



Universidad Abierta Interamericana.

Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía.

**“Análisis de las Inteligencias Múltiples en operarios
pertenecientes a una empresa siderúrgica”**

Torrez Gisela.

Lic. En Psicopedagogía.

Prof. En Psicopedagogía.

Universidad Abierta Interamericana.

Sede San Nicolás de los Arroyos.

2019

ÍNDICE.

Resumen.	4
Justificación.	6
Parte I: Marco teórico.	8
Capítulo 1: Estado del Arte.	8
Capítulo 2:	15
1. Marco teórico.	15
1. Introducción a la psicopedagogía.	15
1.1 Áreas de intervención e inserción laboral.	16
1.2 Psicopedagogía laboral.	18
1.2.1 Recursos Humanos.	19
1.2.2 Rol de los operarios dentro de las empresas.	22
2 Inteligencia.	24
2.1 Inteligencias Múltiples.	25
Parte 2: Marco Metodológico.	28
Capítulo 3:	28
3 Esquema del trabajo de Campo.	28
3.1 Problema	28
3.1.1 Objetivos generales y específicos.	28
3.2 Diseño de investigación.	29
3.3 Unidad de Análisis.	30
2.4.1 Ubicación geográfica de la empresa.	30

2.4.2 Población Seleccionada.	31
2.5 Técnica de recolección de datos.	31
2.5.1 Instrumento utilizado.	31
Capítulo 4: Análisis de datos.	33
Conclusión	38
Limitaciones.	40
Bibliografía.	42
Anexos.	45

Agradecimientos.

A la Dra. Karina Gelis asesora de esa investigación, por el seguimiento, la dedicación y la supervisión continua de la misma.

A mis padres y hermana por la paciencia y el apoyo constante brindado durante el transcurso de la carrera, por creer en mí, darme fuerzas y acompañarme incondicionalmente.

A mi compañera de carrera por estar presente en este proceso, motivándonos la una a la otra, y con quien forme un hermoso lazo de amistad.

Y no puedo dejar de mencionar a mis amigas de la vida, por su apoyo y entusiasmo en el devenir de esta etapa.

Resumen.

El presente trabajo final indaga sobre las inteligencias múltiples en un grupo de operarios pertenecientes al sector de Laminación en Frio de la empresa siderúrgica. La misma tiene como finalidad indagar si existe algún tipo de predominancia de los tipos de Inteligencias analizados. Para ello se utilizó el Test de Inteligencias Múltiples de Howard Gardner.

También se debió indicar su edad cronológica y los años de antigüedad que poseen dentro de la empresa.

Del análisis de estos, se desprenden las siguientes conclusiones:

En la mayoría de los casos existe predominancia o una habilidad sobresaliente en una de las Inteligencias Múltiples. Se destacaron dos de los tipos de inteligencias que no se encuentran directamente relacionados a la tarea que realizan los operarios. Las Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal.

A pesar de que el tipo de tarea que los operarios realizan dentro de la industria, tareas diversas, manuales y repetitivas, no interfiere en el tipo de inteligencia que predomina, si se ve una fuerte influencia del contexto en el cual los empleados están inmersos diariamente ocho horas.

En cuanto a los empleados, aquellos que con edades más avanzadas encuentran sus capacidades y habilidades más delimitados y orientados a ciertas Inteligencias Múltiples. En cambio, los operarios más jóvenes se sienten identificados con rasgos más variados y amplios de los que se les expusieron con la técnica aplicada.

Por otra parte, un factor influyente fue la cantidad de años de antigüedad: en el área de la Inteligencia Lógico- matemático operarios con menos de veinte años de

antigüedad tuvieron una creciente influencia en relación con aquellos que llevan gran cantidad de años dentro de la siderurgia.

Palabras Claves: Inteligencias Múltiples – Psicopedagogía Laboral- Rol de operarios.

Justificación.

Diversas son las tareas que un psicopedagogo puede realizar dentro del área de la psicopedagogía laboral. Dentro de las cuales es posible mencionar el satisfacer las demandas del departamento de recursos humanos capacitación teórica y técnicas del personal; la motivación, selección del mismo, la reorganización o reacomodación de empleados, propuestas y actividades creativas para resolver las problemáticas de los diversos contextos, esclarecer los fenómenos de transferencia, interferencia, de facilitación y de bloqueo en el aprendizaje laboral. (D'anna 2007)

Según plantea Gardner (1983) la inteligencia es una capacidad que se puede desarrollar y aunque no ignora el componente genético considera que los seres nacen con diversas potencialidades y su desarrollo dependerá de la estimulación, del entorno, de sus experiencias, entre otras.

Gardner plantea las inteligencias múltiples como un medio para comprender el intelecto. Lo sustantivo de su teoría consiste en reconocer la existencia de ocho inteligencias diferentes e independientes, que pueden interactuar y potenciarse recíprocamente.

Se eligió realizar un proyecto de investigación sobre las inteligencias múltiples en un grupo de operarios pertenecientes a una empresa siderúrgica de la ciudad de Villa Ramallo en base al Test de Inteligencias Múltiples de Gardner, dado que puede ser considerado como un punto de partida a tener en cuenta para aquellas tareas que un profesional de la psicopedagogía puede llevar a cabo dentro de una empresa u organización.

Se esperó, a partir de mis resultados, poder brindar información que sea beneficiario al momento de programar o diseñar una capacitación o un plan motivacional teniendo en cuenta aspectos y capacidades favorables de los operarios.

Parte I: Marco Teórico.

Capítulo 1:

Estado del Arte.

Araujo, M. Y (2007) realizó una investigación que tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo en Perú, el estudio se encuentra sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional – causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Se realizó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo; es un estudio descriptivo, en sus primeras fases, y finalmente correlacional, posee características de investigación de campo, diseño no experimental transversal. Se aplicaron dos instrumentos, escala tipo Likert, para la validez de los mismos se obtuvo a través de la opinión de los jueces expertos, para la estimación del poder discriminatorio de los ítems se aplicó la prueba t de Student.

La población está conformada por todas las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, los sujetos entrevistados se encuentran ubicados en el nivel directivo y nivel medio de su respectiva organización.

Los resultados arrojaron que el nivel directivo posee una idea realista de sus propias habilidades y una sólida confianza basada en ellos mismos, manejan las emociones de modo que faciliten las tareas programadas. La inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos

El nivel medio no es flexible al manejo de los cambios, y con dificultad para superar los obstáculos y poseen una motivación baja.

Los resultados obtenidos en las subdimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones.

De igual manera se determinó que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta.

Cali A, Fierro y Sempertegui C (2015) en Ecuador realizaron una construcción teórica tomando investigaciones realizadas por varios autores, sustrayendo de ellos un extracto que permita conocer sobre las diferentes estrategias, mediante casos puestos en práctica por varias empresas y que les han sido de gran utilidad para alcanzar aquellos objetivos que se han planteado. Concluyendo de esta manera que una empresa que no tome en consideración la parte emocional de sus colaboradores, está destinada a fracasar en su desarrollo, a quedarse estancada en el camino de la superación. Se sugiere que las empresas tomen la iniciativa para empoderar a sus colaboradores para mejorar el ambiente laboral.

En el mundo organizacional no es suficiente con tener aptitudes intelectuales para alcanzar el éxito de una empresa. Como se ha podido señalar, los estudios indican que para hacer algo, hay que no sólo saber lo que se tiene que hacer, hay que querer hacerlo y hacerlo bien.

Esto no se consigue a base de trabajos individuales o de aferrarse a un determinado camino, se consigue con la colaboración de todas las personas involucradas en la consecución de la meta. Cada uno aporta con un valor determinante en la formación de una estructura sólida, que promueva la superación y el compromiso. La inteligencia emocional resulta ser un constructo invaluable, debido a que el conocimiento de las emociones y dejarse guiar por ellas con responsabilidad, permite exaltar las relaciones con los demás, que se ligen las habilidades individuales formando un complemento, y por ende el conocimiento intelectual sea expresado y aplicado correctamente.

En cuanto a los líderes de las organizaciones, sobre ellos recae una gran responsabilidad, puesto que son el ejemplo a seguir de sus colaboradores y la forma en la que ellos comuniquen al personal cuales son los objetivos y necesidades que requiere la empresa, será de vital importancia para el cumplimiento de las obligaciones de los mismos. Si los empleados no se sienten identificados con sus superiores o no encuentran una afinidad, pues la relación está destinada al fracaso, y por lo tanto la empresa corre el riesgo de oscilar.

Pero si, por el contrario, observan a un líder que se compromete, que se esfuerza y se dedica en sus labores, se sentirán motivados a hacer lo mismo, a querer abarcar un mismo objetivo, conscientes de que son reconocidos en sus victorias, jamás señalados por sus errores, y que son apoyados a mejorar continuamente. Estos son los puntos sobre los que una empresa con una cultura organizacional bien desarrollada trabaja, siendo

transparente y honesta con su personal, creando un ambiente de superación para todos, en el que se puedan expresar ideas que sean bien recibidas y analizadas para poder ser puestas en práctica, donde no sólo algunos sean los importantes y que el resto deba seguir.

