



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Propiedades Psicométricas de la Escala Perspectiva del
Tiempo Futuro Ocupacional (OFTP) en Trabajadores de Lima
Metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORES:

De la Cruz Mollo, Elizabeth Victoria (ORCID:0000-0002-8581-9650)

Menchola Ochoa, Joselyn Del Carmen (ORCID:0000-0001-8835-3713)

ASESOR:

Mag. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID:0000-0001-6740-3099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a nuestras familias, por ser nuestra fortaleza y la base de nuestra formación, siempre estuvieron aportando grandes cosas a nuestras vidas, en especial por ser fuente de inspiración, para poder culminar con satisfacción la meta (Tesis). Y a todas las personas benefactoras que hicieron que este proyecto se realice con éxito en especial a aquellas que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por apoyar a las personas en la educación, fortaleciendo y formando profesionales con calidad.

A nuestros docentes, por compartirnos sus conocimientos y a nuestros asesores de investigación por el apoyo y paciencia durante el proceso de desarrollo de la presente.

A nuestros amigos y compañeros quienes nos brindaron soporte en los momentos difíciles.

Y a todas aquellas personas que confían en nuestro desempeño como futuras psicólogas.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. 3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Métodos de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Ítems modificados a través del método de jueces expertos.....	14
Tabla 2. Ítems modificados a través del método de jueces expertos (cont.)....	15
Tabla 3. Resultados mediante el análisis de jueces expertos en la variable....	16
Tabla 4. Análisis de las variables sociodemográficas (n = 304).....	17
Tabla 5. Análisis preliminares de los ítems (n = 304)	18
Tabla 6. Índice de ajuste de dos modelos de la Escala OFTP (n = 304)	19
Tabla 7. Cargas, consistencia y correlación entre factores (Modelo 3).....	20
Tabla 8. Índice de ajuste de la validez convergente (n = 304).....	21
Tabla 9. Correlación de Pearson para la validez convergente (n = 304)	22
Tabla 10. Variables sociodemográficas del piloto (n = 59).....	45
Tabla 11. Resultados del AFE y AFC por medio del piloto (n =59).....	46
Tabla 12. Modelos del piloto mediante el AFC (n = 59).....	47
Tabla 13. Evidencias de fiabilidad (n = 59).....	47

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional bajo una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. La investigación se enmarcó dentro del diseño instrumental, evaluando a 304 personas mediante una encuesta virtual de 10 ítems. El resultado bajo el método de jueces fue óptimo ($V\text{-Aiken} > .80$), por otro lado, el modelo hipotético original de 10 ítems fue aceptable ($\chi^2 = 89.1$; $df = 32$; $p = < .001$; $\chi^2/df = 1.46$; $CFI = .938$; $TLI = .912$; $GFI = .912$; $IFI = .918$; $RMSEA = .045$; $RMR = .076$). asimismo, en las evidencias de validez con otras variables mediante el AFC y la correlación de Pearson, se relacionó positivamente la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional y la escala de personalidad proactiva, con óptimos y adecuados resultados. Por último, en la confiabilidad se obtuvo valores adecuados ($\omega > .70$). En conclusión, la escala de perspectiva de tiempo futuro ocupacional es adecuada para su medición en trabajadores de Lima Metropolitana.

Palabras Clave: Perspectiva del tiempo futuro ocupacional, trabajadores de lima, propiedades psicométricas, análisis factorial

Abstract

The objective of the research was to review the Psychometric Properties of the Future Occupational Time Perspective Scale under a sample of workers from Metropolitan Lima, who were working during that period of time. The research was framed within the instrumental design, evaluating 304 people through a virtual survey of 10 items. The result under the method of expert judges was optimal (V -Aiken $> .80$), on the other hand, the original hypothetical model of 10 items was acceptable ($\chi^2 = 89.1$; $df = 32$; $p = <.001$; $\chi^2 / gl = 1.46$; $CFI = .938$; $TLI = .912$; $GFI = .912$; $IFI = .918$; $RMSEA = .045$; $RMR = .076$). Likewise, in the evidence of validity with other variables using the CFA and Pearson's correlation, the Future Occupational Time Perspective Scale and the Proactive Personality Scale were positively related, with optimal and adequate results. Finally, in reliability, adequate values were obtained ($\omega > .70$). In conclusion, the future occupational time perspective scale is adequate for its measurement in workers in Metropolitan Lima.

Keywords: Future Occupational Time Perspective, Lima Workers, Psychometric Properties, Factor Analysis

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un medio por el cual el hombre obtiene dignidad, va alcanzando de manera progresiva la autorrealización como persona, conforme con el cumplimiento de sus objetivos laborales (Martela & Pessi, 2018). En vista de que el trabajo es un área importante donde el hombre se desarrolla con el tiempo; el comienzo y el final de una vida laboral es ciertamente un punto importante en la vida de toda persona, ya que al terminarla pierde sus redes de contacto, disminuye su economía, su fuerza laboral, deja de realizar su vocación y probablemente pierde poco a poco la visión que tiene hacia el campo laboral (Hedge, Borman & Lammlein, 2006).

En gran parte las personas están programadas para buscar el significado de lo que realizan (Baumeister & Vohs, 2002). En los tiempos modernos el trabajo se ha vuelto una fuente constante donde las personas obtienen un significado real (Steger & Dik, 2009). Si existiera la ausencia de significado en la vida laboral, la salud mental se vería en peligro de presentar síntomas depresivos y/o ideación suicida (World Health Organization [WHO], 2019).

Por lo antes expuesto, los investigadores en el campo organizacional se cuestionan constantemente que hace que un trabajo adquiera significado (Martela & Pessi, 2018). Considerando que tal significado tiene repercusiones en el empoderamiento de los trabajadores (Jena et al., 2019) y en el compromiso laboral (Allan, Batz-Barbarich, Sterling & Tay, 2018). Las principales causas para que el trabajo adquiera significancia conforme pasen los años es la perspectiva ocupacional que se tiene del tiempo futuro en el área laboral (Zacher & Frese, 2009).

Se evidencia que la perspectiva futura laboral cambia conforme los años y que decae cuando no existen puestos laborales que no brindan adecuadas condiciones (Carstensen, 2006). Además de estas situaciones, cabe agregar que el Perú es el tercer país con mayor tendencia de rotación laboral en toda la región latinoamericana con un 3,8% de rotación mensual (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

En la actualidad, no existen instrumentos para medir el fenómeno perspectiva ocupacional del tiempo futuro en la realidad peruana. Es por ello, que se creyó conveniente la evaluación de las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva de tiempo futuro ocupacional, la cual fue construida para su aplicación al ámbito laboral (Zacher & Fresse, 2009). Fue traducida por primera vez, una década a la lengua española (Topa & Zacher, 2018). Esta escala es la única en el medio científico que evalúa tal fenómeno, bajo una escala corta de 10 ítems con un tipo de respuesta Likert.

Existe evidencia en diferentes investigaciones que concluyen que la variable de perspectiva del tiempo futuro tiene relación con otras variables. Se identificó que existe relación entre una menor intención de jubilación entre la perspectiva de tiempo futuro de forma global y también entre sus dimensiones (Henry, Zacher & Desmette, 2017). Por otro lado, la dimensión llamada oportunidades evidencia una fuerte asociación con la motivación (Zacher & Yang, 2016).

Asimismo, la dimensión de tiempo restante tiene una relación moderada con la motivación hacia el aprendizaje (Kooij & Zacher, 2016). Además, también se recabaron datos que la perspectiva del tiempo futuro guarda relación con los indicadores del desarrollo profesional tardío (Sweeer, Pitt-Catsouphes & James 2018). Por último, se hallaron relaciones existentes entre la perspectiva de tiempo futuro y la conciencia de los rasgos de personalidad del Bigfive (Cate & John, 2007).

A pesar de que la escala ha evidenciado adecuadas propiedades de validez y confiabilidad en poblaciones europeas, hasta el día de hoy, no se han evidenciado ninguna revisión de la escala en el contexto peruano, siendo esta la primera en realizarla. Ello sería pertinente puesto que permitió medir como los trabajadores perciben su futuro en el contexto laboral, asimismo, prediciendo en los trabajadores peruanos la satisfacción laboral, el compromiso laboral y el rendimiento laboral a corto y largo plazo (Zacher, 2012; Zacher & Frese, 2009).

Por lo cual, se planteó la siguiente interrogante, ¿Cuáles fueron las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva de tiempo futuro ocupacional en los trabajadores de Lima Metropolitana?

Las razones por la cuales la investigación se realizó, es debido a tres propósitos que se relacionan entre sí, una de ellas es la justificación práctica considerando que la adaptación de la escala a un contexto peruano específico buscó contribuir como herramienta para que el psicólogo organizacional conozca con más exactitud la perspectiva del futuro que tiene cada trabajador de su contexto laboral. Además, también se contribuyó por medio de una justificación metodológica puesto que se usarán técnicas y procedimientos acordes a los altos estándares de calidad que sirven como guías y procesos para la revisión de una escala psicológica en un contexto diferente donde fue creado. El último propósito es la justificación teórica a causa de que buscó contribuir como tema de nuevos debates académicos dentro de la comunidad de psicólogos organizacionales ya que esta variable además de ser poco estudiada en el medio, tiene una repercusión enorme en el ambiente, compromiso y rendimiento laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional (OFTP) en trabajadores de Lima Metropolitana. Pero antes de ello, para alcanzar dicho objetivo, se realizaron los siguientes objetivos específicos:

Analizar las evidencias de validez basadas en el contenido de la escala perspectiva del tiempo futuro ocupacional (OFTP) conforme al análisis de cinco jueces.

Analizar las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala perspectiva del tiempo futuro ocupacional (OFTP) mediante el análisis factorial confirmatorio.

Analizar las evidencias de validez basadas en la relación convergente entre la variable perspectiva del tiempo futuro ocupacional y personalidad proactiva.

Analizar las evidencias de confiabilidad por medio del método de consistencia interna, a través del coeficiente Omega.

