

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



**INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE
ESTUDIANTES Y EGRESADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

Tesis presentada por:

Mg. Próspero Narciso Miranda Carrión

**Para optar al Grado Académico de Doctor
en Administración.**

Asesor:

Dr. Manrique Borda Pilinco.

CUSCO – 2019

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor

Dedico el presente trabajo a mi esposa Nelly, a mis hijas Karina y Nellycita, a mis nietos y demás familiares que me apoyaron en ese trabajo.

Mg. Prospero Narciso

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios por iluminar y bendecir mi largo camino, guiándome por el sendero del bien con su amor infinito.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres y hermanos (Q.P.D), que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi esposa Nelly Cavero Torre por su apoyo y paciencia constante; a mis hijas Karina y Nelly Junior y esposo Fernando por inspirarme para ser mejor cada vez; con cariño para mis nietos María Alejandra, María Fernanda y Pablo Adrián; a mis hermanos y su familia que siempre me desean lo mejor; para

Agradecimiento a mi asesor Dr. Manrique Borda Pilinco colega y amigo por su paciencia y sapiencia en la conducción de este trabajo; a los docentes del Doctorado que impartieron sus sabios conocimientos; a los docentes y amigos de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC por el incentivo constante para la culminación de la presente investigación; a los compañeros Doctorandos por su aliento; a los familiares y amigos por el constante apoyo moral.

Para todo ellos, muchas gracias, mil de bendiciones y mi reconocimiento

Mg. Prospero Narciso

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores Miembros del Jurado'

En cumplimiento al Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se presenta a vuestra consideración la tesis intitulada INTELIGENCIAS MULTIPLES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, con la finalidad de optar al grado académico de Doctor en Administración.

El presente trabajo de investigación es el resultado de los conocimientos adquiridos en el posgrado, la experiencia laboral y la interrelación con profesionales inmersos en el campo educativo, basado en fuentes de consulta bibliográficas y otras consultas, el manejo teórico, conceptual y estudio del arte, el trabajo de campo, la interpretación y análisis de resultados, respetando la metodología dispuesta por la Escuela de Posgrado.

Mgtr. Próspero Narciso Miranda Carrión.

INTRODUCCIÓN

La globalización, rompiendo cualquier tipo de fronteras a través del conocimiento, considera al llamado trabajador global, como profesional multifuncional que puedan adecuarse a los cambios dinámicos, de alto contenido técnico, con aquellos que puedan tomar decisiones muy rápidas y altamente eficaces, en cualquier parte del mundo.

Al referirse a la educación y debe reflexionar, que se espera de los educandos; a nivel superior se entiende a formar profesionales, pero, ¿Qué significa esto?.

Desde esta óptica, los educandos formados como profesionales puedan adecuarse e insertarse en el mundo laboral, mediante sus conocimientos, destrezas y habilidades, poniendo en juego su inteligencia o inteligencias en su desempeño, demostrando sus competencias con potencialidad, para ello, se debe dotar al estudiante las herramientas con la debida calificación, durante su formación, o puede ser a partir del bachillerato; procurando la vinculación y colaboración entre el sistema educativo y el productivo; en éste contexto considerando los aportes realizados por Gardner (2005), que desde las Inteligencias Múltiples se pueden aportar instrumentos a los jóvenes que acceder y formar en la educación superior, cuyo desarrollo permita enfocar y guiar con éxito su carrera profesional.

El presente trabajo de investigación intitulada INTELIGENCIAS MULTIPLES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, busca determinar el grado de relación de las inteligencias múltiples con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

En síntesis, el trabajo consta de seis capítulos resumidos de la siguiente manera:

CAPITULO I. Contiene el planteamiento del problema, la situación problemática, formulación de problema general y específicos, justificación, objetivo general y específicos.

CAPITULO II. Contiene el marco filosófico, base teórica, el marco conceptual y el estudio del arte o antecedentes de estudio.

CAPITULO III. Integrado por la hipótesis y variables, la hipótesis general y específicas, identificación de variables, la operacionalización de variables.

CAPÍTULO IV. Con la metodología, delimitación de la investigación, tipo, alcance, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, técnicas de la recolección de datos, técnicas de procesamiento, descripción e interpretación.

CAPITULO V. Contiene los resultados, interpretación y análisis de la información, prueba de hipótesis, discusión de la investigación, propuesta de la aplicación de las inteligencias múltiples en la formación profesional.

CONCLUSIONES.

RECOMENDACIONES.

BIBLIOGRAFIA.

ANEXOS.

INDICE GENERAL

Dedicatorias	II
Agradecimientos	III
Presentación	IV
IntroducciónV
Índice General.....	VI
Resumen	XII
Abstract.....	.XIII
Resumo	XIV

CAPITULO PRIMERO: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Justificación de la investigación.....	7
1.3.1. Desde el punto de vista teórico	7
1.3.2. Desde el punto de vista practica.....	7
1.4. Objetivos de investigación	9
1.4.1. Objetivo general.....	9
1.4.2. Objetivos específicos	9

CAPITULO SEGUNDO: MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Marco filosófico de la formación profesional	10
2.2. Bases teórica.....	15
2.2.1. La inteligencia y ser humano	15
2.2.2. Definición de inteligencia	15
2.2.3. Otras inteligencias.....	20
2.2.4. Origen de las Inteligencias – Proyecto Zero	21
2.2.5. Fundamentos anteriores a la Teoría de Gardner de I.M.	23
2.2.6. Las inteligencia múltiples y el potencial humano	23
2.2.7. Teoría de Inteligencias Múltiples propuesta por Gardner	29

2.3.	Formación Profesional	39
2.3.1.	Definición de formación profesional	39
2.3.2.	Enseñanza-aprendizaje en Educación Superior	49
2.3.3.	Habilidades y responsabilidades que todo docente debe potenciar en el aula	52
2.3.4.	Competencias	55
2.4	Marco conceptual	68
2.5	Estado del arte o antecedentes.....	70

CAPITULO TERCERO: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1.	Hipótesis.....	83
3.2.	Hipótesis general	83
3.3.	Hipótesis específicas	83
3.4.	Identificación de variables e indicadores	83
3.5.	Operacionalización de variables.....	84

CAPITULO CUARTO: METODOLOGIA

4.1.	Ámbito de estudio, localización política y geográfica	87
4.2.	Tipo y nivel de investigación	87
4.3.	Unidad de análisis	88
4.4.	Población de estudio	88
4.5.	Tamaño de muestra	88
4.6.	Técnicas de recolección de información	89
4.7.	Baremación	90
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	90
4.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	91

CAPITULO QUINTO: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	Procesamiento, análisis, interpretación de resultados y discusión	93
	Descripción de los resultados de la variable inteligencias múltiples	
5.1.1	Valoración de las inteligencias desde el nivel de profundidad.....	94
5.1.2	Características de la Formación Profesional	97
5.2	Prueba de hipótesis – correlación entre las variables	130
5.3	Discusión.....	131
5.4	Prueba de hipótesis – correlación entre las variables	130

5.5 Propuesta de aplicación de las Inteligencias Múltiples en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC	135
CONCLUSIONES.....	143
RECOMENDACIONES	145
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	146
ANEXOS	150

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Comparación del concepto creatividad entre Occidente y Oriente.....	17
Tabla N° 2 Cuadro comparativo de desempeños de cada uno de los hemisferios del cerebro humano	18
Tabla N° 3 Diferencias individuales de los hemisferios cerebrales	19
Tabla N° 4 Dimensiones de las habilidades intelectuales	25
Tabla N° 5 Nueve habilidades físicas básicas	26
Tabla N° 6 Ocho tipos de inteligencia	38
Tabla N° 7 Estilos de aprendizaje	38
Tabla N° 8 Ejemplos de competencias personales relacionadas con el desempeño	57
Tabla N° 9 Competencias clave según tipos de inteligencia.....	59
Tabla N° 10 Tipología de saberes profesionales (Eraut, 1994).....	67
Tabla N° 11 Competencias más distintivas en un administrador de empresas peruano.....	75
Tabla N° 12 Operacionalización de variables	84
Tabla N° 13 Resultados de la validación de variables	89
Tabla N° 14 Valoración del nivel de profundidad de las Inteligencias Múltiples que se imparten en la formación profesional.....	94
Tabla N° 15 Valoración del grado de importancia de las Inteligencias Múltiples que se imparten en la formación profesional.....	96
Tabla N° 16 Valoración de la dimensión competencias de análisis y conocimiento en la formación profesional	97
Tabla N° 17 Valoración de la dimensión competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación profesional.....	99
Tabla N° 18 Valoración de la dimensión competencias de emprendimiento en la formación profesional	100

Tabla N° 19 Valoración de la dimensión competencias de Liderazgo en la formación profesional	102
Tabla N° 20 Valoración de la dimensión competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional	103
Tabla N° 21 Valoración de la Formación Profesional recibida según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018	104
Tabla N° 22 Competencias de análisis y conocimiento en la formación profesional por nivel de profundidad en inteligencias múltiples	105
Tabla N° 23 Competencias de análisis y conocimiento por grado de importancia en inteligencias múltiples	107
Tabla N° 24 Competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación profesional por nivel de profundidad en inteligencias múltiples	109
Tabla N° 25 Competencias de comunicación y trabajo en equipo por grado de importancia en inteligencias múltiples	111
Tabla N° 26 Competencias de emprendimiento en la formación profesional por nivel de profundidad en inteligencias múltiples	113
Tabla N° 27 Competencias de emprendimiento en la formación profesional por grado de importancia en inteligencias múltiples	115
Tabla N° 28 Competencias de liderazgo en la formación profesional por nivel de profundidad en inteligencias múltiples	117
Tabla N° 29 Competencias de liderazgo en la formación profesional el grado de importancia en inteligencias múltiples	119
Tabla N° 30 Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional por nivel de profundidad en inteligencias múltiples	121
Tabla N° 31 Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional por grado de importancia en inteligencias múltiples	123
Tabla N° 32 Formación Profesional por nivel de profundidad e inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.....	125
Tabla N° 33 Formación Profesional por grado de importancia e inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.....	127

Tabla N° 34 Resultados de la relación entre Inteligencias Múltiples con Formación Profesional para el criterio de nivel de profundidad.....	129
Tabla N° 35 Resultados de la relación entre Inteligencias Múltiples con Formación Profesional para el criterio de nivel de grado de importancia	129
Tabla N° 36 Inteligencias Múltiples en relación a las Competencias con los campos cognitivo, procedimental y afectivo para la Formación Profesional en la Escuela de Ciencias Administrativas de la UNSAAC	135
Tabla N° 37 Estímulos de las Inteligencias Múltiples en la Formación de estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC	137

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Las ocho inteligencias múltiples de Howard Gardner.....	36
Figura N° 2 Esquema del sistema educativo español (1990)	42
Figura N° 3 Distribución de la muestra según nivel de profundidad en inteligencias múltiples	94
Figura N° 4 Distribución de la muestra según el grado de importancia en inteligencias múltiples	96
Figura N° 5 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de análisis y conocimiento	97
Figura N° 6 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de comunicación y trabajo en equipo	99
Figura N° 7 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de emprendimiento	100
Figura N° 8 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de Liderazgo	102
Figura N° 9 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	103
Figura N° 10 Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según la Formación Profesional recibida.....	104

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el grado de relación de las inteligencias múltiples con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Para este propósito se ha realizado una investigación descriptiva – correlacional, con diseño no experimental, la muestra de estudio no probabilística ha sido conformada por 90 alumnos y 92 egresados, haciendo un total de 182 sujetos de estudio, la técnica de recolección de datos ha sido la encuesta e instrumento el cuestionario, validado por expertos. Las conclusiones evidencian que: Las Inteligencias Múltiples se presentan desde el criterio de nivel de profundidad, así como del nivel de importancia, destaca el lógico matemático. La formación profesional es valorado como bueno por el 53,8 % de los estudiantes y egresados, seguido, por un 28% que valora como excelente. Se determinó la relación entre la dimensiones: competencias de análisis y conocimiento; comunicación y trabajo en equipo; Liderazgo; consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en el nivel de profundidad; con las dimensiones de competencias de comunicación y trabajo en equipo, y, liderazgo en cuanto al nivel de importancia de la variable formación profesional, con las inteligencias múltiples, estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

Palabras clave: Inteligencias múltiples, formación profesional

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the degree of relationship between multiple intelligences and professional training from the perception of students and graduates of the Professional School of Administrative Sciences of the National University of San Antonio Abad of Cusco. For this purpose a descriptive – correlational research has been carried out, with a non-experimental design, the sample of non-probabilistic study has been made up of 90 students and 92 graduates, making a total of 182 subjects of study, the technique of data collection has been the Survey and instrument the questionnaire, validated by experts. The conclusions show that: Multiple Intelligences are presented from the criterion of depth level, as well as the level of importance, highlights the mathematical logic. Vocational training is valued as good by 53.8% of students and graduates, followed by 28% who value as excellent. The relationship between the dimensions was determined: skill of analysis and knowledge; communication and teamwork; leadership; consultation, resilience, organization, self-control and orientation to social responsibility at the level of the depth; with the dimensions of communication and teamwork skills, and, leadership regarding the level of importance of the professional training variable, with multiple intelligences, statistically significant ($p < 0.05$).

Keywords: Multiple intelligences, professional training.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é determinar o grau de relação entre inteligências múltiplas e formação profissional a partir da percepção de alunos e graduados da Escola Profissional de Ciências Administrativas da Universidade Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva - correlacional, com desenho não experimental, a amostra não probabilística do estudo foi composta por 90 alunos e 92 graduados, perfazendo um total de 182 sujeitos do estudo, a técnica de coleta de dados foi a pesquisa e instrumentar o questionário, validado por especialistas. As conclusões mostram que: Múltiplas inteligências são apresentadas a partir do critério do nível de profundidade, bem como do nível de importância, destaca a lógica matemática. A formação profissional é avaliada como boa por 53,8% dos estudantes e graduados, seguida por 28% que valorizam como excelente. A relação entre as dimensões foi determinada: habilidades de análise e conhecimento; comunicação e trabalho em equipe; Liderança; consulta, resiliência, organização, autocontrole e orientação à responsabilidade social em nível de profundidade; com as dimensões das habilidades de comunicação e trabalho em equipe; e liderança quanto ao nível de importância da variável formação profissional, com múltiplas inteligências, estatisticamente significantes ($p < 0,05$).

Palavras-chave: Inteligências múltiplas, formação profissional

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

Aproximadamente hace 150 años atrás, decía Domingo Faustino Sarmiento citado por (Cardona(a), 2002) que, el presidente que prefirió su humilde título de maestro “gobernar es educar”. Así era ya en el siglo XIX. Así fue en siglo XX y así será sobre todo a medida que avance, el nuevo siglo (Gómez Buendía, 1998); tres palabras que encierran gran filosofía, permite relacionar que un pueblo debidamente educado orientará su visión de desarrollo a largo plazo para procurar a su sociedad un nivel de vida decente y gozar del anhelo de libertad con autonomía.

La globalización, rompiendo cualquier tipo de fronteras a través del conocimiento, considera al llamado trabajador global, como profesional multifuncional que puedan adecuarse a los cambios dinámicos, de alto contenido técnico, con aquellos que puedan tomar decisiones muy rápidas y altamente eficaces, en cualquier parte del mundo.

Sobre el modelo operativo tecnológico y las tendencias de la educación, (Palacios, 2000) sostiene que el uso de la tecnología en el siglo XXI contribuiría a la formación integral de los seres humanos, como un medio y no como un fin, para elevar la calidad y amplitud de los servicios educativos; con experiencias exitosas, sin demeritar la calidad de cobertura a los educandos; así en España, consideran actualmente que cerca de 11,000 estudiantes constituyen como el sistema de educación media superior de mayor crecimiento en el Estado.

Al referirse a la educación, debe precisarse que se espera de los educandos; a nivel superior se entiende a formar profesionales, pero, ¿Qué significa esto?.

Desde esta óptica, los educandos formados como profesionales puedan adecuarse e insertarse laboralmente, con sus conocimientos, destrezas y habilidades, poniendo en juego su inteligencia o inteligencias en su desempeño, demostrando sus competencias de su potencialidad, o como manifiesta (Rodríguez, 2002), se debe dotar al alumno, amplia base dándole la debida calificación, para insertarse laboralmente, puede ser a partir del bachillerato; procurando la vinculación y colaboración entre el sistema educativo y el productivo; para ello según (Baquen, 2015, pág. 7) citándolo a Gardner (2005) refiere que desde las Inteligencias Múltiples se pueden aportar herramientas a los jóvenes para acceder a la educación superior sin desertar o cambiar de carrera, cuyo desarrollo permitirá enfocar y guiar con éxito su carrera profesional.

La (Constitución Política del Perú, 1993), en su Art. 13° expresa que la Educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana; por otra parte, el Art. 14° indica que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad; es también deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. El Art. 15° refiere que el educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, el buen trato psicológico como físico; El Art. 17° considera se fomente la educación bilingüe e intercultural; el Art.18°, que La **educación universitaria** tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación cultural, la creación intelectual, la investigación científica y tecnológica.

Lo anterior, sustenta a la Ley Universitaria y consiguientemente El Estatuto de cada universidad; en parte referido a la formación profesional y las herramientas que permitan lograr el objetivo terminal, basado en el currículo y plan de estudios que garantice la inserción laboral con los conocimientos e instrumentos que le fueron otorgadas en función de los perfiles de formación, con las competencias requeridas y exigidas por el mercado laboral.

Con lo anterior, las universidades tienen la obligación de reformular y actualizar sus planes curriculares; pero lo novedoso es que éstos tienen que realizar bajo el enfoque por competencias, considerando los estudios generales de carácter transversal y estudios específicos propios de la disciplina; la formación debe ser de manera integral, la que permita conducir a la certificación correspondiente por la institución y el egresado pueda tener facilidad de insertarse en el mercado de trabajo.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, acoge a estudiantes procedentes de diferentes ámbitos de la región y el país con diferencias socioculturales, económicas, políticas, educativos, idiomático entre otros, quienes logran cambios o adecuaciones epistemológicas, axiológicas, cognitivas y psicomotoras, lo cual es complejo y delicado por su diversidad, cumplir este objetivo fundamental como universidad: el de formar profesionales con competencias e inteligencias múltiples exigidas por el mercado laboral cada vez más exigente.

En este contexto, también es fundamental el rol que cumplen los profesores, cuya gran responsabilidad y privilegio, es la formación de los futuros ciudadanos; considerando que es la formación de personas para toda su vida, con el cumplimiento de políticas públicas educativas favorables para el país y la humanidad. Pero, es preocupante que en las escuelas profesionales a excepción de Educación, los profesores no tienen formación en pedagogía y didáctica, sino basados en su experiencia y desempeño profesional que se utiliza en la formación de los educandos universitarios, significando una debilidad universitaria.

En el caso de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, tal como se mencionó, debido a los cambios acelerados en el escenario académico y relacionado a la Administración de las organizaciones a nivel mundial, nacional, regional y local, ya no se consideran formar profesionales generalistas, sino, con perfiles de mayores competencias y especialidades; así por ejemplo, administradores de sistemas productivos, administradores de sistemas financieros virtuales, administradores de ingeniería de proyectos, la administración minera, la administración o la gerencia del conocimiento, de la inteligencia, las telecomunicaciones, la biotecnología o ingeniería genética, la microelectrónica, los sistemas informáticos, la inteligencia artificial y la robótica en la producción de bienes y

servicios, la administración de la ecología y medio ambiente, la aviación y viajes espaciales, entre otros, son los desafíos de nuevos profesionales en administración, para conducir esta diversidad de actividades cada vez más desafiantes, complejas y mixtas en el Siglo XXI.

Se debe considerar entonces en reformular en la currícula de estudios, los perfiles de ingreso, de formación, de egreso y profesional, con carácter visionario, con competencias apoyadas por las inteligencias múltiples, que le permitan ser, conocer y hacer un desempeño altamente eficaz; superando problemas diversos en la Escuela Profesional de Ciencias administrativas.

Como comentario, se pudo observar que los conocimientos que se imparten en la formación profesional de los estudiantes en Administración, en muchas de ellas es teórico, instructivo, repetitivo, mecanizado en muchos de los campos, memorístico y poco analítico-interpretativo, deficiente orientación creativa e innovadora, poca práctica, siendo la más notoria ya en el décimo ciclo, con las prácticas pre profesionales, sea estas en entidad pública o privada; carencia de ambientes para el desarrollo de talleres y simulaciones en diferentes asignaturas para potenciar las competencias de los educandos; carencia de un salón para promover con amplitud conferencias magistrales con profesionales invitados en diferentes áreas del conocimiento, hecho que pueda permitir mayor enriquecimiento en la formación profesional del educando; ausencia de convenios con organizaciones privadas y públicas; el vínculo docente-estudiante presenta una brecha alta; no se percibe con claridad la formación de habilidades de competencias blandas o duras, específicas y transversales las cuales permitan orientar hacia áreas de especialidad.

Se observa también en los estudiantes poca participación en clases, con un comportamiento de introversión, baja relación interpersonal y poco desarrollo intrapersonal los cuales son llevados a las organizaciones donde cumplen sus prácticas pre profesionales, cabe resaltar que por manifestación de algunos jefes en organizaciones donde realizan las practicas pre profesionales los estudiantes, les falta actitud socializadora con los compañeros de trabajo; son pocos los estudiantes que pertenecen a los círculos de estudios; pocos los que desean incursionar como representantes en el gobierno universitario, débil desarrollo del liderazgo y el emprendimiento; cuando se dialoga con los estudiantes ingresantes, muestran

una actitud emprendedora, pero al estar como egresantes muestran una actitud pasiva hacia el liderazgo y emprendimiento e incursionar en diferentes actividades de la sociedad; son poco afectos a la lectura pero muchos de ellos hábiles en el manejo de las tecnologías de información y comunicación; orientarles mediante el conocimiento de las inteligencias múltiples, posibilitaría una formación profesional integral más fortalecida, innovadora y creativa, con una orientación visionaria e incursionar en el mercado laboral con mejores competencias desarrolladas en la universidad.

Lo mencionado anteriormente conlleva a establecer otras estrategias de enseñanza aprendizaje, porque la mayoría son estudiantes procedentes de provincias y de zonas rurales, se conforman sólo con lo que se desarrolla en clase por los docentes, conforman equipos permanentes de trabajo y por obligación, tienen actitudes pasivas y conformistas muchos de ellos, presentan cierto temor y desconfianza en las exposiciones individuales o de grupo; estos son hechos o fenómenos observados que afectan en desenvolvimiento de los estudiantes y egresados.

Así, el estudiante y egresado de Ciencias Administrativas para adaptarse a un mundo que cambia muy rápidamente, con el apoyo de las inteligencias múltiples podría potenciar sus competencias demostrando su profesionalidad, para adquirir, procesar y aplicar información altamente compleja, cuya función primordial es la de tomar decisiones eficaces en las organizaciones, en el manejo de los recursos de manera eficiente con responsabilidad; para elevar su nivel de vida y laboral a través de dimensiones de actitudes y aptitudes psicológicas como físicas, que intervengan en los campos o áreas del conocimiento (Cognitivas), valores (Axiológicos), destrezas y habilidades (Motoras o físicas), tomando en consideración lo que (Gardner(a), 2014) teorizó respecto a las inteligencias múltiples que poseen los humanos.

La principal preocupación en este reporte de investigación es la formación profesional que reciben los estudiantes; se debe tener presente que “las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluye un conjunto de acciones que implican conocimiento, técnicas y algunas veces, una formación cultural científica y filosófica. Dichas acciones

permitirían ejercer tareas que aseguraran la producción de servicios y bienes concretos”.
(Gonzales H. , 1978)

Dicho de otro modo la formación profesional tiene por objetivo de dotar al individuo de las competencias necesarias con miras al ejercicio de una o más actividades profesionales que las podemos asociar con las inteligencias múltiples.

Surge una pregunta: ¿todos los individuos tendrán las mismas capacidades instaladas, las mismas motivaciones, las mismas aspiraciones académicas o empresariales? También cabe preguntarse ¿todos los individuos tendrán la misma inteligencia?. Hace mucho tiempo, la inteligencia estaba asociada con el rendimiento académico, hoy en día está demostrada que, las habilidades de cada uno de los individuos son diferentes, no todos quieren abrazar una maestría o un doctorado, no todos quieren ser gerentes de empresas, no todos quieren emprender un negocio; algunos desearan ser responsables de las áreas de administración, finanzas o recursos humanos en el aparato estatal, otro desearan ser responsables de las mismas áreas en empresas privadas, otros, desearan emprender un negocio, por lo tanto las inteligencias también a decir de Gardner son múltiples.

Es así que junto a la formulación de las ocho inteligencias múltiples, Gardner hizo otra aportación al definir **la inteligencia como una capacidad capaz de desarrollarse**, en lugar de un atributo innato y único, por ello es necesario estudiar ¿Cuánto han desarrollado y asociado los estudiantes y egresados estas inteligencias múltiples con su formación profesional?

Revisando la literatura científica, muy pocos son los estudios que permitan predecir la relación entre la variable inteligencias múltiples con la variable formación profesional. En líneas generales Ariza-Fontecha (2016) ha pretendido relacionar las inteligencias múltiples con el rendimiento académico, cuyos resultados evidencian una correlación negativa entre la inteligencia lingüística con el rendimiento académico y una correlación directa entre la inteligencia interpersonal con el rendimiento académico;

Por su parte Reguero (2015) al proponer desarrollar una propuesta didáctica basada en la inclusión de la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la educación financiera en Economía, concluye que esta filosofía de la educación debe iniciarse en las primeras etapas escolares extendiéndose a lo largo de la vida educativa de las personas.

Sobre el particular “Las personas exitosas sólo realizan las tareas cotidianas estrictamente necesarias y guardan tiempo para ocuparse de sus sueños” Entonces, es bueno reflexionar, los estudiantes y futuros egresados de la Escuela Profesional de Administración deberían potenciar determinadas inteligencias múltiples, ¿deben potenciarlas todas?

La administración se nutre de varias ciencias, y el estudio de las inteligencias múltiples es específico de la psicología,

La propuesta de Gardner “rompía con las teorías del momento, obsesionadas por cuantificar numéricamente la inteligencia con el cociente intelectual, afirmaba que la inteligencia humana no es una única capacidad sino un conjunto de inteligencias diferentes, autónomas e independientes. Proponía así una visión pluralista de la mente que reconoce diferentes facetas cognitivas comunes a toda la especie humana pero que difieren en su nivel de desarrollo y en la combinación entre ellas”

Expresado en otras palabras, todos son inteligentes a su manera y con diferentes potencialidades que se combinan de diferentes formas y susceptibles de ser estimulados.

Por todas estas consideraciones, se propone la siguiente problemática:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida las inteligencias múltiples se relacionan con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de profundidad y nivel de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?
- b. ¿Qué características presenta la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

1.3 Justificación de la investigación

Antes al actual milenio, después de la llamada época del oscurantismo, surgió la llamada “Revolución Industrial” (Fulmer, 1986, pág. 43), en la que la ciencia y la invención son la fuente principal de la fuerza industrial, cuyos factores trabajando en conjunto (los cambios religiosos y las actitudes, sociales, el nuevo nacionalismo, la migración a las ciudades y la llegada de invención clave) el mundo estaba listo para ir a un mundo de prosperidad, producción y problemas del progreso; hoy en día también se vislumbran cambios de manera acelerada e indudablemente, llegarán otros que no tenemos idea; para esos nuevos acontecimientos no queda más que prepararse y adecuar viendo las como nuevas oportunidades en situaciones de incertidumbre.

En la formación de futuros administradores de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, los desafíos son enormes, porque requerirán de destrezas, habilidades y competencias diferentes, con otras inteligencias, creatividad e innovación para el manejo de la complejidad organizacional.

1.3.1. Desde el punto de vista teórico:

El aspecto filosófico y la teoría de inteligencias múltiples, se relacionan con teorías de formación profesional de los estudiantes y egresados, que contribuyan sustancialmente en el entendimiento psicofísico para potenciar sus competencias cognitivos, afectivos y

motoras como profesionales, en las funciones, roles o tareas en actividades y organizaciones, sean como líderes, monitores, directores, gerentes, administradores o colaboradores; el aporte de esta teoría es importante en la reflexión y análisis. El estudio teórico resultante de la información recolectada y procesada, permite orientaciones para el desarrollo o actualización de la currícula y plan de estudios, relacionado a la formación profesional en administración.

1.3.2. Desde el punto de vista práctico:

Los aportes de esta investigación, sugiere la utilidad en docentes, estudiantes y egresados, obligados a interrelacionarse con personas de diferentes condiciones, dependen de otras personas o como colaboradores. Cada una de las inteligencias múltiples estudiadas para la formación profesional, permite identificar capacidades que todo individuo tiene, las cuales muchas veces se tienen ocultas y por falta de ayuda u orientación no se desarrollan o potencializan esos talentos, que pueden permitir nuevas oportunidades o fortificarlas, con un diagnóstico intrapersonal e interpersonal, para diferentes actividades de la vida o profesional.

Teniendo en cuenta que la formación profesional, es el sustento para el desarrollo de la carrera profesional, es útil la presente investigación, porque va a permitir modelar de mejor manera su formación, logrando mejores niveles de competencia profesional y provocando al mismo tiempo una inserción al mercado laboral menos dificultoso.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de las inteligencias múltiples con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de profundidad y nivel de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

- b. Describir la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Marco filosófico de la investigación

En el alcance que realiza Ortiz de Maschwitz sobre la educación, esta debe ser de forma integral, con personas que desarrollen sus talentos, considerando que los conocimientos y el aprendizaje pueden ser adquiridos de diferentes formas, de igual manera la de enseñar; para ello a la Teoría de Inteligencias Múltiples debe ser tomado como un modelo dinámico y no estático, porque debe ser considerado como una filosofía educativa orientado al aprendizaje, el cual debe ser de acuerdo a sus potencialidades y valores.

La presente investigación, pretende vincular la variable inteligencias múltiples como posible causa del comportamiento de la variable formación profesional.

Al efectuarse la medición de las variables en unidades de análisis previamente seleccionadas, se está recurriendo a probar una hipótesis de correlación, la misma que forma parte de una función de la ciencia, cual es la predicción.

El conocimiento científico tiene carácter predictivo cuando el conocimiento de un fenómeno permite prever lo que ocurre con otro fenómeno. Para predecir es suficiente el conocimiento de que los fenómenos están relacionados.

Y esta función de la ciencia por la forma como se ha llevado adelante en el presente trabajo de investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, esto quiere decir que el marco general de referencia es el positivismo. (Hernandez Sampieri & Mendoza, 2018)

El positivismo, sin duda, surgió en Francia a comienzos del siglo XIX con Augusto Comte (1798-1857) su principal representante y sus raíces vienen desde la antigüedad. Entre tanto, las bases sistematizadas están seguramente en los siglos XVI, XVII, y XVIII especialmente con Bacon, Hobbes y Hume.

En relación a la evolución de esta corriente filosófica, a partir del pensamiento de Comte en el libro “curso de filosofía positiva” publicado en 1830, se pueden distinguir tres fases o momentos: La primera fase, denominada “positivismo clásico” tiene sustento en una gran ley fundamental “ley de los tres estados” Esa ley consiste en que cada una de nuestras concepciones principales, cada rama de nuestros conocimientos, pasa sucesivamente por tres estados históricos diferentes: estado teológico o ficticio, estado metafísico o abstracto y el estado científico o positivo. (Comte, 1978)

La segunda fase, en el final del siglo XIX e inicios del siglo XX el “empirismo criticismo” de Avenarius (1846-1896) e Mach (1838–1916). En la Alemania el panorama filosófico del positivismo iniciado por Comte en Francia, se hacía presente por medio de la obra de estos autores. Sobre las ideas básicas de esa concepción sobresale el nombre de Emmanuel Kant. El criticismo procura valorizar los papales esenciales de la experiencia y de la razón en la formación del conocimiento. Kant cuestiona, en su obra Crítica de la razón pura, si es posible una “razón pura independiente de la experiencia. De ahí su método es conocido como criticismo. En la primera parte de la “introducción” de esa obra hace la siguiente afirmación: “en el tiempo, pues ningún conocimiento precede a la experiencia, todos comienza por ella”.

La tercera fase, denominada del neopositivismo, comprende una serie de matices, entre los cuales pueden ser anotados el positivismo lógico y el empirismo lógico. Esta fase se destacó por haber sido uno de los movimientos más importantes de la primera mitad del siglo XX.

Sus representantes están estrictamente vinculados al Círculo de Viena. La característica fundamental de esta corriente es la reducción de la filosofía al análisis del lenguaje. En ella pueden ser distinguidas dos tendencias fundamentales: lenguaje científico

y común. En líneas generales, algunas concepciones sobre el que se basa el propio positivismo están vinculadas a la repulsa total de la metafísica, no por creer que el conocimiento metafísico deba ser rechazado porque sea falso, más porque sus proposiciones carecen de significados. Esa es una de las muchas diferencias que se pueden establecer entre el neopositivismo y el positivismo clásico.

Considerando que la formación profesional debe ser integral, por el cual el individuo permanentemente adquiere y desarrolla conocimientos, habilidades, destrezas, valores, aptitudes, actitudes, que se convierten en competencias inteligentes para su realización personal, cuya participación sea dinámica dentro del trabajo productivo, mediante la toma de decisiones dentro de la sociedad, recordando que parte de la filosofía de la vida permite desarrollar un pensamiento de carácter crítico, analítico, reflexivo, ético, moral, como conocimiento valorado.

Entendido que la formación profesional como un proceso de estudios y aprendizajes encaminados laboralmente a la inserción, reinserción y actualización permanente con el objetivo de adicionar conocimientos que se adecúen a diferentes habilidades cognitivas y prácticas, las cuales sean pilares para su propia empleabilidad y de desarrollo como individuo, logrados con un enfoque cualitativo a través de diferentes formas de aprendizajes mediante aportes de teorías, que enseñan que la persona.

Así por ejemplo para Piaget (2017), el aprendizaje se produce en el individuo desde su propia experiencia, siendo este de carácter significativo, desarrollando habilidades generales y específicas, adquiridas con conductas repetitivas, desde una perspectiva constructivista, considerando que el conocimiento se construye desde adentro relacionando con la información adquirida, desarrollando un pensamiento abstracto, procedimientos complejos de análisis y síntesis, deductivo e inductivo, lo cual no solo se logra con cambios fisiológicos o anatómicos, presentados en la realidad o sino más allá de ella. Además su enfoque conductista con una corriente de la psicología, estudia el comportamiento observable (la conducta) como un conjunto de estímulos y respuestas considerando el entorno o medio ambiente.

