



# Universidad Abierta Interamericana

Facultad de desarrollo e investigación educativos

Título del trabajo final:

“TIPOS DE INTELIGENCIA DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A SU  
SECTOR LABORAL.”

MODALIDAD: Trabajo de investigación

TÍTULO A OBTENER: **Licenciatura en Psicopedagogía**

ALUMNA: **SCETTI, Agustina**

FECHA: Marzo 2018

*“El trabajo será bello y amado cuando represente una aplicación natural de las vocaciones y de las aptitudes, cuando la espiga sea cosecha propia del sembrador.”*

*(Ingenieros, 1999)*

## AGRADECIMIENTOS

*A Karina Gelis, mi profesora y guía fundamental para llevar a cabo este trabajo, por brindarme sus conocimientos y calidez humana.*

*A mi mamá, Maricel por caminar a mi lado, por confiar y apoyar mis decisiones, por su ayuda incondicional para hacer mi día a día más fácil.*

*A mi papá Elías por haber confiado en mí y por haberme enseñado, durante toda mi niñez y adolescencia, la importancia del esfuerzo y de la constancia para conseguir objetivos, que aún marca mis pasos.*

*A mis hermanos Julián y Martina, por ser mis compañeros de vida, mi sostén diario.*

*A mi amor, Martín, por su apoyo afectuoso durante todos estos años, por sus palabras de aliento y su constante ayuda para cumplir mis sueños. A sus papás por su acompañamiento.*

*A toda mi familia: Jorgelina, Pablo, Betina, Julio, Luisina, Mariana, Micaela, Priscila, Ismael y Ángela; por el cariño con el que me apoyaron. Especialmente, a mis abuelas, mis segundas madres: Lita y Tita.*

*A mis amigos incondicionales por su apoyo durante esta etapa.*

*A mis compañeras de curso y amigas, Mirna, Fernanda, Virginia y especialmente a Patricia y Ariadna; por haber recorrido juntas, durante 5 años, este camino de alegría, frustraciones, ayuda mutua, esfuerzos y recompensas.*

*A los profesores de la Universidad Abierta Interamericana que durante todos estos años compartieron sus conocimientos para formarme como una futura profesional.*

*¡Muchas gracias!*

## INDICE

AGRADECIMIENTOS .....	3
RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVES.....	6
INTRODUCCION .....	7
OBJETIVO General: .....	7
OBJETIVO Específico: .....	7
PARTE I.....	8
MARCO TEORICO .....	8
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES .....	8
CAPÍTULO II: TRABAJO Y ORGANIZACIONES.....	9
CAPÍTULO III: PSICOPEDAGOGÍA Y APRENDIZAJE .....	13
CAPÍTULO IV: ESTILOS DE APRENDIZAJE .....	17
PARTE II .....	25
ABORDAJE METODOLOGICO .....	25
OBJETIVO General:.....	25
OBJETIVO Específico: .....	25
Instrumento:.....	25
Tipo de Investigación: .....	25
Características de la institución: .....	26
RESULTADOS I .....	28
Resultado general.....	28
Resultados Movimiento .....	29
Resultados Calada.....	30
Resultados Fertilizantes .....	31
Resultados Mantenimiento .....	32
Resultados Administración-Embarque .....	33

RESULTADOS II .....	34
Resultados Inteligencia verbal/lingüística .....	34
Resultados Inteligencia lógico/matemática .....	35
Resultados Inteligencia visual/espacial .....	36
Resultados Inteligencia kinestésica/ corporal .....	37
Resultados Inteligencia musical/ rítmica .....	38
Resultados Inteligencia intrapersonal .....	39
Resultados Inteligencia interpersonal .....	40
CONCLUSIONES .....	41
LIMITACIONES DEL TRABAJO .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	45
ANEXOS .....	48
1. TEST DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES: cuestionario. ....	48
2. CONSENTIMIENTO: modelo.....	49
3. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA: .....	50
4. Datos de Movimiento (cuadro): .....	51
5. Datos de Calada (cuadro): .....	52
6. Datos de Fertilizantes (cuadro): .....	53
7. Datos de Mantenimiento (cuadro):.....	54
8. Datos de Administración-Embarque (cuadro):.....	55

## **RESUMEN**

Este trabajo de investigación, tiene como objetivo conocer el tipo de inteligencia predominante en los trabajadores de los diferentes sectores y comparar las diferencias. Para llevarlo a cabo, se administró el Test de Inteligencias Múltiples (Armstrong, 2006), a 72 trabajadores de una empresa agroexportadora ubicada en San Lorenzo, Santa Fe.

La investigación se realizó con un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal. Está organizada en dos partes, la primera contiene el marco teórico y la segunda, el abordaje metodológico.

Las conclusiones arrojaron muchas diferencias en los tipos de inteligencias de acuerdo al sector en el que los trabajadores se desempeñan. Las áreas están bien diferenciadas.

El tipo de inteligencia kinestésica-corporal resultó notablemente baja en Administración y embarque. Se encuentra un vínculo con las tareas que se realizan, ya que, tienen que ver con aspectos cognitivos y que exigen estar muchas horas sentado, frente a una computadora.

La inteligencia lógico matemática, aparece muy disminuida en el sector de Fertilizantes, allí se realizan tareas repetitivas, mecánicas, manuales. Lo cual explicaría el poco predominio y estimulación de esta área.

La inteligencia intrapersonal, resultó predominante en la Calada. Se corresponde con el sector que mantiene mayor vinculación y comunicación con terceros.

La inteligencia musical-rítmica, resultó baja en todos los sectores, a pesar de contar con empleados que se dedican a tocar instrumentos, cantar o bailar. Evidenciando una especie de “personalidad escindida”.

La inteligencia viso espacial se encuentra más desarrollada en mantenimiento. El menor porcentaje lo obtuvo la Calada, donde se observa que trabajan en un espacio muy reducido para la cantidad de empleados que posee y, principalmente, mediante computadoras o equipos de laboratorio.

## **PALABRAS CLAVES**

Psicopedagogía Laboral – Estilos de Aprendizaje – Inteligencias múltiples

## **INTRODUCCION**

El tema a investigar, surgió a raíz de la investigación: Tres enfoques sobre la inteligencia: un estudio con trabajadores manuales (Rigo, 2011). La misma evalúa a 149 trabajadores manuales, agrupados en dos conjuntos: novatos, por un lado, y expertos, por otro. Los oficios tenidos en cuenta, fueron: albañiles, carpinteros/as, peluqueros/as, costureros/as, mecánicos, reposteros/as, pedicuras, entre otros. La inteligencia es abordada desde tres teorías: teoría general de la inteligencia, administrando el test Raven, la teoría de las inteligencias múltiples, administrando es test de inteligencias múltiples y la teoría triárquica de la inteligencia, evaluada por el STAT. Los resultados arrojados, indican que el grupo de expertos presenta preponderancia en el tipo de inteligencia intrapersonal, mientras que el grupo de trabajo de los novatos, presentan predominancia en la inteligencia musical y en el manejo de las relaciones espaciales.

A partir del trabajo de Rigo (2011) mencionado, surge la necesidad de indagar el estilo de aprendizaje de los trabajadores o el tipo de inteligencia (entendiéndose como sinónimos), y su relación con el sector en el que desarrollan sus tareas. Se considera la posibilidad de una intervención psicopedagógica, para enriquecer y favorecer dichas relaciones. Para llevar a cabo dicha investigación, se administró el Test de Inteligencias múltiples (Armstrong, 2006), adaptado por la profesora en letras Viviana Kusznir, a 72 trabajadores de una empresa agroexportadora ubicada en San Lorenzo, Santa Fe.

### **OBJETIVO General:**

- Conocer el tipo de inteligencia predominante en los trabajadores de los diferentes sectores.

### **OBJETIVO Específico:**

- Comparar las diferencias de la inteligencia de los trabajadores de los sectores.

## **PARTE I**

### **MARCO TEORICO**

#### **CAPÍTULO I: ANTECEDENTES**

Se reconocen los siguientes antecedentes de investigación:

“*Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios*” (Camarero Suárez, F, 2000), es una investigación realizada en España, en la Universidad de Oviedo, donde se analiza el uso de estilos y estrategias de aprendizaje en diferentes carreras universitarias y su relación con el curso y el rendimiento académico, a partir de una muestra de 447 estudiantes. El resultado muestra mayor empleo de estrategias en los alumnos de Humanidades, un menor uso de estrategias activas de aprendizaje en los alumnos con mayor rendimiento académico, pero un gran uso de estrategias metacognitivas, sociafectivas y de control.

