UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“IMPLICANCIA DE LA EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

OLENKA NOHELIA RAMIREZ SALAZAR
CLAUDIA VICTORIA BARBARAN RENGIFO

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 8:00 am del día Martes 20 de Octubre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Manuel Rocha Gonzales (Miembro), y Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"IMPLICANCIA DE LA EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Olenka Nohelia Ramirez Salazar y Claudia Victoria Barbaran Rengifo** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

por unanimidad

Siendo las 9:00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzáles
Miembro

Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dra. Leydi Pérez Guimaraez
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Dra. Sucena Elizabeth Moreno Moreno
Miembro

Dr. Manuel Hugo Verde Hilario
Asesor

Bach. Olenka Nohelia Ramirez Salazar
Tesista

Bach. Claudia Victoria Barbaran Rengifo
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0136-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

"IMPLICANCIA DE LA EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019"

Cuyo autor (es)	:	**RAMIREZ SALAZAR, OLENKA NOHELIA** **BARBARAN RENGIFO, CLAUDIA VICTORIA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Dr. Verde Hilario, Manuel Hugo

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 03%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 04/09/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, OLENKA NOHELIA RAMIREZ SALAZAR
Autor de la TESIS titulada:
"IMPLICANCIA DE LA EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019."

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Dr. MANUEL HUGO VERDE HILARIO
En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 11 / 2020

Email: eloisavr18@gmail.com Firma:

Teléfono: 925014016 DNI: 74500682

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, CLAUDIA VICTORIA BARBARAN RENGIFO.
Autor de la TESIS titulada:
"IMPLICANCIA DE LA EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019."

Sustentada el año: 2020.
Con la asesoría de: Dr. MANUEL HUGO VERDE HILARIO.
En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.
Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 11 / 2020

Email: RENGIFOC18@GMAIL.COM Firma: 

Teléfono: 943945133 DNI: 76136177

DEDICATORIA

A Dios, por darnos la vida y a todas las personas que nos apoyaron en la culminación de esta investigación.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, que nos permitió mejorar las capacidades científicas de investigación.

A la memoria del Dr. Manuel Hugo Verde Hilario, a quién va nuestro agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestro conocimiento en las ciencias educativas.

A los trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, quienes nos dieron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE ix

ÍNDICE DE TABLAS xi

ÍNDICE DE FIGURAS xii

ÍNDICE DE ANEXO xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 4

1.5. VARIABLES 5

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 8

1.7. VIABILIDAD 9

1.8. LIMITACIONES 9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 10

2.1. ANTECEDENTES 10

2.2. BASES TEÓRICAS 16

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 36

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 40

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN 40
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN 41
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 42
3.3.1. Población.....42
3.3.2. Muestra.....42
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....43
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... …..47
4.1. RESULTADOS.....47
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS 51
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ……..55
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....58
5.1. CONCLUSIONES……58
5.2. RECOMENDACIONES……..58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....60
ANEXO 65

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……6

Tabla 2. Población de estudio……..……42

Tabla 3. Resultados de la dimensión empatía afectiva…… 47

Tabla 4. Resultados de la dimensión empatía cognitiva……...48

Tabla 5. Resultados de la variable empatía……49

Tabla 6. Resultados de la variable proceso de inducción…… 50

Tabla 7. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019…… 50

Tabla 8. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019…….. 51

Tabla 9. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019…… 54

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados de la dimensión empatía afectiva…….. 47

Figura 2. Resultados de la dimensión empatía cognitiva……....48

Figura 3. Resultados de la variable empatía……..49

Figura 4. Resultados de la variable proceso de inducción…….……..50

ÍNDICE DE ANEXO

Pág.

Anexo 1. Matriz de consistencia……...66

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos……..67

A. Cuestionario para la Variable Empatía……..67

B. Cuestionario para la Variable Procesos de inducción……..…..69

Anexo 3. De los principios éticos……....71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. La investigación según su finalidad fue aplicada, según su carácter fue correlacional, según su naturaleza fue cuantitativa y según su alcance fue transversal, el nivel se enmarcó dentro del explicativo y el diseño fue no experimental de tipo correlacional, la muestra conformada por 27 trabajadores de la Escuela Profesional de Administración. Para recoger los datos se utilizó los cuestionarios de la empatía y el proceso de inducción. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS 22. Los resultados generales nos demuestran que la empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,725 y un p 0,000 < 0,05.

Palabras clave: Empatía, proceso de inducción, relación.

ABSTRACT

The present research work has like objective to determine the relation that exists between empathy and the process of induction of the Professional School of Administración of the National University of Ucayali, 2019. Investigation belongs to guy; According to your purpose she is diligent, according to your character it is correlacional, according to your nature it is quantitative and according to your reach it is transverse, the level delimits itself inside the explanatory and the design it is not experimental of guy correlacional, the sample conformed by 27 workers of the Professional School of Administración. In order to pick up data the questionnaires of empathy and the process of induction were used. Data were defendants through the program SPSS 22. The general results prove to us that empathy presents significant relation in the process of induction of the Professional School of Administración of the National University of Ucayali, 2019; Since Pearson obtained a correlation of r himself 0,725y one p 0.000 0.05.

Keywords: Empathy, induction process, relationship.

INTRODUCCIÓN

La investigación comprende un análisis sobre la empatía y la relación en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, el mismo que se compone de cinco capítulos los cuales son descritos a continuación:

Capítulo I: El problema de investigación, se desarrolla la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, las variables, la justificación e importancia, la viabilidad y las limitaciones.

El capítulo II: El marco teórico, está compuesta por los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas de las dos variables de estudio y las definiciones conceptuales.

El Capítulo III: El marco metodológico, presenta el tipo y nivel de investigación, el diseño y esquema de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

El capítulo IV: Los resultados, se presentan a través de las tablas y figuras estadísticas y está conformada por los resultados de las variables en general y la prueba de hipótesis; además la discusión de resultados, donde se contrastan los resultados obtenidos con los antecedentes que presentan relación con nuestro trabajo de investigación.

El capítulo V: Conclusiones y recomendaciones; finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se conoce de numerosos tratados sobre empatía, tema de interés, que se ha abordado en diversos países, con la finalidad de conocer y constatar la realidad en cada contexto. A nivel universitario hay esfuerzos por asumir esta problemática que constituye una parte importante de la dimensión psíquica de las personas en general y de la comunidad de psicólogos en particular; a decir del renombrado Carl Rogers, es importante vivir las emociones que podría tener la gente y hacer el esfuerzo de colocarse en la propia situación interna que puede estar vivenciando y hacerlo de tal manera que no dañe las susceptibilidades del otro. Si bien cada ser humano tiene una forma peculiar de pensar y percibir, también es cierto que ese estado interno subjetivo es muy similar entre las personas tal como lo señalan Premack y Woodruff (1978).

De lo que se trata es desarrollar esa capacidad, esa forma particular de sentir de los demás, de percibir esos deseos, intenciones, pensamientos, los cuales tienen que ir desarrollando los estudiantes practicantes o internos de psicología, pues ellos estarán en algún momento frente a frente con sus pacientes, clientes o usuarios y tendrán que aplicar la teoría de la mente, de tal manera que se comprenda porqué ejecutan alguna acción en su vida de una determinada forma y no de otra. (p.28)

En ese contexto es que entra a tallar la empatía, es decir la agilidad mental de posicionarse en el mundo interno de la otra persona, es de entender que a muchos se les hace más difícil realizar esta función mental, deviniendo entonces en un desuso de la teoría de la mente; en otras palabras, la poca capacidad para “ubicarse en el sitio de la otra persona”. Y si no se puede ubicar ahí, entonces será casi imposible entender las necesidades deseos sentimientos de la persona y por ende sus actividades no se podrán predecir no avizorar. En nuestra realidad peruana se demuestra que existe muy poca empatía en las personas, sobre todo en aquellas que están al margen de la ley, esas personas violentas, las que delinquen, las que asaltan, no se ponen en el lugar de la otra persona, simplemente actúan sin consideración del otro; en este ámbito las universidades juegan un papel importante, no solo en el campo de la optimización de la calidad de la enseñanza, que se da a través de la acreditación y el licenciamiento de las carreras, sino también mediante la mejora continua de los niveles de aprendizaje y de empatía de sus estudiantes, principalmente de aquellos que tienen en el futuro como sujeto de acción al ser humano y su psiquismo. La psicóloga Linares (2014) señalaba su interés en la relación psicólogo paciente y lo que deviene de esta relación en la cual se ponen en evidencia los rasgos emocionales, temperamentales y racionales de las personas como requisito para optimizar esa diada y comprender realmente la dimensión del problema del necesitado de un apoyo o soporte emocional cuando se encuentra atravesando por alguna dificultad que no puede solucionar solo. (p.4)

La Real Academia Española (RAE) define a la inducción como la acción y efecto de inducir o conducir a alguien o algo y darle motivo para ello, este concepto supone la capacitación a una persona, hacerlo apto o habilitarlo para realizar una actividad. La inducción docente es, según lo antes mencionado, la habilitación que se realiza para que un nuevo docente está apto o capacitado para ejercer la función designada en una nueva institución.

La inducción docente supone el conocimiento de aspectos fundamentales que rigen su quehacer educativo y que se verán reflejados en su propio desarrollo social y a la vez en el desarrollo educativo de sus educandos. El objetivo de la inducción es favorecer el ingreso y la vinculación del docente a su nuevo lugar de trabajo y que no se vean afectados los estudiantes por el desconocimiento de procesos por parte de los docentes.

Este plan inductivo tiene sus ventajas, por ejemplo, cuando el docente recepta más información respecto a su función y a las diferentes comisiones internas, más fácil será el proceso de adaptabilidad; además, habrá más compromiso desde un principio con las actividades que deben realizar, haciendo que las realicen de forma eficiente. Por otra parte, se incrementará el sentido de pertinencia con su nueva institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de

Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

- Evaluar la relación que existe entre la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Hi: La empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

- Ho: La empatía no presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La empatía afectiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

- La empatía cognitiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Empatía.

1.5.2. Variable 2

- Proceso de inducción.

1.5.3. Operacionalización de las Variables

- Se describe en la siguiente tabla.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Empatía	Según Sánchez (2015). La variable viene a ser "alguna característica, rasgo o cualidad que posee una situación o circunstancia que permite el cambio que se puede medir o evaluar. Otra definición es la que señala que la variable es la propiedad que adopta valores determinados. (p. 12)	La empatía es la función de factores estrictamente medibles a los que se les llama dimensiones e indicadores. Esta acción permite otorgarle un sentido correcto en el marco de la investigación, que permita realizar su medición de forma cuantitativa y estadística".	Empatía afectiva	- Preocupación empática. - Malestar personal	Ordinal
			Empatía cognitiva	- Toma de Perspectiva - Fantasía	
Variable 2 Proceso de inducción	Potenza (2013) afirma: "La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información	Para medir la variable plan de inducción se realizó una encuesta a los sobre la aplicación de un plan orientador de las acciones,	Procesos institucionales	- Capacitación docente continua - Plan de inducción - Desarrollo de misión y visión institucional	Ordinal

	básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar del trabajo".	estrategias y procesos que se desarrollan en la institución.		- Manuales institucionales - Procesos internos	
			Desarrollo curricular	- Currículo vigente - Formatos - Documentos pedagógicos	
			Liderazgo profesional	- Competencia laboral - Compromiso organizacional - Expectativas de aprendizaje	

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

Con la investigación, la región de Ucayali, cuenta con una herramienta que le permite conocer la relación que existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019 y conocer en parte los procesos de inducción como los procesos institucionales, desarrollo curricular y el liderazgo profesional.