II. MARCO TEÓRICO

En vista de todo lo argumentado, se pasará a evidenciar los principales antecedentes que se hallaron en las bases de datos internacionales que se encuentran en el campus virtual de la Universidad Cesar Vallejo como: EBSCO Y SCOPUS.

Soylu y Ozekes (2019) realizaron una revisión de las propiedades psicométricas de la versión turca. Los resultados evidenciaron varios modelos mediante un análisis factorial confirmatorio, propusieron un modelo de dos factores (enfoque de oportunidades y enfoque de limitaciones) en el que encontraron un ajuste óptimo ($\chi^2 = 79,416$, $df = 32$, $CFI = .978$, $TLI = .969$, $RMSEA = .067$); con cargas factoriales mayores a .553. Finalmente, en los resultados de fiabilidad a través del alfa de Cronbach fueron para la dimensión de enfoque en oportunidades de .92 y para el enfoque en limitaciones fue de .85.

Topa y Zacher (2018) realizó la adaptación de la escala a una perspectiva ocupacional en España. Los resultados indicaron que se tenía una estructura factorial, similar a la original, es decir de tres factores, encontrando los siguientes resultados: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de .840 y una esfericidad de Bartlett's χ^2 (45, $N = 496$) = 2518,7, $p < 0.000$]. Por otro lado, en el análisis factorial confirmatorio se obtuvo valores óptimos de un $\chi^2 = 91.3232$, $GFI = .950$, $AGFI = .908$, $CFI = .967$, $IFI = .967$, $TLI = .950$, $RMR = .050$, $RMSEA = .080$. Finalmente, los resultados de fiabilidad a través del alfa de Cronbach fueron mayores a .79 en las tres dimensiones de la escala.

Rohr, John, Fung y Lang (2017) realizaron la exploración de la estructura factorial de la escala en muestras de Alemania, Canadá, estados Unidos y China. Los resultados mediante un análisis factorial ESEM de tres factores obtuvo un modelo óptimo de un $\chi^2/df = 235.06/18$, $CFI = .975$, $TLI = .938$, $RMSEA = .075$. Por otro lado, la dimensión de oportunidad de tiempo futuro convergió positivamente

con la dimensión de extensión del tiempo futuro en un $r = .69$, $p < .001$, no obstante, la dimensión de restricción de tiempo futuro convergió moderada e inversamente con la dimensión de extensión de tiempo futuro con un $r = -.40$, $p < .001$ y con oportunidades de tiempo futuro $r = -.33$, $p < .001$. Por último, los resultados de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach para las dimensiones como oportunidad de tiempo fueron fue de $.91$, para la dimensión de extensión de tiempo futuro fue de $.77$ y para la dimensión de restricción de tiempo futuro $.73$.

Brothers, Chui y Diehl (2014) desarrollaron la versión breve del cuestionario. Los resultados evidenciaron que para la validez de contenido se analizaron a través de 4 jueces expertos, los cuales concluyeron bajo el coeficiente de kappa resultados entre 0.86 a 1. Por otro lado, mediante un análisis factorial exploratorio con una rotación promax los ítems se agruparon en tres dimensiones, con una varianza explicada entre un 6.63% a 29.15%. Por otro lado, explorado la variable, se pasó a un análisis factorial confirmatorio, que bajo un modelo de tres factores se llegó a obtener un modelo con valores óptimos en $\chi^2 = 85,57$, $df = 51$, $CFI = .960$, $TLI = .950$, $RMSEA = .040$, $SRMR = .050$, además, de cargas factoriales por encima del $.30$. Finalmente, los resultados de fiabilidad a través del alfa de Cronbach fueron para las tres dimensiones mayores a $.70$.

Para tener mayor entendimiento de la escala de perspectiva de tiempo futuro ocupacional, se detalló algunos aspectos teóricos, en primera instancia, la perspectiva del tiempo futuro ocupacional (OFTP, por sus siglas en inglés), explica la percepción de las personas sobre su futuro en el contexto laboral por medio de la teoría de la selectividad socioemocional (Topa & Zacher, 2018). Teniendo en cuenta ello, a continuación, se conoció sobre dicha teoría.

La teoría de la selectividad socioemocional propuesta por Lang y Carstensen (2002) conceptualiza que las percepciones del tiempo futuro son metas limitadas o abiertas que la persona se plantea, y que dependen de la adaptación al tiempo, adquisición de conocimientos y búsqueda de contactos; cuando tales se cumplen, la persona adquiere un rol significativo dentro de la sociedad, reflejándose mediante la aceptación social, intereses vocacionales, profesionales o laborales.

Según, Carstensen, Isaacowitz y Charles (1999) refirieron distinguir dos grupos referidos a la motivación de la persona, el primero es el relacionado con la regulación de las emociones que concierne a como la persona se autorregula con el fin de controlar sus emociones en búsqueda de experiencias emocionales más gratificantes y significativas. Por otro lado, la generatividad, se refiere a asumir un rol prosocial que en frecuencia se da mayormente en la vejez, el cual es la búsqueda constante de tener experiencias significativas para los otros y para uno mismo.

Estos objetivos se ven influenciados por un factor importante como la edad de la persona, que están estrechamente vinculadas con la percepción del tiempo futuro (Lang, & Carstensen, 2002). En los jóvenes la percepción del tiempo futuro es en gran medida ilimitada, sin embargo, en las personas mayores, la percepción del tiempo futuro se vuelve cada vez más limitado, no obstante, cuando una persona joven está inmersa en una enfermedad terminal, adquiere el mismo significado que una persona que se encuentra en la vejez (Fredrickson & Carstensen, 1990).

Estos argumentos teóricos se han puesto a prueba en un trabajo experimental, el cual concluyeron que las personas que están cerca de la vejez y las personas jóvenes que contraen VIH o alguna otra enfermedad incurable, el hecho de estar en esas situaciones en mayor medida las personas priorizaran por obtener mayores objetivos emocionales más significativos para su vida (Carstensen & Fredrickson, 1998).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los cambios que se dan en el mundo son constantes en varios ámbitos, en lo demográfico, económico, sociales, etc. Estos cambios modifican las jornadas laborales ya que el trabajador espera, quiere y/o tienen que alargar su tiempo de jornada laboral, inclusive hasta extender más allá de la edad establecida para la jubilación (Rudolph, Kooij, Rauvola & Zacher 2018).

En este sentido, años más adelante, la teoría de la selectividad socioemocional de Carstensen (FTP) fue llevada al campo organizacional,

adoptando el nombre de Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (OFTP) por Zacher y Frese (2009) indicando que esta nueva propuesta llevada al campo laboral está encargada de explicar las percepciones de los trabajadores sobre su futuro del tiempo laboral.

La propuesta investigativa esta explicada bajo tres dimensiones, una de ellas es la del tiempo restante percibido, que coloca énfasis en la descripción de la percepción del trabajador hacia la cantidad de tiempo que le queda en el futuro en relación al empleo.

Además, la dimensión del tiempo restante percibido está estrechamente relacionada de forma negativa con la edad, es decir, los trabajadores con mayor edad perciben que el tiempo que les resta en el área laboral está limitada que en comparación a los trabajadores más jóvenes; tal dimensión se ve reflejada bajo las siguientes frases o ítems dentro de la escala OFTP: “Tengo por delante de míla mayor parte de mi vida laboral” y/o “queda mucho tiempo en mi vida laboralpara hacer nuevos planes” (Zacher & Frese, 2009).

La dimensión centrada en las oportunidades, el cual capta las percepciones de los trabajadores sobre nuevas metas, objetivos, oportunidades o posibilidades que se pronostican en el futuro dentro del contexto laboral, es decir, el enfoque de oportunidades está estrechamente relacionado con la autonomía y la complejidad del trabajo, un alto nivel en estas dos características, propiciarían altos niveles motivacionales para el trabajador dentro de su contexto laboral.

La mencionada dimensión, se ve reflejada bajo las siguientes frases o ítems dentro de la escala OFTP: “Me esperan muchas oportunidades en mi futuro laboral” y/o “Espero fijarme varios objetivos en mi futuro laboral” (Zacher & Frese, 2009). Dentro de la perspectiva del tiempo futuro ocupacional, la complejidad del trabajo es entendida como la medida en que las tareas dentro del área laboral pueden llegar a ser complejas, por otro lado, la autonomía o también llamada control del trabajo, es entendida como el grado en que el trabajo brinda a la persona una independencia del como abordará diferentes desafíos dependiendo

de su propia intuición y lógica y conocimientos del trabajador (Hackman & Oldham, 2006).

La tercera dimensión sería el enfoque centrada en limitaciones, que colocó a las personas bajo una fuerte percepción de lo que podría pasar en un futuro próximo de características limitadas, es decir, el trabajador solo se concentra en las pérdidas y limitaciones que en un futuro tendrá en su ámbito laboral; tal dimensión se ve reflejada bajo las siguientes frases o ítems dentro de la escala OFTP: “Tengo solo posibilidades limitadas en mi futuro laboral” y/o “Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se me está acabando” (Zacher & Frese, 2009).

En síntesis, la perspectiva del tiempo futuro ocupacional, fue y es utilizada como un mecanismo de regulación del desarrollo que conlleva a los trabajadores a la mejoría en el bienestar ocupacional, actitudes más adecuadas en el campo laboral y el rendimiento cognoscitivos y físicos del trabajador dentro de su contexto laboral (Rudolph et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación perteneció a un tipo cuantitativo, considerando que se recabó y analizó datos numéricos en su relación con la variable en estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Además, fue de tipo no experimental en vista de que no se realizó ninguna manipulación de la variable perspectiva ocupacional del tiempo futuro (Hernández et al., 2014). Se debe de agregar que también fue de corte transversal, a causa de que la obtención y/o análisis de los datos de la muestra se dio en un solo momento (Hernández et al., 2014). Por último, es de tipo básica, dado que se generó nuevos conocimientos de la variable de perspectiva del tiempo futuro ocupacional en trabajos de lima metropolitana (Hernández et al., 2014).

El diseño bajo la clasificación de Ato, López y Benavente (2013) es instrumental puesto que se analizó las propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológica.