Por otro lado, “*Learning and teaching styles in engineering education*” (Felder y Silverman, 1988), es una técnica aplicada a los estudiantes de ingeniería. En ella, observaron que tanto el modo de aprender de los alumnos, como los métodos de enseñanza de los profesores, eran muy diversos. Estas pluralidades en los procesos de enseñanza- aprendizaje, se daban de acuerdo a los estilos de aprendizaje que cada uno poseía, y también por el estilo de enseñanza del docente. De esa investigación, surgió un cuestionario para evaluar los *estilos de aprendizaje* de los alumnos.

“*La intervención Psicopedagógica en la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual.*” (Menoyo, 2012). Desarrolla la importancia de la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual dentro del ámbito educativo. La investigación se sitúa en la ciudad de Rosario, Santa Fe. Además de aportar información al ámbito de la psicopedagogía laboral, a modo de conclusión, plantea que generar una perspectiva integradora en la sociedad en general, sería la forma de lograr la formación laboral de los jóvenes con discapacidad.



## CAPÍTULO II: TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Las autoras Sara D'anna y Liliana Hernandez, conciben el trabajo, como el “conjunto de actividades humanas de carácter social orientadas hacia la realización de una tarea, y por la cual, la persona recibe algún tipo de retribución.” (D'anna & Hernandez, 2006, p.163).

José Ingenieros, considera que el derecho al trabajo condiciona al derecho a la vida y es un deber social:

Todo lo que es orgullo de la humanidad es fruto de su trabajo. Lo que es bienestar y lo que es belleza, lo que intensifica y expande la vida, lo que es dignidad del hombre y decoro de los hogares y gloria de los pueblos, la espiga, el canto, el poema, todo ha surgido de las manos expertas y de la mente creadora. El trabajo da vigor al músculo y ritmo al pensamiento, firmeza al pulso y gracia a las ideas, calor al corazón, temple al carácter. La perfección del hombre es obra suya. Sólo por él consigue la libertad y depende de sí mismo, afirmando su señorío en la Naturaleza. (*Ingenieros, 1999, p.17*)

Al analizar y comparar distintos modelos históricos y paradigmáticos argentinos, se observa que cada uno marcó diferentes concepciones de trabajo, trabajador, tareas, puestos. Cada etapa estuvo determinada por el desarrollo de las fuerzas productivas, las formas de perfeccionar los utensilios técnicos, los avances de la ciencia y de la técnica y las diferentes posiciones filosóficas de las tecnologías que, muchas veces fueron consideradas como el fantasma de los trabajadores. Las tecnologías “aparecen como formas de dominio del trabajo humano, cuando fueron creadas por éste” (Gonzalez H. , 2011).

Como punto de partida de la formalización laboral, en nuestro país, se considera la primera Ley de Trabajo en Argentina en el año 1903. La llevó adelante el ministro de trabajo Joaquín V. Gonzalez, bajo la presidencia de Julio Argentino Roca. La ley surge luego de las investigaciones realizadas por el ingeniero Biale Massé (1904), luego de verificar las condiciones de trabajo de los criollos (o gauchos) en Catamarca, San Juan y Chaco. Las ideas desarrolladas por muchos intelectuales positivistas de la época, era que la clase criolla trabajadora era ociosa, que no podía llegar a construir un país capitalista. Para llevar a cabo el capitalismo, los trabajadores debían convertirse en obreros, ingresar al mundo de la fábrica industrial, siendo una especie de brazos de la

maquinaria. Bialeto Massé, en cambio, provenía del anarquismo, no era anticapitalista, y consideraba a los gauchos como oprimidos, que poseían la formación cultural argentina y que, por eso, estaban en condiciones de fundar un país moderno, con trabajo urbano e industrial.

La ley nacional no se aprueba, sin embargo, sirvió como un antecedente en nuestro país.

Desde el intento de sancionar la ley, hasta nuestros días, se sucedieron muchos cambios de paradigmas en el mundo laboral. Cambios que impactaron directamente en los empleados/sujetos/personas. Cambios que implicaron muchísimas dificultades en la adaptación y, en algunos casos, podría decirse que fue motivo de desocupación.

D'anna & Hernandez (2006), por su parte, postulan que el trabajo, no es una actividad innata, natural, que se lleva a cabo espontáneamente. Sino, que es una actividad que se aprende y que tiene por objetivo conservar, mejorar la vida: modificando la naturaleza para satisfacer las necesidades de la persona. Consideran que el término trabajo se asocia con la obligatoriedad y el sacrificio, porque inevitablemente, se relaciona con la forma de trabajo que predominó durante muchos años: la esclavitud y el trabajo forzado. A partir de esa idea, realizan una breve descripción epocal:

En la mitología griega, el trabajo estaba vinculado a lo heroico y costoso.

En la tradición cristiana, el término se liga a la idea de castigo divino y nace la segmentación del trabajo en físico y mental.

En la Grecia clásica, surge una concepción de trabajo más dignificante, ya que los ciudadanos de las polis sentían orgullo de realizar tareas en la tierra o urbanas.

Para Aristóteles, estaba unido al desgaste físico, no era noble y consideraba que el uso de las herramientas necesarias para ejecutar el trabajo manual, provocaba deformaciones. Los trabajadores manuales, así como los esclavos, fueron despreciados por la clase alta.

En la edad media, el trabajo manual comenzó a ser más respetado por la sociedad, principalmente porque era realizado por los monjes.

En el occidente, la reforma protestante, generó modificaciones en las concepciones de trabajo, ya que se consideraba que era el camino para la salvación y para alabar a Dios. Éstas ideas influyeron mucho en Europa y, luego, con la colonización, en América. (D'anna & Hernandez, 2006)

Actualmente, el trabajo es fundamental, siendo objeto de estudio de múltiples teorías, que generan desde una extrema hasta la mínima valoración del mismo.

Luego, las autoras consideran que el significado del trabajo, hoy, es muy complejo, citando a D'anna & Hernandez (2006), depende de:

La historia personal y familiar, deseos, preferencias, y las posibilidades personales en interacciones activas/pasivas con el medio. Las interacciones de mitos y valoraciones frente al trabajo, tanto familiares como socioculturales van a determinar un estilo personal de trabajar, que está íntimamente relacionado con las maneras de acceder a los conocimientos laborales e interpersonales en un contexto sociocultural. (D'anna & Hernandez, 2006, p.36)

Con respecto a las organizaciones, la autora Graciela Filippi (Filippi, 2010) considera que las mismas poseen una especie de personalidad. La personalidad diferencia a una organización de otra, la dota de aspectos característicos. Además, expone que las organizaciones no funcionan hasta que no se hayan elegido a las personas que van a desempeñar los diversos roles o a realizar las acciones previstas. Por ende, se considera que la personalidad de la organización está dada por los individuos que la conforman.

En ese sentido, la selección de personal es una ocupación central en las organizaciones. Allí se tendrá en cuenta la formación como el proceso de aprendizaje y las habilidades técnicas que el empleado necesita para desempeñar su trabajo. A medida que el trabajador aprende a funcionar dentro de la organización, se dice que logró la socialización laboral.

Por otro lado, Elton Mayo (1933), conocido como el padre de las relaciones humanas, realizó aportes al campo de las organizaciones, tras efectuar una serie de experimentos en la Western Electric Company. Los mismos, tuvieron como objetivo establecer la correspondencia entre la satisfacción de las personas y la eficiencia de los obreros en la producción. Una de sus conclusiones fue que la organización es mucho más que un grupo de individuos que actúan por intereses económicos; también son importantes los afectos y sentimientos. Éstos se ponen en evidencia con el otro, pero habitan en un sujeto.

Además, Mayo considera que el trabajo ejerce una gran influencia sobre la moral, considera que la rutina es irritante y que “afecta negativamente las actitudes del trabajador, su eficiencia y su satisfacción” (Filippi 2010, p.25).

Sin dudas las investigaciones de Elton Mayo (1933) logran generar un paulatino cambio de paradigma y con él, nuevas consideraciones lexicales sociales en el area laboral. Una de ellas, es la subjetividad. Gonzalez (2002), expone que la misma aparece organizada en un escenario social que está formado por sujetos individuales, pero que no son una reproducción de ese escenario. Cada persona tiene su propia historia, una existencia única, particular e irrepetible , esto ubica a lo social en un escenario muy diferente.

Ante las influencias de los aportes de Mayo en pleno progreso industrial estadounidense, comienzan a asomar otros cuestionamientos y planteos por parte de los trabajadores. Si las máquinas realizan las tareas que ellos hacían anteriormente, ¿qué realizarán ellos?. El contexto es, por un lado, el que va marcando para dónde tienen que ir, cómo tendrán que adaptarse pero, por otro, no se debe olvidar que hay empleados, sujetos con historias.

