



Trabajo Fin de Grado

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Granada

03 de Junio 2015

***“La importancia de la empatía entre docencia y
alumnado”***

Virginia Almirón Arévalo
virginiaalmiron@correo.ugr.es

Profesor-Tutor: José Miguel García Ramírez
Departamento de Psicología Social

| | |
|------------------|----|
| Indice | |
| Resumen | 1 |
| Marco Conceptual | 3 |
| Método | 9 |
| Conclusiones | 11 |
| Referencias | 12 |

RESUMEN

La potenciación de la empatía en el profesorado es una herramienta que puede y debe utilizarse para eliminar o al menos reducir esa percepción de distanciamiento profesor – alumno. Esta habilidad permite a las personas ser más receptivas respecto a los demás y así ser capaces de comprender las reacciones y formas de actuar de otras. Esta habilidad está cada vez más extendida en el mundo empresarial, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los trabajadores. Por tanto, la investigación estadística realizada a continuación nos muestra que un profesorado con unos índices más altos de empatía muestra significativamente un aumento de la motivación por logro del alumnado en general. Mientras que al contrario, docentes con un menor grado de empatía hacia sus alumnos hace que se aminore considerablemente la motivación de éstos. Con la entrada de Bolonia se exigen cada vez más competencias a los alumnos, tales como un aumento de la participación en el aula en las distintas pruebas que se realizan. Pero si no se desarrolla en el aula una correcta cooperación entre profesor-alumno, ¿es posible que los resultados se vean afectados por la falta de empatía?, ¿deberían algunos profesores formarse para aumentar ésta y otras habilidades emocionales y sociales?

La importancia que otorgamos a la cultura de la colaboración, escasamente arraigada en un sistema educativo en el que prima la competencia, la jerarquización y la exclusión de los menos capacitados, es una de las asignaturas pendientes en el aula universitaria. Si pretendemos formar personas para vivir en una sociedad construida desde la participación, el respeto y la solidaridad, hemos de ser capaces de aportar estas ideas a nuestros estudiantes.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Empatía, Motivación, Participación

ABSTRACT

The enhancement of empathy for professors is a tool that can and should be used to eliminate or to reduce the perception of distance between professor and student. This ability enables people to be more receptive about others and to understand the reactions and behaviors of others. This ability is increasingly widespread in the business world, with the aim of improving the efficiency of workers. Therefore, the statistical research shows as professors with empathy increased student achievement motivation. While on the contrary, the professors with a lesser degree of empathy for her students' motivation make them

slow down considerably. It is proved that a teacher with greater empathy toward their students considerably improves the results of this by a further increase in their motivation. With the entrance of Bologna increasingly demanding skills to students, such as an increase in classroom participation in the various tests performed. But if not developed in the classroom proper cooperation between teacher-student, is it possible that the results are affected by the lack of empathy; some teachers should be trained to increase this and other emotional and social skills. The importance we attach to the culture of collaboration, barely rooted in an education system that favors competition, hierarchy and exclusion of the less skilled is one of the pending subjects in the university classroom. If we want to train people to live in a society built on participation, respect and solidarity, we have to be able to bring these ideas to our students.

Keywords: Emotional Intelligence, Empathy, Motivation, Participation

MARCO CONCEPTUAL

La inteligencia emocional fue definida en el año 1993 por Salovey y Mayer como «una variante de la inteligencia social que comprende la capacidad para controlar sentimientos y emociones propios y ajenos, de poder discernir entre ellos y así guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones, para lograr que ellas sean beneficiosas para nosotros mismos, para nuestras relaciones interpersonales y para la cultura a la que pertenecemos. Pero será el psicólogo estadounidense Goleman (1995) el que introduzca definitivamente el término de inteligencia emocional con sus posteriores investigaciones sobre el tema. Una persona emocionalmente experta es aquella capaz de contactarse con su aspecto emocional, conocer y manejar bien sus sentimientos y a la vez, interpretar y enfrentar con eficacia los sentimientos de los demás. Empatía y Motivación de Logro son dos competencias de la inteligencia emocional que intervienen en el éxito de las relaciones socio-afectivas.