3.2. Variable y operacionalización

Una variable es un fenómeno psicológico que se mide indirectamente a través del comportamiento, ello permitiría su cuantificación a pesar de no ser observada directamente (Meneses et al., 2013). Por ello, la variable a investigar fue la perspectiva del tiempo futuro ocupacional, que pertenece a la categoría de tipo cuantitativa (Hernández et al., 2014).

Asimismo, la operacionalización de la variable es un proceso metodológico, donde se necesita descomponer sus partes deductivamente, es decir, partiendo de lo general a lo más específico, ello permite observar sistemáticamente su medición conceptual, operacional, indicadores y a qué tipo de escala pertenece (Hernández et al., 2014). El análisis de la operacionalización se encuentra en anexos, dado que su construcción se realizó por medio de una tabla, ya que el origen de ella (la tabla) se justifica porque se entiende por sí misma, sin el deber de redactar sus partes (APA, 2020).

3.3. Población (criterios de inclusión), muestra, muestreo y unidad de análisis

La población es un conjunto de personas, casos y elementos que concuerdan con características específicas, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación (Bernal, 2014). En el presente trabajo, la población, estuvo integrada por trabajadores de Lima Metropolitana, cuyo rango de edad es de 18 a 70 años. Los criterios de inclusión fueron, ser mayor a 18 años, ser trabajador de Lima Metropolitana, saber leer y escribir; y como criterios de exclusión se consideraron, el no estar dentro del rango etario establecido, no ser trabajador de Lima, no saber leer, ni escribir, no haber completado el cuestionario correctamente.

La muestra, se trata de un subgrupo representativo de la población objetivo de la que se recolectarán datos y que debe ser delimitada con precisión (Bernal, 2014; Hernández et al., 2014). Para la investigación se tomó una muestra de 304 trabajadores de Lima Metropolitana, según Comrey y Lee (1992). Siendo de tipo accidental, dado que según Kerlinger y Lee (2001), este tipo de muestreo se caracteriza por emplear unidades que se tienen al alcance, es decir, que se toman las muestras disponibles sin modificación, por lo que el criterio de selección de sujetos depende de la probabilidad de tener acceso a ellos. La unidad de análisis estuvo representada por trabajadores de Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue una escala, la cual se refiere a un método de recojo de información para población específica, referente actitudes, intereses, preferencias, opiniones; donde el participante debió elegir la opción que represente su punto de vista referente a un tema (Barbero et al., 2015).

La escala perspectiva del tiempo futuro ocupacional adaptado en España por Topa y Zacher (2018), validada en una muestra de trabajadores en España de 21 a 70 años. Esta versión consta de diez ítems y tres dimensiones. La escala contiene un formato de respuestas presentadas en el escalamiento de Likert con

la siguiente valoración que van de menor a mayor: 1 completamente desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo 4 y 5 completamente de acuerdo. El factor 1 es Enfoque en oportunidades, el factor 2 Tiempo restante percibido y el factor 3 Enfoque de limitaciones. En cuanto a las evidencias de validez del mencionado instrumento, se determinaron mediante el análisis factorial confirmatorio, en el que se obtuvieron los siguientes índices $\chi^2 = 91.3232$, GFI = .950, AGFI = .908, CFI = .967, IFI = .967, TLI = .950, RMR = .050, RMSEA = .080. Las evidencias de fiabilidad se hallaron a través del alfa de Cronbach que fue mayor a .79 en las tres dimensiones de la escala (Topa & Zacher, 2018).

Se relacionará, la mencionada escala con la escala de personalidad proactiva de Crant (2000), adaptada a Perú por Carrillo (2013), la cual está compuesta por 10 ítems, tiene una tipo de respuesta la técnica Likert, teniendo como puntuación del 1 a 7, en cuanto a las evidencias de validez, se hallaron los índices de Kaiser – Meyer-Olkin obteniendo .061, y el test de esfericidad de Bartlett con un valor de 203.831 ($p < 0.001$), lo cual indica que la prueba no es factorizable, por lo tanto se optó por un modelo de un solo factor. Con respecto a la confiabilidad, se halló por consistencia interna, usando el Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo .861.

3.5 Procedimientos

La recolección de datos de los conceptos teóricos, se dio por medio de las siguientes bases de datos, ellos son: EBSCO, Scopus y ProQuest. Utilizándose las siguientes palabras claves en inglés y en español: “Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional, Future Occupational Time Perspective, Teoría del tiempo futuro y Future time theory”.

La manipulación indirecta o control de la variable se dará por medio de la validación por cinco jueces (Siceri & Faulknet-Bond, 2014). Finalmente, se aplicó el instrumento a 304 trabajadores de Lima Metropolitana, teniendo en cuenta los aspectos éticos.

Asimismo, se realizó los trámites correspondientes de derecho de autoría según lo estipulado por la Comisión Internacional de los Test (ITC, 2017), el cual las autoras Topa y Zacher respondieron con un sí a la petición.

Por último, el recojo muestral es un proceso muy importante en la investigación (Hernández et al., 2014). Por ello, las autoras de la presente optaron por aplicar el recojo de datos virtuales mediante un formato estructurado de las escalas psicológicas y el consentimiento informado (Formulario Google).

3.6. Método de análisis de datos

Las evidencias de validez del contenido de la prueba, la cual evalúa el contenido de la prueba (AERA et al., 2014), Mediante el coeficiente V de Aiken (AERA et al., 2014; Ventura-León, 2019), el cual debe ubicarse en el rango de $\geq .70$ (Charter, 2003). Luego, se analizó de manera cualitativa los resultados del grupo focal.

Posteriormente, se realizó un piloto con 59 participantes. Luego se aplicó el total de las pruebas para formar una base de datos mediante el programa Microsoft Excel 2016, que permitió el tratamiento de los datos.

Luego, se llevó a cabo el análisis descriptivo de los ítems, donde los puntajes aceptables de asimetría y curtosis (George y Mallery, 2003) deben encontrarse en el rango ± 1.5 para aproximarse a la normalidad univariada por medio del paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) en su versión 25.

Posteriormente, se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio, mediante el programa JASP, para hallar las evidencias de validez por estructura interna. En primer lugar, se estimó el modelo, en el cual, si existe normalidad se usará el método de Máxima Verosimilitud. Para la evaluación del modelo, que refiere a la valoración de los modelos planteados, teniendo en cuenta los índices de ajuste (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010), se tomó en cuenta los valores, que según Schermelleh-Engel et al. (2003) menciona son: Chi Cuadrado Sobre Grado de libertad (X^2/GL), los diferentes índices de Bondad (GFI, CFI), los errores

muestrales y poblaciones (RMSEA y SRMR) y la información de Akaike (Akaike, 1987).

Asimismo, la confiabilidad, mediante el método de consistencia mediante el índice Omega de Mc Donald, cual valor tiene que ser lo más próximo al 1 (Ventura-León, 2017).

3.7. Aspectos éticos

El instrumento se aplicó bajo el consentimiento informado de los participantes, los cuales fueron trabajadores de Lima. A quienes se les explicó acerca de los objetivos de la investigación, así como la confidencialidad de los resultados, así mismo se les brindará pautas para que puedan responder al instrumento.

Los principios éticos y legales que se contemplaron en el estudio, tienen la finalidad de lograr tres objetivos planteados por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010), en primer lugar, afirmar la exactitud del conocimiento científico, es decir que el primer objetivo se refiere al adecuado citado de trabajos previos, a no manipular ni falsear datos en el proceso de la investigación ni poner a disposición a otros investigadores para que pueda ser reaplicado el estudio. En segundo lugar, proteger las garantías y los derechos de los participantes de la investigación finalmente, resguardar los derechos de la propiedad intelectual.

Finalmente, también se hizo hincapié en los artículos del Código de Ética del Psicólogo Peruano, mediando su Código de Ética y Deontológico, según los profesionales del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) detallan que para realizar una investigación, se tienen que cumplir por los menos los tres apartados siguientes: el artículo 22, 23 y 24, dado que, se tomaron en cuenta la regulación de la investigación, mediante organizamos internos que supervisan el avance y desarrollo de la investigación, en este caso fue el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo Lima Este. Asimismo, solo se inició la investigación cuando este obtuvo la aprobación de los participantes, por último, a todos los que compusieron el piloto y la muestra final se les brindo de manera virtual, un

consentimiento informado, donde se estipuló los objetivos del estudio, resaltando la confidencialidad del estudio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

IV. RESULTADOS

En la tabla 1, se encuentran los análisis concluyentes de los cinco jueces en el tema de área organizacional y psicometría, es importante que los especialistas en medición psicológica y análisis organizacional hayan tenido injerencia en la adecuación de la escala (Hambleton, 2018). Se observa que se realizó cambios semánticos debido a las características idiosincráticas de la muestra, mediante la equivalencia lingüística y cultural del contenido de los ítems que permitió tener por primera vez al contexto peruano la versión adaptada de la escala (Muñiz, Elosua & Hambleton, 2013).

Tabla 1

Ítems modificados a través del método de jueces expertos

Ítem	Protocolo original	Análisis de Jueces	Expresiones cambiadas
1	Me esperan muchas oportunidades en mi futuro laboral.	Me esperan varias oportunidades en mi futuro laboral.	Se mantiene
2	Espero fijarme muchos nuevos objetivos en mi futuro laboral.	¿Mi futuro laboral está lleno de oportunidades?	Se cambio
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.	¿Tiendo a trazarme objetivos en mi futuro laboral?	Se cambio
4	Podría hacer lo que quisiera en mi futuro laboral.	Podría hacer todo lo que me proponga en mi futuro laboral.	"Podría hacer lo que quisiera"
5	Tengo solo posibilidades limitadas en mi futuro laboral.	Tengo escasas posibilidades en mi futuro laboral.	"solo `posibilidades limitadas"

6	Queda mucho tiempo en mi vida laboral para hacer nuevos planes.	Queda bastante tiempo en mi vida laboral para realizar nuevos planes.	"Queda mucho tiempo"
---	---	---	----------------------

Tabla 2

Ítems modificados a través del método de jueces expertos (continuación)

Ítem	Protocolo original	Análisis de Jueces	Expresiones cambiadas
7	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.	Se mantiene
8	Mi futuro laboral me parece infinito.	Considero que mi futuro laboral nunca acabará	"Mi futuro laboral me parece infinito"
9	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se me está acabando.	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se está acabando	Se mantiene
10	A medida que me hago mayor, tengo la sensación de que mi tiempo laboral es limitado.	A medida que me hago mayor, tengo la sensación que mi tiempo laboral es limitado.	Se mantiene

En la tabla 3, se observa que se aplicó el método empírico (0 a 3) de jueces bajo tres criterios específicos, el cual, permitió la cuantificación del grado de acuerdo entre ellos mediante el coeficiente de la V-Aiken. Los valores estuvieron por encima del $> .08$ (Aiken, 1985), excepto, el ítem original OFTP8: "Considero que mi futuro laboral nunca acabará"; obtuvo en claridad un valor cercano a lo esperado y por ello fue reformulado (ver tabla 1) para la recolección de datos final.

