



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

La conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores
públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Quiñones Castro, Diana Carolina (orcid.org/0000-0002-5300-2072)

ASESORA:

Dra. Saravia Angulo, Blanca Julissa (orcid.org/0000-0001-8308-1210)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi papá el Sr Roberto Quiñones Falla gracias por todo su sacrificio y dedicación, sin el nada de esto se hubiese realizado.

A mi madre la Sra Lidia Castro Alvarado por sus buenos consejos y estar siempre pendiente de mí a mis abuelos Justo Quiñones Paz y Rosa Falla Asalde de Quiñones porque siempre me inculcaron el amor al estudio y a culminar mis metas, a mi familia en general por confiar en mí y en mi capacidad de hacer las cosas, siempre fueron el motivo por el cual yo siempre pude salir adelante frente a los inconvenientes y limitaciones durante la investigación.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios ya que sin él nada de esto sería posible, a mis profesores y asesores que me facilitaron la información de la mejor manera y me permitieron realizar este trabajo hasta su final y a la universidad que me permite formarme como una gran profesional para la vida

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación entre actitud prosocial y compromiso laboral.....	21
Tabla 2 Presencia de actitud prosocial	22
Tabla 3 Nivel de compromiso laboral.....	22
Tabla 4 Correlación de las dimensiones de ambas variables	23
Tabla 5 Prueba de normalidad de las variables	53
Tabla 6 Coeficiente de consistencia interna	53

RESUMEN

La presente investigación brindó información sobre la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral, esta fue aplicada a 100 trabajadores pertenecientes a la comisaría de La Victoria en Lambayeque en el año 2022, dicha muestra estuvo conformada por personas de 18 años de edad a más y las respuestas tuvieron naturaleza anónima. *“En el objetivo general determinar cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”* se pudo determinar una correlación a través del estadístico Pearson de ,623 y un valor de significancia p menor al ,05. Como primer objetivo específico, se determinó que de los encuestados el 51% considera que si posee actitud prosocial y el 49% considera que no la posee, como segundo objetivo específico, el 62% consideró que existe un nivel de compromiso laboral medio, el 37% considera que es alto y el 1% considera que es bajo. Finalmente, como tercer y último objetivo específico, se encontró la correlación más baja entre las dimensiones cognitivo y compromiso afectivo (,015) y la correlación más alta entre las dimensiones cognitivo y compromiso normativo (,733).

Palabras clave: Compromiso laboral, prosocial, conducta.

ABSTRACT

The present investigation provided information on the relationship between prosocial behavior and work engagement, this was applied to 100 workers belonging to the La Victoria police station in Lambayeque in the year 2022, said sample was made up of people aged 18 years and over. and the responses were anonymous in nature. "In the general objective to determine the relationship between prosocial behavior and work engagement in public servants of the La Victoria commissioner, Lambayeque 2022" a correlation could be determined through the Pearson statistic of .623 and a lower p value of significance at .05. As a first specific objective, it was determined that 51% of those surveyed consider that they do have a prosocial attitude and 49% consider that they do not, as a second specific objective, 62% considered that there is a medium level of work commitment, 37 % consider that it is high and 1% consider that it is low. Finally, as the third and last specific objective, the lowest correlation was found between the cognitive dimensions and affective commitment (.015) and the highest correlation between the cognitive dimensions and normative commitment (.733).

Keywords: Work engagement, prosocial, behavior.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a lo largo del tiempo se han ido transformando y mejorando en materia económica y organizacional, a menudo las empresas logran entender y dar más valor al capital humano con el pasar de los años ya que este es el insumo más importante y sin él la empresa no representa ningún valor.

Junto con la revalorización del capital viene consigo un punto muy importante la cual es indiscutible no tratar cuando nos referimos a personas y es la salud mental, Zárate et al. (2019) afirma que la salud mental en el mundo laboral es de vital importancia ya que contribuye con el rendimiento de los trabajadores y esto a su vez ayuda a cumplir los planes de la empresa a mediano y largo plazo.

La pandemia y la aceleración tecnológica ha traído consigo muchos más problemas que solo los económicos y sanitarios, uno de los principales motivos por los cuáles se ha hecho incluso la presente investigación es por un deterioro en la salud mental a raíz del confinamiento obligatorio. Castillejo (2021) menciona que uno de los principales problemas que lidiar post pandemia son los mentales y que estos aumentaron con síntomas como depresión, ansiedad, insomnio, fatigas y estrés postraumática principalmente a personas que atravesaron el luto durante el confinamiento. Junto con eso, la autora afirma que han crecido problemas de alimentación e irregularidades con temas de desórdenes alimenticios. Por otra parte, el estado mental es un problema que podemos dejar al sector salud, sin embargo, esto no solo afecta al gasto público ya que también puede repercutir en costos para las organizaciones que optaron por cambiar y adaptarse a un sistema de plataforma tecnológico según los requerimientos que solicitaban las empresas. Estos cambios o aceleraciones tecnológicas tendían a significar una adaptación del trabajador al sistema contemplado o dispuesto por la empresa para que pueda continuar con sus operaciones.

Según una encuesta realizada por el Foro Económico Mundial IPSOS (2021) el costo acumulado a la pérdida de producción de los trabajadores asociados a

problemas de salud mental, suicidios por estrés y hospitalizaciones dentro del periodo 2020 – 2025 podrían ascender a los 114 mil millones de dólares a nivel nacional. Por otro lado, en el Perú el Instituto Nacional de Salud Mental (2020) señala que solo en Lima el estrés se ha presentado en el 52,2% de los trabajadores y que el 54,6% ha presentado problemas de salud causado por la pandemia, especialmente por el confinamiento.

Para esta investigación, indagar sobre la salud mental, el comportamiento y compromiso es muy importante, por ello citamos a Cueva et al. (2021) sobre la conducta prosocial el cual menciona que es un comportamiento que puede desarrollar la conducta humano muy relacionada al tema conductual del mismo, esto a su vez logra desarrollar un número ilimitado de cualidades que puedan fortalecer la relación con su entorno social y de trabajo. Adicional a esto, Fuentes y Arcos (2019) mencionan que la conducta prosocial se vale más del beneficio social más que del beneficio propio ya que busca trabajar en pro de las personas que rodean más que al individuo mismo, esto a su vez ayuda a encontrar mejores soluciones a problemas sociales que puedan estar experimentando en ese momento argumentando un beneficio como fin común para todos. Una conducta prosocial puede tornarse en autonomía al momento de tomar decisiones para el individuo y así lograr ser un individuo de valor para su sociedad que pueda contribuir con el desarrollo de la misma.

Según Moreno (2019) la prosocialidad facilita mucho las interacciones con los demás de forma positiva, contribuye al desarrollo de conductas positivas como ayudar, colaborar o compartir ante una situación adversa del contrario. Por otro lado, Aknin et al (2019) ha demostrado relaciones entre una actitud prosocial y la felicidad lo cual influye perfectamente en una de las dimensiones que considera compromiso en el estudio como la donación de tiempo o dimensiones como el bienestar subjetivo. Así mismo, Vilar et al (2019) considera que una actitud prosocial afecta en procesos cognitivos y procesos emocionales al momento de su desarrollo ya que pudieron observar su efecto en procesos de colectivismo como parte un factor cultura en la sociedad.

Definir compromiso es muy complicado, pero si algo están de acuerdo los autores es en el compromiso, por ello Decuyper y Schaufeli (2020) definen el compromiso como el grado y nivel de compromiso que tienen los trabajadores hacia la empresa, eso incluido con varias determinantes como vigor, entusiasmo y actitud que puedan contribuir con el rendimiento del trabajador. Por otro lado, Ríos (2022) afirma que Perú es uno de los países que representa uno de los mejores promedios en cuanto al compromiso laboral, América Latina lidera esta tendencia en el mundo con un 72% mientras que Perú tiene un ponderado del 74%, esto a raíz que la mayoría de trabajadores recibieron impulsos como oportunidades de desarrollo de carrera.