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, mejorar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos ofrecerá mejores resultados y mayores posibilidades de desarrollo personal. La inteligencia emocional puede ser fortalecida y fomentada en todos nosotros, y cómo la falta de ella puede influir en el intelecto o arruinar una carrera profesional. Las emociones pocas veces se expresan en palabras es más frecuente que se manifiesten por otras vías. La clave para intuir los sentimientos de otro está en la habilidad para interpretar los canales no verbales: el tono de voz, los distintos gestos, la expresión facial, etc.

Daniel Goleman (1999) nos dice que podemos gestionar nuestras propias emociones y que enseñar habilidades sociales a los niños desde que tienen cinco años y hasta que van a la universidad los vuelve mucho más cívicos y mejores estudiantes. La cognición y las emociones están completamente relacionadas, es la misma área cerebral. Por lo tanto ayudar a los niños a gestionar sus emociones significa que pueden aprender mejor, concentrarse más y ser más compasivos.

Hay algo que falta claramente en nuestro sistema educativo, no basta con desarrollar la inteligencia, hay que desarrollar cualidades humanas como la concentración para que los niños sean capaces de desarrollarse como personas y ser felices. Con la mente siempre distraída no se puede cultivar el altruismo, hace falta una mente más calmada, con más claridad y más estabilidad. Por tanto, está claro que hace falta cambiar el sistema educativo y potenciar más las habilidades sociales y emocionales, aunque la gestión de las emociones debe comenzar mucho antes de que los niños ingresen en el sistema educativo, mediante una transmisión de valores y de afecto por parte de la familia.

La empatía es una habilidad personal, emocional, una destreza de la comunicación entre personas, que consiste en la capacidad de comprender los sentimientos de los demás. Una persona que tenga empatía facilita la comunicación interpersonal mediante la comprensión emocional del otro. Para que esta comprensión tenga lugar es imprescindible que el

receptor sea capaz de percibir el feedback o retroalimentación que el otro emite y mediante la asimilación del mismo, llegar a hacer efectiva la empatía.

La empatía permite a las personas identificar y comprender los sentimientos de los demás, pudiendo con ello obtener una ventaja: la de comprender el estado en el que se encuentran las otras personas y actuar disponiendo de esta información adicional.

Estudios sobre empatía son altamente oportunos en cuanto permiten obtener conclusiones alusivas al desempeño del estudiante en sus competencias como profesional y dan cuenta de la relación del desarrollo de la empatía durante el período universitario y en su mejor desempeño profesional.

Frecuentemente la enseñanza universitaria de tipo técnico es, frente a la de tipo humanístico, percibida como fría o distante por los alumnos. Una de las herramientas que el profesor universitario debe potenciar para minimizar esta apreciación es la empatía.

La empatía ha sido descrita como un concepto que incluye aspectos cognitivos, afectivos y emocionales. En lo cognitivo, la empatía involucra la habilidad de entender las experiencias y sentimientos interiores de otra persona, y la capacidad de ver el mundo externo desde la perspectiva del otro. El dominio afectivo involucra la capacidad de entrar en o unirse a las experiencias y sentimientos de la otra persona. Por último, las relaciones afectivas que despiertan una respuesta emocional tienen mayor relevancia conceptual para la simpatía que para la empatía.

La Escala de Empatía de Jefferson (EEMJ), la que ha sido utilizada para nuestro estudio estadístico, fue construida en base a una extensa revisión de literatura, siguiendo estudios pilotos con grupos de estudiantes de medicina residentes y en práctica. Cada vez con más fuerza está siendo introducida la empatía como factor de relevancia en las empresas, entonces, ¿por qué no se puede conseguir en la Universidad del mismo modo?, quizás sea el momento de implantar sistemas en los cuales se trate de incentivar ésta y otras habilidades sociales para la obtención de mejores resultados para todos. Un profesor con empatía será un profesional que manejará mejor las situaciones que se presenten en clase y tendrá una mejor sintonía con el alumnado.