Tabla 3*Resultados mediante el análisis de jueces expertos en la variable*

Ítems	Cri.	J1	J2	J3	J4	J5	Me	DE	Aiken	V	I.C.	
											Inf.	Sup
OFTP 1	Rel	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Per	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Cl	2	2	3	3	2	2.4	.55	.80	V	.55	.93
OFTP 2	Rel	3	1	2	3	3	2.4	.89	.80	V	.55	.93
	Per	3	2	2	3	3	2.6	.55	.87	V	.62	.96
	Cl	3	2	2	2	2	2.4	.55	.80	V	.55	.93
OFTP 3	Rel	3	1	3	3	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Per	3	1	3	3	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Cl	3	1	3	2	2	2.4	.89	.80	V	.55	.93
OFTP 4	Rel	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Per	3	1	3	3	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Cl	3	2	3	3	1	2.4	.89	.80	V	.55	.93
OFTP 5	Rel	3	1	3	2	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Per	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Cl	3	2	3	3	2	2.6	.55	.87	V	.62	.96
OFTP 6	Rel	3	1	3	3	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Per	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Cl	2	2	3	2	2	2.4	.55	.80	V	.55	.93
OFTP 7	Rel	3	1	2	3	3	2.4	.89	.80	V	.55	.93
	Per	3	2	2	3	3	2.6	.55	.87	V	.62	.96
	Cl	3	3	2	3	2	2.2	.84	.73	V	.48	.89
OFTP 8	Rel	3	1	2	2	3	2.4	.89	.80	V	.55	.93
	Per	3	2	2	3	3	2.6	.55	.87	V	.62	.96
	Cl	3	2	2	3	1	2.2	.84	.73	V	.48	.89
OFTP 9	Rel	3	1	3	3	3	2.6	.89	.87	V	.62	.96
	Per	3	2	3	3	3	2.8	.45	.93	V	.70	.99
	Cl	3	2	3	3	2	2.6	.55	.87	V	.62	.96
OFTP 10	Rel	3	1	2	2	3	2.4	.89	.80	V	.55	.93
	Per	3	2	2	3	3	2.6	.55	.87	V	.62	.96
	Clar	3	2	2	3	2	2.4	.55	.80	V	.55	.93

Nota: De = Desviación Estándar; Me = Media; V = validez; Rel = Relevancia; Per = Pertinencia; Clar = Claridad; Inf = Inferior; Sup = Superior; Interpre V. = Interpretación validez; I.C = Intervalo de confianza.

En la tabla 4, se evidencian las características propias de la muestra en general de la investigación. En primer lugar, según la edad, el cual osciló entre el rango de 18 a 67 años, teniendo como promedio ($M = 30.10$), con una dispersión amplia de acuerdo a las edades que los participantes ($DS = 7.98$).

Por otro lado, los participantes con mayor presencia en edad de acuerdo a la muestra en general fueron los que presentaban en ese momento 27 años ($f = 20$; $\% = 9.8$). Por otro lado, de acuerdo al sexo, se obtuvo mayor presencia de féminas ($f = 207$), con una dispersión corta de los datos de acuerdo al sexo ($DS = 0.492$).

Tabla 4

Análisis de las variables sociodemográficas (n = 304)

Variables	C	f	%	C	f	%
Edad (M = 30.10; DE = 7.98; Mo = 27)						
	18	13	1.5	36	6	2.9
	20	16	2.9	37	2	1.0
	21	12	1.0	38	3	1.5
	22	14	2.0	40	1	0.5
	23	26	7.8	41	1	0.5
	24	23	6.3	43	1	0.5
	25	21	5.4	44	1	0.5
	26	28	8.8	45	3	1.5
	27	20	9.8	46	1	0.5
	28	20	4.9	47	1	0.5
	29	21	5.9	50	1	0.5
	30	18	8.8	52	3	1.5
	31	11	5.4	53	1	0.5
	32	10	4.9	54	2	1.0
	33	5	2.4	60	1	0.5
	34	5	2.4	61	1	0.5
	35	11	5.4	67	1	0.5
Sexo (DE = 0.50; Mo = 1)						
	Masculino	97	47.8	Femenino	207	52.2

Nota. M = Media; DE = Desviación Estándar; Mo = Moda; f = Frecuencia; % = Porcentaje; n = Muestra; C = Característica.

En la tabla 5, se observan las evidencias relacionadas a los análisis preliminares de los ítems, relacionadas a la normalidad univariada bajo el modelo propuesto por la investigación (Modelo 3: 9 ítems en 3 dimensiones). En asimetría los datos se encuentran dentro del rango aceptable (± 1.5), sin embargo, en curtosis se encuentran fuera de ello. Por lo tanto, los datos de la muestra no presentan normalidad univariada (Tabachnick & Fidell, 2001).

Tabla 5

Análisis preliminares de los ítems (n = 304)

Ítems	Mín.	Máx.	M	DE	g^1	g^2	Ritc	h^2
OFTP1	1	5	3.25	.546	-1.27	1.82	.406	.675
OFTP2	1	5	4.42	.435	-1.35	2.80	.387	.742
OFTP3	1	5	4.25	.879	-1.45	3.56	.306	.299
OFTP4	1	5	4.34	.456	-1.21	2.23	.440	.466
OFTP6	1	5	3.65	.686	-.985	.546	.319	.478
OFTP7	1	5	3.48	.867	-.659	.146	.339	.455
OFTP8	1	5	3.65	1.27	-.549	-.785	.161	.154
OFTP9	1	5	2.89	.765	1.21	1.37	-.229	.742
OFTP10	1	5	2.66	1.23	.542	-1.30	-.180	.287

Nota. Min y Máx: Puntajes mínimos y máximos en cada ítem. DE: Desviación estándar, g^1 : coeficiente de asimetría de Fisher; g^2 : coeficiente de curtosis de Fisher, ritc: Correlación ítem-test corregida, h^2 : Comunalidades

En la tabla 6, mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) en el programa AMOS, se observa los diferentes modelos que han sido propuestos para examinar cuál de ellos ajuste empírica y teóricamente a los datos de la muestra, pero siguiendo una coherencia teórica (Medrano & Navarro, 2017). En el modelo 1, de característica unidimensional con 10 ítems, se observa que los índices de ajuste se encuentran fuera del rango aceptable ($>.90$) propuestos por Hu y Bentler, por ende, es inconsistente con los datos y con el modelo teórico. Por otro lado, el modelo 2 con características multidimensionales de 10 ítems en 3

factores, si cumplió con los valores aceptables en los índices de ajuste y los errores (>.90 y <.08), asimismo, el índice de criterio de Akaike (AIC) reportó que es un modelo más parsimonioso que el resto, es decir, más práctico y de mayor interpretabilidad de los resultados (Akaike, 1987).

Tabla 6

Índice de ajuste de dos modelos de la Escala OFTP (n = 304)

Índices	Modelos	
	Unidimensional	Multidimensional
	10 ítems	Modelo original (10 ítems en 3 factores)
χ^2	141	89.1
df	35	32
p	<.001	<.001
χ^2/df	3.01	1.46
CFI	.827	.938
TLI	.778	.912
GFI	.822	.912
IFI	.829	.918
SRMR	.068	.045
RMSEA	.099	.076
RMSEA Inf.	.083	.058
90% CI Sup.	.111	.095
AIC	145	65

Nota. χ^2/df = Chi cuadrado sobre grado de libertad, GFI= Índice de Bondad de Ajuste, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, IFI = Índice de ajuste Incremental, SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación. IC= Intervalos de confianza. AIC= Criterio de información de Akaike.

En la tabla 7, se observa que el modelo 3 propuesto por la investigación, debido a que obtuvo mejores resultados a diferencia de los otros modelos. Las cargas factoriales, que son el producto de la relación entre el ítem y su factor, los 9 ítems obtuvieron un valor de aceptable a óptimo, ya que, presentaron cargas por encima del $>.30$ (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza & Tomás-Marco, 2014; Medrano & Navarro, 2017). Asimismo, el promedio por cada factor también obtuvo valores óptimos y la relación entre factores también obtuvieron covarianzas satisfactorias. Por otro lado, los resultados de confiabilidad por el método consistencia interna en el modelo propuesto (Modelo 3) evidencia valores de coeficiente de omega en el total y en los factores 1 y 3 entre un rango de $.721$ a $.770$, el cual es un valor aceptable (Taber, 2017).

Tabla 7

Cargas factoriales, consistencia interna y correlación entre factores del OFTP (Modelo 3)

Ítem	F1	F2	F3
CVAP1	.715		
CVAP2	.818		
CVAP3	.468		
CVAP4	.630		
CVAP5		.663	
CVAP6		.427	
CVAP7		.654	
CVAP8			.630
CVAP9			.728
CVAP10			-.692
Pro. de cargas factoriales	.714	.680	.306
Correlación entre factores			
(F1)	-	.648	.553
(F2)	-	-	.960
(F3)	-	-	-
Consistencia interna (ω)			

Total (ω)		.770	
Dimensiones (ω)	.753	.721	.760

Nota: ω = Omega compuesto.

