



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

**FALTA DE EMPATÍA ELEMENTO
NEGATIVO EN LA INTEGRACIÓN
DEL COLECTIVO DOCENTE**

**LACK OF EMPATHY NEGATIVE ELEMENT IN THE
INTEGRATION OF THE TEACHING COMMUNITY**

Dr. Luis Gaspar Avila Soliz

Secretaría de Educación Pública Tabasco, México

Dr. Alfonso Serra Dominguez

Escuela Normal Rosario María Gutiérrez Eskildsen, México

Dr. Wilbert Jiménez Naranjo

Secretaría de Educación Pública Tabasco, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10056

Falta de Empatía Elemento Negativo en la Integración del Colectivo Docente

Dr. Luis Gaspar Avila Soliz¹

Blu-rock47@live.com.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4334-0238>

Secretaria de Educación Pública Tabasco
México

Dr. Alfonso Serra Dominguez

Alfonso_seda@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-8966-962X>

Escuela Normal Rosario María Gutiérrez Eskildsen
México

Dr. Wilbert Jiménez Naranjo

wilbertmovi@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-8809-1596>

Secretaria de Educación Pública Tabasco
México

RESUMEN

Investigación realizada en el análisis de poca estimulación de la empatía por parte de los colectivos docentes para la integración de una sana convivencia, de modo que la integración mencionada se dificulta ocasionando situaciones poco favorables. Esto es investigado debido a la detección de las tensiones en los colectivos docentes, y situaciones referencia es la disminución o nulidad de la empatía hacia otro docente, por lo que la colaboración para el crecimiento laboral como institución o en su caso aspectos académicos, es desplazado para dar pauta a la generación de conflictos que entorpezcan dicho crecimiento académico-institucional. La metodología de investigación es de corte cualitativa, buscando obtener y comparar las interpretaciones de las perspectivas de los sujetos de estudio, teniendo así elementos para reflexionar sobre los posibles factores que interfieren en la disposición de aumentar la estimulación empática con otro colega docente o bien las causas de mantener dicha práctica con menor interés a realizarlo. Los elementos que la investigación permite reflexionar encuentra que este elemento influye completamente en la convivencia profesional-laboral de los individuos participantes, teniendo mayor impacto negativo actitudinal como socioemocional.

Palabras clave: empatía, sana convivencia, crecimiento académico, estimulación

¹ Autor principal

Correspondencia: Blu-rock47@live.com.mx

Lack of Empathy Negative Element in the Integration of the Teaching Community

ABSTRACT

Research carried out in the analysis of little stimulation of empathy by the teaching groups for the integration of a healthy coexistence, so that the aforementioned integration is difficult causing unfavorable situations. This is investigated due to the detection of tensions in teaching groups, and reference situations is the decrease or nullity of empathy towards another teacher, so that collaboration for job growth as an institution or, where appropriate, academic aspects, is displaced to give pattern to the generation of conflicts that hinder said academic-institutional growth. The research methodology is qualitative, seeking to obtain and compare the interpretations of the perspectives of the study subjects, thus having elements to reflect on the possible factors that interfere in the disposition to increase empathic stimulation with another teaching colleague or the causes of maintaining this practice with less interest to perform it. The elements that the research allows us to reflect on find that this element completely influences the professional-labor coexistence of the participating individuals, having a greater negative attitudinal and socio-emotional impact.

Key words: empathy, healthy coexistence, academic growth, stimulation

Artículo recibido 20 enero 2024

Aceptado para publicación: 22 febrero 2024



INTRODUCCIÓN

La empatía, ha sido constantemente investigada desde criterios o perspectivas pedagógicas, didácticas, y en la observación conductual de un sector y/o muestra determinado, su impacto en patrones conductuales individuales-sociales, entre otros aspectos, son pocas aquellas investigaciones que han cuestionado sobre la importancia de su estimulación en el ámbito o contexto laboral de las instituciones educativas del nivel básico, como lo son los centros de trabajo de educación primaria donde coexisten diversas generaciones cronológicas, ideológicas y de formación profesional-academia, teniendo una perspectiva social de que en este espacio determinado los conflictos son constantes, ocasionando diversas situaciones negativas a nivel socioemocional, como profesional en los integrantes del colectivo docente, y en su caso en ciertos elementos del personal que son discriminados, aislados, entre otras acciones nada favorables.