La presente investigación justifica su realización en describir las variables compromiso y conducta prosocial, así mismo plantea como objetivo general “Determinar cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria” y como objetivos específicos “Definir cuál es la presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria”, “Determinar cuál es el nivel de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria” y “Fijar cual es la relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”, con el fin de corroborar las hipótesis “Existe relación significativa entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria”, “Existe presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria”, “El nivel de presencia de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria es alto en su gran mayoría” y “La relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alta en su gran mayoría”

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes son un elemento importante para poder sostener una investigación, por ello citamos a Ríos (2018) quién desarrolló una investigación no experimental, transversal y correlacional aplicada a una muestra de 51 personas en un área del ministerio de educación donde concluye:

El compromiso laboral si presenta una relación con la variable motivación, al ser esto un valor $p=,00$ y presentando un nivel moderado positivo con un $r=,524$, teniendo esto en cuenta, la motivación es una dimensión contemplada como efecto de la conducta prosocial que promueve el ecosistema de trabajo dentro del área donde se practica.

También se comprobó que la dimensión compromiso laboral afectivo tiene relación con la ya estudiada, motivación, ya que presenta un valor $p=,007$ y una relación de nivel bajo pero positiva con un valor $r=,373$ lo cual indica que los trabajadores se sienten comprometidos un cariño hacia el lugar de trabajo, pero no a gran escala.

Adicional a ello, se encontró una relación entre la dimensión laboral de compromiso de continuidad y la motivación con un valor $p=,000$ y un nivel correlativo alto con un valor $r=,707$. De las tres dimensiones del compromiso laboral, se demuestra que la relación más fuerte la conlleva compromiso de continuidad, lo cual demuestra que los lazos de formar parte de la empresa son más fuertes que los demás determinantes.

Finalmente, se hizo la relación entre compromiso laboral normativo y motivación en donde se encontró un valor $p=,000$ y un valor correlativo de nivel bajo pero positivo de $r=,485$, lo cual demuestra que los trabajadores se muestran fieles a la organización donde pertenecen arraigados a sus costumbres y principios que los formó.

Por otro lado, Cornejo (2020) en una investigación experimental transversal aplicada a una muestra de 203 trabajadores en una entidad pública pudo concluir que:

El compromiso laboral si influye en la productividad, siendo estos temas de cualquier importancia en cualquier organización, así mismo se obtuvo un valor p menor a ,05 y el valor R cuadrado indica una influencia del 31.6% de una variable sobre la otra. Con esto podemos considerar una relación positiva, pero de nivel bajo, lo cual indica que a medida que avanza una, también lo hace la otra, pero a menor escala.

Se evaluó la relación entre la dimensión compromiso afectivo y la productividad también en donde se determinó una relación alta con un valor p menor ,05, por otro lado, el valor de significancia o R cuadrado es de 35.1% lo cual determina la influencia de una variable sobre la otra. La variable compromiso continuo determina como el siente emociones hacia su puesto de trabajo trayectoria por lo cual se encuentra comprometido.

Se determinó también la relación entre la dimensión compromiso continuo y la misma variable donde se obtuvo un valor p menor a ,05, por otro lado; el nivel de significancia o R cuadrado tuvo un valor del 28% lo cual indica un nivel de relación bajo pero positivo. La dimensión compromiso continuo evalúa principalmente el afecto del trabajador por motivos de trayectoria dentro de la organización.

Finalmente se determinó la relación con el compromiso normativo en el cual también presente una influencia sobre la productividad, este a su vez muestra una correlación al tener un valor p menor a ,05 y un valor de significancia R de 28.2% lo cual determina la influencia de la variable pero en un nivel bajo. El compromiso normativo especula principalmente el compromiso del trabajador apoyado en valores o principios con el cual fue formado.

Luego, Ramírez y Chavez (2019) en su investigación descriptiva correlativa aplicada a una muestra de 24 trabajadores de una pyme en la ciudad de Iquitos pudo llegar a conclusiones que nos ayudan en la investigación.

Primero, pudieron observar un nivel de satisfacción alto al tener un 50% de los trabajadores en esa opción mientras el 12.5% de los trabajadores presentan un

nivel totalmente satisfecho. Sin embargo, el 33,33% de los trabajadores se encuentra totalmente insatisfecho.

Segundo, observaron un alto nivel de motivación laboral de los trabajadores, 45% de estos trabajadores se sienten totalmente de acuerdo en que la motivación es buena, el 21% sólo está de acuerdo mientras que el 25% está totalmente en desacuerdo.

Tercero, pudieron observar un alto nivel de satisfacción laboral en relación a las remuneraciones ya que estas cumplen con sus expectativas, el 71% considera que la remuneración si está acorde a su trabajo, mientras que el 13% considera que no está a la altura.

Cuarto, encontraron un nivel de satisfacción laboral alto en relación a la supervisión de la empresa, el 58% se encuentra satisfecho con esta decisión, el 37.50% se encuentra poco satisfecho, mientras que el 4.17% no se encuentra satisfecho.

Quinto, para el grupo de estudio en investigación la mejor recompensa que pueden obtener es un objetivo, el cual representa el 70,83% de las respuestas, el 16,67% consideran que sería una reunión conmemorativa y el 12,50% una beca de estudios.

Finalmente, Puglla (2018) en su investigación descriptiva pre experimental aplicada a una muestra de 20 estudiante en donde evalúa la conducta prosocial de los mismos considera resultados afines a la investigación.

Primero, el 60% de los encuestados presentan un nivel bajo nivel de empatía y el 35% presenta un nivel medio, con esto afirman que los adolescentes presentan indiferencia ante las situaciones a las cuales se encuentran expuestos, esto a su vez evidencia el poco interés por la realidad a la cual se enfrentan.

Segundo, el 55% de los estudiantes presentan un nivel bajo en el respeto y el 35% presenta un nivel medio, esto refleja que los adolescentes tienden a invadir

el espacio personal de sus similares, esto a su vez demuestra que no sienten respeto por los límites personales haciendo una transgresión al derecho de los demás.

Tercero, el 15% de los estudiantes encuestados se caracterizan por tener la capacidad de tener relaciones sociales positivas, el 35% presentan un nivel bajo frente a estas relaciones y finalmente el 50% son pocos sociales, esto considera que los encuestados no se sienten preparados para afrontar una relación seria de cualquier tipo.

Giron (2019) en su investigación orientada a 100 estudiantes en una institución educativa pública del nivel secundario en la ciudad de Chiclayo pudo concluir lo siguiente:

Primero, se encontró que no existe relación entre las variables estudiadas estilos de crianza y conducta prosocial donde se determinó que el valor de relación, mediante la prueba de Rho de Spearman es de 0,145 representando un nivel bajo; así mismo, se encontró un valor p de 0,150 siendo este mayor a 0,05.

Luego, al considerar la dimensión control conductual, no se encontró relación teniendo un valor Rho de 0,003 representando un rango muy bajo, así mismo, se consideró un valor p de 0,978 lo cual se encuentra muy por encima del mínimo permitido de 0,05.

Después, no se encontró una relación entre la dimensión autonomía y la variable conducta prosocial ya que el valor Rho fue de -0,232 representando inclusive un valor negativo; adicional a esto, se consideró un valor de 0,020 siendo menor a 0.05

Finalmente, dentro de los datos descriptivos, los indicadores más influyentes en la investigación fueron padres autoritarios, con una presencia del 2%, padres autoritativos, con 2%, padres mixtos, representando el 2%, padres negligentes, con 41% y finalmente padres permisivos con 53%

Dentro de una investigación es pertinente citar definiciones y bases teóricas, por ello, para Vilar et al (2019) la conducta prosocial son el conjunto de conductas que buscan ayudar a las personas y al resto de la sociedad, estas con el tiempo pueden ser beneficiosas para crear un entorno y un clima favorable y pueden evitar muchas conductas agresivas que no contribuyen en nada. Rodriguez et al. (2019) considera que estas conductas se ven manifestadas a través de los valores y las habilidades sociales que tenemos hacia los demás y que es necesario su fomento para una formación de bien en una sociedad.