Justificación práctica

El presente trabajo de investigación brinda instrumentos que permiten medir la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali.

Justificación metodológica

El trabajo de investigación presenta utilidad metodológica ya que permite conocer la empatía afectiva y el proceso de inducción en los procesos de admisión y de ingreso de los estudiantes a la carrera de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali.

Justificación social

La investigación presenta relevancia social ya que todos los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, serán los beneficiados.

1.7. VIABILIDAD

Esta investigación es considerada una investigación factible, ya que contamos con la autorización de las autoridades de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali.

Los trabajadores considerados para la investigación, se encuentran trabajando en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, y estuvieron dispuestos a brindarnos la información pertinente que requiere el trabajo de tesis.

1.8. LIMITACIONES

La limitación que presento la investigación es económica ya que el financiamiento fue aportado por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Camacho (2018), en su tesis titulada “Capacidad de empatía en docentes de la facultad de medicina de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Quito, desde octubre del 2017 a diciembre del 2017” de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su objetivo planteado es determinar la capacidad de empatía de los docentes de la Facultad de Medicina de la PUCE en los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2017. La muestra estuvo conformada por 97 docentes. El tipo de investigación utilizada es estudio descriptivo a través de encuesta transversal, el instrumento utilizado fue el test de Barón Cohen. Llega a las siguientes conclusiones: La edad de los docentes tiene una fuerte relación con la capacidad de empatía. Los docentes de la PUCE tienen una alta capacidad de empatía. La especialidad, el tiempo de dedicación y el lugar de desarrollo no tuvieron asociación y tampoco fueron significativos en nuestro estudio.

Guilera (2017), en su tesis titulada “Empatía en estudiantes de medicina: estudio psicométrico, biométrico, de evolución y propuestas de intervención psicoeducativa” de la Universidad de Lleida, España, plantea el objetivo estudiar la empatía en estudiantes de medicina desde una perspectiva psicométrica, biométrica, de evolución, y valorar propuestas de asesoramiento y de intervención psicoeducativa. El tipo de investigación es

explicativo causal, se aplicó los cuestionaros. Se concluye que la mayoría de los estudiantes tienen un buen nivel de empatía que se mantiene durante el seguimiento. La combinación de diferentes escalas de empatía, el estudio de la personalidad y la utilización de dispositivos biométricos deberían tenerse en cuenta a la hora de diseñar proyectos de estudio, asesoramiento y de intervención de la empatía en estudiantes de medicina, especialmente en aquellos con puntuaciones extremas de empatía.

Campos (2017), en su tesis titulada “Empatía y habilidades sociales (Estudio realizado con coordinadoras de grupos de mujeres de Iglesia de Dios Pentecostés de América Eben-Ezer de la cabecera departamental de Huehuetenango)” de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, plantea el objetivo de identificar el nivel global de empatía y habilidades sociales que poseen las coordinadoras de grupo de mujeres de iglesia de Dios Pentecostes de América Eben-Ezer de la cabecera departamental de Huehuetenango. El de investigación es descriptiva de tipo cualitativo. Presenta las siguientes conclusiones, en cuanto a la empatía se ha logrado demostrar que cada una de ellas suele manejar bien cada situación que se le presenta dentro de las reuniones sin que ésta provoque una alteración en el trabajo cada semana, aunque si existiera una circunstancia donde ellas no estuviesen de acuerdo esto puede producirles estrés. Se logró evidenciar que el nivel de empatía más significativo en cada una de las coordinadoras en el trabajo que realizan, es que saben manejar bien las situaciones difíciles sin perder la alegría que les caracteriza por medio del resultado obtenido que resultado ser el más alto de todos los niveles con 59 puntos.

Rodas (2016), en su tesis titulada “La empatía cognitiva y el desarrollo de habilidades sociales en los niños y niñas de 5-6 años de la Unidad Educativa Alfonso Troya” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Plantea el objetivo de determinar la incidencia de la empatía cognitiva en el desarrollo de habilidades sociales en los niños y niñas de 5-6 años de la unidad educativa Alfonso Troya. La investigación que se realizó fue de campo y descriptiva. Participaron 32 estudiantes y dos docentes de la Unidad Educativa Alfonso Troya. Llega a la conclusión de que los docentes encuestados afirman que propone actividades, reconocen y aplican estrategias grupales para el desarrollo de la expresión en el entorno social como también fortalecen la capacidad de autoafirmar los propios derechos permitiendo el desarrollo de la atención, comprensión y reflexión como punto importante para discernir problemas según su importancia.

Castillo (2016), en su tesis titulada “La enseñanza y el aprendizaje de la empatía para el trabajo social” de la Universidad Complutense de Madrid, España, plantea el objetivo de revisar y actualizar los conceptos en torno a la empatía y su aplicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje del trabajo social. La metodología empleada ha sido de carácter mixto. Así, se ha llevado a cabo un análisis documental sistemático de las memorias para la verificación del título de Grado en Trabajo Social de 35 universidades españolas. Llega a la siguiente conclusión que el currículo formativo de trabajo social no contempla el aprendizaje de la empatía, aun cuando ésta es considerada desde los inicios de la disciplina como parte esencial de la relación profesional. La formación de los estudiantes en esta

materia es parcial y se centra mayoritariamente en la comprensión cognitiva de los fenómenos y las relaciones y en cuestiones instrumentales, sin dar suficiente importancia a lo afectivo y lo emocional. La enseñanza de la empatía como elemento de la relación requiere de planificación y de medios adecuados para la adquisición de conocimientos y destrezas. La organización de las enseñanzas ha de ser revisada en aquellos casos en que sea necesario para garantizar las adecuadas condiciones de un aprendizaje significativo basado en la reflexión y la interacción comunicativa, principios básicos del trabajo social.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Alcántara y Salas (2019), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y empatía en estudiantes de enfermería de un instituto tecnológico superior de salud de lima, 2018” de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, plantea el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y empatía en estudiantes de enfermería de un Instituto Tecnológico Superior de Salud de Lima, 2018. Presenta un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo constituida por 588 estudiantes de enfermería. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Se utilizó el instrumento Escala de Inteligencia Emocional “TMMS – 24”, concluye que la inteligencia emocional y la empatía presentan una relación directamente proporcional moderada en los estudiantes de Enfermería de un Instituto Tecnológico Superior de Salud de Lima. La inteligencia emocional y empatía presentan un nivel medio.

Condori (2018), en su tesis titulada “Empatía en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016” de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, plantea el objetivo de determinar el nivel de empatía que poseen los estudiantes de enfermería del V al VIII semestre de la UNA. 2016, la investigación fue de tipo descriptivo transversal, diseño descriptivo simple; la muestra estuvo conformada por 153 estudiantes, el instrumento que se aplicó es la Escala de Empatía de Jefferson para estudiantes. Llega a la conclusión: Se concluye que, los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno poseen un nivel bajo de empatía, en toma de perspectiva, en atención por compasión y en capacidad de ponerse en el lugar del paciente.

Romero (2018), en su tesis titulada “Empatía y síndrome de desgaste profesional (*Burnout*) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana” de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Lima, plantea el objetivo de determinar la relación entre la empatía y el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. El tipo de investigación es básica descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal de alcance correlacional. Los participantes fueron 249 docentes del nivel de primaria y de secundaria, para medir empatía se utilizó el *Interpersonal Reactivity Index* (IRI) en su adaptación española. El síndrome de desgaste profesional (*burnout*) se midió a través del Inventario de Burnout de Maslach-ES, en su adaptación para población peruana, llega a la siguiente conclusión: que las variables medidas presentaban correlaciones no lineales fuertes y muy

fuertes estadísticamente significativas, obteniendo la mayor correlación la relación entre Toma de Perspectiva (empatía cognitiva) y Realización Personal (*burnout*) con un coeficiente de .998, seguida por las otras relaciones establecidas entre la Realización Personal con los demás componentes de la empatía. El nivel de correlación más bajo fue de .685 y lo obtuvo la relación entre Fantasía (empatía cognitiva) y Despersonalización (*burnout*).

Muñoz (2018), en su tesis titulada "Nivel de Empatía en Bachilleres de Psicología del Programa de Suficiencia Profesional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega" de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, plantea el objetivo de determinar el nivel de empatía en bachilleres de Psicología del programa de suficiencia profesional de la universidad Inca Garcilaso de la Vega. El estudio se efectuó con una muestra de 73 participantes con edades desde 22 a 56 años. El diseño de investigación es cuantitativo no experimental de tipo transversal a nivel descriptivo. El instrumento empleado fue el "Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA)". Concluye que los bachilleres de psicología presentan un nivel medio de empatía global (39,7%). En cuanto a las escalas, la referida a Adopción de Perspectiva, se obtuvo un 46,65% en el nivel medio; en Comprensión Emocional, se obtuvo un 38,4 % en el nivel medio; en Estrés Empático, se obtuvo un 30,1% en el nivel alto y finalmente, en la escala Alegría Empática, se obtuvo un 38,4% del nivel medio.

Chávez (2017), en su tesis titulada "Empatía en el proceso de formación de los estudiantes de primero y quinto de la carrera profesional

de psicología de la UNSA" de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, el objetivo planteado fue de comparar los niveles de empatía en los estudiantes que ingresaron a la carrera de psicología y los estudiantes, la muestra está conformada por 226 estudiantes de primer y quinto año de la carrera profesional de psicología de la UNAS. El tipo de investigación es descriptivo-aplicativo; el instrumento usado es el Test de Empatía Afectiva y Cognitiva; TECA. Se concluye que no existen diferencias significativas en el puntaje global de Empatía entre los estudiantes de primero y quinto año, ambos grupos poseen niveles altos de Empatía, también se encontró que las mujeres son más empáticas que los varones sobre todo en las escalas afectivas de Estrés Empático y Alegría Empática, sin embargo, no muestran diferencias en las escalas cognitivas; además se encontró que los estudiantes de primer año presentan mayor Estrés Empático que los estudiantes de quinto año, no obstante, no presentan diferencias significativas en Alegría Empática ni en las escalas cognitivas de Adopción de Perspectivas y Comprensión Empática.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Empatía

2.2.1.1. Definición de la empatía

Según Sánchez 2015 la variable viene a ser "alguna característica, rasgo o cualidad que posee una situación o circunstancia que permite el cambio que se puede medir o evaluar. Otra definición es la que señala que

la variable es la propiedad que adopta valores determinados. (p.12)

2.2.1.2. Fundamentos teóricos de la empatía

La empatía es un aspecto esencial de todo ser humano, es un constructo que tiene que ver con la forma de entender ese lado interno del sujeto hurgando sus sentimientos, de igual manera conocer la forma en la cual los otros comprenden ese mundo interno.