Consideraba Ausubel que, el aprendizaje se adquiere a partir del enfoque constructivista a partir de conocimientos o saberes previos, de su modo de pensar y actuar. Las personas aprenden de modo significativo cuando construyen sus saberes, los cuales mediante la enseñanza aumente y perfecciones sus conocimientos, extraídos de la realidad de forma lógica. En cuanto al modelo conductista, da pautas que por medio de su formación, en el sistema educativo muchas veces se supriman conductas no deseadas, y, por el contrario crear conductas que generen competencias, hasta el desarrollo del cognitivismo que se centra en los procesos internos del individuo cognoscente y su estructura mental.

Según Vygotsky (2000) el enfoque va dirigido a favorecer aprendizajes, habilidades de comunicación verbal y escrita, la imaginación, la representación mental, la solución de problemas, la flexibilidad mental e histórica entre algunas actividades que fueron adquiridas a sus distintas habilidades. A todo ello, lo llamó método instrumental, porque por mucho tiempo se dedicó a estudiar y comprobar cómo en el individuo la capacidad de resolución de una tarea queda aumentando por intervención del instrumento psicológico, distinguiendo entre lo que el estudiante sea capaz de hacer o aprender por sí mismo como resultado de su desarrollo o saberes previos, o por ayuda de otras personas o pares, sea imitando, observando o siguiendo instrucciones.

Por su parte Bunge considera que una hipótesis de contenido fáctico no sólo es sostenida por la confirmación empírica de cierto número de sus consecuencias particulares (predicciones), las hipótesis científicas están incorporadas en teorías o tienden a incorporarse en ellas, y las teorías están relacionadas entre sí, constituyendo la totalidad de ellas la cultura intelectual.

Por esta razón filosófica, esta tesis se constituye en la pionera en abordar lo que hacemos los docentes universitarios con la formación profesional de los estudiantes. Recordemos que en estos tiempos se debe tratar de promover que cada alumno encuentre su talento personal, aquello que realmente le apasiona, para alcanzar su desarrollo profesional a plenitud.

Por ello, en las unidades de análisis se considera en esta oportunidad al centro de la razón de ser del sistema universitario, el estudiante, y desde luego el egresado por ser el culmen de la formación profesional.

Y entonces la postura filosófica de esta investigación es de enfoque cuantitativa, cumpliendo con la función predictiva de la ciencia y teniendo como marco general el positivismo.

2.2. Base teórica.

2.2.1. La inteligencia y el ser humano.

La inteligencia del ser humano es fundamental para asegurar la competencia en el dominio de un conjunto de habilidades y destrezas en la solución de dificultades o problemas de manera eficaz o efectiva, utilizando toda su potencialidad de manera creativa y transformadora, desarrollando sus capacidades con autonomía y específica, en los diversos ambientes culturales, con habilidades basadas en las inteligencias múltiples.

2.2.2. Definición de inteligencia

Gardner no da una definición clara o exacta sobre lo que es inteligencia, inicia con la interrogante ¿Qué es una inteligencia?, en sus estudios anteriores sobre inteligencias y cognición existen muchas y distintas facultades intelectuales, o competencias cada una de las cuales puede tener su propia historia de desarrollo y que en recientes obras sobre neurobiología ha señalado otra vez la presencia de áreas en el cerebro que corresponden a ciertas formas de la cognición, con una organización neural, con distintos modos de procesar la información, en los campos de la psicología y neurobiología, para la identificación de varias competencias intelectuales humanas. (Gardner(a), 2014)

Sólo como comentario a la teoría de las neurociencias, porque no es tema de estudio, lo consideramos importante cuando (Kandel, 2001) se refiere a ellas como la unión de grandes ciencias: la anatomía, embriología, neurofisiología, psicología, para entender de qué

manera se ejecutan los procesos mentales diversos permitiendo a los individuos percibir, actuar, aprender y recordar diversos aspectos, hechos, fenómenos, actividades, etc.

También al tratar el término inteligencia, Bilbao y Velasco hacen referencia a la historia científica del concepto y término, manifestando que es uno de los constructos psicológicos más confusos y dudosos que ha sido objeto de variadas interpretaciones y aún escapa a todo intento de definición, refiere a éste término, utilizando la naturaleza humana, diferenciando de otros seres vivos y de los objetos inclusive. Indican que el término inteligencia (del latín *intelligentia*), tal vez compuesto de *intus lego*, significa “leer dentro de mí”, acuñado por Marco Tulio Cicerón con el fin de designar la capacidad de entender, comprender e inventar. Continúa Bilbao, que se habla de inteligencia como si fuese obvio a que se refiere y, sin embargo, aún el término continúa en discusión. En el transcurso de la historia, se buscaron muchísimas formas de definirla, inicialmente con la filosofía, más tarde la psicología, a partir de conceptos muy cercanos, aunque contradictoriamente en cierto modo; entre ellas la capacidad de acumular datos o informaciones y recordarlas, resolución de problemas, abstracciones, aptitudes; la respuesta dice que es “no”. (Bilbao & Velasco, 2015)

Prosigue Bilbao y Velasco, que otras veces se incluyen en ella tal cantidad de aptitudes que la inteligencia parece acabar siendo todo (o nada). Por ejemplo, esta es la forma en que es interpretada por las “teorías factoriales”, comenzando por la de Charles Edward Spearman, que la verá constituida por dos factores: (Bilbao & Velasco, 2015)

- El factor “G” (inteligencia general, básicamente heredada).
- Los factores “S” (habilidades específicas, que dependen del ambiente y del aprendizaje).

Charles Edward Spearman (1863-1945) psicólogo inglés¹, se interesó en las habilidades humanas, pero con una aproximación basada en la naturaleza de las relaciones existentes entre las teorías psicológicas, y apoyado en modelos matemáticos para el estudio

¹ Creó el Análisis Factorial, el cual se convirtió en una teoría estadística general de gran aplicación en psicología, economía, sociología, medicina, meteorología y geología.

de tales habilidades (Bilbao & Velasco, 2015). Consideran también a varios estudiosos entre ellos: Louis Leon Thurstone, Joy Paul Guilford, John McCarthy, Jean Piaget, Lev Semenovich Vygotsky, David Paul Ausubel; el aporte de estas tres últimas teorías, consideran que el proceso cognitivo se realiza de manera escalonada, primero pasa de las representaciones a los conceptos, de los conceptos a las proposiciones; citan a muchos más científicos, con diferentes aportes a este conocimiento.

Gardner (1983) sugiere que el modelo de las inteligencias múltiples (IM), se basa en el desarrollo neurológico donde se incluyen los mecanismos neuropsicológicos que subyacen en la cognición e inteligencia. Lo innovador de Gardner fue estudiar la inteligencia desde sus cimientos biológicos y desde allí recoger ocho habilidades o inteligencias. Al tratar sobre la inteligencia, se tienen diferentes concepciones, así, Gardner (1983), refiere a muchos estudiosos como es el caso de Franz Josef Gall, citado por (Boring, 1950), quien narraba que, mientras asistía a la escuela primaria durante la segunda parte del siglo XVIII, observó una relación entre determinadas características mentales de sus discípulos y la forma de sus cabezas. Ejemplifica de la siguiente manera: observó que los niños con ojos prominentes mostraban buena memoria. Se aferró a esa idea al recibirse como médico y como científico, y algunos años más tarde la colocó en el centro de una disciplina que denominó “frenología”, que aspiraba a ser ciencia (Gardner: 1975).

Para insertarse en la cultura de nuestra sociedad, según (Flores, 1998) es necesario revisar los enfoques en las diferentes culturas a través de la historia; para ello considera el concepto de creatividad en oriente y occidente, los que los traduce a través de diferentes corrientes filosóficas y en diferentes momentos; los cuales no son objeto de este estudio. Para sintetizar, Flores, compara ambos puntos de vista en la siguiente tabla:

Tabla 1

Comparación del concepto creatividad entre Occidente y Oriente

LOS OCCIDENTALES SOSTIENEN	LOS ORIENTALES SOSTIENEN
Bajo determinado grado de tensión es que se genera la creatividad; sólo a partir de una necesidad.	Es un estado de ánimo sereno, tranquilo, de silencio, de una mente observadora y atenta, capaz de aislar por momentos las dificultades y preocupaciones cotidianas para entrar en lo

Es un estado de ánimo inquieto de tipo explosivo e instantáneo y necesita energía y movimiento para generar el potencial creativo y la producción de ideas.	profundo del ser y desde ahí surgir con todo el potencial y la limpieza que necesita este contacto con la creación.
---	---

Fuente: Flores Velazco, Marco. 1998.

Adicionalmente a éste comentario, es importante mencionar, que ambos enfoques tienen relación directa con las capacidades de los hemisferios cerebrales. Cada uno de ellos en nuestro cerebro, enfoca los diferentes acontecimientos reales según las siguientes características:

Tabla 2

Cuadro comparativo de desempeños de cada uno de los hemisferios del cerebro humano

EL HEMISFERIO IZQUIERDO	EL HEMISFERIO DERECHO
<p>Concreto. Enfoca las situaciones de la vida real de un modo preciso, determinado y sin vaguedad.</p> <p>Lógico. Estructura de forma secuencial ordenada, los sucesos que tienen antecedentes científicos que los justifican.</p> <p>Analítico. Indaga los pequeños detalles, busca la causa y estudia el efecto. Divide el todo en partes para su estudio.</p> <p>Digital. Emite resultados sobre la base de información coherente que procesa previamente.</p> <p>Verbal. Domina la Sintaxis y la gramática. Su funcionamiento es veloz.</p>	<p>Espacial. Procesa de manera simultánea la información, estructura la realidad de manera global.</p> <p>Atemporal. Su actividad no está en función de tiempos establecidos.</p> <p>No Verbal. La sintaxis está limitada a frases que forman un todo (poemas, canciones, etc.), se comunica a través de sentimientos e imágenes.</p> <p>Perceptivo. Recibe a través de los sentidos imágenes, impresiones y sensaciones, los cuales comprende.</p> <p>Intuitivo. Percibe de manera instantánea e íntima una idea o verdad. Comprende las cosas sin razonamiento. Tiene un funcionamiento más lento.</p>

Fuente: Flores Velazco, Marco. 1998.

En su obra (Galvez, 2008) respecto a las diferencias funcionales de los Hemisferios Cerebrales, propone de la siguiente manera

Tabla 3

Diferencias funcionales de los hemisferios cerebrales

Hemisferio Izquierdo	Hemisferio Derecho
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verbal.</i> Utiliza las palabras para nombrar, describir y definir. • <i>Analítico.</i> Descubre las cosas paso a paso y elemento a elemento. • <i>Simbólico.</i> Interpreta los símbolos que reemplazan a una realidad material o fenómeno. • <i>Abstracto.</i> Extrae una información y se sirve de ella para representar el todo. • <i>Temporal.</i> Memoriza el paso del tiempo, organiza las cosas secuencialmente y las ejecuta por orden. • <i>Lineal.</i> Piensa en términos de ideas relacionadas, pensamiento convergente. • <i>Lógico.</i> Extrae conclusiones siguiendo un razonamiento lógico. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>No verbal.</i> Tiene conciencia de las cosas, pero establece una conexión mínima con las palabras. • <i>Sintético.</i> Une las partes para formar un todo. • <i>Concreto.</i> Valora las cosas tal cual son en el momento presente. • <i>Analógico.</i> Ve las relaciones entre las cosas, comprende las metáforas. • <i>Atemporal.</i> No tiene sentido del tiempo. • <i>Global.</i> Percibe los conjuntos, asocia las partes, pensamiento divergente. • <i>Intuitivo.</i> Procede a partir de impresiones, sentimientos e imágenes.

FUENTE: Gálvez Riveros, Alcides (2008).

Estas comparaciones, permiten valoraciones de las diferentes habilidades y de priorización de cada uno de los hemisferios. Pero la tendencia no debe ser de esa manera, más bien procurar el desarrollo de ambos hemisferios de nuestro cerebro, en forma conjunta y equilibrada.

Puede Considerarse un buen aporte, cuando Sánchez y Andrade en parte de su obra manifiestan que todas las personas son inteligentes, pero lo primero es conocerse a sí mismos, comunicarse con los demás y modificar constantemente sus habilidades intelectuales que contribuyan a ampliar y mejorar su inteligencia, y, sus estilos de pensar y aprender. Además, refiere que concebimos la inteligencia como “el conjunto de las habilidades intelectuales² (factores específicos) y atributos o factores intelectuales generales

² Ampliación que hacen Sánchez (2014) , indicando que ésta habilidades intelectuales las dividimos en las cinco siguiente áreas:

(memoria, reflexión, comprensión, razonamiento, experiencia, sensación, percepción, emoción, lenguaje, creencias, motivación y cinestesia), de tal manera que la condición esencial del ser humano en su posibilidad de aprender, radica en la movilización de esas habilidades intelectuales específicas sobre los atributos generales de la inteligencia” (Sánchez & Andrade, 2010).

Sánchez y Andrade, no conformes con lo anterior respecto a la inteligencia, formulan como interrogante ¿Qué es?, para explicarse se apoya en Gardner, quién define la inteligencia no es como única e inmutable sino como múltiple y capaz de seguir desarrollando a lo largo de toda la vida; por tanto “es la capacidad para resolver problemas o para elaborar productos que son de gran valor para un determinado contexto comunitario o cultural [...] la capacidad para resolver problemas, permite abordar una situación en la cual se persigue un objetivo, así como determinar el camino adecuado que conduce. Los problemas a resolver van desde el final de una historia hasta anticipar un movimiento de jaque mate en ajedrez, pasando por remendar un edredón. Los productos van desde las teorías científicas hasta composiciones musicales, pasando por campañas políticas exitosas” (Sánchez & Andrade, 2014)

2.2.3. Otras inteligencias.

Existen hoy en día teorías, enfoques, alcances, estudios, definiciones, conceptos sobre otros tipos de inteligencias, por ejemplo: la inteligencia emocional, inteligencia en red,

-
- a. *Procesos básicos*: Observación, descripción, comparación, relación, clasificación, formulación de hipótesis, proceso de cambio y ordenamiento, transformación, clasificación jerárquica, análisis, síntesis, evaluación, analogías, codificación, inferencias.
 - b. *Razonamiento verbal*: razonamiento inductivo, razonamiento deductivo, aseveraciones, argumentación.
 - c. *Solución de problemas*: representación en una dimensión, representación en dos dimensiones, simulación, búsqueda exhaustiva de información, búsqueda de información implícita, representación mediante modelos matemáticos.
 - d. *Creatividad*: expansión y contracción de ideas, pensamiento exhaustivo, ideas intermedias, asociación de ideas, cuestionamiento, inventiva.
 - e. *Inteligencia práctica*: discernimiento, razonamiento lógico y aritmético, combinación selectiva. proyección conceptual, razonamiento con letras y símbolos, búsqueda visual, interacción sujeto-ambiente, experiencia y conocimiento y solución de conflictos. (Véase: Sánchez y Andrade (2010). *Habilidades intelectuales. Una guía para su potenciación*. ISCEEM-Alfaomega. México)

inteligencia neural, inteligencia experiencial, inteligencia reflexiva, inteligencia financiera, inteligencia comercial, inteligencia artificial, inteligencia existencial, inteligencia pictórica o pictográfica, inteligencia moral, inteligencia sexual, etc.; pero también existen exageraciones por ejemplo: cepillos inteligentes, camas inteligentes, cocinas inteligentes, etc., los cuales se pueden considerar como distorsiones de lo que realmente es, acentuando modestamente que la inteligencia pertenece al ser humano.

2.2.4. Origen de las inteligencias múltiples (Proyecto Zero aportes al aprendizaje)

El proyecto Zero, fundado por el filósofo Nelson Goodman en 1967. La finalidad fue estudiar la mejora de la enseñanza en las artes, orientado al proceso de aprendizaje en niños, adultos, más tarde en organizaciones; este fue el inicio de la teoría de Howard Gardner.

Según (Cardona(a), 2002) teoriza que, durante 30 años un grupo de investigadores de la Escuela de Posgrado de Harvard, investigaron el progreso de aprendizaje en niños y adultos, al que se le denominó Proyecto Zero; dicho proyecto continúa sus investigaciones ayudando a crear comunidades de estudiantes con mentalidad reflexiva, independiente, crítica y creativa dentro de las disciplinas, a estudiantes que se les respeta las formas diferentes de como aprenden en la vida, de cómo perciben el mundo y la expresión de sus ideas³; su administración, compromiso y expansión son consideradas en muchas instituciones educativas.⁴ Lo interesante de este proyecto, es que comenzaron a explorar la utilización de estas ideas como herramientas en el mundo de los negocios. Sus investigaciones actuales incluyen entre otras a:

³ Goodman creyó que el aprendizaje en las artes debería ser estudiado como una actividad cognoscitiva seria, y ese "zero" fue firmemente establecido en el campo; es por ello que, se le ha dado este nombre al proyecto.

⁴ David Perkins y Howard Gardner se convirtieron en codirectores del Proyecto Zero en 1972. A lo largo de los años, el Proyecto Zero ha mantenido un fuerte compromiso de investigación en las artes. Al mismo tiempo que ha expandido sus intereses para incluir de todas las disciplinas la educación no solamente en el ámbito individual, sino en todos los salones de clases, escuelas y otras organizaciones educativas y culturales. La mayoría de este trabajo se lleva a cabo en las escuelas públicas americanas, particularmente en aquellas que sirven a la población menos favorecida.

- Enseñar para la comprensión, es decir, los estudiantes aprendan a utilizar el conocimiento para resolver problemas inesperados, el cambio de recitar hechos pasados.
- Diseñar estrategias para crear una "cultura de pensamiento" en el salón de clase que anime a los estudiantes a pensar crítica y creativamente.
- Convertir la evaluación continua como parte del currículo, reforzada por la institución y guíe a los estudiantes en el proceso de reflexión sobre un trabajo.
- Desarrollar e implementar criterios de evaluación y procedimientos al interior de la escuela que puedan evidenciar todos los tipos de habilidades de los estudiantes.
- Ordenar el poder de las nuevas tecnologías, especialmente de los computadores, para hacer avanzar el aprendizaje y proporcionar el acceso a nuevos conocimientos.
- Relacionar la instrucción en el salón de clase con las tareas y experiencias que encuentren fuera de la escuela y particularmente en el mundo del trabajo.
- Evaluar los esfuerzos de instituciones culturales para enriquecer la educación en las artes llevando artistas a las escuelas como mentores, interpretes, o para entrenamiento de profesores.
- Diseñar juegos, exhibiciones interactivas, y otras actividades que atraen público a los museos.

Para mayor información, las contribuciones de investigación en este Proyecto Zero, (Cardona(a), 2002) están documentadas en más de 500 artículos y libros, e incluyen:

- Una imagen de los pasos que los niños siguen al aprender a utilizar símbolos y anotaciones simbólicas en música, las artes visuales, matemáticas y otras áreas cognoscitivas.
- El descubrimiento del proceso en que los estudiantes gradualmente ceden ante sus equivocaciones iniciales o las formas estereotipadas del pensar sobre el mundo (por ejemplo, "la tierra es plana", "todos los doctores son hombres") y acogen formas más complejas y constructivas de comprensión.
- La "teoría de las inteligencias múltiples", que sugieren que los individuos perciben el mundo en por lo menos ocho forma diferentes e igualmente importantes –lingüística, lógico-matemática, musical, espacial, corporal-kinestésico, naturalista, impersonal, e

intrapersonal- y que los programas educativos deben fomentar el desarrollo de todas estas formas de pensamiento.

- Métodos de evaluación innovadores que evalúan las diferentes formas en que el aprendiz piensa, y no solo habilidades lingüísticas y matemáticas métodos, que incluyen proyectos, portafolios, portafolios en video, que consideran las habilidades que los estudiantes tienen que usar la información en forma flexible y apropiada en situaciones de la vida real.
- El modelo de la “Escuela Inteligente”, un conjunto de siete directrices para una buena educación basado en dos pautas: (1) el aprendizaje es la consecuencia de pensar –y todos los estudiantes pueden aprender a pensar bien; (2) el aprendizaje debe incluir una comprensión profunda, que involucre el uso flexible, y activo del conocimiento.

2.2.5. Fundamentos anteriores a la Teoría de Inteligencias Múltiples propuesta por Gardner

Cuando se habla de inteligencia, se puede abstraer que apareció con el origen de hombre, para solucionar sus problemas, enfocados desde diferentes alternativas; pero, cuando la inteligencia es tratada científicamente, el enfoque es otro, así, en la historia de la humanidad, miles deben ser los tratadistas que traten de explicar este tema muy importante.

Refiriéndose sobre la inteligencia humana (Bilbao & Velasco, 2015) coincide que, en toda la historia, las distintas concepciones se definen en función de la ideología dominante en cada época. Cambian o presentan variantes a la par que la sociedad, infiere que cuando la psicología no existía como tal, se ocupaban los filósofos como una de los temas tratados por la ética y la teología.

2.2.6. Las Inteligencias múltiples y el potencial humano

Escribe (Gardner(a), 2014) el Proyecto sobre Potencial Humano según la siguiente nota⁵, como una obra de origen poco usual; se refiere que el potencial humano es visto desde

⁵ NOTA ACERCA DEL PROYECTO SOBRE EL POTENCIAL HUMANO. En 1979, la Fundación Bernard Van Leer, con objeto de apoyar innovaciones útiles en la educación para beneficiar a los inválidos, pidió a la Escuela de Educación para Posgraduados de Harvard que evaluara el estado del conocimiento

una perspectiva psicobiológica, a partir de reunir resultados de dos líneas de investigación durante doce años. La primera referida al estudio de niños normales y talentosos con capacidad de utilizar símbolos, en especial en las artes, línea desarrollada en el Proyecto Zero de la universidad de Harvard. La otra línea referida a la descomposición de la capacidad cognoscitiva en los individuos que sufrieron lesión cerebral que eran tratados en el Centro Médico de la Administración de veteranos de Boston y Escuela de Medicina de la Universidad de Boston. Allí es donde surgió el concepto de las diferentes inteligencias.

Cuando (Gálvez, 2008) se ocupa del tema, refiere que la humanidad utiliza la capacidad mental o inteligencia para aprender todo lo que se presenta en su entorno; además que, no todos tienen la misma capacidad intelectual de resolver los problemas o situaciones que se les presentan, así algunos tienen mayor facilidad para manejar números, otros para la música, la pintura, para la danza y comunicación social; y, que de acuerdo con Howard Gardner (2001), significa que existen inteligencias múltiples con cuyas modalidades es fundamental como estrategias para el aprendizaje; de esta manera enumera las diferentes inteligencias de Gardner.

En Administración, refiere (Robbins, 2004) que, el tema no es si la gente difiere en términos de sus habilidades, afirmando que cada persona las tiene; lo importante es cuales difieren, con la finalidad de aprovechar dichos conocimientos para que los colaboradores realicen un buen trabajo en sus tareas. Cuando utiliza el término habilidad, asocia a la

científico referente al potencial humano y su logro, así como resumir los resultados de forma que ayudara al plan de acción y práctica educacionales en todo el mundo. Con ésta indicación un grupo de estudiosos de Harvard se dedicó durante los últimos años a realizar investigaciones que exploran la naturaleza y aplicación del potencial humano. Las actividades patrocinadas por el Proyecto sobre el Potencial Humano han incluido revisiones de la bibliografía pertinente en historia, filosofía y las ciencias naturales y sociales, una serie de talleres internacionales acerca de conceptos del desarrollo humano en diversas tradiciones culturales, y ordenar la elaboración de ponencias y libros bajo contrato. Este volumen es el primero en serie publicada bajo la égida del Proyecto de Harvard. Centrado en las facultades intelectuales humanas, no sólo aprovecha la investigación en las ciencias psicológicas, sino también en trabajos recientes en las ciencias biológicas y resultados acerca del desarrollo y uso del conocimiento en diversos ambientes culturales. Los otros volúmenes, que se publicarán dentro de los dos años próximos, incluyen un análisis de los aspectos filosóficos del concepto del potencial por parte de Israel Scheffer, Robert A. Le Vine y Merry I. White, y una colección de ensayos relacionados con temas culturales en el desarrollo humano por distinguidos académicos internacionales con los que he estado colaborando en el Proyecto de Harvard. La Haya, Holanda, junio de 1983.

capacidad del individuo para realizar diversas actividades o tareas, valorando que puede hacer; señala además que básicamente estas habilidades por su generalidad se componen de dos grupos: intelectuales y físicas.

- **Habilidades intelectuales:** realizar actividades mentales, como por ejemplo exámenes en administración; para ello, (Robbins, 2004) se refiere a Dunnette M. D. (1976, pp. 478-83) quien considera siete dimensiones más citadas como elementos de las habilidades intelectuales, de las cuales cuanto mayor se procesen informaciones exigidas en un puesto, más inteligencia general y habilidades verbales se requerirán para ser eficientes y eficaces. Posteriormente los relaciona con las llamadas inteligencias múltiples; tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Dimensiones de las habilidades intelectuales

Dimensión	Descripción	Ejemplo en el trabajo
Aptitud numérica	Habilidad para la velocidad y la precisión aritmética	Contable: cálculo del impuesto sobre ventas en una serie de artículos
Comprensión verbal	Habilidad de entender lo que se lee o escucha y la relación entre las palabras.	Gerente de planta: sigue las políticas corporativas
Velocidad de percepción	Habilidad de identificar las similitudes visuales y diferencias rápidamente y con precisión.	Investigador de incendios: identificar pistas para apoyar un caso de incendio
Razonamiento inductivo	Habilidad para identificar una secuencia lógica en un problema para resolverlo	Investigador de mercados: pronostica la demanda de un producto en el siguiente periodo
Razonamiento deductivo	Habilidad de usar la lógica y evaluar las implicaciones de un argumento	Supervisor: elegir entre dos sugerencias ofrecidas por los empleados
- Visualización espacial	Habilidad de imaginar cómo se vería un objeto si se le cambiara de posición en el espacio	Decorador de interiores: redecora una oficina
Memoria	Capacidad de retener y recordar experiencias	Vendedor: recordar los nombres de los clientes

Fuente: Robbins Stephen P. (2004)

- **Habilidades físicas:** para cumplir tareas menos calificadas y con mayor rutina para realizar actividades que necesitan vigor, destreza anual, fuerza y otras que requieran capacidad física; tal como muestra la siguiente figura:

Tabla 5

Nueve habilidades físicas básicas

Factores de fuerza: 1.- Fuerza dinámica	Habilidad de aplicar fuerza muscular repetida o continuamente durante un tiempo.
2.- Fuerza torácica	Habilidad de aplicar fuerza muscular usando un músculo del torso (en particular los abdominales)
3.- Fuerza estática	Habilidad de ejercer fuerza contra objetos externos
4.- Fuerza explosiva	Habilidad de gastar un máximo de energía en una serie de actos explosivos
Factores de flexibilidad: 5.- Flexibilidad de extensión	Habilidad de alargar los músculos del tronco y la espalda
6.- Flexibilidad dinámica	Habilidad de hacer flexiones rápidas repetidas
Otros factores: 7.- Coordinación corporal	Habilidad de coordinar acciones simultáneas con partes diferentes del cuerpo
8.- Balance	Habilidad de mantener el equilibrio a pesar de las fuerzas desequilibradoras
9.- Vigor	Habilidad de continuar el máximo esfuerzo prolongado requerido

Fuente: Robbins Stephen P. (2004)

Toda persona tiene sus características propias, inherentes y singulares y, al mismo tiempo, recibe estímulos externos del ambiente en el que vive e interactúa (Chiavenato, 2017), se manifiesta mediante acciones internas y externas, con factores relacionadas con la personalidad, la cultura, las expectativas, roles a cumplir dentro de la sociedad y también las experiencias; considera además que las características de los individuos y de las organizaciones, derivan en ciertos principios del comportamiento individual, considerando entre ellos, que las personas tienen:

1.- Capacidades diferentes, siendo estas, limitantes en el desempeño de un individuo, por ejemplo: capacidad ágil para pensar; **2.-** Necesidades diferentes y tratan de satisfacerlas, con motivos comportamentales y satisfacer sus necesidades variadas; **3.-** Que pensar en el futuro y eligen su comportamiento, esto se relaciona con las expectativas que tengan respecto al futuro; **4.-** Que percibir su ambiente en función de necesidades y experiencias pasadas, considerando el entorno de su realidad; **5.-** Que las personas reaccionan en forma emocional, actuando en función a su manera neutral de comportamiento y de su experiencia, evaluación de acuerdo a cierta situación que puede interferir en su satisfacción; **6.-** En los

comportamientos y las actitudes provocados por factores, ello dependiendo de cada persona, del entorno en el cual actúa, referidos a organizaciones las cuales influyen de dos maneras: a. Cambiar uno o varios de los principales factores, o tal vez modificándolas. b. Restringir las alternativas de conducta individual, refiriéndose a las organizaciones en su atención al crear trabajos relacionadas con las conductas deseables.

Continúa Chiavenato, manifestando que, si todas las personas fuesen iguales la administración sería extremadamente simple y fácil, por consiguiente las organizaciones se pueden estandarizar con demasiada facilidad; con las diferencias individuales, las organizaciones logran éxitos, porque están dotadas de habilidades y competencias, tienen éxito en su vida personal y profesional, como también deficiencias y dificultades, las que son consideradas como aptitudes, las cuales las clasifica en físicas y cognitivas:

- a) **Aptitud física**, las que las divide en tres dimensiones:
 - Fuerza muscular: implica despliegue de fuerza continua;
 - La resistencia cardiovascular, manteniendo la capacidad prolongada de actividad física relacionada con el aumento de pulsaciones;
 - La calidad del movimiento, relacionado con la flexión o extensión de los miembros de su cuerpo, inclusive en posiciones incómodas y muchas veces de manera coordinada y con agilidad.
- b) **Aptitud cognitiva**, referidas a las mentales o intelectuales; algunos autores las llaman como “aptitud cognitiva general” en lugar de inteligencia, por ser menos polémicas; Para esta explicación se basó Spearman, en el llamado análisis factorial, para desarrollar una teoría bifactorial de la organización mental, (muy aceptada en Europa), en la cual está un factor general (G) y factores específicos, los cuales están involucrados en las diferentes actividades; ésta aptitud muestra cuatro dimensiones:
 - **La comprensión verbal**, para comprender y utilizar en forma eficaz el lenguaje escrito y hablado.
 - **La habilidad cuantitativa**, capacidad para resolver todo tipo de problemas con rapidez y precisión, así como aplicar reglas matemáticas.
 - **La capacidad de raciocinio**, para pensar en forma inductiva y deductiva para encontrar soluciones a problemas nuevos; inventar soluciones o sentar bases.

- **Visualización espacial**, capacidad para detectar con precisión la disposición espacial de los objetos en relación con el propio cuerpo; imaginar cómo luciría un objeto si su posición fuese alterada.

Según (Gardner(a), 2014) refiere que: la idea de las inteligencias múltiples es antigua, que solo puede reclamar originalidad al tratar de revivirla otra vez. Aun así, al presentar la palabra idea recalca que la noción de las inteligencias múltiples apenas es un hecho científico demostrado; a lo más, es una idea que en tiempos recientes ha recuperado el derecho de ser analizado con seriedad. Para tratar de entender de mejor manera la inteligencia, se podría relacionar que: El cerebro humano pesa un kilo trescientos gramos, expresa de esta manera (Flores, 1998), y es una masa de tejido gris-rosáceo; según investigaciones recientes está compuesto por unos 100.000 millones de células nerviosas, conectadas unas a otras y responsables del control de todas las funciones mentales.

Muchos observadores, según (Gardner(a), 2014) no se sienten felices con este estado de cosas, porque consideran que la inteligencia debe probarse con algo más que breves respuestas a preguntas breves, respuestas que predicen el éxito académico; y, sin embargo, a falta de mejor manera de pensar acerca de la inteligencia y de mejores maneras de evaluar la capacidad individual, esta semblanza está destinada a repetirse universalmente durante el futuro previsible.

Pero, ¿Cómo usamos nosotros realmente nuestra capacidad mental para aprender? ¿Por qué la mayoría de nosotros usa únicamente una fracción minúscula de su potencialidad? y ¿Qué es la inteligencia?, continúa (Flores, 1998)), que Howard Gardner afirma que hay por lo menos siete tipos diferentes de inteligencia humana, este concepto ha inspirado nuevas maneras de enseñar, pues los procedimientos pedagógicos y los contenidos a desarrollar se estructuran de acuerdo con ellos. Más tarde añade la inteligencia Naturalista, basada en la teoría de Charles Darwin

Cuando plantean la interrogante ¿Cómo estimular las inteligencias múltiples en el proceso de enseñanza y aprendizaje?” los autores (Navarro & Soto, 2012) responden, lograr

el objetivo, apoyados por la Teoría de las inteligencias múltiples, descrita por Howard Gardner, en la que establece diversos tipos de inteligencia, cada una de ellas, puede desarrollarse en mayor o menor grado independientemente de las competencias y la educación de cada persona, además para cada inteligencia se necesitan ciertas: competencias básicas; llamadas **habilidades de base**, que una persona debe poseer para funcionar bien.

2.2.7. Teorías sobre Inteligencias Múltiples según Gardner

Howard Gardner, profesor de la Universidad de Harvard, psicólogo e investigador; en 1983 desarrolla la teoría de Inteligencias Múltiples, publicando en su libro original **Frames of Mind: The Theory of Multiples Inteligences**, considera a la inteligencia como un todo conformada por capacidades diferentes e interdependientes entre ellas; los individuos poseemos realmente diferentes habilidades y capacidades en solucionar diferentes problemas y abordándolas de formas diferentes en concordancia con sus conocimientos.