Gómez (2019) considera que, dentro del marco de psicología positiva, la conducta prosocial es el comportamiento usado para beneficiar a los demás, estas pueden manifestarse de distintas formas como la angustia, el rescate, la ayuda verbal o física, la cooperación e inclusive el consuelo. Por otro lado, también afirma que la conducta prosocial o su práctica conlleva consecuencias positivas en la sociedad y mejora los componentes a las cuales se encuentran expuestos, esto ya que aumenta significativamente la reciprocidad.

Por otro lado, Auné et al. (2019) consideran que el hecho de dar puede generar una mayor satisfacción que recibir, esto a su vez conduce a una mayor disposición y una actitud servicial, de esta forma, el rol de benefactor es muy importante dentro del desarrollo de esta conducta ya que se pueden explorar mecanismos psicológicos adquiridos a partir de la experiencia como la afirmación, la realización y la autoeficacia.

Flavell (2019) comenta que una de las maneras de poder desarrollar la capacidad prosocial es a través del desarrollo cognitivo, esto trae consigo la corriente de la psicología básica la cual indica el estudio de personas a través del procesamiento de información, esto dista entre conducta y representación total. Factores influyentes como las metas, expectativas, valores y atribuciones pueden estar implicados en la secuencia de cognición – acción que puede atravesar el individuo.

Auné et al. (2019) considera como un factor afectivo el hecho de que una persona presente un bajo nivel de conductas prosociales, por otro lado, también afirma que una alta frecuencia de actitud prosocial afectiva modula la conducta agresiva planteada como modelo de la misma autores, esto quiere decir que los atributos prosociales no solo afectan a la sociedad, sino también al individuo que la práctica.

Auné et al. (2019) también ahonda en la corriente de la actitud como conducta prosocial, en la cual sugiere que el ser humano es prosocial a través de su comportamiento frente a lo demás con el desarrollo de habilidades como la empatía y que esto logra un efecto multiplicador en los individuos que rodean al sujeto. Por otro lado, la conducta puede también ser consecuencia de no contar con comportamientos prosociales que pueden resultar en comportamientos agresivos que puedan ir en contra de la sociedad.

Cortés (2021) considera el compromiso como una condición deseable, esta tiene un propósito organizacional y connota compromiso, pasión y entusiasmo. También afirma que el compromiso es usado para definir la conexión emocional que siente el empleado hacia su organización y que esto a su vez puede influir en el rendimiento de sus trabajadores o de quienes lo desarrollen de manera positiva o negativa.

Cortés (2021) propone que el compromiso aplica directamente en tres factores claves para el reforzamiento de lazos dentro de una organización, primero, la dedicación, en donde los trabajadores muestran entusiasmo y se sienten orgullosos de su trabajo, al mismo tiempo consideran que su aporte laboral influye con el objetivo de la organización. Segundo, el vigor, en donde los empleados de la empresa muestran un alto nivel de energía y muestran un esfuerzo sobrehumano de ser necesario. Por último, la absorción, en donde los empleados están absortos en su trabajo y sienten que los empleados están inmersos y dedicados al cien por ciento en sus labores diarios que contribuyen a la organización.

Cortés (2021) también resalta la importancia del compromiso laboral aludiendo que lograr que un trabajador esté sumergido con la empresa no solo se trata de bonos o juegos a diario, también se trata de un plan de acción que puedan determinar de manera organizacional para el desarrollo de sus cualidades. Así mismo, menciona que las empresas con mayor compromiso tienen siempre un mejor desempeño y mejor BPA (Ganancia por acción), esto hace también que dicha empresa tenga mejor recuperación en caso de recesiones y reveses financieros. Adicional a esto, el autor resalta que los puestos de trabajo ahora son más móviles que nunca y que el concepto de trabajo para toda la vida es cada vez más imposible, las empresas con estrategias más eficaces de participación de colaboradores tienen o presentan probabilidades de retener a los mejores y atraer nuevos talentos.

Littlewood (2020) explica una de las dimensiones de la variable compromiso como compromiso afectivo, la cual se refiere íntegramente a los lazos que crean los trabajadores de la empresa con la misma, esto contribuye al cumplimiento de sus necesidades y que también puedan gozar de una estabilidad en la empresa para así poder seguir generando valor a largo plazo.

Sánchez (2021) explica la segunda dimensión de compromiso de continuidad como una dificultad que siente el trabajador para cambiar la relación con una empresa por otras oportunidades de trabajo que se puedan presentar en su camino, a través de esta variable, este compromiso puede ser fortalecido y no optar solo por valores intrínsecos como la necesidad de dinero.

Bohrt y Larrea (2018) manifiestan que el compromiso normativo implica quedarse para ser recíproco con la empresa, esto más apegado a un deber moral, este tipo de compromiso se refiere al apego del empleado con la institución refiriéndose precisamente a los valores de lealtad y el sentido de obligación de perdurar en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio será de tipo Descriptivo – Correlacional. García. (2020) consideran que los estudios descriptivos correlacionales buscan describir las variables y buscar el tipo de relación que puedan tener entre ambos, así mismo, la investigación se encuentra dirigida a un punto cognitivo mediante la búsqueda de fenómenos estudiados, estos a su vez se pueden observar y como se mencionó antes, medir su relación.

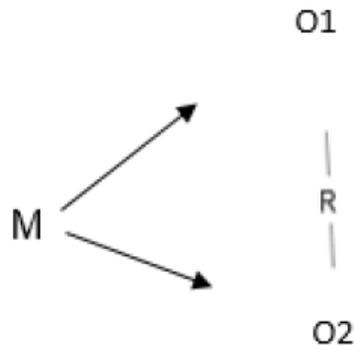
La investigación es de tipo básico – aplicada, Álvarez (2020) comenta que las investigaciones de tipo básicas aplicadas no buscan ahondar profundamente en la variable, sólo la describe, sin embargo; al ser aplicada el fin de la investigación es convertir los datos observables del estudio de campo en investigación que pueda ser usada como base en un futuro.

Diseño de investigación

La investigación entra un diseño no experimental. Maxwell (2019) considera que los diseños no experimentales buscan no interferir en la muestra de estudio para que esta cambie en favor de la organización, esta solo busca estudiarlas a través de la observación y medirlas a través de un grado estadístico ya predefinido.

El diseño de estudio es transversal, Cvetkovic (2021) comenta que los estudios transversales buscan recopilar y estudiar información de una o dos variables en un estudio dentro de un rango específico de tiempo y aplicada a una muestra específica anteriormente definida. Los estudios transversales excluyen rangos de tiempo mayores ya que buscan ser precisos en el estudio de un fenómeno en espacio determinado de tiempo con el fin de no verse afectado por factores externos que puedan modificar los datos recopilados a partir de la muestra.

Modelo



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Conducta prosocial

O2 = Compromiso laboral

R = Relación existente entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Conducta prosocial

Definición conceptual: Según Moreno (2019) la conducta prosocial es el conjunto de acciones de un individuo que conllevan a el beneficio del entorno social en el cual se encuentra.

Definición operacional: Actitud abarcada dentro de la investigación como en pro de la sociedad las cuales incluyen factores conductuales, afectivos y cognitivos.

Dimensiones: Afectivo, cognitivo, conductual

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso Laboral

Definición conceptual: Según Lupano y Waisman (2018) el compromiso laboral es el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la empresa o lugar donde laboran, así mismo como es su relación con esta.

Definición operacional: Entendido en la investigación como el nivel de compromiso de los trabajadores con la empresa en las escalas normativo, afectivo y de continuidad.

Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Otzen y Manterola (2022) menciona que la población es el conjunto de personas que comparten características en común las cuáles son precisadas para el presente estudio de investigación.