A Titchener, psicólogo británico, autor del estructuralismo, la cual se le atribuye la traducción del término empatía del inglés al alemán que está refrendado en su obra “Lectures on the Experimental Psychology of the Tought – processes 1909, New York: Mac – Millán”, Lecciones sobre la Psicología Experimental del Pensamiento y procesos que lo explica, como estar ingresando al mundo del otro; luego en la época del romanticismo alemán esta palabra asumió un significado relacionado al arte y la belleza; posteriormente el filósofo y psicólogo alemán Theodor Lipps, en su obra “estética”, explica la teoría de la empatía estética, Einfuhlung, atribuye a la afinidad, la proyección, la identidad con el otro, el sentirse reconocido en el otro y como consecuencia el solidarizarse, de compenetrarse con él, permitiendo contemplarse así mismo (Lipps, Aesthetic, Hamburg, 1903-1906). (p.25-697)

La traducción del inglés al alemán significó una apertura auspiciosa en otro contexto, tan es así que se empezó a asociar la empatía con otras áreas que tenían que ver con el arte, por ello surge la obra de Lipps que lanza el término, empatía estética, que poco a poco se fue convirtiendo en

una teoría. En esos momentos se vivía un encandilamiento con la belleza, con lo artístico, con lo estético y su relación directa con la identificación del otro.

Schopenhauer, citado por Olmedo (2009) manifestó que: la empatía viene a ser el acto que realizamos al observar los objetos y como consecuencia nos conectamos en un sinfín de influjos, dándose una especie de endósmosis, por lo que a la vez que les infundimos nuestros propios sentimientos, recibimos de su configuración y de sus propiedades, determinadas impresiones. (p.1-4)

Otros autores han tratado este tema de la empatía, y precisamente uno de los más preclaros estudiosos que conocemos es Freud (1953), quien en su obra “The Standard edition of the complete psychological work”, nos refirió al hombre como animal humano y es quien tiene la necesidad de ir avanzando en la edificación de su estructura personal considerando en su esquema psicoanalítico la triada, el yo, el ello y el super yo, con el propósito de eludir la ansiedad que se puede generar al no haber consolidado su personalidad. Se puede sobre llevar o disminuir la ansiedad, cuando en comparación con los demás, no estamos tan mal, nos parecemos mucho al otro -conductualmente- y todo el proceso que estamos atravesando durante nuestra infancia, contribuye a la adquisición del sentido de la identidad única, la misma que puede ser sana si la relación con los demás ha sido plena, cooperativa, en armonía; o patológica si la relación con los demás ha significado una ruptura y el *yo* ha sido absorbido por los otros y por lo tanto ha generado un miedo a la cercanía de los otros que podrían causarle daño. (p.374)

Es vivenciar internamente lo que otras personas “viven”, solo que de una forma más cognitiva que afectiva, nos sentimos bien con algunas personas, ya sea por sus ideas, proyectos, actitudes, deseos, sentimientos y muchas veces se da en forma viceversa; es decir, compatibilizamos en las ideas y la imagen que nos formamos es mutuamente positiva, por lo que puede ser previsible conocer y comprender de antemano las acciones o sentimientos de ambos lados.

Moreno (1914), aperturó el Role playing y encuadró la empatía dentro del rubro de habilidades sociales y la define como una confrontación de dos personas las cuales van a realizar imaginariamente una traslocación de los ojos; es decir que cuando estén cerca una persona “tomará los ojos del otro y el otro tomará los ojos del primero y ambos mirarán con sus ojos supuestos”. Se interpreta como la correspondencia entre la empatía y la experiencia social, con el cual se logra mayor objetividad y ubicación en el autoconocimiento y en el conocimiento del que está en frente. (p.130)

Esta especie de trabalenguas nos quiere explicar sobre la necesidad de experimentar las sensaciones que se tienen cuando nos ubicamos en la perspectiva del otro, por ello es que existe un componente de la empatía denominado *toma de perspectiva*, que vendría a corroborar esta imaginaria posición en la otra persona respecto a un entorno determinado bajo condiciones subjetivas y con un historial de vida determinada.

Al respecto Watson, citado por Olmedo (2009), fundamentó que la comprensión a los otros no requiere haber pasado por situaciones parecidas o semejantes para comprenderlos, ya que las condiciones por

las que atravesamos las personas no son extrañas. En la segunda mitad del siglo XX, las investigaciones realizadas por Redfield (1955) permite darle un impulso antropológico importante a la empatía (The Little communitty). En dicho estudio afirmó que la empatía es un aspecto sumamente esencial para comprender los tratados humanistas de las diversas culturas porque para entender integralmente a una cultura, no es suficiente adentrarse en la cultura, también es factible ubicarse desde el otro ángulo más personal, de tal manera que se realice la valuación objetivamente y sin algún tipo de contaminación subjetiva. Este aporte es básico y es parte de la matriz de entendimiento psíquico de la empatía. (p.81)

Uno de los más preclaros pioneros del conductismo, John Watson, citado por Olmedo (2009), nos recordaba que las experiencias de las personas eran algo común, es decir todos han pasado por situaciones similares y por lo tanto, no es muy relevante si queremos direccionar nuestros sentimientos para comprender las situaciones apremiantes de los demás. Desde el punto de vista antropológico, a través del tiempo se han ido perfilando las expresiones culturales y han jugado un papel preponderante en la configuración de la empatía, y desde otro ángulo no podemos menoscabar el análisis desde el aporte personal, individual, y por tanto más objetivo.

En conclusión, como hemos podido observar, los diversos autores a lo largo de más de un siglo han venido tratando este tema de la empatía, cada cual desde su óptica y desde su propio enfoque; en lo que si todos coinciden es en la comprensión del mundo afectivo ajeno, atravesando una

ruta que permite hacer contacto con las emociones y sentimientos del otro. Este proceso contiene dos elementos: la recepción de los sentimientos ajenos y luego la comprensión empática.

Por ello se deduce que todos estamos inmersos en la utilización de los procesos de empatía, independientemente de los valores, principios, costumbres, creencias, temperamento, carácter, raza, condición social, cultural, económica que podamos tener; asimismo es un punto de partida para profundizar en la investigación de este tema que tiene que ver con los sistemas de interacción y las relaciones interpersonales, lo que nos podría llevar a una nueva perspectiva y a comprender mejor los diversos problemas que se puedan presentar, precisamente por falta de empatía.

2.2.1.3. Conceptualizaciones de la empatía

Bonilla (2013), señaló que la empatía no se puede lograr en un cien por ciento, a pesar de ser sumamente importante colocarse en “los zapatos del otro”, por ello es que no se debe desanimar en ese intento. Por otro lado, Moreno (1914), define a la empatía como un encuentro directo entre dos personas, que cuando estén muy cerca, “yo tomaré tus ojos y en ese espacio colocaré los míos y tu tomarás mis ojos y en su sitio pondrás tus ojos, por lo tanto, yo miraré a través de tus ojos y tu mirarás con mis ojos”, esto es un ejemplo pedagógico de la demostración de la empatía y la experiencia social. (p.2)

Esta frase de Moreno expresaba hace poco más de un siglo una realidad palpable en el campo de la conducta empática y en el devenir del

tiempo se ha hecho más presente, más actual, pues nos sitúa en la condición del otro, en dar una mirada al interior de sus sentimientos, de sus emocione, de su historia de vid, es así como los futuros psicólogos tienen que ir consolidando esa habilidad de ponerse en la situación ajena, no para sufrir, s no para comprender, no para molestarse, si no para aportar, para ayudar a sanar.

La Real Academia Española (RAE), conceptualiza a la empatía como una identificación mental y afectiva de una persona con el estado afectivo del otro, posteriormente la define como la habilidad de identificarse con el otro y compartir sus emociones y sentimientos. A decir de la RAE la empatía viene a constituir un reconocimiento mental afectuoso que se concatena entre una persona y la situación anímica de otra.

Asimismo, lo interpreta como el ser capaz se sentirse identificado con esa persona y sentir igual que él o ella. El proceso de evolución de este concepto ha estado imbuido de muchos cambios, ha pasado por la definición de muchos especialistas y ha ido alimentándose de aportes y contribuciones de científicos en la materia, de psicólogos y sus teorías o enfoques y de nuevos paradigmas, de tal manera que en la actualidad tenemos el resultado de todo ese devenir que ha atravesado este término, cuya raíz etimológica de la palabra epathon en el idioma griego significa *sentir* y el prefijo ev, es la preposición indesligable cuyo significado es *dentro*, o como lo señala Hogan (1969) definió la empatía como “un intento de comprender lo que pasa por la mente de los demás o, en otras palabras, como la construcción que uno mismo tiene que llevar a cabo sobre los estados mentales ajenos”. (p.307)

Una entidad como la RAE tiene el nivel apropiado para dar a conocer la significancia de las palabras, en este caso se trata de la empatía, por ello su interpretación corresponde a un peso que tiene el merecimiento respectivo. Cierto es que a través del tiempo este término ha ido evolucionando y se ha ido configurando y subdividiendo en dimensiones o elementos que forman parte del mismo y se han construido herramientas o instrumentos de evaluación dando lugar a diversas clasificaciones.

Hoffman (1987), manifiesta que la empatía es una respuesta afectiva más orientada a la condición del otro, más que a uno mismo.

2.2.1.4. Formas de demostración de la empatía

Batson (2011), psicólogo social planteó ocho maneras de demostrar empatía, todas inter relacionadas entre sí, el primero es tener un adecuado conocimiento de la personalidad del otro, esto incluye sus sentimientos, sus emociones, de tal manera que nos adelantemos a las posibles reacciones positivas o negativas, que puede ir desde un gesto de cortesía hasta una conducta de impulsividad, pasando por una actitud de solidaridad o altruismo, el segundo viene a constituir la copia neuronal y el mimetismo motriz, que significa que se puede generar una percepción a partir de situaciones o hechos que conducen a que el conjunto de neuronas de uno puede lograr una imitación muy similar al del otro, esto se da al nivel del cuerpo y las facciones. El grado extremo se da cuando uno siente realmente lo que siente la otra persona, llegando así a darse lo que se conoce como resonancia emocional que viene a ser la tercera forma de empatía. Ese sentir se da tanto en la melancolía como en la euforia,

emociones que se vive con tanta intensidad que parece ser el propio sentimiento ajeno. (p.3)

La cuarta forma de empatía sería la proyección intuitiva en el otro, esto se puede notar cuando sabemos de su sufrimiento, para ello no es imprescindible conocer el detalle la situación difícil que puede estar pasando. La quinta forma de empatía la plasmamos al conocer el sentimiento de una determinada persona y luego tener la representación mental acertada de ese sentir, esto incluye la observación y el conocimiento que tenemos sobre sus principios e intereses, haciendo el ejercicio de pensar y sentir de esa persona. La sexta forma es dar rienda suelta a la imaginación, es decir imaginar cual sería nuestra percepción de las cosas que nos rodea, nuestras metas, nuestro carácter, etc. En penúltimo lugar, cundo nos percatamos de las penurias del otro, muchas veces asumimos una carga emocional fuerte, un sufrimiento que parte de lo ajeno y que puede provocar ansiedad en vez de apoyo, soporte, o amabilidad hacia el sufriente.