Así pues, las enseñanzas de tipo humanístico o las denominadas de “Estudio General” suelen ser calificadas como “cercanas” en contraposición a las enseñanzas de tipo Técnico que normalmente son percibidas como más frías y distantes por el alumnado.

La potenciación de la empatía en el profesorado es una herramienta que puede y debe utilizarse para eliminar o al menos reducir esa percepción de distanciamiento profesor – alumno.

En las situaciones en que las personas han de colaborar, la capacidad de trabajo en equipo y por lo tanto también la empatía, cobran especial importancia.

En los procesos de selección de personal de las empresas modernas se realizan test para determinar cuál de los candidatos es el más adecuado al puesto ofertado y en ellos se valoran habilidades entre las cuales la empatía ha pasado a un primer plano.

Incluso, en los planes de formación continuada para los empleados de las empresas se realizan actividades tendentes a la potenciación de ésta y otras habilidades de tipo emocional que permiten mejorar las capacidades de los empleados y por lo tanto mejorar también su rendimiento laboral así como su satisfacción con el trabajo desempeñado.

Definir la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Motivar al alumno es orientarlo en una dirección y asegurar que se sigan los pasos necesarios para optimizar el vínculo entre la enseñanza y el aprendizaje.

La capacidad de motivación implica cualidades como perseverancia, actitud optimista para enfrentar los desafíos y superar las derrotas, confianza en uno mismo y en sus propias capacidades, disfrutar haciendo lo que se hace y autocontrol (contener la emoción y resistir el impulso).

Manassero y Vásquez desarrollaron una escala que mide la valoración de las causas singulares del logro académico percibidas por los estudiantes, a través de los factores esfuerzo, tarea y capacidad, interés y percepción relacionada con el docente, acorde a la teoría atribucional de Weiner. Según este último, el tipo de atribuciones que el estudiante realiza es determinante para poner en juego su esfuerzo y su compromiso con la tarea que enfrenta. Esta escala mantiene las dimensiones correspondientes a motivación de interés, motivación de tarea/capacidad, motivación de esfuerzo y motivación de exámenes, reemplazando la dimensión original de motivación de competencia del docente por la dimensión motivación de interacción, en la que se incorporaron aspectos relacionados con la percepción del estudiante respecto de la influencia de la interacción con sus pares y el docente.

Los componentes básicos de la motivación académica son un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Son los principales indicadores motivacionales, la complejidad está en delimitar esos procesos que activan, dirigen y hacen persistir una conducta.

Según McClelland (1984) se pueden distinguir tres componentes de la motivación académica:

1. Componente de valor: ¿por qué hago esta tarea?
2. Componente de expectativa: ¿soy capaz de hacer esta tarea?
3. Componente afectivo: ¿cómo me siento con esta tarea?

El primero tiene que ver con los motivos por los que yo realizo esa tarea, ello se engloba dentro del componente motivacional de valor. El segundo engloba las percepciones individuales sobre la capacidad para realizar la tarea, en este caso la creencia que se tenga de sí mismo juega un papel fundamental. Por último, el componente afectivo se refiere a las emociones en general, siendo un pilar fundamental de la motivación ya que se relaciona con la consecución de metas y objetivos personales.

Midiendo esta diferenciación de componentes podemos contrastar que será bastante difícil que los estudiantes se muestren motivados con los trabajos o tareas académicas cuando se

consideren incapaces de abordarlos, o si piensan que no está en su mano hacer gran cosa (componente de expectativa), si esa actividad no tiene ningún atractivo para él (componente de valor) o si le provoca ansiedad o aburrimiento (componente afectivo).

La implicación en una actividad dependerá de modo interactivo de estos tres componentes, requiere de un cierto equilibrio entre sus creencias de autoeficacia y sus expectativas de resultado, el interés personal y el valor asignado a la tarea, y las reacciones emocionales que nos provoca abordarla.

