



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

La empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la
región Lima Provincias, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia universitaria

AUTOR:

Sotelo Rojas, Jesus Samuel (orcid.org/0000-0001-6433-4438)

ASESORA:

Mg. Rivero Forton, Yenny (orcid.org/0000-0003-1198-5733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Humberto e Hilaria que a pesar de todas sus limitaciones, supieron inculcarme una educación en valores, para alcanzar mis metas.

A mi hijo Martín, quien es mi razón de vivir y motivo de inspiración de todos mis retos.

A mi esposa Isabel quien es mi soporte y fortaleza para realizar todos mis proyectos.

Agradecimiento

A todo el personal administrativo y docente de la escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo que siempre estuvieron atentos y prestos a ayudarnos a resolver nuestras dudas y dificultades.

A la Mtra. Yeny Rivero Fortón por su constante asesoría, sus recomendaciones fueron muy valiosas para el desarrollo de este trabajo.

A cada uno de los docentes que participaron de este estudio, sin su apoyo no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 3.5.	12
Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable empatía docente	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable trabajo colaborativo	44
Tabla 3	Nómina de juicio de expertos	12
Tabla 4	Distribución porcentual de los niveles de empatía docente	14
Tabla 5	Distribución porcentual de las dimensiones de la empatía docente	14
Tabla 6	Distribución porcentual de la variable trabajo colaborativo	15
Tabla 7	Tabla cruzada entre la empatía docente y el trabajo colaborativo	15
Tabla 8	Tabla cruzada entre la adopción de perspectivas y el trabajo colegiado	16
Tabla 9	Tabla cruzada entre comprensión emocional y el trabajo colaborativo	17
Tabla 10	Tabla cruzada entre el estrés empático y el trabajo colaborativo	18
Tabla 11	Tabla cruzada entre la alegría empática y el trabajo colaborativo	19
Tabla 12	Distribución porcentual de las dimensiones del trabajo colaborativo	20
Tabla 13	Correlación de Spearman entre la empatía docente y el trabajo colaborativo	21
Tabla 14	Correlación de Spearman entre adopción de perspectivas y el trabajo colaborativo	22
Tabla 15	Correlación de Spearman entre la comprensión emocional y el trabajo colaborativo	23
Tabla 16	Correlación de Spearman entre el estrés empático y el trabajo colaborativo	24
Tabla 17	Correlación de Spearman entre la alegría empática y el trabajo colaborativo	25

Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de relacionar la empatía docente con el trabajo colaborativo que demuestran los catedráticos en una universidad de la región Lima provincias. Se realizó un estudio de nivel correlacional, de corte transversal con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo; con una muestra de 124 participantes. Se empleó como técnica la encuesta para el recojo de datos, utilizando dos cuestionarios en escala nominal para cada variable, las cuales fueron validadas por el juicio de expertos, obteniendo un nivel alto de consistencia según el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos muestran que el 58.9% de los encuestados considera que su nivel de empatía como docente es bajo, un 37.1% señala que es medio y un 4% percibe que es alto. La investigación también determinó que el rho de Spearman fue de 0.705 con un nivel de significancia de 0.00, de donde se concluye que la empatía docente tiene una alta correlación con el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima Provincias.

Palabras clave: *Empatía docente, trabajo colaborativo, adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático, alegría empática.*

Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of relating teacher empathy with collaborative work in a university in the Lima provinces region. From this objective, four specific objectives were also proposed, consisting of correlating all the dimensions of the teacher empathy variable with the collaborative work variable. A correlational level, cross-sectional study with a non-experimental design and a quantitative approach was carried out; The sample was made up of 124 teachers. The survey technique was used for data collection, using two questionnaires on a nominal scale for each variable, which were validated by expert judgment, obtaining a high level of consistency according to Cronbach's alpha. The results obtained show that 58.9% of the respondents consider that their level of empathy as a teacher is low, 37.1% indicate that it is medium and 4% perceive that it is high. The investigation also determined that Spearman's rho was 0.705 with a significance level of 0.00, from which it is concluded that teacher empathy has a high correlation with collaborative work in a university in the Lima Provinces region.

Keywords: *Teacher empathy, Collaborative work, Adoption of perspectives, emotional understanding, empathic stress, empathic joy.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en la educación se requiere de una serie de elementos los cuales pueden ser usados como recursos didácticos, en este sentido el uso de la empatía resulta un aspecto importante para lograr un mejor desarrollo del proceso educativo. Las habilidades que se desarrollen en la integración como equipos de trabajo tanto a nivel de estudiantes y la integración entre la escuela y la sociedad, se verán desarrollados en las capacidades que logren los estudiantes (Unicef, 2019).

El estudio 'Finish First Steps' ('Primeros Pasos') elaborado por la Universidad de Jyväskylä y la Universidad de Turku (2021), las dos de Finlandia, acaban de contradecir la hipótesis. Pese a que el estudio todavía no ha terminado, ya se puede tener acceso a sus primeros reportes los cuales revelan que el valor de la empatía que los docentes ejercen sobre sus estudiantes es muy bueno, porque les genera motivación y estimulación y eso es primordial para desarrollar académicamente. De acuerdo al informe, los docentes tienen la capacidad de minimizar los resultados académicos y priorizar el estado socioemocional sin ver los rostros de cada uno de sus estudiantes es de suma importancia para lograr una educación de calidad.

Para denominar a un docente empático y ser un líder formando a los estudiantes, resulta necesario, según Bermejo (2020), directora de Psicólogos Pozuelo, desarrollar la escucha activa: involucrarse con el punto de vista del estudiante, entender la situación que está atravesando, brindar apoyo socioemocional, comprender como se siente en un momento dado. Para lograr un aprendizaje significativo, este debe ir relacionado con la parte emocional, ya que a mayor afecto la interiorización del aprendizaje se realiza mejor. Además, es necesario saber interpretar las señales no verbales que dan a conocer los estudiantes, mostrar comprensión, saber escuchar y ayudar emocionalmente en forma personalizada.

En la educación actual se necesita de muchos elementos invisibles o intangibles que bien pueden utilizarse como recursos didácticos, como es el caso del uso de la empatía en la educación, es aquí donde surge como una

herramienta poderosa dentro de la comprensión y el logro del proceso de enseñanza aprendizaje. En la sociedad interconectada en el que vivimos, la empatía otorga a los alumnos las condiciones que necesitan para hacer de sus vidas más productivas y con significancia. Es necesario que las personas desarrollen habilidades pues le permitirán desenvolverse en la vida, no solo en la familia o comunidad se aprenden las capacidades estas también se aprenden en la escuela. (Unicef, 2019).

El sector educativo tiene la prioridad en la formación de personas competentes de manera integral, sin embargo la educación en Colombia está apostando por un modelo de educación contextualizado, que le dará mayor connotación y relevancia de formar buenos ciudadanos que se preocupen por la trascendencia y la situación de aquellos que están a su alrededor, hasta hace poco el sector educativo empezó a valorar la importancia de las emociones que se deben practicar en la escuela y en los procesos pedagógicos que en ella se desarrollen, para esto se empezó a buscar que la educación en Colombia sintiera la necesidad de vincular las emociones de manera gradual con las políticas, normas, procesos y reflexiones. (Herrera & Buitrago, 2019).

En la actualidad ya se considera como mejores profesores a los que son sensibles, involucrados y comprometidos con su alumnos, considerando que la parte socio afectiva es primordial en la formación de los estudiantes. Incluso muchos de ellos invierten tiempo para poder entablar lazos amicales con sus estudiantes. Comparten y juegan con ellos en los recreos y además los jóvenes se sienten en confianza con ellos porque saben que encontrarán los mejores puntos de vista que les servirán de guía ante sus dudas no solo de tipo académicas sino personales. (Velez, Ponce, & Solorzano, 2016)

En la Universidad de Huacho, se evidencia que hay una falta de empatía del docente para comprender las diversas situaciones por las que han venido atravesando y siguen viviendo los docentes, por ello, cuando se plantea el uso de una estrategia nueva, los docentes señalan que no es necesario.

Así se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022? y también los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación

entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022?, b) ¿Cuál es la relación entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022? y d) ¿Cuál es la relación entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022?.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022 y se plantea como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022, b) Determinar la relación entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022, c) Determinar la relación entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022 y d) Determinar la relación entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

En cuanto a las hipótesis se formula: Existe relación significativa entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022 y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022, b) Existe relación significativa entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022, c) Existe relación significativa entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022 y d) Existe relación significativa entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones internacionales, tales como la de Camacho (2018), quien se propuso determinar la capacidad de empatía de los profesores de la Facultad de Medicina de la PUCE en Quito, Ecuador. Fue un estudio descriptivo de diseño no experimental, 97 docentes constituyeron la muestra. En los resultados se evidenciaron que la edad de los docentes influye en su capacidad de empatía, sin embargo, el lugar, la experiencia, los conocimientos y la dedicación no influyeron en el desarrollo de la empatía. Se halló un nivel bajo de empatía del docente (85% de docentes sin características de empatía).

De la misma manera Campos (2017), planteó como finalidad para su estudio, determinar la relación que había entre el nivel de empatía y las habilidades sociales que poseen las coordinadoras de grupo de una institución de Huehuetenango; se llevó a cabo una investigación descriptiva, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo; donde se encontró que existe relación moderada y significativa entre las variables ($r=0.398$ y $p=0.003$); se concluyó que los trabajadores logran manejar con prudencia las situaciones difíciles demostrando empatía al tomar sus decisiones, resaltando con mayor porcentaje la dimensión alegría empática (45%).

Bajo esa misma perspectiva tenemos a Rodríguez et al. (2020), quienes abordaron la importancia de la empatía entre docentes y estudiantes como parte de la estrategia en el desarrollo académico de una universidad en Ecuador; El objetivo del estudio estaba enmarcado en la importancia que se le debía dar a la empatía como una estrategia principal para el proceso educativo mediante el uso de los métodos deductivo, inductivo, exploratorio, documental para comprobar si existía una relación de las partes al todo y viceversa, para ello recurrieron a varios documentos que obtuvieron de diversas fuentes bibliográficas, lo que les permitió concluir que la cordialidad bien practicada entre alumnos y maestros influye positivamente en los procesos educativos.