Finalmente tenemos, según Batson (2011), la concientización de los sentimientos y carencias de los demás y como consecuencia querer plasmar la ayuda necesaria para poder absolver esas necesidades y contribuir a la disminución del sufrimiento de la persona; a toda esta acción de respuesta hacia los demás lo denomina amabilidad empática. (p. 4)

Los futuros psicólogos y los propios profesionales de la salud mental necesitan demostrar su empatía con cada persona que atienden, en primer lugar, conociéndolos bien, sabiendo cómo reaccionarían ante alguna

eventualidad, ya sea mediante reacciones de rechazo, repulsa o de cooperación; otro aspecto a tener en cuenta es tener la misma sensación que tiene el paciente que pueda ser de alegría o de tristeza tratando de no llegar al extremo de sufrir si el otro sufre.

La utilización de la empatía, según Alcausa (2015), se puede dar en el momento que escuchamos activamente y comprendemos realmente los sentimientos ajenos, dejando por un momento nuestros propios sentimientos. Otra forma apropiada de usar la empatía es cuando, además de tener una escucha activa, unas frases de soporte, se da una demostración de afecto que puede ser una tocada en el hombro, una palmada en la espalda, un abrazo, un apretón de manos o cualquier otra muestra de afecto apropiado y atinado. (p.7)

Otra manera adecuada del uso empático se da cuando hacemos algunas bromas u otra muestra de sentido humorístico que pueda generar un momento agradable y bajar las tensiones del momento. Asimismo, la expresión prudente, amable y cortés. También cuando demostramos que estamos interesados en su situación y que no nos genera desánimo ni otra muestra de cólera o aburrimiento. Finalmente tenemos que tener mucho cuidado en las palabras que aparentemente son bromas o chistes, que puedan afectar o dañar, más bien, apelaremos al máximo para ser lo más asertivos posible.

Siekkinen (2013), docente principal, en el área de instrucción temprana de Finlandia tenía una apreciación sobre los niños de siete a diez años de edad, época en la cual los niños estudian los temas básicos o

elementales y su relación con el docente tiene que darse de tal manera que le genere seguridad y protección; por añadidura de una actitud empática de tal forma que se vaya gestando la inclusión escolar social de sus pares. (p. 5)

Este ejemplo finlandés nos ayuda a visualizar otra realidad, que, a pesar de no referirse a la educación superior, en la etapa de la niñez se va vislumbrando un sentimiento de agrado hacia el otro a pesar de las diferencias que pueda existir. Esta actitud empática se va gestando en forma paulatina con sus compañeros de aula, con sus docentes, con sus amiguitos del barrio y principalmente con sus familiares.

2.2.1.5. Clasificación de la empatía

Existe otra clasificación impulsada por Santiago Moll (2015) acerca de las respuestas no empáticas y lo clasifica de la siguiente forma: primero, Asesorativa, que consiste en direccionar siempre, empleando frases tales como, deberías, tendrías, luego tenemos las frases reconfortantes, como, por ejemplo, no te sientas mal, haz hecho tu mayor esfuerzo; otras frases de naturaleza *personal*, “eso no es nada, yo la otra vez”, o “no te preocupes, yo la vez pasada” Otra frase es la narrativa, que incluye expresiones como: “eso me hace recordar a…”. Tenemos el tipo de respuesta Relativa, aquí encontramos frases como: “tú puedes, tú lo vas a lograr”. Otro tipo es el condicional, que emplea palabras como: “lo vas a lograr si te esfuerzas”, también tenemos el tipo de respuestas *correctivas*, tales como: “no es así”. En penúltimo lugar tenemos las interrogativas: “¿Cómo sucedió?, ¿y por

qué? Finalmente tenemos la excusadora que emplea términos como: “me hubiera gustado estar ahí, pero”. (p.6)

2.2.1.6. Fases de la empatía

Casera (1983), señaló que la actitud empática presenta las fases que siguen: de identificación, de incorporación y de separación. La primera, de identificación, se refiere a que la persona se percata que el otro está atravesando por una situación particularmente sufrida, y él lo siente en el fondo, siente una conmoción, se da cuenta lo que esa persona vivencia, logra identificarse con su dolor y con la propia persona, esa identificación es momentánea, pasajera, pero a la vez muy fuerte. (p.49)

La fase de incorporación es aquella en la que se describe el segundo paso, luego de proyectarse, ahora viene la repercusión interna, es tan complejo este momento que al realizar la introspección, uno se percata que la experiencia de haber pasado por situaciones semejantes permite describir la vibración, los impulsos, la ansiedad que se vive con dicha experiencia, como un conjunto de emociones y sentimientos que solo son especiales, pues se quedan en ese plano, en el intento de sentir lo que siente el otro.

La fase de la separación, se da cuando entra a tallar la racionalidad, cuando la persona que está ejerciendo la empatía empieza a sentir que ya está llegando al límite de la tolerancia y está casi por empezar un sentimiento extraño, de intranquilidad, de ansiedad, de culpa, ahí en ese momento fronterizo, evita el desgaste, la simpatía, la identificación

emocional y se produce la separación, requisito básico para que haya empatía, porque se ingresa al sentimiento del otro sin salir del suyo.

2.2.1.7. Dimensiones de la empatía

La empatía es un constructo que incluye los procesos de ponerse en el lugar del otro y para ello, según Davis se dan respuestas de forma afectivas y cognitivas. Entre los componentes cognitivos tenemos, la toma de perspectiva, cuya finalidad es evaluar el aspecto emocional de los demás, por ello es que el interés principal se centra en entender el motivo, la real dimensión y las probables soluciones. Luego tenemos la fantasía, que viene a ser el hecho de compenetrarse con la condición del otro. En cuanto a los componentes afectivos, algunos lo llaman emotivos, estos son abordados en diversos manuscritos, desde Davis (1980 y 1983), pasando por Eisenberg y Strayer (1987) hasta Mestre Frías y Samper en el 2004. (p.27)

Todos ellos están de acuerdo en utilizar los dos componentes: preocupación empática y malestar personal, el primero de los mencionados son los sentimientos que existen en las personas que sienten preocupación sin llegar a la desesperación, afecto, pena, compasión al saber del malestar de la otra persona; este sentir en muchas ocasiones se puede convertir en apoyo efectivo.

Por otro lado, tenemos el malestar personal, que significa un conjunto de reacciones de perturbación emocional, sobre todo de incomodidad o ansiedad que siente una persona hacia la otra que está

teniendo alguna situación negativa, difícil en su vida.

2.2.2. Proceso de inducción

2.2.2.1. Definición de proceso de inducción

Potenza (2013) afirma: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar del trabajo”.

2.2.2.2. Inducción

Mercado (2002) expone: “La inducción es un proceso dinámico consistente en impartir programas de orientación a los nuevos elementos de la organización, al personal antiguo cuando éste es promovido de un puesto a otro, así como cuando se introducen nuevos métodos de trabajo, con el objeto de elevar la productividad, la eficiencia, la calidad de sus relaciones con su nuevo trabajo y su desarrollo personal”. (p.429)

La orientación que se le brinde a un nuevo personal o recurso dentro de una institución conllevará al progreso de la calidad educativa que se anhela.

Tomando como referencia el libro de Rodríguez (2000) que tiene por nombre “Administración Moderna de Personal” pueden citarse algunas definiciones relacionadas al proceso de inducción, por ejemplo, Sánchez Barriga lo define como un proceso que permite incorporar “al nuevo trabajador a su puesto”. De la misma forma Mercado (2002), hace referencia a la inducción como ofrecer pautas de clasificación hacia los

elementos de la institución dentro de diversas circunstancias del empleado, ya sea nuevo o perteneciente a cierta institución.

Así, a más de beneficiar dentro del proceso de adaptación o inducción de personal, aporta colaboración en información cuando son modificadas directrices laborales dentro de determinada institución, llegando a fijar con esto objetivos institucionales y que se relacionan directamente con el empleado, por ejemplo, nuevos métodos de trabajo, elevación de productividad, calidad de relaciones y el desarrollo personal. (p. 429)

Barquero (2005) indica: “La inducción o introducción del nuevo empleado tiene como propósito el que éste se adapte –lo mejor posible y en el menor tiempo- al puesto para el cual se le contrató, a los compañeros y a las características del organismo. En otras palabras, se orientará al trabajador novel para que comprenda cómo debe realizar su trabajo, para que pueda asumir el papel que le corresponde dentro del grupo y para crear en él una actitud favorable hacia la organización. *La guía que se brinde en el trascurso de este período será determinante para un eficaz desempeño futuro del cargo”.* (p.59)

El buen desempeño que se logre no solo será de característica laboral, sino que abarca también a la adaptación social del nuevo empleado, en este caso, docente. El desempeño laboral también implica o tiene alcances sociales de adaptabilidad.

Puede puntualizarse también, que la inducción radica su objetivo relacionado con el empleado, Barquero (2005), afirma que de esto depende

que la adaptación se realice “lo mejor posible y en el menor tiempo”. (p.59) Entonces se comprende que la inducción se sitúa desde la perspectiva del empleado, y como el proceso de inducción puede llevar a realizar un buen desempeño dentro de su puesto de trabajo, se asume lo correspondido que se sienta en su nuevo empleo, creando una actitud propicia hacia la organización. Cabe adicionar, que la inducción llega a fundamentarse en aspectos claves, tales como: la socialización, la integración, la orientación y la adaptación del empleado como ya se ha mencionado anteriormente.

2.2.2.3. Tipos de inducción

Para llegar a conocer con mayor profundidad acerca del tema, se analizarán dos tipos de inducción, con la finalidad de establecer una perspectiva de los procesos a seguir en cuanto a ella.

- **Inducción general**

  Refiriéndose a la inducción general, Alles (2010) la define como: “el conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto a la historia de la organización, su estructura, mercadeo y esquema comercial” (p.354), es así que ha de comprenderse que el proceso de inducción general se dispone a la proporción de información de forma general de la entidad empresarial o nuevo puesto de trabajo del empleado, de manera surgirá el empoderamiento de la empresa por parte del nuevo empleado. Cabe recalcar, que el proceso de inducción general se manifiesta como un ícono de sistema que hace reconocer a la empresa ante el empleado como una imagen corporativa interesada en sus compromisos personales.

- **Inducción específica**

  Continuando con la conceptualización, Alles (2010) expone: “una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición” (p.354), es decir, en este proceso de inducción se explican las funciones determinadas que va a ocupar el empleado en la institución. Esta es la fase en la que se da importancia al nuevo empleado, manifestándole la adaptabilidad que debe seguir para su posicionamiento dentro de la entidad en la que se encuentra. Es necesario agregar, que en este tipo de inducción se pone de manifiesto la adaptación del personal nuevo, desde la perspectiva de operacionalización, ya sea de maquinarias, tácticas, didácticas o de acuerdo al tipo de entidad en la que se halle.