La población de la presente investigación estuvo conformada por servidores públicos de las comisarías de la ciudad de Lambayeque durante el año 2022.

Muestra

Otzen y Manterola (2022) menciona que la muestra es un pequeño grupo tomado de la población definido a través de parámetros preestablecidos que puedan compartir características en común. Los resultados de este pequeño grupo ayudarán a definir el comportamiento de la población.

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 100 servidores públicos de la comisaria de La Victoria en la ciudad de Lambayeque en el año 2022.

Tipo de muestreo

El tipo de estudio elegido es no probabilístico por conveniencia, Hernández y Escobar (2019) definen que este tipo de estudio se elige por la conveniencia y la accesibilidad del sujeto de investigación y del investigador, así mismo no se definen a través de la estadística de probabilidades.

Criterios de inclusión

Las personas que fueron incluidas en la presente investigación son trabajadores públicos mediante contratación anual o por tiempo limitado, tener como mínimo 18 años, según criterio de los instrumentos de investigación, y como mínimo grado de instrucción primaria.

Criterios de exclusión

Las personas excluidas de esta investigación son personas menores a los 18 años, trabajadores de empresas de terciarización anexo a la empresa como subsidiaria sin ningún tipo de contrato vigente, servidores públicos de comisarías aledañas y con grado de instrucción menor a la de primaria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica aplicada en la recolección de datos es la encuesta, Roco et al. (2021) afirma que una encuesta es un conjunto de preguntas organizadas de manera jerárquica y rigurosamente elegidas con el fin de ayudar a la búsqueda de un problema, así mismo las encuestas necesitan de estudios de aprobación y validación previos para ser aplicadas.

La técnica aplica a la investigación es de naturaleza psicométrica ya que busca evaluar la psiqués del encuestado y traducirla a números. Mendoza & Ávila (2020) mencionan que estas técnicas son muy usadas actualmente y que han sido de mucha ayuda en el ámbito de la investigación en materia de comprensión de análisis complejos.

Instrumentos de recolección de datos

La técnica usada para la recolección de datos es el cuestionario, por ello Ávila (2020) menciona ello como un conjunto de preguntas con distinta naturaleza en materia de dicotomía y que a su vez pueden contar con reactivos de carácter negativos y positivos.

Instrumento “Test de conducta prosocial”

Ficha técnica

Título:	Test de Conducta Prosocial
Por:	Jaime y Moreno
Ciudad – año:	Lambayeque, 2013
Objetivo:	Medir el nivel de actitud prosocial del individuo a partir de los 18 años de edad
Estructura:	Constituido por 45 ítems distribuido en tres dimensiones: Cognitivo (15 ítems), Afectivo (14 ítems) y Conductual (16 ítems) que deben ser respondidas en 5 escalas desde Completamente de acuerdo a Totalmente en desacuerdo.
Calificación:	La escala de Likert se encuentra clasificada desde los valores 1 (Completamente de acuerdo) a 5 (Totalmente en desacuerdo). Los baremos tomados son a través de la técnica de percentiles donde si el puntaje es de 01 – 48 No posee actitud prosocial (carece de empatía y

disposición para ayudar o colaborar con los demás) y si el resultado es de 49 – 100 Si posee actitud prosocial. (muestra empatía, compasión y disposición para ayudar a los demás)

La validez: Determinado por validez de contenido y de constructo

La confiabilidad: Se usó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Crombach.

Interpretación: Se hará uso de la transformación escalar directa a través de uso de tablas SPSS y gráficas en base a los objetivos.

Reseña histórica

El test fue hecho por primera vez en la Universidad ICESI ubicada en Colombia por Almario y Galindo en el año 2009 para luego ser baremada en el año 2013 en Chiclayo por Jaime y Moreno, su objetivo principal es el de evaluar la actitud prosocial las cuales son establecidas en tres (3) dimensiones. La primera dimensión, cognitivo, cuenta con 15 ítems, la segunda dimensión, afectivo, cuenta con 14 ítems y finalmente la última dimensión, conductual, cuenta con 16 ítems. Como se mencionó anteriormente, el test puede ser aplicado a personas mayores de 18 años de edad y se encuentra compuesta por 45 reactivos a través del uso de la escala valorativa de Liker siendo 5 el valor más bajo y 1 el valor más alto.

Validez, confiabilidad y propiedades psicométricas

Para lograr la validez y su adaptación, los autores tuvieron que someterlo a juicio de expertos con la ayuda de profesionales en psicología, ciencias sociales, pedagogía y clínicas logrando conseguir 45 ítems dentro del

instrumento. Se ocupó la fórmula estadística del chi cuadrado para determinar el análisis y decidir si realmente era favorable o no; de esta forma se encontraron ítems favorables del 0.01 al 0.05. Por otro lado, en el tema de consistencia se aplicó la técnica del Alpha de Cronbach logrando encontrar 30 datos como fiables. Dichos datos se encuentran en el rango 0.30 a 0.80 siendo el valor 0.60 un ítem perfecto. (Jaime y Moreno, 2013).

Finalmente, realizando el ajuste de la primera versión, las características fueron determinadas en el análisis factorial confirmatorio donde se pudo encontrar un valor RMSEA de 0.0495 encontrándose por debajo del máximo 0.05 y un SRMR de 0.0353 teniendo como valor mínimo 0.08 considerándose en ambos casos como aceptables. Por otro lado, el valor CFI fue de 0.961 el cual es mayor al mínimo considerable de 0.90 y un 0.0947 en el TLI siendo también menos a 0.90, ambos considerándose aceptables.

Instrumento “Escala de compromiso laboral de Meyer y Allen”

Ficha técnica

Título:	Escala de compromiso laboral
Por:	John Meyer y Natalie Allen
Ciudad – año:	Estados Unidos - 1997
Objetivo:	Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los encuestados a partir de los 17 años
Estructura:	Constituido por 18 ítems distribuido en tres dimensiones: Componente efectivo (6 ítems), Componente de continuidad (6 ítems) y Componente normativo (6 ítems). Las respuestas tendrán la composición de 1 (Total

desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni en desacuerdo ni en acuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Total acuerdo).

Calificación:

La escala tomada será la de Likert donde los baremos tomados son a través de la técnica de percentiles donde si el puntaje es 18 – 41 el nivel es bajo (Indica una falta de conexión emocional y compromiso con el trabajo), si el puntaje es 42 – 66 el nivel es medio (Sugiere una conexión moderada con el trabajo) y si el puntaje es 67 – 90 el nivel es alto (Refleja una fuerte conexión emocional y compromiso con el trabajo).

La validez:

Determinado por validez y contenido del constructo

La confiabilidad:

Se usó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Crombach

Interpretación:

Se hará uso de la transformación escalar directa a través de uso de tablas SPSS y gráficas en base a los objetivos.