Lo expuesto anteriormente hace referencia a la importancia de la correcta actuación de cada uno de los integrantes de la organización, debido a que se fortalecen mutuamente, como individuos y como grupo, provocando resultados favorables que impulsen el éxito en la empresa.

Nava D, Seijo C y Mie (2014) en España realizaron este estudio que tiene como propósito realizar un contraste teórico que sustenta el análisis sobre las Inteligencias múltiples: característica congruente del Liderazgo ético en Entidades Financieras. No obstante, esta investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptiva, mediante el análisis documental, donde finalmente se pudo considerar que las inteligencias múltiples servirían de apoyo para poner en práctica ciertas capacidades, para el logro de los objetivos con la finalidad y desde el punto de vista racional, saber cómo establecer cambios significativos en algunos aspectos, es decir, al modo de evaluar las capacidades cognitivas del talento humano que integra en las organizaciones. Por tanto, el papel del líder es guiar y apoyar el desarrollo del potencial humano de su grupo de interés como una comunidad con el fin de lograr las aspiraciones de la organización utilizando la inteligencia como herramienta estratégica en distintas maneras para no limitar su imaginación, juicio y acción cooperativa.

Se buscó en base a promover la importancia de las inteligencias múltiples tomando como base fundamental el liderazgo ético principalmente en la actuación humana del líder proyectar una actitud congruente con el equipo de trabajo a través de la confianza

buscando logra de manera satisfactoria una armonía transparente y auténtica en la organización.

Se llegó a la conclusión. las organizaciones necesitan de líderes que tengan como finalidad, satisfacer ciertas necesidades sociales de los consumidores a través de los servicios de alta calidad, es decir, se deben comprometer a promover el bienestar organizacional e individual de sus empresas, al transferir sus conocimientos, experiencias, a los sectores emergentes, participando activamente en la formulación de políticas, económicas, sociales, a favor del bien común con el propósito descubrir con éxito a las exigencias de los mercados en un mundo cambiante como el de hoy en día. En síntesis, ello implica un estilo gerencial estratégico, proactivo, visionario e inteligente, el al talento humano exteriorizar a través de cada individuo el potencial innovador que la condición de la sociedad actual exige para garantizar la transparencia de la misma, motivo por el cual estos son esenciales para el buen desenvolvimiento ético de cualquier empresa.

Rigo Daiana Y. y Donolo Danilo S (2013) en la ciudad de Cordoba Argentina presentan un estudio de la inteligencia que tiene como objetivo general conocer si los años de experiencia influyen en el modo de ser inteligente de un grupo particular de trabajadores manuales: expertos y novatos. La propuesta se enmarca en tres teorías consolidadas en el campo; nos referimos a la teoría general de la inteligencia, la teoría de las inteligencias múltiples y la teoría triárquica de la inteligencia. La investigación se realiza con 149 trabajadores manuales, a los cuales se les administra el RAVEN, el *Multiple Intelligences Developmental Assessment Scale* y el *Sternberg Triarchic Abilities Test*. Los resultados muestran diferencias significativas en las inteligencias presentes en el grupo cuando se lo estudia en función a los años de experiencia: expertos

y novatos. Se concluye que tal variable está relacionada con el contexto laboral por cuanto delimita las formas de inteligencias que se van desarrollando conforme se adquiere experiencia en el campo práctico de la profesión.

Los instrumentos seleccionados para este trabajo son tres: el RAVEN, el *Multiple Intelligences Developmental Assessment Scale* (MIDAS) y el *Sternberg Triarchic Abilities Test* (STAT).

Conforme a los análisis realizados, se presentan los resultados derivados del estudio descriptivo y diferencial en relación con la variable años de experiencia novato-experto en función a cada teoría.

El grupo de novatos y expertos difieren en algunos valores medios que podrían estar ofreciendo algún indicio de cómo las habilidades de los trabajadores manuales se desarrollan en función de los años de experiencia.

Diferencias evidentes para ambos grupos con distribuciones asimétricas, una tendencia más práctica en el grupo de expertos y más analítica en los trabajadores manuales novatos.

El grupo de novatos presenta una inclinación marcada al pensamiento lógico y abstracto medido por el RAVEN, con mayor dispersión en las puntuaciones comprendidas por encima de la mediana.

Capítulo 2:

1. Marco Teórico.

1. Introducción a la psicopedagogía.

Según Marina Muller (1995) la psicopedagogía es la ciencia que permite estudiar a la persona y su entorno en las distintas etapas del aprendizaje que abarca la vida. Mediante la utilización de métodos específicos da cuenta de las potencialidades cognoscitivas, afectivas y sociales de las personas para lograr un mejor desenvolvimiento en sus actividades.

Esta disciplina se desarrolló en el siglo XX, con un enfoque interdisciplinario y combinando conocimientos de la educación y la salud mental.

Salamone (2014) postula que con el área psicopedagógica se buscaba formar a un profesional que trabajaba de manera conjunta con el docente con el fin de brindarle ayuda para solucionar conflictos que surgían dentro del aula y que para el docente eran externos.

Los psicopedagogos se encargan de estudiar, prevenir y corregir las dificultades que los individuos pueden presentar durante el proceso de aprendizaje, estudia el fenómeno de adaptación que implica el desarrollo evolutivo de la mente, con el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Citando a Marina Muller (1995), la psicopedagogía es un campo amplio que estudia y trabaja los aprendizajes sistemáticos y asistemáticos, incluyendo todo tipo de aprendizaje: académico, familiar, vocacional, ocupacional y laboral.

Salamone (2014) entendía el aprendizaje como un proceso compuesto por un conjunto de conductas y comportamientos a lo largo del desarrollo de la vida del ser humano, en constante interacción con el medio socio- cultural y adaptándose a la realidad.

Tanto en salud, educación, laboral, forense, comunicacional, investigación, el psicopedagogo puede intervenir desde la prevención, estimulación, asesoramiento, orientación, diagnóstico y tratamiento.

1.1 Áreas de intervención o inserción laboral.

La Facultad de Investigación y Desarrollo Educativo de la Universidad Abierta Interamericana (2016) en la carrera Licenciatura en Psicopedagogia reconoce como inserción laboral al desarrollo de un profesional sólidamente capacitado para el asesoramiento sobre procesos de aprendizaje, la identificación de factores optimizados del mismo, así como de sus perturbaciones y/o anomalías para favorecer las condiciones óptimas para su conducción en sujetos de todas las edades; así como para el ejemplo de la docencia en el nivel superior.

Orientador Escolar: se ocupa de ayudar, dentro del sistema educativo, a los educandos a valorar y conocer sus propias habilidades, aptitudes, intereses y necesidades educativas, conocer los requisitos y oportunidades tanto educativas como profesionales, ayudar a los alumnos a conseguir adaptaciones y ajustes satisfactorios en el ámbito personal y social.

Psicopedagogo en centro Educativo: es el encargado de aplicar técnicas psicométricas y proyectivas, dentro del ámbito escolar.

Psicopedagogo en centros de Salud: es el encargado de aplicar técnicas psicométricas, proyectivas, pedagógicas y específicas del aprendizaje, con el fin de lograr un diagnóstico y un futuro tratamiento para determinado paciente.

Docente: indica a aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

Orientador vocacional y Profesional: el profesional es encargado del esclarecimiento de una problemática vocacional. El objetivo es proveer los elementos necesarios para posibilitar la mejor situación de elección para cada sujeto.

Psicopedagogo en Empresas: se ubica dentro del ámbito de recursos humanos en una organización, trabaja con las personas en situación de aprendizaje dentro del ámbito laboral. Puede ocuparse de la selección del personal y de la capacitación dentro de una empresa.

Según el tipo de organización u empresa el rol del psicopedagogo dentro de la misma varia, manteniendo siempre una misma orientación a prevenir y asesorar a nivel individual, grupal y organizacional.

Dependerá de la demanda o el motivo por el cual se requiera la intervención psicopedagógica dentro de la institución.

Hernandez (2008) postuló que dicha intervención se enfoca en el aprendizaje del trabajo.

Dentro de una organización el psicopedagogo podrá realizar las siguientes tareas: selección del personal, capacitación y relevamiento, asesoramiento y orientación laboral.

Un psicopedagogo se encuentra capacitado para realizar dichas actividades considerando que su formación está basada en un enfoque integral científico y en el área humanística.

Por ese motivo también podrá detectar y resolver problemas en adultos relacionados al aprendizaje, podrá aportar herramientas para enfrentar las dificultades; comprendiendo los procesos de aprendizaje en el trabajo y las culturas organizacionales.

1.2 Psicopedagogía Laboral.

La psicopedagogía laboral es un ámbito vinculado a las gestiones laborales, apoyándose en los aportes de los cuales la psicopedagogía como disciplina se nutre, principalmente de la psicopedagogía evolutiva, psicoanalista y cognitiva.

El estudio del sujeto en situación de aprendizaje laboral, relacionado a los aprendizajes y dificultades que puedan darse en los individuos, grupos de personas y en la empresa u organización.