En la tabla 8, se observa la convergencia entre la perspectiva de tiempo y personalidad proactiva, dado que, la covarianza entre ellos es óptima (.819) y en sentido directo, es decir, entre más perspectiva del tiempo, mayor personalidad proactiva, ello es congruente empírica y teóricamente (Cate & John, 2007; Sweer et al., 2018).

Ello evidenciaría una relación de convergencia entre los dos constructos (McCoach, Gable & Madura, 2013). Asimismo, el modelo mediante el análisis factorial confirmatorio, evidencia unos adecuados valores de índices de bondad de ajuste y errores (Hu & Bentler, 1999).

Tabla 8

Índice de ajuste de la validez convergente entre la OFTP y EPP (n = 304)

OFTP<- ->EPP = .819	CFI	TLI	GFI	IFI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI		AIC
							Inf.	Sup.	
	.933	.923	.918	.925	.041	.046	.032	.071	157

Nota. GFI= Índice de Bondad de Ajuste, CFI= Índice de Ajuste Comparativo, SRMR= Raíz residual estandarizada cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación. IC= Intervalos de confianza. AIC= Criterio de información de Akaike, <-> = Covarianza, OFTP = Escala de Perspectiva de Tiempo Futuro; EPP = Escala de Personalidad Proactiva.

En la tabla 9, otra evidencia de convergencia es la relación entre los constructos por medio de la r de Pearson, el cual evidencio una relación positiva (r = .476) entre factores generales (McCoach et al., 2013), al igual que el resultado del AFC (ver tabla 7), con un tamaño del efecto moderado ($r^2 = .226$).

Por otro lado, en las dimensiones se encuentran rangos de relación y tamaños del efecto bajos y moderados (McCoach et al., 2013).

Tabla 9*Correlación de Pearson para la validez convergente (n = 304)*

Factores	Est.	EPP	EPP ¹	EPP ²	EPP ³
	<i>r</i>	.476**	.556**	.627**	.543**
OFTP	<i>Sig.</i>	.000	.000	.000	.000
	<i>r</i> ²	.226	.30	.393	.294
	<i>r</i>	.621**	.540**	.622**	.525**
OFTP ¹	<i>Sig.</i>	.000	.000	.000	.000
	<i>r</i> ²	.385	.292	.386	.275
	<i>r</i>	.465**	.433**	.841**	.325**
OFTP ²	<i>Sig.</i>	.000	.000	.000	.000
	<i>r</i> ²	.216	.187	.707	.105
	<i>r</i>	-.056	-.146*	-.153*	.040
OFTP ³	<i>Sig.</i>	.445	.044	.031	.542
	<i>r</i> ²	-	.021	.023	-

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral), *r* = Coeficiente de Pearson, *Sig.* = Significancia estadística, *r*² = Tamaño del efecto, Est. = Estadístico, OFTP = Perspectiva del tiempo futuro ocupacional, OFTP¹ = Enfoque de oportunidades, OFTP² = Tiempo restante percibido, OFTP³ = Enfoque de limitaciones, EPP = Personalidad Proactiva, EPP¹ = Comportamientos proactivos orientados a la organización, EPP² = Comportamientos proactivos orientados a los demás, EPP³ = Comportamientos proactivos orientados a uno mismo,

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue analizar las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional (OFTP) en una muestra de trabajadores en Lima Metropolitana. Por lo tanto, en los resultados de las evidencias de validez de contenido, se realizó el análisis de los ítems por medio de cinco jueces en el tema de psicología organizacional, este resultado es semejante a otra investigación (Brothers et al., 2014). Asimismo, las cargas factoriales que son productos del adecuado análisis de los jueces expertos (Barbero, Vila & Holgado, 2015), evidenció que los resultados de la presente investigación arrojaron valores mayores a .30, el cual es semejante a otras investigaciones (Brothers et al., 2014; Rohr et al., 2017; Topa & Zacher, 2018). Es importante tener en cuenta que la adecuada relación entre el ítem y su dimensión a medir, posibilitara obtener mejores inferencias de la variable (Topa & Zacher, 2018).

Dicho ello, en las evidencias de estructura interna por análisis factorial confirmatorio, el modelo original (ver tabla 6), evidenció un mejor ajuste a los datos de la investigación ($\chi^2 = 89.1$; $df = 32$; $p = < .001$; $X^2/gl = 1.46$; CFI = .938; TLI = .912; GFI = .912; IFI = .918; RMSEA = .045; RMR = .076). Es importante señalar, que la decisión de no respecificar el modelo mediante el análisis factorial confirmatorio, es dado que el modelo hipotético fue congruente con la teoría subyacente (Medrano & Muñoz-Navarro, 2017), al modelo original de Topa y Zacher. Además, el resultado guarda vínculo con diferentes formatos breves realizados en diferentes contextos y poblaciones (Brothers et al., 2014; Rohr et al., 2017; Topa & Zacher, 2018). Estos hallazgos permitieron contar con la obtención de un instrumento breve que mida de igual manera la perspectiva del tiempo futuro ocupacional a través de sus diferentes dimensiones, que, al contrastarlas con el modelo teórico, se llega a la inferencia que la comprensión del desarrollo profesional de los trabajadores de diferentes edades se define como la percepción de una persona de su tiempo futuro en el contexto laboral (Zacher y Frese, 2009). Por lo tanto, OFTP es una característica cognitivo- motivacional que varía con el tiempo y con la edad (Carstensen, 2006; Cate &

John, 2007) e incluye tres dimensiones: tiempo restante percibido, enfoque en oportunidades y enfoque en limitaciones (Zacher, 2013).

Por otro lado, el resultado de la validez convergente entre la variable de perspectiva de tiempo futuro ocupacional y la personalidad proactiva mediante el análisis factorial confirmatorio fue óptimo (OFTP \leftrightarrow EPP = .819), asimismo, la otra evidencia de convergencia mediante la correlación de Pearson obtuvo un adecuado valor mediante las variables generales y sus dimensiones ($r = .476^{**}$) y que va entre los rangos de ($r = -.146 - .841$; $Sig. = .000 - .044$; $r^2 = .021 - .707$). Por lo tanto, los resultados de la presente investigación son coherentes a nivel teórico y empírico, dado que, fue una relación directa entre las variables, es decir, a mayor perspectiva del tiempo futuro ocupacional, mayor personalidad proactiva (ver tabla 8 y 9). Asimismo, la perspectiva del tiempo futuro ocupacional que está relacionado a la motivación, guarda relación en el incremento de ser proactivos en el área laboral (Carstensen et al., 1999; Fredrickson & Carstensen, 1990; Zacher & Frese, 2009).

En referencia a la confiabilidad de las puntuaciones del instrumento, ello se calculó bajo el método de consistencia interna, mediante el coeficiente Omega. Evidenciándose medidas globales y dimensionales muy cercanas a otras investigaciones previas (Brothers et al., 2014; Rohr et al., 2017; Soylu & Ozekes, 2019; Topa & Zacher, 2018). Sin embargo, es importante señalar que se trabajó con el coeficiente omega, dado que el resultado de ello, es producto de las cargas factoriales (Ventura, 2018), a diferencia del análisis tradicional bajo el coeficiente alfa, el cual presenta sesgos, dado que es sensible a la cantidad de ítems y muestral (Taber, 2017), entonces, el coeficiente usado para la presente investigación es el adecuado, dado que es un instrumento breve. La confiabilidad es la obtención de puntuaciones estables en un tiempo determinado, ella se concatena con los resultados aceptables de la presente investigación, ya que la perspectiva del tiempo futuro laboral que la persona posee, será variable el cual a depender de la edad de la persona (Akkermans et al., 2016; Carstensen, 2006), entonces, es importante tener en cuenta la edad de la persona al evaluar la

confiabilidad de las puntuaciones de la escala, dado que las interpretaciones variarían dependiendo de la edad.

En general, los resultados del análisis evidenciaron que el OFTP presentó una estructura factorial de 10 ítems en 3 factores, en similitud a la versión original y otras investigaciones (Brothers et al., 2014; Rohr et al., 2017; Topa & Zacher, 2018). Dado ello, las propiedades psicométricas del instrumento compuesta por una estructura factorial multidimensional es congruente al modelo original y a la propuesta teórica de Zacher (2013) refiriendo que la perspectiva del tiempo futuro ocupacional es medible en el ser humano, dada las relaciones que existen entre las oportunidades que la persona percibe dentro de su futuro laboral, asimismo, el tiempo restante que le queda para poder realizar dichas oportunidades y las limitaciones que le podrían conllevar quizás a realizarlas o no (Zacher, 2013). Por ende, las nociones empíricas son similares a la obtención de adecuadas propiedades psicométricas de las puntuaciones de la escala.

En conclusión, los resultados generales en relación a los conceptos principales en psicometría, propuestos por los estándares para las pruebas educativas y psicológicas, buscaron la obtención del mayor grado de validez y confiabilidad de las puntuaciones de la prueba (AERA et al., 2014). Además, los resultados relacionados a las directrices internacionales para la adaptación de los test (ITC, 2017), evidenciaron que la implementación de adecuados procesos conllevo a obtener valores óptimos para las propiedades psicométricas de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó las adecuadas evidencias de validez basadas en el contenido, ya que, se adaptó lingüística y culturalmente la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional por el método de jueces, obteniéndose resultados óptimos mediante el coeficiente de la V-Aiken ($>.80$), es decir, los ítems son representativos, relevantes y claros del constructo a medir.
2. Se determinó las adecuadas evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del AFC de primer orden, obteniéndose valores adecuados ($\chi^2 = 89.1$; $df = 32$; $p = < .001$; $\chi^2/df = 1.46$; CFI = .938; TLI = .912; GFI = .912; IFI = .918; RMSEA = .045; RMR = .076). bajo el modelo hipotético de 10 ítems en tres factores, es decir, el modelo presentado fue coherente con el modelo teórico y los datos de la muestra.
3. Se determinó las adecuadas evidencias de validez con otras variables mediante el método de convergencia, obteniéndose valores adecuados en el AFC ($\chi^2 = 224$; $df = 112$; $p = < .001$; $\chi^2/df = 2$; CFI = .933; TLI = .923; GFI = .918; IFI = .925; RMSEA = .046; SRMR = .041; OFTP \leftrightarrow EPP = .819) y en correlación de Pearson y significancia estadística ($p = 0.00P$; $r = .476^{**}$; $r^2 = .226$). es decir, se evidenció relación entre las puntuaciones de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional y la escala de personalidad proactiva.
4. Se determinó las evidencias de confiabilidad por medio del método de consistencia interna bajo el coeficiente de omega, obteniéndose valores adecuados en el total de la escala y en sus dimensiones ($\omega >.70$). Es decir, las puntuaciones de los ítems poseen estabilidad y consistencia entre sí.
5. Se determinó las adecuadas propiedades psicométricas bajo el modelo original de la escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional en trabajadores de Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

