



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Empatía y relaciones interpersonales de los  
docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del  
Águila Velásquez”, Rioja, 2020**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con  
mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Luis Alberto Medina Villacorta  
<https://orcid.org/0000-0002-7068-8942>

**Asesor:**

Dr. Hugo Jaime Mera Naval  
<https://orcid.org/0000-0002-6133-8596>

Tarapoto, Perú

2024



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

# Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con  
mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Luis Alberto Medina Villacorta

Sustentado y aprobado el 29 de febrero del 2024, por los siguientes jurados:

**Presidente de Jurado**  
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

**Secretario de Jurado**  
Mg. Laura Epifania Vera Azurín

**Miembro de Jurado**  
Dr. Edgard Martin Esquén Perales

**Asesor**  
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Tarapoto, Perú

2024



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

**Bach. Luis Alberto Medina Villacorta**

Con el asesoramiento del Dr. Hugo Jaime Mera Naval.

**“Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 – “Manuel Segundo Del Águila Velásquez” Rioja, 2020”**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: **APROBADO**

BUENO

Con el calificativo (\*)

Dieciséis (16)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 29 de febrero de 2024.

  
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez  
Presidente

  
Lic. Mg. Laura Epifania Vera Azurin  
Secretario

  
Lic. Dr. Edgard Martín Esquén Perales  
Miembro

  
Dr. Hugo Jaime Mera Naval  
Asesor

(\*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota





## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

# Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, Rioja, 2020

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con  
mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original en su  
contenido y forma.

Luis Alberto Medina Villacorta

Ejecutor

Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Asesor

Tarapoto, Perú

2024

## Declaratoria de autenticidad

**Luis Alberto Medina Villacorta**, con DNI N° 41980006, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, Rioja, 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 29 de febrero del 2024.



**Luis Alberto Medina Villacorta**

DNI N° 41980006

## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b></p> <p>Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Educación  <b>Línea de investigación:</b> Sociodiversidad  <b>Sublínea de investigación:</b> Modelo de gestión pedagógica y metodología del aprendizaje  <b>Grupo de investigación</b> (indicar resolución):  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b></p> <p><b>Luis Alberto Medina Villacorta</b></p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades          Escuela Profesional de Posgrado  <a href="https://orcid.org/0000-0002-7068-8942">https://orcid.org/0000-0002-7068-8942</a></p>
<p><b>Asesor:</b></p> <p><b>Dr. Hugo Jaime Mera Naval</b></p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b>          Facultad de Educación y Humanidades          Escuela Profesional de Educación Secundaria          Unidad o Laboratorio de Educación Secundaria  <a href="https://orcid.org/0000-0002-6133-8596">https://orcid.org/0000-0002-6133-8596</a></p>

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño a mis padres, hermanos y a mi hija Ariana Larissa, por darme fortaleza en cada momento de mi vida y que son mi fuente de motivación para seguir superándome tanto como persona y profesional.

**De: Luis Alberto**

## **Agradecimientos**

Primero que nada, doy gracias a Dios porque me ha dado vida, salud, felicidad y amor, y me ha empujado cada día hacia adelante, y no me ha pasado nada malo; También gracias por darme una familia maravillosa, ellos son los pilares de mi vida, siempre me brindan amor y comprensión.

Gracias UNSM-T por recibirme como un segundo hogar y brindarme el conocimiento para seguir adelante como un profesional competitivo y listo para competir en el ámbito laboral.

A los docentes, por dedicarme su tiempo y paciencia y va mi más sincero agradecimiento al Dr. Hugo Jaime Mera Naval por ser un asesor y maestro ejemplar con iniciativa para dar a sus estudiantes lo mejor de sí, ayudándonos a despertar nuestras habilidades, destrezas y dotes, por habernos enseñado a nunca rendirse y no ser conformistas, por lo que estamos agradecidas de sus sabias enseñanzas que nos brinda y es un profesor que tiene muchas virtudes que rescatar.

Gracias a mis compañeros de estudios por su apoyo incondicional.

**El autor**

## Índice general

Ficha de identificación .....	7
Dedicatoria .....	8
Agradecimientos.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas .....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRACT .....	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes de la investigación .....	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	24
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	37
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación .....	37
3.1.1. Contexto de la investigación.....	37
3.1.2. Periodo de ejecución.....	37
3.1.3. Autorizaciones y permisos .....	37
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	37
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales .....	37
3.2. Sistema de variables .....	37
3.2.1. Variables principales .....	37
3.2.2. Variables secundarias.....	37
3.3. Procedimientos .....	39
3.3.1. Diseño de investigación .....	39
3.3.2. Muestra.....	40
3.3.3. Instrumentos .....	40
3.3.4. Objetivo específico 1 .....	40
3.3.5. Objetivo específico 2.....	41
3.3.6. Objetivo específico 3.....	41

3.3.7. Objetivo específico 4.....	42
3.3.8. Objetivo específico 5.....	42
3.3.9. Objetivo específico 6.....	42
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	43
4.1. Objetivo específico 1 .....	43
4.2. Objetivo específico 2 .....	44
4.3. Objetivo específico 3 .....	45
4.4. Objetivo específico 4 .....	46
4.5. Objetivo específico 5 .....	46
4.6. Objetivo específico 6 .....	47
4.7. Objetivo general .....	47
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS .....	61

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Descripción de variables por objetivo específico</i> .....	38
Tabla 2 <i>Nivel de empatía en docentes de la IE 00536</i> .....	43
Tabla 3 <i>Nivel de relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	44
Tabla 4 <i>Relación entre adopción de perspectivas de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	45
Tabla 5 <i>Relación entre comprensión emocional de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	46
Tabla 6 <i>Relación entre estrés empático de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	46
Tabla 7 <i>Relación entre alegría empática de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	47
Tabla 8 <i>Relación entre empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	47
Tabla 9 <i>Contrastación del nivel de empatía regular en docentes de la IE 00536</i> .....	48
Tabla 10 <i>Contrastación del nivel de relaciones interpersonales regular en docentes de la IE 00536</i> .....	48
Tabla 11 <i>Contrastación de la dimensión adopción de perspectivas con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	49
Tabla 12 <i>Contrastación de la dimensión comprensión emocional con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	49
Tabla 13 <i>Contrastación de la dimensión estrés empático con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	50
Tabla 14 <i>Contrastación de la dimensión alegría empática con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	50
Tabla 15 <i>Contrastación de la empatía con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536</i> .....	51

## RESUMEN

Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020

El presente trabajo de investigación es el resultado del trabajo realizado con los docentes de la Institución Educativa 00536. El objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la empatía y las relaciones interpersonales de los docentes de la LE "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020 Se realizó un estudio de tipo básica, con diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 50 docentes, a quienes se les aplico dos cuestionarios a través de la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos indican existe una correlación positiva moderada entre la empatía con las relaciones interpersonales, siendo el 16,32% de variación explicada por los puntajes de la empatía en los cambios de los puntajes de relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa; afirmando que con el 95% de confianza y un p-valor superior al 0,05 ( $p=0,146 > 0,05$ ) se decide aceptar la Hipótesis nula, que la dimensión, estrés empático no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la LE. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Palabras clave:** Empatía y relaciones interpersonales

## ABSTRACT

Empathy and interpersonal relations of the teachers of the I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020

This research work is the result of the work carried out with the teachers of the Educational Institution 00536. The general objective was to determine the relationship between empathy and interpersonal relationships of teachers of the I.E. "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", province of Rioja, 2020. A basic study was carried out, with a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 50 teachers, to whom two questionnaires were applied through the survey technique. The results obtained indicate a moderate positive correlation between empathy and interpersonal relations, being 16.32% of variation explained by the empathy scores in the changes of the interpersonal relations scores in teachers of the educational institution. Therefore, with 95% confidence and a p-value higher than 0.05 ( $p=0.146>0.05$ ) it is decided to accept the null hypothesis, that the dimension, empathic stress is not significantly related to the interpersonal relations of the teachers of the I. E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", province of Rioja, 2020.

**Key words:** Empathy and interpersonal relationships.



## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

Adquirir y desarrollar habilidades relacionadas con las emociones puede mejorar significativamente las interacciones con las personas. La oportunidad de desarrollarlo tiene muchas ventajas, ya que ayudan a resolver conflictos existentes, mejoran el equilibrio físico y mental, y además tienen un efecto beneficioso en la mejora de la actividad académica (Bisquerra, 2016). Dado que los estudiantes acuden al centro de aprendizaje para adquirir conocimientos, todavía es necesario asegurarse de que puedan comprender sus sentimientos. Otro aspecto a considerar es la incapacidad del docente para reconocer emociones que cobran importancia en el aula. Los maestros necesitan conocer sus sentimientos para comprender a sus alumnos. Este es un desafío.

Es crucial que la política educativa priorice el desarrollo de competencias en los educadores, a incluir tanto las habilidades personales como las profesionales, ya que estas influyen de manera directa en el progreso de los estudiantes. Se ofrecieron 10 competencias, una de las cuales estaba relacionada con: Comunicación – estableciendo contacto con los estudiantes, el deber del docente es crear un ambiente acogedor sin renunciar al rigor profesional. Esto supone desarrollar una serie de estrategias, de las cuales una parte esencial es la comprensión de las emociones (Zabalza, 2004).

Enseñar empatía construye una mentalidad y permite cambios en los procesos emocionales (Cisne, 2015). Es la capacidad de corregir procesos defectuosos y ajustar emociones para mejorar las habilidades sociales.

A la luz de estos estudios, se ha demostrado la importancia de gestionar perfiles docentes que contengan múltiples competencias, de las cuales las interpersonales son esenciales.

Se puede apreciar que la interacción entre el educador y el estudiante debe ser armoniosa y basada en la confianza, facilitando así un diálogo que destaque la relevancia de la empatía en el proceso de construcción de conocimiento y atención hacia los estudiantes (Piedra, 2017).

Un estudio realizado en una universidad estadounidense encontró que entre 2000 y 2010, la empatía entre los profesores de escuela se redujo en un 40%. El estudio también concluyó que, para desarrollar un individuo empático, todo el mundo debería esforzarse por ser empático, presta más atención a lo que otras personas sienten o piensan o cómo tus palabras o acciones les afectan (Fundation UNED, 2013)

Perú es uno de los países también afectados por el mal de la falta de empatía; en este sentido, Cavagneri et al. (2019), encontró que a nivel general el 40% de los docentes presentan empatía baja o extremadamente baja, 48% presentan empatía media y el 13% presentan empatía alta o extremadamente alta.

En cuanto a las relaciones interpersonales, Caballo (2002), señaló que constituyen el nacimiento de nuestra existencia y el vehículo para lograr nuestros objetivos. Frecuentemente observamos que niños, adolescentes y adultos enfrentan desafíos al interactuar con los demás, como dificultades en la comunicación oral, problemas para establecer vínculos afectivos y cuestiones de conducta, entre otros. Adquirir habilidades emocionales es fundamental para cualquier carrera en la sociedad de hoy y de mañana. Entonces las relaciones entre las personas son importantes, se necesitan otros para comunicarse, para socializar; las personas están conectadas entre sí desde una edad temprana y estas habilidades se mejoran cuando van a la escuela. Por lo tanto, los profesores de las instituciones educativas deben dar ejemplo y convertirse en un modelo para los estudiantes sobre cómo llevarse bien entre ellos, para que puedan construir una vida escolar armoniosa y hermosa.

En su estudio en Lima, Perú, Espinoza (2019), encontró que el 45.8% de los profesores en la IE "Palmas Reales" mantienen relaciones positivas, mientras que el 54.2% tiene relaciones consideradas como adecuadas.

En este sentido, observando la realidad educativa en diferentes instituciones educativas de la región, especialmente los docentes de la I.E "Manuel Segundo Del Águila Velasquez" de la provincia de Rioja, encontramos que tienen limitaciones en materia de empatía, por ejemplo, cómo: pensamiento posicional, comprensión emocional, empatía y felicidad, cómo también aspectos interpersonales como: comunicación fluida, actitud profesionalmente consistente e interacción con los demás. En este sentido, creemos conveniente realizar una investigación con las siguientes preguntas:

¿Se relaciona la empatía con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020?

Asimismo:

¿Cuál es el nivel de la empatía de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020?

¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020?

¿"Cuál es la relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020"?

¿"Cuál es la relación que existe entre la dimensión comprensión emocional de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020"?

¿"Cuál es la relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020"?

¿"Cuál es la relación que existe entre la dimensión alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020"?

La principal hipótesis planteada por los tesisistas se refiere a que "la empatía se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales entre docentes I.E 00536 - "Manuel Segundo del Águila Velásquez", Provincia de Rioja, 2020".

Respecto a la importancia de este estudio, dado que es fundamental porque parte de la necesidad que tienen los docentes de la provincia de Rioja I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez" de comprender "la relación entre la empatía y las relaciones interpersonales"; este también lo es esta parte del estudio "servirá como base para la implementación de estrategias pedagógicas para mejorar la empatía y las relaciones interpersonales de los docentes"; en el proceso de desarrollo continuo del profesorado, énfasis en el liderazgo pedagógico en el ámbito institucional como base para el desarrollo.

El objetivo general consistió en "Determinar la relación que existe entre la empatía y las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020".

Los objetivos específicos hicieron referencia a:

"Identificar el nivel de la empatía en las dimensiones de adopción de perspectivas, adopción de perspectivas, estrés empático y alegría empática de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020".

"Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en las dimensiones de comunicación, actitudes y trato de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020".

“Establecer la relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020”.

“Establecer la relación que existe entre la dimensión comprensión emocional de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020”.

“Establecer la relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020”.

“Establecer la relación que existe entre la dimensión alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020”.

El estudio tiene cuatro capítulos:

El capítulo inicial constituye una introducción al estudio e incorpora la exposición del problema, la formulación de las preguntas de investigación, la presentación de las hipótesis, la contextualización de la importancia del estudio, así como la definición de los objetivos generales y específicos.

El segundo capítulo es el marco teórico, incluyendo la justificación y base teórica del estudio.

El tercer capítulo es el de materiales y métodos, incluido el alcance y las condiciones del estudio, el sistema de variables y los procedimientos de estudio.

El cuarto capítulo aborda los Resultados y la discusión, respaldados por ilustraciones derivadas de los resultados estadísticos y los objetivos específicos. Finaliza con las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Campos (2017), en el estudio titulado: “Empatía y Habilidades Sociales”, Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quecalténango - Guatemala, Tuvo como propósito evaluar la empatía y las habilidades sociales de mujeres que actúan como facilitadoras de grupos. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño descriptivo. Utilizando el procedimiento estadístico de media aritmética de significancia y confiabilidad, Este estudio se realizó con 35 coordinadores de la Iglesia de Dios Pentecostal Eben-Eze USA en Huehuetenango, Se puede evidenciar que, en comparación, los grupos objeto de estudio tienden a exhibir mayores niveles de empatía en contraste con habilidades sociales más bajas. Esto se refleja en el test TECA, donde alcanzan una media de 53 puntos en empatía, mientras que en el test EHS obtienen un nivel moderado de 40 puntos, situándose entre ambos resultados. Existe una diferencia, por lo que se puede decir que tienden a ser más empáticos que otras habilidades sociales, la diferencia entre ambas pruebas es del 5%, por lo que se recomienda incentivarlos a desarrollar sus habilidades existentes a través de seminarios o conferencias.