Según D'anna (2006) el aprendizaje es un proceso continuo llevado a cabo a lo largo de toda la vida, este proceso no solo se da en las personas sino, también es aplicable a las organizaciones u empresas. Es por tal motivo que la psicopedagogía laboral hace hincapié en el aprendizaje del trabajo en sí y sus dificultades, teniendo presente la cultura de la organización, el aprendizaje de roles, la identidad laboral y el momento histórico en el que se inserta el individuo en la vida laboral.

Por otra parte, sostiene que el trabajo es el conjunto de actividades dirigidas hacia un objetivo en particular. D'Anna incluye que en el estudio del sujeto en situación de aprendizaje laboral se deben integrar aspectos afectivos, cognitivos y sociales. (D'Anna, 1998)

Sara D'Anna y Liliana Hernandez (2006) definen en su libro “Introducción a la psicopedagogía laboral”, como el área que atiende a problemáticas ligadas al aprendizaje del adulto y el mundo del trabajo, a la capacidad para el trabajo como la selección del personal y sus técnicas, el asesoramiento ocupacional y orientaciones laborales; las organizaciones, su cultura, valores, misión y visión.

Estudia cómo se aprende a trabajar, con se produce la inserción laboral, como las personas aprenden nuevas tareas y como construyen su identidad laboral y temporal. (D'Anna y Hernandez, 2006)

Por otra parte, sostiene que el trabajo es el conjunto de actividades dirigidas hacia un objetivo en particular. D'Anna incluye que el estudio del sujeto en situación de aprendizaje laboral se deben integrar aspectos afectivos, cognitivos y sociales.

Ambas autoras establecen que la psicopedagogía laboral lleva adelante un método de estudio clínico, tanto en la singularidad de un individuo, como en la observación de un grupo, a través de un conjunto de técnicas que permite el abordaje de esta metodología permitiendo: la identificación, comprensión y análisis del trabajo y sus dificultades.

A través de esto se puede recolectar información sobre los procesos de comunicación y los mecanismos que los sujetos utilizan frente a situaciones problemáticas.

La autora D'Anna antes mencionada describe que a través de la observación y la utilización de la entrevista o encuesta como técnica se podrán dar a conocer los procesos de transmisión del aprendizaje y meta cognitivos de una persona, como y cuales recursos utiliza, su estilo de aprendizaje y como construye sus conocimientos.

1.2.1 Recursos Humanos.

Según Taylor (1920), los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que trabajo, y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de capital humano, que engloba la complejidad de este recurso.

Cuando se utiliza en singular, el recurso humano, generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal".

Cuando se habla en plural, recursos humanos, suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

Según Croizier (1974) la empresa u organización es la manera que las sociedades modernas encontraron para la asociación en múltiples campos de la acción social. Formando una sociedad actual basada en organizaciones, la vida transcurre por un continuo de organizaciones. La necesidad de supervivencia impulsa a todos a unir fuerzas y a establecer estrategias conjuntas provocando una proliferación de organizaciones grandes, medianas y pequeñas.

Las organizaciones constituyen una herramienta o instrumento para alcanzar unos fines específicos de manera colectiva u organizada, para llevar a cabo la acción social.

La empresa como coalición de participantes busca conseguir el máximo beneficio, a través de un estudio de mercado y lo hace a partir del completo desconocimiento de la dimensión humana y organizativa de la empresa, como entidad formada por hombres con objetivos propios y capacidades limitadas (Simon 1991)

Simon describe la empresa como entidad pasiva, que carece de una estrategia competitiva y de capacidad para modificar la estructura del mercado.

Este enfoque contempla la empresa como un lugar donde combinan factores productivos para producir un output, de acuerdo con las restricciones derivadas de las técnicas de producción dadas, de entre las cuales la empresa debe escoger la más rentables según los precios relativos de los vienen dados como parámetros.

Por su parte, Blau y Scott (1962) el mundo de la empresa es muy amplio y diverso, motivo por el cual se hace necesario clasificarlas en diferentes tipos de organizaciones que existen.

Estos cuatro tipos son: el negocio o empresa, las organizaciones de beneficio mutuo, las organizaciones de servicios y de voluntarios y las organizaciones de la comunidad.

Para Kotler (1982) las organizaciones pueden clasificarse de acuerdo a dos criterios, si son de propiedad privada o pública y si operan con ánimo de lucro o sin fines de lucro.

Y la tercera clasificación según Hernangómez (1988) los criterios de los mismos hacen referencia son: la existencia de objetivos económicos o no económicos y el hecho de si se desarrollan actividades económicas o no económicas, aquellas que suponen la extracción, producción, distribución o consumo de bienes y/o servicios.

Toda empresa u organización de acuerdo a Scott (1992) se derivan de cinco elementos: la estructura social, los partícipes, los fines, la tecnología y el entorno.

Dichos elementos organizacionales se establecen para la consecución de unos fines específicos, con independencia de su actividad concreta, su titularidad y su dimensión.

Dado que las organizaciones se crean para alcanzar un propósito común, el proceso inicial de organizar es el resultado de una decisión individual de adherirse al conjunto de normas que regulan su comportamiento.

La formación racional de reglas constituye el proceso de organizar.

Dado que las organizaciones deben alcanzar su misión lo más eficientemente posibles, sus actores desarrollan un comportamiento racional en sus actividades y decisiones. La dinámica del contexto económico y social crea unos condicionamientos que influyen en el funcionamiento y estructura interna de las organizaciones y en su diseño y evolución a lo largo del tiempo.

Surge así el concepto de empresa como organización que constituye un sistema socio técnico abierto. Se puede analizar por la interrelación de todos sus elementos o por cada uno de sus sistemas de aspectos que lo componen o subsistemas.

Bueno y Valero (1985) mencionan cinco subsistemas organizativos: a) sistema técnico: aspectos técnicos- económicos o de transformación de valores en términos reales y monetarios; b) Sistema de dirección: aspecto administrativo y organizativo de la actividad económica; c) Sistema Humano: aspecto social relacionado con el conjunto de personas que forman la organización, con sus características, comportamientos y motivaciones; d) Sistema cultural: aspectos culturales, de valores, creencias y normas que permiten cohesionar a los miembros de la organización, y e) Sistema Político: aspectos de poder y de fuerzas que influyen en la determinación de los resultados organizativos.

1.2.2 Rol de los operarios dentro de las empresas.

Una compañía sin cargos operativos se podría quedar solo en ideas y estrategias, sin la fuerza de personas para ejecutarlas. Por lo mismo, quienes ejercen estas funciones son indispensables para el crecimiento, desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones.

Este tipo de cargos son los que realmente hacen que las cosas pasen, los que conocen la operación y el cómo se hace, según Parsons (1960). Parson agrega que sin cargos operativos no hay quién haga las cosas, entonces, no existirían muchas empresas.

Parsons (1960) define este nivel como el nivel técnico, el nivel implicado en la consecución de los objetivos a corto plazo, mediante la ejecución de las tareas operativas que realizan los empleados y operarios en plantilla.

Frankling Krieger (2012) desarrolla los niveles de administración dentro de las empresas, introduciendo a los operarios como administradores de primeras líneas.

Las personas pertenecientes a este grupo son quienes realizan el trabajo básico de la organización: tienen a su cargo la salida de productos y servicios, y la transformación primaria de entradas en salidas. Este nivel enlaza las operaciones de las diferentes áreas o departamentos. (Krieger, 2012)

2. *Inteligencia.*

La palabra inteligencia resulta de la unión de los términos logos y nous. Logos significa recoger, reunir, juntar, elegir, escoger, contar, enumerar, computar, referir, decir, hablar, y corresponde al desarrollado en un discurso argumentado. En cuanto al término nous, este se relaciona con la facultad de pensar, reflexionar, meditar, percibir y memorizar (Martín, 2007).

Las primeras intuiciones sobre inteligencia y los rasgos que la caracterizan fueron plasmados por los antiguos griegos, quienes, según Enzensberger (2009), utilizaron al respecto la expresión “Casi todo lo que podemos encontrar en nuestra cabeza” (p. 11).

En lengua castellana, la palabra inteligencia parte del sustantivo latino intelligentia-ae, que traduce comprender, conocer o darse cuenta. Por esta razón, se considera inteligente “el que comprende, conoce, o se da cuenta de algo tras haber vuelto la mirada sobre sí mismo, con el propósito de recoger en su interior” (Martín, 2007, p. 40).

Desde un punto de vista científico, a finales del siglo XIX, empezaron a construirse las primeras teorías psicológicas, pero solo en el siglo XX el término comenzó a ser empleado en el mundo científico, como resultado de la aplicación y aceptación de los resultados de las pruebas de inteligencia (Braunstein, 1975).

Como se ha dicho, este tipo de teorías corresponden a las elaboradas por expertos como producto de sus investigaciones, y se basan en “datos recogidos de personas realizando ejercicios que se suponen miden el funcionamiento inteligente” (Sternberg, 1990, p. 25).