2.2.2.4. Procesos institucionales

Los procesos institucionales concernientes a la inducción varían dependiendo de las normativas que se tengan en cada institución educativa. No obstante, Contabilidad actual (2013) indica: “normas, políticas, valores, costumbres, procedimientos, plan de beneficios, entre otros” deberían ser los aspectos que deben tomarse en cuenta dentro de este proceso de manera general y estos se pueden relacionar con los objetivos y visiones de la institución educativa teniendo como propósito principal volver productivo al empleado en un tiempo mínimo.

Santiz (2013), afirma: “La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los

programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa. Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros".

Con el proceso de inducción que se brinde al nuevo trabajador se generará la confianza en sí mismo, debido a que desarrollará sus actividades enmarcados al conocimiento obtenido y a sabiendas que tiene y puede contar con observaciones, recomendaciones y sugerencias de sus superiores y compañeros con mayor tiempo en el trabajo. La labor de éste se facilitará y por ende realizará sus funciones con buena predisposición.

Los procesos institucionales como tal, deben seguir órdenes o instrucciones de manera general, de acuerdo a Santiz (2013) se entiende que este proceso se lo realiza al inicio del trabajo para el cual fue contratado. De esta forma, se estaría evitando contratiempos durante la realización del mismo, costos o gastos que podrían ser perjudiciales tanto para la empresa o institución como para el empleado reciente en la misma y la optimización del tiempo. Es necesario agregar lo que Barquero (2005) manifiesta: "la guía que se brinde en el trascurso de este período será determinante para un eficaz desempeño futuro del cargo". (p.59) puesto que con anticipación el empleado ha conocido directrices y ha ejecutado un

empoderamiento personal de la entidad, que permitirá el cumplimiento de su rol.

2.2.2.5. Desarrollo curricular

Para poder comprender con mayor profundidad la definición de desarrollo curricular, debe tenerse en claro qué es un currículo. Desde la práctica educativa la UNED menciona: “un proceso que, en forma genérica, trata de responder a las preguntas qué, cómo y para qué enseñar” (UNED, pág. 127). Así, se puede argumentar que un currículo es el factor concluyente para establecer dentro del contexto de los educandos, los objetivos que se direccionan a la enseñanza de los estudiantes, poniendo de manifiesto ya sean sus objetivos personales o institucionales.

De esta forma, para una institución educativa el desarrollo curricular sería lo que Villarini (1996) afirma sobre la inserción e interacción con la sociedad, esto hace referencia a relacionar tanto los objetivos personales o institucionales dentro de la enseñanza y que este repercuta en el docente de manera directa con la sociedad, siendo en palabras del propio Villarini al decir: “un instrumento de desarrollo humano, tanto en el nivel social como en el personal”. (UNED, p.127)

Por otro lado, la UNED afirma que el desarrollo curricular constituye un proceso que efectúan docentes y estudiantes para la reformación del currículo mediante sus experiencias educativas, haciendo referencia al proceso de inducción en el progreso colectivo enmarcado en mejorar el ejercicio profesional que ven ligados a la formación a través de experiencias y perspectivas distintas.

Ahora bien, con referencia a la orientación del desarrollo curricular, el Instituto Nacional de Formación Docente (2011) afirma: “Está orientada hacia la construcción de acuerdos que aseguren el derecho a una formación de calidad a todos los estudiantes, con contenido nacional, jurisdiccional e institucional, facilitando la actualización y mejora de los planes de estudio, el desarrollo de modalidades de formación que incorporen experiencias de innovación para la mejora de la enseñanza en las escuelas, así como el seguimiento y monitoreo del currículo”.

Desde esta visión, se interpreta que el área de desarrollo curricular está vinculada con el mejoramiento de la práctica docente y el realce de lograr los objetivos educacionales que se persiguen en cada etapa educativa, no dejando de lado las reglamentaciones y seguimiento pertinente hacia el alcance de los objetivos de los estándares de calidad a nivel general en los establecimientos educativos.

2.2.2.6. Liderazgo profesional

El liderazgo es un factor primordial del desarrollo de las personas en diversas índoles, sean estas colectivas o individuales, se podría decir que es aquella característica que ofrece una dirección hacia el alcance de los objetivos y metas. En referencia a las funciones del líder, García (2015) acota:

“El líder debe de saber cómo gestionar, cómo convocar y promover sus ideales, debe de poner una iniciativa para que las personas que lo vean quieran unirse a su causa, el líder debe ser capaz de motivar a su grupo

para que el ánimo no decaiga y que piensen que están siguiendo un propósito sin causa alguna, pero a su vez debe de evaluar a su grupo o equipo".

La función del líder o autoridad en el establecimiento educativo se visualiza como un modelo a seguir para el nuevo empleado que desea seguir un modelo y que se verá reflejado también en el resto de colaboradores, siendo aquel factor un componente del desarrollo y guía, hacia el alcance de las metas institucionales, tal como aporta García (2015) al mencionar:

"El liderazgo es considerado como un proceso en el que se trata de influir en otras personas, ya sea solamente una o un grupo de personas, para que estos trabajen en conjunto buscando un objetivo en común por todos los integrantes de este grupo".

El objetivo que se pretende lograr con un buen liderazgo es ver reflejado en los trabajadores la búsqueda y cumplimiento de misión y visión institucional.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Empatía**

  Según Sánchez (2015), viene a ser "alguna característica, rasgo o cualidad que posee una situación o circunstancia que permite el cambio que se puede medir o evaluar. Otra definición es la que señala que la variable es la propiedad que adopta valores determinados. (p.12)

- **Inducción**

  Mercado (2002) expone: “La inducción es un proceso dinámico consistente en impartir programas de orientación a los nuevos elementos de la organización, al personal antiguo cuando éste es promovido de un puesto a otro, así como cuando se introducen nuevos métodos de trabajo, con el objeto de elevar la productividad, la eficiencia, la calidad de sus relaciones con su nuevo trabajo y su desarrollo personal”. (p.429)

- **Inducción general**

  Refiriéndose a la inducción general, Alles (2010), la define como: “el conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto a la historia de la organización, su estructura, mercadeo y esquema comercial” (p.354), es así que ha de comprenderse que el proceso de inducción general se dispone a la proporción de información de forma general de la entidad empresarial o nuevo puesto de trabajo del empleado, de manera surgirá el empoderamiento de la empresa por parte del nuevo empleado.

- **Inducción específica**

  Continuando con la conceptualización, Alles (2010) expone: “una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición” (p.354), es decir, en este proceso de inducción se explican las funciones determinadas que va a ocupar el empleado en la institución. Esta es la fase en la que se da importancia al nuevo empleado, manifestándole la adaptabilidad que debe seguir para su

posicionamiento dentro de la entidad en la que se encuentra.

- **La fase de identificación**

  La primera fase de identificación, se refiere a que la persona se percata que el otro está atravesando por una situación particularmente sufrida, y él lo siente en el fondo, siente una conmoción, se da cuenta lo que esa persona vivencia, logra identificarse con su dolor y con la propia persona, esa identificación es momentánea, pasajera, pero a la vez muy fuerte. (p.49 ss.)

- **La fase de incorporación**

  Es aquella en la que se describe el segundo paso, luego de proyectarse, ahora viene la repercusión interna, es tan complejo este momento que al realizar la introspección, uno se percata que la experiencia de haber pasado por situaciones semejantes permite describir la vibración, los impulsos, la ansiedad que se vive con dicha experiencia, como un conjunto de emociones y sentimientos que solo son especiales, pues se quedan en ese plano, en el intento de sentir lo que siente el otro.

- **La fase de la separación**

  Se da cuando entra a tallar la racionalidad, cuando la persona que está ejerciendo la empatía empieza a sentir que ya está llegando al límite de la tolerancia y está casi por empezar un sentimiento extraño, de intranquilidad, de ansiedad, de culpa, ahí en ese momento fronterizo, evita el desgaste, la simpatía, la identificación emocional y se produce la separación, requisito básico para que

haya empatía, porque se ingresa al sentimiento del otro sin salir del suyo.

- **Proceso de inducción**

  Potenza (2013), afirma: “La inducción es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permitirá integrarse rápidamente al lugar del trabajo”.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipos de Investigación

Según su finalidad

La presente investigación fue aplicada, tuvo como finalidad la resolución de problemas prácticos. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario. (Landeau, 2007)

Según su carácter

La presente investigación fue correlacional, tuvo como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (Hernández y Fernández, 2010)

Según su naturaleza

La presente investigación fue cuantitativa, es la modalidad de investigación que ha predominado, se centró fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos. Utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. (Hernández y Fernández, 2010)

Según el alcance temporal

La presente investigación fue transversal, son investigaciones que

estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado. (Hernández y Fernández, 2010)

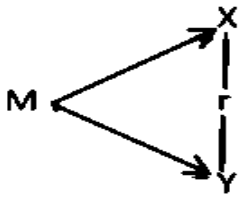
3.1.2. Nivel de Investigación

Nuestra investigación se enmarcó dentro del nivel explicativo. Al respecto, Hernández (1997, p.126), refiere que “los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales”.

Durante la investigación se explicó cómo la empatía influye en el plan de inducción, estableciendo de esta manera una relación de influencia entre dos variables; **causa** (empatía) y **efecto** (proceso de inducción).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Para el estudio se utilizó el diseño no experimental, de tipo correlacional, porque relacionamos las dimensiones delimitadas de las diferentes variables de estudio, cuya fórmula propuesta es de Hernández (p.151); y es la que sigue:



Dónde:

M = Muestra: Trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

X = Variable 1: Empatía.

r = Coeficiente de correlación de Pearson.

Y = Variable 2: Proceso de inducción.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Hernández (2010:108)

La población de nuestro estudio estuvo conformada por 27 trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población de estudio

Trabajadores	Total
Docentes nombrados	16
Docentes contratados	5
Personal administrativo	1
Personal directivo	3
Personal de apoyo	2
Total	27

Fuente: Memoria de los trabajadores de la Escuela Profesional de Administración.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 27 trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, por ser el total de la población ya que nuestro muestreo fue por conveniencia, presentando una población muestral o censal.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

- **Fichaje:** Esta técnica permitió efectuar la revisión y extracción de aspectos teóricos relacionados a la empatía presenta y el proceso de inducción.

- **Encuesta:** Técnica de recolección de información dirigida a una muestra de individuos representativa de la población; consistió en la formulación de una serie de preguntas que fueron respondidas sobre la base de un cuestionario. Para efectos de nuestra investigación, esta técnica recogió información relevante sobre la empatía presenta y el proceso de inducción.

3.4.2. Instrumentos

- **Fichas:** Son formatos en tamaño estándar A5 (250 mm x 148 mm) que sirven para registrar información procedente de las fuentes consultadas. Y empleamos fichas textuales y de resumen, sintetizando la información relativa sobre la empatía presenta y el proceso de inducción.