Reseña histórica

La escala de compromiso organizacional original fue desarrollada por Rosario Hernández en el año 2002 bajo el modelo propuesto por Meyer y Allen en el año 1991 quienes hacen referencia a las tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso necesario y compromiso moral. La técnica

fue desarrollada y validada en puerto rico por diversos investigadores a fines de la materia y pertenecientes a diferentes empresas. La ECO tiene como objetivo medir los tres tipos de compromiso organizacional y es útil para predecir conductas discrecionales en el lugar de trabajo según investigaciones realizadas en el lugar. (Meyer y Allen, 1997)

Validez, confiabilidad y propiedades psicométricas

Para la validez del constructo se hizo el análisis de factores exploratorios y también se utilizó análisis confirmatorio utilizando la técnica de ecuaciones estructurales. Por otro lado, se aplicó un análisis de correlación entre las dimensiones y las variables donde Compromiso Afectivo (CA) tuvo un valor r de 0.94*, Compromiso Moral (CM) un valor de 0.68* y Compromiso Necesario (CN) un valor de 0.58*. En relación a estadística exploratoria, CA obtuvo una media de 21.61, una desviación estándar de 6.58, y un valor de alfa de Crombach de 0.87. Por otro lado, CM obtuvo una media de 14.77, una desviación estándar de 3.85 y un valor alfa de 0.71. Finalmente, CN obtuvo una media de 11.86, una desviación estándar de 6.18 y un alfa de 0.84.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se evaluó la encuesta con los ítems ya pre seleccionados por cada variable determinada, se realizó la validación de los expertos y se hizo el análisis a través de la V de Aiken para determinar el puntaje. Se solicitó a la universidad una solicitud para poder entregar en la empresa donde se realizó la investigación. Posterior a esto, se realizó la encuesta a la muestra de estudio en la institución indicada. Una vez realizada la encuesta se procedió a la tabulación de datos en SPSS para la medición del coeficiente de consistencia interna, Alfa de Cronbach. Finalmente, se trasladaron los datos al software IBM SPSS 25 y se procedió a realizar los cálculos según el modelo de estudio bivariado elegido en la prueba de normalidad para así con los resultados, constatar las hipótesis, realizar la discusión y determinar las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Para la obtención del objetivo general se utilizará el SPSS 25 y se realizará un cálculo en la cual se sumarán los valores de las dimensiones para poder conseguir el valor de una variable, posterior a ello se realizará el estudio a través del tipo de correlación bivariado elegida. La prueba de Alfa de Cronbach y la prueba de normalidad se realizarán mediante el mismo software como estudios estadísticos. Finalmente en los objetivos específicos se aplicará el uso de baremos según la escalabilidad de cada variable, en el caso de la variable Actitud prosocial se usarán valores del 1 (Completamente de acuerdo) hasta el 5 (Totalmente en desacuerdo) en los puntajes mediante percentiles con las etiquetas No posee actitud prosocial (01 – 48) y Si posee actitud prosocial (49 – 100), por otro lado para la variable compromiso laboral también se usó la escala de Likert con valores 1 (Total desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni en desacuerdo ni en acuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Total acuerdo)

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizará y citará mediante los lineamientos establecidos de las leyes APA 2021 para investigación con el fin de respetar la propiedad intelectual de los autores. Por otro lado, se respetará el anonimato en cada individuo de estudio una vez levantados los datos y se pondrá siempre en conocimiento a través de un consentimiento informado el fin de sus respuestas antes y durante la aplicación de la encuesta. Así mismo, la investigación respeta y se somete a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo en todas sus filiales. Finalmente, también la investigación tiene fin la maximización de los beneficios con el fin de contribuir de manera honrada los trabajos académicos futuros y reducir al máximo los daños y perjuicios que pueda ocasionar de inicio a fin.

IV. RESULTADOS

Al objetivo general, *Determinar cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022.*

Tabla 1

Correlación entre Actitud Prosocial y Compromiso Laboral

		Actitud Prosocial	Compromiso Laboral
Actitud Prosocial	Correlación de Pearson	1	,623
	Sig. (bilateral)		,048
	N	100	100
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,623	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

Se puede observar en la Tabla 1 un valor r de Pearson de,623 y un nivel de significancia de ,048. Esto nos permite afirmar que si existe relación entre ambas variables de nivel significativo ya que p es menor a ,05. Así mismo, dentro de la escala de Pearson podemos argumentar que existe un grado de correlación positivo medio con un valor de ,623.

Frente a esto, podemos aceptar H1: *Existe relación significativa entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022*

Al primer objetivo específico, *Definir cuál es la presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022*

Tabla 2

Presencia de actitud prosocial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No posee actitud prosocial	49	49,0
	Si posee actitud prosocial	51	51,0
	Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la Tabla 2 podemos determinar que, de los encuestados en su totalidad, el 49% no posee actitud prosocial dentro de la variable teniendo como número de respuestas un total de 49, por otro lado, el 51% restante, representando a 51 respuestas en total, manifestó que si cuenta con actitud prosocial logrando así un total de 100%

De tal forma, podemos aceptar la hipótesis: *Existe presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022*

Al segundo objetivo específico, *Determinar cuál es el nivel de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022*

Tabla 3

Nivel de compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,0
	Medio	62	62,0
	Alto	37	37,0
	Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

En la Tabla 3 podemos observar que, de todo el total estudiado, el 62% mostró un nivel de compromiso laboral medio con 62 respuestas, el 37% mostró un nivel de compromiso alto con 37 respuestas y sólo el 1% mostró un nivel de compromiso bajo logrando así el 100% de respuestas en total.

De esta forma, podemos rechazar la hipótesis: *El nivel de presencia de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alto en su gran mayoría*

Al tercer objetivo específico, *Fijar cual es la relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022*

Tabla 4

Correlación de las dimensiones de ambas variables

Correlación de Pearson		Compromiso laboral		
		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Actitud prosocial	Cognitivo	,015	,413**	,733**
	Afectivo	.254*	,587**	,043*
	Conductual	,617**	,479**	,045

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

*** = Menor a 0,01, nivel de significancia alto*

** = Menor a 0,05 nivel de significancia medio*

En la Tabla 4 podemos observar que, de la relación de dimensiones de ambas variables, todas son positivas; sin embargo, los valores más alto los encontramos entre las dimensiones cognitivos y compromiso normativo (,733), conductual y compromiso afectivo (,617) y afectivo y compromiso de continuidad (,587) obteniendo valores en la correlación de nivel medio y todas con un valor de significancia alto con un valor p menor a ,01. Por otro lado, los

valores más bajos de la correlación entre dimensiones lo podemos visualizar entre las dimensiones cognitivo y compromiso afectivo ($,015$), afectivo y compromiso normativo ($,043$) y conductual y compromiso normativo ($,045$) siendo solo una con un valor de significancia medio con un p menor a $,05$ y las demás con valores superiores al 5% , todas presentando niveles correlativos bajos.

Frente a esta premisa, podemos rechazar la hipótesis: La relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alta en su gran mayoría.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general el buscar la relación entre las variables mencionadas, en este caso la conducta prosocial y el compromiso laboral en los servidores del sector público que trabajan en la comisaría de la Victoria en Lambayeque en el año 2022. La investigación se aplicó a una muestra de 100 personas, esto luego de verificar que todos los individuos hayan cumplido con los requerimientos de la misma donde se recomendaba el tener 18 años de edad como mínimo y ser trabajador del lugar.

La primera variable de estudio, conducta prosocial, es definida por Vilar (2019) como el conjunto de otras conductas que buscan ayudar a las personas de alrededor, o del entorno, esto con el fin de lograr un efecto multiplicador, por otro lado, la segunda variable compromiso laboral es definida por Cortés (2021) como una con propósito organizacional y que connota compromiso, pasión y entusiasmo ya que se relaciona específicamente al compromiso del individuo con la organización y como esta puede repercutir en el rendimiento del trabajador.

En el objetivo general *“determinar cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaría La Victoria, Lambayeque 2022”* se pudo obtener una correlación positiva de ,461 y de significancia media con un valor p menor a ,05, frente a esto podemos interpretar que las variables si se relacionan, pero a un nivel medio según la escala del estadístico Rho de Spearman. Frente a esto, podemos aceptar la hipótesis *“Existe relación significativa entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaría La Victoria, Lambayeque 2022”*. Esta investigación guarda relación con Ríos quien menciona que esta variable tiene una relación positiva con un valor p menor a ,05 y con el nivel correlativo ya que el valor r es similar con un valor de ,575.

En el primer objetivo específico *“Definir cuál es la presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”* se pudo determinar que de los 100 encuestados, el 51% considera que, si existe conducta prosocial, mientras que el 49% considera que no, esto a su vez nos permite aceptar la hipótesis *“Existe presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”*.