De igual forma tenemos a Vital et al. (2020), quienes realizaron un estudio sobre la empatía docente en niños menores de 6 años; El objetivo de este

artículo fue analizar la empatía docente que caracteriza a las profesoras de educación preescolar, con una visión multidimensional. 110 docentes del nivel preescolar participaron de este estudio, ubicados en distintas ciudades del Estado de Puebla, México. Como instrumento se empleó el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) el cual presenta dos dimensiones principales la cognitiva y emocional. Encontrándose como resultado de esta investigación que muchos de los docentes presentan solo niveles medios de empatía pero a pesar de ello eran adaptables a muchas situaciones, por ser tolerantes y tener la capacidad de interactuar positivamente con otros. También se encontraron algunas diferencias respecto a las dimensiones de la empatía, sobre todo con la comprensión empática y la adopción de perspectivas cuando estaban relacionadas al lugar de trabajo o al lugar de residencia. A partir de estos datos plantearon considerar algunas medidas formativas con el fin de mejorar el nivel de empatía en profesores a nivel preescolar en el sistema educativo mexicano.

Guilera (2017), en su tesis de maestría realizó un estudio biométrico, psicométrico, de evolución y propuestas de intervención psicoeducativas con alumnos de la facultad de medicina de la universidad de Lleida en España; plantea como objetivo estudiar la empatía en los alumnos de medicina enmarcada en una perspectiva psicométrica, biométrica, de evolución, y valorar las propuestas de asesorar e intervenir de manera psicoeducativa. El tipo de investigación es explicativo causal, se aplicó los cuestionarios. Se concluye que existe un mayor número de estudiantes con un nivel de empatía bueno durante el seguimiento. Como resultado se obtuvo que al combinar las escalas de empatía, el estudio de la personalidad y el uso de dispositivos biométricos los cuales deberían de considerarse al momento de diseñar proyectos de estudio, asesoramiento e intervención de la empatía en alumnos de medicina, en especial de quienes tienen puntuaciones extremas de empatía.

Luque et al. (2019) en su artículo sobre el trabajo colaborativo en profesores de terapia de lenguaje y audición itinerante, buscaba comprender la realidad de los docentes y del personal de orientación en su labor escolar diaria, para esto hizo un análisis de la dimensión colaborativa de la empatía y la coordinación diaria en su trabajo. El estudio se realizó usando una metodología naturalista, para recoger la información se utilizó la observación, análisis

documental y la entrevista. Con unidades organizativas en un contexto provincial. Como resultado de este estudio se dio a conocer que el modelo educativo en base al trabajo colaborativo y la coordinación docente, es un reto aun por alcanzar. Como conclusión, se indicó que la coordinación entre maestros de audición y lenguaje, y el centro es menor y obteniéndose como resultado en las comunidades educativas la inexistencia de comunicación tanto para realizar la planificación, coordinación, atención, etc., dificultando el trabajo en conjunto.

En cuanto a los antecedentes nacionales Chumpitaz (2017) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la empatía docente y el liderazgo transformacional en una entidad educativa de San Martín de Porras, este estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, trabajó con 130 docentes como muestra poblacional y halló como resultados que existe correlación directa ($r=0.420$) entre las variables empatía cognitiva y liderazgo transformacional; concluyendo que dentro de la labor de los docentes está el de guiar, orientar y acompañar a los estudiantes en todo momento ejerciendo liderazgo para transformar pero esto no será posible si no existe empatía en el docente.

Romero (2018), planteó como finalidad determinar la relación entre la empatía docente y el síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de Lima Metropolitana; fue un estudio de tipo básico, descriptivo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, 249 docentes constituyen la muestra; de acuerdo a los resultados existe relación muy alta $r= 0.998$ entre las variables, y dentro de las dimensiones de la empatía la que mayor correlación presenta es la comprensión emocional ($r=0.891$), además es significativa $p=0.001$; sin embargo, la alegría empática y el síndrome de Burnout presentan correlación moderada ($r=0.401$).

Chávez (2017), consideró como objetivo comparar los niveles de empatía en los docentes de la facultad de psicología de la UNAS, para lo cual desarrollo una investigación descriptivo aplicativo con una muestra de 86 docentes; los resultados evidenciaron que las docentes son más empáticas que los docentes, sobre todo en lo que concierne a la dimensión estrés empático (varones = 33% y

mujeres 51%) y alegría empática (varones=21% y mujeres =87%), por otro lado, el estudio determinó que el nivel de empatía cognitiva es regular (61%)-

Según lo manifiesta Guerrero (2019), en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue promover estrategias basadas en el trabajo colaborativo desempeñado a través de equipos de trabajo con el fin de obtener un aprendizaje integrado, psicomotriz, afectivo y cognitivo, en la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Empleando un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo longitudinal. Como instrumento se consideró la aplicación de la encuesta, 21 estudiantes formaron parte de la muestra, los resultados demostraron que el nivel de significancia entre la primera y segunda evaluación formativa fue de 0.509, mientras que entre la segunda y tercera fue de 0.001; del mismo entre la tercera con la cuarta fue de 0.034, observándose resultados positivos para aplicar y diseñar la propuesta educativa denominada trabajo colaborativo en base a estrategias didácticas. Se concluyó que aplicando estas estrategias de trabajo colaborativo van a contribuir en potenciar las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los alumnos, consiguiendo integrarlos con el fin de mejorar su competencia académica, profesional y humana.

De la misma manera Bravo et al. (2021) en su artículo plantea diseñar una estrategia de competencia comunicacional como objetivo lograr la mejora del trabajo cooperativo en docentes. Dicho estudio es descriptivo-propositivo, de diseño transversal. Con una cantidad de 206 docentes como población y 66 como parte de la muestra seleccionados de forma probabilística. Empleándose la encuesta como técnica para el recojo de datos y como instrumento un cuestionario. Concluyéndose que la participación activa y voluntaria de los docentes demuestra compromiso; con relación al desarrollo de habilidades existe un liderazgo medio, porque en algunas ocasiones no resuelven los problemas en forma conjunta, generando desconfianza, encontrándose como resultado la necesidad de reflexionar sobre las fortalezas y dificultades de las actividades ejecutadas, situaciones que hoy en día son necesarias para lograr los objetivos institucionales

Dentro de las conceptualizaciones podemos encontrar diferentes definiciones que califican a la empatía como una gran habilidad que poseen

muchas personas para entender el estado emocional de otros y poder predecir su comportamiento frente a una determinada situación. Ser empáticos es comprender como se sienten otras personas, saber lo que están pensando, predecir su conducta frente a algunos hechos, lograr que se interconecten con nuestros pensamientos para entender sus emociones (López – Pérez, Fernández-Pinto, Abad, 2008).

Wheelwright y Baron- Cohen (2011) señalan que la empatía influye directamente en el comportamiento de las otras personas, cuando se es empático se puede determinar lo que una persona puede hacer frente a un problema, se puede saber cómo se siente, que es lo que piensa y si están conectados a esa persona pueden lograr influir en la modificación de su conducta y de la misma manera en su rendimiento académico. La empatía está fuertemente relacionada entre el componente afectivo y el cognitivo.

Respecto a las dimensiones del trabajo colaborativo, estas son cinco, así lo señalan Johnson y Johnson (1999). La interdependencia positiva, surge cuando los integrantes del equipo de trabajo son conscientes que el éxito es para todos y por cada objetivo logrado el beneficio será por igual, se tiene siempre que poner por encima del interés propio, el interés de todo el grupo, para lo cual debe existir buena comunicación, interacción social con responsabilidad y empatía, con compromiso y liderazgo (Fuentes, et al, 2021). Por su parte, Arias, Cárdenas y Estupiñán (2003) señalan que el corazón del trabajo colaborativo es la interdependencia positiva, porque permite la creación del clima cooperativo.

La responsabilidad individual, como segunda dimensión, nos indica que cada uno de los miembros de cierto grupo deben buscar fortalecimiento en el campo académico así como actitudinal, además resulta necesaria la evaluación del avance de cada integrante del equipo con el fin de que sientan que su trabajo es valorado, además se busca que el equipo tome conciencia del esfuerzo de sus integrantes, permitiendo retroalimentar a cada uno de los participantes del grupo, para evitar duplicar los esfuerzos y de esa manera lograr que cada integrante se sienta parte y responsable en el logro del resultado final (Fuentes, 2021)

En cuanto a la dimensión de la interacción cara a cara, propuesto por Johnson y Holubec (1999 citado por Fuentes et al, 2021) señalan que se refiere a las acciones dinámicas y cognitivas que se producen entre dos o más personas que comparten actividades comunes; por ejemplo, brindarse ayuda mutua, apoyarse cognitivamente o físicamente, motivarse o retroalimentarse respecto a algún suceso y de esta forma seguir adelante hasta conseguir el objetivo. Los docentes aprenden unos de otros, de sus experiencias que comparten cuando están cara a cara, cuando realizan algunas actividades juntas, por ejemplo: elaborar una rúbrica para la misma área que enseñan, para lo cual deben trabajar en forma conjunta.

Con respecto a la dimensión de los aprendizaje de habilidades sociales, propuesto por Johnson, Johnson y Holubec (1999), destacan que con el fin de obtener una colaboración eficaz en el trabajo colaborativo se debe manejar diversas técnicas logrando que los participantes se sientan motivados a emplear todas sus habilidades, destacando entre ellas el autoconocimiento y la confianza mutua, expresando en forma clara y precisa sus dudas, inquietudes, aportes, aceptándose tal como son brindándose soporte emocional mutuo, también se pueden resolver los conflictos de forma constructiva y pacífica. Por otro lado la dimensión de la evaluación grupal, también propuesta por Johnson, Johnson y Holubec (1999), nos menciona la necesidad de que los participantes de cada equipo proporcionen espacios reflexivos donde puedan discutir entre ellos, como por ejemplo cuántos han logrado llegar a las metas planteadas, que lograron a nivel de sus relaciones, cómo va la unión del equipo, que utilidad van a dar a las acciones de los integrantes del equipo y sobretodo que decisión van a tomar de manera colegiada, en vista de las acciones positivas que deben continuar descartando las acciones que no han logrado ser provechosas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es una investigación de tipo básica. Según indica Hernández y Mendoza, (2018) está fundamentada en las teorías, en la organización de conocimientos relacionados con las variables, pero no se da origen a una nueva teoría (p. 176).