Es por ello, de la importancia de observar este fenómeno laboral, observándose que entre el personal adscrito en una escuela de educación primaria, impacta de manera negativa las ideas, rutinas y estilos de trabajo en el aula, así como el dominio social de aquellos con mayor manejo de personas o antigüedad en el centro de trabajo, hacia otras, limitando el desarrollo o bien la participación activa, esto señalando como una de las causas principales la disminución de la estimulación de la empatía y su práctica a nivel profesional.

Planteamiento del problema

La siguiente investigación está enfocada en el análisis de la empatía en el personal docente de educación básica, siendo un tema que desde la perspectiva docente se lleva a cabo hacia los alumnos fomentándolo en las características establecidas en los programas estudios vigentes así como en las campañas que buscan fortalecer este tipo de área.

Se tiene un dominio pleno de la conceptualización dirigida hacia los alumnos de la empatía por lo tanto las sugerencias de mejora o intervención docente para fortalecer algún tipo de actitud o acción que estén emprendiendo los alumnos hacia sus pares pueda ser mejorada de modo que la resolución de conflictos se ponga en práctica.

Desde la perspectiva profesional se distingue que al tener el conocimiento de la empatía siendo específicos de carácter pedagógico para poder ser transmitido a los alumnos manejando una

conceptualización conforme a la etapa de desarrollo y cronología de edad no indica que esta sea puesta en práctica o entendida en algunos casos estando con colegas de igual o superior jerarquía, puesto que intervienen otros factores sociales que impide esta sea brindada a como se enseña a los educandos o bien a practicar en el nivel correspondiente como profesionistas.

Centrándonos en un centro de trabajo de escuela primaria, de estructura de organización completa en donde convergen 16 integrantes entre sus distintas funciones, se observa que la empatía y su práctica es deficiente o no se lleva a cabo de la manera esperada siendo un elemento negativo para que la integración del colectivo docente sea armónica, el aumento constante de actitudes negativas observables en el comportamiento del personal mencionado lleva a cuestionar que a pesar de tener niveles de preparación educativa superiores así como experiencia docente con años de antigüedad relevantes y otros factores que podrían hoy dar cabida a qué se cuenta con todo lo necesario para poder fomentar la empatía y establecer un ambiente armónico así como una integración del colectivo docente para la cooperación de las actividades académicas profesionales e institucionales resulta un desafío para coincidir en metas en común cómo centro de trabajo.

Observándose y centrándose específicamente en la poca disposición para practicar la empatía siendo ésta el factor determinante para que no se pueda brindar una integración del colectivo docente de manera sana a lo que también se puede hacer referencia establecido en las normatividades como sana convivencia, dando como resultado que de acuerdo a las jerarquías sociales profesionales en el centro de trabajo existen ciertas discriminaciones o elementos no gratos que perjudican tanto la dignidad individual y al no ser apreciados se limiten a la participación dejando que las imposiciones sean las más comunes a realizar.

El espacio de investigación no radica en la autoridad inmediata superior o su liderazgo sino en el comportamiento del colectivo en lo general que se detecta es influyente en la toma de decisiones, así como en la poca disposición para establecer relaciones profesionales bajo la práctica de la empatía que permitan un mejor rendimiento como colectivo docente.

Marco Teórico

Empatía conceptualización

El rol del docente implica cada día esforzarse para generar resultados académicos y conexiones emocionales a través de las experiencias que comparte con sus estudiantes, esta capacidad o habilidad le permite mejor comprensión del comportamiento y actitudes. (Saltos, 2020). Conforme a esto son algunas de las características generales que como profesionistas se adquieren en la preparación docente ya sea en cualquiera de las etapas de educación superior licenciatura, maestría, doctorado etc, donde la regla general ha sido conocer y practicar esas conexiones emocionales para mejorar los resultados de rendimiento académico de los estudiantes.