En relación con el componente de valor, la teoría de la motivación de logro de Atkinson (1964), plantea que las expectativas de éxito y el valor del incentivo son dos importantes determinantes de la motivación de logro resultante. Considera el valor del incentivo como el atractivo relativo de alcanzar el éxito en una tarea.

McClelland (1984) define el valor del logro describiendo los valores como las creencias sobre lo que el individuo debería o no debería hacer. Plantea que los valores emergen de reglas sociales, los individuos con diferentes valores se plantearán las diferentes metas como más o menos atractivas. De esta forma se plantearán sus distintas metas según sus valores, también indicaba que la probabilidad de lograr una determinada meta influía en el comportamiento, ya que una meta valiosa puede perder interés para la persona si la expectativa de lograrla es muy baja.

McClelland (1984) propone un modelo de elección que situaba las expectativas individuales y los valores como los determinantes principales del rendimiento y de la elección. Una de las principales contribuciones de este modelo es la ampliación de la definición del valor de las tareas. Así pues, diferenciaron cuatro aspectos que configuraban el valor de las tareas:

1. El valor de logro es la importancia que se le da a realizar bien una tarea.
2. El valor intrínseco o interés es aquella situación que obtienen las personas de su actuación o el interés subjetivo que tienen en algún ámbito.
3. El valor de utilidad es la forma en que la tarea se relaciona con las metas futuras, pudiendo ser metas relacionadas con los estudios o metas sociales.
4. El valor de coste en las diferentes tareas tiene implicaciones para la autorregulación del estudiante de los resultados de aprendizaje, concretamente el esfuerzo que está dispuesto a invertir. Así pues, si una tarea requiere mucho esfuerzo quizás el estudiante opte por no hacerla.

Continuando con la motivación de logro el enfoque de las metas académicas se ha convertido en una de las principales líneas de investigación en el campo de la motivación académica, dada su relevancia sobre la cognición, el afecto, el comportamiento y la adaptación escolar.

Generalmente la mayoría de nosotros nos comprometemos en las actividades o trabajos que requieren dedicación por dos razones: aprender y rendir. Así pues, las personas podrían estar aplicándose en una actividad por su deseo de aprender, mejorar sus capacidades o bien para demostrar su capacidad o proteger su imagen buscando las valoraciones positivas

de los demás. Las mismas preocupaciones a las que nos referíamos como activadoras de la actuación podrían funcionar como inhibidoras de la acción. (McClelland, 1984)

Las tendencias de aproximación y de evitación en las metas de rendimiento son:

- Tendencia de APROXIMACIÓN: Estudiantes motivados positivamente para conseguir un rendimiento superior a sus compañeros. Centrados en demostrar su capacidad y conseguir juicios favorables de los demás.
- Tendencia de EVITACIÓN: Estudiantes motivados negativamente para evitar el fracaso. Centrados en evitar parecer incompetentes y en evitar juicios negativos de los demás.

Independientemente de los distintos tipos de metas citados, existen otros tipos de metas como las sociales, las cuales son muy perseguidas también por muchos estudiantes.

Los estudiantes aparte de perseguir metas también persiguen jerarquías de distintas metas con el fin de triunfar académicamente u otras razones distintas al interés intrínseco como por ejemplo, “agradar a mi familia”, o “me ayudara a encontrar trabajo algún día” etc. Todo esto nos puede ayudar para motivarnos en esas tareas.

En relación con el componente de expectativa podemos afirmar que la mayor parte de factores y variables intraindividuales que guían y dirigen la motivación tienen como punto de referencia las percepciones y creencias que la persona tiene sobre distintos aspectos de sus cogniciones (percepciones de capacidad, de competencia, de control, autoeficacia etc.

El autoconcepto está formado por la interacción entre la autoimagen y la autoestima. El feedback entre profesores, los padres, grupos de iguales y otros le proporcionará información autorreferente a la persona.

Los individuos que creen en sus capacidades, probablemente, intentarán trabajar y buscar los medios y recursos necesarios para conseguir sus objetivos mientras que los que niegan sus capacidades se rendirán y persistirán menos.