El doctor Howard Gardner (1993) profesor de psicología y ciencias de la educación define el concepto de inteligencia como “la habilidad para resolver problemas

o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada” (Pág. 92)

La inteligencia es la capacidad para:

- Resolver problemas cotidianos.
- Generar nuevos problemas.
- Crear productos o para ofrecer servicios dentro del propio ámbito cultural.

Según plantea el autor la inteligencia es una capacidad que se puede desarrollar y aunque no ignora el componente genético considera que los seres nacen con diversas potencialidades y su desarrollo dependerá de la estimulación, del entorno, de sus experiencias, entre otras.

2.1 Inteligencias Múltiples

Se trata de un planteamiento que permite problematizar sobre el fenómeno de la inteligencia más allá del universo de lo cognitivo.

Gardner plantea las inteligencias múltiples como un medio para comprender el intelecto. Lo sustantivo de su teoría consiste en reconocer la existencia de ocho inteligencias diferentes e independientes, que pueden interactuar y potenciarse recíprocamente, en sus estudios las describe.

Inteligencia Lingüística: es la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje (la retórica, mnemónica, la explicación y el metalenguaje). Alto nivel de esta inteligencia se ve en escritores, poetas, periodistas y oradores, entre otros.

Inteligencia Lógico-matemática: es la capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones, las funciones y otras abstracciones relacionadas. Alto nivel de esta inteligencia se ve en científicos, matemáticos, contadores, ingenieros y analistas de sistemas, entre otros. Los niños que han desarrollado esta inteligencia analizan con facilidad los problemas. Se acercan a los cálculos numéricos, estadísticas y presupuestos con entusiasmo.

Inteligencia Corporal- kinestésica: es la capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad en el uso de las manos para transformar elementos. Incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, como así también la capacidad kinestésica y la percepción de medidas y volúmenes. Se manifiesta en atletas, bailarines, cirujanos y artesanos, entre otros. 3 Se la aprecia en los niños que se destacan en actividades deportivas, danza, expresión corporal y / o en trabajos de construcciones utilizando diversos materiales concretos. También en aquellos que son hábiles en la ejecución de instrumentos.

Inteligencia Visual - Espacial: es la capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite percibir imágenes externas e internas, recrearlas, transformarlas o modificarlas, recorrer el espacio o hacer que los objetos lo recorran y producir o decodificar información gráfica. Se presenta en pilotos, marinos, escultores, pintores y arquitectos, entre otros. Se encuentra en los niños que estudian mejor con gráficos, esquemas, cuadros. Les gusta hacer mapas conceptuales y mentales. Entienden muy bien planos y croquis.

Inteligencia Musical: es la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre. Está presente en compositores, directores de orquesta, críticos musicales, músicos y oyentes sensibles entre otros. Los niños que la evidencian se sienten atraídos por los sonidos de

la naturaleza y por todo tipo de melodías. Disfrutan siguiendo el compás con el pie, golpeando o sacudiendo algún objeto rítmicamente.

Inteligencia Intrapersonal: La inteligencia intrapersonal consiste, según la definición de Howard Gardner, en el conjunto de capacidades que nos permiten formar un modelo preciso y verídico de nosotros mismos, así como utilizar dicho modelo para desenvolvernos de manera eficiente en la vida. Incluye la autodisciplina, la auto comprensión y la autoestima. Se encuentra muy desarrollada en teólogos, filósofos y psicólogos, entre otros. La evidencian los niños que son reflexivos, de razonamiento acertado y suelen ser consejeros de sus pares.

Inteligencia Interpersonal: es la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder. Se encuentra presente en actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos, entre otros. La tienen los niños que disfrutan trabajando en grupo, que son convincentes en sus negociaciones con pares, mayores, y que entienden al compañero.

Inteligencia Naturalista: es la capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas. Tanto del ambiente urbano como suburbano o rural. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento del entorno. La poseen en alto nivel la gente de campo, botánicos, cazadores, ecologistas y paisajistas, entre otros. Se da en los niños que aman los animales, las plantas; que reconocen y les gusta investigar características del mundo natural y del hecho por el hombre.

Parte II: Marco Metodológico.

Capítulo 3: Esquema del trabajo de campo.

2.1 Problema.

¿Cuál es el tipo de inteligencia predominante en un grupo de operarios cuyo desempeño laboral implica realizar tareas, diversas, manuales y repetitivas?

2.1.1 Objetivos.

General.

- Describir según los tipos de inteligencias múltiples cual es la predominante en los operarios.

Específicos.

- Describir si entre un grupo de personas que diariamente, por un tiempo prolongado, llevan a cabo una tarea similar desarrollan un tipo de inteligencia sobre otros.

- Analizar si la clase de inteligencia predominante está estrechamente relacionada a la tarea/trabajo que los operarios realizan dentro de la empresa. y el contexto laboral en el que están inmersos.
- Diferenciar la población por edad cronológica.
- Establecer una diferencia en base a los años de antigüedad dentro de la empresa.

2.2 Diseño de investigación.

Se trata de un trabajo de investigación cuantitativo y exploratorio-descriptiva, es un trabajo secuencial y probatorio, dado que cada etapa precede a la siguiente y no es posible aludir pasos. Se planteó un problema determinado y concreto, pretendiendo confirmar y predecir el fenómeno que se eligió investigar en este trabajo buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. (Sampieri, 2014)

Esto se realizará a partir de la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner realizando un análisis de la existencia predominante de una clase de inteligencia múltiple en un grupo de operarios que se desempeñan dentro de un mismo contexto laboral.

Es un trabajo de índole exploratorio dado que según Sampieri (2014) se busca investigar o examinar un tema o problema de investigación poco estudiado. A su vez tiene un enlace descriptivo considerando el fin de especificar un perfil de un grupo de personas sometidas a un análisis, recogiendo información de manera independiente sobre las variables referidas.

Y por último es un trabajo no experimental, dado que la muestra tomada no es modificada, siendo que se analizan las variables en un momento determinado, y transversal porque los mismos datos se recolectaron en un tiempo único. (Sampieri, 2014)

2.3 Unidad de análisis

3.3.1 Ubicación de la empresa.

Empresa siderúrgica ubicada en la localidad de Villa Ramallo provincia de Buenos Aires, Argentina.

La planta está ubicada en los límites de Villa Ramallo y San Nicolás de los Arroyos.

De las plantas que la siderurgia posee en Argentina, la mencionada es la única que realiza el total del proceso de producción. Por esta razón se encuentra dividida en sectores específicos, que cada uno cumple con un paso del proceso, los sectores son:

- Reducción de minerales.
- Planchones y desbastes.
- Acería.
- Laminación en caliente.
- Laminación en frío.
- Estañado electrolítico (hojalata)
- Customizado (corte).

Para pertenecer a la empresa y ser parte de los sectores antes diferenciados en primeras instancias se les requería a los empleados el título del secundario completo,

bachiller y/o una tecnicatura en áreas relacionadas. Esta política, en cambio, fue modificada y las exigencias de la empresa al momento de incorporar nuevo personal se elevó, estableciendo como requisito mínimo una tecnicatura, pero en sus preferencias buscan un perfil del profesional con estudios en el área de la Ingeniería.

El recurso humano con el que la empresa trabaja es de alrededor de 3.500 empleados, pertenecientes a localidades cercanas a la planta como San Nicolás, Rosario, entre otras.

Cada uno de los sectores antes mencionados cuenta con aproximadamente 300 empleados cada uno, los cuales a su vez están divididos en subsectores dentro de los mismos, agrupados en 50 empleados aproximados en cada sección.

Su estructura organizacional se plantea en cinco partes:

- Cumbre estratégica: A) Presidente Ejecutivo.
B) Vicepresidente Ejecutivo.
C) Demás integrantes del directorio.
- Línea media: A) Director de Administración y finanzas.
B) Director de Recursos Humanos.
C) Director General del planeamiento y cadena de abastecimiento.
D) Director de Calidad y Producto.
- Núcleo operativo: A) Operarios.
B) Empleados.
- Tecno-estructura: A) Ingenieros Mecánicos, Metalúrgicos e Industriales.
- Staff de apoyo: Comedor y Asesores Legales.

3.3.2 Población seleccionada.

La población está conformada por los empleados/ operarios del sector de laminación en frío de la empresa siderúrgica.

3.3.3 Técnica de recolección de datos.

Para la recolección de datos se aplicó el Test de Inteligencias Múltiples de Gardner (1983), en el cual se deberá marcar de manera afirmativa o negativa treinta y cinco interrogantes según si expresan características fuertes de su persona o no.

En base a las respuestas marcadas por los mismos se las clasificara en grupos y se analizaran en relación con los tipos de Inteligencias Múltiples si se destacan o sobresalen en alguna de ellas.

Es un test de autoadministración grupal o individual. No hay valores que den validez y confiabilidad a la técnica, debido a que el paradigma bajo el cual Howard Gardner plantea sus teorías chocan con el de la psicometría.

3.3.4 Instrumento Utilizado.

Test de Inteligencias Múltiples de Gardner (1983)

Esta técnica está compuesta por treinta y cinco ítems que indagan entre las habilidades o aptitudes de las personas, para luego dar cuenta de si hay predominancia en algún tipo de Inteligencia Múltiple.