- **Cuestionario:** Cada ítem contiene una combinación única de los aspectos de la empatía presente y el proceso de inducción. Las respuestas se midieron solicitando el grado de acuerdo para cada ítem en un formato de Likert con un total de 27 ítems en la empatía y 15 en el proceso de inducción.

3.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

- **Prueba de validez**

  Se realizó la validación del instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos, siendo personas que además de dominar las variables que fueron medidas con el cuestionario están familiarizados con el grupo poblacional al cual va dirigida la encuesta y deberán conocer acerca de la metodología de investigación.

- **Prueba de confiabilidad**

  Se aplicó una prueba piloto a otro grupo pequeño de trabajadores en la Escuela Profesional de Administración. La información recolectada, fue procesada en una hoja de cálculo Excel y analizada en el programa estadístico SPSS versión 24.0; finalmente se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento de recolección de datos con respuesta politómica, se considerará confiable si el valor obtenido de alfa es mayor a 0.70

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica de recojo de datos

Previamente mediante un consentimiento informado por parte de los trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali en el número considerado en el tamaño de la muestra planteada. La aplicación del instrumento de recolección de datos ocupó un

tiempo aproximado de 45 minutos, los datos fueron recolectados haciendo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, que fue aplicado por los propios investigadores.

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos

La recolección se realizó a través de la encuesta mediante los cuestionarios de la empatía y proceso de inducción. El tratamiento estadístico bajo el cual se sustentó la tesis fue a través de tablas de frecuencia o distribución de frecuencias en la que se muestran las categorías de la variable dependiente y sus frecuencias correspondientes.

El proceso de análisis e interpretación de datos se efectuó siguiendo los parámetros cualitativos y cuantitativos obtenidos de los instrumentos de recolección de datos. El análisis e interpretación de datos se ejecutó a través de cuadros que reflejen la Media Aritmética ($\overline{X}$), las mismas que fueron presentadas en histogramas, esto permitió comprender mejor la distribución o tendencia de los atributos o propiedades del fenómeno a investigar.

CAPÍTULO IV

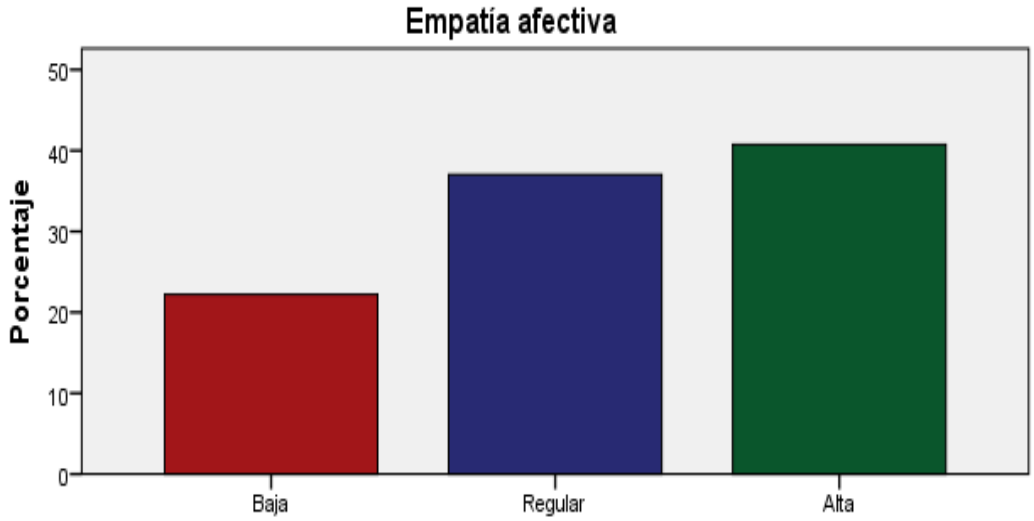
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 3. Resultados de la dimensión empatía afectiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	6	22,2
	Regular	10	37,0
	Alta	11	40,8
	Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario empatía.



Fuente: Tabla 3.

Figura 1. Resultados de la dimensión empatía afectiva.

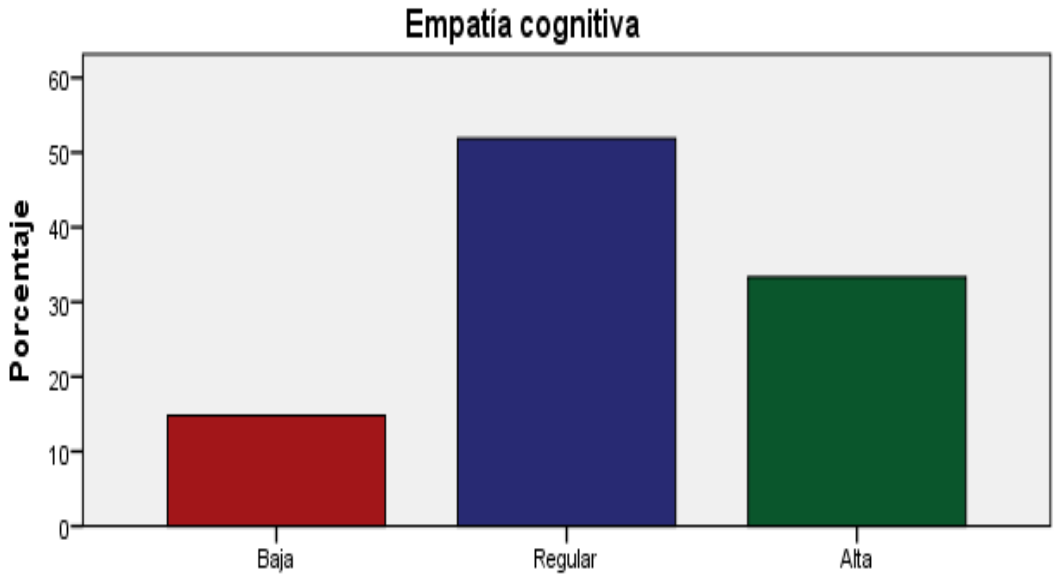
Interpretación

Según la tabla 3 y figura 1, el 22,2% de los trabajadores encuestados presentan una empatía afectiva baja, mientras que el 37,0% una empatía regular y el 40,8% un nivel de empatía afectiva alta.

Tabla 4. Resultados de la dimensión empatía cognitiva.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	4	14,8
	Regular	14	51,9
	Alta	9	33,3
	Total	27	100,0

Fuente**:** Cuestionario empatía.



Fuente**:** Tabla 4.

Figura 2. Resultados de la dimensión empatía cognitiva.

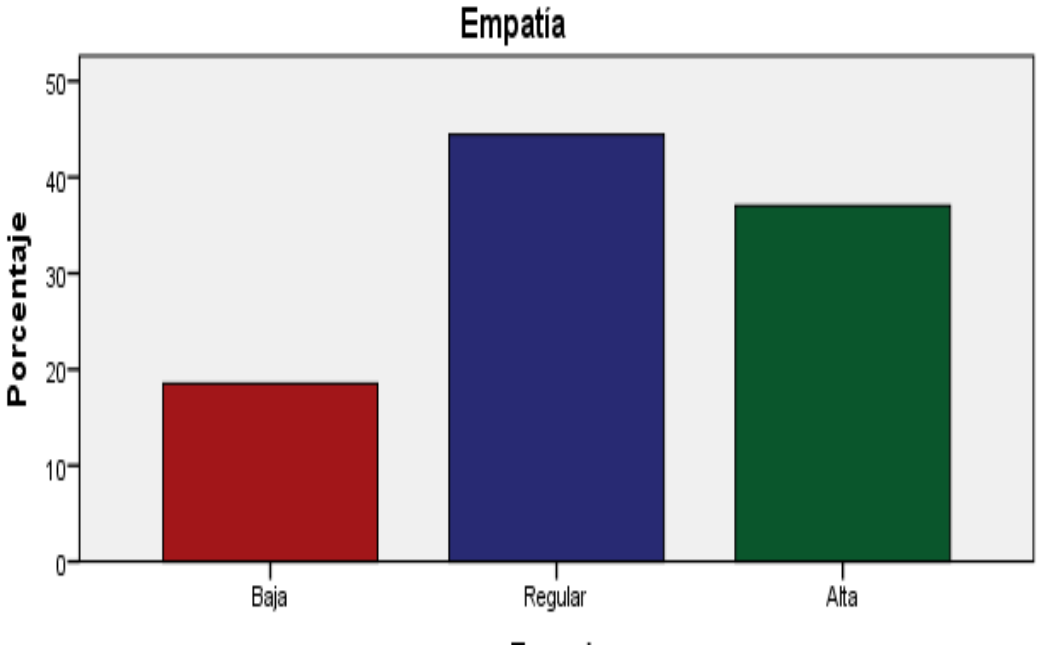
Interpretación

Según la tabla 4 y figura 2, el 14,8% de los trabajadores encuestados presentan una empatía cognitiva baja, mientras que el 51,9% una empatía cognitiva regular y el 33,3% un nivel de empatía afectiva alta.

Tabla 5. Resultados de la variable empatía.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	5	18,6
	Regular	12	44,4
	Alta	10	37,0
	Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario empatía.



Fuente: Tabla 5.

Figura 3. Resultados de la variable empatía.

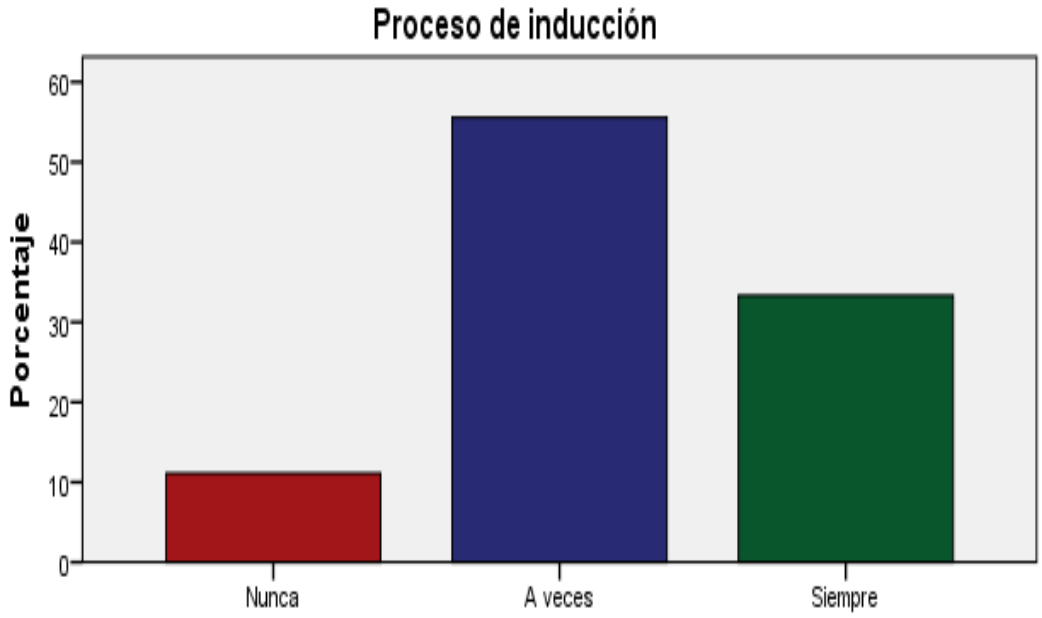
Interpretación

Según la tabla 5 y figura 3, el 18,6% de los trabajadores encuestados presentan una empatía baja, mientras que el 44,4% una empatía regular y el 37,0% un nivel de empatía.