Para asegurarnos altos niveles de adaptación y motivación es preciso tener claro que nuestros triunfos son los frutos del modo en que procedamos (creencias de control), que estamos suficientemente preparados para hacer frente al trabajo (autoeficacia), y que en gran medida nuestro esfuerzo tienen sentido, será valorado, (expectativas de resultado).

En relación al componente emocional y afectivo de la motivación referido a las reacciones afectivas y emocionales que provoca una determinada tarea o actividad.

En este contexto entra a formar parte la teoría de la atribución de Weiner, este autor parte de que sentimos en función de cómo pensamos, y que por tanto la cognición está condicionada por la emoción (McClelland, 1984). El comportamiento depende del pensamiento y del sentimiento, y las personas buscan descubrir y comprender por qué ocurren las cosas constituyendo un agente motivador. El principio atribucional comienza con el resultado vivido por una persona, ya sea de éxito o de fracaso (el individuo valora los resultados).

A continuación, las atribuciones que el individuo realiza para explicar el resultado obtenido (capacidad, suerte, estado de ánimo...). La importancia de las atribuciones causales viene dada por distintas características de cada una de ellas. Se contemplan tres dimensiones para encuadrar los factores causales mencionados:

- a) Dimensión interna-externa
- b) Dimensión de estabilidad-inestabilidad
- c) Dimensión controlable-incontrolable

Así pues, los cambios en las expectativas de éxito que siguen a un resultado están influidos por la estabilidad percibida de la causa del evento. (McClelland, 1984)

No obstante, hay autores que discrepan de los planteamientos de ésta teoría al observar que en determinadas ocasiones las atribuciones suelen funcionar más como excusas ante situaciones como las de fracaso.

Independientemente de las teorías nombradas, los profesores por lo general premian más el éxito alcanzado con un alto esfuerzo y penalizan menos el fracaso cuando perciben que el alumno se ha esforzado lo suficiente que cuando éste no lo hace.

La falta de motivación también puede venir atribuida a otros factores como pueden ser los distintos tipos de cultura, las relaciones familiares, nuevas tecnologías (éstas se ha demostrado que reducen el rendimiento en los alumnos). En definitiva, nuevos problemas motivacionales diferentes de los nombrados.

El rendimiento excepcional en el aula exige un esfuerzo cooperativo para alcanzar unos objetivos comunes, el aprendizaje requiere la participación directa y activa de los estudiantes.

Lo que se pretende al propiciar las interacciones es facilitar al alumnado un posicionamiento crítico ante el sistema buscando el cambio de la realidad, además de fomentar su creatividad e intentar proporcionar distintos puntos de vista a las situaciones y eliminando en la medida de lo posible el “miedo a equivocarnos”. Hay que lograr enfrentarse consigo mismo, con su propia realidad, intentando dejar al margen la comparación con los demás, que seamos capaces de valorar el enriquecimiento personal, social, cognitivo e instrumental adquirido a lo largo del proceso. Hay que resaltar la importancia de la humildad, siendo conscientes de que todos podemos aprender de todos y de que siempre se aprende algo nuevo, y que tanto profesores como alumnos están inmersos en esa reciprocidad con el fin de hacer grata la experiencia de dicho aprendizaje mutuo.

Sólo es posible fundamentar la aceptación de normas justas desde el discurso y la argumentación, lo que nos lleva a interpretar el concepto solidaridad como una actitud de corresponsabilidad social. (Bandura, 1986)

HIPÓTESIS

La empatía docente del profesorado incrementa el grado de motivación por logro del alumnado.

MÉTODO

Estudio exploratorio con el que se pretende comprobar la relación entre la motivación por logro del alumnado y la empatía del profesorado.

Participantes

En este estudio se han logrado unas muestras de un total de 110 alumnos de la facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada. Algunos de ellos pertenecen al curso primero, mientras que los restantes están cursando actualmente el último curso.

Los participantes así mismo, tienen edades diferentes y por lo tanto distintas opiniones acerca del profesorado docente. Como nota se han podido observar diferencias claras entre ellos mismos a la hora de realizar dicha escala. Los alumnos en su gran mayoría se han mostrado con una actitud participante a la hora de realizar la escala.