Por lo tanto el personal docente tiene dominio conceptual de estas características, logrando que los alumnos según sus condiciones y elementos así como factores que influyen en su entorno familiar y escolar tengan las herramientas necesarias para poder resolver la situación es que se enfrenten de una manera empática y colectiva ya que se fomenta que no todas las actividades individuales pueden ser resueltas en solitario sino que se requiere el apoyo en colectivo para poder lograr las metas y objetivos que se tengan planteados.

La empatía es una habilidad social imprescindible en el mundo actual, así lo plantea la teoría de las inteligencias múltiples. Es más importante relacionarse asertivamente con los demás para lograr el éxito que competir con ellos. (Saltos, 2020) es por ello que la perspectiva individualista que se ha fomentado en los distintos programas de estudios ahora es considerado más colectivo, enfocando nuevamente que el docente titular frente a grupo o al personal que se encuentra en un centro de trabajo indistintamente de su función ha tenido conocimiento de esta perspectiva mediante algunos talleres o capacitaciones por las autoridades superiores se ha brindado.

Siendo una de las características principales del trabajo colaborativo o bien en colectivo para poder lograr de manera asertiva el éxito entendiendo que la transición de un enfoque por competencias individualistas hoy en la formación del mismo personal durante sus etapas estudiantiles como universitarios ha ido modificándose por lo que ahora se requiere que esas competencias sean utilizadas para la resolución de problemas siendo considerados a un colectivo general, radicando aquí la problemática, el docente titular lo puede fomentar con los alumnos es una perspectiva plenamente

pedagógica o en su caso didáctica pero en la práctica como profesionistas entre pares o bien en su propio colectivo de trabajo hoy se dificulta llevarla a la práctica derivado a que existen tendencias egocéntricas y carentes de empatía que no da la pauta hay que ser de un trabajo sólido.

Debemos destacar que la empatía tiene múltiples implicaciones en el fomento de valores universales básicos, conductas de ayuda pro-sociales y convivencia escolar en general (Saltos, 2020), existe una vinculación completa con los demás valores éticos-morales, que de acuerdo al contexto determinando en el que se encuentra cada individuo, se destaca específicamente que la empatía, podrá fomentar un número relevante de valores universales.

Es por ello, que su influencia directa con las relaciones entre pares toma un impacto inmediato y/o constante, que dará como efecto situaciones de crecimiento personal, profesional académico favorables tanto en el espacio individual como en el colectivo, y en contraste al tener características desfavorables el crecimiento personal, profesional, académico y de relaciones laborales se verá afectado o en su caso interrumpido, dando pauta a una rutina no grata de colaboración.

La empatía se concibe como una emoción que se suscita ante la presencia de estímulos situacionales concretos e implica competencias específicas. (Auné, 2015), ante esto las situaciones que se presentan del diario la labor docente de acuerdo a las actividades administrativas o pedagógicas entre pares influyen de manera relativa en este hecho, por lo que según la situación puede ser favorable o desfavorable vincular la empatía individual hacia otros, pero a su vez al presentarse estos eventos se requiere la conjugación de otras competencias como bien se mencionaba, estableciendo una parte muy relevante en el manejo hoy de otros aspectos que socialmente forman al individuo.

Funciona como un mecanismo regulador, favoreciendo la conducta prosocial e inhibiendo la agresividad. (Auné, 2015), ante la constante estimulación y práctica de la misma se ha identificado que el porcentaje de ser un elemento positivo desde las características pro social permite que se disminuya en un porcentaje o en su totalidad ciertos comportamientos considerados como agresivos e incluso en la forma de comunicación, en el diálogo y/o en la manera de poder interactuar al expresar puntos de vista, opiniones y comúnmente en las discusiones profesionales que se presentan continuamente, sin que existan afectaciones de carácter conductual o emocional