Retomando a D'Anna y Hernandez (2006), para la presente investigación, se consideran su conceptualización de cargo como: el “conjunto de funciones con una ubicación definida en el organigrama de una organización, y como tal, mantiene una relación con los otros cargos, es decir, con superiores jerárquicos, subordinados y pares.” (D'anna & Hernandez, 2006, p.109) Por otro lado, se entiende por función, el “conjunto de tareas y atribuciones que el ocupante de un cargo ejerce de manera sistémica y reiterada.” (D'anna & Hernandez, 2006, p.109) Y tarea, como los “contenidos de trabajo. Ejemplos de tarea son organizar un departamento de ventas, hacer el mantenimiento de un edificio de la organización, etc.” (D'anna & Hernandez, 2006, p.163).

## **CAPÍTULO III: PSICOPEDAGOGÍA Y APRENDIZAJE**

### **SURGIMIENTO DE LA PSICOPEDAGOGÍA**

La psicopedagogía como disciplina formal, surgió en Argentina en la década del cincuenta. Nace como confluencia de la psicología y la pedagogía, tomando de cada una lo necesario para responder a las demandas que emergían en el ámbito escolar.

Teniendo en cuenta su evolución histórica, podemos dividirla en dos etapas. En un primer momento, el surgimiento formal de la Psicopedagogía se dio en Buenos Aires cuando la Comunidad Jesuítica funda las “Facultades Universitarias del Salvador”. La comunidad quería crear una carrera que apuntara al perfeccionamiento docente. Entonces, el 2 de mayo de 1956, se funda el “Instituto de Psicopedagogía de la Universidad del Salvador” y surge la “Psicopedagogía”, con aportes de las ciencias pedagógicas y psicológicas. (Aracena B. , 2012)

Los docentes que dictaban las distintas asignaturas eran profesionales: neurólogos, antropólogos, biólogos, filósofos, psicólogos y pedagogos, entre otros. Los alumnos que podían ingresar a la nueva carrera eran maestros egresados de las “Escuelas Normales” de la época.

Fiel a las ideas positivistas que utilizaban como método la psicometría, el aprendizaje no tenía en cuenta la subjetividad, sino que era concebido como un proceso lineal y unidireccional.

En cuanto al trabajo de los psicopedagogos egresados, tenía que ver con la reeducación, pero su campo profesional aún no estaba delimitado con exactitud.

Recién en el año 1972, la Psicopedagogía adquiere la categoría de Carrera de grado, las incumbencias profesionales y surge la Facultad de Psicopedagogía en la Universidad del Salvador. La formación brindada tenía una gran influencia de la Psicología Social de Pichón Riviere, del Psicoanálisis de Sigmund Freud y pos freudianos, y de la Epistemología Genética de Jean Piaget. (Aracena B. , 2012)

Luego, se formula un objeto de estudio: el sujeto en situación de aprendizaje. En dicha declaración se observa la concepción del aprendizaje como una interrelación entre un “sujeto” y un “objeto”. A partir de este periodo, se considera que se comenzó la clínica psicopedagógica y con ella, empiezan a tenerse en cuenta aspectos de la subjetividad.

En la búsqueda de la especificidad psicopedagógica y de un método propio, surgen aportes de profesionales como Jorge Visca y su Epistemología Convergente, y de las psicopedagogas Marina Müller y Alicia Fernández. Sin embargo, la Psicopedagogía aun no podía atender a las demandas y necesidades pedagógicas, sociales y psicológicas, que habían dado inicio a la disciplina.

El segundo período, se sitúa en la década de 1980, con las investigaciones de la Lic. Mora. Estela Mora se focaliza en la búsqueda de la identidad disciplinar y en la reformulación del objeto de estudio de la psicopedagogía. (Aracena B. , 2012)

A partir de ese momento y en la actualidad, la Psicopedagogía cuenta con epistemología propia, encuentra su distinción disciplinar y redefine su objeto de estudio: el hombre como un ser que aprende. El aprender tiene en cuenta cuestiones anímicas, ignoradas hasta el momento. Además, se concibe al niño como una constitución y construcción social, se contempla desde la gestación hasta los factores historicosociales y temporoespaciales que condicionan las etapas vitales. (Aracena B. , 2012)

## PSICOPEDAGOGÍA LABORAL

De acuerdo a lo expuesto en Psicopedagogía Laboral se la puede definir como:

El estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Ello implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en las personas, grupos, organizaciones e instituciones. Nuestro interés no radica, entonces, en el aprendizaje de conocimientos técnicos, sino en el aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, a los otros trabajadores, a la cultura organizacional, a la identidad laboral y al aprendizaje de roles. (D'anna & Hernandez, 2006, p.17)

Por otro lado, este ámbito recibe influencias de distintos y variados referentes teóricos: la psicopedagogía, la psicología, recibiendo los aportes de la psicología evolutiva, de la psicología genética, psicoanálisis, gestáltica y sistémica y la pedagogía.

Siguiendo a la autora, se considera al aprendizaje como: la “apropiación instrumental de la realidad para modificarla y modificarse. Proceso gradual, direccional y espiralado.” (D'anna, 2008, p. 18). Por otro lado, la gestión del Psicopedagogo

laboral, en una organización, se trata de poder realizar un encuadre, la observación, el análisis y el diagnóstico.

En términos generales, la gestión del psicopedagogo laboral, se puede clasificar de acuerdo a tres criterios que son diferentes y complementarios a la vez:

1. Según la finalidad de la gestión, podrá ser preventiva, asistencial o de docencia e investigación.
2. Según el lugar físico donde tal gestión se desarrolle: consultorios, hospitales, obras sociales, empresas, organizaciones escolares y otros tipos.
3. Según el nivel de análisis considerado: intrasubjetivo (personas), intersubjetivo (grupos), transubjetivo (contexto cultural, organizaciones, sociedad).

## EL APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

La investigación indaga acerca del aprendizaje de personas adultas, sobre su estilo y tipo de inteligencia. Para ello, se tiene en cuenta la crítica y el rompimiento de lo que, según D'anna y Hernandez (2006), se llama el mito del adulto. Ellas plantean que tradicionalmente se consideraba a las personas adultas como un ser acabado, que ya sabían todo y, por ende, que no presentaban problemas de aprendizaje. Actualmente, se replanteó este modelo y se considera que el hombre está en un “constante proceso construcción y aprendizaje” (D'anna & Hernandez, 2006, p.40).

Cabe destacar algunas de las características distintivas que las autoras reconocen el aprendizaje adulto.

En primer lugar, se plantea que el aprendizaje del adulto es reflexivo, es consciente, tiene su propia cosmovisión, conciencia de sus experiencias y asume sus responsabilidades porque ya sabe lo que desea y qué hacer para lograrlo. Por otro lado, se tiene en cuenta la capacidad de descubrir y segregar con fluidez, claramente las distintas relaciones existentes entre los diferentes elementos. Otra cualidad es la cristalización, porque se establece la formación de prácticas que se ven reflejadas en su conducta. Además, se considera que es más lento para incorporar nueva información, pues va relacionando los aportes teóricos con su realidad práctica; requiere la necesidad de mayor integración y un análisis crítico, por lo que se profundiza sobre lo aprendido.

Otro aspecto del aprendizaje es la búsqueda de la funcionalidad y de la generación de cambios en las actividades y en su aplicación. Por último, el adulto es capaz de dejar de lado sus sentimientos y apreciaciones subjetivas, para poder ver las cosas, objetivamente más allá de cómo quisiera que fueran.

## DIFICULTADES DE APRENDIZAJE LABORAL

De acuerdo a lo planteado por Sara D'anna (D'anna, 2006), dentro de una organización, cuando un empleado tiene que incorporar una tarea nueva o una nueva forma de llevarla a cabo, ya sea, directamente en su puesto de trabajo o mediante algún programa de capacitación; se está sometiendo a una situación de aprendizaje explícita.

Esta situación puede ser resuelta con éxito por los empleados o puede generarles algunas dificultades. Sus síntomas pueden estar relacionados con las mismas causas que generan cualquier tipo de dificultad de aprendizaje; o, pueden tener que ver con la especificidad de la situación. Es decir, con las características del aprendizaje laboral y adulto.

Algunos síntomas de las dificultades de aprendizaje laboral y adulto, pueden ser la ignorancia y el intento de disimular los errores que ella genera; la caducidad de los conocimientos de los empleados, por estar obsoletos y no poder comprender las nuevas fuentes de información, por ejemplo; y la falta de motivación que pueden sentir al realizar una capacitación que es impuesta por la organización. Estos síntomas generan en los adultos frustración, ya que consideran que su iniciativa y voluntad propuesta, no es suficiente para lograr los resultados pretendidos. (D'anna & Hernandez, 2006).

Las intervenciones del Psicopedagogo Laboral, deben aspirar a reducir y prevenir estos fenómenos (de la obsolencia, la ignorancia, , falta de motivación, desinterés por los cambios, el deterioro del saber).