Para cada tipo de inteligencia le corresponden 5 ítems que a partir de la respuesta afirmativa o negativa se contabilizan en 0 y 1.

Cada respuesta afirmativa dará un punto y será un rasgo de la persona que lo ubicará en uno de los grupos.

Suma cuanto te dan aquellas queden sobre 4 tienes la habilidad marcada y 5 eres sobresaliente. Las inteligencias:

- A) Int. Verbal
- B) Int. Lógico-matemática
- C) Int. Visual espacial
- D) Int. kinestésica-corporal
- E) Int. Musical-rítmica
- F) Int. Intrapersonal
- G) Int Interpersonal

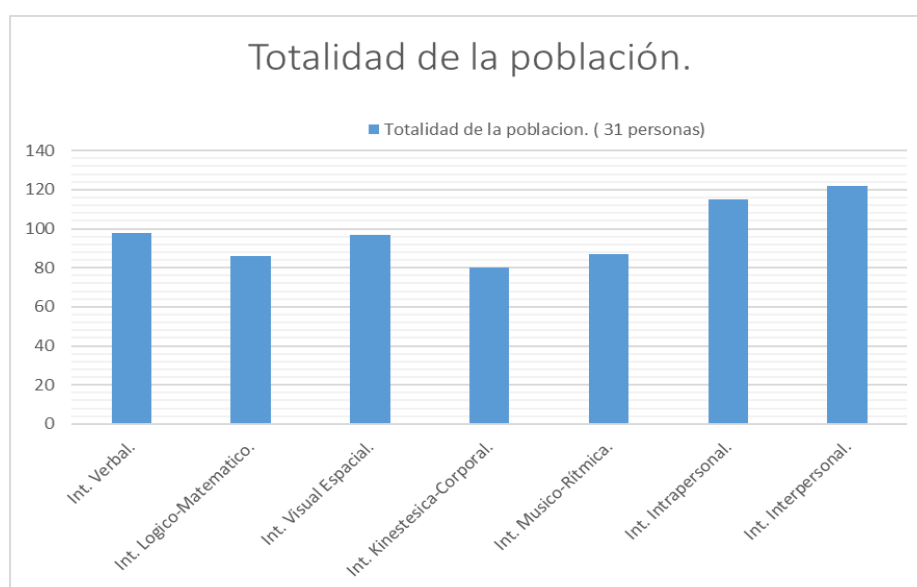
Capítulo 4: Análisis de datos.

En este trabajo se recogieron y analizaron un total de 31 técnicas aplicadas a la misma cantidad de operarios, en relación a las inteligencias múltiples predominantes en el perfil del grupo de empleados partícipes.

A partir de los datos recolectados se realizó un primer análisis individual de la información, para identificar si hay rasgos diferenciados entre los resultados.

Desde la información adicional que se les pidió agregar, su edad y años de antigüedad dentro de la empresa, se agrupó a los operarios: según su edad en mayores a treinta y cinco años y menores a treinta y cinco años de edad. Y según sus años de antigüedad: con más de veinte años de antigüedad y con menos de dicha cantidad de años dentro de la empresa. Estableciendo una relación e identificando si estos factores influyen o no en los resultados obtenidos en cuanto a las predominancias de los distintos tipos de inteligencias múltiples.

A continuación, se presenta el gráfico de respuestas de la totalidad de las personas implicadas en el análisis.



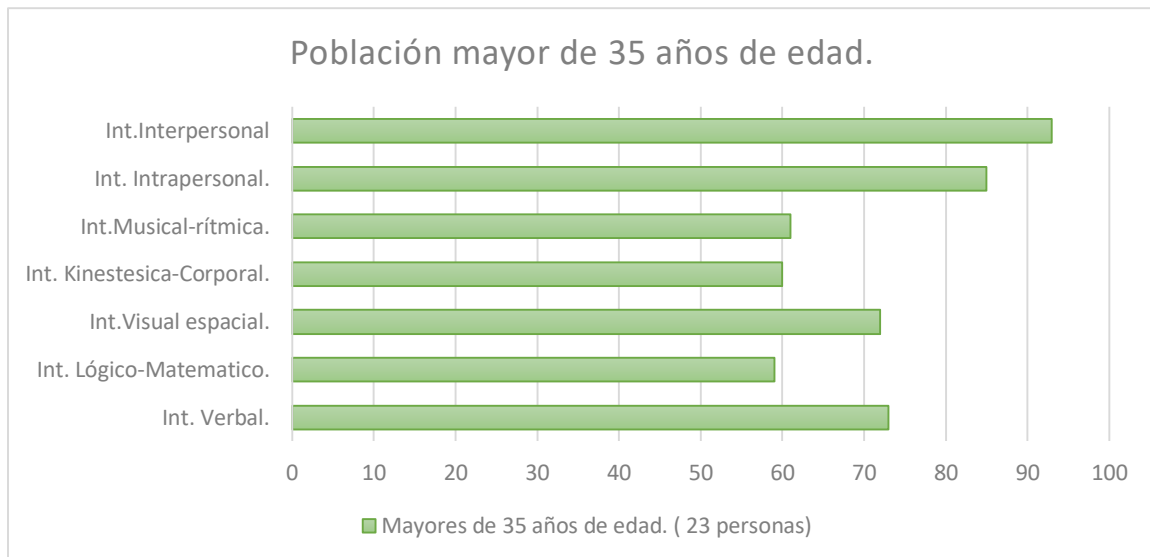
Se puede observar que el tipo de inteligencia que predomina es la “Inteligencia Interpersonal” con una totalidad de 122 puntos. Identificado a los empleados con rasgos relacionados a la facilidad para interactuar con otros. Incluyendo la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos, posturas y la habilidad para responder. Poseyendo convicciones en sus negociaciones con pares y comprendiendo al compañero.

La Inteligencia Intrapersonal con un total de 115 puntos es la que se ubica en segundo lugar con mayor influencia, denotando una habilidad marcada en congruencia con este tipo de inteligencia que destaca las aptitudes que les permite desenvolverse de manera eficiente en la vida cotidiana, influyen la autoestima, la auto comprensión y la autodisciplina.

Por otra parte, las inteligencias que menos sobresalieron entre las características de los empleados son las siguientes: Inteligencia Kinestésica-Corporal con 80 puntos, capacidad reducida para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos. Y la Inteligencia Músico-Rítmica con 87 puntos, descartando las habilidades de los operarios de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales.

Con la suma de los 31 empleados, se los agrupo en dos partes partiendo de su edad cronológica, si son mayores a treinta y cinco años de edad o si están por debajo de la misma.

En el grafico se plasman las respuestas de aquellos empleados que su edad es mayor a treinta y cinco años. (23 personas)



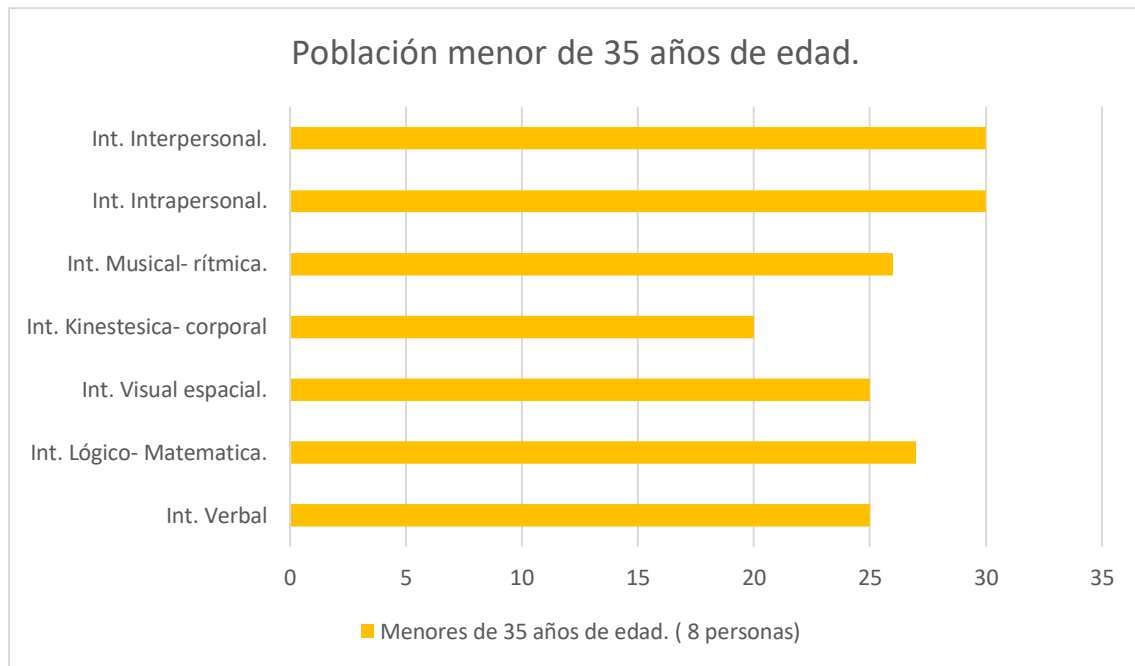
En la imagen se ve claramente la puntuación sobresaliente de dos tipos de inteligencias múltiples sobre el resto de las mismas.