Tabla 6. Resultados de la variable proceso de inducción.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	11,1
	A veces	15	55,6
	Siempre	9	33,3
	Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario proceso de inducción.



Fuente: Tabla 6.

Figura 4. Resultados de la variable proceso de inducción.

Interpretación

Según la tabla 6 y figura 4, el 11,1% de los trabajadores encuestados manifiesta que nunca realizan el proceso de inducción, mientras que el 55,6% que a veces realizan el proceso de inducción y el 33,3% que siempre realizan el proceso de inducción.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis general de la investigación

- Ho: La empatía no presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- Hi: La empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Tabla 7. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Correlaciones

		Empatía	Proceso de inducción
Empatía	Correlación de Pearson	1	,725**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Proceso de inducción	Correlación de Pearson	,725**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se observa en cuanto a la relación entre la empatía y el proceso de inducción, el grado de correlación de Pearson es 0,725 lo que significa que existe una relación alta, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5; lo que significa que existe una relación significativa

entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Hipótesis Específicas de la Investigación

Hipótesis 1

- Ho: La empatía afectiva no presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- H1: La empatía afectiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Tabla 8. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Correlaciones

		Empatía afectiva	Proceso de inducción
Empatía afectiva	Correlación de Pearson	1	,755**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Proceso de inducción	Correlación de Pearson	,755**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se observa en cuanto a la relación entre la empatía afectiva y el proceso de inducción, el grado de correlación de Pearson es 0,755 lo que significa que existe una relación alta, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5; lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la empatía afectiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Hipótesis 2

- Ho: La empatía cognitiva no presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- H2: La empatía cognitiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019**.**

Tabla 9. Grado de correlación y nivel de significación de la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Correlaciones

		Empatía cognitiva	Proceso de inducción
Empatía cognitiva	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Proceso de inducción	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se observa en cuanto a la relación entre la empatía cognitiva y el proceso de inducción, el grado de correlación de Pearson es 0,783 lo que significa que existe una relación alta, asimismo se obtuvo un p valor de 0,00 menor de 0,5; lo que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la empatía cognitiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general: determinar la relación que existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, la empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = -0,725 y un p 0,000 < 0,05. En ese contexto, relacionándolo con los antecedentes de la investigación realizada por Chávez (2017), en su tesis Empatía en el proceso de formación de los estudiantes de primero y quinto de la Carrera Profesional de Psicología de la UNSA, en el que concluye que no existen diferencias significativas en el puntaje global de Empatía entre los estudiantes de primero y quinto año, ambos grupos poseen niveles altos de Empatía, también se encontró que las mujeres son más empáticas que los varones sobre todo en las escalas afectivas de Estrés Empático y Alegría Empática, sin embargo, no muestran diferencias en las escalas cognitivas; además se encontró que los estudiantes de primer año presentan mayor Estrés Empático que los estudiantes de quinto año, no obstante, no presentan diferencias significativas en Alegría Empática ni en las escalas cognitivas de Adopción de Perspectivas y Comprensión Empática.

Para finalizar se confirma la hipótesis de la investigación que la empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; puesto que se obtuvo una correlación de r Pearson = 0,725y un p 0,000 < 0,05.

Con respecto al análisis de la relación entre la empatía afectiva y proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, se demostró que existe una relación alta, lo cual significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la empatía afectiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Resultado parecido obtuvo Campos (2017), que investigó en su tesis titulada "Empatía y habilidades sociales (Estudio realizado con coordinadoras de grupos de mujeres de Iglesia de Dios Pentecostés de América Eben-Ezer de la cabecera departamental de Huehuetenango)" de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala". Plantea, el objetivo de identificar el nivel global de empatía y habilidades sociales que poseen las coordinadoras de grupo de mujeres de iglesia de Dios Pentecostés de América Eben-Ezer de la cabecera departamental de Huehuetenango. El de investigación es descriptiva de tipo cualitativo. Presenta las siguientes conclusiones, en cuanto a la empatía se ha logrado demostrar que cada una de ellas suele manejar bien cada situación que se le presenta dentro de las reuniones sin que ésta provoque una alteración en el trabajo cada semana, aunque si existiera una circunstancia donde ellas no estuviesen de acuerdo esto puede producirles estrés. Se logró evidenciar que el nivel de empatía más significativo en cada una de las coordinadoras en el trabajo que realizan, es que saben manejar bien las situaciones difíciles sin perder la alegría que les caracteriza por medio del resultado obtenido ser el más alto de todos los

niveles con 59 puntos

Con respecto al análisis de la relación entre la empatía cognitiva y proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, se demostró que existe una relación alta, lo cual significa que significa que existe una relación significativa entre las variables; por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, la empatía cognitiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Resultado parecido obtuvo Rodas (2016), quien investigó, en su tesis titulada “La empatía cognitiva y el desarrollo de habilidades sociales en los niños y niñas de 5-6 años de la Unidad Educativa Alfonso Troya” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Plantea el objetivo de determinar la incidencia de la empatía cognitiva en el desarrollo de habilidades sociales en los niños y niñas de 5-6 años de la unidad educativa Alfonso Troya. La investigación que se realizó fue de campo y descriptiva. Participaron 32 estudiantes y dos docentes de la Unidad Educativa Alfonso Troya. Llega a la conclusión de que los docentes encuestados afirman que propone actividades, reconocen y aplican estrategias grupales para el desarrollo de la expresión en el entorno social como también fortalecen la capacidad de autoafirmar los propios derechos permitiendo el desarrollo de la atención, comprensión y reflexión como punto importante para discernir problemas según su importancia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y significativa entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, dado que la correlación de Pearson arrojó (r= 0,725) y la significancia bilateral arrojó (p= 0,000) demostrando que los trabajadores en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, poseen un nivel regular de empatía en relación con la interacción con el estudiante.

2. Existe relación directa y significativa entre la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, dado que la correlación de Pearson arrojó (r= 0.755) y la significancia bilateral arrojó (p= 0,000). Queda demostrado que son capaces de sentir y/o ponerse en el lugar de la otra persona ante situaciones adversas que se puedan presentar dentro y fuera del desarrollo de sus actividades.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Es importante que la Universidad Nacional de Ucayali destine más recursos a investigaciones como éstas que tocan la realidad del hecho pedagógico, la parte humana que nos distingue y coloca la formación universitaria como un proyecto cultural de vital importancia.

2. Las autoridades de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, deben realizar talleres de orientación al personal docente de la misma para que estas les permita tomar conciencia de que la empatía ocupa un lugar central en la relación profesor-alumno, dado que la correcta adecuación de la misma en los procesos de inducción pueden facilitar el acrecentamiento intelectual y emocional del alumno; si no se le presta suficiente atención o si es inapropiada puede impactar negativamente en el desarrollo del educando.

3. Las autoridades de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali 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 en el desempeño de sus funciones pedagógicas y administrativas. Así mismo se debe implementar un formato de evaluación de la capacitación recibida, con el fin de evidenciar el aprendizaje adquirido durante el tiempo de orientación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adler, A. (2014). *Conocimiento del hombre*. (7ma. Ed.) España. Colección Austral. Espasa-Calpe. (original de 1927).

Alcauza, S. (2015). Emociones. La mente es maravillosa. Málaga, España.

Alles, M. (2004). *Gestión por competencias. El diccionario.* Buenos Aires: Ediciones Granica.

Alles, M. (2010). *Selección por competencia* (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.

Alva, A. (2002). *Diseño metodológico*. Mérida Venezuela. IHMC Public Cmaps

Arango, O.; Clavijo, S.; Puerta, I.; Sánchez, J. (2014). *Formación académica, valores, empatía y comportamiento socialmente responsables en estudiantes de Latinoamérica* Medellín, Colombia.

Ávalos, G. C. (2013). *Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo.* Obtenido de repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5411/MGDEAvalos.pdf?sequence

Barón, C.; Wheelwright, S. (2004). *El cociente de la empatía: Una investigación de los adultos con síndrome de Asperger*. Cambridge. Reino Unido.

Barquero, C. A. (2005). *Administración de Recursos Humanos. II Parte.* Costa Rica: EUNED.

Batson, D. (2009). *Estas cosas llaman empatía: ocho fenómenos relacionados pero distintos*. En J. Decety & W. Ickes (Eds.). *The Neuroscience Social of Empathy* (pp. 3-15). Reino Unido. Cambridge: prensa del MIT.

Batson, D. (2011). *Altruismo en humanos*. New York: Oxford University Press. Reino Unido.

Bermejo, F. (2016). *La importancia de la empatía*. Actualidad y psicología. España. Madrid., Instituto de psicología. Psicomed.

Castillo, P. (2012). *Nivel de empatía en los estudiantes practicantes de psicología clínica de Costa Rica*. Costa Rica.

Chiavenato, A. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Quinta ed.). México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Comte, A. (1986). *Curso de filosofía positiva*. AE. España. Francia. Compilación.

Comte, A. (1984). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Madrid. España. Alianza Editorial.

David, W. M. (2006). *Los programas de reclutamiento, selección e inducción en el Colegio Capouilliez.* Guatemala.

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.

Fernández, G. R. (2013). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa.* Madrid: Editorial Club Universitario.

Fernández-Pinto, Z. López-Pérez, B.; Márquez, M. (2008). *Empatía: medidas, teorías y aplicaciones en revisión.* Murcia. España. *Revistas anales de psicología*, 24(2) 284-298.

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.

Freud, S. (2001). Anna Freud. *Más allá del principio de placer*. Argentina. Amorrortu editores. XVIII ed.

Freud, S. (1953). *The standard edition of the complete psychological work*. Argentina. Amorrortu editores. XVIII ed.

Garaygordobil, M.; Maganto, C. (2011). *Empatía y resolución de conflictos durante la infancia y adolescencia.* España.

García, G. G. (2014). *"Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial".*

Hoffman, L. (1987). *La aportación de la empatía a la justiciar y al juicio moral*. Bilbao. España. Bilbao. Pp. 59-93.

Hogan, R. (1969). *Desarrollo de una escala de empatía.* Argentina. Revista de consultoría y clínica Psychology 33,307-316.

Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento.* Madrid: Prentice Hall, Pearson Educación.

Kerem, E.; Fishman, N.; Josselson, R. (2001). *The experience of empathy in everyday relationships.* 18(5), 709-729. USA.

Kolakowski, L. (1966). *La Filosofía positiva*. Madrid, España. Ed. Cátedra

Linares, R. (2014). *Psicoterapia integrativa*. Blog. España.

Lozano, G. (2010). *Análisis de datos*. Lima. Perú.