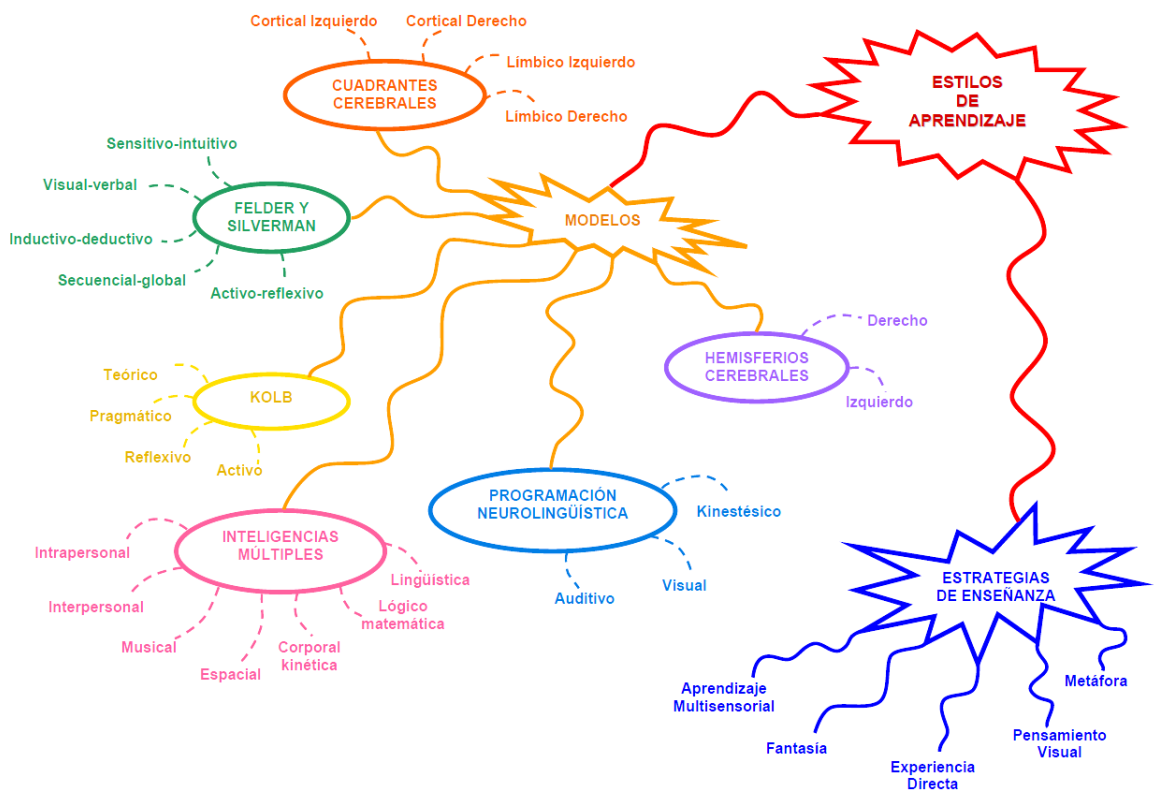


## CAPÍTULO IV: ESTILOS DE APRENDIZAJE

### ESTILOS DE APRENDIZAJE: TEORÍAS

Sin dudas, uno de los términos fundamentales de este trabajo, es estilos de aprendizajes y se refiere a que cada persona utiliza su propio método o estrategia para aprender. Es decir, que son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que indican cómo los trabajadores perciben y responden a las circunstancias de aprendizaje, cómo los empleados estructuran los contenidos, forman y utilizan conceptos, interpretan la información, resuelven los problemas. De acuerdo a lo que cada uno quiere aprender, va a desarrollar determinadas preferencias que son las que van a definir la forma de hacerlo (Cisneros, 2004).

A continuación, en el cuadro se destacan los modelos de los estilos de aprendizaje, mencionados por Cisneros (2004): Cuadrantes cerebrales, Felder y Silverman, Kolb, Inteligencias múltiples, Programación neurolingüística, hemisferios cerebrales y las estrategias de enseñanza. En el presente trabajo de investigación, se tomarán los aportes de las teorías de Felder y Silverman, Kolb e Inteligencias múltiples, adoptando ésta última como base teórica y metodológica.



En su modelo, Kolb (1984) plantea que, los estilos de aprendizaje son las distintas capacidades de aprender que se van a ir destacando de otras y que tienen que ver con lo heredado, con las experiencias vividas y con el medio ambiente en el que nos desarrollamos. Cada persona, de acuerdo a su estilo resuelve de manera característica los conflictos. La clasificación que utiliza es: Activo, Reflexivo, Pragmático, Teórico.

El modelo de Felder y Silverman (1988) clasifica los estilos de aprendizaje según cinco categorías (Activo/reflexivo; Sensorial/intuitivo; Visual/verbal Secuencial/global), de acuerdo a las respuestas brindadas mediante el cuestionario que lleva su nombre.

Las dimensiones son:

En primer lugar, las personas sensitivas, son aquellos que les resulta práctico seguir instrucciones, son concretos, suelen tener facilidad para memorizar, prestar mucha atención a los detalles y buscan relacionar sus aprendizajes con aspectos de su realidad.

Se combina con la dimensión intuitiva, es decir con aquellos que buscan descubrir nuevas posibilidades constantemente, que no les gusta la rutina, que tienen habilidad para comprender abstracciones y destrezas en matemática.

Por otro lado, las personas que son visuales, es decir, aquellos que optan por aprender e incorporar información mediante cuadros, medios audiovisuales, diagramas, etc.

Esta dimensión se contrapone a la dimensión verbal, que se encuentra en las personas que eligen recibir los nuevos aprendizajes de manera hablada o escrita, así pueden fijar mejor lo leído o escuchado.

Las personas activas son las que pueden adquirir conocimientos si lo manipulan previamente, es decir, si lo pueden aplicar en alguna situación, si se lo explican o lo discute con otras personas.

Se contrapone, la dimensión reflexiva y tiene que ver con aquellas personas que, como la palabra lo indica, necesitan reflexionar acerca de los nuevos conocimientos para poder comprenderlos y tenerlos. Prefieren aprender solos.

La dimensión secuencial, se relaciona con las personas que prefieren incorporar información en pequeñas dosis o fragmentos, ordenados y lineales para poder relacionarlo, luego, y así comprender la totalidad. Este modelo secuencial es aplicado en todos los aspectos de las personas, incluso para resolver problemas.

Dicha dimensión contrasta con la de las personas globales, a quienes el conocimiento es presentado como por impulso. No presentan inconvenientes en ver claramente los resultados, pero les cuesta describir y explicar los pasos para llegar a obtenerlos.

Finalmente, la dimensión inductiva, está presente en quienes comprenden las situaciones, los conocimientos, mediante la observación y los hechos concretos. Después pueden deducir las generalidades o la explicación a los sucesos.

La dimensión que se contrapone, es la deductiva. Se encuentra en las personas que optan por deducir cuáles van a ser los efectos, las aplicaciones que se darán a partir de las generalidades.

#### LA INTELIGENCIA, ¿O LAS INTELIGENCIAS?

Con respecto a la inteligencia y teniendo en cuenta lo expuesto por Graciela Filippi (2010), se plantea que su aplicación en el trabajo se denomina: *inteligencia adaptativa*. Tiene que ver con un tipo de pensamiento que se manifiesta cuando la persona está frente a una situación de trabajo; se relaciona con la capacidad de modificar un aspecto, de considerar la variedad de opciones ante una situación, de percibir lo esencial de un todo, de evaluar y actuar de manera simbólica, pudiendo separar el yo del mundo exterior.

Por otro lado, Filippi (2010) habla de las limitaciones de las técnicas que miden la inteligencia en general a la hora de aplicarse en evaluaciones psicológicas laborales. Ya que un CI puede que no sea coincidente con el rendimiento laboral efectivo. Destaca el uso de herramientas como el Rorschach para evaluar las capacidades potenciales y la eficiencia manifiesta. Pero que, además, miden la estructura racional, la energía del pensamiento, la fluidez y la creatividad perceptiva, asociativa y la soltura del comportamiento para adaptarse a la tarea. En definitiva, cuando se evalúa la inteligencia en el área laboral es mucho más pertinente utilizar el concepto de inteligencia adaptativa que el viejo concepto de CI.

Howard Gardner (1983) realiza un recorrido acerca de las concepciones anteriores del término inteligencia. Comienza exponiendo que, en el año 1860, el cirujano y antropólogo francés Pierre-Paul Broca demostró la relación entre una lesión cerebral y un deterioro cognoscitivo específico. Las pruebas que había recabado, confirmaban que una lesión en el área izquierda de la corteza cerebral provocaba afasia, es decir una falla en las capacidades lingüísticas de la persona.

