticas, sino que es un fenómeno producto del aprendizaje (Ship et al., 2009). Ahora, el enfoque temporal (como perfil o configuración de la atención que una persona presta al presente, pasado y futuro) no es un concepto caracterizado a priori, sino que emerge inductivamente en grupos de personas que se asemejan en la atención que prestan a diferentes periodos temporales. Con esto en mente, es pertinente explicar por qué los perfiles de enfoque temporal, en general, influenciarían constructos asociados al mal-estar como la rumia, el estrés y el mal-estar laboral afectivo.

En primer lugar, es evidente la conexión entre la atención a pensar en el pasado y la rumia. Como se desprende de la definición dada al inicio de este documento, la rumia es, en esencia, una tendencia a pensar una vez y otra en los eventos negativos del pasado. Ello, con la esperanza fútil de entenderlos y racionalizarlos para sentirse mejor (Copley & Purvis, 2003). Vivencialmente, todos hemos fracasado en algo que nos es importante y, derivado de la frustración, le damos vuelta al asunto en la cabeza tratando de entenderlo sin conseguir realmente sentirnos mejor (Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado & León-Cazares, 2021). Claro está que la intensidad de la rumia variará dependiendo de la configuración presente-pasado-futuro de la atención de los individuos. Así, una configuración de perfil temporal dominada por la atención al presente (o quizá al futuro) se asociaría con menores niveles de rumia que uno dominado por la atención al pasado.

En segundo lugar, también salta a la vista la conexión entre pensar demasiado en el futuro y el estrés. En la definición de Robbins y Judge (2017) se entiende que el estrés parte de la evaluación subjetiva de que los recursos personales para llevar a cabo una tarea son insuficientes o inadecuados (P.ej. Tiempo, pericia o contactos). Por supuesto, pensar en que algo que está en el futuro no se alcanzará (o no al menos fácilmente) hace que las personas nos tensionemos en el presente con la esperanza de influenciar el futuro. Por implicación, entre más pensemos en eso que no lograríamos en el futuro, más estrés experimentaríamos (Shahbaz, 2022). Al igual que en el caso de la rumia, la severidad del estrés será distinta dependiendo de la configuración de enfoque temporal de diferentes personas. Por ejemplo, una configuración dominada por prestar mucha atención al futuro y poca al presente se asociaría más fuerte al estrés, que otra en la que es igual de intensa la atención a pensar en el futuro y el pasado (por ejemplo).

Finalmente, en esta sección, considérese que el mal-estar laboral afectivo se refiere a las experiencias emocionales negativas que los empleados tienen en respuesta a los eventos diarios del

trabajo (Anderson et al., 2015). Así, experiencias como sentirse enojado, cansado, deprimido, aburrido, entre otras, son importantes de analizar ya que afectan en forma negativa a ciertos estados mentales cruciales en el trabajo como el entusiasmo, la vigilia y la concentración (Watson et al., 1992). Por supuesto que tales reacciones afectivas tendrían una vinculación con el enfoque temporal, después de todo, pensar mucho en el pasado fomenta la melancolía y la nostalgia (Raypole, 2021). Configuraciones de enfoque temporal alternativas, como pensar mucho en el futuro y en el presente, podrían fomentar otras reacciones afectivas más positivas.

A partir de los antecedentes anteriores, se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis: Los perfiles de enfoque temporal se asocian significativamente a la rumia, el estrés y el mal-estar laboral afectivo.

3. Método

3.1. Participantes y Procedimiento

El diseño empleado en este trabajo fue cuantitativo, longitudinal, no experimental, descriptivo y correlacional.

Los datos requeridos para esta investigación se obtuvieron por medio de una encuesta en línea que se envió a estudiantes de licenciatura y maestría en administración de una universidad pública ubicada en Toluca, Estado de México (N = 60). La encuesta se llevó a cabo entre septiembre y octubre de 2021, e involucró cinco cuestionarios (uno por semana) en los que se preguntó a los participantes su punto de vista o apreciación sobre una variedad considerable de variables psicológicas y educativas. Esto se hizo ya que, ciertas variables se midieron varias veces durante el tiempo del estudio y, también, para evitar (o minimizar) sesgos como la varianza del método común (véase Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado & León-Cazares, 2017). Del conjunto de datos, los utilizados para los análisis del presente documento son sólo una porción pequeña. El enlace a los cuestionarios electrónicos se envió a los participantes por correo electrónico. Algunos participantes debieron ser recordados varias veces para que respondieran los cuestionarios. En ningún caso se pidió información confidencial o personal a los sujetos participantes. Eso sí, cada participante debió elegir y memorizar un pseudónimo que sirvió para que las respuestas a los distintos cuestionarios pudieran ser emparejadas al finalizar el estudio. Después de descartar respuestas incompletas, la base de datos final para este documento incluyó 55 casos.

