

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**VALORES, PROSOCIALIDAD Y BIENESTAR SUBJETIVO EN LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

QUE PRESENTA:

MARÍA DELIA MUNAYCO APOLAYA

ASESOR:

AGUSTIN ESPINOSA PEZZIA

Lima, 2025

INFORME DE SIMILITUD


Yo, **Agustín Espinosa Pezzia**, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada

VALORES, PROSOCIALIDAD Y BIENESTAR SUBJETIVO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ,

de la autora **María Delia Munayco Apolaya**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 18%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 19/08/2025
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 19 de agosto del 2025

| | |
|--|--|
| Apellidos y nombres del asesor: Espinosa Pezzia, Agustín | |
| DNI:10300382 | Firma  |
| ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2275-5792 | |

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis, sin su apoyo este logro no habría sido posible.

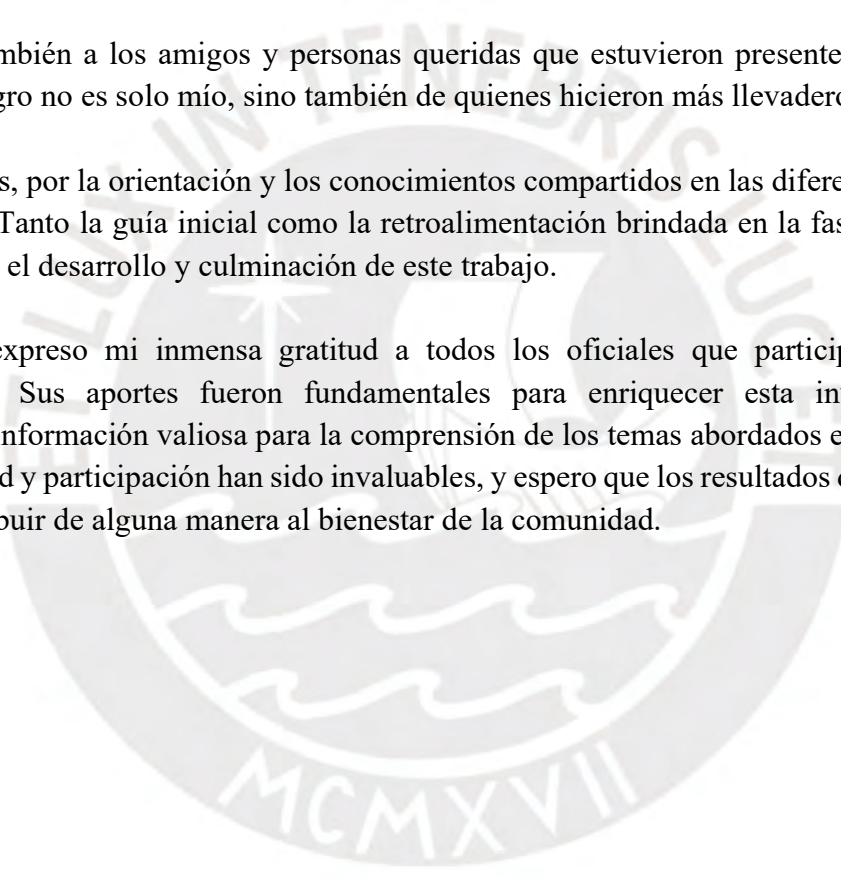
En primer lugar, quiero agradecer a mis padres. Su amor incondicional, apoyo constante y sacrificio desinteresado han sido la fuerza motriz detrás de mi trayectoria académica. En especial a ti papá, literalmente esto no sería posible sin tu ayuda.

A mis hermanas que, de una u otra forma, me motivaron y estuvieron conmigo durante todo este camino. Gracias por su apoyo y por creer en mí, incluso cuando yo dudaba de mí misma.

Agradezco también a los amigos y personas queridas que estuvieron presentes durante esta etapa. Este logro no es solo mío, sino también de quienes hicieron más llevadero el camino.

A mis asesores, por la orientación y los conocimientos compartidos en las diferentes etapas de este proceso. Tanto la guía inicial como la retroalimentación brindada en la fase final fueron decisivas para el desarrollo y culminación de este trabajo.

Por último, expreso mi inmensa gratitud a todos los oficiales que participaron de esta investigación. Sus aportes fueron fundamentales para enriquecer esta investigación y proporcionar información valiosa para la comprensión de los temas abordados en este trabajo. Su generosidad y participación han sido invaluable, y espero que los resultados de este estudio puedan contribuir de alguna manera al bienestar de la comunidad.



Valores, prosocialidad y bienestar subjetivo en la Policía Nacional del Perú

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los valores, la conducta prosocial y el Bienestar Subjetivo durante el confinamiento social obligatorio decretado como una medida para enfrentar la pandemia del COVID-19 en los oficiales de la PNP de Lima Metropolitana y de la provincia de Chincha. Para lo cual, se utilizó instrumentos con apropiadas características psicométricas: Versión reducida del Cuestionario de Valores Sociales de Schwartz (Oceja et al., 2018), Escala de Prosocialidad (Martí-Vilar et al., 2020), Escala de Bienestar Subjetivo (Diener et al., 1985). En esta investigación se identificaron que los valores fundamentales más prominentes en la población estudiada son Conformismo, Universalismo, Autotrascendencia y Benevolencia. Asimismo, se encontró una relación entre estos valores y la inclinación de los individuos a realizar conductas prosociales, especialmente en la forma de ayuda hacia los demás.

Palabras clave: PNP, Bienestar Subjetivo, Conducta prosocial, PANAS, Valores Sociales de Schwartz

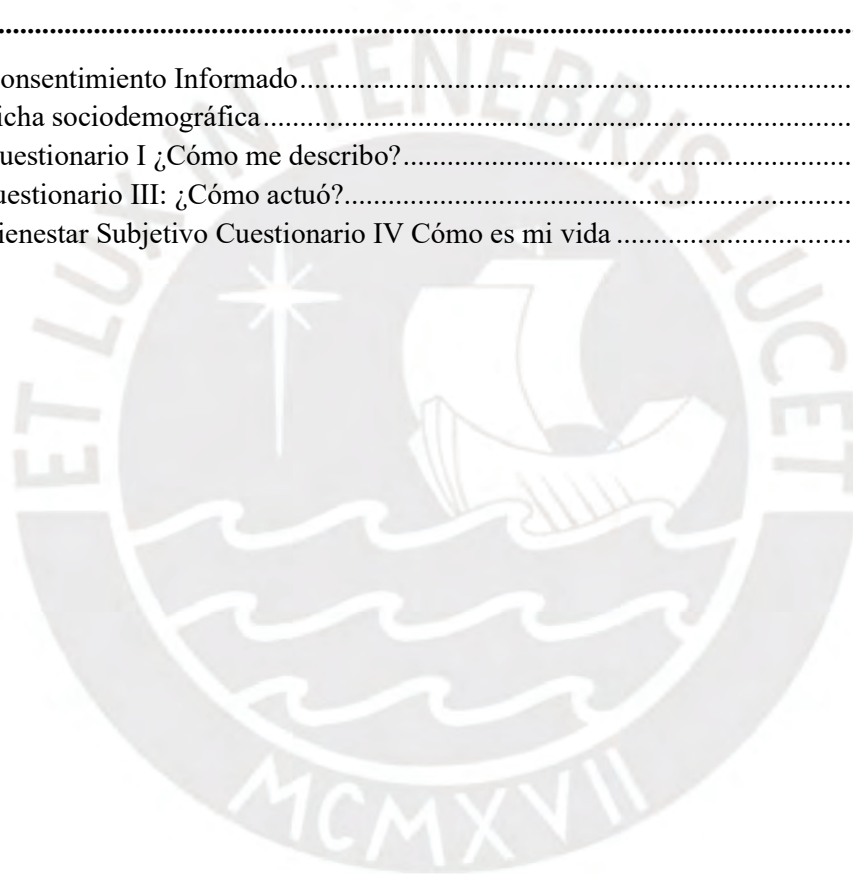
Abstract

The present research aims at analyzing the relationship between values, prosocial behavior, and subjective well-being during the mandatory social confinement decreed as a measure to face the COVID-19 pandemic in the officers of the National Police (PNP) in Lima Metropolitan and the province of Chincha. For this purpose, instruments with appropriate psychometric characteristics were used: a shortened version of Schwartz's Social Values Questionnaire (Oceja et al., 2018), the Prosociality Scale (Martí-Vilar et al., 2020), the Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985), and the Positive and Negative Affect Schedule (Watson et al., 1988). This research identified that the most prominent core values in the studied population are Conformity, Universalism, Self-transcendence, and Benevolence. Likewise, a correlation was found between these values and individuals' inclination to engage in prosocial behaviors, especially in the form of helping others. Additionally, it was observed that individuals who scored higher in the prosocial behavior variable "Helping" also reported higher levels of Subjective Well-being.

Keywords: PNP, Subjective well-being, Prosocial behavior, PANAS, Schwartz's Social Values.

Tabla de contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 1 |
| Método | 11 |
| Participantes | 11 |
| Medición | 11 |
| Procedimiento | 12 |
| Análisis de datos | 13 |
| Resultados | 14 |
| Discusión | 22 |
| Referencias Bibliográficas | 31 |
| Anexos | 45 |
| Anexo A: Consentimiento Informado | 45 |
| Anexo B: Ficha sociodemográfica | 46 |
| Anexo C: Cuestionario I ¿Cómo me describo? | 49 |
| Anexo D Cuestionario III: ¿Cómo actuó? | 50 |
| Anexo E: Bienestar Subjetivo Cuestionario IV Cómo es mi vida | 51 |



Introducción

La Policía Nacional del Perú (PNP) es la institución encargada de situarse al frente en situaciones de crisis y emergencias, interviniendo de manera inmediata (Decreto Legislativo N° 1148, 2012; Alvarado et al., 2020), y durante la pandemia, junto con otras unidades de rescate, estuvo en la primera línea de respuesta, atendiendo emergencias y asegurando la correcta ejecución de las medidas de aislamiento social obligatorio dictadas por el Ejecutivo (Decreto De Urgencia N° 085-2020), las cuales se implementaron en Perú a partir de marzo de 2020 con el objetivo de contener el número de contagios y evitar el colapso del sistema sanitario, conforme a las normas publicadas en el Decreto de Urgencia N° 033-2020 y el Decreto Supremo 184-2020-PCM

En respuesta a la situación de emergencia derivada de la pandemia, se encomendaron nuevas responsabilidades a la Policía Nacional del Perú (PNP), con el propósito de asegurar el acatamiento de las medidas sanitarias, mientras continuaban desempeñando sus obligaciones habituales relacionadas con el mantenimiento del orden público (Decreto De Urgencia N° 085-2020, 2020). Durante el período inicial de la crisis, comprendido entre marzo y junio de 2020, los miembros de la PNP a nivel nacional asumieron labores de control vehicular, vigilancia del cumplimiento de la cuarentena y aplicación de la inmovilización social obligatoria. Asimismo, se les encomendó la tarea de prevenir reuniones sociales, garantizar el distanciamiento físico y proteger las instalaciones de salud pública y los puntos de distribución de alimentos esenciales (Huilca y Veliz, 2021). No obstante, según un informe de la Defensoría del Pueblo (2020), la mayoría de los efectivos policiales llevaban a cabo estas funciones sin el equipamiento de protección personal adecuado, lo que los convirtió en el grupo con mayor exposición al riesgo de contagio durante la pandemia.

Esta situación generó un impacto significativo en la Policía Nacional del Perú, con cifras alarmantes de muertes y contagios entre sus efectivos a nivel nacional (El Peruano, 2020; D.S. N° 044-2020-PCM, 2020; Decreto Legislativo N° 1458, 2020; D.S. N° 101-2020-PCM, 2020). Además, acarrió una mayor carga laboral y demanda en los efectivos de la PNP, dado el prolongado horario de trabajo establecido (Decreto de Urgencia N° 012-2020, 2020). Durante una segunda etapa, que abarcó desde julio hasta octubre de 2020, el gobierno implementó una cuarentena focalizada en solo siete departamentos a nivel nacional, mientras que se levantó el aislamiento social por la pandemia (D.S. N° 139-2020-PCM, 2020). En consecuencia, según lo dispuesto en una edición extraordinaria del Diario Oficial El Peruano, Andina (2020), las

responsabilidades de la Policía Nacional se vieron modificadas, con una reducción en algunas áreas y un enfoque más centrado en el patrullaje, el cumplimiento de la inmovilización y la restricción de la circulación de vehículos particulares, dependiendo del departamento correspondiente.

En octubre del mismo año, según un decreto publicado en la edición en línea del diario oficial El Peruano, se declaró concluida la cuarentena, aunque se mantuvo el toque de queda (D.S. 184-2020-PCM, 2020). Posteriormente, desde enero de 2021, se implementaron nuevamente una serie de medidas focalizadas diferenciadas por departamento, en función del nivel de alerta sanitaria, tales como la inmovilización social obligatoria, restricciones al tránsito peatonal y vehicular, y reducción de aforo (Ministerio de Salud [MINSA], 2021). Además, se estableció un proceso quincenal de evaluación para determinar la categoría en la que se encontraba cada departamento en particular (D.S. N° 002-2021-PCM, 2021). En este contexto, según lo dispuesto por el Decreto Supremo 008-2021-PCM, la Policía Nacional del Perú continúa promoviendo y vigilando el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la autoridad sanitaria, así como garantizando la seguridad y el resguardo en los centros de vacunación.

Las actividades desempeñadas por los miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP), junto con su constante exposición y prolongado contacto social, plantean la posibilidad de un impacto negativo en su salud mental. Este riesgo se ve exacerbado por la elevada exigencia en cuanto a su estado de alerta y el duelo por la pérdida de colegas y/o familiares, lo cual puede desencadenar estrés, depresión, ansiedad y temor, así como tener consecuencias en la calidad de vida profesional (Caycho et al., 2020). Estas afirmaciones se basan en un estudio preliminar en el cual se encontró que el 19,6% de los policías manifestaron síntomas de depresión y el 17,3% mostraron ansiedad generalizada (Caycho et al., 2020). Estas cifras superan las reportadas a nivel mundial, donde solo el 14,6% de los policías presentan síntomas de depresión y el 9,6% muestran ansiedad (Syed et al., 2020). Por lo tanto, estos resultados preliminares sugieren la presencia de manifestaciones de síntomas que podrían deteriorar la salud mental de los integrantes de la PNP.