Los intentos por relacionar el cerebro con la función mental, o, para el caso, por descubrir las raíces físicas de las funciones mentales, son anteriores al siglo XIX. Los egipcios localizaron el pensamiento en el corazón y el juicio en la cabeza o riñones. Pitágoras y Platón afirmaron que la mente estaba en el cerebro. En forma análoga Aristóteles pensó que el asiento de la vida está en el corazón, en tanto que Descartes colocó el alma en la glándula pineal. Los científicos del siglo XIX no fueron los primeros en tratar de descomponer la diversidad de habilidades intelectuales humanas. En efecto Platón y Aristóteles se interesaron en variedades del pensamiento racional y formas del conocimiento. (Gardner, 1983, p.27)

Durante la historia de la psicología, diversos autores defendieron su postura acerca de la inteligencia:

Francis Galton (1869), fue defensor de la Teoría de la evolución y se interesó por estudiar cómo se transmite la inteligencia de una generación a otra. Sostiene que es una facultad del sistema nervioso, es única y distinta en cada persona. Va a estar determinada por la evolución y la adaptación al ambiente para permitir la supervivencia. Desde su punto de vista, la inteligencia es medible si se explora la velocidad de reacción a determinado estímulo, o la capacidad de observar las diferencias entre luces, pesos o sonidos. Por eso, su concepción de inteligencia, tenía que ver con las bases genéticas, el sistema nervioso y con los tiempos de reacción.

Alfred Binet (1904), fue designado en Francia para desarrollar un método diagnóstico para diferenciar los niños normales de aquellos que padecían un retraso intelectual (Binet, 1911). A partir de este método, surgió el primer test de inteligencia (Binet y Simon, 1905, 1908). Constaba de una serie de pruebas que medían el rendimiento escolar y se obtenía una edad mental. La inteligencia se consideraba una facultad del conocimiento que facilitaba explorar el mundo exterior y mediante la información parcial obtenida, reconstruirlo en su totalidad. No tenía que ver con una destreza heredada.

Luego, en 1916, la Universidad de Stanford amplió el test de Binet y Simon. Le agregó el cociente de inteligencia total (CIT).

En el año 1904, Charles Spearman, aportó la *Teoría Bifactorial de la inteligencia*. Considera que la inteligencia está compuesta por “el factor g” o general y “los factores s” o específicos. El primero tiene que ver con los aspectos de la conducta inteligente y adaptativa ante cualquier situación. Los factores “S”, son destrezas y competencias presentes solo en momentos específicos de la vida. De acuerdo con esta teoría, la inteligencia puede medirse en su totalidad (factor G) a partir de la media de las puntuaciones de los test que miden las destrezas específicas (factores S).

Los aportes de Spearman, serán utilizados para crear un test de inteligencia no verbal, *Test de matrices progresivas* (Raven,1936). Esta técnica evalúa el “factor s” de la inteligencia, especialmente el razonamiento visoperceptivo.

Según Jean Piaget, las personas no solo heredamos las particularidades del sistema nervioso y sensorial, sino también una habilidad para sobrepasar las limitaciones biológicas impuestas por el ambiente. Consideraba que la inteligencia era una adaptación. Para poder realizar dicha adaptación, existen dos procesos, el de asimilación y el de acomodación (Piaget, 1936). Es decir, que de acuerdo a lo expuesto por Piaget, la inteligencia del niño y su desarrollo cognitivo, se efectúa mediante etapas progresivas: sensoriomotora, preoperacional, operacional concreta y operacional formal.

Por otro lado, Louis Thurstone, a diferencia de Spearman y Piaget, consideraba que la inteligencia es un conjunto de aptitudes mentales primarias que no confluyen en una única dimensión global (Thurstone, 1934). Para arribar a esta conclusión, investigó a los niños de Chicago, administrando más de cincuenta test psicológicos. De esta manera, logró identificar 7 factores o componentes de la inteligencia, distintos e independientes: competencia verbal, fluidez verbal, competencia aritmética, visualización espacial, memoria asociativa, rapidez perceptiva y razonamiento inductivo-deductivo (Thurstone, 1938).

David Wechsler (1944) consideró a la inteligencia como una entidad global, más específicamente: “una habilidad general y global que permite al individuo acercarse a la comprensión del mundo, adaptarse a él y hacer frente a sus desafíos” (Wechsler,1944, p.3). Para Wechsler, dicha habilidad puede medirse mediante test, va a depender de lo heredado y, también, de la interacción con el ambiente.

Los test Wechsler de inteligencia, permiten obtener la capacidad intelectual global (CIT) de todas las edades, además de las puntuaciones específicas de cada índice para lograr un perfil de las facultades de las personas.

La escala WAIS IV es para adultos de 16 a 90 años y sus índices son: comprensión verbal, razonamiento perceptivo, memoria de trabajo, velocidad de procesamiento.

Gardner (1983) define a la inteligencia no como algo innato, sino más bien como una capacidad de resolver los problemas o elaborar respuestas que sean valiosas en la cultura. Piensa que los triunfos y éxitos académicos no son la única manera de demostrar este concepto, ni son la garantía que asegura un buen desenvolvimiento en la vida. Por otro lado, Gardner (1983) reconoce un componente genético, pero sostiene que las potencialidades que se van a ir desarrollando, dependerán tanto del medio ambiente, como de las experiencias que van viviendo, de la educación que cada uno recibe, entre muchas otras cosas.

Howard Gardner (1983), recupera la teoría y la práctica de las inteligencias múltiples. Plantea que no es una teoría nueva, se pueden observar esbozos de la misma desde los griegos, pero la novedad tiene que ver con las pautas para poder aplicarla, principalmente, a la educación.

## INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Uno de los modelos más reciente de los estilos de aprendizaje es el de las Inteligencias Múltiples de Gardner (1983). Plantea que todas las personas podemos conocer el mundo de siete formas diferentes: a través del lenguaje, del análisis lógico-matemático, de la representación espacial, del pensamiento musical, del uso del cuerpo para resolver dificultades o hacer cosas, de una comprensión de los individuos y de una comprensión de nosotros mismos. Cada persona se diferencia de otros, de acuerdo al predominio de estas inteligencias, a las formas en las que usa y combina los tipos de inteligencia.

Howard Gardner (1983) diferencia, entonces, siete tipos de inteligencia:

- A) Inteligencia Verbal
- B) Inteligencia Lógico-matemática
- C) Inteligencia Visual espacial

- D) Inteligencia kinestésica-corporal
- E) Inteligencia Musical-rítmica
- F) Inteligencia Intrapersonal
- G) Inteligencia Interpersonal

#### A) Inteligencia lingüística

Es comúnmente considerada una de las más importantes. Se caracteriza por un uso amplio del lenguaje. En este tipo de inteligencia, se observan capacidades para comprender el significado de las palabras en la escritura, lectura, al hablar y al escuchar. Hablar y escribir correctamente, resultan habilidades. Algunos de los perfiles profesionales para estas personas son: poetas, vendedores, líderes religiosos o políticos, escritores, etc.

#### B) Inteligencia lógica matemática

Por sus características de aprendizaje, estas personas tienden a acercarse a la concepción de inteligencia tradicional. En la antigüedad, eran quienes realizaban calendarios, medían el tiempo y estimaban con exactitud cantidades y distancias. Tiene una gran capacidad para calcular, formular y verificar hipótesis, utilizar el método científico y los razonamientos inductivo y deductivo. Profesionalmente, se orientan a carreras como economía, ingeniería, etc.

#### C) Inteligencia espacial

Estas personas tienen facilidad para elaborar modelos mentales, realizar bocetos en tres dimensiones, entre otras cosas. Tienen un predominio y facilidad para el cálculo espacial, para presentar ideas visualmente, para dibujar, para captar detalles, etc. Generalmente, tienen profesiones muy diversas como: fotógrafos, arquitectos, diseñadores, ingenieros, escultores, etc.

#### D) Inteligencia corporal – kinestésica

Las personas que tienen predominio de este tipo de inteligencia, utilizan su cuerpo para realizar actividades y resolver problemas. Presentan capacidad para realizar actividades que demanden rapidez, flexibilidad, equilibrio, fuerza; suelen utilizar las manos para expresarse. Suelen dedicarse a ser escultores, cirujanos, bailarines, deportistas, etc.

#### E) Inteligencia musical

Es el talento que podemos encontrar en los músicos, cantantes y bailarines. Se dice que es una cualidad innata que varía de una persona a otra, pero requiere ser estimulada para desarrollar su potencial. Entre sus capacidades, se encuentran la de escuchar, cantar y tocar instrumentos, así como crear y analizar música. Lógicamente, suelen dedicarse a ser músicos, compositores, críticos musicales, etc.

#### F) Inteligencia intrapersonal

Esta inteligencia nos permite elaborar una imagen de nosotros mismos, nos permite conocer nuestras virtudes y defectos, entender nuestras necesidades y características. Este tipo de inteligencia se encuentra en aquellas personas que logran acotar los sentimientos, ponerles un límite, a la hora de tomar decisiones. Presentan capacidad para evaluar las habilidades y desventajas personales, para plantearse metas, controlar sus propios pensamientos, meditar, etc.