Esta investigación concuerda con Ramírez y Chávez (2018) donde mencionan que los niveles de satisfacción son altos al desarrollar estas variables. Conforme a los resultados obtenidos podemos diferir que de todos los encuestados, la mayoría considera que la actitud prosocial es latente en la organización, dentro de la realidad, esto se puede definir como la capacidad de un trabajador público para servir a los demás, sin embargo; el hecho de que exista también un nivel alto en ausencia de actitud prosocial, da a entender que aún se muestran actitudes impropias a la cooperación de la organización que no permitirá el crecimiento de la misma a futuro, así mismo también, la ausencia del estudio de otras variables pueden ser agentes de las limitaciones de la investigación.

En el segundo objetivo específico, *“Determinar cuál es el nivel de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”* se pudo obtener que de los 100 encuestados, el 62% considera que el nivel es medio, el 37% considera que el nivel es alto y el 1% considera que el nivel es bajo. Frente a esto, rechazamos la hipótesis *“El nivel de presencia de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alto en su gran mayoría”*. La investigación difiere con Ramírez y Chávez (2018) donde mencionan que el 50% de los trabajadores considera que los niveles de compromiso y satisfacción de los trabajadores son altos, así mismo se consideran en esta investigación variables como motivación laboral, satisfacción laboral e incentivos. Frente a estos resultados podemos deducir que el 62% de los trabajadores consideran que el nivel de compromiso es medio, esto quizás por el hecho de que la idea de la mayoría de trabajadores públicos es la de trabajar solo por la necesidad de dinero y no prestan

compromiso a la empresa, por otro lado, variables no consideradas como incumplimiento de pago o atraso podrían modificar la variable considerablemente.

En el tercer y último objetivo específico, *“Fijar cual es la relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022”* se pudo determinar que todas las dimensiones si se relacionan con la variable y que presentan una correlación positiva, siendo las relaciones más bajas cognitivo y compromiso afectivo ($,015$) y afectivo y compromiso normativo ($,043$) y las más altas cognitivo y compromiso normativo ($,733$) y conductual y compromiso afectivo ($,617$). La mayoría de relaciones presentan un nivel medio bajo, por lo cual podemos rechazar la hipótesis *“La relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alta en su gran mayoría”*. La investigación guarda relación con Puglla (2018) donde menciona que una de las variables más significativas en la conducta prosocial es la empatía en la cual logró un nivel del 60% como bajo y 35% como medio, así mismo también está de acuerdo con la condición de variables como respeto y valores los cuales se contemplan dentro del compromiso normativo dentro de una organización. De esta forma, esta investigación no contempla las variables cognitivas precisamente, sino las variables conductuales y afectivas en las cuales las personas mediante su forma de ser pueden actuar en pro y beneficio de los demás.

Los valores definidos dentro del estudio de dimensiones, guardan relación con la investigación de Ríos (2018) donde menciona un valor r de $,373$ de la dimensión compromiso laboral afectivo, un valor bajo y positivo similar al de esta investigación ($r=,015$), así como también los resultados de Cornejo (2020) con un valor r de $,351$. Así mismo, difiere de la investigación de Rios (2018) en la variable compromiso normativo con un valor más alto al de esta investigación ($r=,485$) y de la investigación de Cornejo (2020) con un valor r de $,282$.

Es pertinente mencionar que la investigación se desarrolló en un panorama distinto al deseado, en una época post pandemia y de readaptación donde los trabajadores de todos los sectores buscan adaptarse nuevamente a la normalidad, de este modo, algunas respuestas pudieron verse afectadas y consigo la naturaleza de los resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la variable conducta prosocial y compromiso laboral con un valor R de Pearson de ,623 el cual indica una correlación positiva de nivel medio; por otro lado, el nivel valor p es menor a ,05 lo cual indica que si existe una significancia de nivel medio
2. Se definió la presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria de la victoria en la cual de los 100 encuestados, el 51% consideró que, si posee actitud prosocial, mientras que el 49% de los encuestados consideró que no posee actitud prosocial.
3. Se determinó el nivel de compromiso laboral en servidores públicos de la comisaría La Victoria en la cual, de los 100 encuestados, el 62% considera que es de nivel medio, el 37% considera que es de nivel alto y el 1% considera que es de nivel bajo.
4. Se fijó la relación entre las dimensiones de las variables conducta prosocial y las dimensiones de la variable compromiso laboral donde se determinaron como las relaciones más altas a conductual y compromiso efectivo ($p=,617$) y cognitivo y compromiso normativo ($p=,733$). Así mismo, se determinaron como las relaciones más bajas a cognitivo y compromiso afectivo ($p=,015$) y afectivo y compromiso normativo ($p=,043$)

VII. RECOMENDACIONES

Es recomendable evaluar los principales determinantes del compromiso laboral, ya que se observa un nivel medio en la mayoría de los trabajadores. Para aumentar este compromiso, se deben ofrecer charlas y capacitaciones que fomenten el sentido de pertenencia y la conexión emocional con la organización.

Para fortalecer el compromiso organizacional, se recomienda realizar capacitaciones sobre la imagen institucional y el heritage branding, con el objetivo de transmitir la historia y los valores de la organización de manera efectiva. Además, es fundamental proporcionar capacitaciones sobre las normas internas y externas de la empresa, lo que ayudará a reforzar el compromiso y la identificación de los empleados con la organización.

Se sugiere realizar exámenes psicológicos y de comportamiento organizacional a los trabajadores para identificar los factores subyacentes que contribuyen a la falta de actitud prosocial. Además, se deben implementar capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades prosociales que beneficien tanto a los empleados como a la organización.

Se sugiere llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación para fortalecer el compromiso de los empleados. Es importante que estas actividades sean organizadas de manera regular y que cuenten con la participación activa de los líderes y supervisores, lo que puede contribuir significativamente a mejorar el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aknin, L., Whillans, A., Norton, M., & Dunn, E. (2019). Happiness and Prosocial Behavior: An Evaluation of the Evidence. En J. Helliwell, R. Layard y J. Sachs (Eds.), *World Happiness Report 2019*. Nueva York: Sustainable Development Solutions Network for the United Nations. <https://worldhappiness.report/ed/2019/happiness-and-prosocial-behavior-an-evaluation-of-the-evidence/>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Liberabit*, 25(1), 41-56. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.04>
- Auné, S. E., Abal, F. J. P., & Attorresi, H. F. (2019). La estructura de la conducta prosocial. Su aproximación mediante el modelo bifactorial de la Teoría de la Respuesta al Ítem Multidimensional. *Liberabit*, 25(1), 41-56. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.04>
- Bohrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina, *Universidad Católica Boliviana San Pablo, Bolivia*.
- Castillejos, C. (2021). Expertos VIU | Dr. Joaquín Mateu Mollá: La importancia de desconectar en vacaciones. *Universidad Internacional de Valencia*. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/noticias/expertos-viu-dr-joaquin-mateu-molla-la-importancia-de-desconectar-en-vacaciones>
- Chavez, L., & Ramírez, K. (2018). Compromiso laboral en la empresa Maestro Alfa Store de la ciudad de Iquitos, año 2018. Tesis de licenciatura, *Universidad Científica del Perú, Iquitos, Perú*.
- Coornejo, F. (2020). El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. Tesis de Ingeniería, *Universidad Privada de Tacna, Perú*.
- Cortés, N. (2021). ¿Qué es el engagement laboral? Recuperado el 14 de Mayo de: <https://www.geovictoria.com/cl/recursos-humanos/que-es->

- Jaime, R., & Moreno, P. (2013). Tendencia de la actitud en estudiantes de la universidad. Lambayeque. Tesis de Psicología, *Universidad Señor de Sipán, Perú*.
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126).
- Lupano Perugini, M. L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 18(2), 77-89.
- Martí-Vilar, M., Serrano-Pastor, L., & González Salas, F. (2019). Emotional, cultural and cognitive variables of prosocial behavior. *Current Psychology*, 1-8
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa* (Vol. 241006). Editorial Gedisa.
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: theory, research, and practice. California: SAGE Publications.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1997). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Moreno, C. B., Segatore Pittón, M. E., & Tabullo, A. J. (2019). Empatía, conducta prosocial y bullying. Las acciones de los alumnos espectadores.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2.
- Prosocialidad. Estado actual de la investigación en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 10(1), 188-218. Universidad Católica Luis Amigó.
- Puglla, M. (2018). Técnicas de comunicación asertiva para fortalecer la conducta prosocial en los adolescentes del noveno año, paralelo "a"