Freire (2019), en la investigación “Análisis de la Disminución de la Empatía de los Estudiantes Prácticos Preprofesionales”, Tesis de Bachillerato tiene como objetivo analizar la disminución de la empatía entre los estudiantes durante el periodo de estudios académicos de abril a julio de 2018. En la Universidad Católica de Bartow realiza su práctica profesional para obtener la licenciatura en psicología. El diseño de la investigación abarca aspectos cualitativos y cuantitativos, siendo descriptivo, exploratorio y transversal. En esta ocasión, la muestra para la investigación consistió en 60 estudiantes de psicología clínica y organizacional, con edades comprendidas entre los 21 y 26 años. Se empleó el Test de Empatía Cognitiva y Emocional (TECA) como instrumento de evaluación. En cuanto a los resultados, el 41,7% se ubicó en el nivel medio, el 6,7% en el nivel alto, el 16,7% en el nivel muy alto, el 28,3% en el nivel bajo, y el 6,6% en el nivel extremadamente alto. Entonces, la conclusión es que el 86,7% experimentó una ligera disminución en la empatía. Por el contrario, el 13,3% mostró una disminución muy alta en la empatía, que se dividió en categorías muy alta y muy baja.

Rodas (2016), su investigación titulada: “El Desarrollo de la Empatía Cognitiva y las Habilidades Sociales en el Departamento de Educación Alfonso Troy”, un trabajo de

investigación de nivel de pregrado realizado por una universidad de Ecuador, analizó la influencia de la empatía cognitiva en la actuación de Alfonso Troy Troy, así como su impacto en las habilidades sociales. Desarrollo en el Pueblo Fonsotrojan Este estudio fue un estudio de campo y descriptivo de una unidad educativa con 32 docentes, y los resultados mostraron que el 78% de los docentes tenían buena empatía e interés por los demás, mientras que el 22% de los docentes presentaban empatía e interés moderado por los demás. Se observa que la mayoría de los participantes del estudio muestran alta empatía, demostrando habilidades para reconocer y comprender emociones, así como una capacidad para estar conscientes de sus emociones en las actividades cotidianas. Estas habilidades contribuyeron a un mejor rendimiento de los individuos en el entorno académico.

Rozengway et al. (2016), en su investigación, "Niveles de empatía de la escala Jefferson en estudiantes hondureños de medicina, enfermería y odontología", una tesis de pregrado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Rosengway, García y Vallechillo (2016) tuvo como objetivo analizar el desempeño de los estudiantes en jerarquías relacionales. empatía en las relaciones Científicos de datos sociales. Identificar las variables latentes que modifican el rango global de las variables. Metodológicamente se trata de un estudio transversal, correlacional y analítico. 200 estudiantes participaron. Un estudio empleó la versión E de la Escala de Empatía Médica de Jefferson y las dimensiones socioacadémicas cerradas compuestas por 10 ítems. No hubo diferencias significativas entre las tres ocupaciones; los hombres destacaron en empatía, pero las demás preguntas no mostraron variación.

Alarcón (2019), su tema de investigación es: "Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales de Líderes en la Gestión del Distrito de Desarrollo Social de la Ciudad de Lima, 2018", Tesis de Maestría. Lima, determino cómo la inteligencia emocional afecta las relaciones interpersonales entre directivos. La investigación fue básica, interpretativa, no experimental y utilizó métodos mixtos. El personal administrativo es de 54 personas. Resultados: en relación con la "inteligencia emocional", el 40,7% de los encuestados reconoce en ocasiones las emociones que siente en diferentes situaciones, el 40,7% de los encuestados admitió que en ocasiones se responsabiliza de su desempeño laboral y el 40% de los encuestados mencionó. El compromiso con el trabajo se refleja en el trabajo que realizan, el 31,5% de los encuestados dice que en ocasiones apoya a sus compañeros en el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades, y el 37% admite que en ocasiones toma la iniciativa para realizar cambios positivos en el trabajo. De manera similar, en Relaciones Interpersonales, el 20,4% mencionó en ocasiones hacer sentir satisfechos a los compañeros en el trabajo, el 40,7% mencionó

en ocasiones la capacidad de liderar y liderar un equipo en el trabajo y el 42,6% mencionó en ocasiones poder centrarse en su propio comportamiento. Los colegas cambian al comportamiento funcional. Conclusión: El estudio aceptó la hipótesis alternativa con  $p = 0,00$  y encontró una correlación moderadamente positiva de 0,685.

Alcántara y Salas (2019), su estudio titulado: "Inteligencia Emocional y Empatía entre Estudiantes de Enfermería del Instituto Técnico Superior de Lima, 2018", Tesis de Pregrado en la Universidad Norbert Vin de Lima, Perú, que tiene como objetivo identificar las emociones de los estudiantes de enfermería. Relación entre coeficiente intelectual y empatía en familiares. Universidad Tecnológica de la Salud de Lima, 2018. En la sección de Materiales y Métodos, se aplican enfoques cuantitativos, así como diseños correlacionales, no experimentales y descriptivos de tipo transversal. El estudio incluyó una muestra total de 588 estudiantes de enfermería. Los datos, obtenidos mediante encuestas con la escala "TMMS-24", revelaron que el 62,4% de los estudiantes tenía un nivel promedio de inteligencia emocional. El 73,1% alcanzó un nivel promedio en percepción emocional, el 64,1% en comprensión de emociones, y el 49,8% en regulación emocional. El 80,6% tuvo un nivel promedio general. En empatía, el 69,7% mostró un nivel medio, y la atención compasiva promedió el 68,4%. El 53,4% presentó un nivel moderado de empatía, y se encontró una relación moderadamente positiva entre inteligencia emocional y empatía.

Alvarado y Flores (2019), su estudio titulado: "Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral entre Empleados del Sector Crediticio y Operaciones de Caja Trujillo - Agencia Centro 2019", Tesis de Licenciatura, Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú, Este estudio analizó el impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en la Caja Trujillo en 2019. Este trabajo fue desarrollado por Related Design. Para recolectar los datos se realizó una encuesta a 50 empleados que laboran en las operaciones y créditos de Caja Trujillo, utilizando como herramienta un cuestionario. La investigación evidencia que el grado de relaciones interpersonales entre los empleados en las divisiones crediticias y operativas de Caja Trujillo era moderado. Esto se atribuye a que los gestores de estas áreas no dedican la atención requerida a sus empleados y se perciben con un nivel de motivación intermedio. En lo que, respecto al grado de satisfacción laboral, se observa un nivel intermedio, que en cierta medida refleja la percepción general que experimenta el empleado en la empresa. Esto se debe a que aspectos como las condiciones físicas y/o materiales, las relaciones sociales, las dinámicas de poder y el rendimiento laboral no satisfacen completamente sus necesidades y expectativas. Cumplir con las expectativas de los empleados a nivel global. En última instancia, se determina que hay una relación directa con un grado de

compensación bajo entre ambas variables, lo que indica que las relaciones interpersonales podrían no tener un impacto particularmente significativo en términos de la satisfacción laboral de los empleados.

Cavanieri et al. (2019), en su estudio "Empatía Cognitiva y Afectiva en Ate Sede de la Universidad Privada de Lima 2019" Tesis de Maestría, que busca evaluar el nivel de empatía cognitiva y la presencia de características particulares. En 2019, participaron 92 de los 120 docentes de la Facultad de Educación Superior. El método utilizado desarrolló un enfoque cuantitativo, un área descriptiva y un análisis transversal no experimental. diseño seccional. Los resultados indicaron que, en promedio, 36 docentes (40%) tenían niveles bajos o muy bajos de empatía, 44 docentes (48%) tenían niveles promedio de empatía y 12 docentes (13%) tenían niveles altos o extremos de empatía. desde la empatía. alto. En lo que respecta a la empatía cognitiva, se observó que el 35% de los docentes (33 en total) mostraron niveles bajos o muy bajos, el 49% (45 docentes) mostraron niveles moderados, y el 15% (14 docentes) presentaron niveles altos o muy altos. Sobre la comprensión emocional en la empatía cognitiva, se registró que el 13% (12 docentes) evidenció niveles bajos o muy bajos, el 52% (48 docentes) tuvo niveles medios, y el 35% (32 docentes). En lo que respecta a la dimensión de estrés en la empatía emocional, se observó que el 39% de los docentes (un total de 36) experimentaron niveles bajos o muy bajos, el 50% (46 docentes) experimentaron niveles moderados, y el 11. % (10 docentes) experimentan niveles altos o extremadamente altos. Respecto a la dimensión de felicidad en la empatía, se encontró que el 52% de los docentes (48 en total) exhibieron niveles bajos o muy bajos de empatía, el 38% (35 docentes) demostraron niveles medios, y el 10% (9 docentes) evidenciaron niveles altos de empatía.

Carpio (2018), su investigación titulada "Diálogos y empatía: el papel de las competencias empáticas en el diálogo intercultural", Tesis de Maestría, Universidad Católica de Lima, Tiene como propósito aclarar la relación entre competencias utilizando un enfoque específico en habilidades de negociación en conflictos interculturales. En estudios recientes sobre conflictos sociales e interculturales, se destaca la importancia de la empatía por parte de los autores. No obstante, a menudo se omite una explicación detallada de por qué esta cualidad es esencial. El estudio argumenta que la empatía es crucial para que los participantes en un diálogo tengan motivaciones altruistas que los lleven a actuar en favor del bienestar de los demás, incluso si deben sacrificar sus propios intereses.

Espinoza (2019), en su estudio "Inteligencia Emocional e I.E. Relación. "Palmas Reales" Los Olivos 2019", Tesis de Licenciatura, Lima Su objetivo es establecer la relación entre las dos variables mencionadas previamente. Los métodos de investigación incluyen la deducción de hipótesis, que es la base del tipo de investigación; clasificación descriptiva; el método cuantitativo; y un diseño transversal no experimental. Se realizó un censo con 120 educadores de "Palmas Reales". Obtuvieron la información mediante una encuesta, usando la encuesta de Inteligencia Emocional de Blasco y colaboradores, adaptada al español por Adelaida Ortiz González (2002). Este instrumento fue revisado completamente por pares en el contexto peruano en 2018, y su confiabilidad fue evaluada mediante estadísticas de confiabilidad, específicamente el Alfa de Cronbach. Concluyeron lo siguiente: La hipótesis general fue rechazada, ya que el coeficiente de estimación ( $Rho = -0,071$ ) y el valor de significancia ( $p = 0,443$ ) mostraron una correlación negativa muy baja entre inteligencia emocional y relaciones interpersonales. Las dimensiones 1 a 5 mostraron correlaciones negativas muy bajas con las relaciones interpersonales, sin encontrar una relación significativa con la inteligencia emocional.

Ponce (2017), su investigación titulada: "Propiedades Psicométricas de la Prueba de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) para la Docencia en las Instituciones Educativas Nacionales de la Región Trujillo", Tesis de Pregrado, El objetivo principal fue identificar a los docentes de TECA mediante un diseño psicométrico. En el marco de la evaluación psicológica colectiva, se llevó a cabo una encuesta aleatoria que involucró a 468 docentes entre los 25 y 60 años. El índice global ( $X^2/gl$ ) del análisis factorial confirmatorio es 3,89, indicando una clasificación de los ítems factoriales. Además, se observan valores satisfactorios ( $\geq 0,80$ ) para IFI, CFI y GFI. El RMSEA ( $< 0,05$ ) muestra un buen ajuste entre el modelo estimado y el teórico. La validez de constructo diferencial se comprobó con correlaciones débiles pero significativas ( $p < 0,01$ ) entre las escalas de desconfianza. En cuanto a la consistencia interna evaluada mediante el coeficiente Omega, la confiabilidad fue de 0,879 para la escala global, mientras que las demás escalas presentaron niveles de confiabilidad en el rango de 0,60 a 0,70. En relación con las disparidades de género, esta afirmación solo se corrobora en el caso de la escalada de estrés por empatía (EE) la cual se establece como la norma del percentil general. Para concluir, se asignan calificaciones típicas y se establecen límites para competencia alta, media y baja.

A nivel local, No se identificaron investigaciones que abordaran las variables de estudio.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Empatía**

Goleman (2008), sostiene que la empatía tiene su origen en la palabra griega "empathia" y representa una medida del espectro emocional que se comparte con los demás. El reconocimiento de esta calidad confiere un aspecto más humanizador, especialmente necesario en la interacción con personas que enfrentan conflictos emocionales difíciles de manejar. La capacidad de identificar las experiencias únicas de los demás y de comprender las situaciones vividas refleja una inclinación psicológica, una conciencia y comprensión espiritual, así como la habilidad de adoptar diferentes perspectivas ante las circunstancias. Cuando se quiere expresar sus sentimientos a otra persona que puede estar en una situación dolorosa, hay que comprender que no se trata de reflejar el dolor propio en el dolor del otro, sino de saber enmarcar y contribuir a encontrar salida de esos momentos.

Davis (1996) citado en López et al. (2008), define "la empatía como una respuesta emocional multidimensional" (p.6). La Real Academia Española (2018), establece que la empatía engloba dos conceptos fundamentales: en primer lugar, "implica el sentimiento de identificación con algo o alguien"; y, en segundo lugar, se trata del sentimiento de conectarse emocionalmente con otra persona y compartir los propios sentimientos. En relación con López et al. (2013), argumentan que la empatía trasciende lo que generalmente se conoce como "ponerse en el lugar del otro". La estructura en sí aún está desarrollándose a nivel conceptual, pero el concepto que se puede ver a la luz de lo anterior es que es una capacidad básica de todo ser humano y cambia según la complejidad de las situaciones de la vida, se desarrolla positivamente al reaccionar ante situaciones sin menospreciar los sentimientos y emociones de los demás.

Desde otro enfoque, según Hogan (1969; citado en López et al., 2008, p.6), "la empatía se describe como la capacidad cognitiva para comprender los pensamientos de los demás". Goleman (2008), propuso que la empatía es uno de los fundamentos de la inteligencia emocional. Él sugiere que una persona empática puede sintonizar con los demás, comprendiendo sus necesidades y deseos. Esto resulta ser una herramienta crucial para un educador, ya que establece una conexión entre el maestro y el estudiante, lo que conduce a un aprendizaje más efectivo. Según Goleman, "la empatía abarca dos componentes: la conciencia social, que se refiere a cómo comprendemos a los demás, y la competencia social, que se relaciona con cómo aplicamos esa conciencia social". Además, Goleman destaca que "la empatía comprende diversas

habilidades, como la comprensión de los demás, el desarrollo de los demás, la utilización de la diversidad y la conciencia política”.

Según Balart (2013), citado por Briones (2017), la empatía “implica la práctica de la escucha activa, lo que implica prestar atención a los gestos y al tono” que acompañan cualquier expresión comunicativa basada en un estado emocional. Otro elemento es la capacidad para formar juicios y determinar la importancia real de lo que se comunica, dando lugar a actitudes frente a esa información. En última instancia, la confianza juega un papel crucial al permitir transmitir un mensaje sin generar incomodidad o causar daño (Chauvie, 2015, p. 9).