En cuanto a demografía, los respondientes fueron mayormente mujeres (78%) con una minoría de hombres (22%). Con relación al trabajo, 48% de los sujetos laboraban de tiempo completo y 52% reportaron no tener un empleo al momento de la encuesta. La media de edad de los participantes fue de 24.33 años, con una desviación estándar de 7.82 años. Las personas desempleadas fungieron como grupo de control.

3.2. Técnica e Instrumento

El enfoque temporal en sus dimensiones de presente, pasado y futuro se midió mediante la escala de Ship et al. (2009), que incluye 12 reactivos (4 por dimensión) en formato tipo Likert de siete graduaciones en donde 1 = nunca y 7 = muy constantemente. La rumia se midió mediante la escala de Treynor et al. (2003) adaptada a cinco reactivos por Anderson et al. (2015). Esta escala se presentó en un formato estilo Likert de cinco graduaciones, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. El estrés se midió por medio de la escala reducida de cuatro reactivos de Cohen et al. (1983). Las preguntas de este instrumento se presentaron en una escala tipo Likert de cinco graduaciones en donde 1 = nunca y 5 = muy seguido. El mal-estar laboral afectivo se midió a partir de la adaptación a cinco reactivos de Anderson et al. (2015) del cuestionario JAWS (Job-related Affective Well-being Scale; Van Katwyk et al., 2000). Los reactivos de esta escala se presentaron en formato Likert de cinco graduaciones, donde 1 = totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

Tómese en cuenta que el enfoque temporal y la rumia se midieron en el segundo cuestionario de la encuesta antes descrita (semana dos) y el estrés y el mal-estar laboral afectivo en el tercero

(semana tres). También, todas las escalas utilizadas tenían estimados de confiabilidad aceptables, según sus fuentes originales ($\alpha > 0.70$). Las escalas se tradujeron de su original en inglés al español característico del centro de México (donde se ubica Toluca).

Los datos se analizaron por medio de estadística descriptiva, correlación bivariada de Pearson, análisis de clúster jerárquico y K-means, así como análisis de varianza por medio del modelo lineal general.

4. Resultados

Descriptivos: La Tabla 1 muestra estadísticos descriptivos, correlaciones y estimados de confiabilidad. Como se observa, de los enfoques temporales, la media más alta es la del presente y la más baja la del pasado. En cuanto a las variables del mal-estar, la más alta es la de la rumia y la más baja la del estrés. Por otro lado, en cuanto a las correlaciones de los enfoques temporales y las variables del mal-estar, el enfoque presente se relaciona negativamente con la rumia y el estrés (es decir, entre más la gente enfoca su atención en el presente, menos rumia y estrés padecen) y el pasado lo hace fuertemente con la rumia (es decir, y como era de esperarse, entre más la gente enfoca su atención en el pasado, más rumia sufren). El futuro no presenta correlaciones significativas con las variables del mal-estar. Finalmente, las tres variables del mal-estar están relacionadas significativamente entre sí. En especial, el estrés y el mal-estar laboral afectivo forman un binomio sólido (y malsano).

Tabla 1. Estadística descriptiva y correlaciones

Variables	Media	Desv est	α	1	2	3	4	5
1 Presente	6.12	0.88	0.78					
2 Pasado	5.52	1.24	0.88	-0.22				
3 Futuro	5.68	1.30	0.88	0.26	0.39**			
4 Rumia	3.23	0.84	0.76	-0.32*	0.60**	0.10		
5 Estrés	2.40	0.59	0.76	-0.31*	0.16	-0.08	0.33*	
6 Mal-estar laboral afectivo	2.74	0.75	0.68	-0.10	0.18	0.26	0.32*	0.38**

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 1 indica que los estimados de confiabilidad de las medidas son adecuados, aunque la del mal-estar laboral afectivo se muestra ligeramente abajo del límite convencional de 0.70. Con todo, hay que tomar en cuenta que la muestra analizada es pequeña y, por ello, los coeficientes podrían ser inestables. Para tener idea de la validez estructural de las medidas, a continuación, en la Tabla 2, se muestra el resultado del análisis factorial exploratorio del instrumento de enfoque temporal.