Por lo contrario, “las correlaciones son negativas con el razonamiento hedonista, centrado en el beneficio personal que se puede derivar de la acción y con el razonamiento orientado a buscar la aprobación de los demás propio de una menor madurez prosocial”. (Auné, 2015) esta característica negativa es la que influye con mayor impacto en la dinámica social y laboral del colectivo docente perspectiva puesto cuando un miembro del mismo no cuenta con la madurez pro social adecuada y pone su beneficio personal ante cualquier punto de colaboración o bien de contribución

Empieza a establecer polémicas que afectan no sólo el trato laboral sino además ciertos elementos emocionales y personales que limitan la participación evitando se presente algún tipo de situación no grata en la expresión del sujeto que denota toda esta causa.

El fomento de la empatía actúa como inhibidor de la violencia, no solo por una cuestión social, sino también biológica. Es menos probable que un cerebro más empático actúe de forma violenta, al menos de manera habitual. (ALBIOL, 2011)

En varias investigaciones se ha observado que al estar bajo el estímulo y constante práctica de la empatía contribuye a una integración social de manera más adecuada y sólida, en lo contrario cuando se tiene menos estímulo empático generará mayor violencia.

Se logra afirmar que en el personal docente cuya dinámica familiar haya sido desfavorable en su formación como ciudadano, individuo y profesional, apropió varias de las conductas o comportamientos que en su momento repite ante un estímulo que lo denote, es ahí donde en la manifestación de las conductas se puede observar e identificar acciones no gratas tales como ignorar al compañero, imponerse por el hecho de tener mayor rango de antigüedad, no permitir que los docentes considerados como novatos contribuyan en su formación o bien en el caso de que exista ya una dinámica laboral en el que su dominio se ha visto afectada por la integración de un personal más joven o con mayor preparación y está en riesgo esta dinámica actuarán de manera negativa con el tal de que la esfera de confort permanezca afectando emocionalmente y laboralmente.

Los actuales modelos neurocientíficos de empatía postulan que un estado motor, perceptivo o emocional determinado de un individuo activa las correspondientes representaciones y procesos neuronales en otro individuo que observa ese estado. (Rivera E. R., 2020).

Por lo que este efecto de la empatía es muy frecuente en los individuos que se manifieste, hoy se señala, qué tanto de manera positiva o negativa cuando existe el estímulo correspondiente de un individuo a otro activando procesos neuronales la respuesta brindada es precisamente la manifestación conductual de lo observado o apropiado, por lo tanto si se estimula de manera favorable una conducta eventualmente esta será replicada brindando un beneficio social e individual pero en su caso a pesar de tener la disposición el individuo es posible que al estar en contacto negativo su comportamiento se ha modificado con la finalidad de evitar conflictos, disminuyendo así aquellos elementos positivos que pudieran contribuir a un mejor estado de convivencia social.

Utilizamos el término empatía, especialmente cuando hablamos de problemas familiares, etc., pero pocas veces, se nos ha ocurrido aplicarla en el ámbito laboral. El trabajo es, quizás, el lugar más apropiado, necesario, para ser empáticos. (Carrillo., 2021)

Delimitándonos al ámbito, se afirma por medio de las investigaciones realizadas por el autor Carrillo, hace mención de que existe una relación estrecha de que la práctica y desarrollo de la empatía debe ser considerada con mayor relevancia en este espacio a diferencia de las otras esferas sociales en las que podamos participar debido a que existe un tiempo más prolongado de relación social con los compañeros(as) que se encuentran laborando con nosotros.

Indistintamente de la jerarquía o las funciones que se desempeñe en este espacio, es necesario poder hacer práctica de muchos valores en el que permitan una convivencia adecuada con fines de aumento de desempeño laboral, así mismo sí experimentan distintas dificultades que ocasionan inconformidades las cuales deben ser manejadas poniendo en práctica la inteligencia emocional y que cuando uno de los miembros del equipo de trabajo se ve ausente o no tiene las competencias necesarias se busca poder manejar este nivel de frustración que puede interrumpir o afectar directamente nuestra rutina laboral es por ello que se establece que la empatía iniciar uno de los elementos más practicados en el espacio laboral.