(Gardner H. , 1987), en su teoría, propone que cada ser humano posee inteligencias localizadas en la corteza cerebral, la diferencia radica en la forma como desarrolla cada una esas inteligencias; plantea que el ser humano manifiesta su inteligencia de diversas formas, así desde el campo de la psicología, la medición de la capacidad intelectual del individuo, era con el coeficiente intelectual (CI); pero, cada persona utiliza su inteligencia, aplicándola en función con su educación, cultura, historia, etc. en mayor o menor grado. Para potencializar dicha teoría, Gardner, primero estudia el cerebro con profundidad, para determinar en qué consiste la inteligencia del ser humano y de qué manera es utilizada en las diferentes actividades rutinarias o no rutinarias, simples o complejas en función de la razón.⁶ Las clasifica en 8 tipos de inteligencias: Linguistic (lingüística), Musical (musical),

⁶ Gardner define la inteligencia como la capacidad de resolver problemas, o de crear productos, que sean valiosos en uno o más ambientes culturales. Partiendo de esta definición y apoyándose en especial en pruebas biológicas y antropológicas presenta sus ocho criterios para definir una inteligencia. Teniendo en cuenta estudios de prodigiosos, individuos talentosos, pacientes con lesiones cerebrales, niños normales, adultos normales, expertos en diferentes líneas de trabajo e individuos de diferentes culturas; afirma que existen evidencias persuasivas sobre la existencia de varias competencias intelectuales humanas relativamente autónomas “las inteligencias humanas” que son las “estructuras de la mente”, y que existe una inteligencia en la medida que se puede encontrar un tanto aislada en poblaciones especiales, en la medida

Logical-Mathematical (lógico-matemática), Spatial (espacial), Bodily-Kinesthetic (kinestésico-corporal), personales: Interpersonel (interpersonal) e Intrapersonel (intrapersonal), Naturalist (naturalista); las cuales se describen muy brevemente a continuación:

a. Inteligencia lingüística

Es la capacidad de expresar mediante el lenguaje hablado y escrito para comunicarse específicamente. Tiene cuatro componentes: hablar, escuchar, leer y escribir (Sánchez & Andrade, 2014). Con esta inteligencia, los individuos procuran deleitarse con la lectura, aprenden sobre redacción utilizando las reglas gramaticales, perfeccionan de mejor manera su lenguaje escrito y oral, el sentido visual y auditivo permite desarrollar, recordar frases, reglas, escritos, aportar ideas con debates. Se manifiesta en el hemisferio izquierdo.

En esta inteligencia, dice (Gardner(a), 2014) que si bien el lenguaje puede ser transmitido por medio del gesto y la escritura, considera como esencia que el producto del tracto vocal y un mensaje para el oído humano. En ese contexto, hace que se pueda comprender la evolución del lenguaje humano, la representación en el cerebro, pudiendo surgir equivocaciones la relación integral entre el lenguaje y el tracto auditivo oral; sin embargo, manifiesta que han explotado una herencia lingüística con propósitos comunicativos y expresivos. Considera al lenguaje como un medio visual, que fluye directamente hacia formas espaciales de la inteligencia, sin embargo, los daños al sistema del lenguaje afectan la capacidad de lectura, mientras que la capacidad para descifrar lo lingüístico, en el cerebro se mantiene fortalecida aun con lesiones en los centros visual espaciales. Sin embargo Gardner, tuvo el cuidado de no llamar a esta capacidad de forma auditivo oral de la inteligencia por dos razones: una, los individuos sordos pueden adquirir el lenguaje natural, pudiendo diseñar e incluso dominar los sistemas de gestos; la otra, relacionada con una historia de larga vida con igual forma para persuadir, vinculada con el tracto auditivo oral, pero también lo relaciona con la inteligencia musical de manera íntima.

que puede desarrollarse sumamente en individuos o culturas específicos y en la medida que los psicométricos investigadores experimentales o expertos en las disciplinas particulares o todos ellos pueden postular habilidades medulares que en efecto definen una inteligencia.

b. Inteligencia lógico-matemática

Esta inteligencia es de mucha importancia para individuos que poseen esta capacidad de predominio, tienen facilidad de lograr soluciones rápidas, pueda en actividades y procesos tradicionales o no para trabajar con números, realizar cálculos, figuras y gráficos geométricos, solucionar problemas matemáticos, manejar información simbólica. Son individuos que tratan de lograr explicaciones coherentes o lógicas en los quehaceres, con deducciones, tautologías, silogismo, y otras operaciones, utilizando palabras, símbolos, o series de símbolos, como ecuaciones, inferencias, relaciones, funciones, expresarse en conjuntos de hipótesis, razonamientos científicos, demostraciones; son verdaderos no solo porque confirman el estado de cosas, sino porque se utilizan o deben aplicarse ciertas reglas de la lógica, como Piaget las llama operaciones concretas, dentro del conocimiento cognoscitivo. Se pueden realizar inferencias lógicas, utilizando el sentido común y demás complejidades, considerando el tiempo, espacio y la causalidad. Algunos usos de habilidades numéricas son directos, como, por ejemplo: en el comercio o en llevar cuentas de las posesiones, además el razonamiento matemático se enlaza con estudios religiosos y místicos. Se manifiesta en el hemisferio izquierdo, llamado también hemisferio lógico.

c. Inteligencia espacial

Algunos tratadistas lo denominan como inteligencia visual-espacial; esta inteligencia propuesta por Gardner, consiste en apreciar la imagen visual y espacial, graficar las ideas y reaccionar ante colores, líneas, formas figuras y sus relaciones (Huerta & Huerta, 2013), pero también conocida como inteligencia de las imágenes; señala que, dota a los individuos un alto desarrollo de navegación, la interpretación de mapas. Esta inteligencia puede ser desarrollada inclusive por personas invidentes; lo que quiere decir que no solamente se vincula con el sentido visual; otros dos usos de las capacidades son más abstractas y elusivas; (Sánchez & Andrade, 2014); según (Navarro & Soto, 2012) en la primera, es la sensibilidad entre el despliegue visual o espacial, tales como las sensaciones de tensión, equilibrio y composición de una pintura, escultura, elementos naturales (fuego, cascada); la segunda, es de apariencias dispares a través de experiencia al parecer remotos. Se manifiesta con predominio en el hemisferio derecho. (Gonzales, 2016)

d. Inteligencia cinestésicorporal

Gardner señala que es el uso hábil del cuerpo o uso magistral del cuerpo, busca armonía entre la mente y el cuerpo adiestrado para responder a los poderes expresivos de la mente, tal como los griegos reverenciaban la belleza de la forma humana, y por medio de sus actividades artísticas y atléticas, equilibrio y tono. La característica esencial de esta inteligencia es la capacidad de utilizar el propio cuerpo de modo altamente diferenciado y hábil para fines expresivos, que en últimos términos, representan la solución de problemas. Otro elemento destacado, es la capacidad de trabajar hábilmente con objetos, tanto los que implican a la motricidad de los dedos como los que exploran el uso integral del cuerpo. (Antunes, 2011).

Entre los autores, denominan a esta inteligencia de diferentes maneras, así (Navarro & Soto, 2012) como inteligencia corporal-kinestésico; (Antunes, 2011) como inteligencia cenestésica; inteligencia físico-kinestética por (Aguirre, 2008) (Ortíz de Maschwitz); (Bilbao & Velasco, 2015) Inteligencia manual-kinésica; (Sánchez & Andrade, 2014) como Inteligencia kinestésico-corporal, sin embargo todos sobre lo trabajado por Gardner. Quienes han desarrollado esta inteligencia tienen facilidades de usar su cuerpo para expresarse, transmitiendo ideas y sentimientos a otras personas; según (Huerta & Huerta, 2013). También aquellos que poseen altos índices de ésta inteligencia, desarrollan la coordinación, el equilibrio, la fuerza y la flexibilidad; esta inteligencia se ubica en la corteza motora del cerebro; pero que sin embargo cada hemisferio del cerebelo está encargada de controlar los movimientos físicos del lado opuesto del cuerpo

e. Inteligencia musical

En la expresión que hace (Gardner(a), 2014), sobre esta inteligencia: “De todos los dones con que pueden estar dotados los individuos ninguno surge más temprano que el talento musical”; la inteligencia musical podría ayudar a comprender lo especial de la música y al mismo tiempo podría iluminar su relación con otras formas del intelecto humano. Lo que ha llamado pensamiento musical lógico es la consecuencia de trabajar partiendo de un

impulso musical sostenido, persiguiendo un resultado que está implícito en forma constante. Señala que los componentes más importantes de esta inteligencia, son el tono (o melodía) y el ritmo; estos dos dependiendo de las culturas unas son más importantes que las otras; considera en otro momento, que cuando los científicos desentrañen los fundamentos neurológicos de la música, explicarán cómo se entrelazan los factores emocionales y motivacionales con los perceptivos.

Si para Gardner esta inteligencia es tipificada como un don; para (Sánchez & Andrade, 2014) es la capacidad que tienen las personas en captar sonidos, ritmos, tonos del medio ambiente y de los instrumentos musicales; pero también considera que es una habilidad para “escuchar” el mundo con una especial sensibilidad, transforman sus percepciones en invenciones musicales para disfrutarlo, identificando los elementos de los sonidos, la intensidad, dirección, tono timbre y frecuencia. Se dice que, la percepción y la producción musical suele ubicarse en el hemisferio derecho.

Para (Antunes, 2011) dentro de lo que él llama el elenco de las inteligencias, la más fácilmente identificable, pero también la más “etiquetada” es la inteligencia musical. Lo considera que en todas las culturas son los niños quienes se pueden conectar con mucha facilidad para el canto o la música, inclusive lo considera esta competencia como un “talento”.

f. Inteligencias personales

Antes de entrar a revisar las inteligencias (intrapersonal e interpersonal), (Gardner H. , 1987) los denomina como inteligencias personales; pero primero referencia a Sigmund Freud (Austriaco) y William James (Norteamericano), quienes representaban a diferentes movimientos históricos, tradiciones filosóficas distintas y diversos programas para la psicología. Así, Freud se había concentrado en el desarrollo de la psique individual, la clave de la salud del individuo estaba en el conocimiento de sí mismo y la disposición para enfrentar los dolores y paradojas inevitables de la existencia humana. James, escogió su estudio de psicología con una orientación más positiva, menos imperativa a circunstancias biológicas de la conducta, con apertura a posibilidades de cambio y crecimiento;

contrariamente a Freud, otorgaba mayor importancia a las relaciones con otros individuos, con un medio de lograr fines, mejor progreso y más a aún, conocerse a sí mismo; sin embargo comentaría en la frase: “Un hombre tiene tantos roles sociales como existen individuos que lo reconocen y llevan en sus mentes una imagen de él”. Razones que Gardner lo examina y lo considera: el desarrollo de dos especies.

En parte, se refiere a los aspectos internos de la persona, como el acceso a la propia vida sentimental, la gama propia de afectos o emociones, para comprender y guiar la propia conducta. Por otro lado, se refiere a otra inteligencia personal, orientada al exterior, es decir hacia otros individuos, con habilidades de determinar relaciones o distinciones con otros individuos, como son los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones, intenciones, a esta la denomina inteligencia interpersonal, en su forma elemental. Existen variedad de formas de inteligencia interpersonal e intrapersonal, debido a diferentes culturas, ambientes, experiencias, sociedades. Consiguientemente, las inteligencias personales están rodeadas de diferencias, ya sean éstas positivas o negativas, sin embargo, en estas dos formas de inteligencia, actúan en la práctica interdependientes, o no pueden desarrollarse una sin la otra. Es así que, el conocimiento personal puede dividirse en etapas; en cada etapa es posible identificar ciertas características muy importantes, sea en el desarrollo de la inteligencia intrapersonal, como también otros factores en el desarrollo de la inteligencia interpersonal

i) Inteligencia intrapersonal

Permite a la persona descubrir y simbolizar conjuntos complejos y altamente diferenciados de sentimientos, de manera introspectiva, conocer con profundidad su propia vida sentimental.

ii) Inteligencia interpersonal

Al individuo le permite la habilidad para leer intenciones y deseos de otros individuos, para luego incluso llegar a influir en grupos de individuos no homogéneos, para lograr cierto comportamiento de acuerdo a lo esperado o planeado

g. Inteligencia naturalista

Está referida a la capacidad y sensibilidad que tienen las personas hacia la naturaleza, le permite con cierta habilidad describir, distinguir, diferenciar, comprender, ordenar, clasificar, utilizar, complementar los diferentes recursos naturales del medio ambiente, o sea a la flora y fauna, a los animales, plantas y otros. Generalmente esta inteligencia es utilizada por los biólogos, botánicos, naturistas, ecólogos, botánicos, cazadores, ambientalistas, campesinos, cazadores, entre otros. Algunos autores la denominan inteligencia biológica o ecológica, está relacionada con la razón reflexiva en la precepción de la naturaleza, pero en forma integral, mediante el estudio, la observación, la investigación, experimentación y conservación ambiental.

En el desarrollo de este trabajo, se tomó como base las ocho inteligencias descritas por Gardner; sin embargo se hace constar que él, propuso una novena denominada inteligencia existencial, cuyo estudio no fue concluido, aspecto que la relaciona con la comprensión existencial del hombre, la situación del cosmos y del infinito desde la parte humana; se quiere entender la contribución de las ocho desarrolladas y aplicadas, incluyendo en la enseñanza de asignaturas impartidas en la educación superior, y, más específicamente en las ciencias de la administración y comportamiento humano, que contribuyan como instrumentos permitiendo potenciar cada una de ellas y utilizarlas a lo largo del desempeño de su profesión y de la vida.



Figura 1: Las ocho inteligencias de Howard Gardner.
 FUENTE: Elaboración propia con base a Inteligencias Múltiples de Howard Gardner (2014).

(Cardona(a), 2002) se refiere a las ocho inteligencias propuestas por Gardner, pero también considera en su trabajo de investigación, la inteligencia **cibernética**, de la siguiente manera: Inteligencia Musical (le permite al individuo crear, comunicar y comprender el sentido musical); Inteligencia Kinestésica (le permite al individuo utilizar todo o parte de su cuerpo para crear productos o resolver problemas); Inteligencia Lógico-Matemática (permite al individuo utilizar y apreciar las relaciones abstractas); Inteligencia Lingüística (le permite al individuo comunicarse y dar sentido a través del lenguaje); Inteligencia Espacial (que hace posible que el individuo perciba información visual o espacial y transformar esta información recreando de memoria imágenes visuales); Inteligencia Interpersonal (le permite al individuo reconocer y distinguir los estados de ánimo, intenciones, motivos y sentimientos de otras personas); Inteligencia Intrapersonal (ayuda al individuo a distinguir sus propios sentimientos, construir modelos mentales apropiados y utilizar este conocimiento en la toma de sus propias decisiones); Inteligencia Naturista (le permite al individuo distinguir, clasificar y utilizar las características del medio ambiente); **Inteligencia**

Cibernética (le permite al hombre relacionarse a través de la tecnología, crear, usar las herramientas de la red para formarse integralmente).⁷

Al ocuparse (Day, 2005) sobre las inteligencias múltiples de Gardner, manifiesta que es complejo y discutible. Sin embargo, es interesante considerar las dos últimas (inteligencia intrapersonal e interpersonal) en relación con la creación y la gestión de unas culturas de desarrollo profesional. Las considera en la siguiente manera:

Inteligencia intrapersonal

“Consiste en acceder a la propia vida de sentimientos, al conjunto de sentimientos, al conjunto de los afectos y emociones de uno mismo: la capacidad instantánea de efectuar discriminaciones entre estos sentimientos y, más adelante, de imponerles un nombre, de envolverlos en códigos simbólicos para basarse en ellos como medio de comprender y descubrir la propia conducta”. (Gardner H. (., 1993) (p.240).

Inteligencia interpersonal

“Consiste en la habilidad de percatarse de la presencia de otros individuos y de establecer distinciones entre ellos y, en especial, entre sus estados de humor, temperamentos, motivaciones e intenciones”. (Gardner H. (., 1993) (p.240).

Continúa Day, indicando que, Gardner señalando que, cuanto menos comprenda una persona sus sentimientos, más víctima será de ellos, y, cuanto menos entienda una persona los sentimientos, respuestas y la conducta de otras, será más probable que interactúe inadecuadamente con ellas y, en consecuencia, no consiga asegurar el lugar que le corresponda en la comunidad (Day, 2005, pág. 255)

En la interrogante que formula (Huerta & Huerta, 2013) sobre ¿Qué tipo de inteligencia tiene?, revisando la respuesta, encontramos que se refiere a las inteligencias

⁷ Cardona Guillermo, en el año 2001, considera en la defensa de su tesis doctoral; en la Universidad de Oriente.

propuestas por Gardner, indicando que son de ocho tipos, pero tomando en consideración de la siguiente manera,:

Tabla 6

Ocho tipos de inteligencia

1.- Lingüística	Hemisferio izquierdo (lóbulos temporal y frontal)
2.- Lógico – Matemática	Lóbulo parietal izquierdo
3.- Espacial	Zonas corticales posteriores del hemisferio derecho
4.- Cinético – Corporal	Corteza motora, cerebelo, ganglios basales.
5.- Musical	Lóbulo temporal derecho.
6.- Interpersonal	Lóbulos frontales, lóbulo temporal derecho, sistema límbico.
7.- Intrapersonal	Lóbulos frontales y parietales, sistema límbico.
8.- Naturalista	Hemisferio derecho del cerebro.

FUENTE: Huerta Camones (2013).

En la siguiente tabla, Cardona muestra los estilos de aprendizaje que los niños tienen tendencia a relacionarse con la experiencia que van adquiriendo en sus vidas, utilizando las diferentes inteligencias de la siguiente manera: (Cardona(a), 2002)

Tabla 7

Estilos de aprendizaje

Los niños con marcada tendencia	Piensan	Aman	Necesitan
Naturista	La realización con la naturaleza	Caminatas, estudio de la naturaleza, campamentos, fogatas	Sitios para acampar, caminatas ecológicas, campanas y proyectos naturistas.
Existencial	A través de ejemplos de vida, valores	Los valores	Actividades relacionadas con los valores
Cibernética	A través de la red consultando, comunicándose	Las computadoras, la informática, la telemática	Programación, acceso a chat, grupos de discusión, acceso a programas de computador, base de datos.
Lingüística	En palabras	Leer, escribir, contar cuentos, jugar, juegos de palabras	Libros, cintas, útiles para escribir, papel, diarios, polémica, debates, historia, etc.
Lógica y matemática	Razonando	Experimentar, cuestionar, solucionar, rompecabezas, lógicos, calcular, etc.	Cosas para explorar y para pensar, materiales de ciencia, materiales para manipular, excursiones a los museos y planetario, etc.
Espacial	En imágenes de dibujos	Diseñar, dibujar, visualizar, hacer garabatos, etc.	Arte bloques LEGO, videos, películas, diapositivas, juegos para la imaginación, laberintos, rompecabezas, libros ilustrados, excursiones a museos de arte.

Física y cenestésica	A través de sensaciones somáticas	Bailar, correr, brincar, construir, hacer gestos, etc.	Juegos de imitación, teatro, movimiento, cosas para construir, deportes, juegos físicos, experiencias fáciles, aprendizaje manual, etc.
Musical	A través de ritmos y melodías	Cantar, silbar, tararear, tamborear las manos y los pies, escuchar, etc.	Tiempo para captar excursiones a conciertos, tocar música en casa y en la escuela instrumentos musicales, etc.
Interpersonal	Preguntando a otro que opina de sus ideas	Dirigir, organizar, relatar, manipular, meditar, ir a fiestas, etc.	Amigos, juegos en grupos, reuniones sociales, eventos de la comunidad, clubes, aprendizajes, etc.
Intrapersonal	Muy íntimamente	Definir metas, , meditar, soñar, estar callado, planificar	Lugares secretos, tiempo a solas, proyectos que pueda realizar a su ritmo, alternativa, etc.

Fuente: Cardona Ossa, 2002.

Sánchez y Andrade basándose en el libro *Frames of Mind* (1983) por Howard Gardner, afirmando que las personas tenemos distintas inteligencias, se desarrollan con ciertas prácticas o ejercicios; igualmente las combinamos en su aplicación, unas más que otras; también se puede considerar como un modelo holístico, como elementos relacionados y ordenados como una visión integrada. Refiriéndose a J. P. Guilford, quién se refiere a ciertos avances sobre teorías de la inteligencia, manifiesta que ésta se recupera con dimensiones distintas, como: Emocional, Cognitiva, Social, Estética, Espiritual, Corporal (Sánchez & Andrade, 2014)

2.3. Formación Profesional

2.3.1. Definición de formación profesional

Al indicar (Chiavenato, 2017) que, cualquiera sea la profesión que una persona elige (Administración, Medicina, Ingeniería, Derecho, Psicología, Sociología, Turismo, Servicio Social, Enfermería, etc.) es ineludible identificar el comportamiento de las personas en actividades u organizaciones, sean en hospitales, constructoras, tribunales, foros, transportes, hoteles, empresas, cadenas de tiendas, instituciones, consultorías, financieras, bancos, etc. la formación profesional está muy ligada con este tipo de organizaciones y otras.

Refiriéndose (Reguero, 2015) sobre todas las capacidades y habilidades de los jóvenes, es paradójico, incluidas dentro de los objetivos del currículo [...] cita a Delors (1994) quien manifiesta que el cambio del paradigma educativo parte de concebir la educación como un todo integrado con la elaboración de nuevas políticas pedagógicas

diseñadas con base a cuatro pilares en el aprendizaje para la vida, para ello considerar: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser; aspectos que representan fundamentos de vivencia del hombre. Los jóvenes al concluir sus estudios y deseen acceder a un puesto de trabajo, se encontrarán ante un mercado laboral demasiado competitivo, con requerimientos de competencias y perfiles ya no en función a planes curriculares con títulos y calificaciones certificadas, sino exigencias complementarias de creatividad e innovación, habilidad de adaptación al entorno, interrelaciones personales, aptitud y capacidad de con pensamiento crítico, con seguridad en sí mismo y la capacidad de tomar decisiones.

El CONEAU (2010) considera que en la actualidad la sociedad exige, contar con profesionales capaces de saber conocer, saber hacer, saber ser y saber vivir; que en la práctica en forma articulada conforman las competencias profesionales, permitiendo demostrar calidad en el desempeño de sus funciones profesionales” (CONEAU, 2010, pág. 199)

La filosofía de formación profesional, debe estar basada en buscar nuevos modelos, inteligencias múltiples, paradigmas o teorías educativas, tal como se denomina al Siglo XXI la era del conocimiento o sociedad del conocimiento planteando transformaciones profundas, cambios de conductas y de actitudes, con la participación decidida de los educadores y quehaceres responsables de alumnos o discentes, considerándolos como trabajadores internos en el proceso de aprendizaje, usando un lenguaje apropiado, con una mentalidad de libertad, autonomía, servicio y de respeto a los principios social y económica de libre mercado. En el análisis sobre la formación profesional en su conjunto, no sólo es la formación reglada, dependiente de las administraciones educativas, conducente a titulaciones y niveles de cualificación y certificación con cierto reconocimiento; sino a la formación para el empleo, es decir, la no reglada, no reconocido por mucho tiempo que sufría una expansión y diversificación dando lugar a una legislación. (Marhuenda, 2012, pág. 13).

El rol responsable de formar profesionales, la cual debe ser, con elevada orientación visionaria, (López, 2011) dice que, la universidad es la institución de formación superior que tiene entre sus fines principales la preparación de profesionales altamente cualificados que van a desempeñar múltiples puestos de responsabilidad en distintos campos laborales, con elevada capacitación de los egresados, con propósitos esenciales y claros, la creación y

difusión del conocimiento científico, contribución al desarrollo tecnológico, el crecimiento económico sostenible, la extensión cultural y el progreso social.

Las universidades se han convertido en instancias clave de las sociedades desarrolladas, más aun referente a la investigación científica y tecnológica avanzada. Sin embargo, respecto a la docencia universitaria, las estrategias didácticas y los métodos de enseñanza continúan utilizándose todavía del pasado y convirtiéndose en obsoletos. (López, 2011, pág. 281)

Para la inserción laboral de formación laboral (Rodríguez, 2002) de la persona lo ejemplifica, considerando a la normatividad española, así la Formación Profesional Reglada es una educación permanente con su desarrollo armónico cumplido en etapas y grados desde la Formación Profesional Base (FPB), Formación Profesional Inicial (FPI), Formación Profesional Ocupacional (FPO) y la Formación Profesional Continua (FPC); como educación obligatoria; culminada el nivel de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), se inicia la formación pre-profesional insertándola en el área de conocimientos tecnológicos sin intención profesionalizadora, para procurar gran preparación cualificada al estudiante, que en lo posterior se inserte en el campo laboral, que puede ser luego del bachillerato.

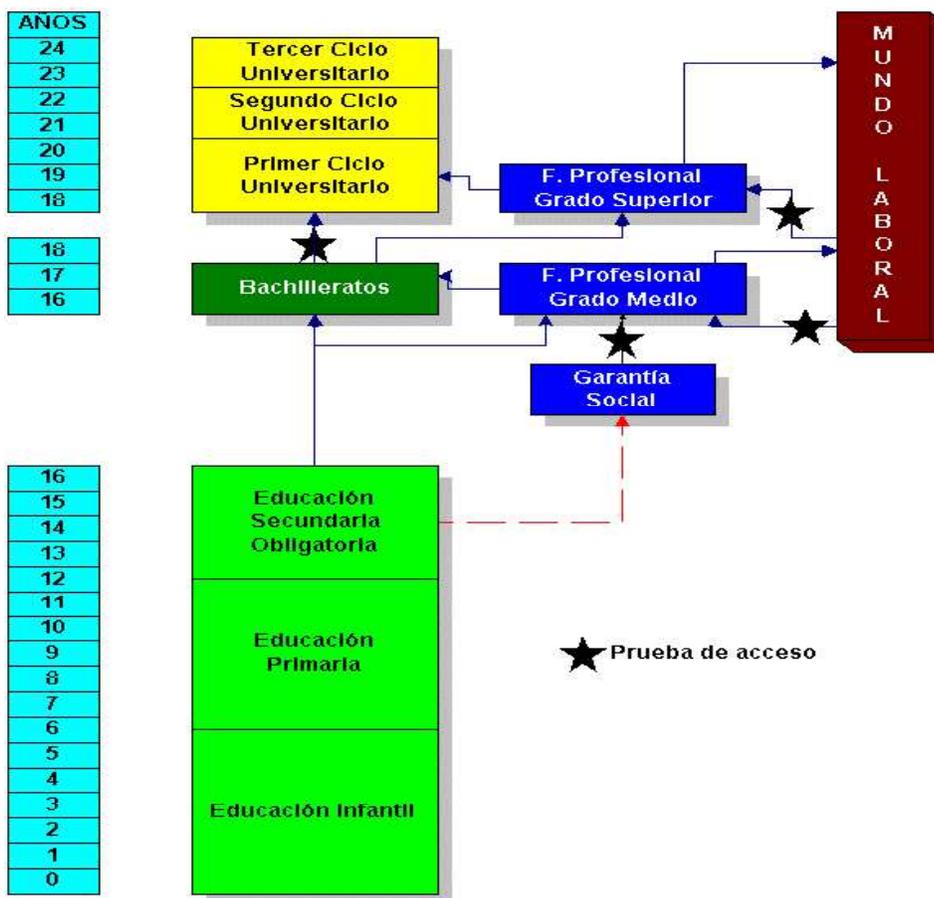


Figura 2: Esquema del sistema educativo español (1990).

FUENTE: Rodríguez Sánchez (2002).

A la Formación Profesional se le encargan un cometido múltiple y complejo, reflejado en el currículo y plan de estudios que responda a una realidad, la armonización de todas esas funciones no es sencilla y ni siquiera está absolutamente comprobada la eficacia para lograr estos ambiciosos objetivos en el momento presente; es lógico, muchas de la veces se redactan objetivos inalcanzables o muy ideales los que no se cumplen o alcanzan. (Rodríguez, 2002)

Es muy importante, si se desea una educación de calidad buscar la estrecha colaboración entre el sistema educativo y el productivo, para lograr una rápida y mejor inserción laboral, procurando que los estudiantes puedan elegir su formación profesional adecuada, como Baquen (2015) citando a Gardner (2005) dice, “desde las Inteligencias

Múltiples se pueden aportar herramientas a los jóvenes acceder a la educación superior sin tener que desertar o cambiar de carrera, ya que su desarrollo permitirá enfocar y guiar su decisión en cuanto a su carrera profesional” (Baquen, 2015, pág. 7)

Se comparte como, la mayor riqueza que el hombre adquiere es su educación, con lo que afirmaba (Diez, 1999), que en el siglo XXI, la sociedad se reafirmará que el aprendizaje es lo más importante para su bienestar, para competir y cooperar en paz. Por consiguiente cada institución educativa tiene que transformarse en una organización competitiva.

La interrogación ¿qué fortalezas te identifican como profesional? (Costa, 2015) se refiere al activo tangible a la marca personal, para la reflexión de la persona, respecto sus conocimientos, su expertise, el know how adquirido, su intuición, cartera de clientes, capacidad de persuasión, autocontrol de sus emociones, reconocimiento fina de las emociones de los demás, el networking y las relaciones; los cuales deben estar considerados en el perfil de egreso. Esto contribuir para autogestionarse, construyendo su carrera profesional, sea dentro de la organización o emprender su propio negocio.

Las nuevas tecnologías, deben ser miradas como instrumento o medios para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, (Cardona, 1999) enfoca a la Internet como un instrumento para el aprendizaje, los principios de cinco teorías, Proyecto Zero, Inteligencias Múltiples, Constructivismo, Teoría de la conversación y Teoría del conocimiento situado, parecen particularmente idóneos para fundamentar su instrumentación, para la formación profesional,

Para tener completa claridad sobre este tema, se ha tratado de profundizar con la búsqueda en diferentes fuentes, siendo muy difícil hallar la definición específica, concreta o exacta, por lo cual se han arribado a aproximaciones que permiten continuar este trabajo de investigación.

Define (Wikipedia, 2018) a la formación profesional como, a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros

trabajadores a lo largo de toda la vida. Actualmente en la mayoría de los países se le conoce como Educación y Formación Profesional, traducción al castellano de Vocational Education and Training (VET).

Continuando y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres sub sistemas de formación profesional:

- **Formación Profesional Específica o Inicial:** destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- **Formación Profesional Ocupacional (FPO):** destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- **Formación Profesional Continua (FTE):** destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

En la obra que publica (Garcia, 2014) Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional del empleo; realiza una introducción normativa respecto a las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en la cual refiere a la Ley Orgánica 5/2002 del 19 de junio, en la que se regula las enseñanzas profesionales en España. Entre las novedades que cita está la relación de la formación con el empleo, que permiten las convalidaciones y equivalencias entre la Formación Profesional del sistema educativo, la Formación Profesional para el Empleo, y experiencia laboral.

Para implementarlas, crearon el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y dos instrumentos que los consideran básicos: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional. En esta normativa entre otras, refiere que las Cualificaciones Profesionales se acreditan mediante “Títulos” de Formación Profesional del sistema educativo y Certificados de Profesionalidad de Formación para el Empleo; en los dos casos las acreditaciones tienen un carácter oficial

validadas por el Estado; dichas cualificaciones están estructuradas en módulos formativos, diseñados en puntos específicos, los cuales se pueden convalidar con Unidades de Competencias, se las definen como agrupaciones de tareas productivas específicas que debe realizar el profesional. En conclusión, García indica que, la norma señala que el Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración Laboral, de las cualificaciones profesionales.

Otro aporte es de, (Marhuenda, 2012), en el alcance sobre el trabajo como contenido de enseñanza en los niveles y etapas del sistema educativo, teoriza, que la formación profesional prepara para el ejercicio de un trabajo, para el desempeño especializado de alguna actividad productiva. Para hacerlo, debe hacer frente al menos a dos aspectos: por un lado, es el primer momento en la vida de un estudiante en que el trabajo (no académico) hace acto de presencia en el currículo. El otro, al tratarse de una formación especializada, el trabajo como tal no se aborda en su conjunto, ni siquiera en el espacio curricular que le ofrecen las materias relativas a la formación y orientación laboral; se tratan aspectos particulares del trabajo, del ejercicio, pero no el trabajo como tal, ni tan siquiera el hecho de trabajar.

También, cuando se considera el tema en el contexto de la Unión Europea, señala que la formación profesional es una herramienta al servicio de determinadas políticas, y se le atribuye un carácter instrumental que, por otra parte, se niega al resto de etapas y niveles educativos. Sucede entonces, que los objetivos de la formación profesional se encuentran fuera de la misma, responde a demandas ajenas a la propia formación.

Cuando están referidos a la misión de encomendar, ya sea a una institución, departamento o área, la organización e implementación de profesionalización, es necesario tomar en cuenta lo que considera Rodríguez (2002), en la actualidad se advierte cierto debilitamiento en este campo educativo de los Ministerios de Educación como consecuencia de una actitud casi monopolística que sobre la Formación Profesional han ejercido, esto debido a la contaminación con exceso academicismo más propio de otros niveles del sistema educativo y una gran pesantez organizativa y burocrática que, en ciertas ocasiones, propicia

el alejamiento de la realidad productiva y en consecuencia el deterioro de la imagen y prestigio de estas enseñanzas. (Rodríguez, 2002, pág. 19)

Continúa Rodríguez, que el concepto tradicional de formación profesional se ha visto paulatinamente desestimado, no tanto por ser falso sino por resultar insuficiente e inadecuado a la realidad productiva y tecnológica actual. Siendo esta la transmisión ordenada de los conocimientos profesionales necesarios para ejercer una profesión cualificada, pero además se deben considerar otras dimensiones de no menor importancia. Redefiniendo el concepto, ha de atender al menos a cuatro dimensiones esenciales: las dos primeras se conectan directamente con la realidad productiva y tecnológica, las otras dos con un enfoque eminentemente pedagógico. (Rodríguez, 2002, pág. 20)

(Rodríguez, 2002) también manifiesta con toda claridad que, están firmemente convencidos de que las prácticas profesionales no son un simple complemento añadido a las acciones formativas, sino que, por el contrario, constituyen el pilar sobre el que ha de apoyarse el programa formativo en su totalidad, afirmando que con esa tesis, se pretende avanzar por este camino y aportar nuevos datos y resultados extraídos de la investigación empírica, que sirvan para ir componiendo el extenso mosaico que supone el fenómeno de la Formación Profesional. Con éste párrafo, el autor confirma la dificultad de entender el significado o definición de formación profesional, llegando inclusive a denominarlo como fenómeno, es posible por su complejidad y amplitud para su comprensión (p. 32-3)

Al párrafo anterior, Rodríguez Sánchez lo justifica, que la formación en centros de trabajo, tiene un carácter de realidad poliédrica; reflexionando al respecto porque presenta varias aristas, porque los beneficiarios son muchos; en parte los alumnos que adquieren experiencias directas, enriqueciendo su formación teórico-práctico; las organizaciones públicas y privadas porque contarán con elementos cada vez más preparados; los profesores, mediante las cuales optarán por nuevas formas de enseñanza; las instituciones educativas, reformulando y actualizando sus currículos de estudio, requeridos por una sociedad cada vez más exigente. Inclusive, para dar la orientación a la formación profesional, plantea que la investigación ha debido enfocarse desde cuatro puntos de vista: la Pedagogía, Psicología del trabajo, la Economía o la Sociología; porque son disciplinas que se ocupan de ello; pero

también lo considera dentro del plano educativo y de la Pedagogía Laboral y científica. Desde este punto de vista muy valioso, porque afirma que tiene una relación con los campos laboral, económico y sociológico.