La investigación presenta diseño correlacional no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde señalan que en estos estudios se busca asociar las variables, pero no sufren ninguna transformación, manipulación o alteración, por ello es un diseño no experimental, de corte transversal porque la muestra de estudio solamente será encuestada una vez.

3. 2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Empatía Docente

Definición conceptual

La empatía es la cualidad que nos permite mejorar la conducta de los demás, también nos permite determinar lo que las personas puedan hacer frente a una situación problemática, cómo se sienten y se sienten interrelacionados con nosotros, además de brindar respuestas claras a los otros. La empatía implica un componente afectivo y otro cognitivo (Wheelwright y Baron- Cohen, 2011)

Definición operacional

La empatía del docente se medirá a través de los niveles indicados en el Test de López, Fernández y Abad (2008) denominado Test de Empatía TECA, el cual fue adaptado por Vacas (2012). El presente test está compuesto por cuatro dimensiones: Adopción de perspectivas (8 ítems), comprensión emocional (7 ítems), estrés empático (6 ítems) y alegría empática (7 ítems); la escala de medición es ordinal: 1 = Totalmente en desacuerdo (TED), 2 = algo en desacuerdo (AED), 3 = neutro (N), 4 = algo de acuerdo (ADA) y 5 = totalmente de acuerdo (TDA).

3.2.2. Variable Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Es un conjunto de habilidades y estrategias que nos permiten aprender o enseñar en forma de colaboración a determinados grupos y así promover el desarrollo de ciertas destrezas complejas como el aprendizaje personal y social. En el trabajo colaborativo, cada integrante del grupo se hace responsable de su propia enseñanza (Sánchez, 2018)

Definición operacional

Esta variable se medirá a través de un Cuestionario tipo Escala de Likert, aplicado a 124 docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de una Universidad de Huacho. El presente instrumento está compuesto por 4 dimensiones: Interdependencia positiva (5), Interacción cara a cara (5), Responsabilidad Social (3), Desarrollo de Habilidades Sociales (4) y Evaluación Grupal (3), lo que hace un total de 20 ítems con escala ordinal y valores: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre y (5) Siempre, el cual fue presentado por Gonzales (2019).

3.2. Población muestral

La muestra es de tipo no probabilística, corresponde a una muestra por conveniencia o intencional, es decir que el investigador elige la cantidad necesaria para su estudio, en este caso serán 124 docentes de una Universidad de la región Lima Provincias.

Dentro de los criterios de exclusión estarán los docentes que tienen síntomas de Covid 19 o aquellos que se encuentren de cuarentena, así también docentes que estén contratados o cubriendo algunas plazas temporalmente.

Dentro de los criterios de inclusión se considerará a los profesores de la Universidad que estén enseñando actualmente, que deseen participar en la investigación.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de encuesta

La presente investigación empleó como técnica a la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a los catedráticos. Los instrumentos serán validados y presentaron alta confiabilidad lo que permitirá aplicarlo a toda la población de estudio.

Instrumento:

En esta investigación se empleó como instrumento al cuestionario. El cual se desarrolló con un formato estructurado de veintiocho (28) preguntas para la variable empatía y veinte (20) ítems en el caso de la variable trabajo colaborativo, cuyo objetivo fue obtener información y datos relacionados con los profesores de la facultad de educación de una universidad de la región Lima provincias, 2022.

Validez

Para el caso de esta investigación la validez se determinó usando la fórmula del coeficiente de validez la cual arrojó un promedio de 0,88 lo cual determina una excelente validez según Hernández et al. (2014)

En cuanto a la validez de los cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos (ver anexo), en un total de 3 docentes especialistas en el tema de investigación, lo cual se detalla a continuación:

Tabla 3

Nómina de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicabilidad
01	Dra. Nancy Lucia Merma Yépez	Aplicable
02	Dra. Isabel del Pilar Escobar López	Aplicable
03	Mg. Félix Pajuelo Chávez	Aplicable

3.4.1. Confiabilidad

En cuanto al nivel de confiabilidad aplicando la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo valores que van entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1

representa confiabilidad total. A partir de ello se determinó que la confiabilidad del instrumento de la variable Empatía Cognitiva es de 0.84 y el de la variable Trabajo Colaborativo es de 0.89.

3.5. Procedimiento

La presente investigación se dio inició con la presentación de la solicitud de la carta de presentación emitida por la Universidad César Vallejo, posteriormente se realizó la entrega a la Universidad, coordinándose una fecha con los responsables quienes indicaron el día en que podría realizarse la encuesta. Se consideró también realizar la encuesta de forma virtual para lo cual se envió los cuestionarios en forma de formularios de Google por medio de un link, estableciendo un plazo de respuesta no mayor a cinco días. Se les envió un consentimiento informado en dicho formulario siendo totalmente libres de decidir si participaban o no en la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación requiere dos tipos de análisis; descriptivo a través del cual se analizarán las frecuencias de respuestas y su respectivo porcentaje expresándolos en tablas, así también permitirá conocer las diferencias entre las respectivas variables. Por otro lado, el análisis inferencial que permitirá contrastar las hipótesis, teniendo en cuenta si se acepta o rechaza la hipótesis nula en ese caso se requiere de la prueba de significancia y correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tomarán en cuenta los aspectos éticos que formula y establece la Universidad César Vallejo, la cual se basa en protocolos y lineamientos que deben cumplirse desde la redacción del informe de investigación hasta la aplicación de los instrumentos. Se requiere de comunicación efectiva con los participantes de la encuesta a quienes debe informárseles a través de un consentimiento sobre el proceso mediante el cual se desarrollará la encuesta y el manejo de resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Resultados de la variable 1: Empatía del docente

Tabla 4

Distribución porcentual de los niveles de la variable empatía del docente

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	73	58.9%
Medio	46	37.1%
Alto	5	4.0%
Total	124	100.0%

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 4 se puede describir que el 58.9% de los encuestados considera que el nivel de empatía del docente en esta universidad es bajo, así mismo se puede observar que un 37.1% señala que el nivel de empatía del docente es medio y de la misma manera los encuestados señalan que un 4% percibe que la empatía docente es alto.

Tabla 5

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable empatía del docente

Niveles	Adopción de perspectivas		Comprensión emocional		Estrés empático		Alegria empática	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	35.0	28.2%	69.0	55.6%	91.0	73.4%	72.0	58.1%
Medio	88.0	71.0%	51.0	41.1%	29.0	23.4%	48.0	38.7%
Alto	1.0	0.8%	4.0	3.2%	4.0	3.2%	4.0	3.2%
Total	124.0	100.0%	124.0	100.0%	124.0	100.0%	124.0	100.0%

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 5, con relación a la dimensión adopción de perspectivas el 71% percibe que está en nivel moderado, un 28,2% se encuentra en un nivel bajo y un 0.8% señala un nivel alto; en cuanto a la dimensión comprensión emocional un 55,6% percibe un nivel bajo, un 41.1% señala un nivel

medio y un 3.2% considera un nivel alto; en cuanto a la dimensión estrés empático, el 73,4% lo percibe con un nivel bajo, un 23,4% señala un nivel medio y un 3.2% lo considerada con un nivel alto; en cuanto a la dimensión alegría empática un 58.1% percibe un nivel bajo, un 38,7% señala un nivel moderado y un 3.2% indica un nivel alto.

Tabla 6

Distribución porcentual de los niveles de la variable trabajo colaborativo

Niveles	Frecuencia	%
Bajo	88	71.0%
Medio	32	25.8%
Alto	4	3.2%
Total	124	100.0%

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 6 se puede describir que el 71% de los encuestados considera al trabajo colaborativo en un nivel bajo, un 25,8% señala que está en un nivel medio y finalmente el 3,2% considera que es alto el nivel.

Tabla 7

Tabla cruzada Empatía docente vs Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Menor	Intermedio	Mayor		
Empatía docente	Alto	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0.0%	0.8%	2.4%	3.2%
	Bajo	Recuento	0	33	51	84
		% del total	0.0%	26.6%	41.1%	67.7%
	Medio	Recuento	0	10	26	36
		% del total	0.0%	8.1%	21.0%	29.0%
Total	Recuento	0	44	80	124	
	% del total	0.0%	35.5%	64.5%	100.0%	

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 7 se puede describir que un 26.6% manifiestan que su empatía docente es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 41.1% manifiesta que su empatía docente es baja pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 8.1% de encuestados que manifiestan que su empatía docente es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 21% de participantes que manifiestan que su empatía docente es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su empatía docente es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 2.4% que asegura que su empatía docente es alta y que su trabajo colaborativo es mayor.

Tabla 8

Tabla cruzada Adopción de perspectivas vs Trabajo colaborativo						
			Trabajo colaborativo			Total
			Menor	Intermedio	Mayor	
Adopción de perspectivas	Alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0.0%	0.8%	1.6%	2.4%
	Medio	Recuento	0	43	78	121
		% del total	0.0%	34.7%	62.9%	97.6%
Total		Recuento	0	44	80	124
		% del total	0.0%	35.5%	64.5%	100.0%

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 8 se puede describir que el 34.7% manifiestan que su adopción de perspectivas es media pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 62,9% manifiesta que su adopción de perspectivas es media, pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 0.8% que manifiesta que la adopción de perspectivas es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 1.6% que asegura que la adopción de perspectivas es alta y que su trabajo colaborativo es mayor.