Como se aprecia en la Tabla 2, la estructura factorial del instrumento de enfoque temporal de Ship et al. (2009) es bastante clara, diferenciándose los tres enfoques temporales entre sí. Sólo aparece una carga cruzada (fut 4), aunque su carga mayor está en el factor correcto. En general, esta evidencia sugiere una adecuada validez del instrumento de enfoque temporal. Las otras variables involucradas en el estudio (rumia, estrés y mal-estar laboral afectivo) se analizaron también mostrando, por la mayor parte, una estructura factorial razonable. Pero, de nuevo, la muestra analizada es muy pequeña, por lo que los estimados podrían ser inestables. No fue posible realizar análisis factorial confirmatorio debido al tamaño de la muestra.

Tabla 2. *Análisis factorial exploratorio de los reactivos de enfoque temporal*

Reactivos	Factor1	Factor2	Factor3
pres1			0.78
pres2			0.86
pres3			0.78
pres4			0.63
pas1	0.89		
pas2	0.74		
pas3	0.84		
pas4	0.90		
fut1		0.89	
fut2		0.90	
fut3		0.75	
fut4	0.50	0.71	

Nota 1: pres = presente, pas = pasado, fut = futuro

Nota 2: Cargas factoriales rotadas por Varimax

Fuente: Elaboración propia

Identificación de clústeres: Para obtener los perfiles de enfoque temporal, y tomando como medida de distancia la euclídea cuadrada, primero se ejecutó un análisis de conglomerados jerárquicos por el método de Ward. Se obtuvo el dendrograma correspondiente, en el cual se detectaron tres grupos principales. Luego se corrieron las reglas de parada de Duda-Hart y Calinski-Harabasz, confirmándose la superioridad de la solución de tres grupos en la muestra. Con este resultado preliminar, se ejecutó la prueba de clústeres K-means para asignar a las observaciones a tres grupos optimizados por STATA 17. La Tabla 3 muestra la distribución de las observaciones en los clústeres, así como las medias de enfoque temporal en cada clúster. Como se aprecia en la tabla, el clúster 2 es el más numeroso y el clúster 1 el que menos observaciones tiene. Ahora, tomando en cuenta las medias de enfoque temporal, el clúster 1 está claramente dominado por el presente, el clúster 2 por el pasado, y el clúster 3 comparte un enfoque dominado por el presente y el futuro.

Tabla 3. *Distribución de las observaciones en los clústeres*

Clúster	Frecuencia	%	Medias		
			Presente	Pasado	Futuro
1	8	14.55	5.81	3.88	3.47
2	25	45.55	5.90	6.64	5.98
3	22	40	6.47	4.84	6.15
Total	55	100			

Fuente: Elaboración propia

A continuación, y para tener una mejor idea de los perfiles de enfoque temporal detectados, se procedió a calcular los valores T de los puntajes individuales de presente, pasado y futuro. Con estos valores T (cuya media siempre es 50), se procedió a realizar las gráficas que se muestran en la Figura 1.

El perfil de cada enfoque temporal se puede describir razonablemente con base en las gráficas mencionadas. El clúster 1 es el de los atemporales. Ello, debido a que las personas en ese grupo enfocan menos su atención en cualquiera de los tiempos que el promedio de todos los sujetos estudiados. De hecho, estas personas tienen una muy poca tendencia (comparados con el promedio) a pensar en el futuro –y aún en el pasado. Tales sujetos parecen ser personas más enfocadas en el presente, pero con menos intensidad que las de los otros clústeres. El clúster 2 es, definitivamente, el de las personas que piensan en el pasado con mucha intensidad. Tales individuos piensan poco en el futuro, y aún menos en el presente. El clúster 3 es el grupo de los optimistas. Este grupo de personas se caracteriza por pensar poco en el pasado y más, casi por igual, en el presente y el futuro. En general, son personas que atienden a lo que pasa en el presente mucho más que las otras personas en la muestra.

La combinación de una (relativamente) alta atención en el presente y el futuro haría que los optimistas disfrutaran del momento actual, pero, pensando en las consecuencias que ello tiene en el mañana.

Figura 1. Perfiles temporales encontrados en la muestra



Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis: La hipótesis de este trabajo postuló que los perfiles de enfoque temporal estarían asociados significativamente con la rumia, el estrés y el mal-estar laboral afectivo. En otras palabras, se implican diferencias significativas de medias en las variables del mal-estar, de acuerdo con los diferentes perfiles de enfoque temporal. A continuación, en la Tabla 4, se muestran las diferencias de medias de rumia, estrés y mal-estar laboral afectivo, controlando, además, por si los respondientes tenían un empleo y por la interacción entre el empleo y el perfil de enfoque temporal.