Las cifras alarmantes de síntomas de depresión y ansiedad entre los miembros de la Policía Nacional del Perú (PNP), junto con los desafíos como la carencia de equipamiento de protección personal adecuado, sitúa a los efectivos policiales como uno de los grupos más expuestos al riesgo de contagio (Caycho et al., 2020; Defensoría del Pueblo, 2020). Este

panorama, además de impactar de manera significativa en la salud física de los agentes, plantea la necesidad de abordar los factores que influyen en su salud mental durante el cumplimiento de sus funciones, especialmente en momentos de crisis como la pandemia (Caycho et al., 2020; Apaza-Llantoy et al., 2021). Para comprender de manera integral cómo estos desafíos pueden afectar el comportamiento y el papel que desempeña la policía con la ciudadanía, resulta fundamental considerar los valores que dirigen sus acciones (Schwartz, 1992; Arciniega et al., 2000).

Los valores son definidos como las creencias fundamentales, que orientan la selección y evaluación de los patrones de comportamiento, constituyendo así el elemento central para entender la motivación de la conducta policial y su interacción con la comunidad (Schwartz, 1992; Arciniega et al., 2000; Tamayo y Schwartz, 1993; Schwartz, 1996). De la misma manera, estos principios sirven como marco de referencia para evaluar y juzgar situaciones, personas y acciones (Schwartz, 1992). En otras palabras, los valores adoptados se convierten en los motivos empleados por la persona para justificar la manera en la que se realizan las cosas (Schwartz, 1992). Asimismo, Espinosa et al. (2011) señala que estos valores guían la vida de las personas, ya que se estructuran en un sistema íntegro de prioridades; estableciéndose así en una conexión dinámica y creando un flujo motivacional continuo.

El estudio de los valores ha sido un tema de interés en la psicología durante décadas; investigadores han desarrollado teorías y modelos para comprender y medir los valores (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Actualmente, el enfoque predominante es el modelo de valores básicos de Schwartz (1992), el cual cuenta con un sólido respaldo empírico al haber sido validada en numerosos estudios transculturales, incluyendo investigaciones realizadas en países latinoamericanos lo que respalda su aplicabilidad en el contexto peruano (Schwartz et al., 2001). Además, el hecho de que identifique diez valores básicos universales facilita su utilización en diversas poblaciones, independientemente de su contexto cultural específico (Schwartz, 1992).

El Cuestionario de Valores de Schwartz (SVQ) también ha demostrado ser un instrumento confiable y válido para medir estos valores en diferentes grupos (Schwartz et al., 2012), lo que permitiría una evaluación rigurosa de los valores en la muestra de policías peruanos. Asimismo, el uso de esta teoría ampliamente aceptada y respaldada por una vasta evidencia empírica brinda solidez teórica y metodológica a la investigación, facilitando la

comparación de los resultados con otros estudios que hayan utilizado el mismo modelo (Sagiv et al., 2017).

En resumen, la teoría de Schwartz representaría un enfoque transcultural sólido, con instrumentos validados, que permitiría analizar los valores en esta población de una manera rigurosa y comparable con otras investigaciones. Según el modelo que propone Schwartz (1992), hay diez valores básicos o universales, que de acuerdo a la jerarquía que el individuo les atribuya, reflejan las metas y objetivos a perseguir (Espinosa et al., 2011). De igual modo, estos valores pueden organizarse en dos dimensiones bipolares: Apertura al cambio - Conservación y Autopromoción - Auto trascendencia (Schwartz, 2001; Zubieta et al., 2012).

Tabla 1
Descripción de valores individuales (Schwartz 2003, 2001)

| Categorías | Tipo motivacional | Descripción |
|--------------------|--------------------------|---|
| Autopromoción | Poder | Búsqueda del estatus social y el prestigio, control o dominancia sobre las personas o recursos. |
| | Logro | Búsqueda del éxito personal a través de la demostración de competencia y manejo de ciertas habilidades para la supervivencia de acuerdo con un estándar social. |
| | Hedonismo-Autoridad | Procede de la necesidad del organismo de experimentar sensaciones de placer y gratificación para sí mismo. |
| Apertura al cambio | Estimulación | Búsqueda de experiencias nuevas, variadas, emocionantes y desafiantes en la vida. |
| | Autodirección | Independencia en la acción y en el pensamiento. Supone libertad, curiosidad, creatividad y selección de las propias metas. |

| | | |
|-----------------------|---------------|---|
| Auto trascendencia | Universalismo | Búsqueda y protección del bienestar de toda la humanidad y naturaleza. Supone comprensión, aprecio, respeto y tolerancia. |
| | Benevolencia | Preocupación por la preservación y refuerzo del bienestar de la gente cercana. Incluye elementos de honestidad, amabilidad, lealtad y amor. |

| | | |
|--------------|-------------|--|
| Conservación | Tradición | Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas de las tradiciones culturales y religiosas. Incorpora elementos de humildad y moderación. |
| | Conformidad | Manejo y control de aquellos impulsos que tienen el potencial de dañar o perjudicar a otros individuos y violar las expectativas o normas sociales. |
| | Seguridad | Búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad en las sociedades, de las relaciones y de uno mismo a partir de diferentes motivaciones. |

Estos valores pueden ser relevantes en el contexto laboral de los policías, ya que influyen en la toma de decisiones, la interacción con la comunidad y el desarrollo de su trabajo (Rokeach, 1973). De acuerdo a diferentes autores, uno de los valores centrales en el trabajo policial es la seguridad, tanto personal como de la comunidad a la que sirven (Meško et al., 2014). Asimismo, la conformidad y el respeto a la autoridad son fundamentales para el mantenimiento del orden público (Schwartz, 2012). Por otro lado, la Autodirección y la estimulación pueden ser importantes para que los policías puedan adaptarse a situaciones cambiantes y tomar decisiones autónomas en el cumplimiento de sus funciones (Tummers y Knies, 2016).

En este contexto, la aplicación de la teoría de valores básicos de Schwartz (1992) permite entender cómo estos influyen en el desempeño de los policías, especialmente durante situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19 (Levi et al., 2021). La Autodirección y la estimulación pueden facilitar la adaptación a los desafíos imprevistos (Arieli et al., 2020),

mientras que la conformidad y el respeto a la autoridad ayudan a mantener el orden y la seguridad (Döring et al., 2021). Estos valores no solo guían el comportamiento profesional de los policías, sino que también pueden motivar acciones prosociales, esenciales en momentos críticos (Knafo y Sagiv, 2004). La interacción de estos valores puede explicar por qué algunos policías se destacan en su capacidad para ayudar, compartir y consolar a la comunidad, incluso bajo condiciones adversas (Rokeach, 1979).

La teoría de valores básicos de Schwartz adquiere una relevancia significativa al analizar el desempeño de los integrantes de la PNP durante la crisis sanitaria por la COVID-19, especialmente en lo que respecta a acciones prosociales (Sagiv et al., 2017; Schwartz, 2010). El comportamiento o la conducta prosocial es un concepto multidimensional que está asociado con: ayudar, compartir, cuidar, empatizar y aumentar el bienestar de otro (Espinosa et al., 2011; Correa, 2017; Richaud y Mesurado, 2016). En esta perspectiva, esta variable se podría definir como las acciones voluntarias dirigidas hacia el bienestar de otros, las cuales pueden realizarse con o sin la presencia de una motivación altruista (González, 2000; Caprara et al., 2005; Auné et al., 2016).

El comportamiento prosocial, caracterizado por acciones que benefician a otros y promueven el bienestar social, desempeñó un papel crucial en el trabajo de la policía peruana durante la crisis sanitaria. Debido a que, este tipo de conductas contribuye a mantener la cohesión social, generar confianza en las autoridades, facilitar el cumplimiento de medidas preventivas, aliviar consecuencias negativas y fortalecer la imagen institucional (Tyler y Jackson, 2014; Tankebe, 2013). De la misma manera, estas acciones prosociales no solo promovieron el bienestar de la comunidad, sino que también fortalecieron las relaciones sociales en un momento de gran necesidad (Penner et al., 2005; Bai et al., 2020).

Además, diversos estudios han indicado, que un factor asociado a la conducta prosocial sería la profesión debido a que están impulsadas por una motivación altruista y un genuino deseo de contribuir al bienestar de los demás, lo que se alinea con la idea de conducta prosocial (Hillygus 2005; Bekkers, 2006; Pastorelli, 2015). De esta manera, la conducta prosocial tiene una relevancia significativa en contextos laborales, especialmente en organizaciones como las fuerzas policiales, donde el servicio a la comunidad y la colaboración son fundamentales (Bolino y Turnley, 2005; Borman, 2004; Krick et al., 2017). Según investigaciones anteriores, la teoría de valores básicos de Schwartz resulta particularmente relevante para el estudio de la conducta prosocial, ya que ciertos valores propuestos en su modelo se encuentran

estrechamente vinculados con las motivaciones y comportamientos orientados al beneficio de los demás (Arieli et al., 2014; Caprara et al., 2012; Lönnqvist et al., 2007; Maio, 2010; Sagiv et al., 2017; Schwartz et al., 2012).

Por lo cual, se puede afirmar que, en el cumplimiento de sus funciones de velar por la seguridad ciudadana en un contexto de emergencia, ciertos valores propuestos por Schwartz pudieron haber influido en sus motivaciones y acciones orientadas al bien común (Bardi y Schwartz, 2003; Gandal et al., 2005; Kaniasty y Norris, 1995; Rodríguez et al., 2006). Específicamente, los valores de Universalismo y Benevolencia, que enfatizan la comprensión, tolerancia y preocupación por el bienestar de todas las personas y de la naturaleza, se han asociado positivamente con la conducta prosocial en numerosos estudios (Schwartz, 2010; Arieli et al., 2014). Asimismo, el valor de Autodirección, que implica independencia de pensamiento y acción, también ha demostrado fomentar comportamientos prosociales al promover la autonomía y libre elección de ayudar a otros (Sagiv et al., 2017).

Por otro lado, valores como el Poder y el Logro, que priorizan el éxito personal y el dominio sobre los demás, tienden a desalentar las acciones prosociales (Mai et al., 2009). En este contexto, se busca conocer si los valores universales identificados por Schwartz, como la Benevolencia y el Universalismo, al ser intrínsecamente prosociales, motivaron a los agentes de la PNP a participar en conductas de ayuda y protección hacia la ciudadanía, a pesar de los riesgos de contagio y los desafíos inherentes a su labor durante la emergencia sanitaria (Schwartz, 2010; Arieli et al., 2014). Por lo tanto, los valores se convierten en predictores fuertes de la conducta prosocial, dado su rol como orientadores motivacionales (Padilla-Walker y Carlo, 2007; Weinstein y Ryan, 2010).

En este sentido, los valores de Autotrascendencia, que se asocian con la búsqueda de la armonía social, promueven una mentalidad favorable para experimentar emociones y conductas relacionadas con la empatía, así como para impulsar una mayor motivación intrínseca orientada a favorecer el bienestar de los demás (Alessandri et al., 2009; Piff et al., 2010; Caprara et al., 2012), lo que refuerza su papel como predictores de la conducta prosocial. Por el contrario, Griskevicius et al. (2007) encontraron que los valores centrados en la promoción personal están relacionados con una menor disposición hacia la empatía y con la inhibición de comportamientos prosociales.

De esta manera, al analizar el perfil de valores en la muestra de policías peruanos utilizando el modelo de Schwartz, se podría obtener un mejor entendimiento de las motivaciones subyacentes que impulsan o dificultan la manifestación de conductas prosociales en el desempeño de sus funciones. Esto permitiría comprender y medir estos valores y cómo se manifestaron en la conducta prosocial de los policías peruanos, ofreciendo una perspectiva integral sobre su interacción con la ciudadanía y su Bienestar Subjetivo en el crítico contexto de la pandemia (Sagiv et al., 2017; Bai et al., 2020). Del mismo modo, la relación entre los valores personales y el Bienestar Subjetivo es un tema ampliamente estudiado en la psicología. Los valores, según Schwartz (1992), representan principios fundamentales que guían las acciones y decisiones de los individuos

. Valores como la Benevolencia, el Universalismo y la Autodirección no solo promueven comportamientos prosociales, sino que también están estrechamente vinculados con altos niveles de Bienestar Subjetivo. Estos valores fomentan la satisfacción personal al alinear las acciones individuales con metas trascendentes y altruistas, lo que a su vez puede generar una mayor Bienestar Subjetivo y un sentido profundo de propósito (Sagiv et al., 2017; Caprara et al., 2006). En el caso de los oficiales de la Policía Nacional del Perú, la adherencia a estos valores podría desempeñar un papel crucial en su bienestar psicológico, especialmente en contextos de alta demanda como la pandemia de COVID-19. Al actuar conforme a valores prosociales y universales, los oficiales no solo contribuyen al bienestar de la comunidad, sino que también experimentan un sentido de realización y satisfacción personal que es esencial para su Bienestar Subjetivo.

De igual manera, el estudio de los valores sería un componente básico del Bienestar Subjetivo (Yamamoto y Feijoo, 2007; Basabe et al., 2011). Ya que, se afirma que los valores, por su satisfacción de las necesidades psicológicas elementales se asociaría a mejores niveles de Bienestar Subjetivo (Bilbao et al., 2007; García, 2012; Cabezas; 2015). Este tipo de bienestar se deriva de la filosofía hedónica, que concibe este constructo como la obtención de la felicidad, al maximizar el placer y aminorar el dolor (Diener, 2000; Ryan y Deci, 2001). Asimismo, este bienestar se enfoca en la Bienestar Subjetivo, tanto desde una perspectiva cognitiva como afectiva (Diener, 1984; Diener et al., 1999; Navascués et al., 2016). De la misma manera, Diener (2000) precisa que el Bienestar Subjetivo se refiere a la evaluación que hace una persona sobre su propia vida, incluyendo aspectos como la Bienestar Subjetivo, la presencia de emociones positivas y la ausencia relativa de emociones negativas.