- de la unidad educativa José Ángel Palacio, Loja. 2017- 2018, Tesis de Licenciatura, *Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador*.
- Ríos, M. (2022). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Recuperado el 23 de abril del 2022 de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Ríos, V. (2018). Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018. *Tesis de Maestría. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú*.
- Roco Videla, Á., Hernández Orellana, M., & Silva González, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño muestral adecuado para validar un cuestionario?. *Nutrición Hospitalaria, 38(4), 877-878*.
- Sánchez, J. (2021). Cómo aumentar los niveles de compromiso organizacional. *The Adecco Group Institute, España*.
- Tineo Ramos, R. (2021). Salud mental como prioridad de las empresas. *La Cámara*. Recuperado el 23 de abril de 2022, de <https://lacamara.pe/salud-mental-como-prioridad-de-las-empresas/>.
- Zárate, M. J. B., Rojas, J. G., Tenjo, D. F., & Bustamante, D. N. (2019). La importancia de la salud mental en el mundo laboral. *Punto de vista, 10(16)*.

ANEXOS

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Diseño Método
¿Cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022?	Determinar cuál es la relación entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022	H1: Existe relación significativa entre la conducta prosocial y el compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 H0: No existe relación significativa entre la conducta prosocial y el compromiso organizacional en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022	V.I: Conducta prosocial	Tipo de estudio Descriptivo Correlacional Diseño de la investigación No experimental Población y muestra Muestra conformada por 100 oficiales de la PNP Chiclayo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		V.D: Compromiso laboral
¿Existe la presencia de actitud prosocial en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022?	Definir cuál es la presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022	Existe presencia de actitud prosocial en los servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022		
¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en	Determinar cuál es el nivel de compromiso laboral en	El nivel de presencia de compromiso laboral en		

servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022?	servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022	servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alto en su gran mayoría		Valoración estadística Escala Likert
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022?	Fijar cual es la relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022	La relación entre las dimensiones de la conducta prosocial y las dimensiones del compromiso laboral en servidores públicos de la comisaria La Victoria, Lambayeque 2022 es alta en su gran mayoría		

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente: Conducta prosocial

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa				
				Completamente de acuerdo		Totalmente en desacuerdo		
Conducta Prosocial	Cognitivo	Pensamientos y consideraciones de riesgos a asumir o no frente a una situación hipotética de ayuda	9, 11, 13, 15, 23, 24, 27, 29, 30, 34, 35, 39, 40, 42, 43	5	4	3	2	1
	Afectivo	Emociones producidas frente a una situación de ayuda, calificada como prosocial de acuerdo al marco teórico presentado con anterioridad	3, 6, 10, 12, 14, 19, 21, 22, 25, 26, 31, 32, 33, 36, 38, 41					
	Conductual	Tendencia a actuar frente a una escena que requiera de la intervención de la persona que resuelve el test	1, 2, 4, 5, 7, 8, 16, 17, 18, 20, 28, 37, 44, 45					

Variable independiente: Compromiso Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Compromiso Laboral	Compromiso afectivo (lazos emocionales, orgullo de pertenencia)	Identificación con la organización	1, 3, 7, 10, 11, 12, 15	5	4	3	2	1
		Involucramiento con la organización						
	Compromiso de Continuidad (referido a una necesidad, relacionado a costos y poca oportunidad de encontrar empleo)	Percepción de alternativas	4, 8, 13, 16, 17					
		Inversiones en la organización						
	Compromiso normativo (relacionado a la lealtad de pertenecer a la organización)	Lealtad	2, 5, 6, 9, 14, 18					
		Sentido de obligación						

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

TEST DE CONDUCTA PROSOCIAL

Sexo : Mujer Varón

Escuela Profesional : _____ Edad:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que describen actitudes frente a diversos fenómenos que ocurren en el mundo que lo rodea; de esta manera se requiere que analice las situaciones presentadas desde su propia percepción. Lea cada una de las frases y por favor elija la cifra que mejor corresponde a lo que usted piensa o siente marcándola con una equis (X), "1" corresponde a "completamente de acuerdo" y "5" corresponde a "totalmente en desacuerdo". Las cifras intermedias le permiten matizar su respuesta. Lea cuidadosamente cada afirmación, pero no se detenga mucha en la respuesta.

Por favor tenga en cuenta que en el cuestionario no hay respuestas correctas o incorrectas y que esta información será de uso exclusivo de los investigadores. Gracias por su colaboración. Puede iniciar la prueba.

N°	ITEM	Completamente de acuerdo			Totalmente en desacuerdo	
1	Acostumbro a retener las puertas del ascensor abiertas si veo que alguien viene en camino y no tengo apuro.					
2	Acostumbro a ser selectivo con las personas a las que les brindo ayuda.					
3	Rechazo la idea de donar comida no perecible durante situaciones de desastre.					
4	Prefiero quedarme en casa los fines de semana que hacer trabajo benéfico para los demás.					
5	No compartiría los beneficios de un trabajo con un compañero que participó en la elaboración del mismo.					

6	Estoy de acuerdo con ayudar a pasar la calle a personas que se encuentren en el semáforo.					
7	No promovería programas que busquen aumentar la calidad de vida de víctimas de la violencia.					
8	No busco maneras para hacer sentir a gusto a personas nuevas dentro de un grupo.					
9	Considero que se deben dirigir más recursos a la ayuda y al bienestar social.					
10	No conozco alguien que destine su tiempo de descanso ayudando a los demás.					
11	Me preocupo por los demás cuando están en situación de riesgo.					
12	Aceptaría dar empleo a personas con discapacidades siempre y cuando hagan bien su trabajo.					
13	No me interesa animar a las personas a que expresen sus ideas ni levantar sus estados de ánimo.					
14	No acepto la idea de ayudar a una persona con discapacidades físicas en una tarea en la que requiera ayuda.					
15	Creo que ayudar a los necesitados es alcahuetearles la pereza.					
16	No comparto información de clase con compañeros que no hacen parte de mi grupo de estudio.					
17	Esperaría ser la última fuente de ayuda para otra persona.					
18	Prevengo que las personas se vean involucradas en situaciones de riesgo.					
19	Rechazo la idea de tener que prestar mis cosas cuando otro las necesita.					
20	Considero que una conducta de ayuda debe ser remunerada.					
21	No pienso usualmente en ayudar a otros porque me incomoda.					
22	No me preocupo por aportar para el establecimiento de un clima de armonía en mi entorno.					
23	Creo que cada cual debe ocuparse de sus necesidades y no de las de los otros.					
24	Durante una situación de emergencia apoyaría a los organismos de socorro con insumos.					

25	Me molesta explicar dentro del horario de clase temas a compañeros que deberían entender.					
26	Estoy de acuerdo con la ayuda humanitaria.					
27	Estoy de acuerdo con la actividad que realizan los policías.					
28	No ayudo a otros aun cuando no percibo peligro en hacerlo.					
29	Considero que la pobreza se debe a la falta de esfuerzo de algunas personas y por eso no considero no se les debe destinar ayuda.					
30	Considero que los voluntarios son personas sin oficio.					
31	Me alegra que en momentos de crisis yo no esté afectada(o) y no me tenga que preocupar por eso.					
32	Me molesta la idea de que otras personas sean sensibles a los problemas de otros.					
33	Apoyo la idea del comedor comunitario para los más necesitados.					
34	Considero que ayudar a desconocidos no es importante.					
35	Durante tiempos de crisis preferiría irme del lugar en vez de quedarme a ayudar a otros.					
36	Tengo suficientes problemas como para preocuparme por los de los demás.					
37	Estaría dispuesto a acompañar a una persona herida a la enfermería.					
38	No me preocupan los índices de criminalidad ni desempleo de mi país.					
39	Estoy de acuerdo con que las mujeres embarazadas y ancianos tengan asientos reservados en los combis, buses y otros vehículos.					
40	Considero que hay cosas más importantes que ayudar los demás.					
41	Siento que dar algunas de mis pertenencias a programas de ayuda disminuye mi riqueza.					
42	Creo que es importante ayudar a los niños perdidos que estén en mi camino.					
43	No conozco personas que decidan ayudar a otros sin interés.					
44	Me comporto de diferente manera con todas las personas independientemente de su condición socioeconómica, sexo, raza, religión, etc.					
45	No ayudo a las personas que no son de mi agrado.					