Tabla 9

Tabla cruzada Comprensión emocional vs trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Menor	Intermedio	Mayor		
Comprensión emocional	Alto	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0.0%	0.8%	2.4%	3.2%
	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
	Medio	Recuento	0	40	77	117
		% del total	0.0%	32.3%	62.1%	94.4%
Total	Recuento	0	44	80	124	
	% del total	0.0%	35.5%	64.5%	100.0%	

Nota. Base de datos

De acuerdo a los resultados de la tabla 9 se puede describir que el 2.4% manifiestan que su comprensión emocional es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio. También se observa que hay un 32.3% de encuestados que manifiestan que su comprensión emocional es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 62.1% de participantes que manifiestan que su comprensión emocional es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% de participantes que manifiesta que su comprensión emocional es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 2.4% que asegura que su comprensión emocional es alta y que su trabajo colaborativo es mayor.

Tabla 10

Tabla cruzada Estrés empático vs trabajo colaborativo

		trabajo colaborativo			Total	
		Menor	Intermedio	Mayor		
Estrés empático	Alto	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0.0%	0.8%	2.4%	3.2%
	Bajo	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0.0%	3.2%	4.8%	8.1%
	Medio	Recuento	0	39	71	110
		% del total	0.0%	31.5%	57.3%	88.7%
Total	Recuento	0	44	80	124	
	% del total	0.0%	35.5%	64.5%	100.0%	

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 10 se puede describir que el 3.2% manifiestan que su estrés empático es bajo pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 4.8% manifiesta que su estrés empático es bajo pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 31.5% de encuestados que manifiestan que su estrés empático es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 57.3% de participantes que manifiestan que su estrés empático es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su estrés empático es alto pero que su trabajo colaborativo es intermedio y hay un 2.4% que asegura que su estrés empático es alto y que su trabajo colaborativo es mayor.

Tabla 11

Tabla cruzada Alegria empatica vs trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Intermedio	Mayor			
Alegria empática	Alto	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0.0%	0.8%	3.2%	4.0%
	Bajo	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0.0%	4.0%	3.2%	7.3%
	Medio	Recuento	0	38	72	110
		% del total	0.0%	30.6%	58.1%	88.7%
Total	Recuento	0	44	80	124	
	% del total	0.0%	35.5%	64.5%	100.0%	

Nota. Base de datos

De los resultados de la tabla 11 se puede describir que el 4% manifiestan que su alegría empática es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 3.2% manifiesta que su alegría empática es baja pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 30.6% de encuestados que manifiestan que su alegría empática es media y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 58.1% de participantes que manifiestan que su alegría empática es media pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su alegría empática es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 3.2% que asegura que su alegría empática es alta y que su trabajo colaborativo es mayor.

Tabla 12

Distribución porcentual de los niveles de las dimensiones de la variable trabajo colaborativo

Niveles	Interdependencia positiva		Interacciones cara a cara		Responsabilidad social		Desarrollo de habilidades sociales		Evaluación grupal	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	50.0	40.3%	76.0	61.3%	84.0	67.7%	89.0	71.8%	79.0	63.7%
Medio	42.0	33.9%	14.0	11.3%	36.0	29.0%	25.0	20.2%	43.0	34.7%
Alto	32.0	25.8%	34.0	27.4%	4.0	3.2%	10.0	8.1%	2.0	1.6%
Total	124.0	100.0%	124.0	100.0%	124.0	100.0%	124.0	100.0%	124.0	100.0%

Nota. Base de datos

En cuanto a los resultados de la tabla 12 se puede describir que respecto a la dimensión interdependencia positiva el 40,3% perciben que se encuentra en un nivel bajo, un 38,9% señala que está en un nivel medio y un 25,8% lo considera dentro de un nivel alto; para la dimensión interacción cara a cara el 61,3% percibe que el nivel es bajo, un 27,4% manifiesta que el nivel es alto y un 11,3% lo considera dentro del nivel medio; para la dimensión responsabilidad social el 67,7% percibe un nivel bajo, seguido de un 29% que percibe un nivel medio y un 3,2% que considera un nivel alto; para la dimensión desarrollo de habilidades sociales un 71,8% percibe que el nivel es bajo, un 20,2% manifiesta que el nivel es medio y un 8,1% lo considera dentro del nivel alto; finalmente para la dimensión evaluación grupal el 63,7% percibe que el nivel es bajo, un 34,7% lo considera dentro del nivel medio y el 1,6% manifiesta que el nivel es alto.

4.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Ho No existe relación significativa entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Ha Existe relación significativa entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo

			Empatía del docente	Trabajo colaborativo
<i>Rho de Spearman</i>	Empatía del docente	Coeficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		124
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	124	

***La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

La tabla 13, muestra los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el cual se aprecia que $r=0,705$, es decir, correlación positiva alta, así también $p=0,000$ señala que hay significancia ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación: Existe relación significativa entre la empatía del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Ha Existe relación significativa entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la adopción de perspectivas y el trabajo colaborativo

			Adopción de perspectivas	Trabajo colaborativo
<i>Rho de Spearman</i>	Adopción de perspectivas	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		124
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	124	

***La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

La tabla 14, muestra los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el cual se aprecia que $r=0,419$, es decir, correlación positiva moderada, así también $p=0,000$ señala que hay significancia ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación: Existe relación significativa entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Segunda hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Ha Existe relación significativa entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre el compromiso emocional y el trabajo colaborativo

		Comprensión emocional	Trabajo colaborativo
<i>Rho de Spearman</i>	Comprensión emocional	Coeficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	124
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,742**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	124	

***La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

La tabla 15, muestra los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el cual se aprecia que $r=0,742$, es decir, correlación positiva alta, así también $p=0,000$ señala que hay significancia ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación: Existe relación significativa entre la comprensión emocional del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Tercera hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Ha Existe relación significativa entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre el estrés empático y el trabajo colaborativo

			Estrés empático	Trabajo colaborativo
<i>Rho de Spearman</i>	Estrés empático	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)		,001
		N		124
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	124	

***La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

La tabla 16, muestra los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el cual se aprecia que $r=0,406$, es decir, correlación positiva moderada, así también $p=0,001$ señala que hay significancia ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación: Existe relación significativa entre el estrés empático del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Cuarta hipótesis específica:

Ho No existe relación significativa entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022.

Ha Existe relación significativa entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la alegría empática y el trabajo colaborativo

			Alegría empática	Trabajo colaborativo
<i>Rho de Spearman</i>	Alegría empática	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		124
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	124	

***La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)*

La tabla 17, muestra los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en el cual se aprecia que $r=0,774$, es decir, correlación positiva alta, así también $p=0,000$ señala que hay significancia ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación: Existe relación significativa entre la alegría empática del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio propuso dentro de su objetivo general, determinar de qué manera se relacionan la empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima provincias en el 2022. De los resultados de la tabla 2, con respecto a la variable 1, se puede describir que el 58,9% de los docentes encuestados considera que su nivel de empatía como docente es bajo, un 37,1% señala que es medio y un 4% percibe que es alto. Estos resultados se asemejan con investigaciones tales como la de Camacho (2018), quien planteó como objetivo determinar la capacidad de empatía de los docentes de la Facultad de Medicina de la PUCE en Quito, Ecuador, donde los resultados evidenciaron que la edad de los docentes influye en su capacidad de empatía, sin embargo, el lugar, la experiencia, los conocimientos y la dedicación no influyeron en el desarrollo de la empatía. Se halló un nivel bajo de empatía del docente cerca del 85% de docentes sin características de empatía.

Con respecto a las dimensiones de la empatía se puede observar en la tabla 3, con relación a la dimensión adopción de perspectivas el 71% percibe que está en nivel moderado, un 28,2% lo encuentra en un nivel bajo y un 0.8% manifiesta que está en un nivel alto; en cuanto a la dimensión comprensión emocional un 55,6% percibe que el nivel es bajo, el 41.1% señala un nivel medio y un 3.2% lo considera dentro de un nivel alto; para la dimensión estrés empático, el 73,4% percibe que el nivel es bajo, un 23,4% lo señala dentro del nivel medio y un 3.2% lo considerada dentro del nivel alto; para la dimensión alegría empática un 58.1% la percibe dentro del nivel bajo, un 38,7% señala que esta en un nivel moderado y un 3.2% indica que su nivel es alto. Estos resultados se acercan a los obtenidos por Vital et al. (2020), quienes realizaron un estudio sobre la empatía docente en niños menores de 6 años; señalan dentro de su objetivo de investigación el análisis de la empatía docente en educación preescolar, desde una visión multidimensional. En dicho estudio 110 educadores de cuatro centros de nivel preescolar, ubicados en distintas ciudades del Estado de Puebla, México formaron parte de la muestra. Se empleó el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) que integra dos dimensiones principales: cognitiva y emocional. Donde se obtuvo como resultado que los profesores en su mayoría presentan niveles

medios de empatía, cuyas características tienen relación con el pensamiento flexible, adaptación a diversas situaciones, tolerancia y capacidad de interacciones positivas con otros. Existen diferencias en las dimensiones de empatía en relación al centro escolar de pertenencia; principalmente en adopción de perspectivas y comprensión empática.

Con respecto a la variable 2 que figura en la tabla 4 puede describirse que el 71% de los profesores encuestados considera que el nivel del trabajo colaborativo es menor, el 25,8% señala que está en nivel intermedio y finalmente un 3,2% considera que está en un nivel mayor. Esta afirmación se puede contrastar con Bravo et al. (2021) en su artículo donde plantea diseñar una estrategia de competencia comunicacional como objetivo con el fin de lograr mejoras en el trabajo cooperativo en docentes. La investigación es descriptivo-propositivo, de diseño transversal. Con una cantidad de 206 docentes como población y 66 como parte de la muestra seleccionados de forma probabilística. Empleándose como técnica a la encuesta para el recojo de datos y como instrumento un cuestionario. Concluyéndose que la participación activa y voluntaria de los docentes demuestra compromiso; con relación al desarrollo de habilidades existe un liderazgo medio, porque en algunas ocasiones no resuelven los problemas en forma conjunta, generando desconfianza, encontrándose como resultado la necesidad de reflexionar sobre las fortalezas y dificultades de las actividades ejecutadas, situaciones que hoy en día son necesarias para lograr los objetivos institucionales

De los resultados de la tabla 5 se puede describir que el 26.6% manifiestan que su empatía docente es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 41.1% manifiesta que su empatía docente es baja pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 8.1% de encuestados que manifiestan que su empatía docente es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 21% de participantes que manifiestan que su empatía docente es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su empatía docente es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 2.4% que asegura que su empatía docente es

alta y que su trabajo colaborativo es mayor. Estos resultados se contrastan con lo que manifiesta Guerrero (2019), en su estudio propuso como objetivo promover estrategias basadas en el trabajo colaborativo desempeñado a través de equipos de trabajo con el fin de obtener un aprendizaje integrado, psicomotriz, cognitivo y afectivo, en la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Empleando un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo longitudinal. Como instrumento se consideró la aplicación de la encuesta, 21 estudiantes constituyeron la muestra, cuyos resultados demostraron que el nivel de significancia entre la primera y segunda evaluación formativa fue de 0.509, mientras que entre la segunda y tercera fue de 0.001; del mismo entre la tercera con la cuarta fue de 0.034, observándose resultados positivos para aplicar y diseñar la propuesta educativa denominada trabajo colaborativo en base a estrategias didácticas. Se concluyó que aplicando estas estrategias de trabajo colaborativo van a contribuir en potenciar las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales de los alumnos, consiguiendo integrarlos con el fin de mejorar su competencia humana, académica y profesional.