### **Beneficios de la empatía**

Cuando se emplea en la vida diaria, puede generar un impacto positivo en las personas al fomentar una sensación de bienestar:

“La empatía es el valor por excelencia en las relaciones humanas, es lo que nos impulsa a relacionarnos con los demás y a hacerlo de manera positiva”. Esta habilidad se presenta con personas cercanas y es más difícil con quienes percibimos como diferentes (p.128).

La empatía es esencial para construir relaciones en el ámbito educativo. Este fenómeno también adquiere relevancia en la profesión docente al facilitar una transferencia activa, posibilitando así la creación de conexiones significativas. Crear un ambiente de confianza entre los estudiantes, generando así un entorno educativo propicio que facilita una interacción auténtica, sin la necesidad de máscaras. Este lugar promueve la paz, incluso en medio de las dificultades del entorno. Como resultado, los estudiantes ganarán mayor confianza y cultivarán habilidades sociales adecuadas, estableciendo conexiones más significativas (Fazio, 2017).

El ser humano, por naturaleza social, experimenta continuamente situaciones positivas y negativas. A partir de estas experiencias, las personas desarrollan habilidades, entre las cuales se encuentra la "aprobación emocional", De acuerdo con Íñiguez (2016) sostienen que la empatía se considera una de las habilidades fundamentales en las relaciones, ya que posibilita que una persona inicie una conversación y comprenda la perspectiva del otro. De esta manera, resulta más sencillo establecer relaciones auténticas y construir una comunidad atractiva con perspectivas ricas y abiertas.

La empatía realiza una contribución significativa al aspecto socioemocional de la humanidad. “Si se emplea de manera más consciente y analítica, podremos lograr una sociedad más inclusiva, con interacciones seguras, honestas y conscientes”.

## **Perspectivas de la empatía**

### **Cognitiva**

La empatía como una variable principalmente cognitiva, caracterizada por la capacidad de reconocer y comprender las emociones y pensamientos de otras personas. En otras palabras, al aceptar y analizar cognitivamente pensamientos y sentimientos, uno puede comprender o percibir mejor a los demás (Fernández et al., 2008).

La empatía cognitiva nos capacita para entender que otras personas pueden experimentar sentimientos o emociones distintas a las nuestras. Lo notable es que podemos reconocer estas emociones incluso cuando no pertenecen a la misma persona. Este procedimiento es crucial ya que implica la proyección de las emociones vinculadas a la resolución (Bar-On, Cohen y Wheelwright, 2004).

### **Afectiva**

Bar et al. (2004), mencionan que la empatía emocional se relaciona con formas de responder apropiadamente a los estados mentales de los demás. Aunque no sea posible leer la mente de las personas, sí es factible comprender lo que alguien está expresando cuando se encuentra triste, feliz, enojado, etc. Entender estas emociones facilita el reconocimiento y la respuesta hacia esa persona.

La empatía emocional se relaciona con formas de responder apropiadamente a los estados mentales de los demás (Bar et al., 2004). Si bien es cierto que no se puede leer la mente de otra persona, sí se puede entender lo que una persona está expresando cuando está triste, feliz, triste, enojada, etc. Comprender estas emociones te permite reconocer y responder a la otra persona.

### **2.2.2. Dimensiones de la empatía**

Además, López et al. (2008) identificaron y categorizaron las diversas habilidades que las personas emplean para expresar empatía de la siguiente manera:

#### **a. Adopción de perspectivas.**

Es la habilidad para entender la perspectiva de otra persona. De acuerdo con Freire (2019) este proceso facilita la asimilación y procesamiento parcial de la información recibida, permitiendo una comprensión completa de otra situación y su relación con la experiencia previa. Potencial de respuesta emocional a los estímulos recibidos y al aprendizaje.

La toma de perspectiva es una habilidad muy versátil porque las emociones tienen muchas facetas diferentes. Según Gross y Thompson (2007), “las emociones surgen cuando las personas perciben que sus objetivos son alcanzables; además, se refinan a nivel biopsicosocial, lo que sugiere que existen varios niveles diferentes de expresión y respuesta conductual que ocurren a nivel cerebral”.

#### **b. Comprensión emocional**

Mayer y Salovey (1997) destacan que la comprensión de las emociones es parte de la inteligencia emocional, que incluye entender las propias emociones. Las reacciones emocionales entre personas pueden influir en sus relaciones, y es importante reconocer emociones y distinguir entre palabras y sentimientos. Considera las implicaciones de las emociones, desde cómo se sienten hasta lo que significan; “Representa la comprensión y análisis de las emociones para otorgarles significado”. Cuando una persona expresa tristeza, podría ser resultado de una situación dolorosa. También se evalúa la habilidad de percepción de emociones complejas, como amar y odiar a alguien que enfrenta desafíos simultáneamente. Este proceso implica determinar la calidad de las transiciones emocionales, por ejemplo, de la decepción a la ira o de la simpatía al odio (Freire, 2019).

#### **c. Estrés empático**

Es la habilidad de compartir los sentimientos desfavorables de los demás, es decir, la capacidad de establecer una armonía emocional con los demás. Aquellas personas que alcanzan evaluaciones elevadas en este aspecto tienden a ser más emocionales y sensibles. Sin embargo, en el extremo opuesto, si obtienes una puntuación extraordinariamente alta, es posible que distorsionen y supriman los problemas de otras personas, llegando incluso a percibirlos como propios, y puedan experimentar un nivel elevado de neuroticismo (Ugarriza, 2001).

#### **d. Alegría empática**

Se considera la capacidad de comprender y reconocer todas las emociones que se consideran 'positivas', las cuales pueden describirse como procesos que conducen a la alegría, el orgullo, la satisfacción, etc. (López et al., 2008). Aquellos individuos que obtienen calificaciones altas en esta dimensión tienen la capacidad de alegrarse por los éxitos de sus semejantes. Sin embargo, aquellos con puntuaciones extremadamente altas pueden sobreestimar su autoestima porque su felicidad depende únicamente del desempeño de los demás. Desprecio grave por los deberes o propósitos presentes y futuros.

### 2.2.3. Teorías que sustentan a la empatía

#### a. *Teoría de la empatía de Hoffman*

Hoffman (1991), conceptualizó “la empatía como un proceso motivacional que impulsa a una persona a ayudar a resolver problemas similares a los que surgen durante el desarrollo cognitivo social humano”. La conciencia podría no ser suficiente, ya que implica tener un conocimiento real de los demás y no simplemente basarse en suposiciones. Así, una de las contribuciones más significativas radica en la fusión de la emoción y la cognición en el proceso de empatía, considerando las sutilezas evolutivas. Que la calidad de la experiencia empática sea alta o baja depende de las características personales que cada persona acumula espontáneamente ante el malestar o la felicidad de los demás. En un intento por establecer una relación coherente entre emoción y cognición, Hoffmann dijo: "Mi punto es que un principio moral puede ser más que una simple abstracción, y si está imbuido de emoción, en realidad puede convertirse en un sistema individual de motivación moral" (Hoffman, 1991, p.108).

Según Hoffman (1991) la empatía se desarrolla de la siguiente manera:

- Falta de una distinción clara entre uno mismo y los demás.
- Tenga en cuenta que otras unidades forman unidades físicas diferentes.
- Reconozca que los demás tienen sentimientos y estados internos que están separados de usted.
- La conciencia de las experiencias de otras personas trasciende la situación y su propia historia e identidad personal.

Aunque se cree que la empatía es una respuesta casi automática, en realidad puede desarrollarse en más de un sentido. Cuando una persona alcanza el nivel de desarrollo adulto es capaz de diferenciarse de los demás. Por lo tanto, es capaz de hacer atribuciones y juicios que median en sus sentimientos empáticos, y lo comprende porque puede ponerse en el lugar y en los sentimientos de los demás. Con base en este desarrollo cognitivo e influencia empática, Hoffmann identificó cuatro niveles de experiencia de empatía:

- **Empatía global:** es la capacidad de los niños para entender y compartir las emociones de los demás de una manera amplia y generalizada.
- **Empatía egocéntrica:** es la forma de empatía en la que el niño interpreta y responde a las emociones de los demás desde su propia perspectiva.

- **Empatía con los apegos ajenos:** alrededor de los tres años, el desarrollo del lenguaje permite a los niños experimentar empatía hacia los demás, incluso en situaciones no directamente afectantes, y comprender emociones más complejas.
- **Empatía por las situaciones de la vida de los demás:** Este nivel implica que, hacia el final de la infancia, el niño ha comprendido que los sentimientos de otras personas pueden depender de sus experiencias a lo largo del tiempo. Poco a poco, incluso puedes sentirte parte del grupo y así sentar las bases psicológicas para el desarrollo ideológico, especialmente durante la adolescencia, porque esta etapa del desarrollo es muy motivadora.

#### **b. Neuronas espejo y diferencias en la comprensión empática**

En el siglo XX, los psicólogos y neuropsicólogos estudiaron por qué las personas saben lo que otros piensan y sienten. Sin embargo, en la actualidad, comprendemos que todo está vinculado a poblaciones de células que establecen conexiones a nivel emocional y social, conocidas como neuronas espejo. Este tipo de neurona fue descubierta por primera vez por Giacomo Rizzolatti y un grupo de neurofisiólogos de la Universidad de Parma. El equipo estudió específicamente la región F5, que es prominente en la codificación de comportamientos motores específicos en la mano, para ayudar a los pacientes con daño cerebral a restaurar estas funciones. Según Iacoboni (2009), el equipo de Parma demostró que observar acciones activas estas células cerebrales, ampliando el conocimiento sobre las neuronas sensoriales.

En este método y experimentos, se ha demostrado que las neuronas espejo existen en una red compleja de sinapsis en el cerebro que mantiene la dimensión dual de percepción y ejecución de la acción. Cuando una persona observa una acción, se produce una hiperactivación en las áreas premotora y parietal del cerebro (Gallese, Keysers y Rizzolatti, 2004). Las técnicas actuales de neuroimagen han propiciado avances significativos en la investigación y comprensión de las estructuras neuronales involucradas en conductas complejas, como la empatía (Moya, et al. 2010).

Las neuronas espejo son esenciales para la moral y la empatía, reproduciendo mentalmente las experiencias ajenas y facilitando la comprensión de acciones y emociones de otros. Este sistema neuronal, que incluye áreas como la corteza premotora y los centros del dolor, permite tanto planificar y ejecutar acciones como inferir intenciones al observar a los demás (Iacoboni, 2009; Cererol, 2010).

La empatía permite sentir lo que otro experimenta sin confundirlo con tus propias emociones, demostrando conciencia de su existencia. Según Olhaberry y Jiménez (2008), el sistema de neuronas espejo transmite información sensorial, permitiendo

sentir las emociones ajenas, lo que ayuda a entender cómo interpretamos estas emociones a través de la observación y el razonamiento.

La capacidad de experimentar empatía depende de factores que afectan la comprensión automática de acciones, intenciones y emociones de los demás, facilitando interacciones adecuadas. Se puede asumir que las neuronas espejo desempeñan un papel en diversos procesos y habilitan a una persona para llevar a cabo esto (Ruggieri, 2013):

- Mediante la imitación y la transmisión, posibilitan que las acciones, sentimientos y emociones de los demás se perciban como propios.
- Te permite ponerte en el lugar de otra persona.
- Permite que las imágenes mentales predigan las intenciones de otro sin participar en la acción en curso.

#### **2.2.4. Relaciones interpersonales**

La interacción entre individuos en una organización, sin importar su rango, se refiere a las relaciones activas entre ellos (Bisquerra, 2003, p.421). Soria (2004) define las relaciones interpersonales como generadoras de conocimiento para entender y predecir el comportamiento humano en el mundo moderno, buscando una sociedad más equitativa (p.19).

Dalton et al. (2006), afirman que las relaciones humanas estudian las interacciones. Pueden tener lugar en el ámbito organizacional o personal, formal o informal, íntimo o remoto, confrontativo o colaborativo, individual o colectivo. Fuera del ámbito laboral, estas personas pueden ser familiares y amigos. En el entorno laboral, demuestra preocupación por sus subordinados, colegas, superiores y clientes (p. 2).

Morales et al. (2007) proporcionan una definición de relaciones interpersonales que abarca "las amistades, de pareja, entre padres e hijos, entre compañeros de trabajo y otras relaciones similares, las cuales son fundamentales en la vida social" (p.334).

Según Murillo citado por Martínez (2004), esto implica que las relaciones interpersonales sirven como un medio para lograr los objetivos corporativos, siempre y cuando estén alineadas con el bien común. Es decir, el enfoque debería estar en el desarrollo y progreso tanto de la empresa como de las personas, siendo uno de los principales objetivos de toda la organización.

Si nos referimos a la definición del autor, observaremos que las relaciones interpersonales comprenden las interacciones entre dos o más personas. Esta

interacción puede manifestarse en diversos tipos, fundamentados en los conceptos básicos de desarrollo e interacción. Por lo general, las necesidades físicas o emocionales, ya sea que puedan lograrlo. En este caso, puede hablar sobre relaciones de acuerdo con el núcleo familiar, la escuela, las relaciones amorosas, las condiciones de trabajo, etc.

### **Tipos de relaciones interpersonales**

Según Zupiria (2002) las relaciones interpersonales son:

#### **a. Intimas/Superficiales**

Estas relaciones se diferencian entre sí en términos del grado de intimidad que logran, y esto a menudo está influenciado por la naturaleza unilateral de estas relaciones, de modo que un lado de la relación es íntimo y el otro lado de la relación es íntimo. Por otro lado, respondió que esto es sólo un fenómeno superficial y viceversa. Esta intimidad puede volverse confusa cuando uno o ambos socios no logran satisfacer sus necesidades emocionales.

#### **b. Sociales/ personales**

Esto está condicionado por factores como la identidad personal, que se relaciona con uno mismo, y la identidad social, que se refiere al grupo. Resulta que una identidad tiene prioridad sobre la otra en diferentes situaciones. La identidad social se prioriza en las relaciones sociales. La despersonalización y el uso de estereotipos sociales pueden ocurrir incluso cuando estamos solos con otros. Características del grupo al que se desconoce y se considera perteneciente.

#### **c. Amorosas.**

Incluye tres componentes: pasión, compromiso e intimidad. Las relaciones profesionales se basan en el compromiso, mientras que otras combinaciones de estos elementos crean distintos tipos de relaciones, como amistad, relaciones apasionadas, formales, románticas, emocionales, desconocidas y amorosas.

### **Importancia de las relaciones interpersonales**

González (2017) afirma que la satisfacción en las relaciones laborales genera emociones positivas y fortalece la organización. Fomentan el desarrollo del talento, la creatividad, la profesionalidad y la solidaridad entre los empleados, lo que, a su vez, afecta tanto a la productividad individual como colectiva, y, por ende, a la productividad general. Una empresa refleja sus relaciones humanas, por lo que resulta fundamental cultivarlas para promover la salud interna y la sostenibilidad. Las relaciones están

presentes a lo largo de nuestra vida y nos permiten mostrar nuestras habilidades en muchas situaciones y obtener satisfacción social, como hacer amigos, mantener amistades duraderas, expresar nuestras necesidades, compartir experiencias con los demás.