En relación con la asociación entre los valores y bienestar, se halló que aquellos que reflejan la preocupación por el bienestar de los demás y la naturaleza, tales como la Apertura al cambio, la Benevolencia, Universalismo, Seguridad y Hedonismo están positivamente asociados con el bienestar (Cabezas; 2015; Sagiv y Schwartz, 2000; Bobowik et al., 2011). De la misma manera, diversos estudios han encontrado que los valores relacionados con el disfrute y la autorrealización como la Autodirección, Estimulación, y en menor medida, logro, se asocian positivamente con el Bienestar Subjetivo (Sagiv y Schwartz, 2000; Oishi et al., 1999; Bobowik et al., 2011). En relación a los policías, la adopción de estos valores centrados en la preocupación por el bienestar de la comunidad, el respeto por la diversidad y la búsqueda del crecimiento personal podrían contribuir significativamente a una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida para los policías (Arble et al., 2017; Chukwuma y Olufowobi, 2020).

Por el contrario, en otras investigaciones (Bilbao et al. 2011; Bobowik et al. 2011) se encontró que el poder se vincularía negativamente al bienestar. Además, los valores que enfatizan la conservación como de conformidad, tradición y seguridad, tienden a correlacionarse negativamente, esto sugiere que la adhesión rígida a normas sociales y la evitación de cambios puede ser perjudicial para el Bienestar Subjetivo de los policías (Sagiv y Schwartz, 2000; Bobowik et al., 2011). Por ejemplo, se encontró que la falta de autonomía, la rigidez jerárquica y el cumplimiento inflexible de normas en la policía reducen el rendimiento laboral y aumentan el estrés, lo que disminuye las estrategias de afrontamiento efectivas de los oficiales (Anshel, 2000; Bourma et al., 2017; Kop y Euwema, 2001; Violanti, 2014).

De la misma manera, la conducta prosocial, según diferentes estudios empíricos, contribuiría a incrementar los niveles de bienestar (Caprara et al., 2012). Debido a que crea lazos solidarios y contribuye a una mejor convivencia con los demás, produciendo así un mayor bienestar en el individuo (Lyubomirsky, 2001; Lyubomirsky et al., 2011; Caprara et al., 2012). Por ejemplo, la prosocialidad, dentro del ámbito del compromiso cívico, particularmente en términos de altruismo, presenta una estrecha correlación con el bienestar de los individuos que la ejercen (Wray-Lake et al., 2017; Curry et al., 2018). Por lo cual, diferentes investigaciones señalan (Lyubomirsky y Layous, 2013; Layous et al., 2016) que existiría un circuito principal de retroalimentación positiva entre ambos constructos.

Esta relación, en la mayoría de los casos, es explicada por la satisfacción experimentada; a causa del conocimiento que se tiene de las consecuencias de esas acciones (Rothman, 2000; Nelson et al., 2015). Asimismo, luego de un evento traumático, el comportarse de manera pro-

social podría aparecer como una nueva oportunidad de experimentar bienestar (Weinstein y Ryan, 2010). De la misma manera, McFarland y Alvaro (2000) señalan que, en esas situaciones, las personas aprenden y aumentan su sabiduría sobre sí mismos y los otros; generando así una oportunidad para probar nuevos comportamientos con una orientación más prosocial

En términos generales, la conducta prosocial contribuiría a disminuir la sintomatología que puede afectar el Bienestar Subjetivo de las personas (Caprara et al., 2012). Asimismo, debido a que la presencia de la conducta prosocial estaría relacionada con el compromiso cívico; como es en el caso de la PNP, por su vocación de servicio, así como su integración y servicio con la comunidad. Esto supondría una percepción de mayor prosocialidad vinculada al trabajo, lo cual puede cooperar a afrontar o lidiar la sintomatología ansiosa depresiva que afectaría el bienestar de esta población.

Considerando lo previamente mencionado, la presente investigación busca explorar la relación entre los valores individuales, la Prosocialidad y el Bienestar Subjetivo de los oficiales de la PNP. Para ello, el objetivo general de esta investigación es analizar cómo influyen los valores en la Prosocialidad y el Bienestar Subjetivo de los oficiales de la PNP. Además, los objetivos específicos incluyen identificar los valores predominantes en esta población y comprobar si existen diferencias en los valores, la percepción de la conducta prosocial y el Bienestar Subjetivo en función a sus variables sociodemográficas.

Método

Participantes

El presente estudio contó con la participación de 200 efectivos policiales, de los cuales, la mitad de los participantes laboran en Lima (urbana), y el resto en la provincia de Chincha (rural). Asimismo, respecto a su sexo, 35 se identificaron como mujeres (17.5 %) y 165 como hombres (82.5 %). La edad de los participantes fluctuó entre los 21 y 58 años ($M= 32.45$; $DE= 10.10$). Del total de participantes, el tiempo de servicio como agentes de policía es de 1 a 39 años ($M= 10.97$; $DE= 10.24$). En cuanto al tipo de actividad que realizan, el 81% se desempeña en funciones operativas y 19% en administrativas. Finalmente, acerca del contexto de pandemia, el 5% trabajó en el horario de trabajo de 48x48, el 71% 24 x 24 horas, mientras que 36% trabajan 8 horas diarias. Asimismo, de todos los participantes 60.5% registran haberse contagiado de COVID-19 durante sus labores, 76% tuvo algún familiar con diagnóstico y 98.5% alguno de sus compañeros.

Medición

Ficha de datos

Se desarrolló una ficha de datos para obtener información de los participantes como la edad, sexo, estado civil. También recoge información acerca de su opinión sobre sus labores durante la pandemia.

Versión Reducida del Cuestionario de Valores Sociales de Schwartz (R-SVS-11)

Esta escala fue creada por Oceja y colaboradores en el 2018, la cual tiene como objetivo medir el nivel de identificación de las personas con los diez tipos de valores básicos o universales del modelo de Schwartz (1992). De la misma manera, se incluye un valor adicional denominado Quijotismo; sin embargo, para efectos de esta investigación no fue considerado, debido a que no corresponde al modelo anteriormente mencionado. Por lo tanto, esta escala está compuesta por 10 ítems y sus puntuaciones se obtienen a través de una escala de Likert de 5 puntos (1 = “No me parezco en nada”, 5 = “Soy idéntico”)

En cuestión a la validez del instrumento, en los estudios realizados en 8 países, incluyendo al Perú, los resultados del instrumento demuestran la replicación de la estructura cuasi circular de valores propuesta por Schwartz, lo cual indica un buen ajuste del modelo. Asimismo, en la agrupación de los ítems en función de las 4 dimensiones, el instrumento presentó una excelente consistencia interna en las dimensiones de Apertura al cambio ($\alpha = .95$),

Autotrascendencia ($\alpha = .94$) y Promoción personal ($\alpha = .91$); y una adecuada consistencia interna en la dimensión de Conservación ($\alpha = .71$).

Escala de Prosocialidad

Se utilizó la versión adaptada de Martí-Vilar, Merino-Soto y Rodríguez (2020) de la Escala de Prosocialidad de Caprara et al. (2005). La cual posibilita la evaluación de comportamientos prosociales tanto en adolescentes como adultos, permitiendo así la distinción entre aquellos sujetos que exhiben predominantemente actitudes prosociales y aquellos que carecen de las mismas. En este estudio, se ha utilizado un cuestionario de 16 ítems con un tipo de respuesta Likert con 5 puntos que van desde: 1= “Nunca” a 7= “Siempre”. Esta escala presentó una alta consistencia interna del instrumento, ya que se registró un alfa de Cronbach de .89 y una buena estabilidad temporal con un coeficiente de correlación test-retest de .82. De la misma manera, la escala se correlaciona positivamente ($r = .54$) con la Escala de Comportamiento Prosocial de Caprara et al. (2005) y con la Escala de Empatía de Davis (1980) ($r = .45$), lo cual indicaría que el instrumento mide de manera efectiva la disposición de las personas a ayudar a los demás.

Escala de Bienestar Subjetivo

Se aplicó la versión en castellano de la escala de Bienestar Subjetivo de Diener y colaboradores en 1985, utilizada en el Perú en distintos estudios (Tapia, 2011), la cual mide a través de juicios cognitivos la satisfacción que la persona tiene con su vida. Esta escala está compuesta por 5 ítems, y su formato de respuesta es a través de una escala Likert que va de :1= “Completamente en desacuerdo” a 7= “Completamente de acuerdo”. Asimismo, la escala presentó una estructura unifactorial con consistencia interna ($\alpha = .75$).

Procedimiento

En la presente investigación se estudió la asociación entre la prosocialidad, los valores y el Bienestar Subjetivo en una muestra específica, compuesta por suboficiales de la PNP. Para poder realizar el análisis respectivo, se utilizaron, en una sola administración, cuestionarios que medían independientemente cada una de las variables. La aplicación de los instrumentos se realizó durante el cumplimiento de sus labores en la vía pública. Se explicó a cada uno de los participantes el objetivo del estudio y se hizo énfasis en las consideraciones éticas del mismo, como la participación voluntaria, anonimato de los participantes, confidencialidad de las respuestas, así como el tiempo promedio previsto para la prueba. Luego de contar con el

asentimiento, se realizó la entrega del consentimiento informado (ver anexo A) en el que se explicó de manera general el objetivo del estudio para no crear sesgos en los participantes, además del resto de consideraciones éticas ya mencionadas, dando la opción a los participantes para participar o no en la investigación. En una segunda sección se presentaron preguntas correspondientes a una ficha de datos sociodemográficos de los participantes (Anexo B). Estas preguntas hacían referencia a su edad, sexo, estado civil, entre otros. A continuación, se presentaron las 3 escalas, en primer lugar, la versión reducida del Cuestionario de Valores Sociales de Schwartz, luego la Escala de Prosocialidad y finalmente la Escala Bienestar Subjetivo.

Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 25. En primer lugar, se examinaron los descriptivos de las 3 variables. En segundo lugar, con el fin de responder el objetivo general de la investigación, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, para determinar la normalidad de las escalas. Debido a que los datos no presentaron una distribución normal, se utilizaron las pruebas no paramétricas para los análisis correspondientes. De esta manera, para determinar las relaciones entre las variables abarcadas en el presente estudio, se utilizó el estadístico de Spearman. Asimismo, para dar respuesta al objetivo específico, se realizaron los análisis de comparación con el estadístico de U de Mann Whitney, para examinar las variables dicotómicas y el estadístico W de Kruskal Wallis, para aquellas variables que poseían más de dos valores.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante los análisis estadísticos. En primer lugar, se muestran los análisis de normalidad de las pruebas; en segundo lugar, se reportan en los estadísticos descriptivos de las 3 variables: valores, percepción de Prosocialidad y Bienestar Subjetivo. En tercer lugar, se presentan los resultados que responden al objetivo general de la investigación; es decir, las relaciones obtenidas entre las variables.

En relación al primer análisis, debido a que la muestra era de 200 participantes, se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual encontró que la distribución de los puntajes de los instrumentos era no normal. Con respecto al objetivo general de la investigación (tabla 1) se realizó un análisis relacional, en base al cual se evidenció una relación significativa directa entre las dimensiones de los valores universales de Schwartz, la conducta prosocial y el bienestar subjetivo. En primer lugar, las dimensiones de los valores universales de Schwartz mostraron asociaciones significativas con las conductas prosociales. En particular, el valor de Autotrascendencia mostró correlaciones positivas con todas las dimensiones de la conducta prosocial, especialmente con la variable de Ayuda ($r = .58, p < .01$), Compromiso ($r = .47, p < .01$), Empatía ($r = .41, p < .01$) y Cuidado ($r = .54, p < .01$).

Asimismo, la dimensión de Conservación también se asoció positivamente con Ayuda ($r = .55, p < .01$), Compromiso ($r = .48, p < .01$) y Cuidado ($r = .57, p < .01$). Del mismo modo, se encontraron relaciones significativas entre Tradición y Ayuda ($r = .53, p < .01$) así como con Cuidado ($r = .54, p < .01$). Por su parte, el Universalismo se relacionó significativamente con Ayuda ($r = .51, p < .01$) y Empatía ($r = .42, p < .01$). En segundo lugar, en cuanto a las asociaciones entre las variables de valores y Bienestar Subjetivo, la tabla 1, muestra que esta última variable se relaciona significativamente con todos los valores. Las correlaciones más altas se registran con las dimensiones de Autotrascendencia ($r = .50, p < .01$), Logro ($r = .42, p < .01$), y Conservación ($r = .42, p < .01$). Por otro lado, las dimensiones con menor correlación, aunque también significativas, incluyen a Hedonismo ($r = .27, p < .01$) y Poder, ($r = .29, p < .05$). Por último, las conductas prosociales, Cuidado ($r = .43, p < .01$) y Ayuda ($r = .40, p < .01$) se asociaron de manera más significativa con el Bienestar Subjetivo.

Tabla 1.