De los resultados de la tabla 6 se puede describir que el 34.7% manifiestan que su adopción de perspectivas es media pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 62,9% manifiesta que su adopción de perspectivas es media, pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 0.8% que manifiesta que la adopción de perspectivas es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 1.6% que asegura que la adopción de perspectivas es alta y que su trabajo colaborativo es mayor. Los resultados tienen semejanza a los obtenidos por Vital et al. (2020), quienes realizaron un estudio sobre la empatía docente en niños menores de 6 años; El objetivo del estudio en este artículo fue el análisis de la empatía docente que caracteriza a las profesoras de educación preescolar, desde una visión multidimensional. Participaron 110 docentes de cuatro centros de nivel preescolar, ubicados en distintas ciudades del Estado de Puebla, México. Se utilizó como instrumento el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) que integra dos dimensiones principales: cognitiva y emocional. Como resultado de esta investigación se encontró que muchos de los docentes presentan solo

niveles medios de empatía pero a pesar de ello eran adaptables a muchas situaciones, por ser tolerantes y tener la capacidad de interactuar positivamente con otros. También se encontraron algunas diferencias respecto a las dimensiones de la empatía, sobre todo con la adopción de perspectivas y la comprensión empática cuando estaban relacionadas al lugar de trabajo o al lugar de residencia. A partir de estos datos plantearon considerar algunas medidas formativas con el fin de mejorar el nivel de empatía en profesores del nivel preescolar en el sistema educativo mexicano.

De los resultados de la tabla 7 se puede describir que el 2.4% manifiestan que su comprensión emocional es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio. También se aprecia que hay un 32.3% de encuestados que manifiestan que su comprensión emocional es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 62.1% de participantes que manifiestan que su comprensión emocional es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% de participantes que manifiesta que su comprensión emocional es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 2.4% que asegura que su comprensión emocional es alta y que su trabajo colaborativo es mayor. Esto también lo manifiesta Romero (2018), quien planteó como finalidad determinar la relación entre la empatía docente y el síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de Lima Metropolitana; este estudio fue de tipo básico, descriptivo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, donde 249 docentes conformaron la muestra; de acuerdo a los resultados existe relación muy alta $r= 0.998$ entre las variables, y dentro de las dimensiones de la empatía la que mayor correlación presenta es la comprensión emocional ($r=0.891$), además es significativa $p=0.001$; sin embargo, la alegría empática y el síndrome de Burnout presentan correlación moderada ($r=0.401$).

De los resultados de la tabla 8 se puede describir que el 3.2% manifiestan que su estrés empático es bajo pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 4.8% manifiesta que su estrés empático es bajo pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 31.5% de encuestados que manifiestan que su estrés

empático es medio y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 57.3% de participantes que manifiestan que su estrés empático es medio pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su estrés empático es alto pero que su trabajo colaborativo es intermedio y hay un 2.4% que asegura que su estrés empático es alto y que su trabajo colaborativo es mayor. Estos resultados son contrastados con Chávez (2017), consideró como objetivo comparar los niveles de empatía en los docentes de la facultad de psicología de la UNAS, para lo cual desarrollo una investigación descriptivo aplicativo con una muestra de 86 docentes; los resultados evidenciaron que las docentes son más empáticas que los docentes, sobre todo en lo que concierne a la dimensión estrés empático (varones = 33% y mujeres 51%) y alegría empática (varones=21% y mujeres =87%), por otro lado, se determinó que el nivel de empatía cognitiva es regular (61%).

De los resultados de la tabla 9 se puede describir que el 4% manifiestan que su alegría empática es baja pero sienten que efectúan un trabajo colaborativo intermedio, así mismo se observa que el 3.2% manifiesta que su alegría empática es baja pero sienten que efectúan un mayor trabajo colaborativo. También se observa que hay un 30.6% de encuestados que manifiestan que su alegría empática es media y que su trabajo colaborativo es intermedio, de la misma manera hay un 58.1% de participantes que manifiestan que su alegría empática es media pero sin embargo su trabajo colaborativo es mayor. Finalmente hay un 0.8% que manifiesta que su alegría empática es alta pero que su trabajo colaborativo es intermedia y hay un 3.2% que asegura que su alegría empática es alta y que su trabajo colaborativo es mayor. Estos resultados guardan concordancia con Campos (2017), quien planteó como finalidad para su investigación determinar la relación entre el nivel de empatía y las habilidades sociales que poseen las coordinadoras de grupo de una institución de Huehuetenango; se llevó a cabo una investigación de nivel descriptivo, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo; los resultados demostraron que existe relación moderada y significativa entre las variables ($r=0.398$ y $p=0.003$); se concluyó que los trabajadores logran manejar con prudencia las situaciones difíciles demostrando empatía al tomar sus decisiones, resaltando con mayor porcentaje la dimensión alegría empática (45%).

De los resultados de la tabla 10 se puede describir que respecto a la dimensión interdependencia positiva el 40,3% perciben que se encuentra en un nivel bajo, un 38,9% señala que están en un nivel medio y un 25,8% lo considera en el nivel alto; mientras que para la dimensión interacción cara a cara el 61,3% percibe que el nivel es bajo, un 27,4% señala que el nivel es alto y un 11,3% considera que el nivel es medio; para la dimensión responsabilidad social el 67,7% percibe un nivel bajo, seguido de un 29% que percibe un nivel medio y un 3,2% lo considera dentro de un nivel alto; para la dimensión desarrollo de habilidades sociales un 71,8% percibe que el nivel es bajo, un 20,2% lo señala dentro de un nivel medio y un 8,1% va a considerarlo dentro del nivel alto; finalmente para la dimensión evaluación grupal el 63,7% percibe que el nivel es bajo, un 34,7% considera que esta en un nivel medio y un 1,6% señala que su nivel es alto. Estas propuestas también las encontró Bravo et al. (2021) en su artículo plantea diseñar una estrategia de competencia comunicacional como objetivo con el fin de mejorar el trabajo cooperativo en profesores. Este estudio fue descriptivo-propositivo, de diseño transversal. Con una cantidad de 206 docentes como población y 66 como parte de la muestra seleccionados de forma probabilística. Empleándose la encuesta como técnica para el recojo de datos y como instrumento un cuestionario. Concluyéndose que la participación activa y voluntaria de los docentes demuestra compromiso; con relación al desarrollo de habilidades existe un liderazgo medio, porque en algunas ocasiones no resuelven los problemas en forma conjunta, generando desconfianza, encontrándose como resultado la necesidad de reflexionar sobre las fortalezas y dificultades de las actividades ejecutadas, situaciones que hoy en día son necesarias para lograr los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación sobre la relación que existe entre la empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima Provincias, se puede concluir respecto al objetivo general y los específicos:

- Primera: Esta investigación determinó que el 58.9% de docentes de esta universidad de la región Lima provincias, afirma que si bien es cierto no tienen mucha empatía con sus estudiantes, pero cuando tienen que realizar un trabajo colaborativo entre catedráticos o con los estudiantes, ellos siempre están llanos a colaborar y ponen todo de su parte para que ese proyecto se lleve con éxito.
- Segunda: También se determinó que existe relación significativa entre la empatía docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022, se presenta una correlación positiva alta, de rho de Spearman =0.705 con un nivel de significancia de 0,00 lo que significa que a mejor empatía docente existirá un mejor compromiso organizacional.
- Tercera: En la investigación se determinó que hay un 62.9% de docentes que piensan que si asumen nuevas perspectivas, su trabajo colaborativo en esta universidad de la región Lima provincias ira mejorando considerablemente
- Cuarta: también se determinó que existe relación significativa entre la adopción de perspectivas del docente y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022; se presenta una correlación positiva moderada donde el Rho de Spearman de 0,419, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor adopción de perspectivas existirá un mejor trabajo colaborativo.
- Quinta: En esta investigación se determinó que existe relación significativa entre la comprensión emocional y el trabajo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022; se presenta una correlación alta donde el Rho de Spearman de 0,742, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mejor comprensión emocional existirá un mejor trabajo colaborativo.

- Sexta: En la investigación se determinó que existe relación significativa entre estrés empático y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima provincias, 2022; se presenta en una correlación positiva moderada donde el Rho de Spearman es de 0,406, con un nivel de significancia de 0,001 lo que significa que a menor estrés empático existirá un mejor trabajo colaborativo.
- Séptima: La presente investigación determinó que hay un 58.1% de docentes que trabajan en esta universidad de la región Lima provincias quienes siempre mantienen la alegría empática, es por esta razón que sienten que hay una mejora en su trabajo colaborativo.
- Octava: La investigación también determinó que existe relación significativa entre alegría empática y el trabajo colaborativo en una Universidad de la región Lima Provincias, 2022; se presenta en una correlación positiva alta donde el Rho de Spearman es de 0,774, con un nivel de significancia de 0,000 lo que significa que a mayor alegría empática existirá un mejor trabajo colaborativo.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que en futuras investigaciones, se considere como atractivo extender el estudio e investigar sobre otros aspectos relacionados con la empatía docente y el trabajo colaborativo, por lo cual es importante que las universidades de la región Lima Provincias destinen más recursos a investigaciones como esta que tocan la realidad, la parte humana que nos distingue y coloca la formación universitaria como un proyecto cultural de vital importancia.