Al referirse (Day, 2005) sobre la formación de los profesores, considera como una declaración tradicional fundamental, que los maestros son profesionales. Ésta declaración lleva implícita la idea de que su formación les proporciona sólidos conocimientos sobre la materia que imparten, de pedagogía y de los alumnos; su posición como docentes les otorga cierto grado de autonomía. En el tiempo, se ha puesto en tapete de considerarlos a los docentes si son o no profesionales. Por costumbre o tradición, los ‘profesionales’ se distinguen o diferencian de otros grupos de trabajadores porque tienen:

- Una base de conocimientos especializados –*cultura técnica*
- el compromiso de satisfacer las necesidades del cliente –*ética de servicio*;
- una identidad colectiva fuerte –*compromiso profesional*
- un control colegiado, en oposición al burocrático, sobre la práctica y sobre las normas profesionales –*autonomía profesional*- (Larsson, 1977; Talbert y McLaughlin, 1994”), estos últimos citados por (Day, 2005).

Nuevamente (Marhuenda, 2012) señala que el contenido de la formación profesional es, aquella que está sometida a debate por diversos motivos: la utilidad del contenido mismo que se imparte, su aplicación para el desempeño de un puesto de un trabajo específicamente definido, su vinculación a un oficio o profesión particulares, el saber o las competencias necesarias para el ejercicio profesional; la forma de operar que se pretende para contenidos genéricos entendidos como cultura, saber sin incidencia directa sobre ejercicios profesionales diferenciados (materias, tecnologías, idiomas, las llamadas ‘habilidades sociales’, ‘competencias transversales’) van dando lugar a un número cada vez mayor de componentes comunes, profesionalizadores pero no especializados, al servicio de la flexibilidad, adaptación y movilidad para las cuales parece ser mejor preparación una buena formación general de base. En tercer lugar, el nivel de cualificación, en una misma área

profesional tiene cabida distintos niveles de acreditación, dentro de los cuales, a su vez, existen también distintos grados de desempeño, entre una práctica experta y otra novel.

Las políticas de un país determinarán la certificación de la formación y profesionalización, o tal vez mediante la organización de eventos para tratar o teorizar, sobre lo que se considera profesional o no, como es el caso en la que se llevó el Foro Latinoamericano de Políticas educativas – (FLAPE)⁸, apoyada por la Fundación Ford; en ello (Pulido & Baquero, 2005, pág. 39) refieren que en el discurso pronunciado por Abel Rodríguez, señala que, “la política de formación tiene que construirse a partir del reconocimiento que a mi juicio es fundamental: que los maestros realizan una actividad compleja y que, por consiguiente, esa actividad requiere de una formación inicial como permanente, muy profesional y de alta calidad”.

Se puede considerar que la formación profesional del administrador debe ser integral, tal como en su discurso lo manifestara David Jiménez y Carlos Cogollo, citado por (Pulido & Baquero, 2005), “A manera de conclusión se apunta a que en la formación de maestros el lenguaje tiene implicaciones de diferente índole; en parte implica atender a la formación integral del maestro en las dimensiones cognitiva, ética y estética en las dimensiones básicas del sentido: significación, comunicación y expresión; en el campo de los valores cognitivos, éticos, estéticos y en el marco contextual de la cultura, la sociedad y al historia”. En este mensaje, cuanto de verdad y de responsabilidad atañe al futuro profesional que se forma.

Pero, también en muy importante visualizar el sistema de formación profesional del administrador, en el contexto existe mucha diversificación en diferentes aspectos formativos, o como dice (Marhuenda, 2012) como resultado en los últimos cincuenta años, el sistema de

⁸ El Foro Latinoamericano de Políticas Educativas, FLAPE, es una red internacional de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales creada con el objetivo de generar y ampliar espacios de articulación de instituciones de la sociedad civil dedicadas a la promoción de procesos democráticos de transformación de la educación, de defensa de la educación pública y del desarrollo de estrategias de movilización social centradas en la equidad, la inclusión, la interculturalidad, la integración regional, la participación ciudadana y el reconocimiento del derecho inalienable de una educación de calidad para todos los latinoamericanos y latinoamericanas.

Las instituciones fundadoras fueron: Universidad Pedagógica Nacional (Colombia); www.pedagogica.edu.co; Foro Educativo, (Perú), www.foroeducativo.org.pe; Observatorio Ciudadano de la Educación, (México), www.observatorio.org; Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (Chile), www.piiie.cl; Observatorio Latinoamericano de Políticas Educativas, www.olped.net

formación para el empleo en España es hoy un compuesto de tres sistemas: distintos orígenes y tradiciones diferentes, distintas poblaciones destinatarias y participación de instituciones, centros, profesores también diferentes, cada uno son su propia estructura curricular y organizativa. Esto también considerando nuestra realidad regional muy diversificada y mucho más el de nuestro país. Prosigue Marhuenda, analizando que la formación actual, amparado por los discursos sobre el aprendizaje a lo largo de la vida, hace que la formación profesional sea la que cuenta con más futuro, más sentido y mayor valor: el resto de la oferta educativa postobligatoria tiene hoy en día a la formación profesional como referente de utilidad y sentido, capaz de mantener un vínculo –que la escuela parece haber perdido- con el mundo adulto. (Marhuenda, 2012, págs. 28 - 29)

Lo anterior, induce a reflexionar cuán importante es y, porque no manifestar como urgente, coordinar y vincularse con las organizaciones privadas y públicas mediante la firma de convenios de prácticas pre profesionales y profesionales de la Escuela Profesional, se debe propiciar con prontitud y con resultados positivos.

2.3.2. Enseñanza – aprendizaje en educación superior

Para referirse al tema de Enseñanza-Aprendizaje, en primer lugar, se debe entender como un proceso en la que se involucran una serie de factores de enseñanza dirigida a estudiantes o personas, y, en segundo lugar, para su logro será fundamental el establecimiento del documento denominado currículo, responsable y cuidadosamente elaborado.

En el desarrollo de su teoría, Gardner (1983 y 1993) la orienta hacia el ámbito de la educación, al inicio refiriéndose a conocimientos de la lingüística y razonamiento lógico-matemático en la escuela tradicional y el aprendizaje; más tarde propone el modelo, en el que todos poseemos múltiples inteligencias las que utilizamos en diversas situaciones de nuestras vidas a diario. En la práctica docente, se debe considerar distintos componentes que desarrollen habilidades y destrezas múltiples sistematizadamente, lo cual puede ofrecerles nuevos instrumentos y criterios didáctico-pedagógicos evaluativos de los contenidos mejorando cada vez más enseñanza, poca cantidad de información memorística y mecánica.

Por la importancia de la enseñanza-aprendizaje, Day plantea que, por la responsabilidad del profesor, “el comportamiento de los maestros como profesionales es fundamental por la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula y ocupa el centro de gran cantidad de investigación y artículos que relacionan intencionada y experta en la enseñanza eficaz” (Day, 2005)

Continúa Day que, “Una buena enseñanza no consiste sólo en ser eficiente, desarrollar la competencia, dominar la técnica y poseer el tipo correcto de conocimientos; supone también un trabajo emocional; está imbuida de placer, pasión, creatividad, desafíos y alegría (Hargreaves, 1995). En otras palabras, según Fried (1995), es una vocación apasionada; la reforma educativa antepone con demasiada frecuencia la cognición a la emoción como prioridad para la mejora. En consecuencia, se deja a un lado el interés hacia las personas, las cosas e, incluso, las ideas...” (Hargreaves, 1997(b), p.12). Citados por (Day, 2005)

En la propuesta de (Becerra & La Serna, 2016) referido al proceso de enseñanza-aprendizaje en educación superior, refieren que el currículo regula los procesos por los cuales transitará un estudiante para aprender los principios disciplinares y las técnicas que caracterizan su respectiva carrera. Por ello, para emprender un diseño curricular por competencias, es fundamental la naturaleza del denominado “proceso de enseñanza-aprendizaje”. Este último, abarca el conjunto de actividades intencionalmente dirigidas: la enseñanza, destinadas a generar sobre el individuo un cambio o una transformación: aprendizaje. Precisamente porque, la enseñanza, la cual se despliega a través de una metodología de enseñanza⁹, debe estar asociada a un sistema de evaluación pertinente¹⁰.

⁹ La metodología de enseñanza es el conjunto de métodos o estrategias de enseñanza aplicados por los docentes. En el campo educativo, los términos “método” y “estrategia” suelen ser usados indistintamente. No obstante, algunos autores los distinguen. Así, Lawrence Stenhouse (2010) plantea que el método de enseñanza, tradicionalmente, implica entrenar al profesor en ciertas destrezas; mientras que la estrategia de enseñanza parece aludir más a la planificación de la enseñanza y del aprendizaje a base de principios y conceder más importancia al juicio del docente.

¹⁰ Ello pretende evitar el divorcio o inconsistencia entre la estrategia de enseñanza y el sistema de evaluación. Por ejemplo, si la estrategia de enseñanza de los contenidos del curso ha estado orientada, fundamentalmente, al desarrollo de la creatividad y del pensamiento crítico, resulta inconsistente evaluar el aprendizaje mediante exámenes de alternativas (exámenes “para marcar”), cuyas preguntas se caracterizan

Por ello se considera, que los procesos de enseñanza-aprendizaje deben ser entendidos como procesos de “enseñanza-aprendizaje-evaluación”, siendo más importante que la manera de denominar a dichos procesos, reconociendo que el objetivo de las estrategias de enseñanza y de los sistemas de evaluación, es la generación de aprendizajes.

Pero también, se entiende que es muy importante considerar la relación con la pedagogía dentro de la E-A; Jairo Lozano citado por Pulido y Baquero, en su ponencia, referido a, Tejiendo sueños, tejiendo vivencias, tejiendo vidas: La relación Pedagógica-Énfasis-Investigación; refieren en parte a: La pedagogía más que un discurso, una práctica de vida, considerando que, “En el contexto conceptual mencionado, la Normal Superior Farallones de Cali, pretende *formar un ser humano en posibilidad de ser maestro* que sea capaz de dar cuenta de sus acciones pedagógicas a partir de construcciones conceptuales sólidas, producto de la reflexión, la argumentación, la investigación y la escritura”. (Pulido & Baquero, 2005). Continúa Lozano, que el área de pedagogía ha asumido la *formación* como un proceso que vincula los diversos modos de concebir al ser humano partiendo de la relación entre el *ser, el saber, el hacer, el saber hacer y el saber convivir*, buscando con ello ser integral en la formación del maestro en su quehacer, busque articular el saber de la pedagogía, la teoría con su práctica, la investigación con su aplicabilidad pedagógica y su proyecto personal de vida con su profesión como educador.

Al profundizar su teoría (Becerra & La Serna, 2016) presentan diferencias entre la corriente conductista y las cognitiva, por cierto bastante importante, las cuales pueden ser utilizadas en un modelo curricular, en la organización del plan de estudios; tal como la muestran a continuación:

- **El aprendizaje no es solo conceptual sino también procedimental y actitudinal.** El plan de formación por competencias no debería orientarse exclusivamente al aprendizaje de contenidos conceptuales (leyes, teorías o principios, asociados a uno o varios campos

por poseer una única respuesta “correcta”. Igualmente, si la estrategia de enseñanza ha estado orientada al desarrollo de habilidades expositivas entre los participantes de un curso, no sería pertinente que el sistema de evaluación de dicho curso se base exclusivamente en pruebas escritas; más bien, debería basarse en la observación de las exposiciones de los participantes, quienes además deberían ser retroalimentados en función del desempeño que presentaron como expositores.

disciplinares), sino también al aprendizaje de los procedimientos disciplinares (habilidades o destrezas) y de las actitudes y valores que la sociedad demanda del profesional.

- **El aprendizaje debe ser significativo.** El aprendizaje puede ser producto de la experiencia o del razonamiento, pues este resultado implica generar conocimientos previos; así como proponen los constructivistas, el aprendizaje es una construcción compleja que demanda que el aprendiz relacione (“anclé”) los conocimientos nuevos con sus conocimientos previos... (Ausubel, 1976) reconoce que un “aprendizaje significativo” sucede cuando los saberes nuevos se relacionan con los saberes previos. De allí que el docente deba esforzarse por tender “puentes cognitivos” entre los saberes nuevos y los saberes previos¹¹
- **El aprendizaje debe ser profundo.** Los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación universitarios deben ser dirigidos a conseguir un aprendizaje profundo en los estudiantes. Tal como describe (Biggs, 2006), derivado de la “necesidad sentida” de abordar las tareas académicas de forma adecuada y significativa, para que el estudiante trate de utilizar las actividades cognitivas más apropiadas para desarrollarlas. Cuando los estudiantes universitarios sienten dicha necesidad de saber, procuran centrarse en el significado subyacente: en las ideas principales, en los temas, principios o aplicaciones satisfactorios. De manera que los estudiantes que necesitan saber tratan naturalmente de aprender los detalles, así como de asegurarse de que entienden. Este aprendizaje evidencia sentimientos positivos en el momento de desarrollar las tareas: interés, sentido de la importancia, sensación de desafíos e incluso euforia...

2.3.3. Habilidades y responsabilidades que todo docente debería potenciar en el aula

Al reflexionar sobre las habilidades que todo docente debe poseer en el desarrollo de sus labores dentro del aula, se opina que realmente junto a la responsabilidad, debe potenciar otras destrezas y habilidades, recordando que está formando personas no para un momento, sino para toda la vida y, ello significa tengan alto entendimiento humano, con competencias e inteligencias para el manejo de la diversidad y la paradoja, adecuándose a los cambios en lo cognitivo, tecnológico, económico, social, educativo, cultural, legal y otros.

¹¹ Ambos saberes o conocimientos (los nuevos y los previos) pueden ser conceptuales, procedimentales o actitudinales.

Otro aspecto muy importante, es cuando Reguero en su propuesta, señala que en el proceso de aprendizaje no solo cambia el alumno, también el profesor como facilitador en su rol con sus capacidades y habilidades, apoyar a los estudiantes en el descubrimiento, desarrollo y potenciación de las destrezas y habilidades los cuales permitirán mejorar su calidad de vida educativa, igualdad de oportunidades, en función de las diferencias de igualdad y aprendizaje (Reguero, 2015)

En éste entender, Gonzales dice que el artículo está inspirado en un interesantísimo libro de Daniel Goleman titulado: Liderazgo el poder de la inteligencia emocional y en uno de los apartados se centra en la dicotomía entre un jefe bueno y un jefe malo. Aunque este libro se centra en el liderazgo empresarial, creo que las cualidades o habilidades que Goleman defiende para ser un buen jefe son particularmente extrapolables a la labor docente. (Gonzales, 2016). Estas habilidades y cualidades los considera en los siguientes aspectos:

- a. **Escucha empática.** Goleman se refiere a la expresión saber escuchar.
- b. **Estímulo.** Siempre he defendido la idea de que un docente debe ser capaz de generar las mejores preguntas para obtener las mejores respuestas.
- c. **Comunicación.** Debe ser un sinónimo de enseñanza.
- d. **Valentía.** Enseñar es de por sí un acto de valentía, es un acto de determinación.
- e. **Humor.** Es una herramienta extraordinariamente eficaz porque cohesiona un grupo, genera pausas en la transmisión de contenidos, rebaja la tensión en el grupo y ayuda a crear un clima más favorable para el trabajo que se desarrolla en una sesión lectiva
- f. **Generosidad.** La empatía centrada más en la generosidad de la labor como docente. La profesión de docente es la profesión capaz de generar otras profesiones
- g. **Determinación.** Referida a la decisión que transmite acción, es clave para el éxito.
- h. **Responsabilidad.** Enseñar es por encima de todo un acto de responsabilidad.
- i. **Modestia.** Desterrar la arrogancia, que posibilite conectar emocionalmente con los alumnos, escucharles de forma activa, con predisposición para aprender de ellos.
- j. **Reparto de la autoridad.** Reñida con la desconfianza, enseñar a delegar tanto en los compañeros como en alumnos.

“Para ser buen maestro no basta el talento, la vocación. Es indispensable el estudio, la investigación, la pedagogía, la metodología y la psicología educativa, en forma permanente y el incremento de la creatividad personal”. (Pulido & Baquero, 2005)

En cuanto a las competencias atribuibles a los profesores, la carencia de profesores que trabajen en distintas capacidades sobre los contenidos, porque el trabajo que debe realizar el profesor es planificador en el sistema de enseñanza-aprendizaje, dirigido a lograr profesionales con altas competencias, con facilidad de insertarse en el mercado laboral, en la que los módulos comprendan actividades de carácter tecnológicos, prácticos y actitudinales impartidos en forma conjunta por el docente con responsabilidad (Rodríguez, 2002)

Cuando Marhuenda, añade que, además, la formación basada en competencias entraña algunos riesgos, como: al desagregar el desempeño profesional en un sumatorio de competencias, el esfuerzo del alumnado por dotar de sentido a la formación recibida ha de ser mayor. Respecto al diseño del currículo, el profesorado puede también ver en la formación profesional por competencias una amenaza importante a la planificación de la enseñanza, ya que las competencias parecen ocupar un espacio intermedio entre objetivos y contenidos. (Marhuenda, 2012)

Lo anterior, manifestado por el autor, ¿se puede tomar como un desafío, para la docencia universitaria?, puesto que la formación por competencias hace una diferencia con el enfoque por objetivos (utilizado tradicionalmente), hoy en día se propende a construir enfoques sociales educativos, sustentados en ocupaciones y profesiones cada vez más integrales; por consiguiente, es necesario adaptarse a la elaboración de contenidos con métodos más exigentes, con prospectivas de desarrollo holístico. Se dijo, que el proceso de la educación y de la formación es integral, por consiguiente, para lograr el cometido que el aprendizaje sea efectivo y eficaz, el profesor debe tener un compromiso muy profesional, ser estudioso permanente en el aprendizaje actualizado.

Con estas consideraciones, (Day, 2005) cita a Nixon y colaboradores (1997. P.5) quienes proponen que el profesorado, al formar parte de una profesión basada en el

aprendizaje, debe estar necesariamente implicado en un “proceso continuo de aprendizaje (...) sobre la diferencia como puede conciliarse las diferencias” con cuatro modos integradores de llegar a acuerdos; los cuales pueden ser valederos en la función docente de los profesores en la formación de administradores; esos acuerdos son:

- *Intraprofesional: colegialidad.* Los docentes trabajen en equipo, con común en ideas y evalúen su práctica colectiva a fin de lograr presencia pública coherente. Se opina que, es lo que espera la sociedad como aporte colegiado de los profesores.
- *Profesional-estudiante: negociación.* En el caso de la Administración, con el análisis transaccional; en este caso, los profesores siempre negocian con sus estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- *Interprofesional: coordinación.* Los maestros trabajan con intensidad y enlaza con otros profesionales, organismos y se involucran en la comunidad local y otras latitudes, con aspectos curriculares y los planes de estudios.
- *Profesional-padres: colaboración.* En el nivel de educación superior, los padres de familia no colaboran directamente, debido a la autonomía que van adoptando como estudiantes universitarios; pero esperan de los profesores, la mejor enseñanza para sus hijos. (Day, 2005)

Si se logra cierto acercamiento a la propuesta anterior, se está convencido que el proceso de la educación debe ser multisectorial y multiparticipativa -que en la práctica no se realiza- especialmente en la superior. Es posible que existan otros muchos otros planteamientos, que se acerquen o disten de ellos.

2.3.4. COMPETENCIAS

Por ser un tema no fácil de abordar y tener mayor claridad respecto a la persona, personas, actividades, se recurrió a la RAE¹² (Asociación de Academias de la Lengua

¹² Real Academia Española. El Diccionario de la lengua española es la obra lexicográfica de referencia se la Academia. La vigesimotercera edición, publicada en octubre de 2014 como colofón de las conmemoraciones del tricentenario de la Academia, es fruto de la colaboración de las veintidós corporaciones integradas en la Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE).

Española, 2014) que define de la siguiente manera: “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”

Pericia: sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte;

Práctico (ca): adj. Dicho de un conocimiento: Que enseña el modo de hacer algo.

adj Experimentado, versado y diestro en algo.

adj. Que piensa o actúa ajustándose a la realidad y persiguiendo normalmente un fin útil.

adj. Que comporta utilidad o produce provecho material inmediato.

m. Técnico que por el conocimiento del lugar en que navega, dirige el rumbo de las embarcaciones en la costa o en un puerto.

f. Ejercicio de cualquier arte o facultad, conforme a sus reglas.

f. Destreza adquirida con el ejercicio de la práctica.

f. Uso continuado, costumbre o estilo de algo.

f. Modo o método que particularmente observa alguien en sus operaciones.

f. Ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión.

f. Aplicación de una idea o doctrina.

f. Contraste experimental de una teoría.

f. Hecho de haber sentido, conocido o presenciado alguien algo.

f. Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo.

f. Conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas.

f. Circunstancia o acontecimiento vivido por una persona.

f. Experimentado.

Habilidad: Del lat. *habilitas*, *-ātis*¹³ 'aptitud, idoneidad'.

f. Capacidad y disposición para algo.

f. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, etc.

f. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

¹³ Las cursivas es del autor de la fuente

f. Enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña, hacer alguien sus habilidades: loc. verb. coloq. Valerse de toda su destreza y maña para negociar y conseguir algo.

La amplitud de esta definición, es bastante orientadora para determinar cuál es la visión de comprender la terminología que se requiere.

De manera resumida, (Chiavenato, 2017) refiere que, la competencia organizacional es un conjunto integrado de competencias colectivas, basadas en las competencias individuales, las cuales tienen relación con su desempeño dentro de la organización (pág. 87), tal como lo ejemplifica la siguiente Tabla:

Tabla 8

Ejemplos de competencias personales relacionadas con el desempeño en la organización

Visión estratégica	Comprender la misión, la visión, los objetivos, la estrategia y la cultura de la organización. Vincular distintas áreas de desempeño humano con el fin de alcanzar objetivos.
Habilidades de liderazgo	Ser cómo liderar o influir en otros de forma positiva para que el trabajo logre los resultados deseados.
Habilidades para las relaciones	Trabajar eficazmente con otros y ejercer influencia interpersonal para alcanzar objetivos comunes.
Habilidades tecnológicas	Saber utilizar las tecnologías usuales y las nuevas, así como diferentes tipos de software y de hardware, comprende los sistemas de apoyo y aplicarlos correctamente.
Habilidades para resolver problemas	Eliminar brechas en el desempeño y ayudar a otras personas a descubrir la manera de reducirlas, ahora y en el futuro.
Pensamiento sistémico	Identificar las entradas, los procesos y las salidas de un subsistema, sistema o suprasistema, y aplicar información para mejorar el desempeño humano.
Comprensión del desempeño	Saber distinguir entre actividades y resultados, reconocer implicaciones, regresiones y consecuencias.
Comprensión del negocio	Prestar atención a las funciones del negocio y a la forma en que las decisiones pueden afectar los resultados financieros y extrafinancieros del negocio.
Habilidades para la negociación	Saber organizar, preparar, supervisar y evaluar el trabajo que desempeñan las personas, los empleados temporales y los colaboradores subcontratados.
Habilidades para enfrentar contingencias	Saber manejar la ambigüedad y la incertidumbre, así como el estrés que genera el cambio y los múltiples significados o posibilidades.
Habilidades de consultoría	Comprender los resultados que los asociados desean obtener de un proceso y saber cómo alcanzarlos con eficiencia y eficacia.

Fuente: Chiavenato Idalberto (2017).

En su artículo López (2011) trata de responder interrogantes, orientados a los desafíos y potenciales dilemas que deben cumplir los docentes universitarios, en relación a las competencias que deben ser logrados por los estudiantes en su formación, algunas relevantes, “¿qué razones justifican la formación por competencias en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior?, ¿qué es una competencia y cuáles son sus rasgos definatorios?, ¿cómo convertir las competencias en el eje del programa y la práctica

docentes?, ¿qué cambios fundamentales tienen que darse en la educación superior para implementar de modo eficaz el modelo innovador que se pretende introducir?” (López, 2011)

Según (García, 2014) el término **competencia** hasta el momento no se ha podido definir con exactitud, sin embargo al considerar la Ley Orgánica española N° 5/2002, que la define la **competencia profesional** como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo, pero tomando como referencia a las cualificaciones. Dice también que existe una visión reduccionista del término competencia que iguala los significados de competencia y capacidad, para él, no es lo mismo ser capaz que ser competente, pues se puede ser capaz de realizar una acción y, a la vez, no ser competente al realizarla. García cita a Benjamín Bloom (1956) quién propone que, una competencia está compuesta por tres niveles de funcionamiento del individuo: cognitivo, psicomotor y afectivo, relacionándolo con el perfil profesional requerido que describe el conjunto de competencias de saberes, técnicas y aptitudes para desarrollar un trabajo con calidad, y, el perfil real referido a las competencias que tiene un individuo. Manifiesta que no siempre se ajustan estos dos perfiles, pero sería ideal que coincidan a través de la formación y su experiencia.

Al estudiar sobre la certificación profesional por competencias, el (CONEAU, 2010) define la competencia como la integración y movilización de saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados¹⁴. Al considerar la Ley del SINEACE, ésta hace notar la diferencia existente de las competencias laborales de las profesionales, en la que considera a las primeras, que las personas las adquieren exteriormente de las instituciones educativas, es decir logradas mediante su desempeño ocupacional; en cuanto a las profesionales, las personas las adquieren en la educación técnico productiva, en la no universitaria y universitaria¹⁵.

¹⁴ C.O.N.E.A.U. Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.

¹⁵ S.I.N.E.A.C.E. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Ley No. 28740. Ley del SINEACE. Decreto Supremo N° 018-2007-ED- Reglamento de la Ley No. 28740. Ley del SINEACE.

(Europeo, 2006) Considerando como competencias clave: a) Comunicación lingüística. b) Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología. c) Competencia digital. d) Aprender a aprender. e) Competencias sociales y cívicas. f) Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor. g) Conciencia y expresiones culturales; combinando los conocimientos, capacidades y actitudes para el contexto, todas ineludibles en el desarrollo integral de las personas, introduciendo conocimientos en relación al *saber decir, saber hacer y saber ser*¹⁶. Añade que es importante considerar la adquisición de competencias, dentro de un marco interdisciplinar y transversal, paralelamente desarrollar como complementación más de una, así garantizar la formación de los jóvenes para la adultez con herramientas o competencias útiles por el resto de su vida, indispensables en su educación integral y como personas.

Por recomendación de europeo, didácticamente pueden trabajar las competencias clave relacionadas con las inteligencias múltiples desarrolladas en las actividades y los conocimientos, capacidades y actitudes atribuidas como esenciales en cada una de ellas, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 9

Competencias clave según tipos de inteligencia

Tipos de inteligencias	Competencias clave	Conocimientos, capacidades y actitudes esenciales
Lingüística	Comunicación lingüística Competencia digital Aprender a aprender Competencias sociales y cívicas Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	- Comunicación oral y escrita. - Utilización, distinción e interpretación de textos. - Búsqueda, recopilación y procesamiento de la información. - Expresión y comprensión de diferentes puntos de vista. - Utilización de la lengua de forma responsable y positiva. - Utilización de procesadores de textos. - Establecimiento de diálogos críticos y constructivos.
Lógico - matemática	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología. Competencia digital Aprender a aprender Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	- Desarrollo del pensamiento lógico: seguimiento y evaluación de cadenas argumentales. - Planteamiento de preguntas. - Tratamiento de datos, evaluación y análisis de alternativas para la toma de decisiones y la extracción de conclusiones. - Búsqueda de argumentos que permitan la verificación de la cuestión objeto de estudio.
Visual - espacial	Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología Competencia digital Aprender a aprender Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	- Desarrollo del pensamiento espacial. - Búsqueda, recopilación y procesamiento de la información. - Representación, elaboración e interpretación de gráficos, dibujos y esquemas.
	Competencia lingüística Aprender a aprender	- Comunicación oral. - Interacción eficaz en el ámbito público.

¹⁶ La cursiva es del autor, no nuestra.

Corporal – kinestésica		- Conocimiento del mundo y relación con otros. - Formulación y expresión de los propios argumentos (orales y escritos) de manera convincente y adecuada al contexto.
Intrapersonal	Competencia lingüística Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología Competencia digital Aprender a aprender Competencias sociales y cívicas Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	- Interés por relacionarse con otras personas. - Compartir aprendizajes con otros.(Colaboración, cooperación e interdependencia) - Gestión del tiempo y la información de forma eficiente ya sea individualmente o en grupo. - Comprensión de la dimensión ética de las empresas y de cómo estas pueden constituir un impulso social positivo.
Interpersonal	Competencia lingüística Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología Competencia digital Aprender a aprender Competencias sociales y cívicas Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor	- Iniciación y organización del propio aprendizaje. - Evaluación de los propios puntos fuertes y débiles, así como de las estrategias de aprendizaje preferidas. - Compromiso de participación activa y democrática en la sociedad. - Interés por buscar oportunidades de aprender y aplicar lo aprendido a diferentes contextos vitales. - Creatividad e innovación. - Motivación y empatía - Reflexión sobre el objeto y los fines del aprendizaje.

Fuente: Reguero, María Cristina (2015)

Entre algunas de las conclusiones a las que llegó Reguero (2015) en su trabajo de investigación están:

- Destaca la aplicación de la Teoría de Inteligencias Múltiples en la enseñanza de la Economía y de cualquier otra materia no está exenta de problemas y dificultades, supone un cambio de paradigma educativo hacia una enseñanza más individualizada que reconozca que no todos somos iguales, que atendiendo a esas desigualdades pueden descubrir aquello en lo que las personas destacan.
- La primera dificultad parte de comprometer en el proceso de cambio a la comunidad educativa y a la sociedad en general. Este compromiso lleva aparejada la necesidad de informar a padres y alumnos sobre los fundamentos y cambios que representa su implantación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de tomar a las personas que en mayor medida pueden facilitar este gran cambio, los profesores.

En el Curso “Didáctica Universitaria” organizado por la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica (OCEA) de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, cuya finalidad es fortalecer las capacidades didácticas de los docentes antonianos, (Revilla, 2014) propone algunos conceptos sobre competencias, tales como:

- Integra conocimientos, destrezas o habilidades y actitudes y valores.

- Es sólo definible en la acción: se desarrolla, se actualiza en la acción.
- Está vinculada a un contexto, a una situación dada.
- Permite dar respuesta a diversas situaciones, facilitando la resolución eficaz de situaciones profesionales conocidas o inéditas.

Para ampliar sobre competencias (Revilla, 2014) cita algunos aportes, entre ellos:

- Proyecto Tuning, Europa: Presenta una combinación dinámica del conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades; con varias unidades del curso y evaluadas en diferentes etapas; divididas en competencias relacionadas con un área del conocimiento (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para diferentes cursos).
- Cullen (1996): Se refieren a complejas capacidades integradas en diversos grados, que la educación debe formar en los individuos para desempeñarse responsablemente en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo estrategias adecuadas y asumiendo de las decisiones tomadas. En el mundo profesional representa: idoneidad, suficiencia, capacidad, habilidad, eficiencia.
- Corvalán y Hawes (2005): Indican que no solo es suma de saberes, habilidades y valores, sino la maestría como el profesional articula, compone, dosifica esos cursos.
- Le Boterf (2001): Representa el saber actuar en un contexto de trabajo, combinando y movilizand recursos necesarios para el logro de un resultado excelente y que es validado en una situación de trabajo.

Al abordar sobre las competencias, (Riesco, 2008) enfoca desde el punto de vista laboral, centrándose en un análisis a partir del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) orientando sobre la empleabilidad, que según el autor, como concepto que al parecer goza de buena salud y con larga vida. Este principio que garantiza EEES, constituye como un derecho comunitario a partir del Derecho; es así que los títulos deben preparar para el acceso al ejercicio profesional, cuyo objetivo debe ser la amplia empleabilidad del titulado.

Continua (Riesco, 2008) con ciertas interrogantes: ¿Cuándo y dónde surge el término “competencia”? ¿Cuál es su significado? ¿Qué son las competencias profesionales?; responde con dos definiciones distintas pero complementarias:

- a. Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Definición que, a opinión de varios autores, no es una probabilidad de éxito en el trabajo que ejecuta, sino que es una capacidad real y demostrada
- b. El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Una persona calificada sería aquel de realizan un determinado trabajo, disponiendo de todas las competencias profesionales requeridas por el puesto.

Según Becerra y La Serna, en su teoría plantea, que en los países de América Latina, los modelos de gestión y formación basados en competencias se extendieron durante la década del año 2000, especialmente en los campos empresarial y educativo. Lamentablemente, en cada campo se desarrollaron conceptos y clasificaciones propias de la categoría “competencias”, confundiéndolos a los interesados en el tema. En el campo empresarial se concentró en la Gestión de Recursos Humanos por competencias; también en las denominadas “competencias laborales” y “competencias profesionales”, enfoques se desprendieron de las investigaciones en las áreas, laboral y motivacional desarrolladas por el psicólogo David McClelland durante la década de 1970, concentradas en el estudio de rasgos de la personalidad que apoyarían a predecir el éxito profesional. (Becerra & La Serna, 2016)

Al referirse (Day, 2005, pág. 77) que, las raíces de la competencia han de buscarse en la ‘dirección científica’ (Taylor, 1911) y el ‘culto a la eficiencia’ (Callahan, 1962) ,y, en relación con los docentes, en el vínculo directo, observado y ahora desacreditado, en el empeoramiento de la competitividad económica y un descenso relativo de los niveles de rendimiento de los estudiantes, establecido por los políticos, los medios de comunicación y el público en muchos países. La petición de ‘vuelta a las materias básicas’ realizada a las escuelas de muchos países ha ido acompañada por medidas cada vez mayores de rendición pública de cuentas, entre las que se cuenta invariablemente la utilización de evaluaciones basadas en la competencia. En sí, la competencia no es un problema en cuanto objetivo

educativo, pero *se convierte* en problema. Cuando se cumple una de estas condiciones o ambas: primero, la competencia se convierte en un objetivo dominante, disminuyendo así la importancia de otros objetivos dignos de atención y, segundo, cuando la competencia se interpreta de manera exclusivamente estricta”. (Barnett, 1994, p. 159), citado por Day (2005).