Relación entre valores universales de Schwartz, conducta prosocial y bienestar subjetivo

| | Bene | Autd | Log | Univ | Conf | Trad | Estim | Seg | Pod | Hed | Apert | AutP | AutT | Cons | Dimensiones de la conducta prosocial | | | | Bien Sub |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|--------------------------------------|------|-----|------|----------|
| | | | | | | | | | | | | | | | Ayud | Comp | Emp | Cuid | |
| Bene | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Autd | .58** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Log | .51** | .46** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Univ | .48** | .60** | .51** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conf | .48** | .59** | .52** | .65** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| Trad | .35** | .45** | .47** | .52** | .49** | 1.00 | | | | | | | | | | | | | |
| Estim | .50** | .64** | .43** | .55** | .50** | .48** | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| Seg | .46** | .56** | .44** | .52** | .50** | .56** | .50** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| Pod | .19** | .22** | .40** | .31** | .24** | .30** | .29** | .18* | 1.00 | | | | | | | | | | |
| Hed | .29** | .46** | .30** | .39** | .37** | .27** | .45** | .30** | .41** | 1.00 | | | | | | | | | |
| Apert | .59** | .88** | .49** | .63** | .59** | .52** | .92** | .59** | .27** | .50** | 1.00 | | | | | | | | |
| AutP | .39** | .47** | .68** | .50** | .46** | .42** | .47** | .37** | .79** | .77** | .52** | 1.00 | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--|
| AutT | .86** | .70** | .60** | .83** | .64** | .52** | .61** | .57** | .30** | .41** | .71** | .53** | 1.00 | | | | | | | |
| Cons | .48** | .62** | .57** | .65** | .77** | .82** | .58** | .82** | .29** | .37** | .67** | .50** | .67** | 1.00 | | | | | | |
| Ayud | .44** | .45** | .35** | .51** | .45** | .53** | .42** | .42** | .16* | .19** | .49** | .27** | .58** | .55** | 1.00 | | | | | |
| Comp | .35** | .37** | .30** | .44** | .44** | .41** | .41** | .31** | .18* | .25** | .44** | .31** | .47** | .48** | .71** | 1.00 | | | | |
| Emp | .31** | .30** | .32** | .42** | .41** | .37** | .34** | .23** | .25** | .21** | .36** | .33** | .41** | .40** | .55** | .70** | 1.00 | | | |
| Cuid | .40** | .41** | .38** | .50** | .44** | .54** | .37** | .43** | .15* | .16* | .44** | .26** | .54** | .57** | .80** | .70** | .66** | 1.00 | | |
| Bien Sub | .39** | .38** | .42** | .41** | .34** | .36** | .31** | .31** | .29** | .27** | .37** | .42** | .50** | .42** | .40** | .36** | .31** | .43** | 1.00 | |

Nota. Bene = Benevolencia; Autd = Autodirección; Log = Logro; Univ = Universalismo; Conf = Conformidad; Trad = Tradición; Estim = Estimulación; Seg = Seguridad; Pod = Poder; Hed = Hedonismo; Apert = Apertura; AutP = Autopromoción; AutT = Autotrascendencia; Cons = Conservación; Ayud = Ayuda; Comp = Compromiso; Emp = Empatía; Cuid = Cuidado; BienSub = Bienestar subjetivo.
 * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

A continuación, para evaluar si los valores predecían las variables de Conducta Prosocial de los participantes, se efectuaron diferentes análisis de regresión múltiple (Tabla 2). Con respecto a los valores, la Autotrascendencia y Conservación fueron los principales predictores de las dimensiones de la Conducta Prosocial (ver Tabla 2). Por un lado, la Autotrascendencia se relacionó positivamente con la dimensión de Ayuda ($\beta = 0.33$, $p < .001$), Compromiso ($\beta = 0.23$, $p = .02$), Empatía ($\beta = 0.21$, $p = .04$) y Cuidado ($\beta = 0.27$, $p < .001$). Por otro lado, Conservación predijo Ayuda ($\beta = 0.35$, $p < .001$), Compromiso ($\beta = 0.26$, $p < .001$) y Cuidado ($\beta = 0.43$, $p < .001$). Asimismo, la Autopromoción se muestra como predictor del Bienestar Subjetivo ($\beta = 0.20$, $p = .01$).

Tabla 2.
Regresión Múltiple de Valores/ Conducta Prosocial/ Bienestar Subjetivo

| | Ayuda | | Compromiso | | Empatía | | Cuidado | | Bienestar Subjetivo | |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|-------------|
| | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. | Beta | Sig. |
| Apertura | .02 | .80 | .08 | .39 | -.02 | .88 | -.06 | .53 | .06 | 0.56 |
| Autopromoción | -.11 | .14 | .00 | .96 | .13 | .12 | -.11 | .14 | .20 | 0.01 |
| Autotrascendencia | .33 | .00 | .23 | .02 | .21 | .04 | .27 | .00 | .16 | 0.11 |
| Conservación | .35 | .00 | .26 | .00 | .16 | .08 | .43 | .00 | .15 | 0.10 |

Nota. $N = 200$. $p < .05$. $p < .01$.

De la misma manera se analizó la capacidad predictiva de las dimensiones de conducta prosocial sobre el bienestar subjetivo (ver Tabla 3). Los resultados mostraron que ninguna de las dimensiones alcanzó significancia estadística. Por otro lado, la constante del modelo resultó significativa ($B = 3.02$, $p < .001$), lo que indica un nivel promedio de bienestar elevado cuando los predictores se encuentran en cero.

Tabla 3.
Regresión Múltiple de Conducta Prosocial/ Bienestar Subjetivo

| | Satisfacción con la vida | |
|------------|--------------------------|------|
| | Beta | Sig. |
| Ayuda | .17 | .14 |
| Compromiso | .07 | .55 |
| Empatía | -.04 | .72 |
| Cuidado | .19 | .11 |

Nota. $N = 200$. $p < .05$. $p < .01$.

Con respecto a los análisis de comparación de las variables con los estadísticos descriptivos; según el sexo de los participantes, se realizaron comparaciones de medianas mediante el análisis de U de Mann Whitney (ver Tabla 2). En este sentido, se hallaron diferencias significativas en cuanto al valor Poder ($p=.01$), en el cual las mujeres presentaban un puntaje menor en comparación a los hombres. De la misma manera, esto ocurre con las dimensiones de Apertura ($p=.05$) y Autotrascendencia ($p=.045$); en las cuales los hombres presentan un mayor puntaje a comparación de las mujeres.

Tabla 4

Diferencias en los puntajes de los constructos por sexo

| | Mujer (n=35) | | | Hombre (n=165) | | | U | p |
|---------------------|-----------------|------|------|-------------------|------|------|---------|------------|
| | Mdn | M | DE | Mdn | M | DE | | |
| Benevolencia | 4 | 3.86 | 1.14 | 4 | 4.18 | 1.02 | 2377.50 | .08 |
| Autodirección | 4 | 3.83 | 1.07 | 4 | 4.13 | 1.06 | 2381.00 | .08 |
| Logro | 4 | 3.77 | .88 | 4 | 3.82 | 1.19 | 2629.00 | .39 |
| Universalismo | 4 | 4.09 | .82 | 4 | 4.20 | .94 | 2567.00 | .27 |
| Conformidad | 4 | 4.09 | 1.07 | 4 | 4.21 | .96 | 2735.00 | .60 |
| Tradición | 4 | 3.89 | .87 | 4 | 3.84 | 1.09 | 2834.00 | .86 |
| Estimulación | 4 | 3.57 | 1.17 | 4 | 3.91 | 1.14 | 2364.00 | .08 |
| Seguridad | 4 | 4.03 | .98 | 4 | 4.06 | 1.03 | 2800.00 | .76 |
| Poder | 3 | 2.91 | 1.20 | 4 | 3.47 | 1.26 | 2114.00 | .01 |
| Hedonismo | 4 | 3.26 | 1.48 | 4 | 3.53 | 1.37 | 2596.00 | .33 |
| Apertura | 4 | 3.70 | .98 | 4 | 4.02 | 1 | 2281.00 | .05 |
| Autopromoción | 3.67 | 3.31 | .86 | 3.33 | 3.61 | .99 | 2314.50 | .06 |
| Autotrascendencia | 4.0 | 3.97 | .76 | 4.50 | 4.19 | .86 | 2283.50 | .05 |
| Conservación | 4 | 4 | .74 | 4 | 4.04 | .85 | 2683.00 | .50 |
| Bienestar Subjetivo | 5.80 | 5.53 | .97 | 5.80 | 5.64 | 1.20 | 2593.50 | .34 |
| Ayuda | 4.25 | 4.06 | .80 | 4 | 4.26 | .71 | 2451.50 | .15 |
| Compromiso | 4 | 3.71 | .82 | 3.75 | 3.90 | .66 | 2514.00 | .23 |
| Empatía | 3.75 | 3.54 | .99 | 3.50 | 3.66 | .91 | 2700.50 | .55 |
| Cuidado | 4 | 3.94 | .80 | 4 | 4.09 | .74 | 2603.00 | .36 |

Nota. N = 200.

Igualmente, en las comparaciones por Lugar de Trabajo (ver Tabla 3) existe una diferencia significativa en los valores de Autodirección ($p=.01$), Conformidad ($p=.01$), y Tradición ($p=.01$). Conjuntamente, se halló diferencias en las dimensiones de Apertura ($p=.03$), Autotrascendencia ($p=.03$) y Conservación. ($p=.00$). Al revisar los resultados estos indicaban que la puntuación de los participantes de Chíncha era mayor de los de Lima.

Asimismo, se encontró diferencias estadísticamente significativas en 3 dimensiones de la Conducta prosocial; Ayuda ($p=.00$), Compromiso ($p=.01$) y Cuidado ($p=.03$), en las cuales los que trabajan actualmente en Lima tienen un puntaje menor en comparación a los de Chincha.

Tabla 5

Diferencias en los puntajes de los constructos por Lugar de Trabajo

| | Lima (n=100) | | | Chincha (n=100) | | | U | p |
|---------------------|-----------------|------|------|--------------------|------|------|---------|------------|
| | Mdn | M | DE | Mdn | M | DE | | |
| Benevolencia | 4 | 4 | 1.12 | 4 | 4.25 | .96 | 4446.50 | .15 |
| Autodirección | 4 | 3.87 | 1.17 | 4 | 4.28 | .91 | 4044.50 | .01 |
| Logro | 4 | 3.76 | 1.10 | 4 | 3.87 | 1.19 | 4601.50 | .31 |
| Universalismo | 4 | 4.07 | .97 | 4 | 4.29 | .86 | 4368.50 | .10 |
| Conformidad | 4 | 4.05 | .98 | 5 | 4.33 | .95 | 4041.50 | .01 |
| Tradición | 4 | 3.68 | 1.02 | 4 | 4.02 | 1.06 | 3953.00 | .01 |
| Estimulación | 4 | 3.75 | 1.16 | 4 | 3.95 | 1.13 | 4463.00 | .17 |
| Seguridad | 4 | 3.94 | 1.03 | 4 | 4.17 | 1.01 | 4302.50 | .07 |
| Poder | 3 | 3.28 | 1.29 | 4 | 3.47 | 1.23 | 4580.50 | .29 |
| Hedonismo | 4 | 3.39 | 1.40 | 4 | 3.58 | 1.38 | 4564.00 | .27 |
| Apertura | 4 | 3.81 | 1.04 | 4 | 4.12 | 0.94 | 4120.00 | .03 |
| Autopromoción | 3.67 | 3.48 | .92 | 3.83 | 3.64 | 1.01 | 4366.50 | .12 |
| Autotrascendencia | 4 | 4.04 | .88 | 4.50 | 4.27 | .80 | 4151.00 | .03 |
| Conservación | 4 | 3.89 | .78 | 4 | 4.17 | .86 | 3857.00 | .00 |
| Bienestar Subjetivo | 5.80 | 5.58 | 1.10 | 6 | 5.67 | 1.23 | 4653.00 | .39 |
| Ayuda | 4.25 | 4.07 | .78 | 4.50 | 4.38 | .64 | 3811.50 | .00 |
| Compromiso | 3.75 | 3.72 | .76 | 4 | 4.01 | .59 | 3946.50 | .01 |
| Empatía | 3.63 | 3.63 | .95 | 3.75 | 3.65 | .90 | 4979.00 | .96 |
| Cuidado | 4 | 3.94 | .75 | 4.25 | 4.18 | .73 | 4114.50 | .03 |

Nota. $N = 200$.

En esa misma línea, se obtuvo diferencias significativas acorde a la edad de los participantes (ver Tabla 5). De esta manera, en los valores de Autodirección ($p=.03$), Conformidad ($p=.01$), Hedonismo ($p=.01$), tienen un mayor puntaje en los grupos de 20-30 años y 30-40 años. En los valores de Benevolencia ($p=.00$), Tradición ($p=.04$), Estimulación ($p=.00$), Seguridad ($p=.00$) el mayor puntaje se encuentra entre los participantes de 20-30 años y 40-50 años. Además, este mismo puntaje se encuentra en las dimensiones de Apertura ($p=.00$), Autotrascendencia ($p=.01$) y Conservación ($p=.00$). De la misma manera, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en las variables de la conducta prosocial; los

participantes entre los 20-30 y 40-50 años obtuvieron los mayores puntajes en Ayuda ($p=.00$), Compromiso ($p=.00$), Empatía ($p=.01$) y Cuidado ($p=.00$)

Tabla 6
Diferencias en los puntajes de los constructos por edad

| Variables | 20-30 años (n=104) | | 30-40 años (n=56) | | 40-50 años (n=19) | | 50 a más años (n=21) | | χ^2 | P |
|---------------------|--------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|----------------------|-------------|----------|------------|
| | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | | |
| Benevolencia | 5 | 113.88 | 4 | 86.21 | 4 | 95.29 | 4 | 77.07 | 14.56 | .00 |
| Autodirección | 5 | 110.94 | 4 | 92.74 | 4 | 90.84 | 4 | 78.21 | 9.18 | .03 |
| Logro | 4 | 108.93 | 4 | 84.75 | 4 | 103.79 | 4 | 97.76 | 7.05 | .07 |
| Universalismo | 5 | 108.88 | 4 | 93.22 | 4 | 94.68 | 4 | 83.67 | 5.85 | .12 |
| Conformidad | 5 | 112.00 | 4 | 92.31 | 4 | 87.71 | 4 | 76.98 | 11.29 | .01 |
| Tradicición | 4 | 111.16 | 4 | 88.31 | 4 | 96.37 | 4 | 83.95 | 8.59 | .04 |
| Estimulación | 4 | 116.93 | 4 | 81.84 | 4 | 95.37 | 3 | 73.52 | 20.73 | .00 |
| Seguridad | 5 | 113.52 | 4 | 85.61 | 4 | 98.71 | 4 | 77.33 | 13.97 | .00 |
| Poder | 4 | 106.98 | 3.5 | 98.79 | 3 | 89.55 | 3 | 82.90 | 4.22 | .24 |
| Hedonismo | 4 | 109.74 | 4 | 101.05 | 3 | 71.18 | 3 | 79.79 | 10.89 | .01 |
| Apertura | 4.50 | 115.81 | 4 | 85.38 | 4 | 92.29 | 4 | 72.40 | 17.20 | .00 |
| Autopromoción | 4 | 110.47 | 3.33 | 92.79 | 3.67 | 85.03 | 3.33 | 85.69 | 6.90 | .08 |
| Autotrascendencia | 4.50 | 113.47 | 4 | 86.33 | 4 | 92.97 | 4 | 80.88 | 12.04 | .01 |
| Conservación | 4.33 | 115.77 | 4 | 83.16 | 4 | 92.11 | 4 | 78.69 | 16.12 | .00 |
| Bienestar Subjetivo | 6 | 107.56 | 5.6 | 89.98 | 6 | 115.74 | 5.60 | 79.79 | 7.47 | .06 |
| Ayuda | 4.75 | 117.71 | 3.88 | 79.54 | 4.25 | 89.50 | 4 | 81.12 | 20.27 | .00 |
| Compromiso | 4 | 114.77 | 3.50 | 75.92 | 4.25 | 114.00 | 3.75 | 83.17 | 19.59 | .00 |
| Empatía | 4 | 113.59 | 3.25 | 82.29 | 3.50 | 100.71 | 3.50 | 84.02 | 12.68 | .01 |
| Cuidado | 4.38 | 117.50 | 3.75 | 73.99 | 4.25 | 105.76 | 3.75 | 82.21 | 23.49 | .00 |

Nota. $N = 200$.