Por otra parte se ha contado con 7 profesores/as de los cuales uno/a de ellos aparece como poco empático en los resultados obtenidos. El resto como se puede observar en los resultados aparece con un nivel de empatía mayor.

El profesorado ha estado integrado por docentes de esta misma Facultad de Ciencias del Trabajo en sus distintas especialidades. Así mismo, puedo destacar las diferencias de actitud a la hora de realizar la escala por parte de los distintos miembros. La gran mayoría ha tenido una predisposición activa a la hora de realizar el cuestionario.

Añadir además que los miembros docentes que se han elegido han sido en su mayoría profesores los cuales me han impartido alguna asignatura. Por tanto de una manera u otra tienen un significado especial y por ello han sido ellos/as los elegidos. Son entre sí bastante distintos a la hora de impartir sus metodologías y por ello he centrado mi atención para dicho estudio en ellos/as.

Instrumentos y procedimiento

La escala de motivación de logro (Manassero, 1998), está basada en la teoría atribucional de Weiner y aplicada en un contexto escolar cuya principal novedad es la inclusión de las causas singulares del logro escolar percibidas por los alumnos.

Formada por distintos parámetros psicométricos de validez y fiabilidad mientras que el análisis factorial revela una estructura con cinco factores principales cada uno de los cuales se corresponde con una de las causas de la escala y los ítems relacionados con ella. Ello proporciona claramente coherencia teórica adicional a su interpretación. Constituyendo al mismo tiempo una justificación para la teoría atribucional de Weiner fundamentando la construcción de la escala, como teoría de la motivación.

Por otra parte la escala de empatía docente (adaptación de la escala de empatía médica de Jefferson) tras realizarla dirigida hacia el profesorado para medir su grado de empatía hacia el alumnado. Se entiende que la empatía es la capacidad de comprender correctamente lo que experimenta el interlocutor dándole a entender que hemos comprendido lo que nos está comunicando.

Puede utilizar comunicación verbal o no verbal, por tanto, hay que hacer un feedback para confirmar lo que nos quiere transmitir.

Hay que ser lo más sincero posible, lo cual no quiere decir que tengamos que decir todo lo que pensamos. Hay que intentar ponerse en el lugar del otro pero intentando en lo posible que no nos afecte su estado de ánimo.

Claramente es importante la habilidad de comunicar en el desarrollo de la docencia, ya que son los docentes los que transmiten esa fuente de conocimientos que nos serán de gran ayuda posteriormente. Por último subrayar que no es lo mismo empatía y simpatía, ya que esto último tiene que ver con simpatizar con la persona, lo cual es distinto de ponerse en lugar de la otra persona.

Resultados

Los datos obtenidos se analizan, estadísticamente, a través de una comparación de medias comprobando que existen diferencias significativas entre ambos grupos. (Grupo Control: $M=48,6757$; $Dt=15,27535$; Grupo Experimental: $M=159,8667$; $Dt=12,94827$; $t(110)=40,243$; $p=0,000$), tal como se muestra en las tablas 1 y 2. También se calculó el efecto del tamaño, d de Cohen, el cual es alto ($d=7.63$, $r=0.96$), por lo tanto la empatía es una de las claves significativas en la motivación por logro del alumnado.

| | Grupo | N | Media | Desviación típ. | Error típ. de la media |
|------------|-------|----|----------|-----------------|------------------------|
| Motivación | 1 | 75 | 159,8667 | 12,94827 | 1,49514 |
| | 0 | 37 | 48,6757 | 15,27535 | 2,51125 |

| | | Prueba de Levene para la igualdad de varianzas | | Prueba T para la igualdad de medias | | | | | | | |
|------------|----------------------------------|--|------|-------------------------------------|-----|------------------|----------------------|-----------------------------|---|-----------|----------|
| | | F | Sig. | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Error típ. de la diferencia | 95% Intervalo de confianza para la diferencia | | |
| | | | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Motivación | Se han asumido varianzas iguales | ,531 | ,468 | 40,243 | 110 | ,000 | 111,19099 | 2,76302 | 105,71534 | 116,66664 | |

CONCLUSIONES

La empatía y la motivación de logro corresponden a aptitudes personales y sociales enmarcadas en la llamada inteligencia emocional descrita por Salovey y Mayer (1990) y posteriormente por Daniel Goleman (1995). Los docentes observan frecuentemente que sus alumnos, además de diferenciarse en su nivel académico, también difieren en sus habilidades emocionales.