Efectivamente, cuando se desarrollan las asignaturas de Administración de Personal, Gerencia del Potencial o Talento Humano, Comportamiento Organizacional, entre otros, tocan temas relacionados con competencias los que deben ser considerados por los individuos en diferentes organizaciones, los cuales los estudiantes deben tratar de comprenderlas.

Complementando a lo anterior, se tiene presente la relación que existe entre las competencias y de cómo están cualificadas, las personas, los estudiantes en su formación o hay un vínculo fundamental entre formación profesional y desempeño laboral, orientado hacia el trabajo, con sentido, dirigido a la ocupación, al empleo, al ejercicio profesional, al desempeño laboral; formación que quiere traducirse en práctica y en utilización de los conocimientos aprendidos (Marhuenda, 2012). Prosigue Maruenda que, la definición de competencias y cualificaciones son temas controvertidos en el debate educativo, con discusión dura y de décadas, con distintas concepciones ideológicas sobre las funciones de la enseñanza (con frecuencia ignorando las particularidades de la formación profesional), sobre currículo, su estructuración y articulación, sobre la participación de distintos agentes, fundamentalmente el profesorado, en el mismo, con aproximaciones psicológicas al conocimiento y los procesos con lugar a su generación, transmisión y adquisición.

Sobre sus hallazgos, (McClelland, 1973) planteó que las notas escolares, las pruebas de Inteligencia tradicionales (de las capacidades lingüística y lógico matemática del individuo) no podían predecir el éxito profesional; para ello, consideró la necesidad de migrar a la evaluación de “competencias” a través del análisis de la conducta, de pruebas que midan habilidades laborales y sean capaces de predecir la pericia en el puesto de trabajo. En nuestra humilde opinión, realmente un excelente trabajo realizado por el autor, que dentro del estudio de la Administración del talento humano puso como piedra angular las

competencias, que no solamente fueron utilizadas en el campo empresarial y otro tipo de organizaciones.

En Gestión de Recursos Humanos por Competencias propuesta por (McClelland, 1973) divide las competencias en dos grandes grupos:

- i) **Las hard skills** (“competencias duras” o “competencias técnicas”), relacionadas con conocimientos¹⁷ propios de una disciplina universitaria tradicional, ejem. Proyectos.
- ii) **Los soft skills** (“competencias blandas” o “habilidades sociales”), vinculadas con las denominadas “competencias conductuales”; son transversales a las disciplinas; es decir, necesarias para el ejercicio de diferentes profesiones; por ejemplo, el trabajo en equipo, las habilidades expositivas o las relaciones interpersonales.

Continúa (McClelland, 1973) en materia de Gestión de Recursos Humanos por Competencias desarrollados en el campo empresarial, existen ciertos adelantos que han tratado de alinearse desde la década de 1990 los sistemas educativos, en los niveles escolar y superior. En este contexto, las competencias procuraron ser definidas como un conjunto integrado de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben ser movilizados para el desarrollo de tareas y la resolución de problemas complejos, con profesores comprometidos a reemplazar, en los sílabos de competencias que enseñarían.

Al tratar el tema, (Olivera, 2012) cita a Robert White (1959) quien introdujo el término “competencias” en las ciencias de la psicología; referencia a David McClelland que en su artículo *Testing for Competences Rather than Intelligence* de 1973, logró que éste término logre popularidad; exhortando se deje de lado la medición de la inteligencia, que era considerado dentro de la selección de personal como único medio reconocido; esto fue de mucha utilidad y de gran interés dentro de las ciencias administrativas.¹⁸ Olivera también

¹⁷ Es importante enfatizar que los “saberes” o “conocimientos” pueden ser teorías, conceptos, habilidades y destrezas, así como actitudes y valores. Dichas posibilidades serán consideradas implícitamente, en el presente manual, cada vez que sean aplicados los términos “saberes” o “conocimientos”.

¹⁸ Como comentario que realiza Olivera Aravena (2012) en su cita manifiesta que: En este artículo David McClelland (1973) critica duramente el sistema empleado en Estados Unidos en cuanto a evaluación de la

añade en su cita a Barret (1982) que critica drásticamente a McClelland, sobre la validez científica y argumento a favor de la inteligencia del buen desempeño, descalificándola; a pesar de ello, éste término fue publicado abundantemente por su gran interés.

López (2011), propuso varias interrogantes y las analiza, considerando inclusive aportes de varios autores; así, refiriéndose a las competencias en la enseñanza universitaria, profundizando el concepto y los rasgos definitorios de éstas de la siguiente manera: Puede considerarse que el origen de las competencias en el ámbito de la formación tiene doble procedencia. Primero, las competencias como un pilar fundamental en la mejora y reforma de la formación profesional; segundo, estudiadas, sistematizadas y aplicadas en el mundo empresarial para la selección y formación continua de los trabajadores (López, 2011).

No obstante, como demostró Rué (2007) citado por López (2011), la implementación de éste enfoque en la enseñanza universitaria implica ciertos parámetros singulares que lo distinguen de la aplicación en dos planos señalados. (López, 2011), por esas consideraciones, sustenta López, que la noción de competencias no puede considerarse estrictamente unívoca de propuestas con diversas definiciones, dentro del área empresarial de recursos humanos y en el nivel de la Formación Profesional. Desde ambas perspectivas se centra en las capacidades y habilidades que una persona requiere para desempeñar un empleo concreto con eficiencia. Esto hace procurar elaborar un concepto más específico en el campo de la Educación Superior, que con pericia efectivicen las tareas y saberes profesionales fundamentales académicas, cuyo resultado debe ser equilibrado entre elevar el nivel de empleabilidad de los egresados y su elevada formación científica-humanística; estos dos últimos muy importantes, considerados en la Ley Universitaria peruana.

Sintetizando, para López las competencias se manifiestan y se demuestran en la acción, implicando que la Educación Superior debe enfatizar proporcionando conocimientos culturales y científico-técnicos que sean fundamentales, junto a destrezas y habilidades

inteligencia y las aptitudes de los jóvenes. McClelland afirmaba que estos no predecían a ciencia cierta el desempeño futuro de los jóvenes. Además, afirmaba que, bajo este sistema, se contribuía a la segregación de las minorías (afroamericanos, latinos, personas con discapacidades) que podrían ser igualmente capaces de desempeñarse exitosamente en cualquier profesión. En general, McClelland instó a que desaparecieran las evaluaciones de inteligencia y de aptitudes para adoptar evaluaciones por competencias.

clave con un sistema de valores y actitudes que doten a los estudiantes, altas capacidades para desarrollar tareas complejas y resolver problemas académicos o profesionales, tanto individual como en equipo heterogéneo, con pensamientos y acciones deliberativos, con principios éticos y valores ciudadanos, considerando grados de incertidumbre. Como conclusión, considera las siguientes características o rasgos definitorios de las competencias:

- “Sistematicidad”: operan como conjunto de elementos interactuantes en una constelación de competencias, concebidas en forma global.
- “Secuencialidad”: requieren un desarrollo progresivo, no sólo trabajadas a lo largo de la infancia, la adolescencia y en la etapa adulta que es más compleja.
- “Funcionalidad”: el sentido final es la resolución eficaz de problemas o tareas.
- “Contextualización”: a partir de su utilización en contextos y situaciones inciertas; dominadas, ser transferidos a otros escenarios y situaciones.
- “Autenticidad”: ambientes donde aprendan, similares al de la vida real y laboral.
- “Proyección social”: adquiridas por los ciudadanos individualmente, con su uso apropiado, contribuir colectivamente al bienestar social, crecimiento económico y el desarrollo sostenible.
- “Innovación”: con profunda capacidad de creatividad, adaptación positiva a diversos y múltiples cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior, procurar incrementar la calidad, tanto de la docencia y en la gestión, orientado a la formación integral del individuo.

Cuando Eraut, se refiere a la complejidad de las organizaciones y lo relaciona con el trabajo; éstas requieren de cualificaciones, responsabilidades, relaciones, informaciones y su intercambio de manera rutinaria o no en diferentes situaciones; ha considerado el uso del saber, el saber en la acción, del saber académico, con competencias y conocimientos pertinentes. Considera que el saber o conocimiento profesional es una combinación de cinco tipos de saber diferentes, y que las competencias son sólo uno entre ellos; tal como presenta en la siguiente tabla:

Tabla 10

Tipología de saberes profesionales (Eraut, 1994)

-
- 1) Compresión:
 - Comprensión de situaciones
 - Comprensión de los colegas y de las unidades de trabajo
 - Comprensión de la propia organización
 - Comprensión de uno mismo
 - Comprensión estratégica
 - 2) Competencias:
 - Competencias técnicas
 - Competencias de aprendizaje
 - Competencias interpersonales
 - Competencias de pensamiento
 - 3) Conocimiento proposicional:
 - Conocimiento general: Formación profesional inicial
 - Conocimiento específico de la profesión
 - Conocimiento (técnico) específico de la empresa
 - Conocimiento de sistemas y procedimientos
 - 4) Conocimiento de recursos y del acceso a los mismos:
 - Personal en el departamento o el grupo de trabajo
 - Personal en otro lugar de la organización
 - Materiales disponibles dentro de la organización: anuales, archivos, bases de datos, materiales de aprendizaje, bibliotecas, informes técnicos, estudios, etc.
 - Redes de clientes, competidores, proveedores
 - Redes profesionales
 - Instituciones de enseñanza
 - Redes locales
 - Empresas en las que uno ha estado con anterioridad
 - 5) Juicio:
 - Calidad de trabajo
 - Evaluación
 - Decisiones estratégicas
 - Asuntos relativos al personal
 - Establecimiento de prioridades
-

FUENTE: Marhuenda, (2012)

Para el ejercicio como docente, es importante entender el rol en la formación profesional, al estudiante o al aprendiz (Marhuenda, 2012), docente considerado con otras connotaciones, entre ellas el docente:

- Desempeña más el papel de maestro que el de enseñante, su función es de guía, con orientaciones al aprendiz, como consejero sobre cómo y por qué hacerlo de cierta manera; es ejemplo y modelo; es de apoyo.

- Desempeña un trabajo de tutela más que de enseñanza propiamente dicha. Es el jefe que proporciona las instrucciones, establece los tiempos y plazos para el desempeño del trabajo, exige determinados estándares de calidad, para ver los resultados del trabajo, estar interesado en ver como se realiza el trabajo.
- Encargado de guiar, encargar, supervisar el trabajo del aprendiz, las condiciones, corregirle a tiempo, evaluar el desempeño, enseñar al aprendiz asuntos propios de la profesión, incorporándole indirectamente a la profesión misma.

Como una acción final, sobre competencias que se adquieren como proceso en la formación profesional, estas deben evaluarse, primero mediante las evaluaciones académicas o de aula, en función a las modalidades que el respectivo reglamento académico disponga; otra evaluación es hacer seguimiento a sus egresados, bachilleres y titulados en el mercado laboral, ocupados o no ocupados; la tercera, visitar a las organizaciones públicas o privadas para evaluar su desempeño y la ubicación dentro de la estructura jerárquica; todo ello con la finalidad de realizar retroalimentación al sistema curricular y reajustar las competencias del perfil de egreso y profesional, en el proceso de formación profesional.

2.4. Marco conceptual

Certificación de competencias. Según los criterios establecidos por el órgano rector del SINEACE, refiere como proceso mediante el cual la entidad certificadora reconoce formalmente las competencias profesionales o laborales demostradas por una persona natural en la evaluación de desempeño.

Competencia. De acuerdo a (CONEAU-Perú, 2009) es “Integrar y movilizar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales para resolver problemas profesionales en forma autónoma y flexible en contextos determinados”.

Las competencias son formulaciones que describen lo que el alumno es capaz de hacer en tanto posee los conocimientos y ha desarrollado las destrezas, habilidades y actitudes necesarias para ese hacer (Vargas, 2014) que cita a (Lamas, pp. 79)

Concepto de currículo. El currículo, tiene diversas acepciones, (Vargas, 2014) desde distintas teorías y autores, sin embargo, todos coinciden en que se trata de: “Conjunto de experiencias”, “una disciplina” y un “sistema”, es lógico ya que éstos obedecen a concepciones determinadas que dependen de la manera de enfocar el problema educativo.

Concepto de Evaluación de competencias. Según (SINEACE, 2007) considera que es un proceso que un evaluador obtiene y analiza las evidencias del desempeño profesional de una persona con base en una norma de competencia, emitiendo posteriormente un juicio que si demostró o todavía no la competencia, mediante capacitación en áreas desempeño. En el caso de profesionales, centrados en desempeños reales evidenciados con validez y confiabilidad referidos en normas de competencia profesional y no centrados en contenidos y potencialidades, considerados dentro de los conceptos formativos, evaluados, demostrados, observables y completamente definidos.

Competencias: Es un término complejo, por lo que podemos categorizar en técnicas, profesionales, participativas, personales, básicas, clave, genéricas, transferibles, emocionales, socioemocionales (Blanes, Gisbert, & Diaz, 2014).

Competencias emocionales: Divide en cinco dominios: autoconciencia emocional, manejo de las emociones, automotivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 1995)

Competencia laboral: Capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas, y comprensión necesarios para lograr objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo (Mertens, 1996).

¿Educar, qué es? Cecilia Lamprea de Guzmán (Citado por Pulido y Baquero) manifestó en su discurso que: “La ignorancia es un crimen de lesa humanidad”; me sacudió mi ser, porque ciertamente, sumir a la sociedad en ese campo es atentar con su futuro. “Educar es el acto político que integra a las nuevas generaciones en un tiempo determinado, a un conglomerado social en un contexto territorial nacional y cultural, por medio del

descubrimiento y ejercicio de los talentos humanos para que, entrenando las habilidades individuales en condiciones intelectuales, manuales, espirituales y físicas cada uno se realice como persona, se desempeñe con éxito y se realice con moral, ética en la vida (Pulido & Baquero, 2005) p. 85

Formación Profesional. El concepto tradicional, procedimiento para la transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas propios del ámbito tecnológico para trabajadores cualificados o semicualificados, en la actualidad se advierte la creciente preocupación hacia otras dimensiones, como lo son las vinculadas a la cultura del trabajo y la producción en el marco de una formación permanente. (Rodríguez, 2002)

Habilidad. Capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo. Es una valoración de actualizada de lo que uno puede hacer. (Robbins, 2004)

Política educativa. Conjunto de Normas que regulan la enseñanza en un país. Comprende los niveles, los tipos de educación, la formación de maestros, la búsqueda de modelos y de actividades de enseñanza de las áreas, los contenidos programáticos, los enfoques, los instrumentos de Evaluación (logros, indicadores de logro, competencias, estándares, desempeño, etc.), los nombramientos, requisitos y cualidades, etc., del personal docente y demás estamentos que tienen que ver con el sistema educativo del país. (Pulido & Baquero, 2005, pág. 84); además le añade algo muy importante: La política educativa parte de principios universales, de los *derechos humanos* y de las necesidades de base.

2.5. Estado del arte o antecedentes.

Estamos en la era de la llamada revolución de la información, con grandes autopistas de la información, del internet con gran flujo de la información y del conocimiento de libre acceso, de fácil comunicación, es decir diferente forma y rápida de comunicarse; intercambio de productos y servicios; en lo laboral con nuevas formas de trabajar, de aprendizaje y socialización, remediación de las organizaciones, estilos gerenciales modificados; la estructura organizacional vertical cambió a horizontal, luego a las redes de trabajo o los

Networking; nuevos modelos y estrategias organizacionales; modificación de las relaciones personales, interpersonales, grupales y trabajo en equipo, optimización del tiempo y manejo de la rutina; nuevos modelos del sistema educativo, incluyendo las virtuales, nuevas tecnologías para interacciones más directas entre docentes-alumnos, acortando cada vez más la distancia y el tiempo.

Uno de los grandes desafíos, es la administración o gerencia de la Ecología y el Medio Ambiente, puesto que nuestro planeta está cada vez más expuesto a mayores dificultades y peligros, con irresponsabilidad para contar con un nivel de vida más integral de sus habitantes y demás seres vivos, a mayores contaminaciones que los pobladores contribuimos; por ello, es importante, como se dijo anteriormente, solamente con una educación administrada inteligentemente orientada en la formación de estudiantes, se podrá contribuir a mejorar el sistema de vida y continuidad de la especie humana con garantía.

En un estudio realizado por (Baquen, 2015) con el objetivo de estudiar cómo puede optimizarse la orientación profesional a través de las inteligencias múltiples para aumentar la permanencia estudiantil en la educación superior; como objetivos específicos pretende, evaluar las inteligencias múltiples en alumnos mediante el test de inteligencias múltiples desarrollado por Howard Gardner. Es una investigación preliminar y exploratoria con una metodología no experimental y cuantitativa; la muestra de 30 estudiantes de grado 11 de un colegio campestre privado de la ciudad de Bogotá (Colombia) que completaron un cuestionario de detección de Inteligencias Múltiples y otro relacionado con Orientación Profesional. Las Inteligencias Múltiples incluyen la lingüística, lógico matemática, Interpersonal, Intrapersonal, Musical, Corporal, Naturalista y Viso espacial. Concluye que las Inteligencias Múltiples se constituyen en una herramienta fundamental para apoyar la orientación vocacional hacia el proyecto de vida de los estudiantes, que con un buen acompañamiento desde temprana edad en las instituciones educativas, los estudiantes puedan definir su elección de carrera profesional y se evite así la deserción durante su formación en la educación superior, por motivos de falta de claridad a la hora de elegir su carrera profesional.

La investigación realizada por (Rodríguez, 2002), propone como objetivos:

1. Obtener una visión de conjunto del Sistema de Formación Profesional en España, estudiando el papel que desempeñan las diferentes instituciones públicas y privadas implicadas en su puesta en práctica, los subsistemas de que se compone y el estado de coordinación existente entre ellos.
2. Determinar el lugar que ocupa la Formación en Centros de Trabajo en los contextos educativo y productivo, así como su posición epistemológica en el seno de las Ciencias de la Educación.
3. Examinar los caminos históricos que ha recorrido la Formación Profesional española con el fin de comprender mejor el proceso que ha cristalizado en la situación presente.
4. Estudiar las influencias que han ejercido sobre la Formación Profesional Específica española otros sistemas de Formación Profesional inicial y, en particular, sobre el modelo de FCT.
5. Analizar los fundamentos sociológicos, epistemológicos, psicológicos y pedagógicos que sustentan la necesidad y pertinencia de la implantación del módulo de FCT como elemento esencial para la adquisición de la competencia profesional.
6. Analizar y discutir las ventajas e inconvenientes que pudieran derivarse de la implantación de la FCT, tanto para los alumnos como para los centros educativos y las empresas colaboradoras.
7. Destacar la importancia de la FCT como procedimiento de acercamiento del mundo educativo al mundo productivo y como elemento favorecedor de la transición de la situación educativa a la situación productiva.
8. Conocer la percepción de los actores –profesores, alumnos y tutores de los centros de trabajo- sobre el fenómeno de la FCT en los aspectos que se consideran relevantes, así como sobre su propia actuación y la de los demás actores.
9. Conocer la disposición de los centros de trabajo a cooperar con los agentes educativos en la puesta en práctica del módulo de FCT, así como el papel que desempeñan en el proceso otras organizaciones sociales.
10. Analizar la coordinación entre los educativos y los centros productivos para determinar su incidencia en el logro de los objetivos del módulo de FCT.

11. Determinar los logros, las posibles disfunciones y los puntos débiles del procedimiento que pudieran ser corregidos, indicando, si fuera pertinente, las propuestas de mejora susceptibles de optimizar el procedimiento.

Con éstos objetivos, el autor, estructuró en dos partes relacionadas y diferenciadas; en los cinco primeros trata de una investigación teórico-descriptiva, documental, a partir de una conceptualización concreta hacia una perspectiva más general, problemática educativa, subdividiéndola a su vez en tres partes: conceptualización de la Formación Profesional reglada y de las prácticas profesionales en el ámbito de la Pedagogía Laboral; revisión de los sucesivos sistemas de Formación Profesional reglada en España desde una perspectiva histórica; aspectos relativos a la Formación en los Centros de Trabajo. En la segunda parte, referido a los cinco siguientes objetivos, investigó mediante la encuesta, utilizando el cuestionario, para la recolección de datos, los actores que intervienen en la FCT, relacionados a objetivos y subjetivos, que posteriormente estableció comparaciones entre las opiniones alcanzadas. El diseño utilizado fue cualitativo-cuantitativo, no son de tipo experimental, por no existir manipulación de variables, ni relaciones de causa-efecto, con una sola observación, buscando solamente rasgos esenciales del fenómeno de estudio y que las variables establezcan relaciones. La población está conformada por los alumnos en el momento de cursar la FCT, los profesores-tutores de la institución educativa y los tutores de los centros de trabajo.

Entre algunas de sus conclusiones importantes, se tienen: la experiencia docente de los profesores como de los tutores de los centros laborales, supera en más de 10 años, en más de 75%, sin embargo como tutores de la FCT es menor a 3 años y menor a 69%. Alumnos tutelados por docente entre 10 a 11 alumnos, en cambio 1 o 2 alumnos por cada tutor en el centro de trabajo. El 72% de los profesores cuentan con titulación universitaria en formación académica. Más del 70% de profesores manifestaron tener experiencia laboral en el campo profesional, mientras que casi el 60% tienen experiencia como formadores, los tutores de centros de trabajo.

Como otras conclusiones, del análisis es que los colectivos, según sus características, se encuentran dentro de lo que se puede considerar la normalidad deseable, los profesores

y los tutores de los centros de trabajo por su madurez y experiencia profesional y docente, y los alumnos por su edad y procedencia académica. En un 93% se tiene un acuerdo como colectivos entre profesores-alumnos y tutores de los centros de trabajo, para la formación profesional y la inserción laboral. Sin embargo, se suponía que existía un acuerdo sobre los conocimientos, a ello, existe discrepancia, mientras para los estudiantes y los tutores en los centros de trabajo opinan que los conocimientos previos son suficiente, los profesores estiman lo contrario. Existe cierta escasez en los conocimientos generales previos. En los resultados en los que los alumnos que acceden a la FP poseen los suficientes conocimientos generales previos, se realizan comparaciones entre los colectivos y el nivel de conocimientos previos, de lo cual, los resultados muestran que el 74,6% de alumnos y 78,0% de tutores están de acuerdo, mientras que 43,3% profesores están de desacuerdo y 37,9% de acuerdo, con $X^2 = 46,854$ y una Sig. = 0,000. Como conclusión final se extrae que los tres colectivos tienen buena opinión de la nueva FP. Los alumnos estiman, en el 50% de los casos, que los puestos formativos son adecuados con relación a los contenidos que se estudian en el Ciclo Formativo.

(Olivera, 2012), en su trabajo de investigación, planteó como objetivo: conocer cuáles son las competencias que debe tener el administrador de empresas peruano para desempeñar con éxito su labor. Entre algunas conclusiones están: Las competencias juegan un papel importante como determinantes de un buen desempeño en un determinado puesto de trabajo y como generadoras de ventajas estratégicas para las organizaciones. Con estas dos aplicaciones se entiende la relevancia de formar administradores bajo un enfoque por competencias de modo que los egresados se destaquen por ser los mejores administradores. Esto quiere decir que las competencias deben ser fijadas como objetivos pedagógicos y luego se deben emplear medios que permitan alcanzar los mismos. En otra de las conclusiones indica que, la revisión bibliográfica permitió identificar competencias para definir el perfil del administrador de empresas con 26 competencias, 6 habilidades, 8 áreas de conocimiento y 12 actitudes; 24 de estas competencias pertenecen a la teoría de Mintzberg (1980), convirtiéndose en una herramienta útil en los roles del administrador. Las otras 2 competencias: resiliencia (capacidad de sobreponerse a momentos críticos y adaptarse luego de experimentar alguna situación inusual e inesperada. Volver a la normalidad) y

compromiso, como el resultado de las labores realizadas por el administrador; tal como muestra en la siguiente tabla:

Tabla 11

Competencias más distintivas en un administrador de empresas peruano

Habilidades	Conocimientos	Actitudes
* Capacidad de análisis	*Conocimientos de administración general	Actitud abierta
* Clara comunicación escrita	*Conocimientos de contabilidad	Apertura al cambio
* Clara comunicación oral	*Conocimientos de derecho	Autocontrol
* Creatividad	aplicado en las empresas	Compromiso
*Dominio de los programas de informática	*Conocimientos de economía	Consulta
*Dominio del idioma inglés	* Conocimientos de sistemas de información	Cordialidad
	* Conocimientos de finanzas	Energía
	* Conocimientos de marketing	Iniciativa
	*Conocimientos de recursos humanos	Organización
		Orientación a la responsabilidad social
		Pro-actividad
		Resiliencia

FUENTE: Olivera Aravena (2012)

(Olivera, 2012) como parte de sus conclusiones señala que, la gran inestabilidad política, económica y social del país a través de la historia, generó una variedad de características que distinguen en el administrador peruano, como son la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad, con predominio de la versatilidad; además necesita la resiliencia, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, como parte importante de sus competencias, debido que interrelaciona con otros profesionales menos calificados, con grado alto de estrés y conflictos sociales muy fuertes; también las empresas consideran la visión de negocio y orientación a los resultados como competencias de los administradores. En otra de las conclusiones, manifiesta que la Universidad de Piura prepare a los docentes con competencias requeridas por las empresas peruanas, con metodologías de enseñanza a desarrollar competencias de los estudiantes, que también las empresas en las que se realizó el recojo de datos, consideran la visión de negocio y orientación a los resultados como competencias de los administradores. (Págs. 46-7).

Por otra parte, Michael Young (citado por Marhuenda, 2012) trabajó sobre la clasificación de estrategias, considerando como contextos de reforma de la formación profesional, abordando los que él llama, sub estrategias, en la que fundamenta estas reformas; siendo lo más relevantes las transformaciones de la formación profesional, los bachilleratos y la educación postobligatoria, con una presión profesionalizadora, toma en cuenta la competencia es mayor que en el pasado.

Sistema Dual¹⁹. Este sistema es un modelo de formación profesional con mucho éxito en Alemania por más de un siglo según (Rodríguez Sánchez, 2002); lo más destacable de este modelo es que no solamente su funcionamiento fue a nivel de ese país, sino en forma conjunta con Austria y Suecia; en el estudio comparativo de sistemas realizado por Martínez Usarralde (2001a) (citado por Rodríguez Sánchez, 2002), corrobora que, los países que desarrollan el sistema dual en forma orgánica y mayoritaria, poseen menores problemas para que los jóvenes logren insertarse laboralmente en el futuro; adiciona, que este sistema como alternativa, permite a los jóvenes entre 15 a 24 años de edad, elevar el nivel de formación laboral, con un nivel de eficiencia exigido por el sector empresarial; este modelo también favoreció también a la juventud española; este modelo de formación profesional dual, según la autora, favorecieron al sector industrial alemán con una planificación desarrollo y evaluación de la Formación Profesional, por cuatro características siguientes:

- La estrecha colaboración entre lo educativo y lo productivo, la teoría y la práctica facilitó como complemento en todo el proceso de formación del alumnado.
- La existencia de formadores en las empresas responsables de la educación tecnológica y práctica de los alumnos-aprendices.
- La gestión, organización y evaluación de la formación se realizó conjuntamente entre las administraciones educativas de los *Lander* (la cursiva del autor)

¹⁹ Sistema Dual. Recibe esta denominación porque la formación se imparte en dos lugares distintos, el lugar de trabajo y la *Berufsschule*. La *Berufsschule* es un centro de formación profesional a tiempo parcial perteneciente a la enseñanza secundaria superior, que imparte enseñanza general y profesional a los alumnos que cursan formación profesional básica.

alemanes y los agentes socioeconómicos: cámaras de comercio, empresas y sindicatos.

- La existencia de los contratos de formación entre las empresas y los alumnos.

Según su investigación (Carlos Ferreira, 2013) hace constar que en las reformas de la educación superior en las universidades europeas, al iniciar el proceso de Bolonia en 1999, solicitó a las instituciones establecer referencias comunes en sus currículos, cuyo eje sea el desarrollo por competencias por los académicos, resultando en la normalización y la promoción de un entendimiento comunes, iniciando el Proyecto Tuning.

Poco tiempo después, las universidades Latinoamericanas, como las brasileñas, expresaron su acuerdo sobre este modelo europeo, con propuestas de ideas reformistas sobre alineación con la dirección de la Universidad española de Deusto. Como respuesta, la educación superior Latinoamericana es apoyada en convergencias curriculares similares con el modelo europeo, al desarrollar puntos de referencia comunes para los currículos basados en competencias generales y específicas, subdivididas en diferentes áreas, entre ellas la educación. En la redacción se debaten las características y ámbitos del Proyecto Alfa Tuning para América Latina, específicamente en el área de la educación en las universidades del Brasil, evidenciando la no existencia de un espacio común de educación superior, propuesto en el modelo europeo, señalando entre los obstáculos su completa adhesión y comprensión para su desarrollo; efectivamente a partir de junio de 1999, la Declaración de Bolonia²⁰, orientado a la educación superior, con prioridad en las universidades Europeas inician una serie de reformas cuya idea es uniformizar los sistemas curriculares, pero basados en estándares por competencias; para obtener esos resultados es que se propuso el llamado Proyecto Tuning²¹.

²⁰ En el contexto de las reformas de la educación superior Europea, el Proceso de Bologna (Bologna Process, 2003) iniciado en 1999, tuvo como objetivo convertirse en una economía del conocimiento de la región, la más competitiva y dinámica del mundo, al tener como ideología la promoción del crecimiento económico sostenible, con más empleo y cohesión social del continente. Por eso, exigió de las universidades europeas que fijen puntos de referencia comunes para sus currículos teniendo como fundamento el desarrollo de competencias, normalización y acuerdos comunes acerca de la formación académica, lo que resultó en el Proyecto Tuning.

²¹ La frase Inglés *tune* significa describir la afinación de los instrumentos en una orquesta. En el que los músicos pueden interpretar una pieza musical sin disonancia. El Proyecto Tuning propuso entonces, iniciar una articulación de personas e instituciones en el área de educación en torno a los estudios y debates sobre los cambios en las estructuras y contenidos educativos en el ámbito de la Educación Superior. No tuvo como

El mensaje para la actualidad, las universidades tienen la obligación de adecuarse y cumplir con lo que el mercado laboral en el mundo exige; por consiguiente, la formación de individuos con destrezas, habilidades y conocimientos sean con nuevas competencias, para diferentes áreas y niveles dentro de las organizaciones; esto requiere compatibilizar los planes curriculares y planes de estudio debidamente actualizados.

Carlos y Gomes (2013) ya citados, señalaron en su investigación, que se tienen fases, en la primera del proyecto Alfa Tuning Europeo (2000-2002), realizaron estudios con profesores, profesionales y empleadores en áreas de Administración de Empresas, Química, Ciencias de la Educación, Historia, Geología/Ciencias de la Tierra, Matemáticas y Física; los resultados mostraron a profesores de todas las áreas, que la competencia de mayor importancia fueron: capacidad de análisis y síntesis o la capacidad de aprender, y de resolver problemas en la investigación; para los profesionales y empleadores fueron la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos de las competencias genéricas (González, 2007).

Entre las conclusiones del trabajo de investigación realizada por (Puente de la Vega Aparicio, 2015), la formación Profesional del Licenciado en Administración de la UNSAAC (2013) se enfoca en las competencias genéricas (52.5%) y en las competencias específicas (47.35%), razón por la que es calificada como *Buena*. Dicho resultado atribuye principalmente a los cambios pedagógicos y estrategias didácticas -trabajo en equipo, clases participativas y dialógicas, debates, uso de tecnología educativa- que se imparten en el proceso de enseñanza-aprendizaje y también en la capacitación de la docencia. Al respecto, si bien los resultados obtenidos y presentados es calificada como Buena; se opina que esta calificación en el primer caso para ser óptima le faltaría un 47.5%; mientras que en el segundo le faltaría un 52.75% para ser excelente; significaría que las competencias adquiridas por los estudiantes es baja, por consiguiente faltarían complementar otros factores que puedan elevarlas, en este caso, por los responsables en las aulas de la escuela profesional en cuestión.

interés la búsqueda de currículos unificados, sin embargo, respetando las responsabilidades de los gobiernos en sus sistemas educativos, la autonomía universitaria en cuanto a las acciones académicas - pedagógicas y considerando las reformas estimulantes, requiere nuevos atributos educativos como competencias y habilidades para la formación académicas (Peres, 2006).

Cobra también importancia otra de las conclusiones por (Puente de la Vega Aparicio, 2015) señalando que, las competencias genéricas más destacadas en la Formación Profesional del Licenciado en Administración son las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo (48.9%), las que menos destacan son las capacidades investigativas (39%) y la capacidad de análisis y síntesis (36.9%). Estas debilidades tienen sus precedentes en el sistema educativo a nivel básico, evidenciándose en la universidad cuando los estudiantes presentan dificultades para pensar de forma crítica, analítica y reflexiva dificultando la utilización y producción del conocimiento; también los procesos de enseñanza-aprendizaje se desarrollan parcialmente estas capacidades. Al realizar de nuevo el análisis de dichos resultados y, no superando mínimamente por lo menos el 50%; la propia investigadora reconoce que los procesos de enseñanza-aprendizaje, se imparten con deficiencias porque los desarrollos de las capacidades logradas por los estudiantes son parcialmente; entonces se requiere aplicar nuevos modelos o tecnologías para elevar las competencias; estas pueden ser con la aplicación por ejemplo, las inteligencias múltiples.

En su trabajo de investigación, (Rodríguez, 2002), realiza una redefinición respecto a la formación profesional, se puede entender a partir de cuatro dimensiones; las dos primeras, la realidad productiva y tecnológica, mientras que la tercera y cuarta los aspectos pedagógicos; como se muestra a continuación:

- a. **Vinculación con la realidad laboral y productiva.** Considera como factor determinante en el momento de decidir las necesidades formativas de los educandos.
- b. **Importancia en el proceso de transferencia de innovación y tecnología.** Cuya finalidad es formar profesionales futuros que se adecuen con mayor facilidad a los cambios veloces, para la toma de decisiones rápidas y eficaces, con alto conocimiento y utilización de tecnología nueva.
- c. **Educación vinculada a los procesos productivos.** Que permita la formación de educandos cada vez más preparados e insertarse en el mercado laboral, dentro de los procesos productivos más exigidos y con nueva tecnología.
- d. **Pedagogía orientada a la adquisición de competencias.** Considerando los diferentes roles de los futuros profesionales en el campo laboral y sus relaciones dentro de ella, con

competencias flexibles y adaptativas altamente calificadas, capaces de asumir reconversiones organizativas altamente dinámicas.

