



TUTORÍA IV: EMPATÍA

PROYECTO EMPÁTICO PERSONAL I

AUTOR:

Esquives Zapata, Juan Jesus

DOCENTE:

Mg. Marreros Flores, Irina

SECCIÓN: A12

LIMA - PERÚ

2021



I. FUNDAMENTACIÓN

La empatía es una capacidad humana que implica la capacidad de comprender y compartir las emociones y sentimientos de los demás. Es la capacidad de ponerte en los zapatos de los demás, de imaginar cómo se sienten y comprender su perspectiva emocional (Decety & Meyer, 2008). La empatía nos permite conectarnos con los demás a un nivel emocional, mostrar compasión, preocupación y comprensión hacia sus necesidades y experiencias.

La empatía es una habilidad social y emocional importante que tiene beneficios significativos en nuestras relaciones interpersonales. Al ser empáticos, podemos mejorar nuestra comunicación con los demás, ya que nos permite escuchar activamente, comprender y responder a las emociones y necesidades de los demás de una manera comprensiva y respetuosa (Duan & Hill, 1996). La empatía también puede fortalecer nuestra ética, ya que nos permite comprender la moralidad y las preocupaciones de los demás, y actuar en consecuencia de una manera ética y compasiva (Decety, 2011).

Además, la empatía no solo beneficia a quienes reciben nuestra comprensión y apoyo, sino que también nos beneficia a nosotros mismos. Mostrar empatía puede mejorar nuestra capacidad para manejar situaciones difíciles, aumentar nuestra resiliencia emocional y mejorar nuestra autoconciencia emocional (Eisenberg & Lennon, 1983). La empatía también puede fortalecer nuestros lazos sociales y fomentar relaciones más positivas y significativas con los demás.

II. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL:

Promover la comprensión y aprecio de las experiencias, perspectivas y emociones de los demás, fomentando la empatía como una habilidad clave para la construcción de relaciones saludables y la promoción de la comprensión y el respeto mutuo en la sociedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Practicar la validación emocional, reconociendo y validando las emociones de los demás sin juzgarlas o minimizarlas.
- Mejorar la capacidad de ponerte en el lugar del otro, tratando de comprender y apreciar las perspectivas y experiencias de los demás, incluso si difieren de las propias.



- Aprender y aplicar técnicas de comunicación asertiva, para expresar las propias emociones y opiniones de manera respetuosa y empática.

III. IDENTIFICÓ A LAS PERSONAS QUE NECESITAN AYUDA (3 casos)

Primer Caso:

Manolo es un gerente de 35 años en una empresa de tecnología. Sin embargo, ha enfrentado dificultades para mostrar empatía hacia los demás, especialmente en su trato con sus trabajadores. Manolo tiende a ser distante y poco receptivo a las necesidades y preocupaciones de su equipo. No muestra interés genuino en escuchar sus opiniones o en comprender sus perspectivas. Esta falta de empatía ha generado tensiones en el ambiente laboral, y algunos empleados se sienten desmotivados y alienados.

Por ejemplo, cuando un empleado le plantea un problema o una preocupación, Manolo suele minimizarlo o ignorarlo, sin brindarle un espacio adecuado para expresarse. Además, en situaciones de estrés o conflicto, Manolo tiende a reaccionar de manera impulsiva y autoritaria, sin tener en cuenta los sentimientos o necesidades de su equipo. Esto ha llevado a una disminución en la moral y la satisfacción laboral de los empleados, lo que ha afectado negativamente el rendimiento y la productividad del equipo.

Segundo Caso:

El hermano mayor de una amiga, conocido como JGM, está pasando por una situación financiera difícil. JGM ha perdido su empleo y está enfrentando dificultades para encontrar uno nuevo. Ha estado luchando para cubrir sus gastos básicos y mantener a su familia. A pesar de sus esfuerzos por encontrar trabajo, JGM se siente abrumado y desesperanzado. Su familia lo ha estado apoyando, ofreciéndole ayuda emocional y práctica. Sin embargo, JGM a menudo se muestra reacio a aceptar ayuda o a hablar abiertamente sobre su situación, ya que teme ser juzgado o sentirse avergonzado. Aunque sus seres queridos continúan mostrándole comprensión, JGM se siente frustrado y ansioso por su situación financiera. La familia de JGM busca formas de apoyarlo de manera efectiva, respetando su autonomía y brindándole el apoyo que necesita para superar este desafío. JGM sabe que su familia se preocupa por él, pero también reconoce que necesita recursos y oportunidades para mejorar su situación financiera a largo plazo.