1. En el análisis de validez basadas en el contenido, se realizó la evaluación a través de jueces, sin embargo, sería importante y necesario poder analizar los ítems por medio de jueces experienciales que evaluarían la claridad de los ítems.
2. En el análisis de evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala, se evaluó el AFC de primer orden. Se toma a consideración poder evaluar modelos de AFC de segundo orden y modelo Bifactor.
3. En el análisis de evidencias de validez con otras variables, la investigación examino la convergencia, sin embargo, sería importante poder evaluar la relación de la variable por medio de la divergencia.
4. El análisis de la confiabilidad se realizó por medio del método de consistencia interna, es decir, la consistencia de los ítems en un solo momento. Se recomienda poder analizar las puntuaciones de la confiabilidad a través del método de test-retest.
5. Debido a que la cantidad muestral de la investigación, se toma a consideración poder replicar el estudio bajo una muestra con mayor representatividad.

REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. doi: 10.1177/0013164485451012
- Akaike, H. (1987). Factor Analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317-332. doi: 10.1007/BF02294359
- Akkermans, J., de Lange, A. H., van der Heijden, B. I. J. M., Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., & Dikkers, J. S. E. (2016). What about time? Examining chronological and subjective age and their relation to work motivation. *Career Development International*, 21(4), 419-439. doi: 10.1108/cdi-04-2016-0063
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2018). Outcomes of meaningful work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. doi: 10.1111/joms.12406
- Allemand, M., & Hill, P. L. (2014). Gratitude from early adulthood to old age. *Journal of Personality*, 84(1), 21-35. doi: 10.1111/jopy.12134
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standard for educational and psychological testing (4ta ed.)*. Washintong, Educational Research Association.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American psychological association. The official guide to APA style (7th ed.)*. American Psychological Association.
- Arbuckle, J.L. (2017). *IBM SPSS AMOS 25 User´s guide*. IBM.
- Ato, M, López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1037-

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>

- Barbero, M.I., Vila, E. & Holgado, F.P. (2015). *Psicometría*. Editorial Sanz y Torres, S.L.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). *The pursuit of meaningfulness in life, in handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Brothers, A., Chui, H., & Diehl, M. (2014). Measuring future time perspective across adulthood: Development and evaluation of a brief multidimensional questionnaire. *The Gerontologist*, 54(6), 1075-1088. doi: 10.1093/geront/gnu076
- Carrillo, L. (2013). Validación de la escala de Personalidad Proactividad de Crant en los trabajadores de comida rápida. (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo). Lima, Perú.
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human Development. *Science*, 312(5782), 1913-1915. doi: 10.1126/science.1127488
- Carstensen, L. L., & Fredrickson, B. L. (1998). Influence of HIV status and age on cognitive representations of others. *Health Psychology*, 17(6), 494-503. doi: 10.1037/0278-6133.17.6.494
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181. doi: 10.1037/0003-066x.54.3.165.
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(5782), 1913-1915. doi: 10.1126/science.1127488
- Cate, R. A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: Maintaining a focus on opportunities

in middle age. *Psychology and Aging*, 22(1), 186-201. doi: 10.1037/0882-7974.22.1.186

Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12926514>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2° ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396. Recovered from: <https://www.jstor.org/stable/2136404?seq=1>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética psicólogo peruano. Código de Ética y Deontología. Colegio de Psicólogos del Perú. <https://es.scribd.com/document/434215669/Codigo-de-Etica-Psicologo-Peruano-pdf>

Comrey, A. & Lee, H. (1992) *A first course un factor analysis*. (2ª ed.), EE. UU., Lawrence Erlbaum Associates.

Diario Gestión. (2018). *Management & empleo. Los 33, su mejor edad para encontrar un empleo*. GESTION. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/33-mejor-edad-encontrar-232738-noticia/>

Edwards, P. J., Roberts, I., Clarke, M. J., DiGuseppi, C., Wentz, R., Kwan, I., ... Pratap, S. (2009). Methods to increase response to postal and electronic questionnaires. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. doi: 10.1002/14651858.mr000008.pub4

Elosua, P., Mujika, J., Almeida, L. S. & Hermsilla, D. (2014). Procedimientos analítico-rationales en la adaptación de test. Adaptación al español de la batería de pruebas de razonamiento. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1-3), 117-126. doi: 10.1016/S0120-0534(14)70015-9

- Ferrando, P.J. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. Anales. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Fredrickson, B. L., & Carstensen, L. L. (1990). Choosing social partners: how old age and anticipated endings make people more selective. *Psychology and Aging*, 5(3), 335-347. doi: 10.1037/0882-7974.5.3.335
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 Update (4^a ed.). Allyn & Bacon.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hambleton, R. (2018). *Applied psychological measurement*. Sage Publishing.
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce: realities, myths, and implications for organizations*. Washington. American Psychological Association.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 08. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00413
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F., McGraw-Hill.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2019). *Am i empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility connecting*

meaningful work and psychological empowerment. doi:
10.1016/j.iimb.2019.03.010

Kooij, D. T. A. M., & Zacher, H. (2016). Why and when do learning goal orientation and attitude decrease with aging? the role of perceived remaining time and work centrality. *Journal of Social Issues, 72*(1), 146-168. doi: 10.1111/josi.12160

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging, 17*(1), 125-139. doi: 10.1037/0882-7974.17.1.125

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología, 30*(3), 1151-1169. doi: 10.6018/analesps.30.3.199361

McCoach, B., Gable, R., & Madura, J. (2013). *Instrument development in the affective domain*. EE. UU., Springer.

Martínez, R.M., Tuya, L.C., Martínez, M, Pérez, A., Cánovas, A.M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8*(2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology, 9*. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00363

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, M., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Argentina: Editorial UOC.

Medrano, L. A. & Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 11*(1), 219-239. doi: 10.19083/ridu.11.486

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Informe estadístico mensual. Rotación*. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2016/IEM_236.pdf
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1321
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los test: segunda edición. *Psicothema, 25*(2), 151-157. doi: 10.7334/psicothema2013.24
- Rios, J., & Wells, C. (2014). Validity evidence based on internal structure. *Psicothema, 26*(1), 108-116. doi: 10.7334 / psicothema2013.260.
- Rohr, M. K., John, D. T., Fung, H. H., & Lang, F. R. (2017). A three-component model of future time perspective across adulthood. *Psychology and Aging, 32*(7), 597-607. doi: 10.1037/pag0000191
- Rudolph, C. W., Kooij, D. T. A. M., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 39*(2), 229-248. doi: 10.1002/job.2264
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H y Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74. Recovered From: <http://www.mpro-online.de>
- Siceri, S., & Faulknet-Bond, M. (2014). Validity evidence based on test content. *Psicothema, 26*(1), 100-107. doi: 10.7334/psicothema2013.256
- Soylu, C., & Ozekes, B. C. (2019). Psychometric properties of the future time perspective scale for the turkish population: age differences in predictors of

time perspective. *The International Journal of Aging and Human Development*, 009141501983610. doi: 10.1177/0091415019836108

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x

Superintendencia Nacional del Perú. (2019). Migraciones aplicará nuevas medidas de control migratorio para los ciudadanos venezolano. Recuperado de: <https://www.migraciones.gob.pe/index.php/migraciones-aplicara-nuevas-medidas-de-control-migratorio-para-los-ciudadanos-venezolanos/>

Sweet, S., Pitt-Catsoupes, M., & James, J. B. (2017). Manager attitudes concerning flexible work arrangements: fixed or changeable? *Community. Work & Family*, 20(1), 50-71. doi: 10.1080/13668803.2016.1271311

Tabachnick, B. y Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. EE. UU.: Harper & Row.

Taber, K. S. (2017). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*. doi: 10.1007/s11165-016-9602-2

Topa, G., & Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: psychometric properties of a spanish scale. *Frontiers in Psychology*, 9. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02237

Uriel, E. y Aldas, J. (2005). *Análisis Multivariante Aplicado*. Thomson.

Ventura-León, J. (2017). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 40(20), 1-3. doi: 10.20882/adicciones.1213

Ventura-León, J. (2018). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78. doi: 10.20882/adicciones.962

- Weikamp, J. G., & Göritz, A. S. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*, 69(11), 2091-2115. doi: 10.1177/0018726716633512
- World Health Organization. (2019). *Mental health. mental health in the workplace*. OMS. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/
- Zacher, H. (2012). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing and Society*, 33(07), 1139-1166. doi: 10.1017/s0144686x12000451
- Zacher, H. (2012). Older job seekers' job search intensity: the interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing and Society*, 33(07), 1139-1166. doi: 10.1017/s0144686x12000451
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487-493. doi: 10.1037/a0015425
- Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, 7. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01007

ANEXOS

Anexo 1:

Operacionalización de la variable OFTP

<i>Operacionalización de la variable de la Escala de Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (OFTP)</i>					
Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuestas
Describe las percepciones de las personas sobre su futuro en el contexto laboral (Topa & Zacher, 2018)	La versión original de la Escala Perspectiva del tiempo Futuro es de Hannes Zacher y Michael Frese en el 2009. La versión en español que se utilizará para la investigación será de Topa y Zacher, 2018; llamada Escala de perspectiva del tiempo futuro ocupacional.	Enfoque en oportunidades: percepciones de los individuos de sus metas, oportunidades y posibilidades restantes en el contexto laboral (Zacher, 2013).	Conducta positiva hacia el futuro	1, 2, 3, 4	Ordinal (Likert) 1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Tiempo restante percibido: se refieren a las percepciones de cuánto tiempo cree un individuo que le queda en el contexto laboral y antes de salir del mercado laboral (Zacher, 2013).	Pensamiento de que el futuro se acorta	5, 6, 7	
		Enfoque en limitaciones: percepciones individuales de las restricciones, limitaciones y restricciones en el contexto laboral" (Zacher, 2013,	Sensación que el tiempo se acaba	8, 9, 10 (ítem inverso)	

Nota: Se observa todos los criterios que se realizan al operacionalizar una variable

Anexo 2

Instrumento de la investigación

Escala de Perspectiva Ocupacional del Tiempo Futuro (OFTP)							
		1				5	
		Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo		
Nº	Pregunta	1	2	3	4	5	
1	Me esperan muchas oportunidades en mi futuro laboral.						
2	Espero fijarme muchos nuevos objetivos en mi futuro laboral.						
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.						
4	Podría hacer lo que quisiera en mi futuro laboral.						
5	Tengo solo posibilidades limitadas en mi futuro laboral.						
6	Queda mucho tiempo en mi vida laboral para hacer nuevos planes.						
7	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.						
8	Mi futuro laboral me parece infinito.						
9	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se me está acabando.						
10	A medida que me hago mayor, tengo la sensación de que mi tiempo laboral es limitado.						