Las personas con empatía son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus conflictos y motivaciones, lo que permite una mejor interacción al poder identificar y aprovechar las oportunidades comunicativas que les ofrecen otras personas. (Ahuad, 2010)

Este señalamiento general sobre la empatía nos da clara indicación sobre lo que se espera que una buena persona con un desarrollo empático y que a su vez lo fomenta tenga las habilidades de escuchar y entender los conflictos de modo que pueda hacer uso de otras habilidades para poder resolver las posibles situaciones que impidan concretar una labor académica o profesional.

A su vez como todo elemento positivo también existe una tendencia negativa que se puede considerar en dos momentos complejos según sea la situación comunicativa en la que nos encontremos a su vez de las características de las personas que nos rodean o participan en los distintos momentos de interacción social según sea su propósito.

Su antítesis es alexitimia, siendo los alexitímicos aquellas personas incapaces de expresar los propios sentimientos y de percibir adecuadamente los de terceros; (Ahuad, 2010)

Como primer momento complejo en las situaciones comunicativas encontramos precisamente que los alexitímicos contrarios a la empatía es una situación biológicamente comprobada y que está totalmente relacionada a la estructura neuronal de cada individuo por lo que esto genera ciertos trastornos cognitivos que requieren de atención médica especializada y son considerados casos extremos.

En la comunicación, lo opuesto de la empatía es la invalidación, que se da cuando al expresarse un sentimiento, el receptor contradice o rechaza el mismo. (Ahuad, 2010)

El segundo es lo que comúnmente nos encontramos en cada situación comunicativa precisamente la invalidación cuando nos encontramos rodeados en un grupo social con una funcionalidad o un objetivo específico para su desarrollo podemos encontrar muchas personas que cuya empatía es limitada por distintos factores y que por lo regular invalida o rechazan la carga subjetiva que el diálogo pueda tener esto no afirma que sea correcto o incorrecto por parte del individuo que lo practique pero perjudica radicalmente en el ambiente social que incluso puede llegar a represalias por parte de quienes deciden invalidar alguna situación afectando la dignidad de las personas cuando no se coincide o se tiene una total aceptación de la dinámica personal.

La empatía es una forma de control intencional de la subjetividad interpersonal, consiste en detectar y prevenir la inducción de estados emocionales por otra persona, voluntaria, como en la manipulación, o involuntaria, como la histeria de masas. (Rivera J. L., 2005)

En el campo de psicología el autor Rivera, hace mención de la empatía, como aquella intención de no interpretar o participar en estados emocionales individuales como colectivos por decisiones propias o en su caso por una respuesta natural del individuo. Hace mención de que todo individuo tiene ciertos rasgos de este concepto lo que permite tomar decisiones sobre si participas o no en una actividad en el que exista un estado emocional con aumento exponencial dando cabida a la prudencia.

A su vez también aclara de que existen situaciones voluntarias por decisión e involuntarias en el que la persona no participa o bien como se mencionaba no valida este tipo de acciones empáticas, por lo que al estar reiteradamente en constante negativa llegando a ciertos extremos puede convertir a la persona en un punto de aislante emocional sino un tipo de reacción pero también aclara que aquellas personas que lo realizan voluntariamente e intencional buscan provocar diferencias o caos en el entorno social en el que se encuentre por lo que al observar una situación con carga emocional exponencial buscar lo contrario a modo de que pueda estar en un espacio rutinario tenía tranquilidad afectando a las personas alrededor.

Los conflictos entre grupos de profesores permiten dar sentido, consistencia, identidad, seguridad y sentido de pertenencia al propio colectivo rechazando al otro. Se sigue un proceso de culpabilizar al grupo minoritario, de los males y errores de toda la organización. (Fort, 2015).

Al mantener un nivel de empatía poco regular o disminuido considerablemente, la formulación de grupos afines como en todo espacio social, genera fricciones, dando origen al rechazo y en ocasiones discriminación, culpando a otro grupo y/o individuo de los resultados negativos en los proyectos en común, además de que se presenta constante juzgarían a las acciones, actividades y patrones de comportamiento de otros compañeros docentes.