#### G) Inteligencia interpersonal

Este tipo de inteligencia nos permite entender a los demás. Las personas con esta inteligencia, tienen capacidad para manejar las relaciones humanas, la empatía, reconocer sus motivaciones, razones y emociones que los mueven. Es muy importante que un líder posea este tipo de inteligencia. Además, poseen habilidad para trabajar con gente, para ayudar a otras personas a identificar y superar los problemas, así como reconocer sus sentimientos. Habitualmente, tienen profesiones como la docencia, la psicología, psicopedagogía, etc.



## **PARTE II**

### **ABORDAJE METODOLOGICO**

#### **OBJETIVO General:**

- Conocer el tipo de inteligencia predominante en los trabajadores de los diferentes sectores.

#### **OBJETIVO Específico:**

- Comparar las diferencias de la inteligencia de los trabajadores de los sectores.

#### **Instrumento:**

- Test de Inteligencias múltiples (Armstrong, 2006). El cuestionario plantea 35 afirmaciones para indagar acerca de los tipos de inteligencia de los trabajadores de una empresa agroexportadora del cordón industrial. A medida que el trabajador leía cada una de estas oraciones, debía señalar si era verdadera o falsa, de acuerdo con su naturaleza. Se considera que un área predomina, cuando la persona tiene cuatro o cinco respuestas relacionadas con un tipo de inteligencia.
- Debido a que el test de Inteligencias Múltiples, estaba escrito en español de España y que necesitaba ajustarse a la muestra elegida, fue adaptado por la Profesora en letras Viviana Kusznir (2017).

#### **Tipo de Investigación:**

- Diseño cuantitativo no experimental, descriptivo, transversal.

De acuerdo a los tipos de investigación vigentes, la presente es no experimental, es decir, una “investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural.” (Hernández Sampieri, 1991)

Es descriptiva, busca “indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o, generalmente, más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.” (Hernández Sampieri, 1991)

Y, es transversal porque “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (Hernández Sampieri, 1991)

### **Características de la institución:**

La investigación se realizó en una empresa portuaria agroexportadora fundada en 1922, en pleno auge del modelo agroexportador en Argentina. Está situada sobre la margen derecha del río Paraná en San Lorenzo, Santa Fe.

Muestra: 72 empleados, distribuidos en 5 sectores (24 empleados de movimientos, 10 de la calada, 13 de fertilizantes, 14 de mantenimiento y 11 de administración-embarque).

Movimientos, es el sector más numeroso. Está compuesto por los empleados que trabajan en las balanzas (de camiones y vagones), en las volcadoras (plataforma donde se descargan los camiones), en servicios generales (limpieza, apertura de vagones, tableristas (operadores de tableros de comandos)), playeros (empleados que ordenan el tránsito de camiones dentro del puerto), etc. La formación académica exigida para trabajar en el sector es el nivel secundario. Para el jefe de movimientos, es excluyente poseer título secundario y se desea que sea una persona con un terciario o licenciatura.

Dentro del área Operaciones, se encuentran los trabajadores de la portería, del control de existencias, de mercaderías, de calada y de fertilizantes. La calada es la sección del puerto destinada a la toma e inspección de muestras de mercadería (granos y oleaginosas). Los encargados de llevar a cabo esta tarea son los Peritos Clasificadores o “recibidores”, son los profesionales capacitados y matriculados para determinar la calidad y condiciones, tanto en la recepción como en el despacho, de los cereales, oleaginosas y subproductos, de acuerdo a los estándares vigentes. El otro sector examinado es Fertilizantes. Se denomina fertilizantes a todos los productos físicos o químicos que modifican las propiedades nutricionales del suelo, pueden ser sólidos

(como la urea, el monoamónico o diamónico) o líquidos (como el SOL UAN o SOL MIX). Ambos jefes de sector deben contar con formación terciaria o universitaria. Los empleados, en cambio, deben contar con el nivel primario como requisito excluyente y con el secundario como requerimiento deseable.

El sector mantenimiento, está compuesto por los empleados que son técnicos (es un requisito excluyente para el puesto), ya sea, mecánicos y/o electricistas, por el departamento de compras y un chofer. Tienen un área del puerto donde se reúnen y guardan sus herramientas (pañol), pero su tarea es nómada, ya que consiste en realizar reparaciones en todos los sectores. El jefe de mantenimiento, debe ser un empleado con un título de técnico y como requisito deseable, que sea ingeniero (mecánico, civil, electromecánico).

Los empleados que trabajan en embarque realizan diversas tareas en el muelle del Puerto, hay operadores de los tableros de comando, amarradores (personal que coloca cabos), pescaneros (se ocupan de elevar o bajar el buque, cuando está en el muelle) y, también, personas que realizan tareas administrativas en oficinas (poseen título secundario y terciario). A éstos últimos empleados se les administró el Test de inteligencias múltiples, por eso, el análisis se realizó junto con el de los empleados del sector Administración. El jefe del sector debe contar con un título terciario y, de ser posible, ser licenciado en comercio exterior.

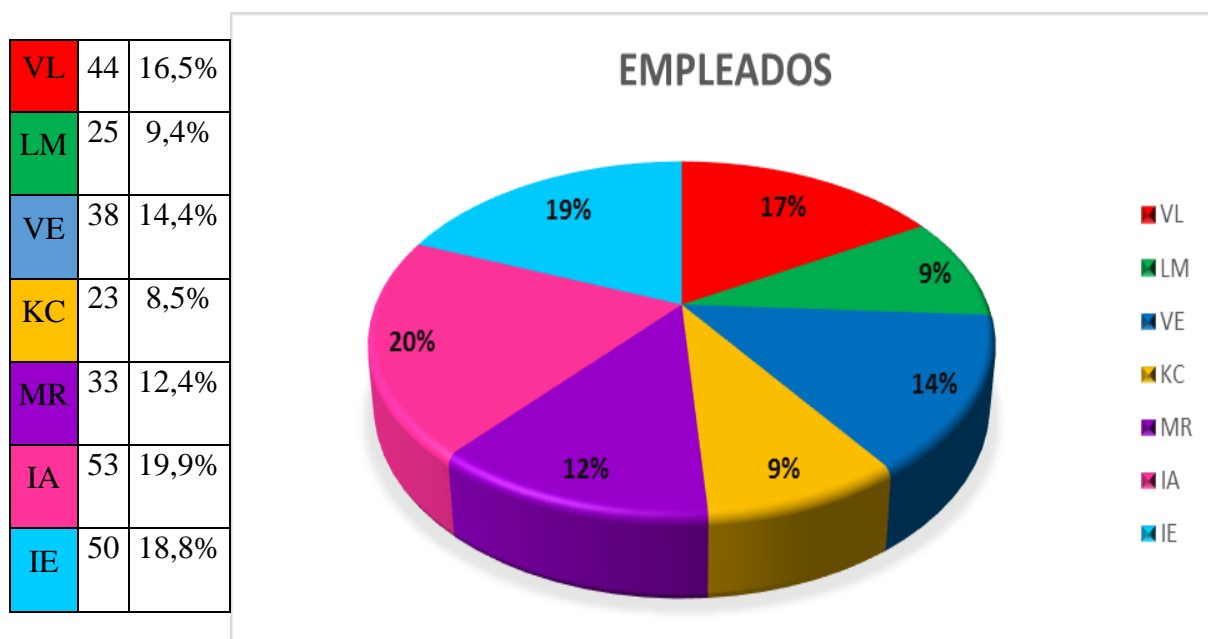
Por último, en el área de administración, se realizan tareas como recepción y atención de proveedores, relación con contratistas, contaduría y pagos, facturación, liquidación de horas trabajadas, recursos humanos, reportes de existencias y stock de mercadería, etc. En cuanto a la formación académica, este sector es heterogéneo. En los perfiles de puesto de trabajo, se explicita que el requisito excluyente para formar parte de esta área es el secundario completo. Sin embargo, de acuerdo a la especificidad de cada tarea, se valoran conocimientos o formación en recursos humanos, relaciones internacionales, administración de empresas, contabilidad, etc. El jefe de administración, debe poseer estudios terciarios contables, ser contador o administrador de empresas. Los empleados que se dedican a la parte de computación, son: ingenieros y técnicos en sistemas (es decir, nivel académico terciario y universitario).

## RESULTADOS I

MUESTRA: el test se administró a 72 empleados de 125, es decir, la muestra representa el 58% de la población total. Están distribuidos en 5 sectores: 24 empleados de movimientos (de 44 empleados, es decir 55%), 10 de la calada (de 13 empleados, es decir 78%), 13 de fertilizantes (de 26 empleados, es decir 50%), 14 de mantenimiento (de 20 empleados, es decir 70%), y 11 de administración-embarque (de 20 empleados, es decir 55%).