Anexo 3

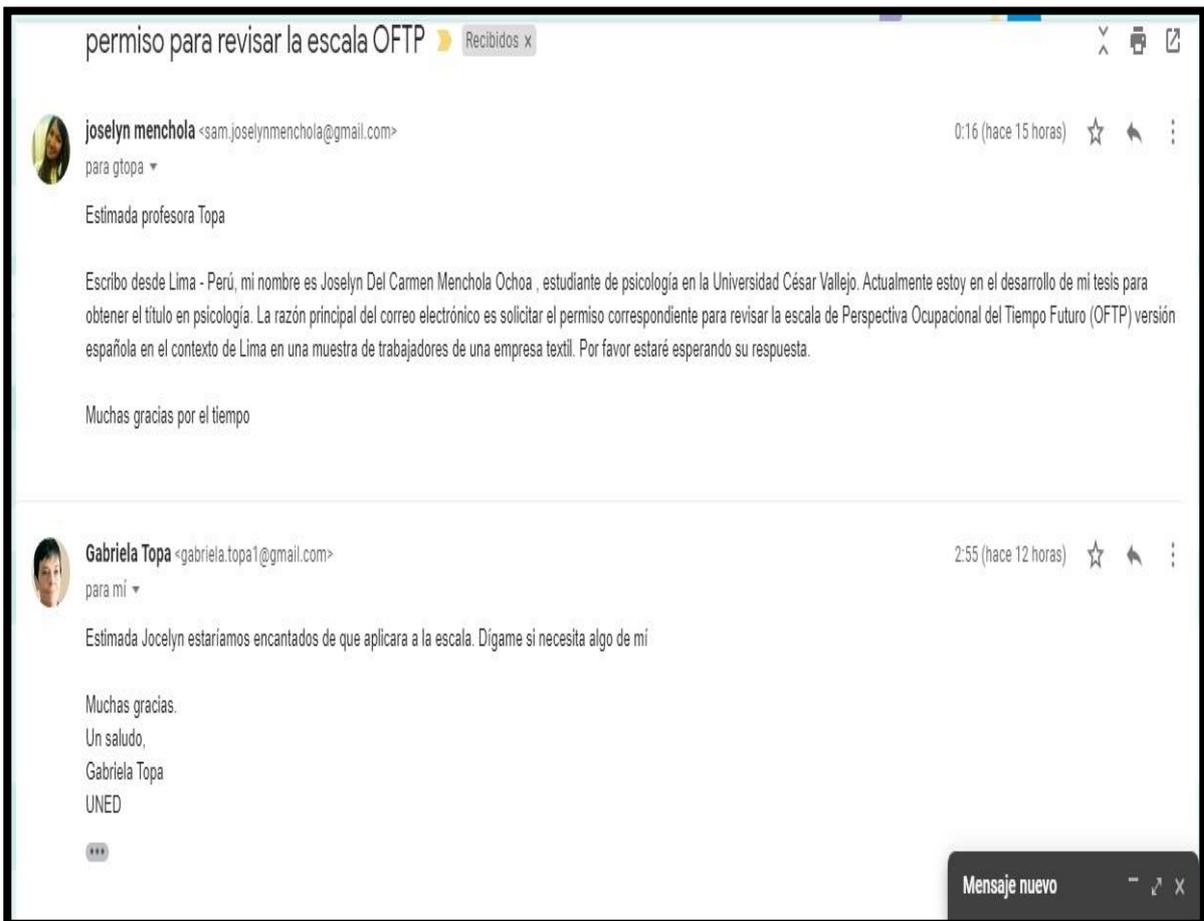
Instrumento de la investigación variable convergente

ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA							
		1	5				
		Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo				
Nº	Pregunta	1	2	3	4	5	
1	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.						
2	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.						
3	No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se convierten en realidad.						
4	Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.						
5	No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.						
6	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.						
7	Me destaco en la identificación de oportunidades.						
8	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.						
9	Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esta suceda.						
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.						

Nota: Escala para medición convergente

Anexo 4

Permiso de la autora para el uso revisión



Nota: El permiso se realizó en proyecto de tesis y en el idioma original de la autora.

Anexo 5

Protocolo del primer juez

 UNIVERSIDAD CESMA VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide *Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (OFTF)*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en esencia, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
 ¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?
 DIMENSIÓN SI o No.

MD: Muy en desacuerdo, D: Desacuerdo, A: Acuerdo, MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES : ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: ENFOQUE EN OPORTUNIDADES														
1	Me esperan varias oportunidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
2	Espero fijarme en varios objetivos en mi futuro laboral.			X				X				X		Es redundante con los demás ítems de la dimensión I. "Puede ver con claridad varios objetivos que me tiene mi futuro laboral".
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.				X				X				X	
4	Podría hacer todo lo que me proponga en mi futuro laboral.				X				X				X	
DIMENSION 2: TIEMPO RESTANTE PERCIBIDO														
5	Tengo escasas posibilidades en mi futuro laboral.				X				X				X	Tengo escasas posibilidades en mi futuro laboral.
6	Queda bastante tiempo en mi vida laboral para realizar nuevos planes.				X				X				X	
7	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.			X				X				X		
DIMENSION 3: ENFOQUE EN LIMITACIONES														
8	Me parece que mi futuro laboral nunca acabará.			X				X				X		Me parece que mi futuro laboral nunca acabará.
9	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se está acabando.				X				X				X	
10	A medida que me hago mayor, tengo la sensación que mi tiempo laboral es limitado.			X				X				X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombre del juez validador Dr. / Mg. Miguel Uberto Uza Cejla..... DNE:16428918.....

Especialidad del validador: PSICOLOGO ESPECIALISTA EN ORGANIZACION Y DIRECCION DE PERSONAS

30 de enero del 2018

Nota: Juez con grado de maestría y especialidad en psicología organizacional

Anexo 6

Protocolo del segundo juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide *Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (OFTP)*

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Indicar, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?
DIMENSION: SI o No.
0000000000 00 00

MD: Muy en desacuerdo, D: Desacuerdo, A: Acuerdo, MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Supervisión
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: ENFOQUE EN OPORTUNIDADES														
1	Me esperan varias oportunidades en mi futuro laboral.			X				3				3		
2	Espero fijarme en varios objetivos en mi futuro laboral. <i>Tiendo a trazarme objetivos en mi futuro laboral.</i>			3			3					3		<i>Tiendo a trazarme objetivos en mi futuro laboral.</i>
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.		3				3					3		<i>¿Que posibilidades? ¿O son oportunidades laborales?</i>
4	Podría hacer todo lo que me proponga en mi futuro laboral.			3			3					3		
DIMENSION 2: TIEMPO RESTANTE PERCIBIDO														
5	Tengo pocas posibilidades en mi futuro laboral.			3			3					3		
6	Queda bastante tiempo en mi vida laboral para realizar nuevas planes.			3			3					3		
7	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.			3			3					3		
DIMENSION 3: ENFOQUE EN LIMITACIONES														
8	Me parece que mi futuro laboral nunca acabará.			3			3					3		<i>Considero que ...</i>
9	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se está acabando.			3			3					3		
10	A medida que me hago mayor, tengo la sensación que mi tiempo laboral es limitado.			3			3					3		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **RENZO FLEIFE CARRANZA ESTERAN** DNI: 41910108

Especialidad del validador: **DOCENTE INVESTIGADOR**

29 de marzo del 2020

Firma del Experto Informante
Especialidad

Nota: Juez con grado de maestría y especialidad en investigación psicométrica.

Anexo 7

Protocolo del tercer juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (OFTF)

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Referencia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Indiferencia, se dice indiferencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
 ¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?
 DIMENSIONES: 11 a 34.*

MD: Muy en desacuerdo, D: Desacuerdo, A: Acuerdo, MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ÍTEM	Pertinencia ¹				Referencia ²				Claridad ³				Superación
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1. ENFOQUE EN OPORTUNIDADES														
1	Me esperan varias oportunidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
2	Existen oportunidades en varios sectores en mi futuro laboral.				X				X				X	
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.				X				X				X	
4	Podría hacer todo lo que me proponga en mi futuro laboral.				X				X				X	
DIMENSION 2. TIEMPO MUCHO AUSENTE PRECISANDO														
4	Tengo pocas posibilidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
4	Queda bastante tiempo en mi vida laboral para realizar nuevos planes.				X				X				X	
5	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.				X				X				X	
DIMENSION 3. ENFOQUE EN LIMITACIONES														
4	Me parece que mi futuro laboral estará acotado.				X				X				X	
4	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se está agotando.				X				X				X	
5B	A medida que me voy acercando, tengo la sensación que mi tiempo laboral se limitará.				X				X				X	... tengo la sensación de que ...