Cuando los empleados establecen relaciones sanas y positivas entre sí, demuestran satisfacción, están comprometidos con la organización y desarrollan lealtad laboral. Además, las relaciones interpersonales afectan el servicio a los clientes externos, siendo la atención que estos reciben y perciben un aspecto crucial para la reputación de la organización.

Dalton (2006), señala que las empresas prestan atención a las relaciones entre las personas, ya que constituyen el recurso más crucial para la organización, por lo que utilizan un enfoque integral de la persona, lo que significa dejarles tener en cuenta sus necesidades y deseos individuales, los objetivos se logran porque ambas partes obtienen lo que desean. También destacó que, en el caso de relaciones saludables, la empresa opera de manera más eficiente, y los empleados experimentan mayor satisfacción, ya que se reducen los conflictos, los defectos en los productos, las enfermedades, el ausentismo, la rotación y se mejora la productividad.

Siguiendo los conceptos anteriores, se puede concluir que la manifestación de relaciones interpersonales positivas entre los empleados de la organización contribuirá a establecer un ambiente más propicio, mejorando, por ende, el rendimiento profesional.

### **Factores de las relaciones interpersonales**

Según Espinoza (2019), los elementos que inciden en las relaciones interpersonales son los siguientes:

- **Respeto:** Incluso si no estás de acuerdo con una opinión, vale la pena considerar las opiniones y sentimientos de los demás. Por eso el respeto y la dignidad son tan importantes.
- **Comprensión:** Comprendemos las limitaciones, las necesidades individuales, los derechos, las cualidades particulares y las debilidades de los demás. La clave de las relaciones interpersonales radica en la comprensión y la amabilidad.
- **Cooperación:** Es la clave para el éxito general, asegurando que trabajar hacia un objetivo común conduzca a los mejores resultados y beneficios.
- **Comunicación:** Es el proceso de intercambio de información, pensamientos, sentimientos y significados entre dos o más personas.

- **Cortesía:** Fomenta la bondad y la sinceridad, propiciando la comprensión mutua con los demás, (p.25).

### **Procesos sociales en relaciones interpersonales**

Pérez y Villarreal (2016), identificaron los siguientes procesos sociales que participan en las relaciones interpersonales:

- a. Conflicto.** Se refiere a las discrepancias de opiniones entre las partes, las cuales afectan el desarrollo de las relaciones humanas. Es crucial comunicar a las partes involucradas, ya que la percepción de la existencia o ausencia de conflicto puede variar. Este fenómeno surge cuando hay resistencia entre individuos y uno impide que el otro alcance sus metas.
- b. Comunicación.** Es el proceso mediante el cual expresamos nuestros pensamientos, sentimientos y opiniones sobre personas o cosas, involucrando la conexión entre las emociones, el conocimiento y la convivencia humana. Diversos inconvenientes de índole personal, social y laboral pueden surgir cuando la comunicación carece de la adecuación y precisión necesarias. En una empresa la comunicación es importante porque conecta actividades en diferentes ocasiones que ayudan a toda la organización. Al mantener a los miembros de la organización bien informados, las decisiones que tomes serán más efectivas. Fomentar un ambiente organizacional propicio para la implementación de cambios, contribuir a prevenir o reducir conflictos, comunicarse eficientemente con los empleados y abordar los problemas de manera colaborativa, ya sea identificándolos o resolviéndolos de manera conjunta.
- c. Liderazgo.** Son procesos cruciales en la vida de cualquier grupo de individuos; Esto tiene un gran impacto en las actividades tomadas por las personas para lograr objetivos en ciertas situaciones. La gerencia tiene una situación de enfoque, definiciones y teorías en el sentido de la diversidad, nos ha permitido preparar la conceptualización de este término aceptado por la investigación (p. 38, 39).

#### **2.2.5. Dimensiones de las relaciones interpersonales**

De acuerdo al Ministerio de Salud (2006) se toma en cuenta tres elementos: comunicación, actitud y trato:

##### **a. Comunicación**

Davis y Newstrom (2003) definen la comunicación como el proceso de interactuar y entender información para conectar con otros. Su eficacia se muestra cuando se logra un entendimiento mutuo, permitiendo la expresión de emociones.

### **b. Actitudes:**

Cámara et al. (2018), afirman que la actitud “es un comportamiento hacia las personas que incluye sus sentimientos, ideales, objetos claros y se aprende como resultado de la experiencia y educación de cada persona” (p.104).

### **c. Trato:**

Tamayo (2000), afirmó que la interacción entre las personas depende de tres elementos básicos: amabilidad, cortesía y buenos modales. Todos sabemos que los actos de confianza y bondad son esenciales para conectarse con los demás.

El objetivo de las relaciones interpersonales es fomentar confianza, colaboración y comprensión mutua en el equipo de trabajo; En el entorno laboral, este proceso se lleva a cabo mediante una actitud positiva y amigable hacia la dirección y los colegas, lo cual contribuye a mejorar la producción desde una perspectiva técnica y financiera. Este enfoque conlleva un aumento tanto en la satisfacción individual como en la del equipo (Tamayo, 2000, p. 93).

## **2.2.6. Teorías que sustentan a las relaciones interpersonales**

### **a. Teoría de la inteligencia interpersonal**

Según Huerta y Rodríguez (2014), la inteligencia interpersonal es la habilidad para entender a las personas, entender sus motivaciones, comprender su manera de trabajar y colaborar de manera efectiva con ellas. La inteligencia interpersonal es multifacética porque se compone de habilidades. No lo sé, se trata sólo de competencia política y habilidades sociales porque implica una serie de habilidades interpersonales bien desarrolladas que tenemos.

- **Comprender a los demás:** La capacidad de comprender a los demás conduce a mejores conversaciones, excelente capacidad para resolver enfrentamientos de forma lógica. Cuando muestran impulsividad hacia los demás, es necesario enseñarles a escuchar rápidamente, a sentir empatía y a reconocer su punto de vista.
- **Establecer sus necesidades:** Defina sus necesidades: Necesitamos definir nuestros límites, ser persistentes y honestos acerca de nuestros deseos y demandas.
- **Intercambiar información:** Intercambio de información se refiere a la habilidad de transmitir y recibir datos o conocimientos.
- **Influir en los otros:** animar a otros a actuar.
- **Resolver conflictos:** Saber reconocer el origen de las dificultades y ponerlas sobre la mesa alivia el estrés.

- **Trabajar en equipo:** Es la capacidad de agregar diferentes tipos de trabajo, alinear los esfuerzos de cada miembro y mantener el equilibrio dentro del equipo.
- **Cambiar de rumbo:** determinar el compromiso con el cambio, como la adaptabilidad y la flexibilidad.

#### b. **La teoría de Carl Rogers - Relaciones interpersonales**

Vásquez (2017), alude a la idea de Carl Rogers sobre la importancia de identificar canales de comunicación que fortalezcan las relaciones, estimulen el avance laboral y faciliten que las personas alcancen su máximo potencial.

La investigación de su teoría demostró que, basándose en el desarrollo de la autoconciencia de una persona, su comportamiento puede cambiarse enfatizando el proceso de aprendizaje en lugar del resultado. (p.21)

#### c. **Teoría de Elton Mayo - Relaciones humanas**

Elton Mayo, citado por Chiavenato (2006), presentó el experimento "Hawthorne" en su teoría, cuyo propósito era examinar la relación entre la iluminación, la producción y la eficiencia del operador (p. 88).

Chiavenato (2006) resalta que los estudios de Hawthorne proporcionan una visión integral de los principios fundamentales de la escuela de relaciones humanas. Las conclusiones obtenidas son las siguientes:

- **Los niveles de producción reflejan la integración social.** La producción depende de normas sociales, no de capacidades físicas. La competencia y eficiencia de un empleado suelen estar relacionadas con sus habilidades interpersonales. Incluso si un empleado reúne condiciones físicas y fisiológicas óptimas para su trabajo, su eficiencia se verá afectada si no está integrado socialmente, lo que generará un desequilibrio en el entorno laboral.
- **Comportamiento social de los empleados.** El experimento de Hawthorne investiga si un grupo apoya el comportamiento de un individuo, sugiriendo que los empleados actúan como parte de un grupo en lugar de como individuos.
- **Recompensas y castigos sociales.** Las normas sociales y las recompensas no monetarias influyen en el comportamiento de los empleados, lo que a su vez limita considerablemente los resultados de los programas de motivación. Aunque estas recompensas de índole social y ética tengan un carácter simbólico, desempeñan un papel crucial en la motivación y el bienestar de los empleados.
- **Grupos informales.** Los autores en el ámbito de las humanidades centran su atención principalmente en los aspectos no formales de las organizaciones,

incluyendo grupos informales, el comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes, expectativas, entre otros. Actualmente, las empresas se perciben como organizaciones sociales formadas por varios grupos sociales informales que determinan sus propias reglas de comportamiento, cuyas estructuras no siempre coinciden con las organizaciones formales (es decir, el propósito y la estructura definidas por las empresas).

- **Relaciones interpersonales.** En las organizaciones, los empleados participan en grupos sociales e interactúan socialmente con regularidad. Las relaciones interpersonales son comportamientos y actitudes que se desarrollan como resultado del contacto entre individuos y grupos. Cada persona tiene una personalidad única que influye en el comportamiento y actitudes de quienes la rodean, al mismo tiempo que estos también ejercen un impacto en ella. Las personas buscan ajustarse a otras personas y grupos; buscan comprensión, aceptación y participación para satisfacer sus propios intereses y deseos personales (pp. 91-92).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Contexto de la investigación**

La investigación se desarrolló en la IE “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, del distrito y provincia de Rioja, Región de San Martín; ciudad conocida por sus asombrosos sombreros hechos de la hoja del Bombonaje, asimismo es famosa por su pintoresco carnaval.

##### **3.1.2. Periodo de ejecución**

La investigación se llevó a cabo de febrero a marzo de 2021.

##### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

El desarrollo de la cada uno de los cuestionarios se realizó de manera virtual estando sujetas al cumplimiento de la normatividad vigente; la misma que, fue solicitada a las autoridades de la Institución a través una solicitud de autorización para ejecución del proyecto.

##### **3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

En colaboración con los profesores, se siguen estrictamente los protocolos de seguridad biológica especificados en la normativa Anti-Covid-19.

##### **3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales**

Para la ejecutar la investigación se respetó la integridad de las personas participantes en la muestra seleccionada, asimismo, se veló por su integridad en su totalidad.

#### **3.2. Sistema de variables**

##### **3.2.1. Variables principales**

Variable 1: Empatía

Variable 2: Relaciones interpersonales

##### **3.2.2. Variables secundarias**

Variable interferente: Protocolos de bioseguridad ante el Covid-19.

**Tabla 1**

*Descripción de variables por objetivos específicos*

**OE 1:** Identificar el nivel de la empatía de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Empatía	Adopción de perspectivas.	Cuestionario	Alta
	Comprensión emocional		Media
	Estrés empático.		Baja
	Alegría empática		

**OE 2:** Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Relaciones interpersonales	Comunicación	Cuestionario	Alto
	Actitudes		Medio
	Trato		Bajo

**OE 3:** Establecer la relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Adopción de perspectivas	Toma de decisiones	Cuestionario	Alta
	Comprensión		
	Capacidad de escucha		Media
	Crítica		Baja
	Punto de vista contrario		

**OE 4:** Establecer la relación que existe entre la dimensión comprensión emocional de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Comprensión emocional	Identificación de sentimientos	Cuestionario	Alta
	Reconocimiento de emociones		Media
	Objetividad		Baja

---

Compromiso  
Identificación

---

**OE 5:** Establecer la relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

---

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Estrés empático	Insensibilidad	Cuestionario	Alta
	Sentimientos de preocupación		Media
	Sentimiento de compasión Sensibilidad		Baja

---

**OE 6:** Establecer la relación que existe entre la dimensión alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

---

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Alegría empática	Apoyo Comodidad	Cuestionario	Alta
	Sentimiento de calma		Media
	Involucramiento		Baja

---

### 3.3. Procedimientos

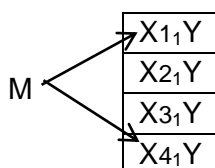
#### 3.3.1. Diseño de investigación

Este estudio es de tipo básica, enfocada en ampliar el conocimiento científico sin fines aplicativos inmediatos (Carrasco, 2005).

El diseño es descriptivo correlacional, pues busca relacionar empatía y relaciones interpersonales.

Encinas, I. (1991) afirma que es esencial definir lo que se desea medir, quiénes serán observados y qué técnicas e instrumentos se usarán para obtener los datos.

La fórmula que se usara es la siguiente:



**Dónde:**

M = Representa la muestra formada por 50 docentes.

X = Información sobre la variable Empatía.

Y= Información sobre la variable Relaciones interpersonales.

### 3.3.2.Muestra

La muestra es de 50 docentes docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Docentes	H	%	M	%	Total
I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”	20	40	30	60	50

### 3.3.3.Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos, elaborado por los indicadores de evaluación de las dos variables.

### 3.3.4.Objetivo específico 1

Identificar el nivel de la empatía de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Se diseñó un cuestionario de medición de empatía con un total de 33 ítems. Los primeros 8 ítems son empatía, los últimos 9 ítems son comprensión emocional, los últimos 8 ítems son estrés emocional y los últimos 8 ítems son alegría emocional. Los valores finales son: alto, normal y bajo. Cada ítem se califica en una escala del 1 al 5 con respuestas de la siguiente manera: 1 = Estoy totalmente en desacuerdo; 2 = estoy algo en desacuerdo; 3 = neutro; 4 = estoy algo de acuerdo; y 5 = Estoy completamente de acuerdo. La verificación se realizará mediante revisión de expertos. Para ello se ha recabado el apoyo de tres expertos de diversos ámbitos, con al menos un título de máster, y amplia experiencia docente e investigadora, que hayan contribuido al desarrollo del contenido de la herramienta de investigación. La confiabilidad se evaluó con el alfa de Cronbach: inferior a 30 inaceptable, [0,30-0,50] pobre, [0,51-0,60] cuestionable, [0,61-0,70] moderado, [0,71-0,80] aceptable, [0,81-0,90] bueno y superior a 0,90 excelente.

Las categorías de medición global fue bajo [33-76], regular [77-120] y alto [121-165]; en la primera dimensión fue bajo [8-18], regular [19-29] y alto [30-40], segunda dimensión bajo [9-20], regular [21-32] y alto [33-45], tercera y cuarta dimensión fueron bajo [8-18], regular [19-29] y alto [30-40].

Se usaron tablas para frecuencias absolutas y relativas, además de medias, desviaciones estándar y coeficientes de variación para las variables de empatía y

medidas de toma de perspectiva, comprensión emocional y las dimensiones de estrés de la empatía.

### **3.3.5. Objetivo específico 2**

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

Elaborar un cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales con un total de 17 ítems. Los primeros 5 puntos son comunicación, los últimos 5 puntos son actitud y los últimos 7 puntos son tratamiento. Los valores finales son: alto, normal y bajo. Cada ítem se califica en una escala del 1 al 5 con opciones de respuesta: 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre; y 5 = siempre. Aprobado por evaluación de expertos. Se requiere el apoyo de tres expertos con maestría y experiencia en investigación y docencia para mejorar el contenido del instrumento de investigación. Se ha enviado carta solicitando la realización de una evaluación, en el marco de la cual se adjunta una matriz de correlación de proyectos de tesis doctorales e instrumentos de investigación. La consistencia interna se evaluó con el alfa de Cronbach.