Esta clara diferencia se da en primera instancia con la Inteligencia Interpersonal sujeto a capacidades relacionadas a interactuar efectivamente entre pares y la habilidad para expresarse.

Con 85 puntos la Inteligencia Intrapersonal es la segunda en destacarse orientándose a características que los facilita a desenvolverse correctamente en su cotidianeidad con influencias marcadas en una autoestima formado y claro.

El área de Inteligencia Lógico- Matemático la cual recibió una puntuación de 59 puntos es la que menos identifico a los empleados mayores de 35 años de edad.

En representación de la población de operarios menores a 35 años está el siguiente grafico (8 empleados).

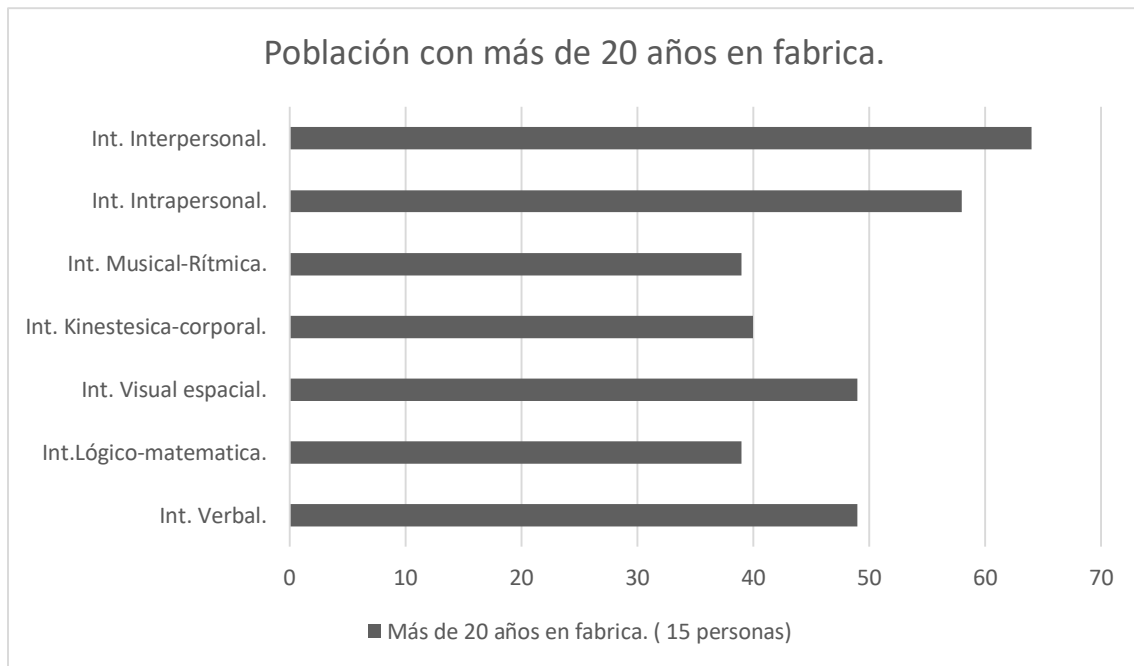


Explayando una notoria diferencia entre las inteligencias mayormente puntuadas y las que menos fueron seleccionadas por el personal.

En este segundo caso la inteligencia que se destaca claramente con un puntaje inferior a las otras en la Inteligencia Kinestésica-Corporal, la misma suele destacarse en personas que poseen una facilidad para usar todo su cuerpo al momento de expresar ideas y sentimientos.

Con un total de 30 puntos las Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal se marcaron con la mayor puntuación. Agrupando a los empleados en un grupo con rasgos orientados a una buena interacción con la gente, con facilidad para expresarse y con habilidades al momento de desenvolverse correctamente en la cotidianidad.

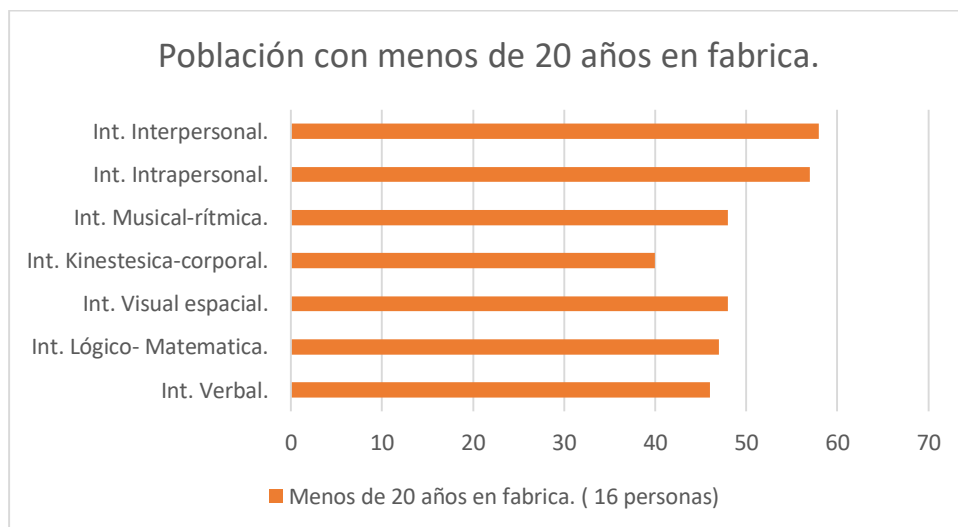
El grafico que se encuentra a continuación detalla las respuestas obtenidos de los empleados que llevan dentro de la empresa más de 20 años de labor.



Con una totalidad de 64 puntos la Inteligencia Interpersonal fue la mayormente seleccionada, positiva capacidad de interacción social y expresión corporal, seguidas de las Inteligencias Intrapersonales y la Inteligencia Visual-espacial.

Es su contrario, las Inteligencias Músico-Rítmicas e Inteligencias Lógico-Matemático, resultaron con menores puntuaciones.

El grafico que se detalla debajo contiene las respuestas obtenidos de los operarios siderúrgicos con menos de veinte años de antigüedad dentro de la empresa.



Como es posible dar cuenta con el gráfico las Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal fueron las que tuvieron una puntuación de: la primera con un total de 57 puntos y la segunda con 58 puntos. En este caso, los empleados con menos de veinte años de trabajo dentro de la siderurgia presentan pocas características relacionadas a usar todo su cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos influyentes en la coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, por lo que la Inteligencia Kinestésico-Corporal recibió 40 puntos.

Conclusiones.

A partir del análisis de los resultados establecidos, se presentan las siguientes conclusiones.

En la mayoría de los casos existe predominancia o una habilidad sobresaliente en una de las Inteligencias Múltiples.

Mayormente se destacaron dos de los tipos de inteligencias que no se encuentran directamente relacionados a la tarea que realizan los operarios. Las Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal se orientan a aptitudes o capacidades que los forma y les permite desenvolverse en la vida diaria y en relación a la eficaz interacción entre pares.

Se puede decir que a pesar de que el tipo de tarea que los operarios realizan dentro de la industria, tareas diversas, manuales y repetitivas, no interfiere en el tipo de inteligencia que predomina, si se ve una fuerte influencia del contexto en el cual los empleados están inmersos diariamente ocho horas. Desarrollando capacidades para poder interactuar y comprenderse entre ellos posibilitando un mejor ambiente laboral, fomentando el compañerismo y el trabajo en conjunto. A su vez formando una personalidad segura que es útil al momento de la toma de decisiones.

En cuanto a la edad de los empleados, podemos describir que aquellos que con edades más avanzadas encuentran sus capacidades y habilidades más delimitados y orientados a ciertas Inteligencias Múltiples. En cambio, los operarios más jóvenes se sienten identificados con rasgos más variados y amplios de los que se les expusieron con la técnica aplicada.

Por otra parte, un factor influyente notoriamente dentro del estudio realizado fue la cantidad de años de antigüedad que los mismos llevan dentro de la empresa siderúrgica, sector Laminación en frío.

Es importante destacar que hace unos años las políticas de la empresa se modificaron y el ello el perfil de personal que la misma busca para cumplir esta labor.

En primeras instancias para ingresar como operario a la siderurgia se exigía solo poseer el secundario completo, bachiller o en su mejor de los casos técnico.

Desde hace unos años atrás eso fue modificado y las exigencias apuntaron a un perfil de operario que cumpla con el requisito de mínimo una tecnicatura, pero con una fuerte preferencia por personas con estudios en la rama de la ingeniería.

Estos cambios y condiciones se podrían llegar a observar claramente en los que la población se encuentra dividida por años de antigüedad dentro de la empresa. Focalizándonos en el tipo de Inteligencia Lógico- matemático personas con la capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente, que en operarios con menos de veinte años de antigüedad tuvo una creciente influencia en relación con aquellos que llevan gran cantidad de años más dentro de la siderurgia.