López Ruiz (2011) para responder a los retos de una sociedad exigente, sobre la educación superior y la formación profesional esperada, plantea que en conjunto, se puede considerar las razones que justifican la inclusión del enfoque de competencias a partir de ahora en la enseñanza universitaria, escuetamente son las siguientes

- ❖ “Lograr coherencia e integración de todo el sistema educativo, que promueva la educación universitaria y no universitaria basada en competencias.
- ❖ “Reorientar la misión de la Educación Superior en el siglo XXI”, con las competencias genéricas y específicas, enfoque que propicia una formación integral, con las competencias transversales orientadas a formar ciudadanos con valores democráticos y desarrollo humano, pero también con adquisición de conocimientos especializados y destrezas profesionales propias de su campo.
- ❖ “Conectar con el inestable mundo laboral”, a través del modelo, se origina en el mundo empresarial, en el área de selección y formación de recursos humanos, articulando el marco universitario con lógica de la demanda del mercado laboral.
- ❖ “Abrir una puerta a la interdisciplinariedad”, con un enfoque ideal inter o transdisciplinar, en un plan de estudios con asignaturas compartidas.
- ❖ “Renovar las metodologías docentes”, mediante utilización con competencias genéricas y específicas, minimizando las clases magistrales con audiencia pasiva.
- ❖ “Mejorar la evaluación del aprendizaje”, siendo por competencias, no es suficiente evaluar conceptos o principios científicos, debe valorar el aprendizaje de los conocimientos y habilidades en la solución de problemas complejos del contexto laboral y cotidiano.
- ❖ “Evaluar la práctica docente”, el enfoque es holístico, valorando el aprendizaje del estudiante y el proceso de enseñanza, precisando las competencias del buen docente en clases y de su mejora continua.
- ❖ “Posibilitar la convergencia”, con planes de estudios, con materias y contenidos, procurando competencias convergentes, con la homologación de titulaciones en diversas universidades y en diferentes ámbitos.

Acota que, este enfoque de competencias, implicaría una gran transformación en la institución y enseñanza universitaria, por los motivos propuestos, justificando razones: estructurales, teleológicas, pedagógicas, empresariales y de integración.

Entre las conclusiones de la investigación efectuada por (Tejada Artigas, 2006), señala que existe una necesidad de mejorar la calidad de los programas académicos, con una mayor adecuación a las demandas del mercado de trabajo y de la sociedad en general. Además que es una oportunidad para la reflexión de la práctica docente en el manejo de las metodologías y las metas de aprendizaje acercándose más a una educación integral en la que se potencie el aprendizaje del alumno mediante fórmulas del saber, saber hacer, efectuando actividades con idoneidad, dentro del contexto laboral y profesional.

En la ponencia y discurso de Cárdenas Páez (citado por Pulido, 2005), formula la pregunta: ¿Qué es formar maestros? (...) atraviesa la educación y, por eso, corresponde al orden de lo transversal, gran parte de la formación formativa de los maestros se sustenta en la producción e interpretación del sentido (...) no solo en el orden de la palabra, sino del lenguaje mismo en lo que toca con la formación transdisciplinaria, la fundamentación pedagógica, las competencias del profesional docente, el ejercicio de nuevos papeles en la sociedad del conocimiento, las competencias del ejercicio magisterial, el manejo de los espacios, la presentación personal, las actitudes, los gestos, los movimientos, el recurso de las imágenes, a los símbolos y, por supuesto, su valoración social (pág. 68)

Relacionando lo anterior con la formación profesional del administrador, se puede abstraer que la enseñanza sea significativa e integral considerando inteligencias múltiples, como gran aporte en el futuro ejercicio profesional dentro del campo laboral de los egresados. Sin embargo, en referencia a la información que se les otorga a los alumnos sobre las prácticas y las actividades a realizar en los centros laborales, existe un vacío entre lo que manifiestan los profesores y los estudiantes, tal como presenta en los resultados de su investigación Rodríguez Sánchez (2002) realizando comparaciones entre los tres colectivos con la información a los alumnos sobre las prácticas, para ello se formuló que los alumnos acuden a las prácticas con suficiente información sobre la empresa y sobre las tareas que desempeñarán en ella, los resultados que se obtuvieron son 59.5% de alumnos y 70.7%

tutores dijeron estar en desacuerdo; el 55,2% de profesores manifestaron estar de acuerdo; con $X^2 = 51,868$ y una Sig. = 0,000

En la ponencia presentada por los miembros de la Asociación Shimaná²², citada por (Pulido, 2005) hacen una diferencia de términos entre formación o capacitación al referirse a la formación profesional del maestro, en la cual se habla del término *Formación*, porque el maestro pasa por un proceso de construcción conjunta y es protagonista con su experiencia; no de *Capacitación*, por ser pasivo e instrumental, porque lo consideran ejecutor de didácticas aprendidas, con planes preestablecidos, con propuestas temáticas y metodológicas fuera del contexto, un maestro obediente y acrítico frente al conocimiento y a las normas que son externas a él (pág. 105-7)

²² Maritza Pinzón; Universidad Pedagógica Nacional. Participante en Doctorado en Ciencias Sociales Niñez y Juventud CINDE-Universidad de Manizales; y, Laura de la Rosa y Mauricio Lizarralde; Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general:

Las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

3.1.2. Hipótesis específicas:

- a. El nivel de profundidad y grado de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el año 2018 son altos.
- b. Las características de la formación profesional desde la percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el año 2018 son bajos.

3.2. Identificación de variables e indicadores.

V1: Inteligencias múltiples

V2: Formación profesional

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 12 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS
INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Conjunto de inteligencias y competencias individuales para la solución o creación de problemas		LINGÜÍSTICA	Vocabulario	Facilidad de comprensión de lectura, transmitir ideas y escuchar con claridad, visual-auditiva
			Fluidez verbal	Expresarse correctamente, convencer, influenciar a otros o intercambiar puntos de vista
			Gramática	Utilizar la sintaxis, fonética y semántica, para escribir, analizar discursos, conferencias o exposiciones
			Alfabetización	Manejo con facilidad para aprender y utilizar idiomas de información común e indexada
			Memoria verbal	Memorizar, retener y evocar vocabulario, información estructurada, dar y recibir explicaciones
			Conceptuación	Inferencias, deducciones, comparaciones, contrastes de símbolos, hechos o fenómenos
			Sistema de numeración	Comprender, formular y aplicar procesos y algoritmos matemáticos.
			Operaciones y conjuntos	Hacer cálculos matemáticos, con exactitud y dar explicaciones lógicas
			Instrumentos de medida	Utilización de Investigación Operativa en la toma de decisiones, eficacia, eficiencia, productividad
			Pensamiento Lógico	Manejar proposiciones hipotéticas, conclusiones razonadas, desarrollar juegos de ingenio
		LÓGICO-MATEMÁTICA	Formulación y manejo de lenguaje informático y Tics	
			Materialidad	Representar conceptos como el amor, solidaridad, valor, documentales, presentaciones visuales.
			Percepción espacial y temporal	Recordar objetos, rostros, escenas, imágenes, formas, lugares, detalles, información precisos.
			Juego de roles	Teatralización, desarrollar deportes, danzas, mimo y vivencia, elaborar, resolver y salir de laberintos
		ESPACIAL	Creatividad	Capacidad de evocar la imaginaria mental y luego transformarla.
			Alfabetización Cartográfica	Ubicación y percepción territorial, interpretación de mapas, espacios, ubicación y orientación.
		MUSICAL	Percepción auditiva	Habilidad para escuchar con sensibilidad
			Discriminación de ruidos	Bloquear en gran medida su aprendizaje, cuando el ambiente es silencioso o tenso. Ser muy emotivos.
			Comprensión de sonidos	Facilidad de comprensión de otros idiomas a través de escuchar su pronunciación
			Discriminación de sonidos	Organizar representaciones teatrales, elaborar videos, imitar voces y sonidos musicalizados.
CINESTÉSICA CORPORAL	Estructura rítmica	Identificar elementos del sonido, como intensidad, dirección, timbre y frecuencia.		
	Motricidad-coordinación manual	Capacidad de controlar, coordinar y expresarse a través del cuerpo con sutileza y flexibilidad.		
	Coordinación viso-motora y táctil	Coordinación fina, manual, percibir texturas, aromas, sonidos, espacios, rapidez, imitaciones.		
	Percepción de formas y Estereografía	Realizar experimentos con figuras, materiales, cuerpos geométricos. Diseños.		
	Percepción de peso y tamaño	Organizar equipos, actividades, obras, armar-desarmar-reparaciones, transportar, almacenar.		
	Gusto y Oído	Ejercicios para comparar sensaciones de ciertas texturas, sonidos y comunicaciones.		
NATURALISTA	Percepción sensorial	Capacidad de establecer distinciones trascendentales en el mundo natural.		
	Empatía con la naturaleza	Comportamiento y respeto hacia el medio ambiente, naturaleza, flora, fauna, ecosistemas.		
	Observar y descubrir	Contemplar y entender los fenómenos naturales, cambios climáticos, terremotos, misterios naturales.		
INTRAPERSONAL	Interacción y aventuras	Contacto con seres vivos, rocas, volcanes, lagos, mares, viajar y encontrar lugares para disfrutarlos		
	Autoconocimiento	Conocerse a sí mismo, fortalezas y debilidades, intereses íntimos, capacidades, talentos.		
	Administración de emociones	Identificar y manejar emociones y reacciones en diversas circunstancias.		
	Ética y Empatía	Observar, meditar, analizar, reflexionar con valores, prudencia, tratando de dar lo mejor de sí.		
INTERPERSONAL	Auto comunicación	Disfrutar estar solo, identificar las emociones, autoaprendizaje reflexivo.		
	Interpretación	Estructurar y plantear metas, objetivos, finalidades para lograrlas.		
	Relaciones sociales	Capacidad de comprender pensamientos, sentimientos, conductas, necesidades, intereses de otros		
INTERPERSONAL	Comunicación	Habilidad para liderar, persuadir, convencer, acordar, apoyar, compartir, escuchar, debatir, relacionarse		
	Reconocimiento	Habilidad para ser queridos, populares, líderes, emprendedores, aceptación, estrategia, valor, talento.		
	Motivación	Crear ambientes de trabajo con libre expresión, opinión, pensamiento, emocional, respeto, conductual.		
		Trabajo en equipo	Percibir reacciones, gestos, conductas, movimientos, liderar actividades, hablar, conflictos, empatía.	

Fuente: Elaboración propia con base en Inteligencias Múltiples de Howard Gardner

VARIABLE	DEF. CONCEPTU	DIMENSION	SUB DIMENSION	INDICADORES	REACTIVOS
FORMACION PROFESIONAL	Procedimiento para la transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas propios del ámbito tecnológico para trabajadores cualificados o semicualificados	COMPETENCIAS DE ANALISIS Y CONOCIMIENTO	Medición de capacidad de análisis	Se aplica una adecuada metodología para la toma de decisiones	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para tomar decisiones.
				Se orienta a resultados (a corto y largo plazo)	Durante el estudio de mi carrera aprendí a orientar mis decisiones a resultados de corto y largo plazo
				Se emplea criterio y se simula situaciones mentalmente para procesar la información de diversas fuentes	Durante el estudio de mi carrera desarrollé, en gran medida, mi capacidad matemática.
				Area de Administración general	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a la Administración general
				Area de Operaciones	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Operaciones
				Area de Marketing	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Marketing
				Área de Recursos Humanos	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Recursos Humanos
				Área de Finanzas	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Finanzas
				Prácticas Pre Profesionales	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente mis Prácticas Pre Profesionales
				Talleres de carácter técnico	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente los Talleres de carácter técnico
				Actividades de Recreación y Proyección Social	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las Actividades de Recreación y Proyección Social
				Temas diversos sobre Administración Aplicada	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente los temas sobre Administración Aplicada
				Asignaturas complementarias de otras profesiones	Durante el estudio de mi carrera desarrollé otras asignaturas complementarias
				Buena ortografía en la producción escrita	Durante el estudio de mi carrera mejoré mi capacidad de redacción y mi ortografía.
				MEDICIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORAL, ESCRITA	COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
Muestra riqueza y fluidez verbal	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para hablar con seguridad y propiedad.				
Capacidad de síntesis en la comunicación oral	Durante el estudio de mi carrera aprendí a hablar de manera clara y con las palabras precisas.				
COMPROMISO	COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	Voluntad para hacer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización	Aceptación/ asimilación de los valores y objetivos de la organización	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para adaptarme a los objetivos y valores de la organización en la que trabajo.	
			Deseo de ser aceptado dentro de la organización (membresía)	Durante el estudio de mi carrera aprendí a sacrificar mis deseos por un bien superior (bien de otras personas).	
			Saludar, agradecer, invitar, ofrecer	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ganar me la confianza y aceptación de otros	
CORDIALIDAD	COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	Ante las opiniones e ideas mostrar: conformidad total, conformidad parcial, fingir ignorancia (disentimiento)	Saludar, agradecer, invitar, ofrecer	Durante el estudio de mi carrera aprendí a saludar, agradecer, invitar y ofrecer a los demás para mostrarles respeto y aprecio	
			Ante las opiniones e ideas mostrar: conformidad total, conformidad parcial, fingir ignorancia (disentimiento)	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ser cordial cuando estoy en desacuerdo con las personas con las que trabajo	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. **Ámbito de estudio, localización política y geográfica.**

El estudio se realizó en el distrito, provincia y región Cusco, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo; Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, ubicada en la ciudad Universitaria de Perayoc.

4.2. **Tipo y nivel de Investigación**

Según Restituto Sierra Bravo (1986) el presente estudio es de tipo **aplicada** puesto que con el inicio de la predicción se da marcha a la comprensión del fenómeno y la solución al problema de la utilidad de las inteligencias múltiples con relación con la formación profesional

Es prospectivo, debido a que se han aplicado los instrumentos después de haberse aprobado el proyecto de investigación

Es **transversal**, puesto que la intervención a los sujetos de estudio se ha realizado en una sola oportunidad. El diseño es no experimental, porque no se han manipulado deliberadamente ninguna de las variables.

El alcance de la investigación es **descriptivo-correlacional** según Hernández (2014) y Mendoza (2018) como corresponde a un enfoque cuantitativo, el método utilizado es el deductivo.

4.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis, son los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

4.4. Población de estudio (N)

La población de estudio está integrado por los estudiantes y egresados que pertenecen a la currícula 2005 de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra de tipo no probabilística, a decisión del investigador ha estado conformado por 182 sujetos, de los cuales 90 son estudiantes del décimo ciclo correspondiente al 2017-1 y 2017-2 y 92 son egresados el año académico 2015 y 2016.

4.6. Técnicas de recolección de información: técnica e instrumento

Para la recolección de los datos, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; En el caso de las Inteligencias Múltiples se construyó el instrumento, sobre la base de la Teoría de Howard Gardner.

Para el caso de Formación Profesional, el instrumento fue adoptado del trabajo de investigación de (Olivera, 2012).

Ambos instrumentos luego de haberse mejorado han sido validados por juicio de expertos tal como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 13

Resultados de la validación del instrumento por juicio de expertos

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
	Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	Excelente	Excelente	Muy bueno	Excelente
	Objetividad	Esta expresado en conducta observable	Excelente	Muy bueno	Bueno	Muy bueno
Contenido	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología	Muy bueno	Muy bueno	Excelente	Muy bueno
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad	Bueno	Excelente	Bueno	Muy bueno
	Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación	Excelente	Bueno	Muy bueno	Muy bueno
Estructura	Organización	Existe una organización lógica	Muy bueno	Excelente	Bueno	Muy bueno
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativo	Muy bueno	Muy bueno	Excelente	Muy bueno
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables	Excelente	Muy bueno	Bueno	Muy bueno
	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico	Bueno	Muy bueno	Excelente	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia con base a evaluación por juicio de expertos, 2018

4.7 Baremación

4.7.1 Baremo sobre el nivel de profundidad con que se imparte las dimensiones de las Inteligencias Múltiples en la Formación Profesional según la percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.

1	Poco profundo	0 - 41
2	Medianamente	42 - 83
3	Muy profundo	84 - 123

4.7.2 Baremo sobre el grado de importancia de las dimensiones en las Inteligencias Múltiples en la Formación Profesional según la percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.

1	Poco importante	0 - 41
2	Medianamente importante	42 - 83
3	Muy importante	84 - 123

4.7.3 Baremo sobre el valor de las dimensiones de la Formación Profesional según la percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.

1	Bajo	0 - 46
2	Regular	47 - 93
3	Bueno	94 - 140
4	Excelente	141 - 184

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Los datos recolectados en los instrumentos, fueron procesados mediante el paquete estadístico SSPS versión 21 en español, para proceder luego al análisis e interpretación de los resultados que se presentan en tablas o figuras.

En primer lugar se ha efectuado el análisis estadístico descriptivo para presentar los resultados haciendo uso de los estadísticos de frecuencia y porcentaje

En segundo lugar se ha efectuado el análisis estadístico inferencial haciendo uso de los estadísticos de chi cuadrado para establecer la relación entre las variables con su respectiva significancia ($p < 0,05$)

4.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Se ha utilizado el procedimiento de los cinco pasos

Paso 1: Hipótesis Nula e Hipótesis Alterna.

Ha : Las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Ho : Las inteligencias múltiples no se relacionan significativamente con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Paso 2: Nivel de significancia

Se ha elegido el nivel de significancia del 5%,

Paso 3: Estadístico de Prueba.

En vista que el nivel de medición de las variables es categórico se ha elegido el estadístico de prueba Chi Cuadrado para establecer la existencia de relación entre las variables.

Paso 4: Regla de Decisión

Si el valor de $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta que existe relación significativa entre las variables

Paso 5: Conclusión

Se da la conclusión según si se acepta o se rechaza la H_0 .

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

5.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.

En el presente capítulo se exponen los resultados descriptivos de la valoración de las inteligencias múltiples, según el nivel de profundidad y por el grado de importancia.

A continuación se presentan los resultados que corresponden a la formación profesional en cada una de sus cinco dimensiones: competencias de análisis y conocimiento, competencias de comunicación y trabajo en equipo, competencias de emprendimiento, competencias de liderazgo, y las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social.

Posteriormente se presentan las tablas resultantes de la relación entre las dimensiones de la formación profesional, tanto con el nivel de profundidad como con el grado de importancia de las inteligencias múltiples.

En este último grupo de tablas se presentan también la prueba estadística inferencial del chi cuadrado para cada situación con su correspondiente nivel de significancia

5.1.1 Valoración de las inteligencias múltiples desde el nivel de profundidad.

Tabla 14

Valoración del nivel de profundidad de las Inteligencias Múltiples que se imparten en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Kinestésica	3	1.65%
Espacial	10	5.49%
Interpersonal	10	5.49%
Intrapersonal	24	13.19%
Lingüística	38	20.88%
Lógica Matemática	89	48.90%
Musical	2	1.10%
Naturalista	6	3.30%
Total	182	100.00%

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

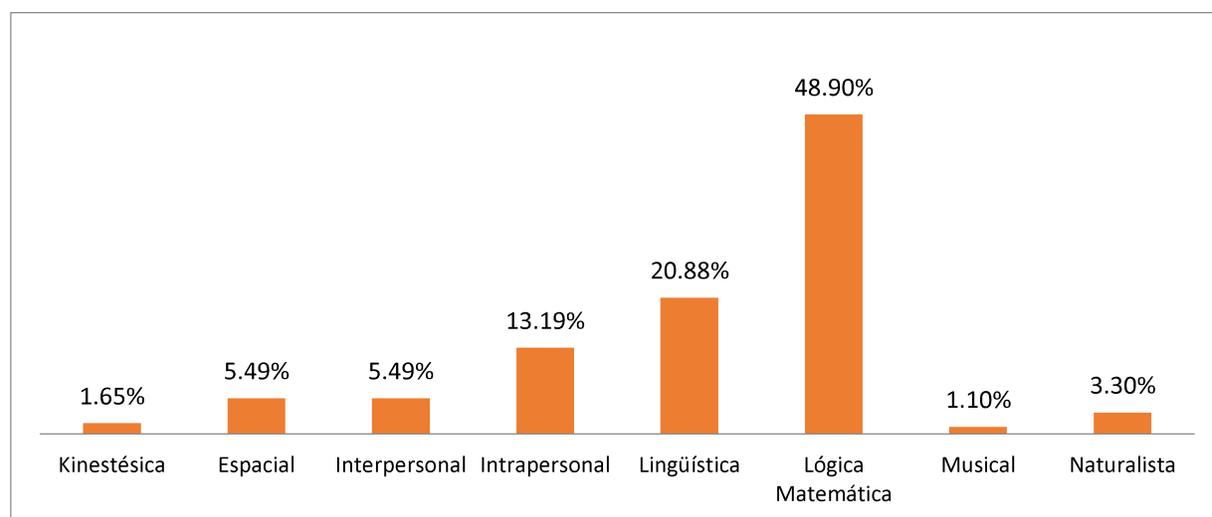


Figura 3: Distribución de muestra según el nivel de profundidad

De la tabla 14 y la figura 3, según el nivel de profundidad con que se imparte el 48,90% de estudiantes y egresados afirman que la dimensión lógica matemática de la variable Inteligencias Múltiples, es la más significativa en la formación profesional dentro de la variable inteligencias múltiples, seguido con el 28,88% de la dimensión Lingüística.

Se infiere que, los estudiantes y egresados dedican mayor tiempo y dedicación a la dimensión Lógica-Matemática porque consideran la de mayor exigencia y dificultad en la enseñanza-aprendizaje en su formación profesional.

Tabla 15

Valoración del grado de importancia de las Inteligencias Múltiples en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Kinestésica	2	1.10%
Espacial	6	3.30%
Interpersonal	21	11.54%
Lingüística	21	11.54%
Lógica Matemática	122	67.03%
Musical	5	2.75%
Naturalista	5	2.75%
Total	182	100.00%

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

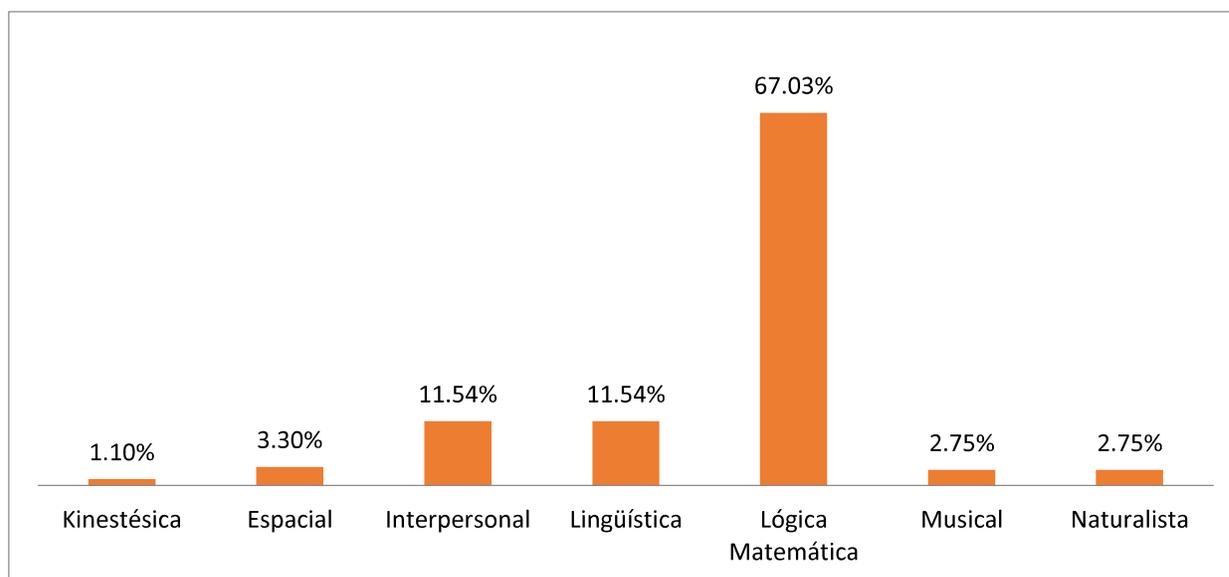


Figura 4: *Distribución de muestra según el grado de importancia*

De la tabla 15 y la figura 4, según el grado de importancia, el 67,03% de estudiantes y egresados afirman que la dimensión lógica matemática de la variable Inteligencias Múltiples, es la más significativa en la formación profesional dentro de la variable inteligencias múltiples. Se infiere que, los estudiantes y egresados dedicaron mayor tiempo y dedicación a la dimensión Lógica-Matemática porque consideran la de mayor exigencia y dificultad en la enseñanza-aprendizaje en su formación profesional.

5.1.2 Características de la Formación Profesional.

Tabla 16

Valoración de la dimensión competencias de análisis y conocimiento en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,1
Regular	59	32,4
Bueno	92	50,5
Excelente	29	15,9
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

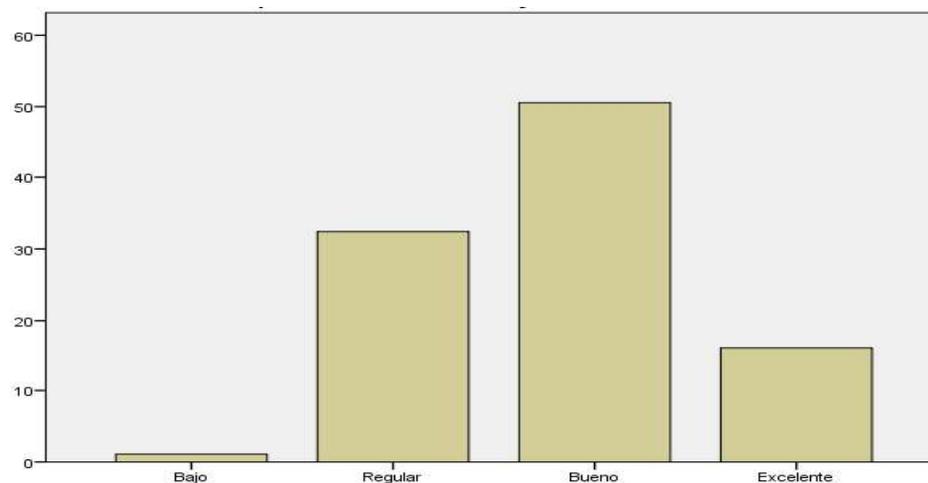


Figura 5: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las competencias de análisis y conocimiento.*

De la tabla 16 y la figura 5, según la dimensión de las competencias análisis y conocimiento, el 50,50% de estudiantes y egresados afirman de buena; seguida de un 32,40% de regular la formación profesional.

Si bien un buen porcentaje percibe de buena la formación profesional, llama la atención que otro porcentaje elevado considere de regular respecto a la dimensión de las competencias análisis y conocimiento; quiere decir que, se debe trabajar con el reajuste de la currícula y el plan de estudios, para garantizar la formación, que permitan la inserción en el mercado laboral.

Tabla 17

Valoración de la dimensión competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	1,6
Regular	31	17,0
Bueno	83	45,6
Excelente	65	35,7
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

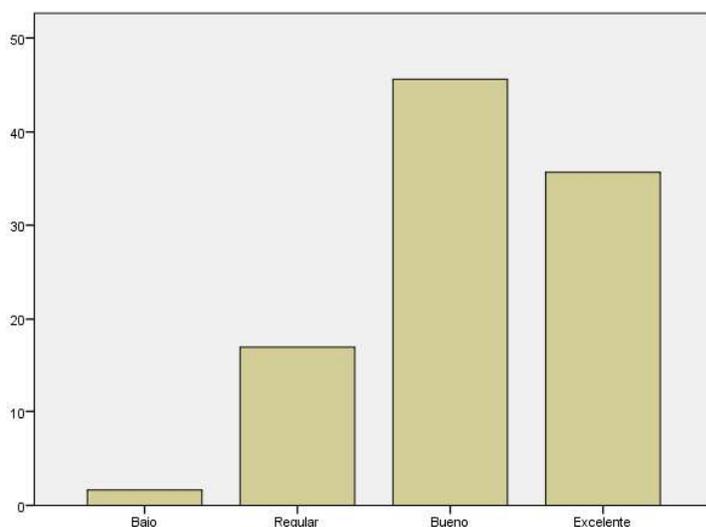


Figura 6: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las Competencias de comunicación y trabajo en equipo.*

De la tabla 17 y la figura 6, según la dimensión de las competencias de comunicación y trabajo en equipo, el 45,60% de estudiantes y egresados afirman de buena; seguida de un 35,70% de excelente la formación profesional.

Un buen porcentaje percibe de buena la formación profesional, otro porcentaje elevado considera de excelente la dimensión de las competencias comunicación y trabajo en equipo; esto es importante que las actividades al respecto se están trabajando bien, sin embargo se debe fortalecer un poco más en la enseñanza aprendizaje con pequeños ajustes, para lograr la excelencia total.

Tabla 18

Valoración de la dimensión competencias de emprendimiento en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,1
Regular	35	19,2
Bueno	76	41,8
Excelente	69	37,9
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

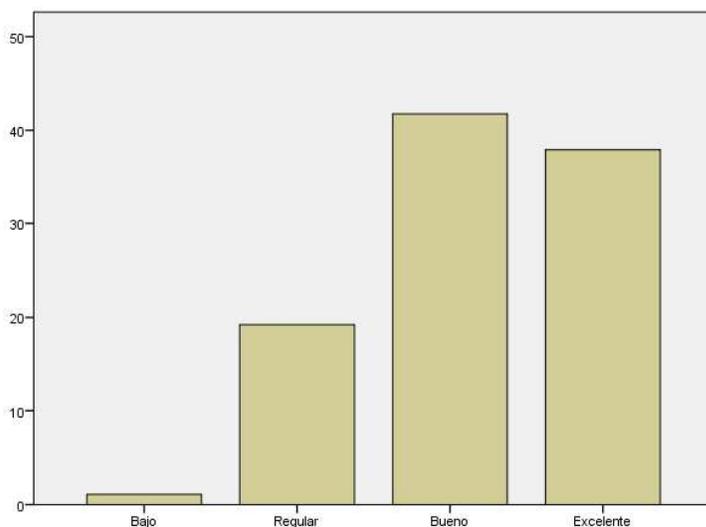


Figura 7: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las Competencias emprendimiento*

De la tabla 18 y la figura 7, según la dimensión de las competencias emprendimiento, el 41,80% de estudiantes y egresados afirman de buena; seguida de un 37,90% de excelente la formación profesional.

Un buen porcentaje percibe de buena la formación profesional, otro porcentaje elevado considera de excelente la dimensión de las competencias emprendimiento; esto es importante que las actividades al respecto se están trabajando bien, sin embargo se debe fortalecer un poco

más en la enseñanza aprendizaje con pequeños ajustes, para lograr la excelencia total. Sin embargo se debe tomar en cuenta que otro porcentaje considera de regular, llamando la atención porque es una de las dimensiones a lograr con plenitud.

Tabla 19

Valoración de la dimensión Liderazgo en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	3,3
Regular	35	19,2
Bueno	73	40,1
Excelente	68	37,4
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

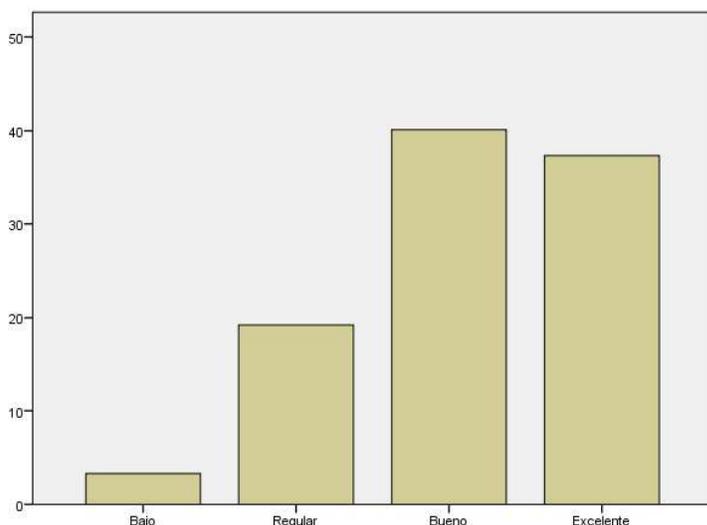


Figura 8: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las Competencias de liderazgo*

De la tabla 19 y la figura 8, según la dimensión de las competencias de liderazgo, el 40,10% de estudiantes y egresados afirman de buena; seguida de un 37,40% de excelente la formación profesional.

Un buen porcentaje percibe de buena la formación profesional, otro porcentaje elevado considera de excelente la dimensión de las competencias de liderazgo; esto es muy importante significa que se están trabajando bien, sin embargo se debe fortalecer un poco más con otras estrategias en la enseñanza aprendizaje, para lograr la excelencia total, eliminando el porcentaje de regular.

Tabla 20

Valoración de la dimensión consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional, según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	2,7
Regular	34	18,7
Bueno	78	42,9
Excelente	65	35,7
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

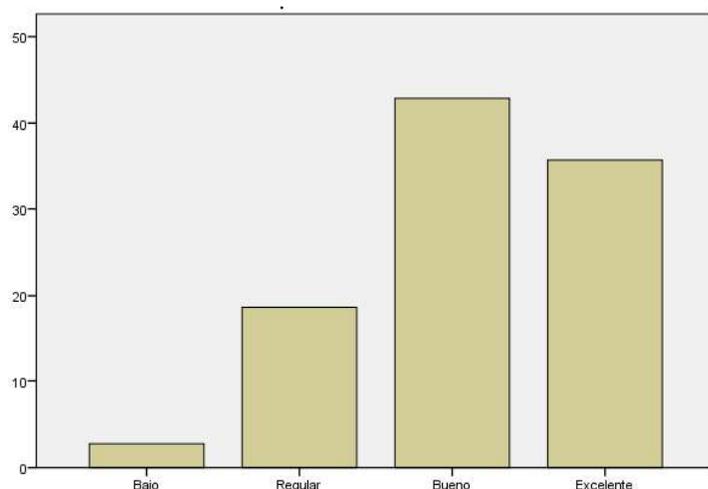


Figura 9: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según las Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social*

De la tabla 20 y la figura 9, según la dimensión de las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, el 42,90% de estudiantes y egresados afirman de buena; seguida de un 35,70% de excelente la formación profesional.