Por último, se hallaron diferencias estadísticamente significativas con el tiempo de servicio (ver Tabla 6). De esta manera, los participantes con 1-5 años tienen el mayor puntaje en los valores de Conformidad y la dimensión de Conservación. Además, en Estimulación y la dimensión de Apertura, el mayor puntaje se encuentra con los que tiene 5 y 10 años de servicio. Igualmente, esto ocurre con las dimensiones en la dimensión de Ayuda, en la cual los participantes con 1-5 años tienen el mayor puntaje en comparación a los otros grupos.

Tabla 7

Diferencias en los puntajes de los constructos por tiempo de servicio

| | 1-5 años (n=72) | | 5-10 años (n=48) | | 10-15 años (n=29) | | 15-20 años (n=10) | | 20-25 años (n=13) | | 25-30 años (n=9) | | 30-35 años (n=11) | | 35-40 años (n=8) | | χ^2 | p |
|---------------------|--------------------|-------------|---------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|----------------------|-------------|---------------------|-------------|----------------------|-------------|---------------------|-------------|----------|------------|
| | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | Mdn | Rango prom. | | |
| Benevolencia | 5 | 112.92 | 4 | 105.88 | 4 | 96.00 | 4 | 84.20 | 4 | 66.69 | 4 | 96.06 | 4 | 85.50 | 4 | 73.69 | 13.49 | .06 |
| Autodirección | 5 | 109.39 | 4 | 103.77 | 4 | 103.50 | 4 | 91.90 | 4 | 79.23 | 4 | 90.94 | 4 | 85.32 | 4 | 66.94 | 8.68 | .28 |
| Logro | 4 | 103.85 | 4 | 111.21 | 4 | 85.95 | 3.5 | 72.00 | 4 | 89.96 | 5 | 125.56 | 4 | 102.86 | 4 | 80.13 | 10.11 | .18 |
| Universalismo | 4.5 | 104.88 | 4 | 104.55 | 4 | 99.50 | 4 | 101.30 | 4 | 78.46 | 5 | 115.06 | 4 | 97.73 | 4 | 62.63 | 7.63 | .37 |
| Conformidad | 5 | 107.58 | 5 | 113.35 | 4 | 96.43 | 4 | 94.15 | 4 | 55.58 | 5 | 107.33 | 4 | 97.77 | 4 | 51.38 | 20.49 | .00 |
| Tradicición | 4 | 108.51 | 4 | 109.88 | 4 | 88.78 | 3 | 67.55 | 4 | 102.19 | 4 | 98.22 | 4 | 86.55 | 4 | 74.81 | 10.22 | .18 |
| Estimulación | 4 | 116.35 | 4 | 108.68 | 4 | 76.98 | 4 | 99.35 | 4 | 79.54 | 4 | 115.89 | 3 | 64.55 | 3 | 61.69 | 23.37 | .00 |
| Seguridad | 4 | 107.94 | 5 | 113.64 | 4 | 91.43 | 3.5 | 76.70 | 4 | 83.69 | 4 | 98.17 | 4 | 95.27 | 3.5 | 54.50 | 13.93 | .05 |
| Poder | 4 | 103.88 | 4 | 103.08 | 4 | 103.98 | 4 | 91.85 | 3 | 85.38 | 3 | 108.00 | 4 | 91.82 | 3 | 80.81 | 3.06 | .88 |
| Hedonismo | 4 | 110.92 | 4 | 101.05 | 4 | 94.31 | 4.5 | 108.70 | 3 | 85.23 | 3 | 87.39 | 3 | 79.09 | 3.5 | 84.56 | 6.77 | .45 |
| Apertura | 4.5 | 114.73 | 4 | 107.10 | 4 | 88.40 | 4 | 94.05 | 3.5 | 78.19 | 4 | 102.44 | 3.5 | 71.27 | 3.5 | 59.00 | 15.94 | .03 |
| Autopromoción | 3.8 | 107.87 | 3.7 | 105.03 | 3.3 | 91.34 | 3.3 | 85.45 | 3.3 | 86.85 | 3.7 | 113.17 | 3.7 | 91.91 | 3.2 | 78.75 | 5.46 | .60 |
| Autotrascendencia | 4.5 | 110.63 | 4 | 106.27 | 4 | 97.14 | 4.3 | 87.30 | 3.5 | 65.12 | 4.5 | 103.28 | 4 | 93.23 | 4 | 67.75 | 11.62 | .11 |
| Conservación | 4.3 | 111.25 | 4.3 | 114.66 | 4 | 84.33 | 3.7 | 73.40 | 4 | 76.50 | 4 | 100.39 | 4 | 96.27 | 3.67 | 56.25 | 17.28 | .02 |
| Bienestar Subjetivo | 6 | 104.25 | 6 | 106.95 | 5.6 | 92.88 | 5.5 | 85.50 | 6.2 | 111.62 | 6.2 | 118.67 | 5.8 | 89.55 | 4.7 | 51.00 | 9.77 | .20 |
| Ayuda | 4.5 | 114.44 | 4.5 | 111.00 | 3.8 | 87.29 | 3.6 | 61.15 | 4 | 71.46 | 4 | 86.56 | 4.5 | 106.23 | 4 | 64.06 | 19.62 | .01 |
| Compromiso | 4 | 112.94 | 4 | 102.60 | 3.5 | 82.90 | 3.4 | 69.05 | 3.6 | 95.04 | 4 | 106.67 | 4.3 | 115.18 | 3.50 | 60.81 | 13.89 | .05 |
| Empatía | 4 | 110.91 | 3.8 | 102.56 | 3.3 | 86.67 | 3.3 | 82.05 | 3.5 | 96.00 | 3.5 | 93.56 | 3.8 | 99.18 | 3.50 | 84.56 | 5.94 | .55 |
| Cuidado | 4.4 | 116.47 | 4 | 103.43 | 3.8 | 80.07 | 3.6 | 61.55 | 4 | 94.04 | 3.8 | 84.56 | 4.5 | 111.64 | 3.88 | 75.13 | 16.90 | .20 |

Nota. N = 200.

Discusión

A continuación, se analizarán los resultados obtenidos; en relación al objetivo general del presente estudio, se planteó explorar la relación entre los valores individuales, la Conducta prosocial y el Bienestar Subjetivo de los oficiales de la PNP. En base a ello, los resultados brindan evidencia que los valores de Schwartz tienen una relación positiva y significativa con todas las dimensiones de conducta prosocial evaluadas. La existencia de tales relaciones se atribuye, según diferentes autores a que los valores humanos son predictores de la Conducta prosocial (Padilla-Walker y Carlo, 2007; Weinstein y Ryan, 2010). Entre las relaciones más significantes, las dimensiones de Autotrascendencia y Conservación muestran las relaciones más fuertes con los factores de la conducta prosocial, y se establecieron como los predictores de la misma. La Autotrascendencia, centrada en el cuidado genuino por los demás, se asoció positivamente con todas las dimensiones de la conducta prosocial evaluadas. Por su parte, la Conservación, al priorizar la seguridad, el cumplimiento de normas y la estabilidad social, también mostró fuertes asociaciones con las conductas orientadas a la cooperación.

Estos resultados concuerdan con otras investigaciones previas que confirman que los valores son determinantes del comportamiento prosocial (Padilla-Walker y Carlo, 2007; Weinstein y Ryan, 2010), y con la teoría de Schwartz (1992), la cual indica que, en particular los valores de la trascendencia personal y la conservación inspiran a los individuos a actuar en beneficio común, fomentando así la ayuda, la colaboración y la cohesión social (Alessandri et al., 2009; Caprara et al., 2012). Por ello, mientras que la Conservación, al dar prioridad a la seguridad, el cumplimiento de las leyes y la estabilidad social corresponde con los comportamientos orientados al respeto y la responsabilidad dentro de una sociedad, mientras que la Autotrascendencia, al centrarse en el cuidado real de los demás, desarrolla actitudes de solidaridad y empatía.

Investigaciones como las de Meier et al. (2020) han demostrado, en el ámbito policial, que estos elementos están especialmente relacionados con elementos del comportamiento policial prosocial, como la compasión y la dedicación al servicio de la comunidad. Sumado a ello, Arieli et al. (2016) y Wolters (2014) destacan aún más la importancia de estos valores para el desempeño policial, ya que les permiten combinar su necesidad de mantener el orden público con un comportamiento ético, comprensivo y socialmente consciente. Así, la coincidencia entre estos hallazgos y los datos reales del pasado respalda la legitimidad del

método utilizado y subraya la importancia de difundir estos ideales como pilares de una cultura institucional prosocial y orientada al bien común.

Los resultados de este estudio ponen de relieve la necesidad de tener en cuenta el entorno emocional y psicológico en el que se encuentran los funcionarios del PNP para explicar adecuadamente las correlaciones significativas entre los valores de autotranscendencia, conservación y el comportamiento prosocial en la muestra, donde se observa que se superó tasas mundiales (14,6 % y 9,6 %, respectivamente, Syed et al., 2020), por otro lado, una investigación preliminar de Caycho et al. (2020) reveló que el 19,6 % del personal policial peruano mostraba signos de depresión y el 17,3 % expresaba ansiedad generalizada.

Con el fin de reinterpretar su identidad profesional y gestionar la tensión emocional del trabajo policial, esta condición de fragilidad psicológica podría llevar a los agentes a buscar formas de apoyar ideales que fomenten el orden social y el bienestar general, por ende, valores como la Autotranscendencia y Conservación no solo orientan su comportamiento prosocial, sino que también podrían ser un medio de adaptación a las exigentes condiciones de trabajo, reafirmando así su compromiso con el servicio a la comunidad y la preservación del orden como fuentes de significado y estabilidad personal.

Por otro lado, se halló que la dimensión de Autopromoción tiene relaciones positivas y significativas, pero comparativamente más bajas, lo cual indicaría que su influencia es menor. Sin embargo, aún desempeña un papel significativo en la promoción de conductas prosociales en los efectivos policiales, por lo que, estos datos contradicen varios estudios. Los cuales afirman que los valores centrados en el logro personal y el poder característicos de la Autopromoción, pueden reducir la disposición a participar en actividades que implican sacrificio personal o beneficio para los demás, especialmente cuando se perciben como poco gratificantes o no alineadas con los objetivos individuales (Arieli et al., 2014; Caprara et al., 2012; Lönnqvist et al., 2013; Schwartz, 2010). No obstante, investigaciones como las de Tseng y Kuo (2014), ofrecen un panorama más complejo, sugiriendo que, en determinadas situaciones, la Autopromoción puede tener una correlación positiva, aunque menor, con el comportamiento prosocial. Por ende, esto podría explicarse por el hecho de que, en determinadas situaciones, las personas impulsadas por el logro personal pueden comportarse de manera prosocial si ello contribuye a satisfacer objetivos profesionales o a mejorar su reputación y reconocimiento.

En el caso del personal policial, esta tendencia puede manifestarse cuando el comportamiento prosocial se considera un rendimiento esperado, se recompensa institucionalmente o se relaciona con el estatus dentro del cuerpo policial. Por lo tanto, estos hallazgos ayudan a comprender que, lejos de ser una barrera insuperable, los principios de Autopromoción pueden incorporarse adecuadamente en entornos en los que el crecimiento individual y el bienestar del grupo no se consideran mutuamente incompatibles (Tankebe, 2013).

De la misma manera, en cuestión a los valores individuales, el Universalismo y Tradición muestran las relaciones más fuertes y consistentes con las diversas dimensiones de la conducta prosocial, esto es concordante con los resultados de Maskaly y Donner (2021), quienes descubrieron que estas cualidades están relacionadas con opiniones más justas, educadas y prosociales hacia los residentes. Además de mejorar la calidad del trato policial, este tipo de orientación hacia los valores aumenta la confianza y la colaboración de la comunidad. Además, algunos estudios confirman esta tendencia al señalar que los funcionarios suelen obtener puntuaciones altas en el valor del universalismo (Schwartz, 2010; Arieli et al., 2014; Bilsky et al., 2011), lo que indica una preocupación persistente por el bienestar comunitario, la justicia y la defensa de los derechos humanos. Por ende, esta perspectiva fomenta respuestas cooperativas, comprensivas y solidarias a las necesidades de la población (Dai y Nammo, 2008). Los estudios de Rokeach y Parker (1970) y Lough y Ryan (2005), subrayaron que los policías con una fuerte orientación hacia la tradición tienden a mostrar una mayor adhesión a los principios institucionales, la disciplina y la preservación del orden público, muestran claramente que el valor de la tradición también está estrechamente relacionado con el compromiso con el orden social y el deber.

El análisis de las características del puesto policial y del entorno organizativo en el que trabajan ayuda a comprender estos resultados, ya que, el personal policial se encuentra siempre en circunstancias en las que tiene que defender a las personas, resolver disputas y garantizar el respeto de la ley, cualidades que reflejan el universalismo por la naturaleza de su empleo. Del mismo modo, la cultura institucional y la formación policial apoyan valores centrados en el respeto de las jerarquías, las convenciones y la identidad institucional, reforzando así el concepto de Tradición, por ende, dada su relevancia funcional y su coherencia con los requisitos éticos, sociales y operativos del empleo policial, no es de extrañar que estos dos

valores se expresen con tanta fuerza en este grupo (Sagiv y Schwartz, 2000; Bobowik et al., 2011).