Las categorías de medición global fueron: bajo [17-39], regular [40-62] y alto [63-85]; en la primera y segunda dimensión fueron bajo [5-11], regular [12-18] y alto [19-25] y tercera dimensión bajo [7-15], regular [16-25] y alto [26-35].

Se usó la técnica de tablas de distribución de frecuencia absolutas y relativas simples, además las mediciones de promedio, desviación estándar y coeficiente de variación para la variable relaciones interpersonales y dimensiones comunicación, actitudes y trato.

### **3.3.6. Objetivo específico 3**

Establecer la relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y SPSS para determinar la relación según una tabla de puntuación que clasifica las correlaciones en: muy baja [0,01-0,19], baja [0,20-0,39], moderada [0,40-0,69], alta [0,70-0,89], extremadamente alta [0,90-0,99] y perfecta [1].

### **3.3.7. Objetivo específico 4**

Establecer la relación que existe entre la dimensión comprensión emocional de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y SPSS para analizar las correlaciones, clasificadas como sigue: muy baja [0,01-0,19], baja [0,20-0,39], moderada [0,40-0,69], alta [0,70-0,89], extremadamente alta [0,90-0,99] y excelente [1].

### **3.3.8. Objetivo específico 5**

Establecer la relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Se usó el coeficiente de correlación de Spearman y SPSS para analizar las correlaciones: muy baja [0,01-0,19], baja [0,20-0,39], moderada [0,40-0,69], alta [0,70-0,89], extremadamente alta [0,90-0,99] y perfecta [1].

### **3.3.9. Objetivo específico 6**

Establecer la relación que existe entre la dimensión alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

Se usó el coeficiente de correlación de Spearman para las mediciones bilaterales y SPSS para analizar las correlaciones, clasificándolas en muy baja [0.01-0.19], baja [0.20-0.39], moderada [0.40-0.69], alta [0.70-0.89], muy alta [0.90-0.99] y perfecta [1].

### **Comprobación de Hipótesis**

Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ( $n=50$ ). Para la variable empatía, el estadístico fue 0,973 con un p-valor de 0,309 (mayor a 0,05), mientras que para relaciones interpersonales, el estadístico fue 0,949 con un p-valor de 0,030 (menor a 0,05). Dado que los p-valores indicaron una distribución no normal, se utilizó el coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Para la significatividad se utilizó es estadístico de prueba t de Student para la correlación de Spearman con el 5% de significancia.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Objetivo específico 1

Identificar el nivel de la empatía de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 2**

*Nivel de empatía en docentes de la IE 00536*

Dimensiones	Medición	fi	%
D1: Adopción de perspectivas	Regular	10	20
	Alto	40	80
$\bar{X} \pm S = 31,8 \pm 3,7$		CV% = 11,6	
D2: Comprensión emocional	Regular	16	32
	Alto	34	68
$\bar{X} \pm S = 33,5 \pm 3,7$		CV% = 11,1	
D3: Estrés empático	Bajo	14	28
	Regular	35	70
	Alto	1	2
$\bar{X} \pm S = 19,0 \pm 4,7$		CV% = 24,6	
D4: Alegría empática	Regular	14	28
	Alto	36	72
$\bar{X} \pm S = 29,8 \pm 3,1$		CV% = 10,2	
V1: Empatía	Regular	40	80
	Alto	10	20
$\bar{X} \pm S = 114,2 \pm 7,5$		CV% = 6,5	

**Fuente:** Aplicación de cuestionarios, diciembre 2021.

En la Tabla 2, el 80% de docentes de la institución educativa 00536 percibieron que el nivel de empatía en la dimensión adopción de perspectivas es alto, seguido del 20% regular; siendo evidenciado por el alto puntaje promedio ( $31,8 \pm 3,7$ ) y bajo grado de variación 11,6%. Indicando que los docentes son empáticos al tomar una decisión, comprenden la situación que presentan los colegas, tienen capacidad de escucha y un punto de vista favorable a lo contrario que pueda presentarse una situación.

Asimismo, se observa en la dimensión comprensión emocional, el 68% manifestó que el nivel de comprensión emocional en los docentes es alto, seguido del 32% regular; el cual se evidencia en el alto puntaje promedio ( $33,5 \pm 3,7$ ) con bajo grado de variación 11,1%. Indicando que los docentes saben identificar los sentimientos de los que le rodean, reconocen las emociones de una persona con sólo mirarla, son objetivos al reconocer a una persona cuando se siente mal, presencia de compromiso cuando la otra persona se siente mal y se identifican con la situación de la otra persona.

Así también, se observa en la dimensión alegría empática, el 72% manifestó que el nivel de alegría empática en los docentes es alto, seguido del 28% regular; el cual se evidencia en el puntaje promedio aproximadamente alto ( $29,8 \pm 3,1$ ) con bajo grado de variación 10,2%. Indicando que los docentes se apoyan entre ellos, hay un sentimiento de comodidad cuando otros alcanzan logros, tienen sentimiento de calma frente a dificultades e involucramiento al alegrarse cuando alguien recibe un elogio.

Mientras que, en la dimensión estrés empático, el 70% manifestó que el nivel de estrés empático en los docentes es regular, seguido del 28% bajo y el 2% alto; el cual se evidencia en el puntaje promedio regular ( $19,0 \pm 4,7$ ) con bajo grado de variación 24,6%. Indicando que en los docentes hay insensibilidad frente al afecto de la otra persona, hay poco sentimiento de preocupación y compasión cuando a alguien le sucede algo.

Respecto a la variable empatía, se observa que el 80% manifestó tener una empatía regular y el 20% una empatía alto; alcanzando un puntaje promedio regular ( $114,2 \pm 7,5$ ) y bajo grado de variación 6,5%. Significando que en lo global hay un entendimiento de manera regular hacia la otra persona en la adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática.

#### 4.2. Objetivo específico 2

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 3**

*Nivel de relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Dimensiones	Medición	fi	%
D1: Comunicación	Alto	50	100
	$\bar{X} \pm S = 22,8 \pm 1,3$		CV% = 5,5
D2: Actitudes	Alto	50	100
	$\bar{X} \pm S = 23,6 \pm 1,2$		CV% = 4,9
D3: Trato	Alto	50	100
	$\bar{X} \pm S = 31,7 \pm 2,2$		CV% = 7,0
V2: Relaciones Interpersonales	Alto	50	100
	$\bar{X} \pm S = 78,2 \pm 3,5$		CV% = 4,4

Fuente: Aplicación de cuestionarios, diciembre 2021.

En la Tabla 3 muestra que en su mayoría el 100% de docentes manifestaron tener una comunicación en nivel alto en lo verbal al comunicarse en el ambiente laboral, en lo gestual al uso permanente de saludo y en lo escrito al creer que es una información útil para el crecimiento de las relaciones humanas, con puntaje promedio alto ( $22,8 \pm 1,3$ ) y

bajo grado de variación 5,5%. También va acompañado de una actitud en nivel alto al 100% en honestidad al actuar con la verdad entre compañeros, sinceridad al sentirse apreciado por los demás, respeto y conducta al reconocer las fortalezas y debilidades de los demás compañeros, con puntaje promedio alto ( $23,6 \pm 1,2$ ) y bajo grado de variación 4,9%. Así como también va acompañado del trato en un nivel alto al 100% en lo interpersonal al participar de manera cooperativa con sus compañeros, con confianza en el centro de labores, con comprensión en la realización de trabajos, con cariño y afecto en el trato hacia los demás, con puntaje promedio alto ( $31,7 \pm 2,2$ ) y bajo grado de variación 7%.

Respecto a las relaciones interpersonales se observa un alto nivel al 100% con promedio alto ( $78,2 \pm 3,5$ ) y bajo grado de variación 4,4%, significando que en el grupo de docentes existen buenas relaciones de comunicación, actitudes y trato hacia los demás.

### 4.3. Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 4**

*Relación entre adopción de perspectivas de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Correlación rho de Spearman		Adopción de perspectivas	Relaciones interpersonales
Adopción de perspectivas	Coefficiente de correlación	1,000	0,031
	Sig. (bilateral)		0,830
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,031	1,000
	Sig. (bilateral)	0,830	
	N	50	50

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 4 muestra una relación positiva muy baja entre la adopción de perspectivas y las relaciones interpersonales en los docentes ( $r = 0,031$ ) con p-valor igual a 0,830 superior al 0,05.

#### 4.4. Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la dimensión comprensión emocional de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 5**

*Relación entre comprensión emocional de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Correlación rho de Spearman		Comprensión emocional	Relaciones interpersonales
Comprensión emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,131
	Sig. (bilateral)		0,365
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,131	1,000
	Sig. (bilateral)	0,365	
	N	50	50

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 5 muestra una relación positiva muy baja entre la comprensión emocional y las relaciones interpersonales en los docentes ( $r = 0,131$ ) con p-valor igual a 0,365 superior al 0,05.

#### 4.5. Objetivo específico 5

Establecer la relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 6**

*Relación entre estrés empático de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Correlación rho de Spearman		Estrés empático	Relaciones interpersonales
Estrés empático	Coefficiente de correlación	1,000	0,208
	Sig. (bilateral)		0,146
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0,208	1,000
	Sig. (bilateral)	0,146	
	N	50	50

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 6 muestra una relación positiva baja entre el estrés empático y las relaciones interpersonales en los docentes ( $r = 0,146$ ) con p-valor igual a 0,146 superior al 0,05.

#### 4.6. Objetivo específico 6

Establecer la relación que existe entre la dimensión alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 7**

*Relación entre alegría empática de la empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Correlación rho de Spearman		Alegría empática	Relaciones interpersonales
Alegría empática	Coeficiente de correlación	1,000	0,133
	Sig. (bilateral)		0,358
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,133	1,000
	Sig. (bilateral)	0,358	
	N	50	50

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 7 muestra una relación positiva muy baja entre la alegría empática y las relaciones interpersonales en los docentes ( $r = 0,133$ ) con p-valor igual a 0,358 superior al 0,05.

#### 4.7. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la empatía y las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 8**

*Relación entre empatía y relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Correlación rho de Spearman		Empatía	Relaciones interpersonales
Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	0,404**
	Sig. (bilateral)		0,004
	N	50	50
Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,404**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,004	
	N	50	50

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 8 muestra una relación positiva moderada entre la empatía y las relaciones interpersonales en los docentes ( $r = 0,404$ ) con p-valor igual a 0,004 inferior al 0,05.

**Hipótesis específica 1.** El nivel de la empatía de los docentes de la I.E 00536 - “Manuel Segundo del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020, es regular.

**Tabla 9**

*Contrastación del nivel de empatía regular en docentes de la IE 00536*

Valor de prueba = 98,5					
$t_c$	gl	Sig. (unilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
14,855	49	0,000	15,660	13,54	17,78

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 9 muestra que el estadístico de prueba para el promedio del intervalo regular arrojó un  $t_c = 14,855$  cuyo p-valor = 0,000 con 49 grados de libertad está por debajo del 5%, significando que el puntaje alcanzado en el nivel de empatía es igual a un nivel regular, por lo que la diferencia de medias (15,660) se encuentra entre los límites de confianza [13,54 – 17,78].

En la investigación el nivel de empatía en los docentes está mayoritariamente en la categoría regular, indicando que existe regularmente la adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática dentro de la Institución Educativa 00536.

**Hipótesis específica 2.** El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - “Manuel Segundo del Águila Velásquez”, provincia de Rioja, 2020, es regular.

**Tabla 10**

*Contrastación del nivel de relaciones interpersonales regular en docentes de la IE 00536*

Valor de prueba = 51					
$t_c$	gl	Sig. (unilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
				Inferior	Superior
55,522	49	0,000	27,200	26,22	28,18

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 10 muestra que el estadístico de prueba de media de intervalo regular muestra  $t_c = 55.522$ , su p-valor = 0.000 y los grados de libertad es 49, que es menor al 5%, lo que significa que el nivel de puntos obtenidos en la conversación interpersonal es diferente, por lo tanto, desde el nivel general, la media (27,200) está entre los límites de confianza [26,22–28,18].

En la investigación el nivel de relaciones interpersonales en los docentes está mayoritariamente en la categoría alto, indicando que existen puntajes altos de comunicación, actitudes y trato hacia los demás en la institución educativa 00536.

**Hipótesis específica 3.** La dimensión; adopción de perspectivas de la empatía, se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 11**

*Contrastación de la dimensión adopción de perspectivas con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Hipótesis	Coefficiente de Correlación rho de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$r = 0,031$ $r^2 = 0,0009$	$t_c = 0,2149$ $t_t = \pm 2,011$ $p\text{-valor} = 0,830$	Acepta $H_0$

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 11 revela una débil correlación positiva entre la perspectiva empática y las relaciones interpersonales. La varianza explicada por los indicadores de perspectiva en los cambios en las relaciones interpersonales es del 0,09% de los docentes de las instituciones educativas, se indica que es del 95%. nivel de confianza y cuando el valor es mayor a 0.05 ( $p=0.830 > 0.05$ ) se decide aceptar la hipótesis nula de que la dimensión perspectiva de la empatía no se relaciona significativamente con la relación interpersonal de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Provincia de Rioja, 2020.

**Hipótesis específica 4.** La dimensión; comprensión emocional de la empatía, se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 12**

*Contrastación de la dimensión comprensión emocional con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Hipótesis	Coefficiente de Correlación rho de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$r = 0,131$ $r^2 = 0,0172$	$t_c = 0,9155$ $t_t = \pm 2,011$ $p\text{-valor} = 0,365$	Acepta $H_0$

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 12 muestra una correlación positiva muy débil entre la empatía y las relaciones interpersonales, siendo el 1,72% de variación explicada por los puntajes de comprensión

emocional en los cambios de los puntajes de relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa; afirmando que con el 95% de confianza y un p-valor superior al 0,05 ( $p=0,365>0,05$ ) se decide aceptar la Hipótesis nula, que la dimensión, comprensión emocional de la empatía no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Hipótesis específica 5.** La dimensión, estrés empático de la empatía se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 13**

*Contrastación de la dimensión estrés empático con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Hipótesis	Coeficiente de Correlación rho de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$r = 0,208$ $r^2 = 0,0433$	$t_c = 1,4733$ $t_t = \pm 2,011$ $p\text{-valor} = 0,146$	Acepta $H_0$

*Fuente:* Procesamiento SPSS

La Tabla 13 indica una baja correlación positiva entre el estrés empático y las relaciones interpersonales, donde el 4,33% de la variación puede explicarse por indicadores de estrés empático en los cambios en los puntajes de relaciones interpersonales de los pedagogos de la institución educativa; indicando que con un 95% de confianza y un valor de p mayor a 0.05 ( $p=0.146>0.05$ ) se decide aceptar la hipótesis nula de que la dimensión estrés empático no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales entre docentes, es decir. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Provincia de Rioja, 2020.