Tabla 4. Diferencia de medias en el mal-estar de acuerdo con los perfiles de enfoque temporal

Clúster	Rumia	Estrés	Mal-estar laboral afectivo
1 Atemporales	2.65	2.44	2.43
2 Orientados al pasado	3.74	2.48	2.82
3 Optimistas	2.85	2.30	2.76
F	16.73**	0.72	0.84

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$

Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la Tabla 4, la rumia tiene fuertes diferencias significativas entre los tres perfiles de enfoque temporal antes identificados. En definitiva, las personas orientadas al pasado (que piensan mucho en el pasado y poco en el futuro) son las más propensas a la rumia y sus efectos nocivos. Aunque éste resultado no se muestra en la tabla, el perfil de enfoque temporal interactúa con el trabajo en una forma tal que las personas orientadas al pasado, y que trabajan, experimentarían más

rumia que las que no trabajan (F de la interacción = 5.26, $p < 0.05$). Por otro lado, el estrés no muestra diferencias significativas entre los perfiles de enfoque temporal. No obstante, el perfil de enfoque temporal sí muestra una interacción significativa con el trabajo (F de la interacción = 3.81, $p < 0.05$). De tal suerte, en comparación con los optimistas, las personas orientadas al pasado y los atemporales experimentan más estrés cuando trabajan que cuando no lo hacen. Finalmente, el mal-estar laboral afectivo no muestra diferencias significativas entre los perfiles de enfoque temporal, ni tampoco interacción significativa con el trabajo (F de la interacción = 1.08, $p > 0.05$). Con base en estos resultados, la hipótesis de este trabajo se acepta sólo parcialmente.

5. Conclusiones

El mal-estar (ill-being) en el trabajo y las organizaciones es un fenómeno de gran importancia, pues se asocia negativamente, y en última instancia, con la felicidad, la salud y aún la vida del personal. La literatura indica que rasgos personales relativamente estables como la personalidad y el afecto disposicional tienen una influencia importante en el mal-estar (Sirgy, 2021). No obstante, hay fuertes razones para creer que otros rasgos como el enfoque temporal también podrían influenciar la sensación y la experiencia de mal-estar en el trabajo. En este documento se contribuye, precisamente, a arrojar luz en esta brecha de investigación. Los resultados antes mostrados indican que un perfil de enfoque temporal caracterizado por atender fuertemente al pasado, muy poco al futuro, y aún más poco al presente, se asociaría más que otros perfiles a la rumia y al estrés en personal ocupado. Este hallazgo es claramente una indicación de que hay que abordar, quizá con algún programa de coaching o terapia, la atención tan intensa y negativa que algunas personas dan a pensar en el ayer. Al parecer, es mejor atender al tiempo presente y al mañana.

Por otro lado, llama la atención el efecto dispar que los perfiles de enfoque temporal tienen en las variables del mal-estar general. Aunque estas variables están relacionadas significativamente entre sí, los perfiles de enfoque temporal parecen hacer una diferencia fuerte en la rumia, parcial en el estrés y trivial en el mal-estar laboral afectivo. Quizá, debido a que el enfoque temporal es de carácter cognitivo, es que tiene impactos más directos en otros constructos cognitivos (como la rumia) que en aquellos de naturaleza puramente afectiva (como el mal-estar laboral afectivo). Incluso se podría pensar que el mal-estar laboral afectivo sería una consecuencia de la rumia y el estrés (lo cual estaría apoyado por las correlaciones reportadas en la Tabla 1 y por hallazgos como los de Cromptley & Purvis, 2003). Por ello, la rumia mediaría entre los perfiles de enfoque temporal y los estados emocionales y afectivos. Ésta es una hipótesis que queda pendiente para posteriores investigaciones. Limitaciones de este trabajo, como tener una muestra con poco poder estadístico, previenen de indagar más a fondo en el fenómeno en cuestión. Futuras investigaciones podrán abordar áreas de oportunidad relacionadas.

Al final, el mal-estar en empleados de Toluca, y otras partes de México y el mundo, debe combatirse activamente mediante una comprensión de cómo es que la manera en que se piensa en el tiempo hace que el mal-estar se potencie. Dado que los perfiles de enfoque temporal son aprendidos, la socialización temprana en el hogar, y la tardía en el trabajo, son clave para la formación y cristalización de la tendencia a padecer fenómenos perniciosos como la rumia y el estrés. En el contexto de la administración de recursos humanos del Siglo XXI, las organizaciones son corresponsables del bienestar del empleado y, por ello, deberían de fomentar una cultura de orientación mental al presente y al futuro (P.ej. Enfocarse en soluciones proactivas a las áreas de oportunidad en lugar de revolver el pasado para “buscar culpables” y reprochar y castigar por lo que no se hizo). En la medida en que esto se haga, se pondrán las bases para, eventualmente, tener una fuerza de trabajo más saludable, motivada y feliz.