Los valores de Poder y Hedonismo muestran relaciones positivas, aunque menos significativas, en comparación con otras dimensiones, contradiciéndose con las conclusiones de Griskevicius et al. (2007), quienes sostienen que, dado que anteponen el interés propio al bienestar del grupo, los valores orientados a la superación personal, como el poder y la búsqueda del placer personal, suelen correlacionarse con una menor empatía y una inhibición de los comportamientos prosociales. Por su parte, Stenner y Shearing (2018), quienes proponen que, en el caso de los agentes de policía, el valor del poder puede estar funcionalmente asociado con el liderazgo, la capacidad de tomar decisiones bajo presión y la aplicación legítima del orden, lejos de oponerse a la prosocialidad, pueden ayudar a matizar estos resultados. Del mismo modo, aunque el hedonismo suele estar relacionado con el disfrute personal, algunos estudios han descubierto que, en entornos laborales muy exigentes, como el policial, la búsqueda de experiencias positivas también puede traducirse en un mayor bienestar psicológico, que se asocia con actitudes más abiertas y cooperativas (Schwartz, 1992; Arciniega et al., 2000).

Estos resultados tienen sentido dadas las características específicas del personal policial y su entorno organizativo; en este contexto, los ideales de poder podrían representar no tanto un deseo egoísta de dominación como la necesidad de ejercer el poder y el liderazgo para garantizar la seguridad de los ciudadanos y mantener el control en circunstancias complicadas, por ello, el valor del hedonismo podría estar relacionado con un deseo de realización personal que no interfiere con el comportamiento prosocial, e incluso puede mejorarlo, ya que ayudar a los demás a estar bien también puede considerarse una fuente de disfrute. En esencia, estos principios no siempre contradicen la prosocialidad en el contexto policial, sino que pueden incorporarse de forma dinámica a los requisitos del trabajo profesional (Sagiv et al., 2017; Schwartz, 2010).

En el análisis de valores con el bienestar subjetivo, los resultados evidencian que hay relaciones significativas con todos los valores, por lo que, esta convergencia de valores individualistas (como el Logro) con valores colectivistas (como la Benevolencia y el Universalismo) es coherente con la teoría de Schwartz (1992). Según la cual quienes logran combinar sus objetivos personales con el bienestar de los demás suelen experimentar mayores grados de satisfacción con la vida. En el caso de los agentes de policía, esta combinación es

especialmente importante, ya que su trabajo exige tanto una dedicación ética a la sociedad como la autoeficacia personal. Estudios como los de Arble et al. (2017) y Richard (2014) confirman este vínculo, al mostrar que los policías que dan prioridad a valores centrados en el desarrollo personal, el respeto a los demás y la justicia social tienen mejores niveles de bienestar psicológico, motivación intrínseca y sentido de propósito. De manera complementaria, la Autopromoción se identificó como predictor del bienestar subjetivo, sugiriendo que la búsqueda de logro personal, reconocimiento y desarrollo profesional puede incrementar la satisfacción y el sentido de propósito de los oficiales, especialmente cuando estas metas individuales se alinean con las demandas de la validación institucional (Tseng y Kuo, 2014; Tankebe, 2013).

Este hallazgo resalta que los oficiales que combinan valores orientados al servicio comunitario con metas de crecimiento personal experimentan niveles más altos de bienestar, integrando efectivamente la eficacia profesional, la motivación intrínseca y el sentido de propósito en su desempeño diario (Arble et al., 2017; Richard, 2014). Las exigencias de su trabajo ayudan a explicar el descubrimiento de estas relaciones particulares en la muestra policial: la eficacia profesional está relacionada con competencias como la autodisciplina, la resiliencia y la orientación al logro; la legitimidad institucional requiere una fuerte internalización de valores prosociales como la solidaridad, la empatía y la justicia, por ende, el personal policial que interioriza estos principios no solo rinde mejor en su trabajo, sino que también muestra una mayor satisfacción con su vida, ya que siente coherencia entre lo que valora, lo que hace y la influencia de su papel en la sociedad (Bourma et al., 2017).

Adicionalmente, se identificó que la dimensión de Autotrascendencia es un factor significativamente relacionado con el Bienestar Subjetivo, por ende, el hecho de que concentrarse en el bienestar de los demás produzca un gran placer personal derivado de la sensación de contribución y propósito ayuda a comprender este vínculo (Sortheix y Schwartz, 2017). Los valores de autotrascendencia, como la bondad y el universalismo, actúan como estrategias de afrontamiento sólidas en el escenario específico del entorno policial, donde los agentes están continuamente expuestos a altos niveles de estrés, importantes exigencias emocionales y, en ocasiones, a acontecimientos traumáticos.

De esta forma, Violanti et al. (2014) afirman que estos principios pueden ayudar a encontrar más sentido, pertenencia y propósito, y servir como prevención contra el cansancio emocional. Dada su continua protección y servicio a la comunidad, es razonable que la

autotranscendencia tenga un gran peso en esta muestra de agentes de policía, ya que, a pesar de los retos de su entorno de trabajo, los agentes que eligen esta posición de asistencia mejoran su identidad prosocial, reforzando así su visión del bienestar personal. No obstante, cabe señalar que, aunque las dimensiones de conducta prosocial no predicen directamente el bienestar subjetivo, los valores que las sustentan sí lo hacen. Lo cual resalta la importancia de la internalización de principios éticos y prosociales como componentes para el bienestar personal y profesional. Esta observación tiene implicancias importantes para la formación y el desarrollo institucional, ya que enfatiza la necesidad de fortalecer valores éticos y prosociales como pilares del bienestar individual y colectivo dentro de la institución policial.

En relación a los objetivos específicos, el primero era conocer los valores generales en esta población, de esta manera, en cuanto a los descriptivos de los Valores Motivaciones, los efectivos policiales presentaron una mayor puntuación en el valor de Conformidad, Universalismo y Benevolencia. El primero de ellos se caracteriza por la moderación en las acciones e impulsos para no perjudicar a otros y transgredir las expectativas sociales o las normas; por lo tanto, expresa obediencia y autodisciplina a las reglas o normas sociales (Arciniega et al, 2000; Schwartz, 2015). De la misma manera, se halló que la dimensión con mayor puntaje fue Autotranscendencia, la cual está integrada por los valores de Universalidad y Benevolencia.

El primero de estos obtuvo el segundo puntaje más alto, lo cual indicaría la importancia de este grupo por la justicia y la protección de las personas; lo que conlleva a la comprensión y tolerancia por el bienestar de las personas (Arciniega et al, 2000; Schwartz et al., 2012). Por otro lado, Benevolencia obtuvo el tercer puntaje más alto lo cual significaría que para este grupo de participantes es importante preservar, reforzar y expresar preocupación, así como servicio por el bienestar de las personas con la que se tiene un contacto personal frecuente; por lo cual, serían miembros confiables y de confianza. (Bond y Smith, 1996; Schwartz, 1992; Schwartz et al., 2012; Schwartz, 2015). En ese sentido, se evidencia que los objetivos motivacionales de la muestra de participantes tienen foco social; es decir, se caracterizan por la protección del bienestar de los otros. Lo cual se relacionaría con la finalidad de la profesión de los participantes, ya que, de acuerdo al artículo 166 de la Constitución Política del Perú, la función de la Policía Nacional del Perú es prestar protección y ayuda a la comunidad, teniendo en cuenta los derechos humanos y lograr un desarrollo pleno en la sociedad.

En relación al segundo objetivo específico, fue identificar si existen diferencias entre los valores, la conducta prosocial y el bienestar, según el sexo y lugar de trabajo. Por un lado, los resultados indican que los hombres presentan un puntaje mayor en comparación a las mujeres en el valor de Poder. Ello sugiere el sentido de importancia otorgada por los policías varones a la autoridad, poder social, la preservación de la imagen pública y la búsqueda de éxito personal (Schwartz, 1992). Esto coincide con lo propuesto en diversos estudios, en los que se explica que la diferencia en este valor es por la influencia de la socialización (Zubieta et al., 2006; Delfino, 2009; Schwartz, 2009; Schwartz y Rubel-Lifschitz, 2009; Borg et al., 2017).

Y la tendencia de los varones a valorar intrínsecamente y atribuir más importancia a las metas orientadas a la búsqueda de objetivos individuales. Asimismo, retomando la idea previamente expresada la naturaleza de la función policial, al estar investida con el uso legítimo de la fuerza, fortalece la centralidad del valor de Poder dentro de su cultura organizacional (Policía Nacional del Perú, 2024). Esto se refleja en su marcada estructura jerárquica, en las normas que regulan las relaciones de autoridad, en los símbolos institucionales que representan estatus y en los principios que privilegian la subordinación y el control, configurando, según la perspectiva de Schwartz, a la PNP como una organización estructuralmente orientada hacia la valorización del Poder. (logro en la cultura, permistiria los valores de autopromocion en el significado de la vida, bilbao)

Además, la diferencia entre los valores de Autotrascendencia y Apertura indicaría que los participantes varones también tendrían una mayor predisposición a la preocupación por el bienestar de los otros, así como la disposición a nuevas experiencias y al cambio (Grimaldo, 2008; Schwartz, 2009). Este resultado no coincide con lo hallado en otros estudios (Brinkmann y Bizama ,2000; Schwartz et al., 2001), en los cuales se indica que las mujeres enfatizan los valores de estas dimensiones. Esta diferencia de puntajes se puede explicar debido al entorno de trabajo de los participantes que es de servicio a la ciudadanía además que las mujeres de la muestra tienen una mayor puntuación en los valores de Conservación.

De acuerdo con el lugar de trabajo, los agentes de policía de Chincha y Lima presentaron variaciones notables en sus creencias personales. En particular, en lo que respecta a la Autodirección, que demuestra una actitud hacia la autonomía, la inventiva y la resolución de problemas en su trabajo diario, los agentes de Chincha obtuvieron puntuaciones más altas en la dimensión Apertura al cambio (Grimaldo, 2008). En comparación con los agentes de policía de Lima, también obtuvieron mejores puntuaciones en la dimensión Conservación, especialmente en los valores de Conformidad y Tradición, lo que sugiere una mayor inclinación

a obedecer las normas, respetar las jerarquías y preservar las costumbres culturales o religiosas. Además, alcanzaron puntuaciones más altas en Autotrascendencia, lo que indica a un mayor respeto por la igualdad social y el bienestar general.

Estas variaciones podrían justificarse por el entorno operativo de la policía de Chincha, donde la actividad policial se desarrolla en un entorno más controlado y restringido, ya que, en tales entornos, es habitual la necesidad de un equilibrio entre el respeto de las convenciones sociales y la iniciativa personal, así como un enfoque comprensivo hacia las necesidades de la comunidad, por ello, esto puede contribuir a crear un perfil de valores más adecuado para la autorrealización, el compromiso social y la estabilidad normativa, ajustándose así a las necesidades específicas de la policía local.

De la misma manera, se encontró diferencias en los puntajes de las variables de la conducta prosocial como Ayuda, Compromiso y Cuidado. De esta manera, los policías pertenecientes a Chincha presentan mayor tendencia a realizar conductas prosociales, esta diferencia se puede relacionar a que más de la mitad de estos realizó alguna acción de ayuda o de cooperación durante la pandemia. Entre las acciones más recurrentes está ayudar y transportar a los contagiados de COVID 19; donar y repartir víveres, así como elementos de bioseguridad a los más necesitados. Esto podría estar vinculado con el alto puntaje que los policías de Chincha obtuvieron en la dimensión de Autotrascendencia, valor que, según la teoría de Schwartz, implica la preocupación por el bienestar de los demás y la promoción de la equidad. Asimismo, la realidad social y económica de Chincha, caracterizada por vínculos comunitarios más estrechos y un contexto de mayor interdependencia, podría favorecer la internalización de valores orientados a la cooperación y la solidaridad, lo que refuerza la expresión de conductas prosociales en este grupo.

Por ende, estos resultados muestran cómo los factores sociodemográficos y ocupacionales influyen en la expresión de valores y comportamientos en el entorno policial. También muestran que el entorno institucional, los acontecimientos vitales, como la pandemia, y las etapas del desarrollo profesional influyen en gran medida en el desarrollo de valores y comportamientos prosociales.

En cuanto a los alcances de la presente investigación, se considera que esta proporciona un aporte a los estudios acerca de los valores motivacionales, la conducta prosocial y el bienestar en los efectivos policiales. A causa de que esta población específica no ha sido muy estudiada en las investigaciones a nivel nacional acerca de la relación entre estos temas. Además, brinda información sobre el contexto peruano, lo que contribuye a futuros estudios en dicha población.

Por otra parte, respecto a las limitaciones del presente estudio, dado el contexto de pandemia en el cual se recopiló la información, el tamaño de la muestra fue reducido y no estaría basado en la población general lo cual impidió que se pueda asegurar una muestra representativa de la misma. Además, se usó un muestreo no aleatorio por conveniencia debido a que se tuvo que realizar la aplicación del instrumento en la formación de los efectivos a tempranas horas y en la vía pública. Lo cual pudo generar dificultades en la comprensión y atención al desarrollar el instrumento. Se percibió además el desarrollo rápido de ésta, para así retomar sus funciones.

En relación a lo anteriormente mencionado, se formuló una serie de recomendaciones para futuras investigaciones. En primer lugar, se recomienda que la muestra tenga diversas características sociodemográficas y un mayor número de participantes. Además, se recomienda realizar la aplicación del instrumento en un horario y ambiente sin distractores. De la misma manera, se propone el desarrollo de talleres de intervención a nivel de prevención, o que brinden espacios socioemocionales en el cual los efectivos policiales puedan compartir sus experiencias y emociones que tuvieron durante la pandemia.

En síntesis, los resultados encontrados en la presente investigación son los siguientes:

Respecto a las variables estudiadas, se encontró que los valores individuales de los policías peruanos no solo moldean su conducta prosocial, sino que también impactan positivamente en su Bienestar Subjetivo. Los valores principales para esta población son los de la dimensión de Conformismo, Universalismo, Autotrascendencia y Benevolencia, los cuales se caracterizan por tener como motivación proteger y apoyar el bien de los demás. Lo cual se relacionaría con los altos puntajes que esta población tuvo en la variable de la conducta prosocial Ayudar. Finalmente, en cuanto a las relaciones halladas, se registró, en los efectivos policiales de Lima y Chincha, una relación entre los valores motivaciones y la tendencia a realizar conductas prosociales, lo cual, al mismo tiempo, generaría que estos presenten mayores niveles de Bienestar Subjetivo. Demostrando cómo estas tienen un impacto significativo sobre las variables estudiadas en el presente estudio.