Mac-Millan, J. (2014). *Lecciones sobre la psicología experimental del pensamiento* Tomado de Historia de la psicología. Burgos, J. Ed. Palabra. Madrid. España.

Madrid, R. F.; Sanhueza, R. A. (2009). *Modelo de inducción para profesores nuevos de los colegios Padre Hurtado y Juanita de los Andes desde una perspectiva de indagación apreciativa.* Santiago de Chile.

Malhotra, N. (2009). *Diseño de la investigación descriptiva: encuestas y observación.* USA.

Mejía de Diaz, M. (2012). *Nivel de empatía en los estudiantes de ciencias de la salud de Venezuela*. Madrid.

Mendoza, E. (2013). *Elaboración de un manual de inducción para el personal de la Editorial Don Bosco.* Cuenca, Ecuador.

Mendoza, J. T. (2013). *Elaboración de un manual de inducción para el personal de la editorial Don Bosco.*

Mestre, V.; Frías, M.; Samper, G. (2004). *La medida de la empatía: análisis de interpersonal Reactivity Index* Psicothema. 16 (2) 255-260. Valencia, España.

Meza, C. (2002). *Metodología de la investigación educativa. Posibilidades de integración.* ISSN Costa Rica.

Moll, S. (2014). *Como enseñar la diferencia entre empatía y simpatía*. INED 21 España.

Moya - Albiol, L.; Herrero, N.; Bernal, M. (2010). *Bases neuronales de la empatía*. Viguera editores SLU. España.

Muncer, S.; Ling, J. (2006). *Análisis psicométrico de la empatía, diferencias individuales de personalidad.* Citado por Rhonda J. (2012) USA.

Navarro, S.; Maluenda, J. (2016). *Diferencias en Empatía según sexo y área disciplinar en estudiantes universitarios chilenos de la provincia de Concepción*. Chile.

Olmedo, P.; Monte, B. (2009). *Evolución conceptual de la Empatía*. Jaen. Perú

Premack, D.; Woodruff, G. (1978). *Tiene el chimpancé una teoría de la mente*. Bheavioral and Brain Sciences. USA.

Richaud, M. (2008). *Evaluación de la Empatía en población infantil*. Argentina.

Robles, R. M. (2014). *Proceso de inducción al personal docente del nivel primario de los Centros Educativos oficiales del área urbana del Municipio de Zacapa.*

Romero, N. (2016). *Bienestar psicológico y empatía cognitiva y afectiva en mujeres víctimas de violencia atendidos en hospitales públicos.* Perú, Trujillo.

Salcedo Rioja, M.; Díaz Narváez, V. (2015). *Empatía en estudiantes de odontología de la UNMSM*, Perú. Lima.

Sampieri, R.; Collado, C.; Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México.

Sánchez, H. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Luna: Ed. Visión. Perú

Sánchez, H.; Reyes, C. (2000). *Diseños de investigación. Planificación de la investigación.* Edit. Ciencia. Perú.

Tamayo, T. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa 4ta. Ed. México.

Titchener, E. (1909/2014). *C.B. Lectures on the experimental psychology of the tough process*. Canadá.

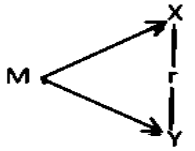
Zapata, L. (23 de Julio de 2013). *Talentos Reunidos*. Obtenido de Agencia de comunicación interna 360°: https://talentosreunidos.com/2013/07/23/el-plan-estrategico-de-comunicacion-interna-2/

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "IMPLICANCIA DE EMPATÍA EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO METODOLÓGICO	INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE DATOS
Problema General ¿Qué relación existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019? **Problemas Específicos** ¿Qué relación existe entre la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019? ¿Qué relación existe entre la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre la empatía y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. **Objetivos Específicos** Establecer la relación que existe entre la empatía afectiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Evaluar la relación que existe entre la empatía cognitiva y el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	**Hipótesis General** Hi: La empatía presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Ho: La empatía no presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. **Hipótesis Específicas** La empatía afectiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. La empatía cognitiva presenta relación significativa en el proceso de inducción de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	**V. 1** Empatía. - Empatía afectiva. - Empatía cognitiva. **V. 2** Proceso de inducción. - Procesos institucionales - Desarrollo curricular. - Liderazgo profesional.	**Población** La población de nuestro estudio estuvo constituida por 27 trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali. **Muestra:** Estuvo constituido por 27 trabajadores de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali.	**Tipo y Nivel** Según su finalidad es aplicada Según su carácter es correlacional Según su naturaleza es cuantitativa Según el alcance temporal es transversal. **Diseño:** Correlacional. **Esquema:**  **Leyenda:** M= muestra $O_{1=}$ variable 1 r= relación $O_{2=}$ variable 2	**Técnicas** Fichaje Encuesta **Instrumentos** Fichas Cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE EMPATÍA

Estimado (a) trabajador:

El siguiente cuestionario pretende determinar la empatía de los trabajadores de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Ucayali. Los datos que proporcione serán utilizados para fines investigativos. Se guardará criterio ético de confidencialidad.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y de acuerdo a su criterio marque con una X el casillero que corresponda, considerando la siguiente escala:

1= No me describe bien

2= Me describe un poco

3= Me describe bastante bien

4= Me describe bien

5= Me describe muy bien.

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	EMPATÍA AFECTIVA					
1	A menudo tengo sentimientos tiernos y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo.					
2	A veces no me siento muy preocupado por otras personas cuando tienen problemas					
3	Cuando veo que a alguien se le toma el pelo tiendo a protegerlo					
4	Cuando veo a alguien herido tiendo a permanecer calmado					
5	Cuando veo a alguien que está siendo tratado injustamente a veces no siento ninguna compasión por él					
6	A menudo estoy bastante afectado emocionalmente por cosas que veo que ocurren					
7	Me describiría como una persona bastante sensible					
8	En situaciones de emergencia me siento aprensivo e incómodo					
9	Normalmente siento desesperanza cuando estoy en medio de una situación muy emotiva					
10	Las desgracias de otros normalmente no me molestan mucho					

11	Cuando estoy en una situación emocionalmente tensa me asusto					
12	Normalmente soy bastante eficaz al ocuparme de emergencias					
13	Tiendo a perder el control durante las emergencias					
	EMPATÍA COGNITIVA					
14	A menudo encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otra persona					
15	Intento tener en cuenta cada una de las partes (opiniones) en un conflicto antes de tomar una decisión					
16	A menudo intento comprender mejor a mis amigos imaginándome cómo ven ellos las cosas (poniéndome en su lugar)					
17	Si estoy seguro que tengo la razón en algo no pierdo tiempo escuchando los argumentos de los demás					
18	Pienso que hay dos partes para cada cuestión e intento tener en cuenta ambas partes					
19	Cuando estoy disgustado con alguien normalmente intento ponerme en su lugar por un momento					
20	Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar					
21	Sueño y fantaseo, bastante a menudo, acerca de las cosas que me podrían suceder					
22	Verdaderamente me identifico con los sentimientos de los personajes de una novela					
23	Soy normalmente objetivo cuando veo una película u obra de teatro y no me involucro completamente					
24	Resulta raro para mí implicarme completamente en un buen libro o película					
25	Después de ver una obra de teatro o cine me he sentido como si fuera uno de los personajes					
26	Cuando veo una buena película puedo muy fácilmente situarme en el lugar del protagonista					
27	Cuando estoy leyendo una historia interesante o una novela imagino cómo me sentiría si los acontecimientos de la historia me sucedieran a mí					

Muchas gracias por su participación.

B. CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PROCESO DE INDUCCIÓN

Estimado (a) trabajador:

El siguiente cuestionario pretende determinar la necesidad de contar con el proceso de inducción de los trabajadores de la escuela profesional de administración de la universidad nacional de Ucayali. Los datos que proporcione serán utilizados para fines investigativos. Se guardará criterio ético de confidencialidad.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y de acuerdo a su criterio marque con una X el casillero que corresponda, considerando la siguiente escala:

1 = Completamente en desacuerdo o nunca

2 = En desacuerdo o a veces

3 = De acuerdo o casi siempre

4 = Totalmente de acuerdo o siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
	PROCESOS INSTITUCIONALES				
1	¿Recibió capacitación necesaria sobre el trabajo a realizar cuando ingresó a la institución?				
2	¿Cuenta la institución con un plan de inducción docente?				
3	¿Conoce y aplica la misión y visión institucional?				
4	¿Dispone la institución de manuales para la práctica de la gestión docente?				
5	¿La institución brinda capacitación sobre la deontología concerniente a su profesión?				
	DESARROLLO CURRICULAR				
6	¿Conoce y domina el currículo vigente de las asignaturas que imparte?				
7	¿Los docentes que ingresaron antes que Ud. conocen a cabalidad el currículo?				
8	¿Los docentes que ingresaron después que Ud. conocen a cabalidad el currículo?				
9	¿Al ingresar a la institución le hicieron conocer los formatos de planificación, evaluación, informes u otros utilizados?				
10	¿Domina eficazmente los formatos que se aplican en la institución?				
11	¿Presenta la documentación pedagógica requerida a tiempo y sin complicaciones?				

	LIDERAZGO PROFESIONAL				
12	¿Se considera su opinión para la toma de decisiones en la institución?				
13	¿Aborda frecuentemente a quienes tienen más tiempo de permanencia en la institución para conocer procesos a seguir?				
14	¿Colabora conscientemente en la práctica educativa?				
15	¿Lidera alguna comisión institucional?				

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 3

DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

Artículo 7°. Los principios éticos son las normas o reglas que tutelan la conducta de los docentes, investigadores, estudiantes y graduados, en sus relaciones, en los procesos de investigación.

Artículo 8°. La actividad investigativa que se realiza en la Universidad Nacional de Ucayali debe observar estrictamente los siguientes principios:

Consentimiento informado y expreso. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica, mediante el cual las personas como sujeto de investigación o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

Cuidado al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad.

Toda investigación debe evitar acciones lesivas a la naturaleza y a la biodiversidad, lo que implica comprender la integralidad del sistema de elementos bióticos, abióticos, socioeconómicos, culturales y estéticos que interactúan entre sí, con los individuos y con la comunidad en la que viven en busca de la conservación racional y sostenible de esos recursos. En particular, implica el respeto al conjunto de todas y cada una de las especies de seres vivos y de sus variedades, así como a la diversidad genética.

Responsabilidad, rigor científico y veracidad.

Los investigadores, profesores, estudiantes y graduados de la Universidad Nacional de Ucayali, en esta labor deberán actuar con responsabilidad en relación con la pertinencia, los alcances y las repercusiones de la investigación, tanto a nivel individual e institucional como social. Deberán proceder con rigor científico asegurando la validez, la confiabilidad y credibilidad de sus métodos, fuentes y datos. Además, deberán garantizar estricto apego a la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso, desde la formulación del problema hasta la interpretación y la comunicación de los resultados.

Divulgación responsable de la investigación.

Es obligación de todo investigador difundir y publicar los resultados de las investigaciones realizadas en un ambiente de ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural. También devolver los resultados a las personas, grupos y comunidades participantes en la investigación.