Desde la mirada psicopedagógica se consideró importante el análisis previamente realizado dado que la gestión del mismo dentro del departamento de Recursos Humanos

en las empresas está orientada a trabajar con los empleados desde la capacitación, reacomodación y asesoramiento laboral, entre algunas de las tareas que puede desarrollar.

Considerando que los resultados arrojaron una fuerte influencia de las Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal, se establece una diferencia entre la personalidad de los operarios. La misma conlleva a que pueden trabajar de manera grupal eficazmente, pero a su vez poseen una personalidad individual fuerte y marcada.

Al plantear una capacitación se debería de empezar desde el trabajo en equipo y roles que esta metodología contiene, poniendo hincapié en las debilidades y fortalezas de los rasgos de liderazgo.

Por otra parte, es importante tener en cuenta estas características de la personalidad al realizar reacomodaciones en el personal, tanto sustrayendo como incorporando participantes.

La presencia predominante de las características que implican estas Inteligencias, como la capacidad de trabajar en grupo considerado un punto positivo, pero si se produce un cambio que desorganice o desintegre su labor, podría producirse un quiebre y con ello un bajo rendimiento laboral.

A su vez, se daría un efecto similar si se limitan estas habilidades y se los inserta en un grupo donde no pueden desempeñarse como ellos necesitan, teniendo en cuenta las capacidades que ellos reflejan en sus respuestas y las cuales son vistas como sus fortalezas, influyendo la autodisciplina, la autoestima y la auto comprensión.

Analizando la actividad que los operarios realizan dentro de la siderurgia y las inteligencias que resultaron predominantes, no presentan una estrecha relación en sí, por lo contrario, como se expresó anteriormente tiene mayor incumbencia el contexto laboral que la tarea en sí misma.

Limitaciones.

Las limitaciones que se encontraron en este trabajo final tiene que ver con la población a la que se tuvo acceso, considerando que, teniendo la posibilidad de comparar lo mismo, pero en rango de empleados mayor y que realicen tareas diferenciadas unos de otros, el resultado sería más enriquecedor.

Establecer comparaciones que permitan realizar inferencias en cuanto a similitudes y diferencias halladas en operarios pertenecientes a distintas instituciones empresariales.

Es necesario continuar investigando desde las habilidades o aptitudes de las personas pertenecientes a un contexto laboral para al momento de ser planteados las estrategias laborales, se tengan en cuenta y apuntar así una mayor eficacia de la misma.

Bibliografía

- A, B. J. (1973). *Repertorio de Pruebas Psicotecnicas*. Anuario de Psicología.
- Ander-Egg, E. (2006). *Claves para introducirse en el estudio de las inteligencias multiples*. Rosario: Homo Sapiens.
- Araujo, M. y. (2007). Inteligencia Emocional y Desempeño laboral en las intituciones de Educación Públicas. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Cali A, F. y Sempertegui C (2015). La inteligencia emocional como elemento estrategico de la empresa. *Ciencia Unemi*, 8(15).
- Castilla Mesa, M. (2003). *El perfil Profesional e Itinerarios de Formación e Inserción Profecional del Psicopedagogo*. Granada: Facultad de Ciencias de la Educación.
- Enzensberger, H. (2009). *En el laberinto de la Inteligencia*. Barcelona: Guia para Idiotas.
- Garavito, M. C. (2009). *Teorias contemporaneas del desarrollo de la caegorización, manejo de perspectiva y noción de objeto*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias Multiples*. Barcelona: Paidos. Obtenido de file:///C:/Users/gisel/Downloads/Gardner_inteligencias%20(1).pdf
- Gardner, H. (1997). *Estructuras de la mente. La teoria de las inteligencias multiples*. Santafe de Bogota: Fondo de la Cultura Económica.
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada*. Barcelona: Paidós.
- Gregory, R. (2001). *Evaluación psicologica. Historia, principios y aplicaciones*. Distrito Federal: Manual Moderno.
- Icart, I. B. (2004). *Empresas y recursos organizativos*. Madrid: Pirámide.

- Kantor, J. (1990). *El nacimiento de la Psicología científica*. Madrid: Síntesis.
- Macias, M. (2002). Las Múltiples Inteligencias. *Psicología desde el Caribe*, 1(10), 27-38. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301003.pdf>
- Martin, M. (2007). Análisis histórico y conceptual de las relaciones entre las inteligencia y la razón. Obtenido de <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/2666/1685391x.pdf?sequence=1>
- Nava D, Seijo C y Mie. (2014). Intelligencias Múltiples: característica congruente del liderazgo ético en entidades financieras. *Revista Praxis.*, 10, 91-99.
- Piaget, J. (1960). Los test mentales. Buenos Aires: Psique.
- Piaget, J. (1985). *Seis estudios de Psicología*. Bogotá: Planeta-Agotini.
- Pomar Tojo, C. M. (2003). *Una revisión sobre el tema de la inteligencia desde la perspectiva educativa. Teoría e Investigación*. La Rioja: Universidad de La Rioja.
- Salamone, V. (2014). La psicopedagogía y el proceso diagnóstico psicopedagógico: significación paradigmática de las neurociencias en su abordaje clínico. *Periodicos electronicos en Psicología*, 31, 95.
- S, R. D. (2013). Tres enfoques sobre inteligencia: un estudio con trabajadores manuales. *Estudio Psicológico (Campinas)*, 30(1). Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000100005&lang=es
- Sattler, J. (2003). *Evaluación Infantil*. Distrito Federal: Manual Moderno.

Carrera Licenciatura en Psicopedagogia. (2016b). Universidad Abierta Interamericana.

Facultad de Investigación y desarrollo educativo. Obtenido de

<https://www.uai.edu.ar/facultades/desarrollo-e-investigacion-educativos/pla-de-estudios-E299.asp>

Vigotsky, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicologicos superiores*. Barcelona:

Grijalbo.

Anexos.

Consentimiento de participación.



Universidad Abierta Interamericana

Consentimiento informado de participación.

Por el presente documento se solicita su participación de la investigación titulada....., cuyo/a responsable es.....DNI.....

Dicha investigación tendrá lugar en el marco de realización del Trabajo Final de Carrera para obtener el grado de Licenciado/a en Psicopedagogía en la Universidad Abierta Interamericana.

El objetivo principal de esta investigación es.....

Para el cumplimiento de dicho objetivo se realizarán las siguientes actividades.....

La participación en esta investigación, es totalmente voluntaria, pudiendo, si así lo decidiera, abandonar la misma en cualquier momento. Asimismo, la confidencialidad sus datos será mantenida acorde a lo establecido en la Ley No. 25326 Habeas Data. Esto implica que los datos serán resguardados y sólo serán utilizados por el/la investigador/a en el contexto de este estudio.

Habiendo leído y comprendido lo escrito anteriormente, yo.....
DNI..... acepto participar de la presente investigación.

Firma, aclaración y DNI

Lugar y fecha:.....

Instrumento Utilizado.

Test de Inteligencias múltiples, de Howard Gardner

INSTRUCCIONES: lee cada una de las afirmaciones. Si expresan características fuertes en tu persona y te parece que la afirmación es veraz entonces coloca una V (en una hoja junto al número de la pregunta) y si no lo es, coloca una F.

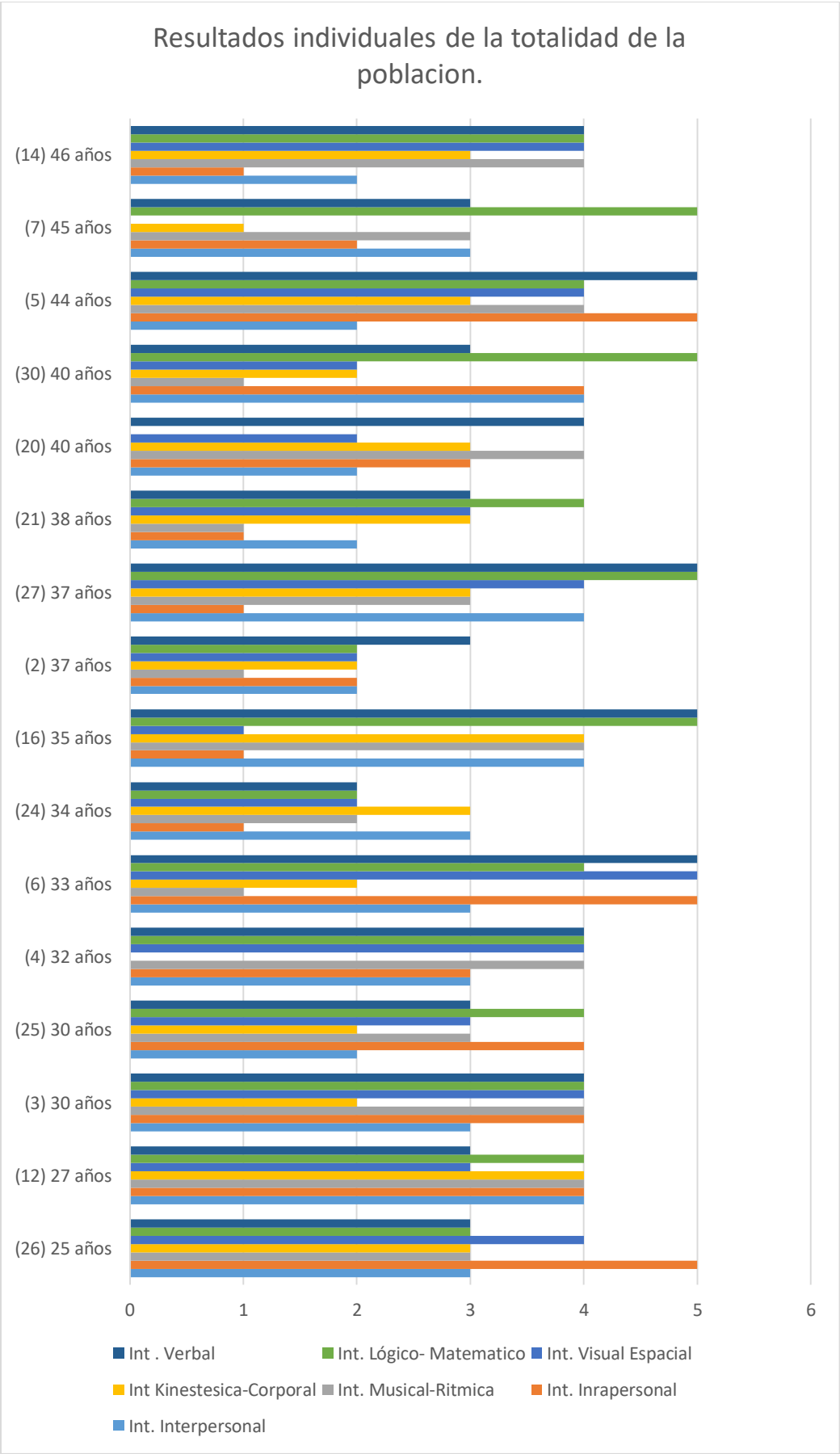
EDAD:

AÑOS DENTRO DE LA EMPRESA:

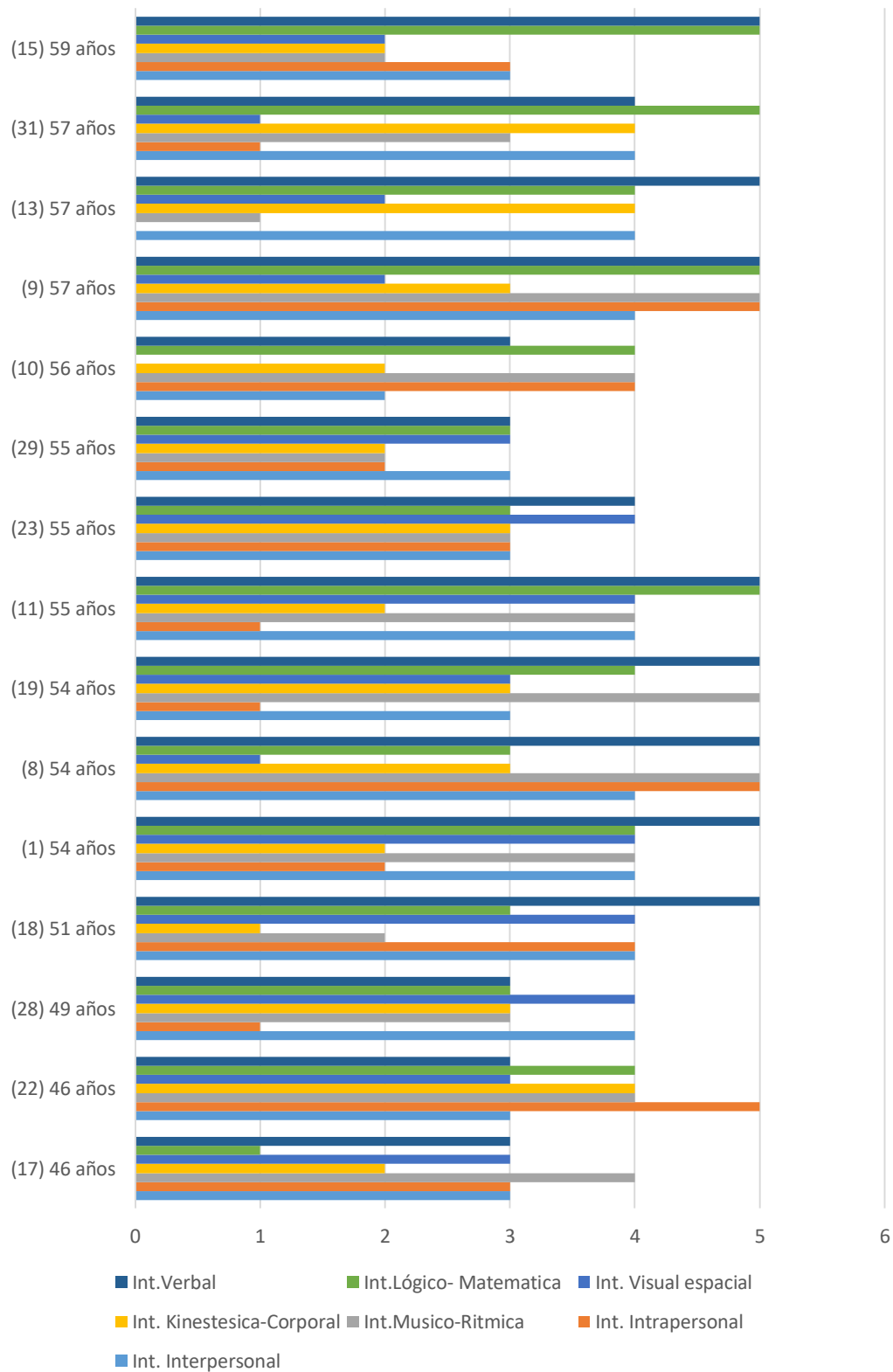
- 1 Prefiero hacer un mapa que explicarle a alguien como tiene que llegar.
- 2 Si estoy enojado(a) o contento (a) generalmente sé exactamente por qué.
- 3 Sé tocar (o antes sabía tocar) un instrumento musical.
- 4 Asocio la música con mis estados de ánimo.
- 5 Puedo sumar o multiplicar mentalmente con mucha rapidez
- 6 Puedo ayudar a un amigo a manejar sus sentimientos porque yo lo pude hacer antes en relación a sentimientos parecidos.
- 7 Me gusta trabajar con calculadoras y computadores.
- 8 Aprendo rápido a bailar un ritmo nuevo.
- 9 No me es difícil decir lo que pienso en el curso de una discusión o debate.
- 10 Disfruto de una buena charla, discurso o sermón.
- 11 Siempre distingo el norte del sur, esté donde esté.
- 12 Me gusta reunir grupos de personas en una fiesta o en un evento especial.
- 13 La vida me parece vacía sin música.
- 14 Siempre entiendo los gráficos que vienen en las instrucciones de equipos o instrumentos.
- 15 Me gusta hacer rompecabezas y entretenerme con juegos electrónicos
- 16 Me fue fácil aprender a andar en bicicleta. (o patines)
- 17 Me enoja cuando oigo una discusión o una afirmación que parece ilógica.
- 18 Soy capaz de convencer a otros que sigan mis planes.
- 19 Tengo buen sentido de equilibrio y coordinación.
- 20 Con frecuencia veo configuraciones y relaciones entre números con más rapidez y facilidad que otros.

- 21 Me gusta construir modelos (o hacer esculturas)
- 22 Tengo agudeza para encontrar el significado de las palabras.
- 23 Puedo mirar un objeto de una manera y con la misma facilidad verlo.
- 24 Con frecuencia hago la conexión entre una pieza de música y algún evento de mi vida.
- 25 Me gusta trabajar con números y figuras
- 26 Me gusta sentarme silenciosamente y reflexionar sobre mis sentimientos íntimos.
- 27 Con sólo mirar la forma de construcciones y estructuras me siento a gusto.
- 28 Me gusta tararear, silbar y cantar en la ducha o cuando estoy sola.
- 29 Soy bueno(a) para el atletismo.
- 30 Me gusta escribir cartas detalladas a mis amigos.
- 31 Generalmente me doy cuenta de la expresión que tengo en la cara
- 32 Me doy cuenta de las expresiones en la cara de otras personas.
- 33 Me mantengo "en contacto" con mis estados de ánimo. No me cuesta identificarlos.
- 34 Me doy cuenta de los estados de ánimo de otros.
- 35 Me doy cuenta bastante bien de lo que otros piensan de mí.

Gráfico con resultados totales e individuales.



Resultados individuales de la totalidad de la población.



Formulario de autorización de publicación de trabajo final o tesis.

En mi carácter de estudiante de la carrera Licenciatura y Profesorado en Psicopedagogía de la Universidad Abierta Interamericana, autorizo a que mi Trabajo Final sea publicado en el repositorio digital de la UAI, aceptando que los documentos allí consignados, sean de libre disponibilidad bajo las bases y condiciones que rigen para el uso de material bibliográfico de la biblioteca de la universidad.