Tercer Caso:



KCA es una vecina que enfrenta una enfermedad crónica. Los vecinos en su comunidad notan su situación de salud y se acercan a ella con palabras de aliento y ofreciéndole ayuda práctica. Algunos vecinos incluso organizan actividades para recaudar fondos y apoyarla en su lucha contra la enfermedad. Este apoyo y empatía por parte de los vecinos le brinda a KCA un sentido de comunidad y la motiva a seguir adelante con su tratamiento y manejo de la enfermedad. La solidaridad de los vecinos es un recordatorio constante de que no está sola en su lucha y que cuenta con el apoyo de su comunidad en este difícil camino.

IV. SELECCIONÓ UN CASO

Después de revisar los tres casos anteriores, me he decidido por el caso de Manolo.

Él es un gerente de 35 años en una empresa de tecnología. Sin embargo, ha enfrentado dificultades para mostrar empatía hacia los demás, especialmente en su trato con sus trabajadores. Manolo tiende a ser distante y poco receptivo a las necesidades y preocupaciones de su equipo. No muestra interés genuino en escuchar sus opiniones o en comprender sus perspectivas. Esta falta de empatía ha generado tensiones en el ambiente laboral, y algunos empleados se sienten desmotivados y alienados.

Por ejemplo, cuando un empleado le plantea un problema o una preocupación, Manolo suele minimizarlo o ignorarlo, sin brindarle un espacio adecuado para expresarse. Además, en situaciones de estrés o conflicto, Manolo tiende a reaccionar de manera impulsiva y autoritaria, sin tener en cuenta los sentimientos o necesidades de su equipo. Esto ha llevado a una disminución en la moral y la satisfacción laboral de los empleados, lo que ha afectado negativamente el rendimiento y la productividad del equipo.

V. EVALUACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES, SEGÚN COMPORTAMIENTOS NO EMPÁTICOS

Comportamientos no empáticos	Posibles soluciones (acciones) Resultado a obtener	Resultado a obtener
Regañarlo en lugar de escucharlo con comprensión.	Escuchar activamente sin juzgarlo y mostrar empatía.	Se siente escuchado, comprendido y apoyado.
Juzgarlo o criticarlo en lugar de ofrecerle apoyo.	Ofrecerle información y recursos sobre los	Adquiere información y recursos para comprender los



	riesgos del consumo excesivo de alcohol.	riesgos del consumo de alcohol.
Ignorar o minimizar los sentimientos y experiencias relacionados con su adicción.	Apoyarlo en la búsqueda de ayuda profesional, como terapia o programas de rehabilitación.	Accede a ayuda profesional y recibe el tratamiento adecuado para su adicción.
Culpar y responsabilizar sin considerar los factores subyacentes.	Brindarle un entorno seguro y libre de tentaciones para evitar la exposición al alcohol.	Se encuentra en un entorno seguro y libre de tentaciones.
Utilizar un tono condescendiente o condenatorio al hablar sobre su consumo de alcohol.	Establecer límites claros y saludables en relación con el consumo de alcohol y mantenerse firme en su aplicación.	Comprende los límites establecidos y se siente motivado a respetarlos.
No establecer límites claros y saludables en relación con el consumo de alcohol.	Ofrecerle apoyo emocional y aliento en su proceso de recuperación.	Se siente apoyado emocionalmente y alentado en su proceso de recuperación.
Mostrar impaciencia o frustración en lugar de ser comprensivo.	Mostrar paciencia y comprensión, reconociendo que la recuperación de una adicción lleva tiempo.	Percibe paciencia y comprensión por parte de su familia, fortaleciendo la relación y el proceso de recuperación.