Tener empatía no significa necesariamente que queremos ayudar a alguien que lo necesite, aunque a menudo es un primer paso vital hacia la acción compasiva. (Díaz, 2023)

Como mencionamos con anteriormente, este punto manejado con regularidad puede ser normalizado como situaciones cotidianas, que entran en la prudencia del actuar, sin perder de vista los valores esenciales que como profesionistas hemos desarrollado en la formación académica-humana.

Sin embargo esta acción compasiva, es olvidada cuando las intenciones o posturas que forman los grupos creados en un centro de trabajo, dando a la rivalidad y poca disposición a dialogar de manera

adecuada, dando origen a otras situaciones que evitan contundentemente la empatía pueda ser fomentada.

En empatía cognitiva en la escala Comprensión Emocional (CE) los resultados muestran también unas puntuaciones deficitarias ya que sólo el 30% de los españoles y el 30% de los chilenos están en los niveles recomendados. (Muñoz, 2016)

A pesar de que la empatía es un elemento subjetivo medido por criterios cualitativos, se tiene referencias de investigaciones con carácter cuantitativo como el que nos menciona Muñoz, en el que hace la comparación entre dos universidades en distintos países, en este caso España y Chile, específicamente en la carrera en donde se forman profesionistas en la educación.

Su objetivo principal es aplicar la escala de comprensión emocional buscando sobre los niveles de empatía que los futuros profesionistas tienen de acuerdo al perfil de egreso así como en el espacio concreto en el que se van a desempeñar sus labores reales.

Los resultados no son alentadores se habla que el 30% tanto de los ciudadanos españoles y el 30% de los ciudadanos chilenos en estudios profesionistas relacionados a la educación, son los que cuentan con las habilidades mínimas requeridas en la escala de comprensión emocional en el criterio empatía, por lo que el restante 70% se encuentra en el espacio de no cumplir con los estándares marcados en esta escala.

Resulta preocupante que al ser profesionistas todavía en formación carecen de este tipo de habilidades por lo que se puede estimar que al integrarse en un colectivo docente puedan ser promotores de situaciones desfavorables y el incremento porcentual de conflictos internos entre docentes sea cotidiano.

El porcentaje que sale con los requisitos necesarios se van a enfrentar a procesos comprar habilidades discriminatorios dónde empezar de cumplir con estos elementos los colectivos docentes puedan ser factores determinantes para que sus habilidades empáticas sean destinadas exclusivamente a los alumnos que tengan la carga.

METODOLOGÍA

Metodología de carácter cualitativo, empleando la técnica de la etnografía dentro del campo de investigación; recogiendo una visión global del ámbito social estudiado desde diferentes perspectivas; donde se destacaron puntos de vista de carácter interno de los miembros del grupo de estudio y una

configuración externa de la interpretación y análisis del propio investigador, destacando acciones contextuales en la apropiación e interpretación de las marcas en la vida como herramienta en la construcción de identidad de los sujetos implicados en el objeto de estudio.

Delimitación a la aplicación de dos centros escolares, cada uno con plantilla iguales de 12 docentes titulares frente a grupo y 1 director efectivo, se considero la diferencias contextuales ubicadas en dos zonas geográficas distintas de la entidad federativa, siendo así en municipios distintos, con organización laboral completamente diferente, en el municipio de Centro y en el de Teapa, tiempo destinado para la aplicación de la investigación Enero del 2023 a Julio del 2023.

Instrumentos de corte cualitativo

- Observación
- Entrevista semiestructurada.

Las etapas correspondiente de investigación

- Aplicación de entrevista previa
- Observación en tiempos establecidos enfocados en la organización y toma de acuerdos profesionales, seguimiento a los conflictos y anotaciones de patrones de comportamiento.
- Aplicación de entrevista de cierre.