**Hipótesis específica 6.** La dimensión, alegría empática de la empatía se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 14**

*Contrastación de la dimensión alegría empática con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Hipótesis	Coeficiente de Correlación rho de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$r = 0,133$ $r^2 = 0,0177$	$t_c = 0,9297$ $t_t = \pm 2,011$ $p\text{-valor} = 0,358$	Acepta $H_0$

*Fuente:* Procesamiento SPSS

La Tabla 14 muestra una débil correlación positiva entre empatía-felicidad y relaciones interpersonales, de la cual el 1,77% de la variación puede explicarse por los cambios en los puntos de empatía-felicidad en la calificación de relaciones interpersonales de los docentes de esta institución. Se indica que con un nivel de confianza del 95% y un valor  $p$  superior a 0,05 ( $p=0,358>0,05$ ) se decidió aceptar la hipótesis nula de que la dimensión de la felicidad empática no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes. es decir. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Provincia de Rioja, 2020.

**Hipótesis general.** La empatía se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

**Tabla 15**

*Contrastación de la empatía con las relaciones interpersonales en docentes de la IE 00536*

Hipótesis	Coefficiente de Correlación rho de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	$r = 0,404^*$	$t_c = 3,0598$	Rechaza $H_0$
$H_1: \rho \neq 0$	$r^2 = 0,1632$	$t_t = \pm 2,011$ $p\text{-valor} = 0,004$	

Fuente: Procesamiento SPSS

La Tabla 15 muestra una correlación positiva moderada entre empatía y relaciones interpersonales, el 16.32% de las variaciones en los indicadores de relaciones mutuas entre docentes de las instituciones educativas pueden explicarse por los indicadores de empatía, se indica que con un nivel de confianza del 95% y el valor  $p$  es mayor a 0,05 ( $p = 0,146 > 0,05$ ) decidió aceptar la hipótesis nula, es decir, la dimensión estrés de la empatía no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes. es decir. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Provincia de Rioja, 2020.

## Discusión

Como se muestra en la Tabla 2, para la variable empatía, el 80% de los sujetos dijo tener empatía normal y el 20% dijo tener empatía alta; alcanzando una puntuación media normal ( $114,2 \pm 7,5$ ) el grado de variación es menor (6,5%), lo que significa que generalmente existe una comprensión regular de los demás en relación con la toma de perspectiva, la comprensión emocional, el estrés empático y la alegría empática. Además, este resultado concuerda parcialmente con los resultados del estudio realizado por Campos (2017) ya que se puede demostrar que el grupo encuestado tuvo más

empatía en general al aprobar el test TECA en comparación con el grupo con menor nivel de habilidades sociales. el nivel de empatía es alto con un promedio de 53 puntos y el nivel promedio con 40 puntos, existe diferencia entre los dos obtenidos en la prueba EHS, por lo que se puede decir que tienen mayor empatía respecto a la otra tendencia. La diferencia en habilidades sociales entre ambas pruebas es del 5%, por lo que se recomienda utilizar talleres o reuniones para incentivarles a desarrollar las habilidades que ya tienen. Por otro lado, la investigación realizada por Freire (2019) se contradice completamente en cuanto a que Los resultados muestran que el 41.7% corresponde al nivel medio, el 6.7% corresponde al nivel alto, el 16.7% corresponde al nivel extremadamente alto, el 28.3% corresponde al nivel bajo y el 6.6% corresponde al nivel extremo alto y bajo. Finalmente, se descubrió que el 86,7% de las personas mostraban poca empatía. En comparación, el 13,3% tenía niveles muy altos de agotamiento de la empatía, divididos en categorías muy altas y muy bajas. Un estudio de Roda (2016), mostró que el 78% de las personas tienen buena empatía e interés por los demás, mientras que el 22% tiene solo una empatía e interés promedio por los demás. En este sentido, concluimos que la mayoría de las muestras estudiadas presentan buena empatía, capacidad para distinguir y comprender emociones y capacidad para ser consciente del estado de ánimo en las actividades diarias, lo que permite a los individuos adquirir más experiencia en el aula. desarrollo. El método y la forma son consistentes con los resultados de este estudio.

En la Tabla 3 muestra que respecto a las relaciones interpersonales se observa un alto nivel al 100% con promedio alto ( $78,2 \pm 3,5$ ) y bajo grado de variación 4,4%, significando que en el grupo de docentes existen buenas relaciones de comunicación, actitudes y trato hacia los demás, tal resultado se contradice con la investigación realizada por Alarcón (2019) en la que concluye que respecto al "Relaciones interpersonales", El 20,4% piensa que a veces hace que sus compañeros se sientan cómodos en el trabajo, el 40,7% piensa que a veces tiene la capacidad de liderar y liderar un grupo de trabajo, el 42,6% piensa que a veces es capaz de centrarse en el comportamiento de sus compañeros. -Trabajadores con problemas funcionales de conducta; de igual forma este resultado es contradictorio al de los investigadores Alvarado y Flores (2019) pues se obtuvo que el nivel de relaciones entre los empleados del departamento de operaciones crediticias de Caja Trujillo se valora como medio, ya que el gerente del departamento de operaciones crediticias no presta la suficiente atención a sus empleados, considerándose una persona medianamente motivada. En cuanto al nivel de satisfacción laboral, se expresa como un promedio, reflejando que los empleados de esta empresa logran su percepción en parte por parámetros: condiciones físicas y/o

materiales, relaciones Las relaciones sociales, las relaciones con la autoridad y el desempeño de las tareas no son importantes. Satisfacer las expectativas de los empleados de todo el mundo. En la Tabla 3 se muestra que, en cuanto a las relaciones interpersonales, el nivel alto es del 100%, el nivel medio es alto ( $78.2 \pm 3.5$ ) y la variación es baja del 4.4%, lo que significa que existe una buena relación de comunicación, actitud y actitud hacia a otros. en el grupo de estudio. en cierta forma, estos resultados contradicen el estudio realizado por Alarcón (2019), en el que concluyó que para las “relaciones interpersonales”, el 20,4% mencionó que en ocasiones hacen sentir mal a los compañeros con su trabajo. Satisfechos, el 40,7% mencionó sus capacidades. en ocasiones liderar y gestionar equipos de trabajo, y el 42,6% mencionó la capacidad de centrar en ocasiones el comportamiento de los compañeros en el comportamiento funcional; Nuevamente este resultado es consistente con los resultados contradictorios de los investigadores Alvarado y Flores (2019), quienes concluyeron que el nivel de relaciones interpersonales entre el personal de Caja Trujillo en el ámbito crediticio y de actividad se califica como moderado, debido a que la administración de El crédito y el campo de actividad no brindan a sus empleados la atención necesaria. Preste atención a ellos y piense que su entusiasmo no es grande. El nivel de satisfacción laboral tiene un nivel promedio que refleja la percepción parcial que han tenido los empleados en esta empresa, ya que dimensiones como condiciones físicas y/o materiales, relaciones sociales, relaciones de poder y desempeño de tareas no cumplieron con sus expectativas. Satisfacer las expectativas de los empleados en todo el mundo.

La tabla 15 muestra que existe una correlación moderadamente positiva entre la empatía y las relaciones interpersonales, tal resultado coincide con la investigación realizada por Ancántara y Salas (2019), quienes constataron que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva moderadamente con las relaciones interpersonales en los líderes de gestión.

## CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se arribó a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de empatía de los docentes de la Institución Educativa 00536 corresponde a que el 80% manifestó tener una empatía regular y el 20% una empatía alto, significando así que en lo global hay un entendimiento de manera regular hacia la otra persona en la adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática.
2. El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa 00536 corresponde a un alto nivel al 100% con promedio alto, significando así que en el grupo de docentes existen buenas relaciones de comunicación, actitudes y trato hacia los demás.
3. La relación que existe entre la dimensión adopción de perspectivas, comprensión emocional y alegría empática de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020, corresponde a una relación positiva muy baja ( $r = 0,031$ ) con p-valor igual a 0,830 superior al 0,05.
4. La relación que existe entre la dimensión estrés empático de la empatía y las relaciones interpersonales, de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020, corresponde a relación positiva baja ( $r = 0,146$ ) con p-valor igual a 0,146 superior al 0,05.
5. Existe una correlación positiva moderada entre la empatía con las relaciones interpersonales, siendo el 16,32% de variación explicada por los puntajes de la empatía en los cambios de los puntajes de relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa; afirmando que con el 95% de confianza y un p-valor superior al 0,05 ( $p=0,146>0,05$ ) se decide aceptar la Hipótesis nula, que la dimensión, estrés empático no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", provincia de Rioja, 2020.

## RECOMENDACIONES

Al finalizar la investigación se realiza las siguientes recomendaciones:

1. Al personal directivo de la Institución Educativa 00536 se le recomienda realizar charlas motivacionales acerca de la empatía para poder mejorar este valor en el personal docente y de ese modo pasar del nivel regular al nivel alto.
2. Al director de la Institución Educativa 00536 se le recomienda realizar actividades de confraternidad para fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes de la comunidad educativa y así fortalecer las buenas prácticas en la relación que ellos mantienen.
3. A los docentes de la Institución Educativa 00536 se les recomienda mejorar el valor de la empatía como parte de su personalidad, teniendo en cuenta que de esa forma tendrán un ambiente de trabajo más cómodo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón (2019). *Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Lima, 2018*, Tesis de maestría. Lima – Perú.
- Alcántara y Salas (2019). *Inteligencia emocional y empatía en estudiantes de enfermería de un Instituto Tecnológico Superior de Salud de Lima, 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú.
- Alvarado y Flores (2019). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de crédito y operaciones de la Caja Trujillo - Agencia Centro 2019*. Tesis de Licenciatura. Universidad Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
- Álvarez (2015). *Psicología Humanista*. México D.F: McGraw-Hill.
- Baron, S. y Weelwright, S. (2004). *The Empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and Normal Sex Differences*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34(2) 163-175.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bisquerra, R. (2003). *Educación Emocional y Bienestar*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Bisquerra, R. (2016). *Educación emocional*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Briones, K. (2017). *Nivel de empatía cognitiva y afectiva de los empleados de una cuenta en español y los empleados de una cuenta en inglés en la jornada mixta de un centro de llamado de atención al cliente*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Cámara, A., Fernández, D., Taboada, C., Angulo, A., Ascayo, O., Echevarría, H., y Dávila, G. (2018). *Actitud de los docentes de matemática con los alumnos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. *Revista Boletín Redipe*, 7(11) 103-118.
- Cavagneri, Ochoa, Osorio y Cols. (2019). *Empatía cognitiva y afectiva en los docentes de una Universidad Privada de Lima, sede Ate, durante el periodo 2019 – I*. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
- Caballo, V. (1988). *Teoría, evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Valencia: Promolibro.
- Carpio (2018). *Diálogo y empatía: la función de la capacidad de empatía en el diálogo intercultural*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Carpio, R. (2018). *Diálogo y empatía: la función de la capacidad de empatía en el diálogo intercultural*.

- Cererols (2010). *Sistema de neuronas espejo*.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cisne, C. M. (2015). *Autonomía en las tareas dirigidas mediante la utilización del libro de apoyo en el aula de clases*. (UTMACH, Entrevistador).
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2006). *Relaciones humanas*. Cengage Learning Editores.
- Davis, M. (1996). *Empathy: A Social Psychological Approach*. Estados Unidos: WestviewPress.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill. Editores S.A.
- Dvash, J., & Shamay, S. (2014). *Theory of mind and empathy as multidimensional constructs: Neurological foundations*. Topics in Language Disorders, 34(4) 282-295
- Eisenberg, N. (2000). *Emotion, Regulation and Moral Development*. Annual review of Psychology, 51, 665 – 697.
- Espinoza (2019). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales de la I. E. "Palmas Reales" Los Olivos 2019*. Tesis de Licenciatura. Lima.
- Fernández, I.; López, B. & Márquez, M. (2008). *Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión*. Anales de Psicología.
- Foundation Uned (2013). *La empatía en los docentes universitarios*. Estados Unidos.
- Gallese, V., Fadiga, L., Fogassi, L. & Rizzolatti, G. (2004). *Action recognition in the premotor cortex*. Brain, 119(2) 593-609. doi: 10.1093/brain/119.2.593.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós. González, S. (2017). *Comunicación femenina inteligente*. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- Gross y Thompson (2007). *Regulación de emociones: una vision pragmatica e integradora desde el modelo circunplejo la regulación de las emociones: concepto y fundamentos*.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta.Edic. Colombia. Edit. Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- Hoffman, M. (1991). *Sex differences in empathy and related behaviours*. Psychological bulletin.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*. México.

- Iacoboni M (2009). *Las neuronas espejo, Empatía, Neuropolitica, autismo, imitación y como entendernos a los otros*. Argentina.
- López, B., Fernández, I. & Abad, J. (2008). *Test de empatía cognitiva y afectiva*. España. TEA Ediciones.
- López, M, Filippetti, V y Richaud, M (2013). *Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados*.
- Mayer y Salovey (1997). *What is emotional intelligence? En Emotional Development and Emotional Intelligence*, Nueva York, Basic Books, pp. 232.
- Ministerio de Salud (2006). *La empatía médica*. Lima – Perú.
- Morales, J., Gaviria, E., Moya, M. y Cuadrado I. (2007). *Psicología Social*. España: McGraw-Hill.
- Olhaberry, M. y Jiménez J. P. (2008). *Convergencias en torno al concepto de representación y sus implicaciones en el tratamiento de la depresión*. Rev GPU 2008; 4; 2: 230-240.
- Pérez, D., & Villareal, M. (2016). *Satisfacción laboral y Relaciones Interpersonales de los Enfermeros del Hospital Nacional Sergio Bernales Collique-Comas (Universidad Privada Arzobispo Loayza)*. Tesis de grado. Lima, Perú.
- Piedra, L. (2017). *Los procesos empáticos en las prácticas formativas en la Universidad de Costa Rica: Un estudio empírico en las ciencias de la salud, las ciencias naturales y las ciencias sociales*. Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación.
- Ponce, T. (2017). *Propiedades Psicométricas del Test de Empatía Cognitiva y Afectiva en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Trujillo*.
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). *“Concepto”. Diccionario de la lengua española (23.ª edición)*. Madrid: Espasa. ISBN 978-84-670-4189-7.
- Rodas (2016). *La empatía cognitiva y el desarrollo de habilidades sociales de la Unidad Educativa Alfonso Troya*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Rozengway, H.; García, A. y Vallecillo, L. (2016). *Niveles de empatía según la escala de Jefferson en estudiantes de Medicina, Enfermería y Odontología de Honduras*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Ruggieri, V. (2013). *Empatía, cognición social y trastornos del espectro autista*. RevNeurol [Serida en línea], 56(Supl 1) S13-S21.

Sánchez C. y Reyes M. (1985). *Metodología y diseños en la investigación científica aplicada a la psicología, educación y ciencias sociales*, 1ra edición. Perú.

Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas (2da, ed.)*. Editorial Limusa, S.A. México.

Titchener, E. (1909). *Experimental psychology of the thought processes*. New York: Macmillan.

Vásquez, J. (2017). *Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto*.

Zabalza, M. (2004). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.