Referencias Bibliográficas

- Alessandri, G., Caprara, G. V., Eisenberg, N., y Steca, P. (2009). Reciprocal relations among self-efficacy beliefs and prosociality across time. *Journal of Personality*, 77, 1229–1259. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2771548/>
- Alvarado, N., Sutton, H. y Laborda, L. (2020). COVID-19 y la actuación de las agencias policiales de América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo* <http://dx.doi.org/10.18235/0002443>
- Andina, 2020. (26 de agosto de 2020). Gobierno dispone cuarentena focalizada hasta el 31 de julio por coronavirus. <https://andina.pe/agencia/noticia-gobierno-dispone-cuarentena-focalizada-hasta-31-julio-coronavirus-803355.aspx>
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
- Arble, E., Luminas, J., y Orillaza, A. (2017). Organizational values and job satisfaction among Philippine police officers. *Philippine Journal of Psychology*, 50(2), 121-145.
- Arciniega, L., Esparza, R. y Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15,3, 281-296.
- Arieli, S., Tanner, C., Meier, B. P., y Bevel, R. J. (2016). Personal values, prosocial moral norms, and prosocial intentions: An empirical approach. *Personality and Individual Differences*, 95, 111-116.
- Arieli, S., Sagiv, L., y Cohen-Shalem, E. (2014). Values in metaphoric representations of the self across time and cultures. *Social Psychology*, 45(3), 197-209.
- Arieli, S., Sagiv, L., y Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 230–275. <https://doi.org/10.1111/apps.12181>
- Auné, S., Abal, F. y Attorresi, H. (2016). Diseño y construcción de una escala de conducta prosocial para adultos; Asociación Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica; *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*; 2; 42; 9-2016; 15-25.

- Bardi, A., y Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and social psychology bulletin*, 29(10), 1207-1220.
- Basabe, N., Valencia, J., y Bobowik, M. (2011). Valores y Actitudes: Cultura de Violencia y Paz. En D. Páez, C. Martín Beristain, J. González, y N. Basabe, *Superando la Violencia Colectiva y Construyendo Cultura de Paz* (págs. 71-103). Madrid: Fundamentos Colección Ciencia
- Batson, C. (1998). Altruism and Prosocial Behavior. En: D. T. Gilbert, S. T. Fiske y L. Gardner (Eds). *The Handbook of Social Psychology*, 2, (pp. 282-316). New York y Oxford: McGraw-Hill.
- Bekkers, R. (2006). Traditional and Health Related Philanthropy: The Role of Resources and Personality. *Social Psychology Quarterly*, 68(4), 349-366.
- Bilbao, M., Techio, E. y Páez (2007) Felicidad, Cultura y valores personales: Estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. *Revista de Psicología*, 25 (2)233-276.
- Bilsky, W., Janik, M., y Schwartz, S. H. (2011). The structural organization of human values—Evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 759-776.
- Blanchflower, D. G., y Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science y Medicine*, 66, 1733-1749.
- Bobowik, M., Basabe, N., Páez, D., Jiménez, A., y Bilbao, M. (2011). Personal Values and Subjective Well-Being among Europeans, Spanish natives, and Immigrants to Spain: does the culture matter? *Journal of Happiness Studies*, 12 (3), 401-419
- Boer, D., y Fischer, R. (2013). How and when do personal values guide our attitudes and sociality? Explaining cross-cultural variability in attitude–value linkages. *Psychological bulletin*, 139(5), 1113.
- Bolino, M. C., y Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.

- Bond, M. y Smith, P. (1996). Cross-cultural social and organizational psychology. *Annual Review of Psychology*, 47(7), 205–235.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Bourma, J., Burcak, C., y Monique, S. (2017). Police officers' well-being and consequences for psychological job outcomes: A self-determination theory perspective. *Journal of Happiness Studies*, 18, 1017-1039.
- Brinkmann, H. y Bizama, M. (2000). Estructura Psicológica de los Valores. Presentación de una teoría. *Sociedad Hoy*. 4. http://www2.udec.cl/~hbrinkma/estructura_psicologica_de_los_valores.pdf
- Cabezas, A. (2015). Valores Motivacionales y Bienestar Subjetivo en Profesionales Chilenos. *Journal de Ciencias Sociales*. 3 (4) 43-60.
- Caprara, G. V., Steca, P., Zelli, A., y Capanna, C. (2005). A new scale for measuring adults prosocialness. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(2), 77-89. doi: 10.1027/1015-5759.21.2.77
- Caprara, G. V., Alessandri, G., y Eisenberg, N. (2012). Prosociality: The contribution of traits, values, and self-efficacy beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1289-1303.
- Caycho-Rodríguez, Tomás, Carbajal-León, Carlos, Vilca, Lindsey W., Heredia-Mongrut, José, y Gallegos, Miguel. (2020). COVID-19 y salud mental en policías peruanos: resultados preliminares. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396-398. <https://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.373.1503>
- Chukwuma, A., y Olufowobi, O. (2020). Relationship between organizational values and psychological well-being among police officers. *Ife Psychologia*, 28(2), 1-14.
- Correa, M. (2017). Aproximaciones epistemológicas y conceptuales de la conducta prosocial. *Zona próxima: revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, (27), 1-21.

- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), pp. 83. <https://boletincorteidh.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17380>
- Curry, O. S., Rowland, L. A., Van Lissa, C. J., Zlotowitz, S., McAlaney, J., y Whitehouse, H. (2018). Happy to help? A systematic review and meta-analysis of the effects of performing acts of kindness on the well-being of the actor. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76, 320-329.
- Dai, M., y Nammo, S. M. (2008). Police civilianization in a medium-sized community: A descriptive analysis. *Police Quarterly*, 11(2), 186-208.
- Decreto de Urgencia N° 012-2020. Que establece medidas temporales para el pase a la situación de retiro del personal policial por falta de idoneidad para el cumplimiento de las funciones policiales. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-temporales-para-el-decreto-de-urgencia-n-012-2020-1846271-2/>
- Decreto de Urgencia N° 033-2020. Que establece medidas para reducir el impacto en la economía peruana, de las disposiciones de prevención establecidas en la declaratoria de estado de emergencia nacional ante los riesgos de propagación del COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-para-reducir-el-im-decreto-de-urgencia-no-033-2020-1865180-1/>
- Decreto De Urgencia N° 085-2020. Que dicta medidas para el fortalecimiento de la capacidad operativa de la Policía Nacional del Perú y del sector interior en el marco de la nueva convivencia social ocasionada por el COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-para-el-fortalecimient-decreto-de-urgencia-n-085-2020-1872060-1/>
- Decreto Legislativo N° 1148. Ley de la Policía Nacional del Perú. Diario Oficial El Peruano (2012).
- Decreto Legislativo N° 1458. Decreto para sancionar el incumplimiento de las disposiciones emitidas durante la emergencia sanitaria a nivel nacional y demás normas emitidas para

proteger la vida y la salud de la población por el contagio del COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-para-sancionar-el-incumplimiento-de-las-decreto-legislativo-n-1458-1865516-1/>

D.S. N° 044-2020-PCM. Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>

D.S. N° 101-2020-PCM. Que aprueba la Fase 2 de la Reanudación de Actividades Económicas dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, y modifica el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-fase-2-de-la-reanudacion-de-a-decreto-supremo-no-101-2020-pcm-1867300-2/>

D.S. N° 139-2020-PCM. Que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM y N° 135-2020-PCM. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-116-2020-decreto-supremo-n-139-2020-pcm-1877093-1/>

D.S. N° 184-2020-PCM. Que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. Diario Oficial El Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-184-2020-pcm-1907451-1/>

D.S. N° 002-2021-PCM Que modifica disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM y en el Decreto Supremo N° 201-2020-PCM. Diario Oficial El Peruano

(2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-disposiciones-establecidas-en-e-decreto-supremo-n-002-2021-pcm-1919609-2/>

D.S. N° 008-2021-PCM Que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, el Decreto Supremo N° 002-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 004-2021-PCM. Diario Oficial El Peruano (2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-nacional-decreto-supremo-n-008-2021-pcm-1923103-1/>

Defensoría del Pueblo. (2020). Defensoría del Pueblo: urge proteger salud de policías durante estado de emergencia. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-urge-protoger-salud-de-policias-durante-estado-de-emergencia/>

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(4), 542-575.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Lucas, R. E., y Oishi, S. (2003). Personality, culture, and subjective well-being. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.

Diener, E., y Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39, 391-406.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., y Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-308.

Diener, E., y Suh, E. M. (2000). *Culture and subjective well-being*. MIT Press.

Döring, A. K., Janowitz, F., y Naacken, D. (2021). Conformity and obedience in the police workplace: An exploration of the influence of values and personality traits. *Journal of*

Police and Criminal Psychology, 36(3), 398-408. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09419-z>

El Peruano (15 de agosto de 2020). Unos 400 policías y 125 médicos han muerto en Perú por Covid-19.

Espinosa, A., Ferrándiz, J. y Rottenbacher, J. (2011). Valores, comportamiento pro-social y crecimiento personal en estudiantes universitarios después del terremoto del 15 de agosto de 2007. *Liberabit*, 17(1), 49-58.

Fiske, S. (2010). *Social beings: a core motives approach to social psychology*. Nueva Jersey: Wiley.

Gandal, N., Roccas, S., S., Sagiv, L., y Wrzesniewski, A. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, 58(10), 1227-1252.

Garaigordobil, M. (2017). Conducta prosocial: el papel de la cultura, la familia, la escuela y la personalidad. *Revista Mexicana de investigación en Psicología*, 6(2), 146-157.

García, S. (2012). *Cultura, bienestar psicosocial y salud mental percibida* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Palermo, Buenos Aires.

Gargurevich, R., y Matos, L. (2012). Validez y confiabilidad de la escala de afecto positivo y negativo (SPANAS) en estudiantes universitarios peruanos. *Revista de Psicología*, 14, 208-217.

Gómez, A., y Sánchez, E. M. (2000). Implicaciones del modelo de valores de Schwartz para el estudio del individualismo y el colectivismo. Discusión de algunos datos obtenidos en muestras españolas. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 53(2), 279-301.

González, M. (2000). *Conducta prosocial: Evaluación e Intervención*. Madrid: Morata

Grimaldo, M. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *Liberabit*, 14(14), 71-80.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272008000100009&lng=es&tlng=es.

- Griskevicius, V., Tybur, J., Sundie, J., Cialdini, R., Miller, G. y Kenrick, D. (2007). Blatant Benevolence and Conspicuous Consumption: When Romantic Motives Elicit Strategic Costly Signals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 85-102.
- Haidt, J., y Joseph, C. (2004). Intuitive ethics: How innately prepared intuitions generate culturally variable virtues. *Daedalus*, 133(4), 55-66.
- Hillygus, D. S. (2005). The Missing Link: Exploring the Relationship Between Higher Education and Political Engagement. *Political Behavior*, 27(1): 25-48
- Huilca, F. y Veliz, V. (16 de marzo de 2021). Un año de pandemia: los hechos que marcaron la lucha contra la covid-19 [cronología]. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-un-ano-pandemia-mas-destacado-la-lucha-contra-covid19-cronologia-837323.aspx>
- Kaniasty, K., y Norris, F. H. (1995). In search of altruistic community: Patterns of social support mobilization following Hurricane Hugo. *American Journal of Community Psychology*, 23(4), 447-477.
- Knafo, A., y Sagiv, L. (2004). Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education*, 19(3), 255–273. <https://doi.org/10.1007/BF03173223>
- Kop, N., y Euwema, M. C. (2001). Occupational stress and the use of force by Dutch police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 28(5), 631-652.
- Krick, A., Forstater, A. B., Moncharsh, P. y Kezar, A. (2017). The role of prosocial behaviors in community college student success. *Community College Journal of Research and Practice*, 41(9), 611-624.
- Layous, K., Nelson, K., Kurtz, J., y Lyubomirsky, S. (2016). What triggers prosocial effort? A positive feedback loops between positive activities, kindness, and well-being. *The Journal of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1198924>.
- Levi, E., Hasson, Y., Peled-Elhanan, N., y Getz, S. (2021). The place of basic values in policing during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5379. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105379>

- Lykken, D., y Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186-189.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in wellbeing. *American Psychologist*, 56, 239–249. 38.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J., y Sheldon, K. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: An experimental longitudinal intervention to boost wellbeing. *Emotion*, 11, 391–402. 39.
- Lyubomirsky, S., y Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase wellbeing? *Current Directions in Psychological Science*, 22, 57–62.
- Lönnqvist, J. E., Walkowitz, G., Wichardt, P. C., Lindeman, M., y Verkasalo, M. (2007). The moderating effect of conformism values on the relations between other personal values, social norms, and pro-environmental behavior. *The British Journal of Social Psychology*, 48(4), 585-606.
- Machado, A. (2020) Teoría de los Valores de Schwartz: Fundamentación y aplicación al contexto del trabajo.
- Maio, G. R. (2010). Mental representations of social values. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 1-43.
- Martela, F., y Ryan, R. M. (2016). The benefits of benevolence: Basic psychological needs, beneficence, and the enhancement of well-being. *Journal of personality*, 84(6), 750-764
- Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C. y Rodriguez, L.M. (2020). Measurement invariance of the prosocial behavior scale in three hispanic countries (Argentina, Spain, and Peru). *Frontiers in Psychology*. 11, 29. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00029>
- Maskaly, J., y Donner, C. M. (2021). Exploring values and police organizational culture: A qualitative study. *Journal of Crime and Justice*, 44(3), 348-365.
- McFarland, C. y Alvaro, C. (2000). The impact of motivation on temporal comparisons: coping with traumatic events by perceiving personal growth. *Journal of personality and social psychology*, 79, 727-343.