RESULTADOS

Encontramos que la habilidad de empatía en los colectivos docentes, de dos centros de trabajo, coinciden en ciertos aspectos, en los que se tienen grupos de afinidad y propósito que ocasiona rivalidades, además de que se presenta ciertos elementos de discriminación ante los nuevos elementos docentes o bien si la dinámica laboral se ve en riesgo conforme a la comodidad previamente establecida. Los docentes de mayor años de servicio muestran un mayor peso en las decisiones positiva o negativamente, siendo una norma de convivencia normalizada, a diferencia de los que tienen menos años de servicio. Se identifica además de que la empatía a mayor estimulación es correspondiente a una mejor convivencia y toma de acuerdos, en diferencia a menor estimulación se incrementa los desacuerdos y conflictos entre docentes.

Esto se da indistintamente de la edad cronológica así como de los años de servicios que se tenga cómo trabajador en la educación, se observa que aquellos de menor años de servicio en el sistema educativo

público al colaborar de manera altruista y sin la necesidad de recibir una indicación por la autoridad inmediata que sea dirigido en el apoyo de aquellos que tienen mayores años de servicio o se les presenta alguna dificultad en la utilización de medios digitales y formatearía burocrática corresponden el gesto siendo empáticos según sean su forma de actuar de manera positiva.

Caso contrario cuando son aquellos de mayor años de servicio quienes apoyan a los jóvenes novatos en el sistema educativo sucede el mismo fenómeno de igual manera. Observándose que la reciprocidad de las acciones va encaminada a un objetivo laboral establecido o una situación en común que tengan que resolver, más cuando existe un problemáticas de carácter normativa y legal, se limita el apoyo a opiniones morales para fortalecer el autoestima o bien es inexistente hasta que se resuelva dicha situación.

Además existe un numero menor, de personal docente en donde presentan características de empatía, aunque los factores por los que se manifiesta este tipo de conductas es por la dinámica familiar en la que se encuentran. Y donde se tiene evidencias de agresiones verbales, imposiciones de pensamiento y/o demanda e incluso de organización solida de situaciones que dejan en una posición poco favorable a otros docentes.

Por lo que podemos decir que aquellas neuronas espejo o bien lo que mencionaba de imitar bajo el estimulación el trato dirigido hacia otras personas se presenta desde su perspectiva negativa por lo que al estar en una estimulación constante no grata adquiriendo conducta que perjudican la convivencia entre pares estas son repetidas en el ámbito laboral ya sean dirigidas con o sin un propósito específico el cual no puede ser controlado ampliamente pero sí con indicaciones correspondientes regulado.

Por lo tanto podemos llegar a decir que la empatía según sea su grado de estimulación podrá favorecer o entorpecer la convivencia entre docentes de un centro de trabajo indistintamente de su ubicación geográfica, características socioeconómicas, culturales, dinámicas laborales, sub niveles educativos, e incluso la convergencia de culturas, por lo que depende mucho del desarrollo de esta habilidad individual para colaborar a que exista en la medida de lo posible y con garantías correspondientes una sana convivencia.

En lo que especifica la investigación se comprueba que efectivamente una baja carencia de la estimulación de la empatía es perjudicial tanto en el carácter laboral, académico así como en la dignidad y autoestima del personal que labora en el centro de trabajo que presenta estas características negativas.

DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación de Fort, donde menciona que:

Un porcentaje de docentes afirma que las interacciones entre ellos y el equipo directivo no son satisfactorias. (Fort, 2015)

Se puede confirmar dicho argumento investigado, ya que las interacciones observadas estas apreciaciones no satisfactorias, es por la poca disposición y/o estimulación de la empatía, además de otros factores que intervienen en la conducta de los docentes en un centro de trabajo.

Por lo tanto, esto es apreciado con ciertos rasgos de normalidad, considerando que no sobre pase ciertas normas de convivencia establecidas en el colectivo docente de perspectiva social.

Deben ser asunto de todo el claustro, ya que, de una manera u otra, afectan a todos sus miembros. Por esto, no se deberían aceptar como una normalidad y una cuestión individual. (Fort, 2015)

La empatía como se describía aquella habilidad, competencia y/o valor del individuo para ponerse en los zapatos del otro y poder comprender su sentimientos o la situación que esta transitando de modo que la cooperación y el apoyo hacia la persona en cuestiones laborales puede darse si existe voluntad.