Opciones de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez calificador: Jorge Sánchez Estrella

Especialidad del calificador: DOCENTE INVESTIGADOR

20 de marzo del 2018


 Firma del Jefe de la Oficina de Investigación

Nota: Juez con grado de maestría y especialidad en investigación psicométrica.

Anexo 8

Protocolo del cuarto juez

 **UNIVERSIDAD César Vallejo**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Perspectiva del Tiempo Futuro Ocupacional (PTFO)

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico planteado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, su estructura, estado y efecto.
***Nivel:** Indica, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?*
CRÉDITOS: 20/10.

MD: Muy en desacuerdo, D: Desacuerdo, A: Acuerdo, MA: Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES (ítem)	Pertinencia*				Relevancia*				Claridad*				Sugerencia
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSION 1: ENFOQUE EN OPORTUNIDADES														
1	Me esperan varias oportunidades en el futuro laboral.				X				X				X	MEJORAR EN UN DE VARGAS
2	Espero que en un futuro próximo me den varias oportunidades.				X				X				X	
3	El futuro laboral está lleno de posibilidades.				X				X				X	
4	Podrá hacer todo lo que me proponga en el futuro laboral.				X				X				X	
DIMENSION 2: TIEMPO EXISTENTE PERCIBIDO														
5	Tengo muchas posibilidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
6	Quiero trabajar tiempo en mi vida laboral para analizar nuevos planes.				X				X				X	... EN LA PARTE REALIDAD
7	Tengo que trabajar de vez en cuando para de mi vida laboral.				X				X				X	
DIMENSION 3: ENFOQUE EN LOGROS/EFECTOS														
8	Me parece que mi futuro laboral va a ser exitoso.				X				X				X	
9	Tengo la intención de que en mi futuro laboral se cumplan mis metas.				X				X				X	
10	Al trabajar con los mejores clientes, tengo la intención que mi tiempo laboral se realice.				X				X				X	

Opciones de aplicabilidad: Aplicable (N) Aplicable después de algunos () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador (N.º): **VLADIMIR NAVARRO VARGAS** DNI: 9970407

Especialidad del validador: **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO**

28 de marzo del 2018

VLADIMIR NAVARRO VARGAS
Firma del Experto Instrumento
Supervisor

Nota: Juez con grado de maestría y especialidad en Psicología Organizacional

Anexo 9

Protocolo del quinto juez


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Escala de Depresión de la Muerte

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
 ¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?
 DIMENSIÓN: SI o No.

MD: Muy en desacuerdo, D: Desacuerdo, A: Acuerdo, MA: Muy de acuerdo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: ENFOQUE EN OPORTUNIDADES														
1	Me esperan varias oportunidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
2	Espero fijarme en varios objetivos en mi futuro laboral.				X				X				X	
3	Mi futuro laboral está lleno de posibilidades.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: TIEMPO RESTANTE PERCIBIDO														
5	Tengo escasas posibilidades en mi futuro laboral.				X				X				X	
6	Queda bastante tiempo en mi vida laboral para realizar nuevos planes.				X				X				X	
7	Tengo por delante de mí la mayor parte de mi vida laboral.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: ENFOQUE EN LIMITACIONES														
8	Me parece que mi futuro laboral nunca acabará.				X				X		X			
9	Tengo la sensación de que mi tiempo laboral se está acabando.				X				X				X	
10	A medida que me hago mayor, tengo la sensación que mi tiempo laboral es limitado.				X				X				X	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Serpa Barrientos, Antonio DNI: 41225216

Especialidad del validador: Maestro en psicología con mención en intervención psicológica e investigación

25 de noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Juez con grado de maestría y especialidad en investigación psicométrica.

Piloto

Tabla 10

Variables sociodemográficas del piloto (n = 59)

Variable	f	%
Edad (<i>DS</i> = 4.960; <i>M</i> = 28.81; <i>Mo</i> = 27)		
22	2	3.40
23	3	5.10
24	6	10.2
25	4	6.80
26	6	10.2
27	9	15.3
28	2	3.40
29	6	10.2
30	5	8.50
31	3	5.10
32	2	3.40
33	3	5.10
34	1	1.70
35	1	1.70
36	1	1.70
37	2	3.40
41	1	1.70
43	1	1.70
45	1	1.70
Sexo (<i>DS</i> = 0.492; <i>Mo</i> = 2)		
Masculino	23	39.0
Femenino	36	61.0

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje; n = Muestra; *DS* = Desviación Estándar; *M* = Media; *Mo* = Moda.

En la tabla 10, se observa las características de la muestra del piloto según la edad, el cual oscilo entre el rango de 22 a 45 años, teniendo como promedio (*M* = 28.81), con una dispersión amplia de acuerdo a las edades (*DS* = 4.960) y los participantes con mayor presencia en edad de acuerdo al piloto son los que tienen 27 años (*f* = 9; *Mo* = 27). Por otro lado, de acuerdo al sexo, se obtuvo mayor

presencia de féminas ($f = 36$; $M_o = 2$), con una dispersión corta de los datos de acuerdo al sexo ($DS = 0.492$).

Tabla 11

Resultados del Análisis factorial exploratorio y confirmatorio por medio del piloto (n=59)

Ítem	AFE			AFE		AFC			AFC	
	M ₁			M ₂		M ₁			M ₂	
	F1	F2	F3	F1	F2	F1	F2	F3	F1	F2
OFTP1	.890	-	-	.750	-	.530	-	-	.550	-
OFTP2	.670	-	-	.760	-	.630	-	-	.620	-
OFTP3	-	.470	-	-	.570	.290	-	-	-	.470
OFTP4	.740	-	-	.810	-	-	.420	-	.450	-
OFTP5	-	.400	-	-	.400	-	.300	-	-	.470
OFTP6	-	-	.580	.460	-	-	.450	-	.480	-
OFTP7	-	-	.480	-	.390	.340	-	-	-	.400
OFTP8	-	-	.600	.400	-	-	-	.350	.400	-
OFTP9	-	.800	-	-	.700	-	-	.500	-	.560
OFTP10	-	.490	-	-	.620	-	-	.900	-	.750
χ^2		163		163		-	-	-	-	-
df		45		45		-	-	-	-	-
p		<.001		<.001		-	-	-	-	-
KMO		0.777		0.777		-	-	-	-	-

Nota: KMO = Kaiser -Meyer-Olkin; F = Factor; AFE = Análisis Factorial Exploratorio; AFC = Análisis Factorial Confirmatorio; M₁ = Modelo original; M₂ = Modelo propuesto; χ^2 = Chicuadrado; df = Grados de libertad; p = Significancia

En la tabla 11, se evidencia la validez de estructura interna por medio del Análisis Factorial Exploratorio, con el método de extracción de mínimo cuadrados generalizados y la rotación Oblimin, se propuso dos modelos, teniendo al modelo 1 bajo los 3 factores (Topa & Zacher, 2018), con un KMO dentro de lo espero, dado que el análisis del piloto solo conto con 59 participantes y para aplicar los diversos AF se necesitan de por lo menos 150 participantes (Medrano & Navarro, 2017), asimismo, todas las cargas de los ítems fueron aceptables (>.40). por otro lado, el modelo 2 compuesto solo de dos factores, obtuvo el mismo KMO, y sus cargas (>.39) fueron acéptales (Lloret-Segura et al., 2014). A este mismo modelo,

se le aplicó un AFC, obteniendo mejores saturaciones dentro de las cargas factoriales, el modelo de dos factores es congruente con otras investigaciones que han utilizado la Escala de Perspectiva de Tiempo Futuro (Allemand & Hill, 2014; Weikamp & Göritz, 2016).

Tabla 12

Modelos del piloto mediante el AFC (n = 59)

Modelos	χ^2	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	AIC
M ₁ (3 dimensiones)	49.7	32	<.001	.868	.814	.106	.099	1469
M ₂ (2 dimensiones)	26.4	26	<.001	.997	.996	.069	.016	1289

Nota: M₁ = Modelo original; M₂ = Modelo propuesto; χ^2 : Chi-cuadrado; df: Grados de Libertad; p = Significancia; CFI = Índice de Bondad Comparativo; TLI: Tucker-Lewis Índice; RMSEA: Error de Aproximación Cuadrático Medio, SRMR = Raíz Media Estandarizada Residual Cuadrática

En la tabla 12, mediante un Análisis Factorial Confirmatorio se observa que el modelo original (M₁) obtuvo valores por debajo de lo esperado, No obstante, el modelo impuesto por el AFE mediante dos factores (M₂), evidencio que los resultados se ajustan mejor a los datos (CFI, TLI >.95 y RMSEA, SRMR <.08), dado que se obtuvieron valores óptimos dentro de ello (Hu & Bentler, 1999).

Tabla 13

Evidencias de fiabilidad (n = 59)

Modelos	Total	Dimensiones		
		F1	F2	F3
OFTP				
M ₁ ($\alpha - \omega$)	.394/.652	.639/.712	.028/.424	.140/.496
M ₂ ($\alpha - \omega$)		.730/.793	.730/.793	-
SPP				
M ₁ ($\alpha - \omega$)	.771/.801	-	-	-

Nota: M₁ = Modelo 1; M₂ = Modelo 2; α = Coeficiente Alfa; ω = Coeficiente Omega; F = Factor; SPP = Escala de Personalidad Proactiva.

En la tabla 13, en los resultados de confiabilidad por consistencia interna, se observa que el modelo propuesto (M₂) evidencia valores de confiabilidad de alfa y

omega por encima del modelo original (M_1), dado que los resultados son $>.70$ (Taber, 2017). Sin embargo, los valores dentro de la escala total aún no se encuentran dentro de lo esperado, ello podría ser debido a la cantidad de la muestra, dado que el coeficiente alfa funciona mejor cuanto mayor sea el número de ítems y mayor cantidad de muestra (Taber, 2017). Por ello, para fines de la investigación, solo se usará el coeficiente de omega, dado que, tal coeficiente es indiferente a la cantidad muestral y el de los ítems, porque su resultado es un producto del promedio de las cargas factoriales de los ítems (Ventura-León, 2018). Por otro lado, también se observa el resultado de la Escala de Personalidad Proactiva, que evidencian valores adecuados en la escala total ($>.70$) en alfa y omega.