### Webgrafía

Albaladejo, N., Sánchez, M., Fernández, M., Santos Ruiz, A., Díez, M., y Asensi, L., (2014). *Competencias emocionales en estudiantes del Grado en Criminología. En XII Jornades de Xarxes d'Investigació en Docència Universitària*. Universidad de Alicante. Recuperado de <https://web.ua.es/en/ice/jornadas-redes2015/documentos/tema-4/410855.pdf>

Campos, C. (2017). *Empatía y habilidades sociales*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Campos-Carmen.pdf>

Chauvi, P. (2015). *Empatía: Efectos de los vínculos primarios* (Tesis de pregrado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Recuperado de [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg\\_5.p df](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_5.p df).

Fazio, F. (2017). *Empatía: Efectos sobre la enseñanza (Tesis doctoral)*. Universidad de Extremadura, Badajoz, España. Recuperado de <http://dehesa.unex.es/handle/10662/6522>

Freire, E. (2019). *Análisis del desgaste por empatía en estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales de la carrera de psicología de la Pontificia Universidad Católica Ambato* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2717>.

Martínez, R. A. (2004). *Las relaciones interpersonales en la empresa*. Realidad Empresarial, (3) 37-38. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>

Moya, L., Herrero, N. y Bernal, M. (2009). *Bases neuronales de la empatía*. Revista de Neurología, 50(2) 89-100. Recuperado de

<https://www.psyciencia.com/wpcontent/uploads/2018/03/neurologia-de-la-empatia.pdf>

R.A.E (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>.

Tamayo, M. (2000). *El Proceso de la Investigación Científica*. Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Zupiria, X. (2002). *Relaciones Interpersonales. Generalidades* [Pdf]. Recuperado de <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario de empatía

#### I. Datos informativos

I.E:

.....

Nombres ..... y ..... apellidos:

..... Sexo:

.....

Condición:

..... Fecha:

.....

#### II. Instrucciones

Estimado(a) docente, lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, marcando con una “aspa” o “equis” considerando que:

Escala	Equivalencia
1	Totalmente en Desacuerdo
2	Algo en Desacuerdo
3	Neutro
4	Algo De Acuerdo
5	Totalmente De Acuerdo

Nº	Empatía	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Adopción de perspectivas</b>					
1	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista					
2	Cuando un amigo (Docente) se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos					
3	Intento ponerme en el lugar de los demás para saber cómo					
4	Si tengo una opinión formada no presto mucha atención a los demás					
5	Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme cómo se sentirá si estuviera en su piel					
6	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas					

7	Intento comprender mejor a mis amigos (Colegas) mirando las situaciones desde su perspectiva				
8	Me resulta difícil ponerme en el lugar de personas con las que no estoy de acuerdo				
	<b>Comprensión emocional</b>				
9	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean				
10	Rara vez reconozco cómo se siente una persona con sólo mirarla				
11	Me es difícil entender cómo se siente una persona ante una situación que no he vivido				
12	Reconozco fácilmente cuándo alguien está de mal humor				
13	No siempre me doy cuenta cuando la persona que tengo al lado se siente mal				
14	Cuando conozco gente nueva me doy cuenta de la impresión que se han llevado de mí				
15	Entender cómo se siente otra persona es algo muy fácil para mí				
16	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mí están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo				
17	Me doy cuenta cuando alguien intenta esconder sus verdaderos sentimientos				
	<b>Estrés empático</b>				
18	No me pongo triste sólo porque un amigo (Docente) lo esté				
19	Me afectan demasiado los programas televisivos				
20	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas				
21	Salvo que se trate de algo muy grave, me cuesta llorar con lo que les sucede a otros				
22	A veces sufro más con las desgracias de los demás que ellos mismos				
23	No puedo evitar llorar con los testimonios de personas desconocidas				
24	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas ajenos				
25	Me considero una persona fría porque no me conmuevo fácilmente				
	<b>Alegría empática</b>				
26	Me siento bien si los demás se divierten				
27	Si un amigo consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él				
28	Me hace ilusión ver que un amigo nuevo se encuentra a gusto en nuestro grupo				
29	Cuando a alguien le sucede algo bueno me siento alegre				
30	Me siento feliz sólo con ver felices a otras personas				
31	No siento especial alegría si alguien me cuenta que ha tenido un golpe de suerte				

32	Cuando veo que alguien recibe un regalo no puedo reprimir una sonrisa					
33	Cuando mis amigos me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia					
	TOTAL PARCIAL					
	TOTAL GENERAL					

*Gracias por su participación.*

### Escala de medición general

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Empatía Alta	EA	122 - 165
Empatía Media	EM	78 - 121
Empatía Baja	EB	33 - 77

### Escala de medición por dimensiones

Adopción de perspectivas		Comprensión emocional		Estrés empático		Alegría empática	
Alto	08 - 19	Alto	34 - 45	Alto	08 - 19	Alto	08 - 19
Medio	20 - 30	Medio	22 - 33	Medio	20 - 30	Medio	20 - 30
Bajo	00 - 13	Bajo	09 - 21	Bajo	00 - 13	Bajo	00 - 13

## Anexo 2. Cuestionario de relaciones interpersonales

### Datos personales

I.E: .....

Nombres y apellidos: .....

Sexo: .....

Condición: .....

Fecha: .....

### Instrucciones:

Estimado(a) docente, lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, marcando con una “aspa” o “equis” considerando que:

Escala	Equivalencia
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Relaciones interpersonales	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
<b>Comunicación</b>					
1. Saludo a mis compañeros de trabajo					
2. Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades					
3. A través de la comunicación en el ambiente laboral amplió el conocimiento de mí mismo					
4. El uso de gestos en su entorno favorece su rendimiento laboral					
5. Cree que la información escrita es útil para llevar un registro al cual se pueda hacer referencia posteriormente					

<b>Actitudes</b>					
6. Actúo siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia con mis compañeros de trabajo					
7. Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades					
8. Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal					
9. Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos					
10. Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo					
<b>Trato</b>					
11. La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas					
12. La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas					
13. En mi centro de labores siempre prevalece la verdad					
14. Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza					
15. Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo					
16. Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión					
17. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo					
<b>TOTAL PARCIAL</b>					
<b>TOTAL GENERAL</b>					

*Gracias por su participación.*

#### **Escala de medición general**

<b>Categoría</b>	<b>Cualitativa</b>	<b>Cuantitativa</b>
Relaciones interpersonales Alto	RIA	63 – 85
Relaciones interpersonales Medio	RIM	40 – 62
Relaciones interpersonales Bajo	RIB	17 – 39

### Anexo 3: Operacionalización de variables

#### Operacionalización de la variable: Empatía

Variable	Dimensiones	Indicadores
Empatía	Adopción de perspectivas	Toma de decisiones
		Comprensión
		Capacidad de escucha
		Crítica
		Punto de vista contrario
	Comprensión emocional	Identificación de sentimientos
		Reconocimiento de emociones
		Objetividad
		Compromiso
		Identificación
	Estrés empático	Insensibilidad
		Sentimientos de preocupación
		Sentimiento de compasión
		Sensibilidad
	Alegría empática	Apoyo
		Comodidad
Sentimiento de calma		
Involucramiento		

#### Operacionalización de la variable 2: Relaciones interpersonales

Variable	Dimensiones	Indicadores (Ítems)
Relaciones interpersonales	Comunicación	Verbal
		Gestual
		Escrita
	Actitudes	Honestidad
		Sinceridad
		Respeto
		Conducta
	Trato	Interpersonal
		Confianza
		Comprensión
		Cariño
		Afecto

## Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de empatía

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.697	33

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1x	109.56	54.374	0.315	0.440
P2x	109.76	57.002	0.325	0.466
P3x	109.52	53.765	0.320	0.432
P4x	111.22	55.400	0.396	0.489
P5x	109.72	57.798	0.326	0.474
P6x	111.16	48.668	0.395	0.399
P7x	109.94	56.302	0.331	0.459
P8x	110.60	50.449	0.312	0.406
P9x	110.36	57.868	0.304	0.496
P10x	110.70	49.561	0.371	0.406
P11x	111.66	43.943	0.460	0.334
P12x	109.40	55.143	0.337	0.446
P13x	111.42	42.616	0.649	0.311
P14x	109.60	52.816	0.320	0.426
P15x	110.34	47.617	0.501	0.371
P16x	109.94	58.751	0.378	0.485
P17x	110.54	55.111	0.322	0.447
P18x	111.36	53.051	0.301	0.468
P19x	112.22	55.277	0.329	0.456
P20x	112.14	52.653	0.350	0.432
P21x	111.56	52.007	0.316	0.437
P22x	111.82	51.906	0.331	0.434
P23x	110.40	50.776	0.394	0.421
P24x	111.98	58.510	0.349	0.497
P25x	112.76	53.900	0.374	0.443
P26x	109.90	54.745	0.334	0.465
P27x	109.26	53.911	0.351	0.431
P28x	109.62	53.955	0.384	0.434
P29x	109.30	52.418	0.396	0.414
P30x	109.76	50.594	0.334	0.397
P31x	111.96	48.733	0.346	0.393
P32x	110.96	60.529	0.306	0.535
P33x	112.68	53.896	0.457	0.435

Las 33 preguntas del cuestionario que mide la empatía cumplen con la correlación total de elementos corregida de al menos 0,30, así mismo, se observa que el valor del coeficiente de fiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach es moderado ( $r = 0,697$ ). En tal sentido, el cuestionario está apto para su aplicación a los docentes de la institución educativa 00536 Manuel Segundo Del Águila Velásquez del distrito y provincia de Rioja, región San Martín.

### Prueba de confiabilidad del cuestionario de relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.718	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1y	73.22	11.604	0.391	0.690
P2y	73.54	11.396	0.316	0.702
P3y	73.52	11.357	0.333	0.700
P4y	74.34	9.290	0.397	0.673
P5y	73.56	11.966	0.360	0.720
P6y	73.26	11.502	0.370	0.690
P7y	73.58	10.330	0.454	0.666
P8y	73.28	11.308	0.335	0.685
P9y	73.66	11.004	0.322	0.692
P10y	73.58	11.555	0.361	0.708
P11y	73.56	9.558	0.564	0.647
P12y	73.28	11.226	0.381	0.682
P13y	74.04	10.651	0.393	0.684
P14y	73.68	10.589	0.352	0.677
P15y	73.24	11.492	0.349	0.688
P16y	74.04	9.794	0.438	0.664
P17y	73.82	9.498	0.536	0.649

Las 17 preguntas del cuestionario que mide las relaciones interpersonales cumplen con la correlación total de elementos corregida de al menos 0,30, así mismo, se observa que el valor del coeficiente de fiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach es aceptable ( $r = 0,718$ ). En tal sentido, el cuestionario está apto para su aplicación a los

docentes de la institución educativa 00536 Manuel Segundo Del Águila Velásquez del distrito y provincia de Rioja, región San Martín.

### Puntajes de las dimensiones de las variables empatía y relaciones interpersonales

N°	D11	D12	D13	D14	V1	D21	D22	D23	V2
1	23	21	30	26	100	23	23	31	77
2	24	23	20	28	95	22	24	30	76
3	30	30	22	26	108	20	20	28	68
4	31	36	22	32	121	22	24	33	79
5	27	35	20	32	114	23	23	33	79
6	29	34	22	32	117	23	23	33	79
7	38	37	16	23	114	25	23	31	79
8	37	37	16	23	113	22	23	31	76
9	31	38	22	33	124	21	24	33	78
10	31	33	22	29	115	23	25	33	81
11	31	36	22	33	122	22	24	33	79
12	33	36	23	31	123	23	20	33	76
13	34	32	20	30	116	24	25	33	82
14	36	33	11	30	110	24	24	26	74
15	32	32	21	29	114	24	25	33	82
16	32	30	11	30	103	20	24	26	70
17	37	34	11	31	113	21	24	30	75
18	30	34	22	33	119	22	23	32	77
19	33	36	23	31	123	23	25	33	81
20	36	34	11	31	112	23	23	31	77
21	31	38	22	33	124	21	24	33	78
22	33	38	25	32	128	23	25	33	81
23	32	38	25	34	129	25	25	33	83
24	31	34	22	32	119	23	23	33	79
25	36	34	11	31	112	23	24	28	75
26	27	30	22	26	105	21	23	29	73
27	31	32	19	30	112	25	25	34	84
28	25	23	20	28	96	23	24	32	79
29	30	30	22	26	108	25	25	35	85
30	37	37	19	23	116	23	23	31	77
31	30	34	11	31	106	24	24	32	80
32	31	34	11	31	107	23	24	32	79
33	31	34	22	32	119	22	23	33	78
34	36	32	19	30	117	23	25	34	82
35	34	32	19	30	115	23	25	34	82
36	31	34	22	32	119	22	23	33	78
37	31	34	22	32	119	23	23	33	79
38	34	30	11	30	105	21	23	27	71
39	29	30	22	26	107	21	21	31	73
40	34	32	19	30	115	23	25	34	82
41	36	34	11	31	112	24	24	26	74
42	27	35	21	32	115	23	23	32	78
43	31	34	11	31	107	23	24	30	77
44	38	36	16	23	113	25	23	31	79
45	30	38	22	33	123	23	24	34	81
46	36	32	19	30	117	23	25	34	82
47	31	38	22	33	124	22	24	33	79
48	38	37	16	23	114	25	23	31	79
49	27	34	21	32	114	23	23	33	79
50	27	35	21	32	115	23	23	33	79

## Anexo 5. Fichas de validación de instrumentos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
Meléndez Díaz José Humberto	UNSM	Doctor	Luis Alberto Medina Villacorta
TÍTULO: "Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536-"Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020".			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales					X
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
Subtotal					4	45
Total						49

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Los instrumentos están listos para su aplicación.

#### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

49

  
José Humberto Meléndez Díaz  
Doctor en Administración de la Educación  
DNI: 80210559

Rioja, 03 de noviembre del 2021.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

## I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
García Sánchez Percy	UNSM	M.Sc.	Luis Alberto Medina Villacorta
<b>TÍTULO:</b> "Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez, Rioja, 2020".			

INSTRUCCIONES: Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

## II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales				X	
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
Subtotal					4	45
Total						49

## III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Los instrumentos cumplen con las recomendaciones necesarias para ser aplicados.

## IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.9

Rioja, 04 de noviembre del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
UC. M. Sc. Percy García Sánchez  
COORDINADOR

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado académico	Autor del instrumento
Salvatierra Juro Rossana Rocío	UNSM	Magister	Luis Alberto Medina Villacorta

**TÍTULO:** Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la IE 00536 - "Manuel Segundo del Águila Velásquez, Rioja, 2020"

**INSTRUCCIONES:** Lea cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Juicio crítico según corresponda.

Alternativas:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

#### II. ASPECTOS DE VALIDACION: CUESTIONARIO

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas laborales					X
ACTUALIZACIÓN	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la gestión pedagógica y competencias docentes				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
<b>Subtotal</b>					8	40
<b>Total</b>						

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Los instrumentos cumplen con lo requerido y está listo para su aplicación.

#### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

48

Rioja, 03 de noviembre del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN INICIAL  
  
Mg. Rossana Rocío Salvatierra Juro  
DIRECTOR

**Anexo 6. Solicitud de autorización para ejecución del proyecto**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Rioja, 08 de noviembre del 2021.