Primera: Las autoridades deben realizar talleres de orientación al personal docente de la misma para que estas les permitan tomar conciencia de que la empatía docente tiene un lugar importante en la relación de las personas, dado a que la correcta adecuación de la misma puede facilitar el crecimiento intelectual y emocional del docente.

Segunda: Las autoridades de las universidades de la región Lima Provincias cuando realicen capacitaciones e inducciones deben ser mínimo de un mes, donde haya un acompañamiento constante en el proceso y se esté retroalimentando al docente. Por lo cual es pertinente un estudio sobre la empatía docente y el trabajo colaborativo de los docentes de las universidades de la región Lima provincias.

Tercera: De la misma manera, se sugiere propiciar espacios de trabajo en equipo con personas especializadas en el tema, con el fin de que los educadores aprendan estrategias nuevas para trabajar colaborativamente, del mismo que se aprendan herramientas que le sirvan para propiciar un trabajo en equipo.

Cuarta: Las universidades de la región Lima Provincias deberían implementar estrategias diversas con el fin de fortalecer la interdependencia positiva en el trabajo colaborativo.

Quinta: Incluir como parte del modelo educativo, el Trabajo colaborativo, teniendo en cuenta, cada una de sus dimensiones y lo que implica cada una de ellas. Incentivando a los docentes para que participen de grupos de interaprendizaje, charlas, talleres, pues este trabajo va a beneficiar el desarrollo de habilidades personales e interpersonales.

REFERENCIAS

- Alcohoser, R. (2020). *La gestión pedagógica y el trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa privada de Santa Anita, año 2019* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41911>
- Alvarado, K. (noviembre,2012). *Empathy and climate family in scholar child of Costa Rica. Costa Rica: Revista actualidades investigativas en educación. Vol. 12, núm. 3, E-ISSN: 1409-4703.*
- Alvis, A., Arana, C., Restrepo, J. & Hoyos, E. (2015). *Aggression and empathy in a group of children diagnosed with oppositional defiant disorder. Katharsis, 20, 123-144. Doi. 10. 25057.*
- Amherdt, H., Dupuich, F., & Yves D. (2000) *Competences collectives dand les organisations. Emergence, gestion et developpement. Laval. Les Presses Universitaires de Laval.*
- Aparicio, C. & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa, 23, 1 – 7.* <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Arango, O.; Clavijo, S.; Puerta, I.; Sánchez, J. (2014). *Formación académica, valores, empatía y comportamiento socialmente responsables en estudiantes de Latinoamérica Medellín, Colombia.*
- Arias, J. Cárdenas, C y Estupiñán, F. (2003). *Aprendizaje Cooperativo.* Bogotá D.C, Editorial: ARFO editores e impresores Ltda.
- Ayuso D. (2016). *Empatía y habilidades sociales en enfermeras asistenciales en el Servicio Madrileño de Salud.* Programa de Doctorado en Derecho y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). *Revista Internacional de trabajo social y ciencias sociales, N° 12 / Julio 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.12.6>*
- Barón, C.; Wheelwright, S. (2004). *El cociente de la empatía: Una investigación de los adultos con síndrome de Asperger.* Cambridge. Reino Unido.
- Carrasco, A. (2017). *Psychometric properties of the cognitive and affective empathy test in teachers of state educational institutions in la Speranza. Perú. Doi: 10.18050.*

- Chumpitaz, M. (2017). *Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3vQJB76>
- Ciurliza, A. (2021). *Las competencias digitales y el aprendizaje colaborativo de los docentes de la red 2 y 3 de Huaral, 2020*. Lima - Universidad César Vallejo] Lima, Perú.
- Cotán, A., Martínez, V., García, I., Gil-Mediavilla, M., y Gallardo-López, J. (2020). *El trabajo colaborativo online como herramienta didáctica en Espacios de Enseñanza Superior (EEES)*. Percepciones de los estudiantes de los Grados en Educación Infantil y Primaria. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 82-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7256652>
- Davis, M. (1980). *A multidimensional approach to individual differences in empathy*. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10(4), 85-104. *Fetzer Institute*. 10, 85, 1-17.
- De la Cruz-González, J. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil – 2019*. Universidad César Vallejo]. Piura, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42499>
- Echazarreta, C., Prados, F., Poch, J., & Soler, J. (2009). *La competencia 'El trabajo colaborativo': Una oportunidad para incorporar las TIC en la didáctica universitaria*. *Rev. sobre la Soc. del Conoc*, 1-11.
- Felder, R., & Brent, R. (American Chemistry Society Symposium Series). *Cooperative learning. Active learning: Models from the analytical sciences*, 34-53.
- Flores, L. (2017). *Propiedades psicométricas del test de empatía cognitiva y afectiva en estudiantes de institutos y universidades de Huamachuco*. Perú *Revista "JANG"*, 6 (1), 17-28.
- Fuentes, V., Moyano, D. y Patiño, X. (2021). *Trabajo colaborativo como herramienta para fortalecer la interdependencia positiva y autodeterminación en el Ambiente Pedagógico Complejo*. [Tesis de maestría. Universidad pedagógica Nacional de Bogotá]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3yiwi15>

- Galvis, R. (2015). *Symmetrical Neurons and the development of empathy against aggression and conflict in the school*. *Praxis Pedagógica*. No.15. Doi: 10.26620.
- Gerdes, K y Segal, E. (2011). *Importance of Empathy for Social Work Practice: Integrating New Science*. *Social Work* 56 (2), 141-148. <https://asu.pure.elsevier.com/en/publications/importance-of-empathy-for-social-work-practice-integrating-new-sc>
- Goddard, Y., Miller, R., & Larson, R. (2010). *Connecting Principal Leadership, Teacher Collaboration, and Student Achievement paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, Denver, 123-134.
- Gómez, M. (2016). *Empathy in early childhood*. *Italia: Revista Psicodebate*. Doi: 10.18682/pd.v16i2.59
- Kajamaa, A., Kumpulainen, K., & Olkinuora, H. (2019). *Intervenciones de los docentes en el trabajo colaborativo de los estudiantes en un espacio de creación educativo rico en tecnología*. *Revista británica de tecnología educativa*, 371-386. Obtenido de <https://berajournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjet.12837>
- León, X. (2022). *La empatía en la educación virtual: una propuesta de aprendizaje significativo*. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 1(1), 55-65. Recuperado a partir de <https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/2167>
- López, B., Fernández, I. & Abad, F. (2008). *Test de empatía cognitiva afectiva*. pp. 5-33.
- López, M., Aran, V., & Richaud, M. (2014). *Empathy: From Automatic Perception to Controlled Processes*. *Colombia. Red de Revistas Científicas de América Latina*. vol. 32, núm. 1. ISSN: 1794-4724.
- López, V., Arias, C., Gonzales, K. & García, K. (2017). *A study of the relationship between empathy and creativity in Colombian students and their educational implications*. *ediciones complutense*. 1133 – 1149. Doi . 10.5209.

- Hernández, J., López, R., & Caro, O. (2019). *Desarrollo de la empatía para mejorar el ambiente escolar. Educación y Ciencia, (21), 217–244.* <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2018.21.e9407>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mc Graw Hill Education.
- Johnson D. & Johnson R. (1991). *El aprendizaje colaborativo en el aula.* Editorial Paidós
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *Aprender juntos y solos.* Buenos Aires: Grupo Editorial Aique S. A.
- Maldonado, M. y Barajas, C. (2018). *Theory of mind and empathy. Repercussions on peer acceptance in Pre-school Primary and Secondary Education children. Departamento de Psicología evolutiva y de la Educación. Universidad de Málaga, España.PP. 10 – 24 . Doi. 10. 5231.*
- Monroy, G. (2022). *Trabajo colaborativo virtual como estrategia adaptativa en la educación universitaria peruana en tiempos de pandemia. Journal of the Academy, (6), 127-143.* <https://doi.org/10.47058/joa6.8>
- Mora, F. & Hooper, C. (2016). *Trabajo colaborativo en ambientes virtuales de aprendizaje: Algunas reflexiones y perspectivas estudiantiles. Revista Electrónica Educare, 20(2), 1 – 26.* <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.19>
- Mora, H., Signes, M., Fuster, A., & Pertegal, M. (2019). *A Collaborative Working Model for Enhancing the Learning Process of Science & Engineering Students . Journal Pre-proof, 1-22.*
- O'Donnell, A. (2006). *The role of peers and group learning. Handbook of educational psychology, 781-802.*
- Oropeza, A. (2015). *El trabajo colaborativo en el aula: una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje de los alumnos (as) en la educación primaria en la delegación Gustavo A. Madero del distrito Federal. México, DF.* Universidad Pedagógica Nacional. Repositorio digital UPN. <http://200.23.113.51/pdf/31517.pdf>
- Panitz, T. (2009). *Collaborative versus cooperative learning: A comparison of the two concepts which will help us understand the underlying nature of interactive learning* Tedspage. *Contemporary Educational Psychology,*, 67- 74.