## TODOS LOS EMPLEADOS

Los trabajadores encuestados fueron 72, la suma total de los que trabajan en los 5 sectores es 125, por lo que, la muestra representa un 58%.



### Resultado general

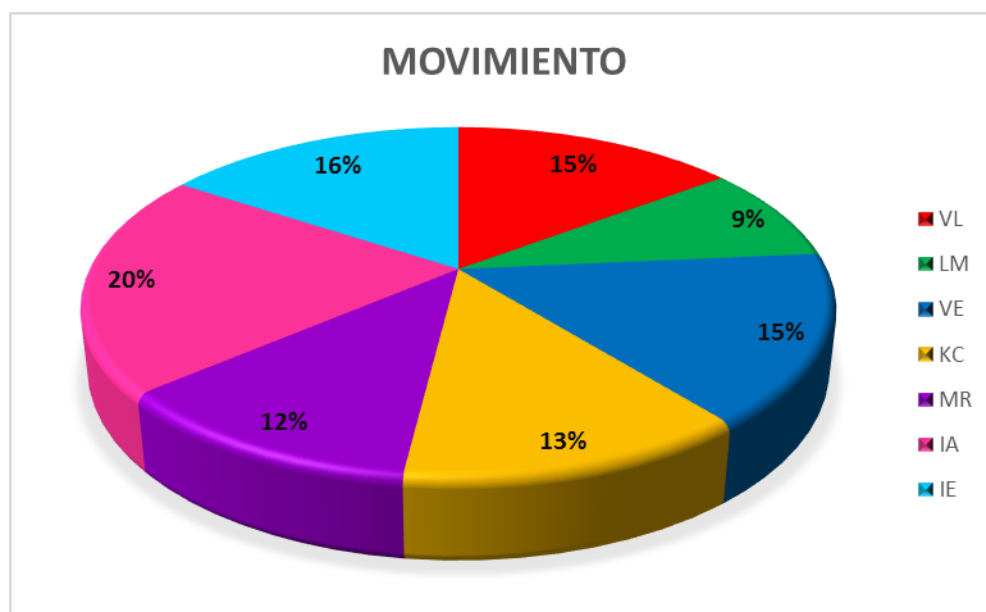
Se observa que, a nivel general, los tipos de inteligencias que predominan son: inteligencia intrapersonal, en primer lugar (20%) y, en segundo lugar, la inteligencia interpersonal.

A continuación, se realiza la descripción y el detalle de los resultados por sectores.

## MOVIMIENTO

Los trabajadores encuestados fueron 24, la suma total de los que trabajan en el sector es 44, por lo que, la muestra representa un 55%.

VL	15	14,7%
LM	9	8,8%
VE	16	15,7%
KC	13	12,8%
MR	12	11,8%
IA	21	20,6%
IE	16	15,7%

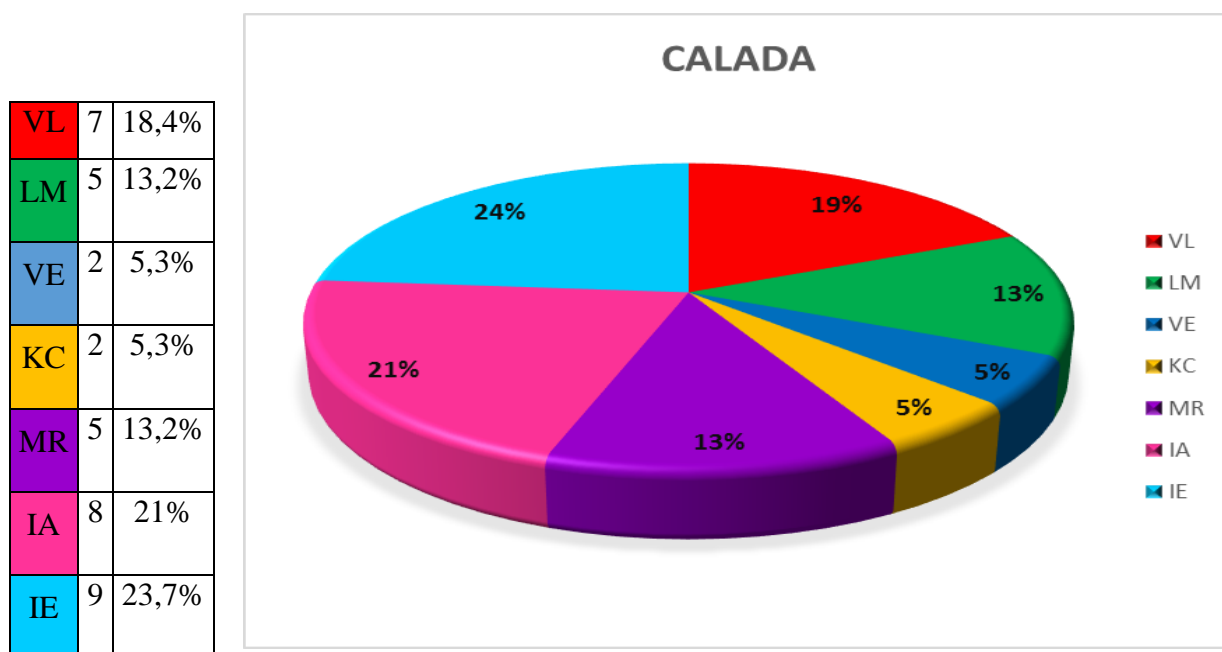


### Resultados Movimiento

Se observa que, en el sector de Movimiento, los tipos de inteligencias que predominan son: inteligencia intrapersonal, en primer lugar (20%) y, en segundo lugar, por diferencia de algunos decimales, predominaría la inteligencia interpersonal (16%), la visual espacial (15%) y la lingüística verbal (15%).

## CALADA

Los trabajadores encuestados fueron 10 y la suma total de los que trabajan en el sector es 13, por lo que, la muestra representa un 78%.



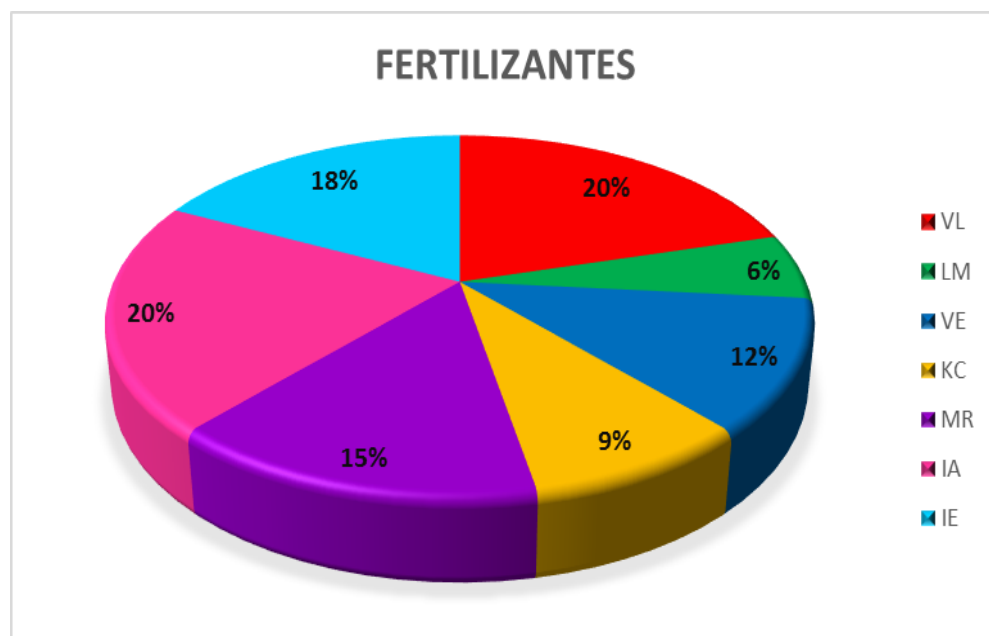
### Resultados Calada

Se observa que, en el sector de Calada, los tipos de inteligencias que predominan son: inteligencia interpersonal (24%), en primer lugar y la inteligencia intrapersonal, en segundo lugar (21%).

## FERTILIZANTES

Los empleados encuestados fueron 13 y la suma total de los que trabajan en el sector es 26, por lo que, la muestra representa un 50%.

VL	7	20,6%
LM	2	5,9%
VE	4	11,8%
KC	3	8,8%
MR	5	14,7%
IA	7	20,6%
IE	6	17,6%



### Resultados Fertilizantes

Se observa que, en el sector de Fertilizantes, los tipos de inteligencias que predominan son: la inteligencia verbal lingüística e intrapersonal (ambas con el 20%), luego en segundo lugar, la inteligencia interpersonal (18%).

## MANTENIMIENTO

Los empleados encuestados fueron 14 y la suma total de los que trabajan en el sector es 20, por lo que, la muestra representa un 70%.