Señora:

Mg. FLOR PAREDES REYNA

Directora de la I.E N° 00536 "MANUEL SEGUNDO DEL ÁGUILA  
VELÁSQUEZ" – Rioja.

**Solicito: Autorización para aplicar proyecto de investigación.**

Por medio de la presente hago llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo solicito formalmente me sea autorizado el permiso para aplicar mi proyecto de investigación titulado **EMPATÍA Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA I.E 00536 - "MANUEL SEGUNDO DEL ÁGUILA VELÁSQUEZ", RIOJA, 2020**, investigación básica - descriptiva correlacional, que se ejecutara con docentes de su institución, pertenecientes al Nivel Primaria y Secundaria.

Agradeciendo de antemano su atención, quedo de usted muy agradecido por la consideración.

Atentamente,

**Bach. LUIS ALBERTO MEDINA VILLACORTA**

## Anexo 7. Constancia de ejecución del proyecto



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00536  
 "MANUEL SEGUNDO DEL AGUILA VELASQUEZ"  
 Estudio - Disciplina - Superación  
 Creado por R.D. USE 00311-30-04-1993-Fusionado R.D.R. No. 0611 del 29-09-93  
 Cod. Modular 1120229 - Secundaria Cod. Modular 0297762 - Primaria



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA "

### CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00536 "MANUEL SEGUNDO DEL ÁGUILA VELÁSQUEZ" - PONAZAPA, DISTRITO Y PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE;

**HACE CONSTAR:**

Que, el Bach. **LUIS ALBERTO MEDINA VILLACORTA**, ha ejecutado en esta Institución el proyecto de Tesis titulado: **EMPATÍA Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA IE 00536 - "MANUEL SEGUNDO DEL ÁGUILA VELÁSQUEZ", RIOJA, 2020**, investigación básica - descriptiva correlacional, que se ha efectuado con docentes de la mencionada institución, pertenecientes al Nivel Primaria y Secundaria, ejecutado del 22 hasta el 26 de noviembre del año 2021.

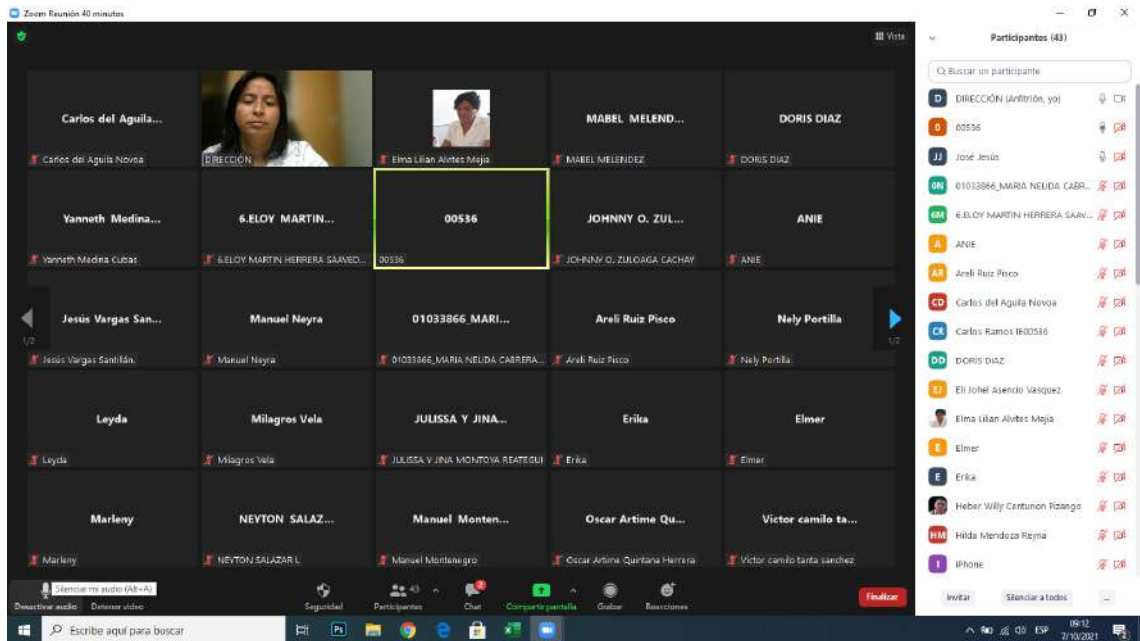
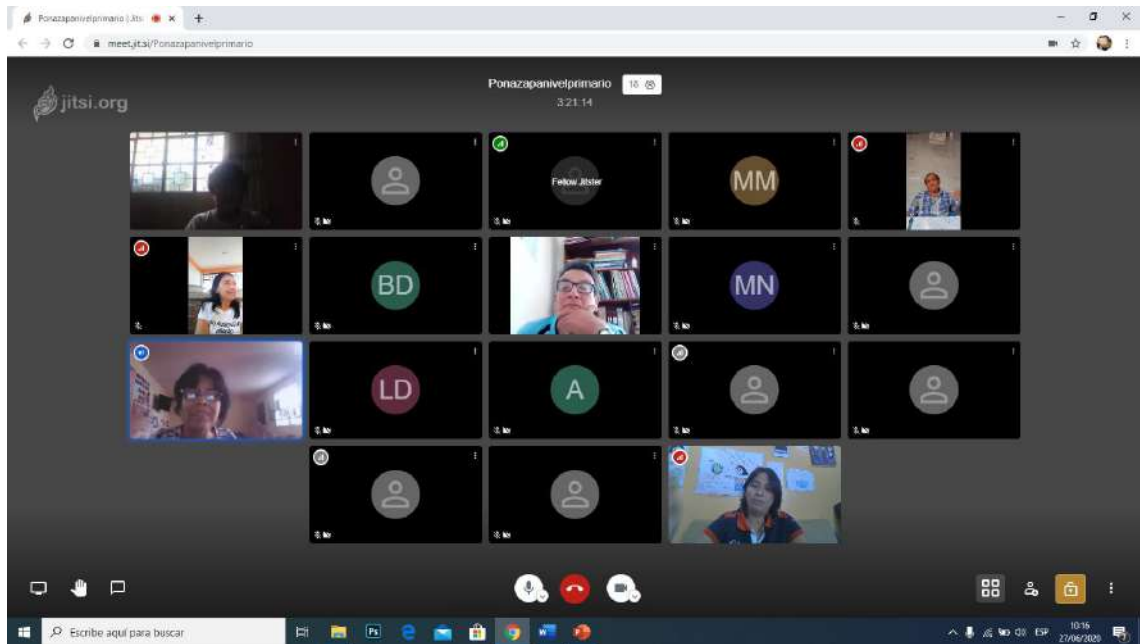
Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

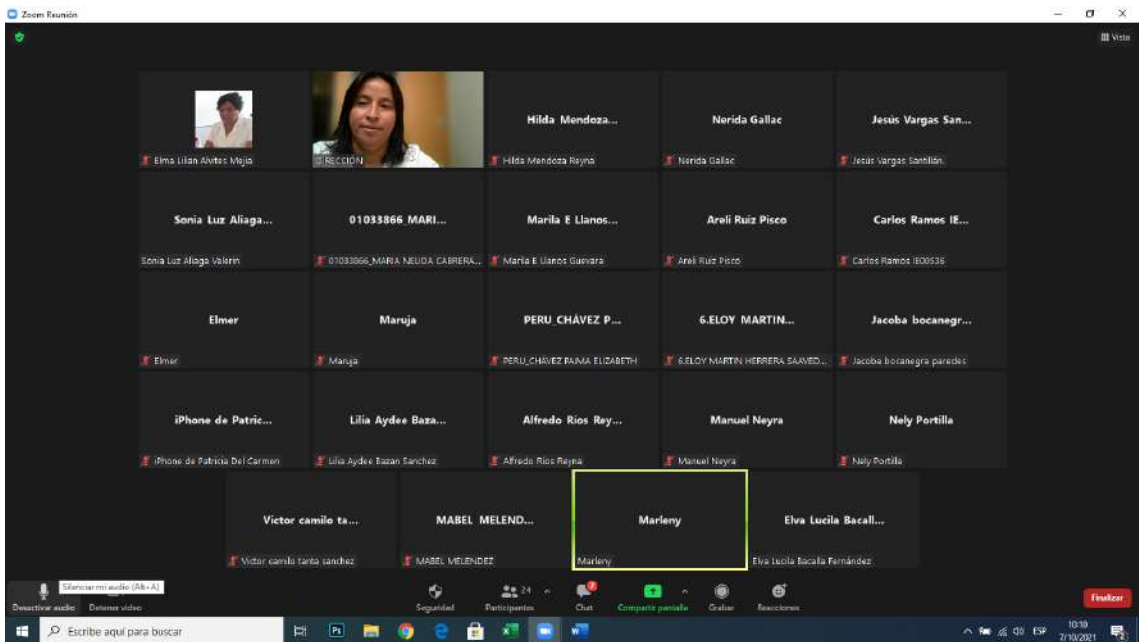
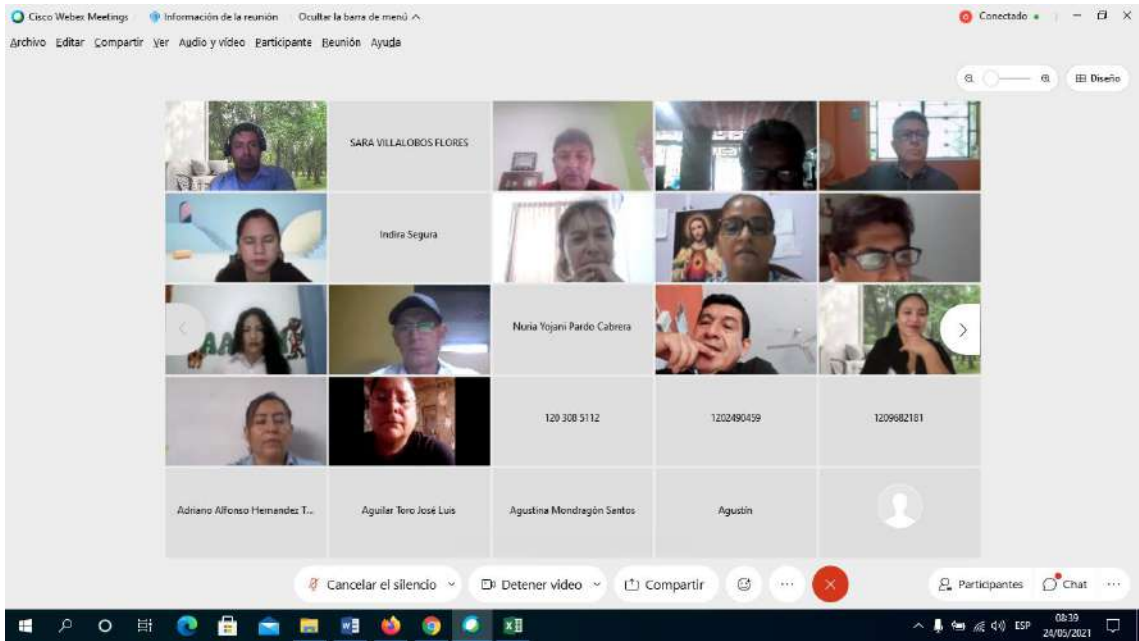
*Rioja, 03 de diciembre de 2021.*

Atentamente,


 I.E. N° 00536 "MANUEL S. DEL AGUILA VELASQUEZ"  
  
 Mg. Flor Paredes Reyna  
 DIRECTORA  
 C.M. 1040117007

## Anexo 8. Iconografía





Zoom Reunión

Grabando

ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

**Instrumentos de medición**

**A. Cuestionario de empatía**

**Datos personales**

I.E: N° 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez"

Nombres y apellidos: .....

Sexo: .....

Condición: .....

Fecha: .....

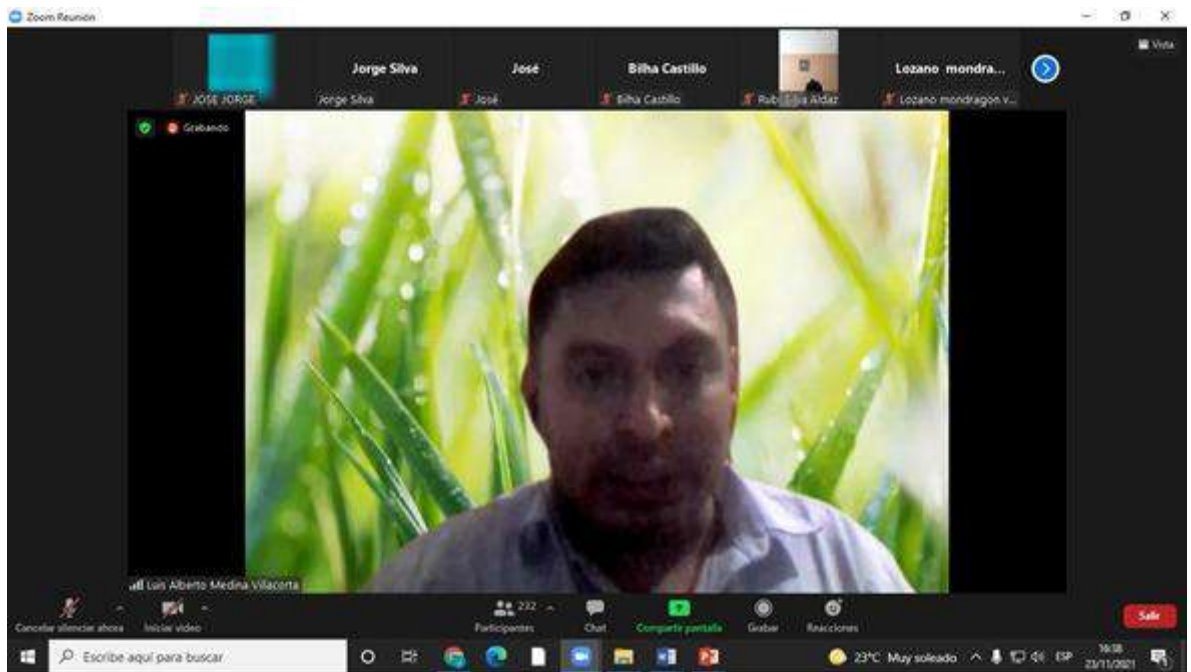
**Instrucciones:** Estimado(a) docente, lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, marcando con una "aspa" o "equis"

Escibe aquí para buscar

23°C May soleado ESP 16:38 23/11/2021

Julio Alberto Medina Villaciga

Grabando

Empatía y relaciones  
interpersonales de los  
docentes de la I.E 00536 -  
"Manuel Segundo Del Águila  
Velásquez", Rioja, 2020  
*por Luis Alberto Medina Villacorta*

---

**Fecha de entrega:** 27-sep-2024 08:23a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2467231226

**Nombre del archivo:** MAEST.\_GEST.\_EDUC.\_-Luis\_Alberto\_Medina\_Villacorta\_-\_19.09.2024\_1\_.docx (7.03M)

**Total de palabras:** 17535

**Total de caracteres:** 96565

# Empatía y relaciones interpersonales de los docentes de la I.E 00536 - "Manuel Segundo Del Águila Velásquez", Rioja, 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Boston College High School</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Massachusetts School of Professional Psychology</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.ucm.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Colegio Champagnat</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>