VI. MATRIZ DE COMPORTAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

Comportamientos no empáticos	Estrategias	Acción	Objetivos	Nº de sesiones	Escala de valoración inicial	Escala de valoración final	Evidencia	Comentarios
Desvalorizar	Reconocimiento y aprecio	Reconocer y valorar los logros, ideas y contribuciones de los demás de manera genuina y específica.	Fomentar un ambiente de trabajo donde se sientan valorados y motivados.	2	Alto	Medio-Baja		Evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.
Culpar	Responsabilidad compartida	Fomentar la colaboración y la búsqueda		2	Alto	Medio		Monitorear el progreso



		de soluciones conjuntas en lugar de asignar la culpa a los demás.	Promover un ambiente de trabajo más colaborativo y constructivo.					y brindar retroalimentación adicional según sea necesario.
Desatender límites personales	Respeto y empatía	Respetar los límites personales de los demás, tanto físicos como emocionales, y demostrar comprensión y empatía hacia sus necesidades individuales.	Cultivar un ambiente laboral donde se sientan seguros y respetados.	1	Medio	Alto		Realizar seguimiento regular y mantener un enfoque empático.
Falta de reconocimiento	Agradecimiento y gratitud	Expresar agradecimiento y gratitud de manera regular hacia los demás por su trabajo, esfuerzo y contribuciones.	Fomentar un ambiente de trabajo donde se sientan valorados y apreciados.	2	Alto	Alto		Evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

VII. CONCLUSIONES

La empatía es una habilidad social y emocional fundamental que tiene beneficios significativos en las relaciones interpersonales y en la sociedad en general.

La falta de empatía puede generar tensiones, desmotivación y alienación en las relaciones laborales y personales.

Es posible desarrollar y fortalecer la empatía a través de la práctica y la adopción de técnicas de comunicación assertiva y escucha activa.



La empatía no solo beneficia a quienes la reciben, sino que también tiene un impacto positivo en quienes la practican, mejorando su resiliencia emocional y fortaleciendo sus relaciones sociales.

Es importante promover la empatía desde edades tempranas y en diferentes ámbitos, como el familiar, educativo y laboral, para crear una sociedad más comprensiva y respetuosa.

VIII. RECOMENDACIONES

Desarrollar y promover la práctica de la escucha activa: Fomentar la habilidad de escuchar atentamente a los demás sin juzgar ni interrumpir, mostrando interés genuino en comprender sus emociones y perspectivas.

Establecer un ambiente seguro y respetuoso: Crear un entorno laboral donde las personas se sientan seguras para expresar sus emociones y opiniones sin temor a ser juzgadas o minimizadas. Esto fomentará la confianza y promoverá la apertura y la empatía.

Brindar formación en habilidades de comunicación asertiva: Capacitar a los empleados en técnicas de comunicación que les permitan expresar sus emociones y opiniones de manera respetuosa y empática, evitando la agresión o la pasividad.

Promover la educación sobre los beneficios de la empatía: Sensibilizar a las personas sobre los beneficios de la empatía en las relaciones interpersonales, tanto a nivel personal como profesional. Esto puede incluir la organización de talleres, charlas o actividades que fomenten la comprensión y el desarrollo de habilidades empáticas.

Fomentar la práctica del reconocimiento y la gratitud: Incentivar la expresión regular de agradecimiento y reconocimiento hacia los demás por sus contribuciones, logros y esfuerzos. Esto fortalecerá los lazos y promoverá un ambiente de trabajo positivo y motivador.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Eisenberg, N., & Lennon, R. (1983). Sex differences in empathy and related capacities. *Psychological Bulletin*, 94(1), 100–131.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.94.1.100>



Decety, J. (2011). The neuroevolution of empathy: Neuroevolution of empathy and concern. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1231(1), 35–45.
<https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.2011.06027.x>

Duan, C., & Hill, C. E. (1996). The current state of empathy research. *Journal of counseling psychology*, 43(3), 261–274.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.3.261>

Decety, J., & Meyer, M. (2008). From emotion resonance to empathic understanding: a social developmental neuroscience account. *Development and Psychopathology*, 20(4), 1053–1080.
<https://doi.org/10.1017/S0954579408000503>