- Prince, M. (2004). *Does active learning work? A review of the research. Journal of Engineering Education*, 223-231.
- Rodríguez, E., Moya, M. & Rodríguez, M. (2020). *Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. Dominio de las Ciencias*, 6(3), 23-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467931>
- Revelo, O., Collazos, C. & Jiménez, J. (2018). *El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza / aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. TecnoLógicas*, 21(41), 115 – 134. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf>
- Richaud, M.y Mesurado, B. (2016). *Positive emotions and empathy as promoters of prosocial behavior and inhibitors of aggressive behavior. CONICET. Vol 13,nº.2,31 – 42. Doi. 10.5944.*
- Rodríguez, R. & Espinoza, A. N. (2017). *Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Docente*, 7(14), 1 – 24. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000100086
- Ruiz, P. (2015). *Psychometric Properties test of cognitive and emotional empathy in no college students. Cátedra Villarreal Psicología. pp.99 – 116. Doi. 10.24039.*
- Salazar, A. y Fernández, A. (Noviembre, 2016). *Analysis of empathy in early childhood education: study based on expression through drawing. Revista de Educación de la Universidad de Granada*, 23: 9-26. ISSN 0214-0489.
- Schleifer, D., Rinehart, C., & Yanisch, T. (2017). *Teacher collaboration in perspective a guide to research. San Francisco, CA: Foundation and Public Agenda.*
- Sharon, D., y Grinberg, K. (2018). *Does the level of emotional intelligence affect the degree of success in nursing studies? Nurse Education Today*, 64, 21-26. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.01.030>
- Tondeur J., Pareja N., Braak J., Voogt J. & Prestridge S. (2017) *Preparing beginning teachers for technology integration in education: Ready for take-off?, Tecnología, Pedagogía y Educación*, 26:2, 157-177

- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). *Teacher Collaboration: A Systematic Review. Educational Research Review*, 30-45.
- Wheelwright, S., & Baron, S. (2011). *Systemising and Empathising*. In D. A. Fein (Ed.), *The neuropsychology of autism*.
- Zualaga, J. Marín, L. & Becerra, A. (junio, 2017). *Theory of mind and empathy in children with Asperger Syndrome diagnosis and a control group. Colombia. Tesouro: Medical Subject Headings. Doi.10.17081.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima provincias								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable X: Empatía docente					
¿De qué manera se relaciona la empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima provincias, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región lima provincias, 2022.	La empatía docente se relaciona significativa positiva con el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima provincias, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Adopción de perspectivas	Preocupación empática	8	1 a 5		TED
			Comprensión emocional	Malestar personal	7	1 a 5		AED
			Estrés empático	Toma de perspectiva	6	1 a 5		N
			Alegría empática	Fantasia	7	1 a 5		ADA TDA
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Y: Trabajo colaborativo					
¿De qué manera se relaciona la empatía docente y la interdependencia positiva de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022?,	Determinar de qué manera se relaciona la empatía docente y la interdependencia positiva de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	La empatía docente se relaciona significativamente con la interdependencia positiva en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Interdependencia positiva	Logro de objetivos comunes	5	1 a 5		N
¿De qué manera se relaciona la empatía docente y la responsabilidad individual de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la empatía docente y la responsabilidad individual de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	La empatía docente se relaciona significativamente con la responsabilidad social en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	Interacciones cara a cara	Asume su rol	5	1 a 5		CN
			Responsabilidad social	Responsabilidad individual y grupal	3	1 a 5		AV
¿De qué manera se relaciona la empatía docente y el desarrollo de habilidades sociales de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la empatía docente y el desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	La empatía docente se relaciona significativamente con las habilidades sociales en una universidad de la región Lima Provincias, 2022.	Desarrollo de habilidades sociales	Favorece la tolerancia entre los integrantes del grupo	4	1 a 5		CS
			Evaluación grupal	Solución de situaciones	3	1 a 5		S
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 510 docentes Muestra: 124 docentes	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Test de empatía del docente (TECA) y el Cuestionario del trabajo colaborativo			Descriptiva: Análisis descriptivo con tablas, gráficos, establecimiento de niveles. Inferencial: análisis correlacional como el Rho de Spearman y establecimiento de correlaciones.		

Anexo 2: Tabla de operacionalización de la variable 1

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Empatía docente	La empatía es la cualidad que nos permite dar sentido a la conducta de los demás, predecir lo que puede hacer a continuación, cómo se sienten y se sienten conectados a esa otra persona, y responder adecuadamente a los otros. La empatía implica un componente afectivo y otro cognitivo (Wheelwright y Baron- Cohen, 2011)	Esta variable se medirá a través de un cuestionario tipo Escala de Likert , aplicado a 124 docentes de la facultad de Educacion de una Universidad de la región Lima Provincias, El cuestionario presentará 28 preguntas, con una escala ordinal cuyos valores son: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Neutro (4) Algo de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo Test de López, Fernández y Abad (2008) Adaptado por: Vacas (2012)	Adopción de perspectivas	Opinión formada Dificultad para discernir Ponerse en el lugar del otro Análisis de la situación	Ordinal tipo escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) Algo en desacuerdo (3) Neutro (4) Algo de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Comprensión emocional	Percepción emocional Reconocimiento emocional Entendimiento emocional	
			Estrés empático	Siente las dificultades Se conmueve con facilidad Afectación social	
			Alegría empática	Sentimientos positivos Colaboración Satisfacción de grupo	

Anexo 3: Tabla de operacionalización de la variable 2

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Trabajo colaborativo	Es un conjunto de técnicas y estrategias para enseñar o entrenar en el aula para promover el progreso de destrezas complejas (aprendizaje, desarrollo personal y social). En la colaboración, cada miembro es responsable de su propia enseñanza (Sánchez, 2018)	Esta variable se medirá a través de un Cuestionario tipo Escala de Likert, aplicado a 124 docentes de la facultad de Educación de una Universidad de la región Lima Provincias, El cuestionario presentará 20 ítems con escala ordinal y valores: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Presentado por Gonzales (2019)	Interdependencia positiva	Objetivos grupales Trabajo en equipo Reconocimiento	Ordinal Tipo Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Interacciones cara a cara	Ayuda Asistencia Motivación	
			Responsabilidad social	Involucramiento social Responsabilidad de grupo	
			Desarrollo de habilidades sociales	Comunicación Negociación de conflictos Negociación	
			Evaluación grupal	Función de los objetivos Resultados Aprendizaje adquirido	

Anexo 4: Test de empatía del docente (TECA)

N°	EMPATIA DEL DOCENTE	Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Neutro	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: ADOPCION DE PERSPECTIVAS		TED	AED	N	ADA	TDA
1	Si tengo una opinión formada no presto atención a los argumentos de mis compañeros de trabajo.					
2	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.					
3	Me resulta difícil ponerme en el lugar de un estudiante o colega con las que no estoy de acuerdo.					
4	Cuando un compañero de trabajo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos.					
5	Intento comprender mejor a los estudiantes o colegas mirando las situaciones desde su perspectiva.					
6	Cuando algún estudiante o colega tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.					
7	Intento ponerme en el lugar de los estudiantes o colegas para saber cómo actuarán.					
8	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.					
DIMENSIÓN 2: COMPRENSIÓN EMOCIONAL		TED	AED	N	ADA	TDA
9	Rara vez reconozco cómo se siente un estudiante o colega, con solo mirarlo.					
10	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.					
11	No siempre me doy cuenta cuando algún estudiante o colega se siente mal.					
12	Me doy cuenta cuando algún estudiante o colega intenta esconder sus verdaderas intenciones.					
13	Reconozco fácilmente cuando algún estudiante o colega está de mal humor.					
14	Entender cómo se siente un estudiante o colega es muy fácil para mí.					
15	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean.					
DIMENSIÓN 3: ESTRÉS EMPÁTICO		TED	AED	N	ADA	TDA
16	Me es difícil entender cómo se siente un estudiante o un colega ante una situación que no he vivido					
17	No me conmuevo con facilidad.					
18	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas de los demás.					
19	No me pongo triste sólo porque una persona lo esté.					
20	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas.					
21	Si un colega consigue un trabajo muy deseado, me siento feliz por él.					
DIMENSIÓN 4: ALEGRÍA EMPÁTICA		TED	AED	N	ADA	TDA
22	No siento especial alegría si algún estudiante o colega me cuenta que ha tenido suerte.					
23	Me siento bien si los demás se divierten.					
24	Me hace ilusión ver que un colega nuevo se siente cómodo trabajando conmigo					
25	Cuando mis compañeros de trabajo me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia.					

26	Si un estudiante o colega consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él.					
27	Cuando a algún estudiante o colega le sucede algo bueno me da satisfacción.					
28	Me siento feliz solo con ver felices a otras personas.					

Anexo 5: Cuestionario de trabajo colaborativo

N°	TRABAJO COLABORATIVO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	DSIEMPRE
	DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA	N	CN	AV	CS	S
1	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.					
2	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo.					
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades.					
4	Me gusta relacionarme e interactuar con mis compañeros.					
5	Mis colegas reconocen la importancia del respeto y beneficio del trabajo colaborativo					
	DIMENSIÓN 2: INTERACCIONES CARA A CARA	N	CN	AV	CS	S
6	La cooperación entre compañeros de trabajo es necesaria para realizar bien el trabajo.					
7	Hay asistencia mutua para la realización de actividades.					
8	Se promueve el apoyo programado para las actividades.					
9	La motivación de los compañeros docentes es importante para el trabajo colaborativo.					
10	Se da seguimiento y retroalimentación a los docentes para mejorar sus trabajos.					
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL	N	CN	AV	CS	S
11	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo.					
12	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.					
13	Cumplo oportunamente con los compromisos del trabajo colaborativo.					
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES	N	CN	AV	CS	S
14	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.					
15	Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un grupo.					
16	Considero importante participar en la negociación de un grupo.					
17	Fomento la práctica de compartir tareas con mis compañeros.					
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN GRUPAL	N	CN	AV	CS	S
18	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo.					
19	Se evalúan las actitudes asumidas en función de los objetivos.					
20	Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes.					

Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide empatía del docente

JUEZ 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADOPCIÓN DE PERSPECTIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Si tengo una opinión formada no presto atención a los argumentos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.	X		X		X		
3	Me resulta difícil ponerme en el lugar de un estudiante o colega con las que no estoy de acuerdo.	X		X		X		
4	Cuando un compañero de trabajo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos.	X		X		X		
5	Intento comprender mejor a los estudiantes o colegas mirando las situaciones desde su perspectiva.	X		X		X		
6	Cuando algún estudiante o colega tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		
7	Intento ponerme en el lugar de los estudiantes o colegas para saber cómo actuarán.	X		X		X		
8	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPRENSIÓN EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Rara vez reconozco cómo se siente un estudiante o colega, con solo mirarlo.	X		X		X		
10	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.	X		X		X		
11	No siempre me doy cuenta cuando algún estudiante o colega se siente mal.	X		X		X		
12	Me doy cuenta cuando algún estudiante o colega intenta esconder sus verdaderas intenciones.	X		X		X		
13	Reconozco fácilmente cuando algún estudiante o colega está de mal humor.	X		X		X		
14	Entender cómo se siente un estudiante o colega es muy fácil para mí.	X		X		X		

Anexo 7: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide trabajo colaborativo

JUEZ 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades.	X		X		X		
4	Me gusta relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Mis colegas reconocen la importancia del respeto y beneficio del trabajo colaborativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La cooperación entre compañeros de trabajo es necesaria para realizar bien el trabajo.	X		X		X		
7	Hay asistencia mutua para la realización de actividades.	X		X		X		
8	Se promueve el apoyo programado para las actividades.	X		X		X		
9	La motivación de los compañeros docentes es importante para el trabajo colaborativo.	X		X		X		
10	Se da seguimiento y retroalimentación a los docentes para mejorar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
12	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
13	Cumplo oportunamente con los compromisos del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis	X		X		X		

	actividades.						
15	Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente un grupo.	X		X		X	
16	Considero importante participar en la negociación de un grupo.	X		X		X	
17	Fomento la práctica de compartir tareas con mis compañeros.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN GRUPAL	Si	No	Si	No	Si	No
18	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo.	X		X		X	
19	Se evalúan las actitudes asumidas en función de los objetivos.	X		X		X	
20	Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Nancy Lucía Merma Yépez DNI: 07735776

Especialidad del validador: Dra. En Educación

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 8: certificado de validez de contenido del instrumento que mide empatía del docente
JUEZ 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADOPCIÓN DE PERSPECTIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Si tengo una opinión formada no presto atención a los argumentos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.	X		X		X		
3	Me resulta difícil ponerme en el lugar de un estudiante o colega con las que no estoy de acuerdo.	X		X		X		
4	Cuando un compañero de trabajo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos.	X		X		X		
5	Intento comprender mejor a los estudiantes o colegas mirando las situaciones desde su perspectiva.	X		X		X		
6	Cuando algún estudiante o colega tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		
7	Intento ponerme en el lugar de los estudiantes o colegas para saber cómo actuarán.	X		X		X		
8	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPRENSIÓN EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Rara vez reconozco cómo se siente un estudiante o colega, con solo mirarlo.	X		X		X		
10	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.	X		X		X		
11	No siempre me doy cuenta cuando algún estudiante o colega se siente mal.	X		X		X		
12	Me doy cuenta cuando algún estudiante o colega intenta esconder sus verdaderas intenciones.	X		X		X		
13	Reconozco fácilmente cuando algún estudiante o colega está de mal humor.	X		X		X		
14	Entender cómo se siente un estudiante o colega es muy fácil para mí.	X		X		X		
15	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: ESTRÉS EMPÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me es difícil entender cómo se siente un estudiante o un colega ante una situación que no he vivido	X		X		X		
17	No me conmuevo con facilidad.	X		X		X		
18	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas de los demás.	X		X		X		
19	No me pongo triste sólo porque una persona lo esté.	X		X		X		
20	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas.	X		X		X		
21	Si un colega consigue un trabajo muy deseado, me siento feliz por él.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ALEGRIA EMPÁTICA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	No siento especial alegría si algún estudiante o colega me cuenta que ha tenido suerte.	X		X		X		
23	Me siento bien si los demás se divierten.	X		X		X		
24	Me hace ilusión ver que un colega nuevo se siente cómodo trabajando conmigo	X		X		X		
25	Cuando mis compañeros de trabajo me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia.	X		X		X		
26	Si un estudiante o colega consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él.	X		X		X		
27	Cuando a algún estudiante o colega le sucede algo bueno me da satisfacción.	X		X		X		
28	Me siento feliz solo con ver felices a otras personas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESCOBAR LÓPEZ, Isabel del Pilar DNI: 15648803

Especialidad del validador: Dra. En Educación.

06 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide trabajo colaborativo
JUEZ 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades.	X		X		X		
4	Me gusta relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Mis colegas reconocen la importancia del respeto y beneficio del trabajo colaborativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La cooperación entre compañeros de trabajo es necesaria para realizar bien el trabajo.	X		X		X		
7	Hay asistencia mutua para la realización de actividades.	X		X		X		
8	Se promueve el apoyo programado para las actividades.	X		X		X		
9	La motivación de los compañeros docentes es importante para el trabajo colaborativo.	X		X		X		
10	Se da seguimiento y retroalimentación a los docentes para mejorar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
12	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
13	Cumplo oportunamente con los compromisos del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
15	Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente	X		X		X		

	un grupo.						
16	Considero importante participar en la negociación de un grupo.	X		X		X	
17	Fomento la práctica de compartir tareas con mis compañeros.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN GRUPAL	Si	No	Si	No	Si	No
18	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo.	X		X		X	
19	Se evalúan las actitudes asumidas en función de los objetivos.	X		X		X	
20	Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ESCOBAR LÓPEZ, Isabel del Pilar DNI: 15648803

Especialidad del validador: Dra. En Educación

06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide empatía del docente

JUEZ 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADOPCIÓN DE PERSPECTIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Si tengo una opinión formada no presto atención a los argumentos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.	X		X		X		
3	Me resulta difícil ponerme en el lugar de un estudiante o colega con las que no estoy de acuerdo.	X		X		X		
4	Cuando un compañero de trabajo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos.	X		X		X		
5	Intento comprender mejor a los estudiantes o colegas mirando las situaciones desde su perspectiva.	X		X		X		
6	Cuando algún estudiante o colega tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		
7	Intento ponerme en el lugar de los estudiantes o colegas para saber cómo actuarán.	X		X		X		
8	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPRENSIÓN EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Rara vez reconozco cómo se siente un estudiante o colega, con solo mirarlo.	X		X		X		
10	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.	X		X		X		
11	No siempre me doy cuenta cuando algún estudiante o colega se siente mal.	X		X		X		
12	Me doy cuenta cuando algún estudiante o colega intenta esconder sus verdaderas intenciones.	X		X		X		
13	Reconozco fácilmente cuando algún estudiante o colega está de mal humor.	X		X		X		
14	Entender cómo se siente un estudiante o colega es muy fácil para mí.	X		X		X		
15	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: ESTRÉS EMPÁTICO		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me es difícil entender cómo se siente un estudiante o un colega ante una situación que no he vivido	X		X		X		
17	No me conmuevo con facilidad.	X		X		X		
18	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas de los demás.	X		X		X		
19	No me pongo triste sólo porque una persona lo esté.	X		X		X		
20	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas.	X		X		X		
21	Si un colega consigue un trabajo muy deseado, me siento feliz por él.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ALEGRIA EMPÁTICA		Si	No	Si	No	Si	No	
22	No siento especial alegría si algún estudiante o colega me cuenta que ha tenido suerte.	X		X		X		
23	Me siento bien si los demás se divierten.	X		X		X		
24	Me hace ilusión ver que un colega nuevo se siente cómodo trabajando conmigo	X		X		X		
25	Cuando mis compañeros de trabajo me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia.	X		X		X		
26	Si un estudiante o colega consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él.	X		X		X		
27	Cuando a algún estudiante o colega le sucede algo bueno me da satisfacción.	X		X		X		
28	Me siento feliz solo con ver felices a otras personas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PAJUELO CHAVEZ, Félix

DNI: 15956930

Especialidad del validador: Mg. En Educación.

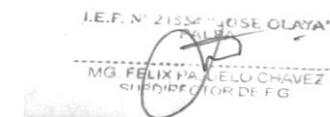
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de mayo del 2022



I.E.F. N° 2153 "ROSE OLAYA"
 MG. FÉLIX PAJUELO CHAVEZ
 SUPERVISOR DE PG

Firma del Experto Informante.

Anexo 11: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide trabajo colaborativo
JUEZ 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los equipos de trabajo direccionan sus actividades en cumplimiento de los mismos objetivos.	X		X		X		
2	Los objetivos planteados son discutidos en los equipos de trabajo.	X		X		X		
3	Ayudo a mis compañeros cuando tienen dificultades.	X		X		X		
4	Me gusta relacionarme e interactuar con mis compañeros.	X		X		X		
5	Mis colegas reconocen la importancia del respeto y beneficio del trabajo colaborativo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La cooperación entre compañeros de trabajo es necesaria para realizar bien el trabajo.	X		X		X		
7	Hay asistencia mutua para la realización de actividades.	X		X		X		
8	Se promueve el apoyo programado para las actividades.	X		X		X		
9	La motivación de los compañeros docentes es importante para el trabajo colaborativo.	X		X		X		
10	Se da seguimiento y retroalimentación a los docentes para mejorar sus trabajos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los integrantes del equipo participan responsablemente durante el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
12	Es importante la responsabilidad individual en el desarrollo del trabajo colaborativo.	X		X		X		
13	Cumplo oportunamente con los compromisos del trabajo colaborativo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mantengo comunicación efectiva en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
15	Es necesario resolver conflictos para integrar positivamente	X		X		X		

	un grupo.						
16	Considero importante participar en la negociación de un grupo.	X		X		X	
17	Fomento la práctica de compartir tareas con mis compañeros.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN GRUPAL	Si	No	Si	No	Si	No
18	La colaboración afirma el desarrollo de un proceso de trabajo.	X		X		X	
19	Se evalúan las actitudes asumidas en función de los objetivos.	X		X		X	
20	Se cumplen las normas y reglas establecidas entre los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PAJUELO CHAVEZ, Félix

DNI: 15956930

Especialidad del validador: Mg. En Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de mayo del 2022

I.E.F. N° 2155M "JOSE OLAYA"
VALLEJO
Mg. FELIX PAJUELO CHAVEZ
SUPERVISOR DE FG



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIVERO FORTON YENNY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima Provincias, 2022", cuyo autor es SOTELO ROJAS JESUS SAMUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIVERO FORTON YENNY DNI: 31039570 ORCID 0000-0003-1198-5733	Firmado digitalmente por: YRIVEROFO el 09-08- 2022 21:40:28

Código documento Trilce: TRI - 0381054