- Meier, B. P., Semmann, D., Tröger, J., y Gebauer, J. E. (2020). Altruistic traits for prosocial behavior: Explaining individual differences in empathy, honesty, and values. *Journal of Research in Personality*, 87, 103978.
- Meško, G., Hacin, R., Eman, K., y Fields, C. B. (2014). Policing in Central and Eastern Europe: Comparing firsthand knowledge with experience from the United States. *Policing: An International Journal of Police Strategies y Management*.
- Ministerio de Salud (4 de enero de 2021). Gobierno anuncia nuevas medidas para frenar contagios por COVID-19. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/324674-gobierno-anuncia-nuevas-medidas-para-frenar-contagios-por-covid-19>
- Moya, M. y Morales-Marente, E. (2005). Reacciones psicopolíticas ante los ataques terroristas del 11 de Marzo del 2004. *Revista de Psicología Social*, 20(3), 331-350
- Navascués, A., Calvo, D., y Bombin, A. (2016). Efectos del Bienestar Subjetivo y psicológico en los resultados terapéuticos de un hospital de día. *Acción Psicológica*, 13(2), 143-156. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.15818>
- Nelson, S., Della Porta, M., Jacobs Bao, K., Lee, H., Choi, I., y Lyubomirsky, S. (2015). “It’s up to you”: Experimentally manipulated autonomy support for prosocial behavior improves well-being in two cultures over six weeks, 10, 463–476.
- Oceja, L. et al. (2018). Revisiting the difference between instrumental and terminal values to predict (stimulating) prosocial behaviours: The transcendental-change profile. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 749-768.
- Oishi, S. y E. Diener. (2001) Goals, culture, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin* Thousand Oaks. Vol. 27, Iss. 12, p. 1674-1682.
- OMS Declaración conjunta de la ICC y la OMS: Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19. <https://www.who.int/es/news/item/16-03-2020-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>

- Pavot, W., y Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Padilla-Walker, L. M., y Carlo, G. (2007). Personal values as a mediator between parent and peer expectations and adolescent behaviors. *Journal of Family Psychology*, 21(3), 538–541. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.21.3.538>
- Pastorelli, C. (Julio, 2015). Prosocialidad y paz: teoría, investigación e intervención. En G. Tamayo (Presidencia), *Programa de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas*. Conferencia llevada a cabo en la Universidad de Manizales, Colombia.
- Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J. y Schroeder, D. (2005). Prosocial behavior: multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392.
- Piff, P. K., Kraus, M. W., Côté, S., Cheng, B. H., y Keltner, D. (2010). Having less, giving more: the influence of social class on prosocial behavior. *Journal of personality and social psychology*, 99(5), 771.
- Policía Nacional del Perú. (2024). Portal institucional. Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/pnp>
- Richard, S. (2014) L'autonomie et l'exercice du jugement professionnel chez les travailleuses sociales: substrat d'un corpus bibliographique. *Reflets*, 19. <https://doi.org/10.7202/1021182ar>
- Richaud, M. y Mesurado, B. (2016). Las emociones positivas y la empatía como promotores de las conductas prosociales e inhibidores de las conductas agresivas. *Acción Psicológica*, 13(2), 31-42. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2016000200031
- Robles, R y Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de la escala de afecto positivo y negativo (PANAS). *Salud Mental*, 26(1), Febrero, 2003: 69-75
- Rodríguez, H., Trainor, J., y Quarantelli, E. L. (2006). Rising to the challenges of a catastrophe: The emergent and prosocial behavior following Hurricane Katrina. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 604(1), 82-101.

- Rodriguez, L. M., Mesurado, B., Oñate, M. E., Guerra, P., y Menghi, M. S. (2017). Adaptación de la Escala de Prosocialidad de Caprara en adolescentes argentinos. *Revista Evaluar*, 17(2), 177-187. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Rokeach, M. (1979). The two-value model of political ideology and British politics. *British Journal of Social y Clinical Psychology*, 18(2), 169–172. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1979.tb00321.x>
- Rothman, A. (2000). Toward a theory-based analysis of behavioral maintenance. *Health Psychology*, 19, 64–69.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., y Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behaviour*, 1(9), 630-639. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0185-3>
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., y Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of cross-cultural psychology*, 32(5), 519-542.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 19-45.
- Schwartz, S. H. (2009). *Cultural value orientations: Nature and implications of national differences*. Moscow: State University Higher School of Economics Press.
- Schwartz, S. (2010). Basic Values: How They Motivate and Inhibit Prosocial Behavior. In M. Mikulincer y P. R. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (pp. 221-241). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12061-012>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., y Konty, M.

- (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Schwartz, S. (2015). Basic individual values: Sources and consequences. In D. Sander y T. Brosch (Eds.), *Handbook of value* (pp. 63-84). Oxford University Press.
- Sortheix, F. M., y Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and undermine well-being: Variability across countries. *European Journal of Personality*, 31(2), 187-201.
- Stenner, P., y Shearing, C. (2018). Introducing the anthropology of security. In P. Stenner et al. (Eds.), *The Routledge handbook of anthropology and the city*. Routledge.
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., y Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(11), 737-747.
- Tamayo, A., y Schwartz, S. H. (1993). Estructura motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9(2), 329-348.
- Tankebe, J. (2013). Viewing things differently: The dimensions of public perceptions of police legitimacy. *Criminology: An Interdisciplinary Journal*, 51(1), 103-135. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2012.00291.x>
- Tapia, G. (2011) *Relaciones entre identidad nacional, Bienestar Subjetivo y social en una muestra de estudiantes de una universidad pública de Lima*. (Tesis de bachillerato) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Tummers, L., y Knies, E. (2016). Measuring public leadership: Developing scales for four key public leadership roles. *Public Administration*, 94(2), 433-451.
- Tyler, T. R., y Jackson, J. (2014). Popular legitimacy and the exercise of legal authority: Motivating compliance, cooperation, and engagement. *Psychology, Public Policy, and Law*, 20(1), 78-95. <https://doi.org/10.1037/a0034514>
- Violanti, J. M. (2014). Locations of police psychology: A brief summary. In F. M. Gavin (Ed.), *The psychology of behaviour in the operational environment* (pp. 51-64). Nova Science Publishers.

- Watson, D., Clark, L. A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Watson, D., Clark, L. A., y Stasik, S. (2011). Emotions and the emotional disorders: a quantitative hierarchical perspective. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(3), 429-442. <http://www.redalyc.org/html/337/33719289001/>
- Weinstein, N., y Ryan, R. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 222-244.
- Wolters, B. (2014). Police values and police-community relations. *Policing: An International Journal*, 37(4), 797-820.
- Wray-Lake, L., DeHaan, C. R., Shubert, J., y Ryan, R. M. (2019). Examining links from civic engagement to daily well-being from a self-determination theory perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 14(2), 166-177.
- Yamamoto, J., y Feijoo, A. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 25(2), 197-231.
- Zubieta, E., Fernández, O., y Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología*, 106(1), 7-27.

Anexos

Anexo A: Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por María Munayco Apolaya, estudiante de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para el desarrollo de su tesis de pregrado, y es asesorada por el Profesor Álvaro González Riesle. El objetivo de la investigación es conocer más de cerca la problemática laboral de la Policía. La participación es de carácter voluntario y tomará aproximadamente 15 minutos. Si durante el desarrollo del cuestionario desea dejar de participar, podrá hacerlo sin impedimento alguno, y sin que esto tenga consecuencias para usted. Sin embargo, resultaría muy valioso para la investigación si terminara de responder todas las preguntas.

Asimismo, la presente investigación se compromete a garantizar que la información que se recoja será utilizada para fines académicos y los datos proporcionados por el participante serán resguardados por el investigador, lo cual les brinda completo anonimato y confidencialidad a sus respuestas

En caso tenga alguna pregunta sobre su participación en la investigación o sobre los resultados de esta, puede comunicarse con María Munayco Apolaya (a20166020@pucp.edu.pe).

¿Acepto participar?

- Sí, estoy de acuerdo
- No, muchas gracias

Anexo B: Ficha sociodemográfica

- Edad

- Sexo

| | |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Hombre |
| <input type="checkbox"/> | Mujer |

- Estado civil

| | |
|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Soltero |
| <input type="checkbox"/> | Casado(a) |
| <input type="checkbox"/> | Conviviente |
| <input type="checkbox"/> | Divorciado(a)/Separado(a) |
| <input type="checkbox"/> | Viudo(a) |

- Ciudad de trabajo

- Nivel de alerta en su provincia al momento de realizar el cuestionario

| | |
|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | Extremo |
| <input type="checkbox"/> | Muy Alto |
| <input type="checkbox"/> | Alto |
| <input type="checkbox"/> | Moderado |

- Tipo de actividad que realiza

| | |
|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | Administrativa |
| <input type="checkbox"/> | Operativa |

- Grado en la PNP

| | |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | Oficial |
| <input type="checkbox"/> | Suboficial |

- Tiempo de servicio como policía (en años)

- Horario de trabajo durante la pandemia

| | |
|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | 24x24 |
| <input type="checkbox"/> | 48x48 |

| | |
|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | 8 horas |
| <input type="checkbox"/> | _____ |

- ¿Ha trabajado en Lima, durante la pandemia?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- ¿Ha trabajado en otra provincia, durante la pandemia?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- Si la respuesta anterior es "Sí" ¿En cuál o cuáles?

- ¿Se contagió de COVID-19 durante sus labores?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- ¿Alguno de sus familiares se contagió de COVID-19?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- ¿Alguno de sus compañeros se contagiaron de COVID-19?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- ¿Ha sufrido algún accidente o lesión en el trabajo durante la pandemia?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- Si la respuesta anterior es "Sí". ¿Qué accidente (s) ha sufrido?

- ¿Considera que su trabajo es de muy alto riesgo?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |

- ¿Considera que su trabajo, en la pandemia fue fundamental e importante?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |

- ¿Considera que su trabajo en la pandemia fue de muy alto riesgo?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |

- ¿Considera que su trabajo es de servicio a la ciudadanía?

| | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Totalmente de acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| <input type="checkbox"/> | En desacuerdo |
| <input type="checkbox"/> | Totalmente en desacuerdo |

- En la pandemia, ¿realizó alguna acción de ayuda o de cooperación que vaya más allá de lo establecido en sus funciones?

| | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |

- Si la respuesta anterior es "Sí". ¿Cuál o cuáles acciones ha realizado?

Anexo C: Cuestionario I ¿Cómo me describo?

A continuación, se presentan diferentes enunciados, de los cuales cada uno describe brevemente la forma de ser de una persona. De acuerdo a estos, marque la opción que más se parezca a usted. Por favor, utilice la siguiente escala:

1: No me parezco en nada 2: Me parezco un poco 3: Me parezco algo 4: Me parezco mucho 5: Soy idéntico

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Soy una persona a la que le gusta ser leal a sus amigos y ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él. | | | | | |
| 2. Soy una persona a la que le gusta ser independiente, confiar en sí mismo, tomar sus propias decisiones, y ser creativo. | | | | | |
| 3. Soy una persona a la que le gusta destacar, demostrar a los demás que puede hacer las cosas bien y ser admirado por ello. | | | | | |
| 4. Soy una persona a la que le gusta cuidar la naturaleza y buscar la paz, la igualdad y la justicia social. | | | | | |
| 5. Soy una persona a la que le gusta ser siempre amable y no molestar a los demás, evitando hacer cosas que se consideran incorrectas. | | | | | |
| 6. Soy una persona a la que le gusta hacer las cosas de forma tradicional y conservar las costumbres que ha aprendido. | | | | | |
| 7. Soy una persona a la que le gustan las aventuras, experimentar cosas nuevas, diferentes y emocionantes. | | | | | |
| 8. Soy una persona a la que le gusta vivir en un ambiente estable y ordenado, y evitar hacer cosas que puedan poner en peligro su seguridad. | | | | | |
| 9. Soy una persona a la que le gusta ser el que toma las decisiones, tener poder, ganar dinero y obtener un buen estatus. | | | | | |
| 10. Soy una persona a la que le gusta disfrutar de la vida y busca cualquier oportunidad para hacer las cosas que le divierten y complacen. | | | | | |

Anexo D Cuestionario III: ¿Cómo actuó?

A continuación, se presentan diferentes enunciados, de acuerdo a estos, lea cada una de ellas y marque la alternativa que mejor lo describa. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. Por favor, utilice la siguiente escala:

1: Nunca/Casi Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Casi siempre/Siempre

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Con mucho gusto ayudo a los demás en el desarrollo de sus actividades. | | | | | |
| 2. Comparto con mis amigos y conocidos las cosas que me gustan. | | | | | |
| 3. Intento ayudar a los demás. | | | | | |
| 4. Estoy dispuesto a realizar actividades de voluntariado en favor de los necesitados. | | | | | |
| 5. Me conecto con el estado de ánimo del que sufre. | | | | | |
| 6. Acudo inmediatamente en auxilio de quien lo necesita. | | | | | |
| 7. Enseguida me pongo manos a la obra cuando otros se encuentran en dificultades. | | | | | |
| 8. Comparto intensamente las emociones de los demás. | | | | | |
| 9. Con mucho gusto pongo a disposición de los demás mis conocimientos y capacidades | | | | | |
| 10. Intento consolar a quien está triste. | | | | | |
| 11. Presto espontáneamente dinero u otras cosas | | | | | |
| 12. Me resulta fácil ponerme en el lugar de quien está disgustado | | | | | |
| 13. Trato de estar cerca y cuidar de quien lo necesita. | | | | | |
| 14. Comparto con placer con mis seres queridos o conocidos las buenas oportunidades que se me ofrecen | | | | | |
| 15. Con mucho gusto hago compañía a los conocidos que se sienten solos. | | | | | |
| 16. Intuyo el malestar de los demás aun cuando no me lo comuniquen directamente. | | | | | |

Anexo E: Bienestar Subjetivo Cuestionario IV Cómo es mi vida

A continuación, hay cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo, en relación con su labor realizada en la pandemia. Por favor, responda a las preguntas abierta y sinceramente, utilizando la siguiente escala 1: Totalmente en desacuerdo, 2: Bastante en desacuerdo, 3: En desacuerdo, 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5: De acuerdo, 6: Bastante de acuerdo, 7: Totalmente en desacuerdo

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal. | | | | | | | |
| Las condiciones de mi vida son excelentes. | | | | | | | |
| Estoy satisfecho con mi vida. | | | | | | | |
| Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida. | | | | | | | |
| Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida. | | | | | | | |