Gracias por su colaboración

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL DE MEYER Y ALLEN (1996)

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones relacionadas con su centro de labor.

Considerando sus propios sentimientos acerca de la institución para la cual labora, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases marcando con una equis (x) la respuesta que considere correcta, teniendo en cuenta la presente escala de calificación:

(1): En total desacuerdo

(2): En desacuerdo

(3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo

(4): De acuerdo

(5): En total de acuerdo

N°	ENUNCIADOS	1 Total desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni en desacuerdo ni en acuerdo	4 De acuerdo	5 Total acuerdo
1	Actualmente trabajo en este centro de salud más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en este establecimiento de salud es porque siento la obligación moral de permanecer en el.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a este centro de salud.					

4	Una de las razones principales para seguir trabajando en este centro de salud es porque en otro trabajo no podría igualar el sueldo y bonos que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi centro de labor considerando todo lo que me ha dado.					
7	Este centro de salud tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonarían mi trabajo, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en este centro de salud.					
11	Realmente siento como si los problemas de este centro de salud fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi centro de salud con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este centro de salud, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	El centro de salud donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el centro de salud donde trabajo.					

16	Ahora mismo seria duro para mí dejar el centro de salud donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora el centro de salud.					
18	Creo que le debo mucho a este centro de salud.					

Anexo 5: Validación de los jurados

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Test de Actitud Prosocial (TAP)*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Arturo Luis
Andrés Saldaña Terán

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Clínica – forense – educativa

Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Organización Consultame

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: Asesor en investigación en Kunaninsigth.



Arturo Luis Andrés Saldaña Terán
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 41076

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Firma de Evaluador

N° C.Ps. P. 41076

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Escala de Compromiso Laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Arturo Luis
Andrés Saldaña Terán

Grado profesional: Maestría (X)
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica (X) Educativa (X)
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Clínica – forense – educativa

Institución donde labora: Universidad César Vallejo – Organización Consúltame

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años (x)
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: Asesor en investigación en Kunaninsigth.



Arturo Luis Andrés Saldaña Terán
Psicólogo
C. P. N. 41076

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Firma de Evaluador

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

N° C.Ps. P. 41076

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "*Escala de Compromiso Laboral*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: CLINICO – JURIDICO FORENSE

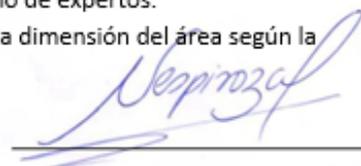
Institución donde labora: INPE – UNPRG- USMP

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: .

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.



Firma de Evaluador
N° C.Ps. P. 17256

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Test de Actitud Prosocial (TAP)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: CLINICO – JURIDICO FORENSE

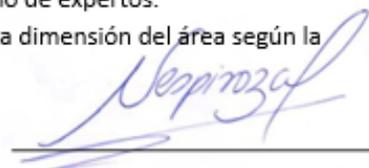
Institución donde labora: INPE – UNPRG- USMP

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: .

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.



Firma de Evaluador
N° C.Ps. P. 17256

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "*Escala de Compromiso Laboral*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MG. ESTHER HUANAY VARGAS		
-------------------------	--------------------------	--	--

Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		

Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)

Áreas de experiencia profesional:	CLINICA EDUCATIVA – EDUCATIVA DOCENCIA UNIVERSITARIA		
--	---	--	--

Institución donde labora:	USMP – UNPRG -FAP		
----------------------------------	-------------------	--	--

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	31 AÑOS	

Experiencia en Investigación Psicométrica:	17 AÑOS APROX..		
---	-----------------	--	--

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.



Firma de Evaluador: Mg. Esther Huanay Vargas

N° C.Ps. P.2688

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Test de Actitud Prosocial (TAP)*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MG. ESTHER HUANAY VARGAS		
-------------------------	--------------------------	--	--

Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor (<input type="checkbox"/>)		

Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)

Áreas de experiencia profesional:	CLINICA EDUCATIVA – EDUCATIVA DOCENCIA UNIVERSITARIA		
--	---	--	--

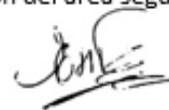
Institución donde labora:	USMP – UNPRG -FAP		
----------------------------------	-------------------	--	--

Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	31 AÑOS	

Experiencia en Investigación Psicométrica:	17 AÑOS APROX..		
---	-----------------	--	--

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.



Firma de Evaluador: Mg. Esther Huanay Vargas

N° C.Ps. P.2688

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "*Escala de Compromiso Laboral*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Ruben Gustavo Toro Reque

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Clínica - Investigación

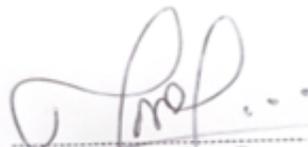
Institución donde labora: Grupo Integra T.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: Baremación del Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B.
Baremación del Cuestionario EPQ-R.
Propiedades Psicométricas de la Escala Expectativa de la Motivación.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.


Ma. Ruben G. Toro Reque
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 9308

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Test de Actitud Prosocial (TAP)**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Ruben Gustavo Toro Reque

Grado profesional: Maestría ()
Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa ()
Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: Clínica - Investigación

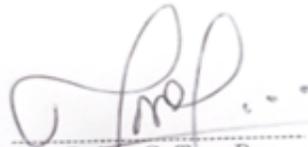
Institución donde labora: Grupo Integra T.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años ()
Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: Baremación del Inventario de Personalidad de Eysenck, forma B.
Baremación del Cuestionario EPQ-R.
Propiedades Psicométricas de la Escala Expectativa de la Motivación.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.


Ma. Rubén G. Toro Reque
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 3306

Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Actitud Prosocial	,139	100	,000
Compromiso Laboral	,077	100	,158

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

Se consideró usar la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que según la Tabla 2 el tamaño estudiado es menor a 50. De esta forma, al realizar el estudio se pudieron obtener valores de significancia p mayores a 0,05 lo cual determinan datos de distribución normal, por esto se determinó usar el estadístico Pearson para estudios de distribución normal que buscan correlación entre ambas variables. Frente a ello, aceptas la hipótesis: *Los datos percibidos en el estudio son normales.*

Anexo 6: Coeficiente de consistencia interna

Tabla 6

Coeficiente de consistencia interna Cronbach

Variables	# Ítems	α
Actitud Prosocial	45	,799
Compromiso Laboral	18	,783

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 22

Se pudo determinar en la Tabla 3 a partir de una prueba piloto el estadístico alfa de Cronbach en donde se obtuvo un valor de ,799 para la primera variable y ,783 para la segunda. Dentro de esta escala, los valores superiores a ,700 se consideran aceptables, por lo tanto, podemos hacer uso de los ítems. De esta forma se rechaza la hipótesis: *Existe una valoración positiva buena en el coeficiente de consistencia interna de las*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "La conducta prosocial y el engagement laboral en servidores públicos de la comisaría La Victoria, Lambayeque 2022.", cuyo autor es QUIÑONES CASTRO DIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA DNI: 44098219 ORCID: 0000-0001-8308-1210	Firmado electrónicamente por: BSARAVIAA el 19- 01-2023 18:59:25

Código documento Trilce: TRI - 0524455