Si bien un buen porcentaje percibe de buena la formación profesional, otro porcentaje elevado considera de excelente la dimensión las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, esto es muy importante, significa que se están trabajando bien, sin embargo se debe fortalecer un poco más con pequeños ajustes, para lograr la excelencia total, eliminando el porcentaje de regular, mediante nuevas estrategias en la E-A.

Tabla 21

Valoración de la Formación Profesional recibida según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,1
Regular	31	17,0
Bueno	98	53,8
Excelente	51	28,0
Total	182	100,0

FUENTE: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada.

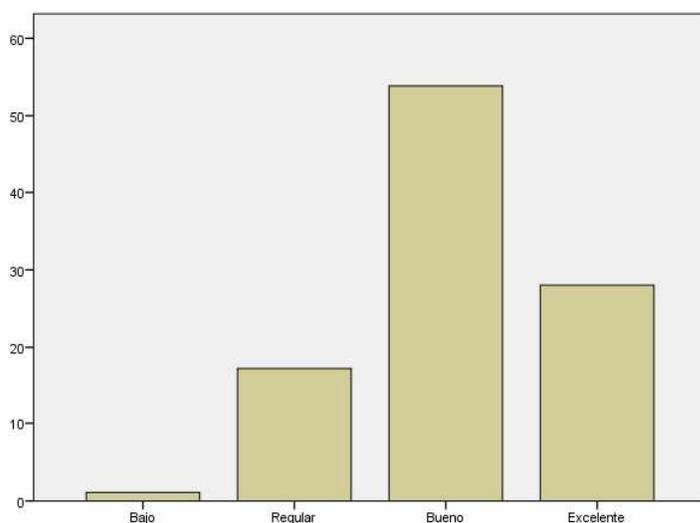


Figura 10: *Distribución de la muestra de estudiantes y egresados según la Formación Profesional recibida,*

De la tabla 21 y la figura 10, el 53,8% de estudiantes y egresados afirman que la Formación Profesional recibida es buena, además el 28.00% afirman que es excelente.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que los estudiantes y egresados pueden lograr integrarse o se integraron con cierta facilidad en el mercado laboral, por poseer competencias que se adecuan a los cambios del contexto en la actualidad.

Tabla 22

Competencias de análisis y conocimiento en la formación profesional, por el nivel de profundidad en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categorías		INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD										Total				
		Kinestésica			Espacial		Interpersonal		Lingüística		Lógica Matemática		Musical		Naturalista	
Estudiantes $\chi^2=11,312$ $p = 0,881$ n = 90	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Regular	0	1	2	7	4	15	0	0	0	0	0	0	0	0	29
	Bueno	1	2	4	8	10	21	0	0	0	0	0	0	0	0	49
	Excelente	0	1	0	1	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	Total	1	4	6	16	18	42	0	0	0	0	0	0	0	0	90
Egresados $\chi^2=53,481$ $p = 0,000$ n = 92	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Regular	0	1	1	3	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	30
	Bueno	1	2	2	2	10	25	0	0	0	0	0	0	0	0	43
	Excelente	1	3	1	3	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	18
	Total	2	6	4	8	20	47	0	0	0	0	0	0	0	0	92
Total $\chi^2=37,776$ $p = 0,014$ n = 182	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
	Regular	0	2	3	10	14	30	0	0	0	0	0	0	0	0	59
	Bueno	2	4	6	10	20	46	0	0	0	0	0	0	0	0	92
	Excelente	1	4	1	4	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	29
	Total	3	10	10	24	38	89	0	0	0	0	0	0	0	0	182

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados.

En la tabla 22 según el nivel de profundidad el 23.33% (21) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 27.78% (25) de egresados afirman tener buena formación profesional en relación a las competencias de análisis y conocimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 25,27% (46) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,881$ es mayor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,000$ es menor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,014$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, los estudiantes y egresados han dedicado mayor tiempo de sus estudios a las asignaturas que requieren mayor profundidad y exigencia lógica de capacidad de análisis y de conocimientos para la toma de decisiones en las diferentes áreas que se imparten.

Tabla 23

Competencias de análisis y conocimiento en la formación profesional, por el grado de importancia en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA										Total
	Kinestésica	Espacial	Interpersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista				
Estudiantes $X^2=25,439$ $P = 0,044$ $n = 90$	Bajo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Regular	0	3	4	21	0	0	1	0	0	29
	Bueno	3	1	7	33	3	2	2	0	0	49
	Excelente	1	0	1	9	0	0	0	0	0	11
Total	4	5	12	63	3	3	3	0	0	90	
Egresados $X^2=9,607$ $P = 0,994$ $n = 92$	Bajo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Regular	0	7	3	18	0	0	1	0	0	30
	Bueno	1	0	7	29	1	0	0	0	0	43
	Excelente	1	2	1	11	1	1	1	1	1	18
Total	2	2	9	59	2	2	2	2	2	92	
Total $X^2=13,001$ $P = 0,792$ $n = 182$	Bajo	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
	Regular	0	10	7	39	0	0	2	0	0	59
	Bueno	1	3	8	62	4	2	2	2	2	92
	Excelente	1	2	2	20	1	1	1	1	1	29
Total	2	6	21	122	5	5	5	5	5	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 23 según el nivel de importancia el 35,87% (33) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 31,52% (29) de egresados afirman tener buena formación profesional en relación a las competencias de análisis y conocimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 34,07% (62) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,044$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.
- Mientras que para los egresados $p = 0,994$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,792$ es mayor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.

Se puede inferir que, los estudiantes y egresados han dedicado mayor tiempo de sus estudios a las asignaturas que requieren mayor profundidad y exigencia de capacidad de análisis y de conocimientos para la toma de decisiones, criterios para procesar información en las diferentes áreas que se imparten, de manera lógica.

Tabla 24

Competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación profesional, por el nivel de profundidad en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD							Total		
	Kinestésica	Espacial	Interpersona I	Intrapersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical		Naturalista	
Estudiantes $\chi^2=26,065$ $p = 0,098$ n = 90	Bajo Regular Bueno Excelente	0 2 0 2	0 0 4 2	0 0 4 2	1 5 6 4	1 0 11 6	0 5 23 14	0 0 0 3	0 0 0 3	2 12 44 32
Total		1	4	6	16	18	42	3	3	90
Egresados $\chi^2=33,740$ $p = 0,038$ n = 92	Bajo Regular Bueno Excelente	0 0 1 1	0 0 3 3	0 1 1 2	0 0 3 5	1 11 7 1	0 7 23 17	0 0 1 1	0 0 0 3	1 19 39 33
Total		2	6	4	8	20	47	2	3	92
Total $\chi^2=28,379$ $p = 0,030$ n = 182	Bajo Regular Bueno Excelente	0 0 1 2	0 2 3 5	0 1 5 4	1 5 9 9	2 11 18 7	0 12 46 31	0 0 1 1	0 0 0 6	3 31 83 65
Total		3	10	10	24	38	89	2	6	182

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 24 según el nivel de profundidad el 25.56% (23) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 25.00% (23) de egresados afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 25,27% (46) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,098$ es mayor que 0,05 por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,038$ es menor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,030$ es menor que 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, para los estudiantes es muy poca la exigencia la comunicación y el trabajo en equipo, mientras que para los egresados se impartieron con profundidad buena, con prácticas de comunicación oral, escrita, compromiso, práctica cordial en las diferentes asignaturas que requieren mayor profundidad y exigencia lógica, con capacidad de redacción, fluidez verbal y analítica, con valores y respeto de participación en equipos.

Tabla 25

Competencias de comunicación y trabajo en equipo en la formación profesional, por el grado de importancia en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA								Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista		
Estudiantes $\chi^2=21,803$ $p = 0,013$ n = 90	Bajo	0	1	1	0	0	0	0	2
	Regular	1	0	2	9	0	0	0	12
	Bueno	1	4	6	31	0	0	2	44
	Excelente	2	0	3	23	3	1	1	32
Total	4	5	12	63	3	3	3	90	
Egresados $\chi^2=12,427$ $p = 0,824$ n = 92	Bajo	0	0	0	1	0	0	0	1
	Regular	0	0	3	12	1	1	0	19
	Bueno	2	0	8	23	0	0	1	39
	Excelente	0	2	5	23	1	1	1	33
Total	2	2	16	59	2	2	2	92	
Total $\chi^2=18,632$ $p = 0,015$ n = 182	Bajo	0	0	1	1	0	0	0	3
	Regular	0	1	3	5	21	1	0	31
	Bueno	2	1	12	11	54	0	3	83
	Excelente	0	4	5	4	46	4	2	65
Total	2	6	21	21	122	5	5	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 25 según el nivel de importancia el 34,44% (31) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 25,00% (23) de egresados afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de comunicación y trabajo en equipo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 29,67% (54) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de análisis y conocimiento y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,013$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,824$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,030$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de comunicación y trabajo en equipo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, para los estudiantes es muy importante la exigencia práctica de la comunicación y el trabajo en equipo, mientras que para los egresados es poca la importancia, de prácticas de comunicación oral, escrita, compromiso, práctica cordial en las diferentes asignaturas que requieren mayor importancia y exigencia lógica, con capacidades de redacción, fluidez verbal y analítica, con valores y respeto de participación en equipos.

Tabla 26

Competencias de emprendimiento en la formación profesional, por el nivel de profundidad en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD										Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Intrapersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista			
Estudiantes $X^2=18,365$ $p = 0,432$ $n = 90$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Competencias de emprendimiento	0	1	0	4	0	7	0	0	0	12
	Bueno	1	1	4	8	8	15	0	0	0	37
	Excelente	0	2	2	4	9	20	3	40	3	40
Total	1	4	6	16	18	42	3	3	3	90	
Egresados $X^2=20,906$ $p = 0,465$ $n = 92$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Competencias de emprendimiento	0	0	0	1	9	13	0	0	0	23
	Bueno	1	3	3	3	7	20	0	2	39	39
	Excelente	1	3	1	4	3	14	2	1	1	29
Total	2	6	4	8	20	47	2	3	3	92	
Total $X^2=20,986$ $p = 0,460$ $n = 182$	Bajo	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Competencias de emprendimiento	0	1	0	5	9	20	0	0	0	35
	Bueno	2	4	7	11	15	35	0	2	2	76
	Excelente	1	5	3	8	12	34	2	4	4	69
Total	3	10	10	24	38	89	2	6	6	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 26 según el nivel de profundidad el 22,22% (20) de estudiantes afirman tener excelente formación profesional respecto a las competencias de emprendimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 21.74% (20) de egresados afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de emprendimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 19,23% (35) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de emprendimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,432$ es mayor que 0,05 por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.

- Mientras que para los egresados $p = 0,465$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de emprendimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,460$ es mayor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, los estudiantes reciben excelente orientación como emprendedores, los egresados recibieron buena orientación en emprendimiento con una inteligencia lógica-matemática con iniciativa, proactividad, creatividad, apertura al cambio.

Tabla 27

Competencias de emprendimiento en la formación profesional, por el grado de importancia en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA										Total						
			Kinestésica		Espacial		Interpersonal		Lingüística			Lógica Matemática		Musical		Naturalista	
Estudiantes $\chi^2=26,890$ $p = 0,030$ $n = 90$	Bajo		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Regular		0	1	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
	Bueno		2	3	5	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	37
	Excelente		2	0	4	30	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	40
Total		4	5	12	63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
Egresados $\chi^2=4,709$ $p = 0,999$ $n = 92$	Bajo		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	Regular		0	4	2	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
	Bueno		1	7	5	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
	Excelente		1	5	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
Total		2	2	16	59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	
Total $\chi^2=13,012$ $p = 0,791$ $n = 182$	Bajo		0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	Regular		0	5	5	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35
	Bueno		1	10	10	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	76
	Excelente		1	5	6	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
Total		2	6	21	122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 27 según el nivel de importancia el 33,33% (30) de estudiantes afirman que es excelente la formación profesional respecto a las competencias de emprendimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 25.00% (23) de egresados afirman de buena la formación profesional respecto a las competencias de emprendimiento, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y un 26,37% (48) del total, afirma que el nivel de importancia del emprendimiento es buena y otro 26,37% (48) afirma que es excelente, en la formación profesional, y, lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,030$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,999$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de emprendimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,791$ es mayor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, para los estudiantes el nivel de importancia es excelente el emprendimiento, puesto que pueden considerar en el futuro formar su propia empresa, para los egresados al calificar como buena el emprendimiento como parte de su formación profesional con inteligencia lógica-matemática, iniciativa, proactividad, creatividad, apertura al cambio, les permite explorar y generar alternativas, asumir riesgos, autonomía, responsabilidad, solucionar problemas, ser versátiles, cambios en su comportamiento entre otros.

Tabla 28

Competencias de liderazgo en equipo en la formación profesional, por el nivel de profundidad en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD										Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Intrapersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista			
Estudiantes X ² =12,668 p = 0,011 n = 90	Bajo	0	0	0	1	1	0	0			2
	Regular	0	1	0	3	1	6	0			11
	Bueno	1	2	3	6	9	21	0			42
	Excelente	0	1	3	6	7	15	3			35
Total	1	4	6	16	18	42	3			90	
Egresados X ² =21,377 p = 0,436 n = 92	Bajo	0	0	0	0	2	2	0			4
	Regular	1	0	0	0	7	16	0			24
	Bueno	0	2	2	4	7	12	2			31
	Excelente	1	4	2	4	4	17	0			33
Total	2	6	4	8	20	47	2			92	
Total X ² =16,323 p = 0,045 n = 182	Bajo	0	0	0	1	3	2	0			6
	Regular	1	1	0	3	8	22	0			35
	Bueno	1	4	5	10	16	33	2			73
	Excelente	1	5	5	10	11	32	0			68
Total	3	10	10	24	38	89	2			182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 28 según el nivel de profundidad el 23.33% (21) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de liderazgo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 18.48% (17) de egresados afirman que es excelente la formación profesional en relación a las competencias de liderazgo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 18,13% (33) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de liderazgo y lógica matemática como inteligencia múltiple; sin embargo se puede observar cierta dispersión.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,011$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de liderazgo en la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,436$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de liderazgo en la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,045$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de liderazgo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de profundidad.

Se puede inferir que, para los estudiantes el nivel de profundidad con que se imparte es buena pero no de acuerdo a lo que se espera, y según la percepción de los egresados es excelente, sin embargo existe dispersión entre sus opiniones, significa que se debe fortificar las prácticas del liderazgo en cuanto a energía y actitud abierta, estimulando y reconociendo sus actitudes y aptitudes.

Tabla 29

Competencias de liderazgo en equipo en la formación profesional, por el grado de importancia en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA										Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista	Total			
Estudiantes $\chi^2=19,056$ p = 0,011 n = 90	Bajo	0	1	1	0	0	0	0		2	
	Regular	0	0	1	10	0	0	0		11	
	Bueno	3	2	6	29	0	2	42		42	
	Excelente	1	2	4	24	3	1	35		35	
	Total	4	5	12	63	3	3	90		90	
Egresados $\chi^2=14,458$ p = 0,699 n = 92	Bajo	0	2	0	2	0	0	0		4	
	Regular	1	3	3	17	0	0	24		24	
	Bueno	0	1	6	17	2	2	31		31	
	Excelente	1	1	5	23	0	0	33		33	
	Total	2	2	16	59	2	2	92		92	
Total $\chi^2=19,806$ p = 0,044 n = 182	Bajo	0	3	1	2	0	0	6		6	
	Regular	1	3	4	27	0	0	35		35	
	Bueno	0	4	8	46	2	4	73		73	
	Excelente	1	2	7	47	3	1	68		68	
	Total	2	6	21	122	5	5	182		182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 29 según el nivel de importancia el 32.22% (29) de estudiantes afirman de buena respecto a la formación profesional y el liderazgo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 25.00% (23) de egresados afirman que es excelente la formación profesional respecto a las competencias de liderazgo, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 25,82% (47) del total afirman que es excelente la formación profesional respecto a las competencias de liderazgo y lógica matemática como inteligencia múltiple; sin embargo se puede observar cierta dispersión.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,011$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de liderazgo en la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.
- Mientras que para los egresados $p = 0,699$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de liderazgo en la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia..
- Para el total $p = 0,044$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de liderazgo de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de importancia.

Se puede inferir que, para los estudiantes consideran que el nivel de importancia del liderazgo es buena de acuerdo a lo que se espera en el mercado laboral, y según la percepción de los egresados es excelente, lo que significa la gran importancia de formar líderes conductas de energía y actitud abierta, estimulando, motivando y reconociendo sus su esfuerzo y perseverancia que son importantes en el vida laboral..

Tabla 30

Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional, por el nivel de profundidad en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD										Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Intrapersonal	Lingüística	Lógica temática	Musical	Naturalista			
Estudiantes $\chi^2=18,039$ $p = 0,053$ $n = 90$	Bajo	0	1	0	2	1	0	0	0	4	4
	Regular	0	0	0	4	1	4	0	0	9	9
	Bueno	1	1	3	5	9	23	1	1	43	43
	Excelente	0	2	3	5	7	15	2	2	34	34
Total	1	4	6	16	18	42	3	3	90	90	
Egresados $\chi^2=27,409$ $p = 0,158$ $n = 92$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
	Regular	1	0	0	0	10	14	0	0	25	25
	Bueno	0	5	2	2	6	18	1	1	35	35
	Excelente	1	1	2	6	3	15	1	2	31	31
Total	2	6	4	8	20	47	2	3	92	92	
Total $\chi^2=22,927$ $p = 0,048$ $n = 182$	Bajo	0	1	0	2	2	0	0	0	5	5
	Regular	1	0	0	4	11	18	0	0	34	34
	Bueno	1	6	5	7	15	41	1	2	78	78
	Excelente	1	3	5	11	10	30	1	4	65	65
Total	3	10	10	24	38	89	2	6	182	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 30 según el nivel de profundidad el 25.55% (23) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional respecto a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 19,57% (18) de egresados afirman tener buena formación profesional en relación a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 22,53% (41) del total afirman tener buena formación profesional respecto a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,053$ es mayor que 0,05 por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,158$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,048$ es menor que 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre las competencias de análisis y conocimiento de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de profundidad.

Se puede inferir que, los estudiantes consideran que el nivel de profundidad con que se imparten es buena respecto a su pensar y actuar, con manejo de sus emociones, con ideas y manejar situaciones con previsión, orden en su trabajo, estabilidad emocional ante adversidades, con evaluación de sus fortalezas y debilidades, los egresados opinaron que el nivel de profundidad es bueno para su comportamiento en el futuro,

Tabla 31

Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la formación profesional, por el grado de importancia en inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría		INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA								Total
		Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista	Total	
Estudiantes $X^2=16,367$ $p = 0,358$ $n = 90$	Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	Bajo	0	1	2	1	0	0	0	4
		Regular	0	0	1	8	0	0	0	9
		Bueno	2	3	6	30	0	0	2	43
		Excelente	2	1	3	24	3	1	1	34
	Total		4	5	12	63	3	3	3	90
Egresados $X^2=11,591$ $p = 0,868$ $n = 92$	Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	Bajo	0	0	0	1	0	0	0	1
		Regular	1	0	4	2	18	0	0	25
		Bueno	0	2	8	3	21	0	1	35
		Excelente	1	0	4	4	19	2	1	31
	Total		2	16	9	59	2	2	2	92
Total $X^2=20,992$ $p = 0,280$ $n = 182$	Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	Bajo	0	1	2	2	0	0	0	5
		Regular	1	4	4	3	26	0	0	34
		Bueno	0	4	11	9	51	0	3	78
		Excelente	1	2	5	7	43	5	2	65
	Total		6	21	21	122	5	5	5	182

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 31 según el nivel de importancia el 33,33% (30) de estudiantes afirman que la formación profesional respecto a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social es buena, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 22,83% (21) de egresados afirman es buena el nivel en formación profesional respecto a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, y, lógica matemática como inteligencia múltiple, y 28,02% (51) del total afirman que el nivel es buena en la formación profesional respecto a las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social y lógica matemática como inteligencia múltiple. En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,358$ es mayor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,868$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,280$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre las competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social de la formación profesional y las inteligencias múltiples según su nivel de profundidad.

Se puede inferir que, los estudiantes consideran que el nivel de importancia es buena respecto a su pensar y actuar, con manejo de sus emociones, con ideas y manejar situaciones con previsión, orden en su trabajo, estabilidad emocional ante adversidades, con evaluación de sus fortalezas y debilidades, los egresados también consideran de bueno el nivel de importancia para responder a contingencias con mayor amplitud y sabiduría en lo laboral y personal.

Tabla 32

Formación Profesional por el nivel de profundidad e inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE PROFUNDIDAD										Total	
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Intrapersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista				
Estudiantes $\chi^2=17,890$ $p = 0,463$ $n = 90$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	Regular	0	1	0	5	0	6	0	0	12	6	12
	Bueno	1	1	4	9	12	25	0	1	25	53	53
	Excelente	0	2	2	2	5	11	2	2	11	24	24
Total	1	4	6	16	18	42	2	3	42	90	90	
Egresados $\chi^2=26,959$ $p = 0,072$ $n = 92$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
	Regular	1	0	0	0	9	9	0	0	19	0	19
	Bueno	0	3	2	4	8	26	0	2	26	45	45
	Excelente	1	3	2	4	2	12	2	1	12	27	27
Total	2	6	4	8	20	47	2	3	47	92	92	
Total $\chi^2=23,035$ $p = 0,042$ $n = 182$	Bajo	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
	Regular	1	1	0	5	9	15	0	0	31	0	31
	Bueno	1	4	6	13	20	51	0	3	98	3	98
	Excelente	1	5	4	6	7	23	2	3	51	2	51
Total	3	10	10	24	38	89	2	6	89	2	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 32 según el nivel de profundidad el 27,78% (25) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 28,26% (26) de egresados afirman tener buena formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple, y 28,02% (51) del total afirman tener buena formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,463$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Mientras que para los egresados $p = 0,072$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.
- Para el total $p = 0,042$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su profundidad.

Se puede inferir que, los estudiantes afirman que su formación profesional es buena, respecto al nivel de profundidad con que se imparte, con incidencia en la Lógica-Matemática como inteligencia múltiple, en la que se puede manifestar que dedican mayor tiempo de sus estudios a las asignaturas que requieren del campo de las matemáticas y sus aplicaciones. Los egresados lo consideran que su formación profesional fue bueno en el nivel de profundidad impartido en clases, con mayor importancia en el campo de las matemáticas, con una orientación de la inteligencia múltiple de la lógica-matemática, con la conceptualización y manejo del sistema de numeración, operaciones, pensamiento lógico en operaciones como instrumentos.

Tabla 33

Formación Profesional por el grado de importancia e inteligencias múltiples según percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2018.

Categoría	INTELIGENCIAS MÚLTIPLES - NIVEL DE IMPORTANCIA								Total
	Kinesésica	Espacial	Interpersonal	Lingüística	Lógica Matemática	Musical	Naturalista		
Estudiantes $\chi^2=29,378$ $p = 0,014$ $n = 90$	Bajo	0	1	0	0	0	0	0	1
	Regular	0	1	2	2	9	0	0	12
	Bueno	2	3	8	8	38	0	2	53
	Excelente	2	0	2	2	16	3	1	24
Total	4	5	12	12	63	3	3	90	
Egresados $\chi^2=6,246$ $p = 0,995$ $n = 92$	Bajo	0	0	0	0	1	0	0	1
	Regular	1	0	4	1	13	0	0	19
	Bueno	0	1	8	6	28	1	1	45
	Excelente	1	1	4	2	17	1	1	27
Total	2	2	16	9	59	2	2	92	
Total $\chi^2=18,359$ $p = 0,032$ $n = 182$	Bajo	0	1	0	0	1	0	0	2
	Regular	1	0	5	3	22	0	0	31
	Bueno	0	3	11	14	66	1	3	98
	Excelente	1	3	4	4	33	4	2	51
Total	2	6	21	21	122	5	5	182	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a estudiantes y egresados

En la tabla 33 según el nivel de importancia el 42,22% (38) de estudiantes afirman tener buena la formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple, además el 30,43% (28) de egresados afirman tener buena formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple, y 36,26% (66) del total afirman tener buena formación profesional y lógica matemática como inteligencia múltiple.

En la prueba de chi-cuadrado se observa que:

- Para los estudiantes $p = 0,014$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.
- Mientras que para los egresados $p = 0,995$ es mayor que $p = 0,05$ por lo que se afirma que no existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.
- Para el total $p = 0,032$ es menor que $0,05$ por lo que se afirma que existe relación entre la formación profesional y las inteligencias múltiples según su importancia.

-

Se infiere que, los estudiantes afirman que el nivel importancia de su formación profesional es buena con incidencia en la inteligencia múltiple lógica-matemática, por haberse dedicado con mayor profundidad respecto a manejar conceptos, operaciones, manejo informático, cálculos matemáticos en diferentes asignaturas. Los egresados lo consideran que el nivel de importancia en su formación profesional es bueno con mayor importancia en el campo de las matemáticas, con una orientación de la inteligencia múltiple de la lógica-matemática, con la conceptualización y manejo del sistema de numeración, operaciones, pensamiento lógico en operaciones como instrumentos, por su aplicación en la toma de decisiones.

5.2 Prueba de Hipótesis – Correlación entre las variables.

Tabla 34

Resultados de la relación entre Inteligencias Múltiples con Formación Profesional para el criterio de nivel de profundidad

Dimensiones y variable	n	Chi cuadrado	Significancia
Competencias de análisis y conocimiento	n = 182	X ² =37,776	p = 0,014
Competencias de comunicación y trabajo en equipo	n = 182	X ² =28,379	p = 0,030
Competencias de emprendimiento	n = 182	X ² =20,986	p = 0,460
Competencias de liderazgo	n = 182	X ² =16,323	p = 0,045
Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	n = 182	X ² =22,927	p = 0,048
Formación Profesional	n = 182	X ² =23,035	p = 0,042

Como se aprecia en la Tabla 34 se afirma que existe relación entre la variable formación profesional con el criterio nivel de profundidad de la variable inteligencias múltiples, estadísticamente significativo con $p = 0,042 < 0,05$.

Tabla 35

Resultados de la relación entre Inteligencias Múltiples con Formación Profesional para el criterio de nivel de importancia

Dimensiones y variable	n	Chi cuadrado	Significancia
Competencias de análisis y conocimiento	n = 182	X ² =13,001	p = 0,792
Competencias de comunicación y trabajo en equipo	n = 182	X ² =18,632	p = 0,015
Competencias de emprendimiento	n = 182	X ² =13,012	p = 0,791
Competencias de liderazgo	n = 182	X ² =19,806	p = 0,044
Competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social	n = 182	X ² =20,992	p = 0,280
Formación Profesional	n = 182	X ² =18,359	p = 0,032

Como se aprecia en la Tabla 35 se afirma que existe relación entre la variable formación profesional con el criterio nivel de importancia de la variable inteligencias múltiples, estadísticamente significativo $p = 0,032 < 0,05$.

5.3 **Discusión de los resultados**

Bilbao y Velasco (2015) al referirse a la inteligencia y que en ellas se incluyen aptitudes que pueden ser todas o nada, ejemplifica la interpretación de las teorías factoriales de Spearman, la que está constituida por el factor “G” inteligencia general, básicamente heredada, y los factores “S” orientadas a las habilidades específicas, que dependen del ambiente y del aprendizaje. En Administración al referirse Robbins (2004) al término habilidad, lo asocia a la capacidad del individuo para realizar diversas actividades o tareas, valorando que puede hacer, para ello señala que básicamente dos grupos de habilidades: las intelectuales, para realizar actividades mentales; y las habilidades físicas para cumplir tareas menos calificadas y con mayor rutina. Gardner (1983) considera que la inteligencia está conformada como un todo por capacidades diferentes e interdependientes entre ellas, afirmando que los individuos poseen realmente habilidades y capacidades diferentes para solucionar problemas abordadas desde diferentes maneras. Todo ello se relaciona con la formación profesional, tal como manifiesta Rodríguez (2002) que se le encarga un cometido múltiple y complejo, reflejado en el currículo y plan de estudios acorde a una realidad; o como Baquen (2015) citando a Gardner, manifiesta que, desde las inteligencias múltiples puede aportar herramientas para que los jóvenes puedan acceder a la educación superior.

En éste trabajo de investigación, la utilización de las variables, tiene relación significativa entre ellas, puesto que en la observación empírica, las inteligencias múltiples se utilizan implícitamente en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, los cuales están presentes en las competencias blandas y las competencias duras, tal como McClelland, (1973) divide las competencias en las hard skills (competencias duras o técnicas) que tienen relación con los conocimientos propios de una disciplina universitaria, y, los soft skills (competencias blandas o habilidades sociales) que también se les denomina competencias conductuales, que son transversales a las disciplinad, necesarias para el ejercicio profesional; es decir con los conocimientos transversales y los conocimientos específicos en la formación profesional de los futuros administradores; es así que los resultados obtenidos, arrojan que entre las inteligencias

múltiples y la formación profesional del administrador, si existe relación, puesto que el valor de p es menor a 0.05, con un tamaño de muestra de 182 informantes y un $\lambda^2=18,359$, según la percepción de los estudiantes del décimo ciclo de los semestres 2017-I, 2017-II y de los egresados, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco.

Por otra parte Cardona (1999) afirma que la utilización de las nuevas tecnologías deben ser vistas como medios para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, basados en las teorías del Proyecto Zero, Inteligencias Múltiples, Constructivismo, Teoría de la Conversación y Teoría del Conocimiento Situado, como idóneos para fundamentar la instrumentación para la formación profesional; esto también demuestra la existencia de relación de las variables utilizadas en este trabajo de investigación.

En cuanto se refiere al nivel de profundidad con el que se impartieron las inteligencias múltiples, los estudiantes y egresados en un 48,90%, valoran que la inteligencia más significativa es la Lógica-matemática entre las demás; mientras que un 67,03% es decir 122 de 182 entre estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, dentro de las inteligencias múltiples, le conceden que el valor de mayor importancia es la Lógica-matemática. Significa esto que el desarrollo de las asignaturas orientadas de mayor nivel de profundidad y de mayor importancia está relacionado con las áreas de Operaciones, Marketing, Finanzas, otras complementarias o aplicadas, como por ejemplo la Investigación Operativa, asignaturas básicas de matemáticas entre otras. En cuanto a las características de formación profesional, percibidas por los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el 53,8 % o sea 98 de 182, opinan que la formación profesional es bueno, pero es importante también comentar que un 28% de ellos, opinan que las características en la formación profesional es excelente; significaría esto que la tendencia es de buen aceptación en el mercado laboral y al perfil de egreso.

En su investigación (Olivera, 2012), considerando en sus conclusiones, que en un puesto de trabajo las competencias son determinantes para un buen desempeño y también como generadoras de ventajas estratégicas; por consiguiente, de estas dos aplicaciones, los egresados para ser destacados administradores requieren de una formación bajo un enfoque por competencias, los cuales deben considerarse como objetivos pedagógicos alcanzables, utilizando los medios necesarios. En otra de sus conclusiones, en la definición del perfil de un administrador de empresas se identifican 26 competencias, 6 habilidades, 8 áreas de conocimiento y 12 actitudes; de todas ellas manifiesta que 24 pertenecen a la teoría de Mintzberg; las otras 2: resiliencia y compromiso pertenece a las labores realizadas por el administrador. En otra de sus conclusiones refiere que, la inestabilidad política, económica y social del país en su historia, generó características en el administrador peruano, resaltando: la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad, predominio de la versatilidad; además requiere la resiliencia, autocontrol y orientación a la responsabilidad social, como importante de sus competencias, consideran también la visión de negocio y orientación a los resultados, entre otros. En la investigación realizada, esta se aproxima, con un $X^2 = 22,927$ y $p = 0,042 < 0,05$ afirmando que existe una relación significativa de la dimensión competencias de consulta, resiliencia, organización, autocontrol y orientación a la responsabilidad social en la variable Formación Profesional con las Inteligencias Múltiples.

(Baquen, 2015) en su investigación propone como objetivo general, optimizar la orientación profesional mediante las inteligencias múltiples, con la finalidad de aumentar la permanencia estudiantil en la educación superior; además evaluar las inteligencias múltiples mediante un test desarrollado por Howard Gardner, en una muestra de 30 estudiantes de grado 11 de un colegio campestre, con una metodología no experimental y cuantitativa, preliminarmente de alcance exploratoria, llegaron a completar un cuestionario de detección de Inteligencias Múltiples y otro relacionado con Orientación Profesional.

Al utilizar la noción de formación profesional (Marhuenda, 2012) se refiere a las prácticas formativas, que son diferentes en su alcance, complejidad, requisitos de acceso o a las

acreditaciones, suele llevarse en el marco universitario – politécnico. Además, en una de las conclusiones del trabajo de investigación realizada por (Puente de la Vega Aparicio, 2015) refiere que, la formación Profesional del Licenciado en Administración de la UNSAAC, se enfoca en las competencias genéricas (52.5%) y en las competencias específicas (47.35%), razón por la que es calificada como Buena, lo atribuye a los cambios pedagógicos y estrategias didácticas, y, por la capacitación de la docencia para la enseñanza-aprendizaje, pero también opina que, faltaría un 47.5% a las primeras; a las segundas 52.75% para ser excelente; significaría entonces que las competencias adquiridas por los estudiantes es baja, por consiguiente faltarían complementar con otros factores para elevarlas, con responsables a cargo de las aulas en la E-A de la escuela profesional en cuestión. En el presente trabajo de investigación se consideran también diferentes competencias generales y específicas, en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, el 53,80% de los estudiantes y egresados afirman que la formación profesional recibida es buena, considerando que un 28,00% afirman de excelente, mientras que un 17,00% afirman de regular, lo cual se aproxima a los resultados obtenidos por Puente de la Vega (2015).

Hace constar (Carlos Ferreira, 2013) que, en las universidades europeas se dan reformas, las cuales se iniciaron en 1999, con el llamado proceso de Bolonia en la cual las instituciones debían establecer características comunes en sus currículos, orientado como eje al desarrollo por competencias por los académicos, con resultados en la normalización como entendimiento, de esta manera se inició el Proyecto Tuning; las universidades Latinoamericanas, como las brasileñas, también estuvieron de su acuerdo sobre este modelo europeo. Como mensaje se recoge que, las universidades en la actualidad, están obligados a adecuarse, cumplir con la exigencias que el mercado laboral exige; por lo tanto la formación de los individuos debe ser con destrezas, habilidades y conocimientos estén acorde a las nuevas competencias, para actuar en áreas y niveles diferentes dentro de las organizaciones, como se dijo, compatibilizando currículas y planes de estudios actualizados.