Sin embargo, conforme a los resultados obtenidos, podemos nuevamente confirmar que los miembros de ambos colectivos normalizaron el trato poco empático, donde la discriminación, el poco crecimiento laboral y otras situaciones no gratas perjudican la sana convivencia.

Señalando que las situaciones presentadas son ocasiones por ciertos individuos participantes dentro del colectivo, por lo tanto es la investigación coincide con la falta de empatía es un elemento negativo en la integración del colectivo docente.

CONCLUSIONES

La empatía es un valor que puede ser practicado al diario con las personas de nuestros círculos sociales, e incluso en la labor docente como principal elemento hacia los alumnos(as) y padres de familia.

La carencia de esta, la poca disposición, contrastes de generación de edad y/o estudio, entre otras, ocasiona en el personal docente situaciones deficientes, que no permiten la integración adecuada y/o

correcta al colectivo docente. Esta practica continua ha sido normalizada entre el personal docente siendo el trato poco agradable. En lo general, es necesario fortalecer la inteligencia emocional del cuerpo docente involucrado.

Así mismo se concluye que ante una baja estimulación de la empatía efectivamente es un factor negativo en la convivencia diaria y continua del personal de educación básica nivel primaria por lo que su impacto no se limita exclusivamente al ámbito laboral sino que abarca afectaciones en el contexto social, familiar y en niveles emocionales de manera directa teniendo o generando trastornos en diferentes grados aunque estos últimos no fueron considerados en la investigación se puede entender como un resultado no previsto y que a su vez la pauta a una nueva investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Psicología Del Desarrollo Humano . (s.f.). Obtenido de

<https://www.monografias.com/trabajos-pdf4/psicologia-del-desarrollo-humano/psicologia-del-desarrollo-humano.pdf>

2010/11, P. S. (s.f.). *RAQUEL SURIÁ* . Obtenido de

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14285/1/TEMA%20%20SOCIALIZACIÓN%20Y%20DESARROLLO%20SOCIAL.pdf>

Adame, T. (2011). *Analisis de las estrategias socioemocionales utilizadas por los y las docentes en el aula: estudio de caso*. Valldemossa: Departamento de pedagogia aplicada.

Ahuad, E. J. (2010). *El Principio De Empatía Y El Derecho Laboral*. Derecho y cambio social.

ALBIOL, L. M. (2011). *La violencia: la otra cara de la empatía*. Mente y cerebro.

APARICIO, E. C. (2020). *Psicología y mente*. Obtenido de

<https://psicologiaymente.com/forense/psicologia-juridica-derecho>

Auné, S. E. (2015). *Antagonismos entre concepciones de empatía y su relacion con la conducta prosocial*. Buenos aires: Revista de Psicología.

Benavides, M. (2004). *Educación, procesos pedagógicos y equidad*. Lima: GRADE.

Carrillo., M. A. (2021). *La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas*. . Estado de México: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.



- CHAPARRO, G. J. (2008). *Evaluación de desempeño*. Colombia: Cuadernos de Lingüística Hispánica.
- Díaz, M. J. (2023). *La empatía del docente y sus implicaciones para las prácticas de aula. Sistematización de una experiencia*. Chile: Universidad de La Salle .
- Fort, J. T. (2015). *Malestar en la escuela. Conflictos entre profesores*. España: Educar.
- Muñoz, L. S. (2016). *Empatía y educación: implicaciones del rendimiento en empatía de profesores en formación. Análisis comparativo Universidad de Castilla la Mancha y Universidad Autónoma Chile*. Chile: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Rivera, E. R. (2020). *Empatía y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Venezuela: Revista educare.
- Rivera, J. L. (2005). *EMPATIA Y ECPATÍA* . Revista Internacional On-line.
- Saltos, E. R. (2020). *Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico*. Ecuador: Dominio de las Ciencias.