6. Referencias

Anderson, A., Kaplan, S. & Vega, R. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (6), 882-897.

- <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.966086>
- Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology*, 78, 402–412. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.402>
- Cernas-Ortiz, D.A., Mercado-Salgado, P. & León Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con a la vida. *Estudios Gerenciales*, 33, 321-329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Cernas-Ortiz, D.A., Mercado-Salgado, P. & León Cázares, F. (2021). El boom del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19: Conectividad social, rumia emocional y el gusto por el “home office”. En Nava-Rogel, R.M., Carbajal-Suárez, Y., García-Bencomo, M. & Flores Morales, C. (Coords.), *Organizaciones y Sectores: Impacto de la Pandemia por COVID-19* (pp. 62-73). UACH
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 386-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cropley, M. & Purvis, L.M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A dairy study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12 (3), 195-207. <https://doi.org/10.1080/13594320344000093>
- García, A. (29/12/2020). *El Estrés, La Otra Pandemia*. El Sol de Toluca. <https://www.elsoldetoluca.com.mx/doble-via/salud/el-estres-la-otra-pandemia-6181844.html>
- Gere, J. & Schimmack, U. (2011). A multi-occasion multi-rater model of affective dispositions and affective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 12, 931-945. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9237-3>
- Ghaedi, G., Tavoli, A., Bakhtiari, M., Melyani, M. & Sahragardm, M. (2010). Quality of life in college students with and without social phobia. *Social Indicators Research*, 97, 247-256. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9500-3>
- IMSS (2021). *Estrés Laboral*. Salud en Línea, <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jamt, R., Gjerde, H., Furuhaugen, H., Romeo, J., Vindenes, V., Ramaekers, J. & Bogstrand, S. (2020). Associations between psychoactive substance use and sensation seeking behavior among drivers in Norway. *BMC Public Health*, 20 (23), 1 -10. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8087-0>
- Larsen, R. & Eid, M. (2008). Diener and the science of subjective well-being. En Eid, M. & Larsen, R. (Eds.). *The Science of Subjective Well-being* (pp. 1-13). The Guilford Press.
- Lyubomirsky, S. & Nolen-Hoeksema, S. (1995). Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 176-190. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.176>
- McKay, M., Percy, A., Cole, J., Worrell, F. & Andretta, J. (2016). The relationship between time attitudes profiles and self-efficacy, sensation seeking, and alcohol use: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 97, 203-209. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.060>
- Merriam-Webster Dictionary (2022). *Ill-being*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ill-being>
- Morgan, G., Wells, K., Andretta, J. & McKay, M. (2017). Temporal attitudes profile transition among adolescents using mover-stayer latent transition analysis. *Psychological Assessment*, 29 (7), 890-901. <https://doi.org/10.1037/pas0000406>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) *¿Qué es tu índice para una vida mejor?* Better Life Index, <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/about/better-life-initiative/>
- Raypole, C. (14/07/2021). *Those Happy Golden Years: Coping with Memories that Bring More*

- Pain than Peace*. Healthline, <https://www.healthline.com/health/depression/nostalgic-depression>
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Shahbaz, R. (13/05/2022). *Cause of Stress: Getting Worried about the Future*. Blogging Consultant, <https://ranashahbaz.com/cause-of-stress-getting-worried-about-the-future>
- Shipp, A. & Aeon, B. (2019). Temporal focus: Thinking about the past, present and future. *Current Opinion in Psychology*, 26, 37-43. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.04.005>
- Shipp, A., Edwards, J. & Lambert, L. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110, 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Sirgy, J. (2021). *The Psychology of Well-being*. Springer.
- Stephenson, M., Hoyle, R., Palmgreen, P. & Slater, M. (2003). Brief measures of sensation seeking for screening and large-scale surveys. *Drug and Alcohol Dependence*, 72, 279-286. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2003.08.003>
- Treynor, W., González, R., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*, 27, 247-259. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1023910315561>
- Van Katwyk, P., Fox, S., Spector, P. & Kelloway, K. (2000). Using the job-related affect well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 219-230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W., & Hamaker, S. (1992). Affect, personality, and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 1011-1025. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.63.6.1011>
- Zimbardo, P. & Boyd, J. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (6), 1271-1288. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_2