Existen diferencias significativas en la motivación por logro entre los estudiantes que son atendidos por el profesorado empático y los que no lo son. Por lo tanto, se debería formar al profesorado en habilidades sociales para potenciar su asertividad y empatía. En los últimos años, la ciencia está demostrando que este abanico de habilidades personales influye fuertemente en la adaptación psicológica del alumno en clases, en su bienestar emocional, e incluso en sus logros académicos y en su desempeño laboral.

Analizando la comparación de la media es significativa la diferencia en las medias estadísticamente, con los profesores empáticos los estudiantes desarrollan más motivación de logro respectivamente. Pero, ¿hasta qué punto es importante que un docente esté formado en una serie de habilidades sociales y emocionales para llevar a cabo su función de “guiador” en el proceso enseñanza-aprendizaje?, sin duda la respuesta es difícil de esclarecer.

La docencia hoy día se presenta generalmente como otra dedicación cualquiera, en la cual existen déficits y por otra parte hay profesionales que llevan a cabo una labor excelente formándose continuamente para estar a la altura de las demandas que les son requeridas para llevar a cabo su desempeño. Pero lo que está claro es que es importante que el sistema educativo evolucione y no se centre únicamente en proporcionar conocimientos y habilidades relacionadas únicamente con los resultados, sino ir más allá y establecer un sistema de enseñanza compartido entre los conocimientos y las emociones para dar como respuesta a gente más preparada para afrontar su entrada en el mercado laboral. Desarrollar habilidades como la concentración o la empatía llevará a un niño a sentirse mejor a la hora de realizar cualquier tarea y a fomentar su altruismo y compasión. Y como resultado obtendremos a gente más preparada para hacer frente a cualquier tipo de cuestión y por tanto a desarrollarse mejor como profesional y como persona. Lo que parece incomprensible es que en un siglo con muchas más facilidades de alcance a cualquier tipo de información, exista un alto fracaso escolar, más gente joven con enfermedades psicológicas y otra serie de complicaciones para evolucionar mejor y convertirnos en

mejores profesionales. La globalización y las diferentes formas de vida actuales, están provocando cambios en la sociedad sin duda, aunque no deberíamos olvidarnos de que hoy más que nunca la educación es un pilar fundamental que nos puede transportar como trampolín para una vida de mejor calidad. Es preciso seguir indagando en mejorar el sistema educativo para lograr incorporar el aprendizaje social y emocional en las clases para que los niños se formen de una manera más altruista y que los jóvenes sean felices y no haya tanta gente joven deprimida y sin ninguna motivación.

REFERENCIAS

- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton, N.J.: Van Nostrand.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Goleman, D. (1991). *Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Manassero-Mas, M.A., y Vázquez-Alonso, A. (1991). Validación de una escala de Motivación de logro basada en las teorías de Expectativa por Valor. *Revista Portuguesa de Educação*, 4(2), 109-128.
- McClelland, D.C. (1984). *Human Motivation*. Oakland, NJ: Scott Foresman.
- Sandino C. (2003). *Inteligencia Emocional para Padres*. Editorial Planeta SA.

Webgrafía

- <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/cc3.pdf>
- <http://www2.udec.cl/ofem/recs/antiores/vol922012/artinv9212e.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=LYcHxr4PZQg>
- <http://www.psicothema.com/pdf/169.pdf>
- <http://cordobesadelospiesalacabeza.blogspot.com.es/2011/11/escala-de-empatia-de-jefferson.html>