5.4 PROPUESTA DE APLICACIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC.

5.4.1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación ha mostrado que, las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con la formación profesional según la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Las Inteligencias Múltiples en sus dimensiones han sido valoradas, primero por el nivel de profundidad con que se imparten, y en una segunda cómo consideran el grado de importancia; además cuáles han sido los alcances de la valoración de las dimensiones en las competencias en la Formación Profesional, lo cual permite tener una idea de cómo sopesan y cuáles deben ser los reajustes en los documentos normativos académicos y administrativos normativos académicos, es decir de la Currícula y el Plan de Estudios, para lograr elevar las competencias con mayor calidad y compromiso, para beneficio de la sociedad.

5.11.2 OBJETIVO

Proponer alcances que contribuyan en el mejoramiento de las competencias en la Formación Profesional de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, orientando a la utilización combinada de las inteligencias múltiples, que potencien sus aspectos cognitivos, procedimentales y afectivos, dentro de la enseñanza – aprendizaje.

5.11.3 INTELIGENCIAS MÚLTIPLES, FORMACIÓN PROFESIONAL Y COMPETENCIAS: cognitiva, procedimental y actitudinal.

En los campos cognitivo, procedimental y actitudinal son importantes en la formación profesional por Competencias, los cuales están interrelacionados y se estimulan con las Inteligencias Múltiples, como se muestran a continuación:

Tabla 36

Inteligencias Múltiples en relación a las Competencias con los campos cognitivo, procedimental y afectivo para la Formación Profesional en la Escuela de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.

INTELIGENCIA	COGNITIVA	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	INTELIGENCIAS RELACIONADAS
LINGÜÍSTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Expresión y Comunicación oral, escrita y simbólica. - Sintaxis, fonética, semántica y análisis en la escritura. - Interpretación, aprehensión, retención y evocación de textos e información estructurada y no estructurada, común o indexada. - Técnicas de Búsqueda, recopilación, procesamiento y análisis de la información. - Diálogos, comprensión y comunicación críticos y constructivos con diferentes puntos de vista. - Lenguajes idiomáticos de forma responsable y positiva. - Utiliza procesadores de textos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura – escritura – expresión de textos y símbolos diversos, utilizando técnicas de sintaxis, semántica y análisis, aprendiendo, procesando, interpretando y comunicando informaciones comunes e indexados - Genera diálogos desde diferentes puntos de vista, con constructos críticos positivos. - Aprende y utiliza diferentes lenguajes idiomáticos, en forma manual o utilizando técnicas computacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Predispone física y psicológicamente el deseo de leer, escribir, comunicarse o expresarse en forma activa, dialogante, los diversos aprendizajes, en forma personal y con otras personas de su entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> Lógico – matemática, intrapersonal, interpersonal, musical, espacial, kinestésica, Naturalista.
LÓGICO-MATEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y evaluación de cadenas argumentales en cálculos matemáticos con explicaciones lógicas. - Inferencias, comparaciones y contrastes numérico y de símbolos - Evaluación y análisis de alternativas para la toma de decisiones. - Proposiciones hipotéticas, prueba y conclusiones razonadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla el seguimiento y evaluación de cadenas argumentales matemáticos con exactitud. - Maneja y utiliza inferencias matemáticas y de símbolos. - Realiza tratamiento de datos, procesa, analiza y evalúa para tomar decisiones. - Formula hipótesis, somete a prueba y obtiene conclusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dispone un pensamiento lógico evaluativo sobre cálculos matemáticos. - Comprende el manejo y utilización de las inferencias y símbolos matemáticos para la toma de decisiones. - Busca información para la formulación y prueba de las hipótesis. - Pone en práctica el uso de las herramientas matemáticas 	<ul style="list-style-type: none"> Lingüística intrapersonal, interpersonal, espacial, musical, Kinestésica.

	<p>- La Investigación Operativa, la Estadística y teoría de las probabilidades.</p> <p>- Lenguaje informático y las Tics.</p>	<p>- Utiliza herramientas matemáticas, estadísticas y probabilísticas para elegir alternativas de decisión.</p> <p>- Estudia la utilización del lenguaje informático para formular pequeños software y de las Tics para adecuarse al contexto.</p>	<p>que le permitan tomar decisiones.</p> <p>- Aprende a utilizar el lenguaje informático y las Tics.</p>	
<p>INTERPERSONAL</p>	<p>- Relaciones sociales, comunicación, interrelación con otras personas para persuadir, compartir.</p> <p>- Aprendizajes y trabajo en equipo con otras personas, emprender, manejar conflictos.</p> <p>- Administrar el tiempo y manejo de la información de forma eficiente ya sea individualmente o en grupo.</p> <p>- Ética de las personas y de las empresas como impulso social positivo.</p>	<p>- Practica la forma de relacionarse con otra u otras personas.</p> <p>- Trabaja en grupo o en equipo para aprender temas.</p> <p>- Estudia la administración del tiempo para realización de actividades.</p> <p>- Investiga y socializa el Código de Ética en las organizaciones</p>	<p>- Toma interés por relacionarse con otras personas.</p> <p>- Compartir aprendizajes con otros. (Colaboración, cooperación e interdependencia)</p> <p>- Gestiona el manejo del tiempo y manejo de la información de forma eficiente ya sea individualmente o en grupo.</p> <p>- Comprende la dimensión ética de las organizaciones y de cómo estas pueden constituir un impulso social positivo</p>	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, kinestésica, espacial, musical, Naturalista.</p>
<p>INTRAPERSONAL</p>	<p>- Puntos fuertes y débiles, así como de las estrategias de aprendizaje preferidas propias.</p> <p>- Iniciación y organización del auto aprendizaje para el manejo de sus emociones reacciones y comportamientos.</p> <p>- Compromiso personal de participación activa y democrática en la sociedad.</p>	<p>- Realiza el autodiagnóstico y autoevaluación mediante la aplicación técnica de FODA.</p> <p>- Aplica la inteligencia emocional para el control de sus reacciones y comportamiento consigo mismo y con otras personas.</p> <p>- Relaciona el compromiso personal para su participación activa con la sociedad.</p>	<p>- Aplica la técnica del autodiagnóstico y autoevaluación mediante FODA.</p> <p>- Internaliza la inteligencia emocional para el control de su comportamiento.</p> <p>- Adquiere el auto compromiso para la participación activa social.</p>	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, kinestésica, espacial, musical, Naturalista.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Meditaciones, reflexiones, éticos y empatía en diferentes contextos vitales. - Creatividad, innovación, automotivación, autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprende sobre meditación, reflexión, ética y empatía. - Revisa bibliografía orientado a la creatividad, innovación, automotivación y autoestima personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Practica activamente la meditación, reflexión, ética y empatía. - Pone interés en la creatividad, innovación, auto motivación y autoestima. 	
KINESTÉSICA	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación, control y expresión corporal. - Coordinación visual, auditiva, táctil, gustativa y del olfato. - Comunicación oral, escrita, gesticular, simbólica de interacción en el ámbito público y del contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprende técnicas de coordinación, control y expresión corporal, juego de roles. - Ejercita la coordinación visual, auditiva, táctil, gustativa y del olfato. - Practica la Comunicación oral, escrita, gesticular, simbólica de interacción en el ámbito público y del contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla técnicas de coordinación, control y expresión corporal con sutileza y flexibilidad, socio dramas, danza, mimo, deportes, resolver y salir de laberintos, caminatas, escalamientos. - Realiza ejercicios de coordinación visual, auditiva táctil, gustativa y del olfato, para percibir espacios, colores, tamaños, texturas, olores, formas, figuras, diseños, sonidos, movimientos, cuerpos geométricos, experimentos, escenas. 	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, Interpersonal espacial, musical, Naturalista</p>
ESPACIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción espacio – temporal. - Imaginería, creatividad, transformación, innovación, evocación. - Pensamiento espacial, cartográfico con búsqueda, recopilación y procesamiento de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercita la percepción del espacio y tiempo de hechos y fenómenos. - Utiliza el espacio y tiempo en la imaginaria, creatividad, transformación, innovación, evocación de bienes y servicios. - Practica el desarrollo del pensamiento espacial cartográfico de información representativa de gráficos y esquemas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recordar objetos, rostros, escenas, imágenes, formas, lugares, detalles, informaciones, tamaños. - Capacitar para desarrollar actividades para la transformación de materiales en objetos o servicios. - Desarrolla la capacidad de percepción, ubicación territorial, lectura e interpretación de mapas, 	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, interpersonal kinestésica, musical, Naturalista</p>

	<p>- Representación, elaboración e interpretación de gráficos, dibujos y esquemas.</p>		<p>para utilización o ubicación de espacios representados, elaborados o graficados.</p>	
MUSICAL	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción auditiva y discriminación de ruidos. - Comprensión y discriminación de sonidos. - Estructura rítmica, intensidad, timbre, frecuencia de sonidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha con sensibilidad y bloquea cuando existe ruidos o interferencia. - Organiza la comprensión de sonidos y ritmos para su comprensión y representación. - Identifica los elementos del sonido, su intensidad, timbre y frecuencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Predispone la habilidad de escucha con sensibilidad auditiva, - Desarrolla ejercicios para comprender entender la pronunciación de idiomas y evocarlas, utilizarlas en diversas actividades, - Pone atención emotiva para direccionar los elementos del sonido 	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, Interpersonal kinestésica, espacial, Naturalista</p>
NATURALISTA	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción sensorial y empatía con la naturaleza. - Fenómenos naturales e interacción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza distinciones en la flora, fauna y ecosistema de del mundo natural. - Estudia, observa, descubre, interactúa y comprende los fenómenos naturales de los seres vivos e inertes de los misterios naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establece respeto y comportamiento hacia el medio ambiente y el mundo natural. - Contacta y observa a los seres vivos, minerales, espacios o lugares, fenómenos naturales, transformaciones o cambios. 	<p>Lingüística, lógico-matemática, intrapersonal, Interpersonal, kinestésica, espacial, musical,</p>

Fuente: Elaboración propia, con base a la Teoría de la Inteligencias Múltiples de Howard Gardner (1983).

Tabla 37

Estímulos de las Inteligencias Múltiples en la Formación de estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.

INTELIGENCIA	ESTÍMULO	HABILIDADES
LINGÜÍSTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos específicos del área de enseñanza. • Uso de la interdisciplinariedad en la interpretación de los hechos. • Juegos operatorios de cambio y opción. • Distintas modalidades de brainstorming. 	Describir Narrar Observar Comparar Relatar Valorar Sacar conclusiones Resumir
LÓGICO-MATEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Razonar de modo lógico y emplear ese razonamiento en relaciones espaciales y operaciones numéricas. • Estímulo de la creatividad en la interpretación del lenguaje gráfico. • Estudio de la lógica, 	Enumerar Hacer series Deducir Medir Comparar Sacar conclusiones Verificar
ESPACIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de la espacialidad como instrumento para examinar la creatividad y la flexibilidad- • Actividades del tipo “tormenta de ideas” (brainstorming). • Juegos operatorios. • Estudios de caso como medio de examen de la espacialidad. • Exploración de habilidades operatorias en actividades. 	Localizar en el espacio Localizar en el tiempo Comparar Observar Deducir Relatar Combinar Transferir

MUSICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización del lenguaje musical como instrumento de comunicación interpersonal y capacidad de expresión. • Estimulación del análisis y de la capacidad de crítica de textos y de temas musicales. • Estimulación de la capacidad de clasificación y selección utilizando referencias musicales. 	<p>Observar Identificar Relatar Reproducir Conceptualizar Combinar</p>
CINESTÉSICA-CORPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitación del uso de la expresión corporal e incorporación del lenguaje cinestésico como instrumento para el desarrollo de diferentes habilidades. • Actividades culturales como tormentas de ideas y estudios de caso. • El lenguaje de los gestos como recurso de ampliación de un vocabulario globalizado. 	<p>Comparar Medir Relatar Transferir Demostrar Interactuar Resumir Interpretar Clasificar</p>
INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de "misiones" para diferentes cursos, que resalten la tolerancia, la toma de posición crítica, responsable y constructiva del ser humano. • Estudios de ética aplicados a las disciplinas académicas. • Enfoque de la importancia de la pluralidad y su aceptación como medio de paz social. 	<p>Interactuar Percibir Relacionarse con empatía Mostrar autoestima y autoconocimiento Ser ético/a</p>
INTRAPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de "misiones" para diferentes cursos, que resalten la tolerancia, la toma de posición crítica, responsable y constructiva del ser humano. 	<p>Interactuar Percibir Relacionarse con empatía Mostrar autoestima y autoconocimiento</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de ética aplicados a las disciplinas académicas. • Enfoque de la importancia de la pluralidad y su aceptación como medio de paz social. 	Ser ético/a
NATURALISTA	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de vínculos entre distintos lenguajes y entre las carreras administrativas, matemáticas, jurídicas, sociales y naturalistas. • Grupos (voluntarios) de defensa medioambiental y restauración del patrimonio natural. • Clubes de excursiones y senderismo. 	Relatar Demostrar Seleccionar Plantear hipótesis Clasificar Revisar

Fuente: Elaboración propia, con base a Antunes C. (2011).

CONCLUSIONES

1. Las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. En el criterio de nivel de profundidad el valor de Chi cuadrado = 23,035 con $p = 0,042$ estadísticamente significativo, y en el criterio de grado de importancia el valor de Chi cuadrado = 18,359 con $p = 0,032$ también estadísticamente significativo. Esto denota que si se manipulara la variable inteligencias múltiples entonces se provocarían cambios en la formación profesional de los futuros profesionales de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC.
2. Las Inteligencias Múltiples desde el criterio de nivel de profundidad percibido por los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que se valoran, el más alto en las competencias de la Inteligencia lógico-matemático con un 48,9 % , seguido por el lingüístico (20,88%) y el interpersonal (13.19%), en tanto que no aparece las competencias de la inteligencia intrapersonal, lo que llamaría la atención, puesto que esta inteligencia o competencia es muy importante en la formación profesional y desempeño laboral; en tanto que según el grado de importancia también destaca la inteligencia lógico-matemática que es valorado en primer lugar con el 67.03% seguido por el interpersonal (11,54%) y el lingüístico (11,54%)
3. La formación profesional según la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, es valorado como bueno por el 53,8 % , seguido por un 28% que valora como excelente, lo cual es necesario trabajar para el logro de éste último y se garantice su inserción y reinserción laboral, significa esto un reajuste en la currícula y

plan de estudios en la Escuela Profesional en estudio., puesto que existe una brecha con lo excelente como logro final, sin embargo cuando se tiene que un 38,00% de que es regular, llama la atención.

RECOMENDACIONES

1. Continuar con los procesos de evaluación y mejoramiento de la formación profesional, puesto que es un tema muy importante para la Universidad a efectos de preparar de mejor manera a los estudiantes en el camino de fortalecer sus competencias profesionales y de paso permitir mejores oportunidades de inserción laboral dentro de un mercado hoy en día demasiado competitivo.
2. En cuanto respecta a las Inteligencias Múltiples, luego de verificarse los resultados alcanzados, se deben priorizar acciones de reajuste en el diseño del plan curricular a efectos de aplicar y potenciar todas las inteligencias, debido que todas son necesarias en la práctica, para fortalecer las diferentes competencias en la formación de los estudiantes y profesionales de la Administración con éxito.
3. Continuar permanentemente con la revisión sobre la medición y evaluación de las variables, puesto que en las ciencias de la administración, en el comportamiento humano y estudiantil, todo lo que se puede medir se puede controlar y posteriormente modificar, para obtener mejores resultados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Se debe prestar especial atención a la dimensión de las competencias de emprendimiento en la Formación Profesional de los estudiantes y egresados, considerando que entre de los aspectos principales está la de generar su propio trabajo, es decir lograr la creación de su propia empresa y dar trabajo, en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política del Perú*. (1993). Lima, Perú.
- Aguirre, G. (Marzo de 2008). *Boletín Pedagógico*. (7). Tuxpan, Veracruz, México.
- Amigues, R. (2001). *Las prácticas escolares del aprendizaje y evaluación*. México: FCE.
- Antunes, C. (2011). *Estimular las Inteligencias Múltiples. QUE SON, CÓMO SE MANIFIESTAN, CÓMO FUNCIONAN* (Sexta ed.). (A. Villalba, Trad.) Madrid, España: NARCEA, S. A. DE EDICIONES.
- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2014). <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=7hzdnl1>, 23a edición. (RAE, Productor, & Obra social "la Caixa")
- Ausubel, D. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Baquen, E. (2015). *Inteligencias múltiples en orientación vocacional para el ingreso en la educación postmedia*. Tesis. trabajo fin de master, Universidad Internacional de la Rioja , Bogotá, Colombia.
- Becerra, A., & La Serna, S. (2016). *Diseño Curricular por Competencias un enfoque para carreras del campo Económico-empresarial* (1a. ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Biggs, J. (2006). *Calidad de Aprendizaje universitario*. Madrid: Narcea Ediciones S. A.
- Bilbao, M., & Velasco, P. (2015). *APRENDIZAJE CON INTELIGENCIAS MÚLTIPLES. Cómo identificar las inteligencias múltiples, cómo desarrollarlas y cómo evaluarlas* (Primera ed.). México, México D.F., México: TRILLAS.
- Blanes, C., Gisbert, V., & Diaz, P. (febrero - mayo de 2014). LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES EN LA GESTION DE UNIDADES ORGANIZATIVAS. *3C Empresa*, 3(1), 42-61.
- Boring, E. G. (1950). *Una historia de Psicología Experimental*. NuevaYork.
- Borras, I. (1998). Enseñanza y aprendizaje con internet: una aproximación crítica. Universidad Estatal de San Diego. *Anonimus*.
- Cardona(a), G. (2002). Tendencias Educcativas para el Siglo XXI. Educación Virtual, ONLINE y @LEARNING elementos para la discusión. U. Javeriana. *Revista electrónica de tecnología educativa, edutec.es*.
- Cardona, G. (1999). Sistemas de Aprendizaje en Línea. *Ponencia, Congreso Internacional*. Medellín, Colombia.
- Carlos Ferreira, K. y. (2013). www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=s1011-22512013000100006.

- Chiavenato, I. (2017). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). México, México , D. F.: McGrawHill.
- Comisiión. (2005). *Curricula de Estudios 2005 de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC*. Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco., Cusco, Cusco.
- CONEAU. (2010). *CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Guía del Participante* (Segunda ed.). Lima 10, Perú: Impresión: Servicentro SRL.
- Costa, W. (2015). *Gestionando Me! INTELIGENCIA EMOCIONAL en la gestión de tu marca personal. Y las 7 claves del progreso personal en el futuro*. Madrid, España: Ediciones Piramide.
- Day, C. (2005). *FORMAR DOCENTES. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: NARCEA, S.A. DE EDICIONES.
- Diez, R. (1999). *Informe sobre educación para el siglo XXI*. Roma: Cub de Roma, El Tiempo. Uso de la tecnología en al educación.
- Europeo, P. &. (18 de diciembre de 2006). Competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario oficial de la Unión Europea*, 30(12).
- Flores, M. H. (1998). *Creatividad y educación. Técnicas para el desarrollo de caapacidades creativas* (Primera ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Fulmer, R. M. (1986). *Administración Miderna* (Primera ed.). México, México, México: DIANA.
- Galvez, A. (2008). *Metodología del trabajo universitario*. Lima: Fondo .
- Gálvez, A. (2008). *Metodología del trabajo universitario*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Inca GArcilaso de la Vega.
- Garcia, C. (2014). *Orientación lboral y promoción de la caliada en la formación profesional del empleo*.
- García, J. (martes 21 de junio de 2016). [hyyps://psicologiymente.net/inteligencia/tipos-de-inteligencia](http://psicologiymente.net/inteligencia/tipos-de-inteligencia).
- Gardner(a), H. (2014). *ESTRUCTURAS DE LA MENTE La Teoría de las Inteligencias Múltiples* (Segunda en español; sexta reimpresión ed.). (T. g. A., Ed.) Colombia: Fondo de Cultura Económica.
- Gardner, H. (. (1993). *Inteligencias multiples: la teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidó.
- Gardner, H. (1987). *Arte, mente y cerebro. Una aproximación cognitiva a la creatividad*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (2006). *Mentes Flexibles. El arte y la ciencia de saber cambiar nuestra opinión y la de los demás*. España: Paidós.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

- Gómez Buendía, H. (1998). *Educación La agenda del siglo XXI. Hacia un Desarrollo Humano*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD .
- Gonzales, A. (2016). *Teoría, Diseño y Evaluación Curricular*. Cusco, Perú.
- González, J. y. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final - Proyecto Tuning América Latina dese 2004 a 2007*. Universidad de Deusto, Bilbao.
- GOUTET, C. D. (2009). INTELIGENCIA ARTIFICIAL. *CIENCIA*(2), 109.
- Huerta, R., & Huerta, P. (2013). *Inteligencias múltiples. Cómo descubrirlas y desarrollarlas* (Primera ed.). Lima, Lima, Perú: Nóstica Editorial S.A.C.
- Kandel, E. J. (2001). *Principios de neurociencia*. Madrid, España: McGrawHill.
- López, J. I. (setiembre-diciembre de 2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*(356), 279-302.
- Marhuenda, F. (2012). *La Formación Profesional*. Madrid, España: SÍNTESIS, S.A.
- McClelland, D. (1973). "Testing for Competence rather than for 'intelligence'". En: *American Psychologist*, 28(1). En D. McClelland.
- Navarro, E., & Soto, A. (2012). *¿Cómo estimular las Inteligencias Múltiples? en el proceso de enseñanza y Aprendizaje en el Sistema Educativo Peruano. Potencializando las Neurociencias*. (Segunda ed.). Lima, Perú.
- Ochoa, P., Jaúregui, K., Gomes, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2017). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales en América Latina. ¿Qué destrezas demandarán las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?* (Primera ed.). Lima, Perú: ESAN Ediciones.
- Olivera, J. A. (2012). *EL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS PERUANO, DESDE UNA PERSPECTIVA DEL MERCADO LABORAL*. Tesis, Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura, Piura, Piura.
- Ortíz de Maschwitz, E. M. (s.f.). *Inteligencias Múltiples en la educación de la persona*. Buenos Aires, Argentina: Bonum.
- Palacios, J. L. (2000). <http://correodehoy.com.mx/1999/otrasvoces8.html>. (M. Educación virtual. Universidad Tecnológica de León, Productor) Recuperado el febrero de 2016
- Pierre, M. (1842). *Exámen de Fenología*. Hachette, París.
- Puente de la Vega Aparicio, V. (2015). *Formación profesional y niveles de empleabilidad del Licenciado en Administración-UNSAAC 2013*. Tesis, Cusco.
- Pulido, O., & Baquero, S. (2005). *Formación de maestros, profesión y trabajo docente* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.

- Reguero, M. C. (2015). *La Teoría de las Inteligencias Múltiples aplicada a la enseñanza de Educación Financiera en Economía de 1º de Bachillerato*. Tesis, Universidad de Valladolid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Máster en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas., Valladolid.
- Revilla, D. M. (23 de AGOSTO de 2014). DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS. *Módulo II*. Cusco, Cusco, Perú.
- Riesco, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas*, 79, 13.
- Robbins, S. (2004). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL* (Décima ed.). México, México.: PEARSON Educación.
- Rodríguez, M. (2002). *ANÁLISIS DEL MÓDULO DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO EN LA FAMILIA PROFESIONAL ADMINISTRATIVA EN LA COMUNIDAD DE MADRID. ENFOQUE DESDE LA PEDAGOGÍA LABORAL*. Tesis Doctoral, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. FACULTAD DE EDUCACIÓN. Departamento de Teoría e Historia de la educación., Madrid.
- Rodríguez, M. (2002). *Conceptualización de la formación profesional reglada en el ámbito de la pedagogía laboral*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Salinas, J. (febrero de 1999). Enseñanza flexible, aprendizaje abierto, los roles como herramientas para la formación. *Revista electrónica de tecnología educativa*.
- Sánchez, L., & Andrade, R. (2010). *Habilidades Intelectuales. Una guía para su potenciación*. México: Alfaomega.
- Sánchez, L., & Andrade, R. (2014). *INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y ESTILOS DE APRENDIZAJE. Diagnóstico y estrategias para su potenciación* (Primera ed.). (S. A. Alfaomega grupo editor, Ed.) México, México: Alfaomega.
- SINEACE. (2007). LEY 28740, Ley del Sistema Nacional de evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (M. d. Educación-SINEACE, Ed.) Lima, Perú.
- Tejada Artigas, C. M. (2006). *Competencias y formación universitaria: La necesidad de un nuevo enfoque*.
- Vargas, C. M. (22 de agosto de 2014). CURRÍCULO: ENFOQUE Y ESTRUCTURA. (*Módulo I*). Cusco, Cusco, Perú.
- Wikipedia. (25 de febrero de 2018).
https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Formaci%C3%B3n_profesional&oldid=105819865.
 Obtenido de Wikipedia, La enciclopedia libre:
https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=Formaci%C3%B3n_profesional&id=105819865

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumentos de recolección de datos.<

TITULO: INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC

Sr (a, ta): Por favor le suplicamos llenar esta encuesta, para fines de investigación, lo cual es en forma anónima. Agradecemos por su apoyo.

DATOS GENERALES

SEXO:

M () F ()

Tipo de Organización donde labora: Privado () Público () No labora ()

Nivel de conocimiento sobre Inteligencias Múltiples: Alto () Medio () Bajo ()

Nivel de conocimiento sobre Formación Profesionales: Alto () Medio () Bajo ()

¿Conoce usted, cuántas inteligencias propone Howard Gardner? No () Si () Cuántas:

N°	En la primera parte se refiere a 1= poco profunda; 2 = Medianamente; 3 = Muy profunda el nivel de enseñanza impartido; en la segunda, 1= poco importante; Medianamente importante; 3= Muy importante; se imparta sobre estos temas en la formación profesional del estudiante; en su opinión, ¿cuál debe ser el grado de importancia?	Nivel de Profundidad			Nivel de importancia		
		1	2	3	1	2	3
1	Facilidad de comprensión de lectura, transmitir ideas y escuchar con claridad, visual-auditiva						
2	Expresarse correctamente, convencer, influenciar a otros o intercambiar puntos de vista						
3	Utilizar la sintaxis, fonética y semántica, para escribir, analizar discursos, conferencias o exposiciones						
4	Manejo con facilidad para aprender y utilizar idiomas de información común e indexada						
5	Memorizar, retener y evocar vocabulario, información estructurada, dar y recibir explicaciones						
6	Inferencias, deducciones, comparaciones, contrastes de símbolos, hechos o fenómenos						
7	Comprender, formular y aplicar procesos y algoritmos matemáticos.						
8	Hacer cálculos matemáticos, con exactitud y dar explicaciones lógicas						
9	Utilización de Investigación Operativa en la toma de decisiones, eficacia, eficiencia, productividad						
10	Manejar proposiciones hipotéticas, conclusiones razonadas, desarrollar juegos de ingenio						
11	Formulación y manejo de lenguaje informático y Tics						
12	Representar conceptos como el amor, solidaridad, valor, documentales, presentaciones visuales.						
13	Recordar objetos, rostros, escenas, imágenes, formas, lugares, detalles, información precisos.						
14	Teatralización, desarrollar deportes, danzas, mimo y vivencia, elaborar, resolver y salir de laberintos						

15	Capacidad de evocar la imaginaria mental y luego transformarla.						
16	Ubicación y percepción territorial, interpretación de mapas, espacios, ubicación y orientación.						
17	Habilidad para escuchar con sensibilidad						
18	Bloquear en gran medida su aprendizaje, cuando el ambiente es silencioso o tenso. Ser muy motivos.						
19	Facilidad de comprensión de otros idiomas a través de escuchar su pronunciación						
20	Organizar representaciones teatrales, elaborar videos, imitar voces y sonidos musicalizados.						
21	Identificar elementos del sonido, como intensidad, dirección, timbre y frecuencia.						
22	Capacidad de controlar, coordinar y expresarse a través del cuerpo con sutilidad y flexibilidad.						
23	Coordinación fina, manual, percibir texturas, aromas, sonidos, espacios, rapidez, imitaciones.						
24	Realizar experimentos con figuras, materiales, cuerpos geométricos. Diseños.						
25	Organizar equipos, actividades, obras, armar-desarmar-reparaciones, transportar, almacenar.						
26	Ejercicios para comparar sensaciones de ciertas texturas, sonidos y comunicaciones.						
27	Capacidad de establecer distinciones trascendentales en el mundo natural.						
28	Comportamiento y respeto hacia el medio ambiente, naturaleza, flora, fauna, ecosistemas.						
29	Contemplar y entender los fenómenos naturales, cambios climáticos, terremotos, misterios naturales.						
30	Contacto con seres vivos, rocas, volcanes, lagos, mares, viajar y encontrar lugares para disfrutarlos						
31	Capacidad creativa para reciclar objetos para preservar el medio ambiente						
32	Conocerse a si mismo, fortalezas y debilidades, intereses íntimos, capacidades, talentos.						
33	Identificar y manejar emociones y reacciones en diversas circunstancias.						
34	Observar, meditar, analiza, reflexionar con valores, prudencia, tratando de dar lo mejor de si.						
35	Disfruta estar solo, identificar las emociones, autoaprendizaje reflexivo.						
36	Estructurar y plantear metas, objetivos, finalidades para lograrlas.						
37	Capacidad de comprender pensamientos, sentimientos, conductas, necesidades, intereses de otros						
38	Habilidad para liderar, persuadir, convencer, acordar, apoyar, compartir, escuchar, debatir, relacionarse						
39	Habilidad para ser queridos, populares, líderes, emprendedores, aceptación, estrategia, valor, talento.						
40	Crear ambientes de trabajo con libre expresión, opinión, pensamiento, emocional, respeto, conductual.						
41	Percibir reacciones, gestos, conductas, movimientos, liderar actividades, hablar, conflictos, empatía.						

Respecto al Formación Profesional recibida, por favor marque donde considere, Bajo = 1; Regular = 2; Bueno = 3; Excelente = 4		1	2	3	4
		1	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para tomar decisiones.		
2	Durante el estudio de mi carrera aprendí a orientar mis decisiones a resultados de corto y largo plazo				
3	Durante el estudio de mi carrera desarrollé, en gran medida, mi capacidad matemática.				
4	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a la Administración general				
5	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Operaciones				
6	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Marketing				
7	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Recursos Humanos				
8	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las asignaturas referidas a Finanzas				
9	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente mis Prácticas Pre Profesionales				
10	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente los Talleres de carácter técnico				
11	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente las Actividades de Recreación y Proyección Social				
12	Durante el estudio de mi carrera desarrollé ampliamente los temas sobre Administración Aplicada				
13	Durante el estudio de mi carrera desarrollé otras asignaturas complementarias				
14	Durante el estudio de mi carrera mejoré mi capacidad de redacción y mi ortografía.				
15	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para escribir de manera precisa lo que deseo comunicar				
16	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para hablar con seguridad y propiedad.				
17	Durante el estudio de mi carrera aprendí a hablar de manera clara y con las palabras precisas.				
18	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para adaptarme a los objetivos y valores de la organización en la que trabajo.				
19	Durante el estudio de mi carrera aprendí a sacrificar mis deseos por un bien superior (bien de otras personas).				
20	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ganarme la confianza y aceptación de otros				
21	Durante el estudio de mi carrera aprendí a saludar, agradecer, invitar y ofrecer a los demás para mostrarles respeto y aprecio				
22	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ser cordial cuando estoy en desacuerdo con las personas con las que trabajo				

	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para generar nuevas ideas para hacer el trabajo de forma más eficaz y eficiente.			
23				
24	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para asumir riesgos cuando la situación lo requiere.			
25	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para realizar el trabajo sin que nadie me lo diga.			
26	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ser responsable de mi propio trabajo			
27	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para argumentar y sustentar mis ideas			
28	Durante el estudio de mi carrera aprendí a pensar diferente para solucionar problemas diversos.			
29	Durante el estudio de mi carrera aprendí, de manera equilibrada, marketing, recursos humanos, operaciones, finanzas.			
30	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para adaptar mi comportamiento cuando la situación lo requiere.			
31	Durante el estudio de mi carrera aprendí a no temerle al cambio			
32	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para motivar a las personas a trabajar y actuar de la forma adecuada			
33	Durante el estudio de mi carrera aprendí a ser más trabajador y activo			
34	Durante el estudio de mi carrera aprendí a felicitar, reconocer y premiar a otras personas por su trabajo.			
35	Durante el estudio de mi carrera aprendí a tomar en cuenta las ideas y sugerencias de las personas con las que trabajo			
36	Durante el estudio de mi carrera aprendí a motivar a las personas con las que trabajo para que participen activamente en la toma de decisiones.			
37	Durante el estudio de mi carrera aprendí pensar antes que dejarme llevar por mis emociones.			
38	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para mantener la calma cuando me siento molesto(a) en mi trabajo.			
39	Durante el estudio de mi carrera adquirí conocimientos sobre gestión de grupos de interés			
40	Durante el estudio de mi carrera aprendí la importancia de mantener un comportamiento profesionalmente ético			
41	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para llegar a acuerdos.			
42	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para implementar procesos, acciones o decisiones			
43	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para planificar mi trabajo tanto para lo previsto como para lo imprevisto			
44	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad para organizar mi trabajo			
45	Durante el estudio de mi carrera aprendí a sobreponerme a las malas experiencias o situaciones adversas			
46	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad de autocrítica y de análisis constante de mis fortalezas y debilidades.			

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida las inteligencias múltiples se relacionan con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de las inteligencias múltiples con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Las inteligencias múltiples se relacionan significativamente con la formación profesional desde la percepción de los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p>	<p>V1: Inteligencias múltiples</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a.- ¿Cuál es el nivel de profundidad y grado de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a.- Identificar el nivel de profundidad y grado de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- El nivel de profundidad y grado de importancia con el que valoran a las inteligencias múltiples los estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el año 2018 son altos.</p>	<p>V2: Formación profesional</p>
<p>b.- ¿Cómo es la percepción de las características de formación profesional de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?</p>	<p>b.- Determinar cómo es la percepción de las características de formación profesional de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.</p>	<p>2.- Las características de la formación profesional desde la percepción de estudiantes y egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el año 2018 son deficientes.</p>	