VL	7	17%
LM	3	7,3%
VE	8	20%
KC	3	7,3%
MR	6	15%
IA	8	20%
IE	6	15%



### Resultados Mantenimiento

Se observa que, en el sector de Mantenimiento, el tipo de inteligencia que predomina es la inteligencia intrapersonal (20%) y en segundo lugar por diferencia de algunas décimas, la inteligencia visual espacial (19%).



## ADMINISTRACIÓN-EMBARQUE

Los empleados encuestados fueron 11 y la suma total de los que trabajan en ambos sectores es 20, por lo que, la muestra representa un 55%.

VL	6	18%
LM	5	15%
VE	5	15%
KC	1	2,9%
MR	3	9,1%
IA	6	18%
IE	7	21%



### Resultados Administración-Embarque

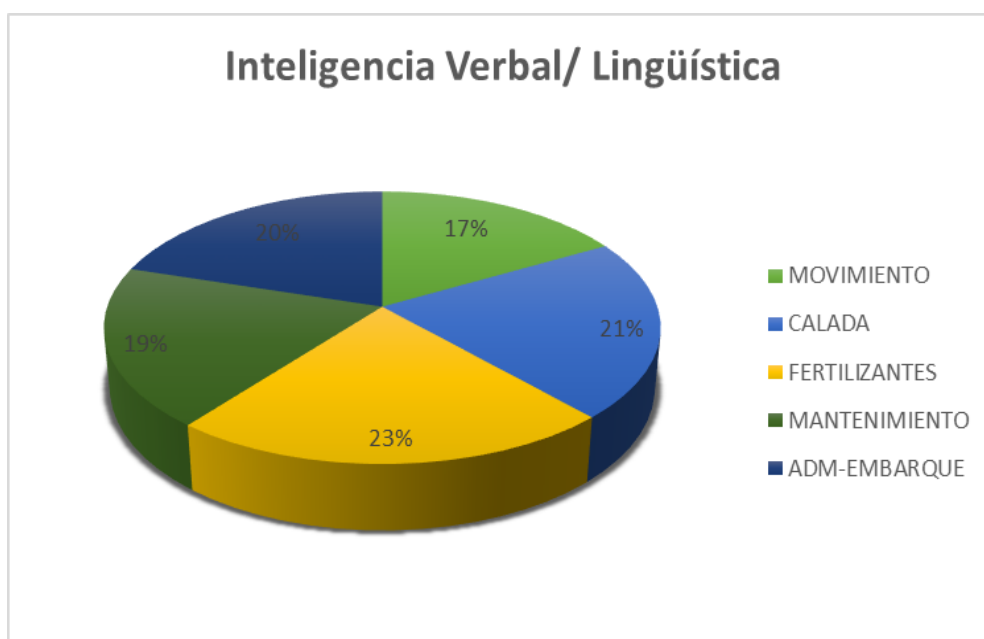
Se observa que, en los sectores de Administración y Embarque, el tipo de inteligencia que predomina es la inteligencia interpersonal (22%) y, en segundo lugar, se encuentran la inteligencia verbal lingüística e intrapersonal (ambas con 18%).

## RESULTADOS II

MUESTRA: es test se administró a 72 empleados de 125, es decir, la muestra representa el 58% de la población total. Están distribuidos en 5 sectores: 24 empleados de movimientos (de 44 empleados, es decir 55%), 10 de la calada (de 13 empleados, es decir 78%), 13 de fertilizantes (de 26 empleados, es decir 50%), 14 de mantenimiento (de 20 empleados, es decir 70%), y 11 de administración-embarque (de 20 empleados, es decir 55%).

Teniendo en cuenta los resultados de cada sector en relación a los distintos tipos de inteligencia, se realiza la descripción y el detalle de los mismos:

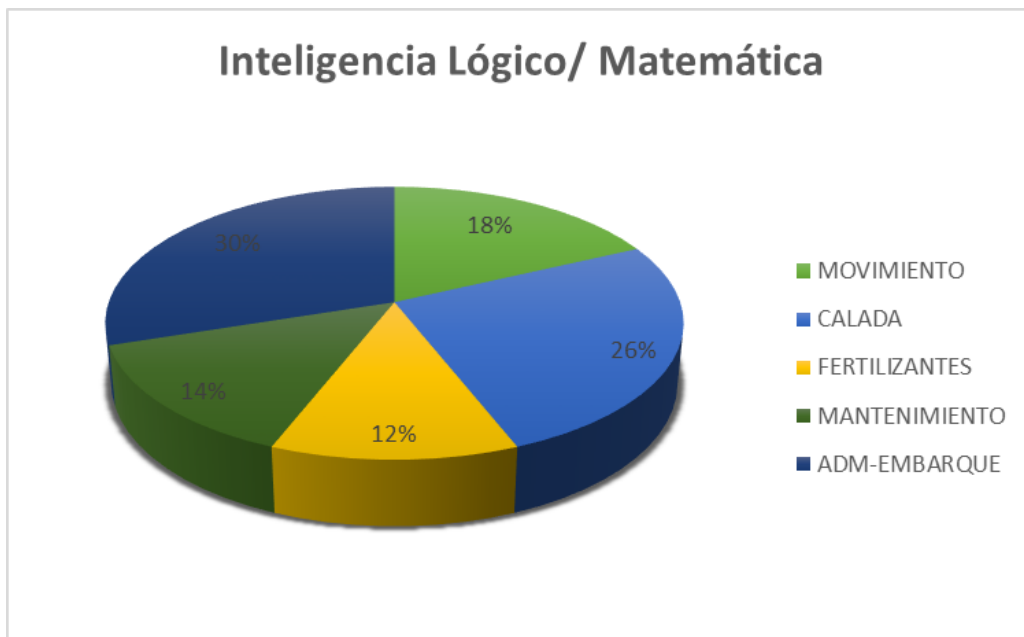
### INTELIGENCIA VERBAL/ LINGÜÍSTICA:



### Resultados Inteligencia verbal/lingüística

El mayor porcentaje, es decir el predominio de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Fertilizantes (23%) y de Calada, en segundo lugar (21%). Pero, se observa que, en líneas generales, este tipo de inteligencia resultó pareja en todos los sectores, no hay grandes diferencias porcentuales. El sector que posee el menor predominio de la inteligencia verbal lingüística, es movimiento (17%) pero, no es una diferencia significativa.

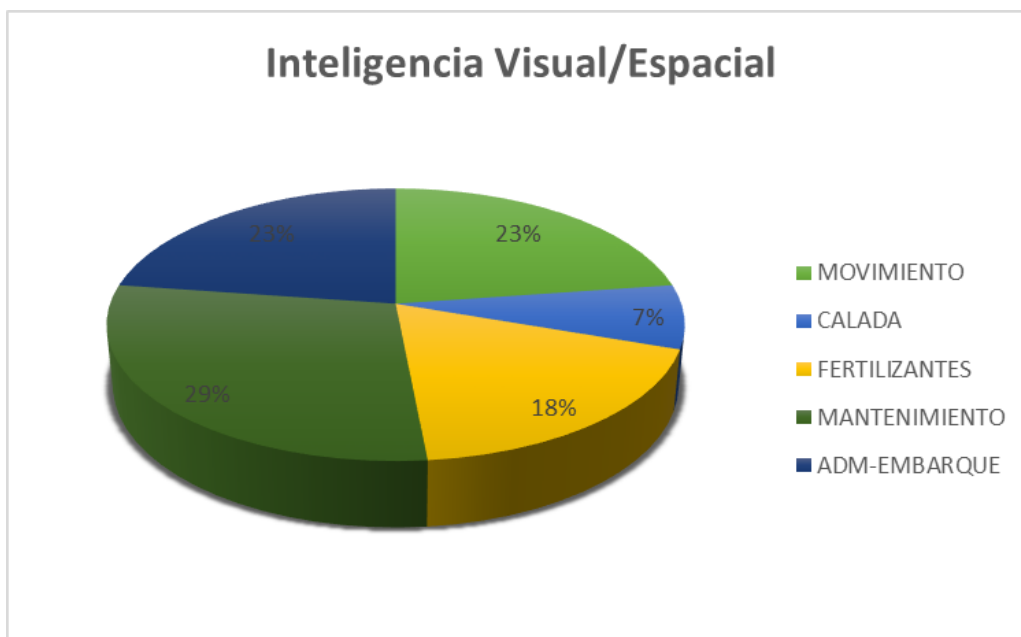
## INTELIGENCIA LÓGICO/ MATEMÁTICA:



### Resultados Inteligencia lógico/matemática

El mayor porcentaje, es decir el predominio de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Administración-Embarque (30%) y, en segundo lugar, el sector de la Calada (con un 26%). En este caso, el sector que presenta el porcentaje más bajo en inteligencia lógico matemática es Fertilizantes (12%).

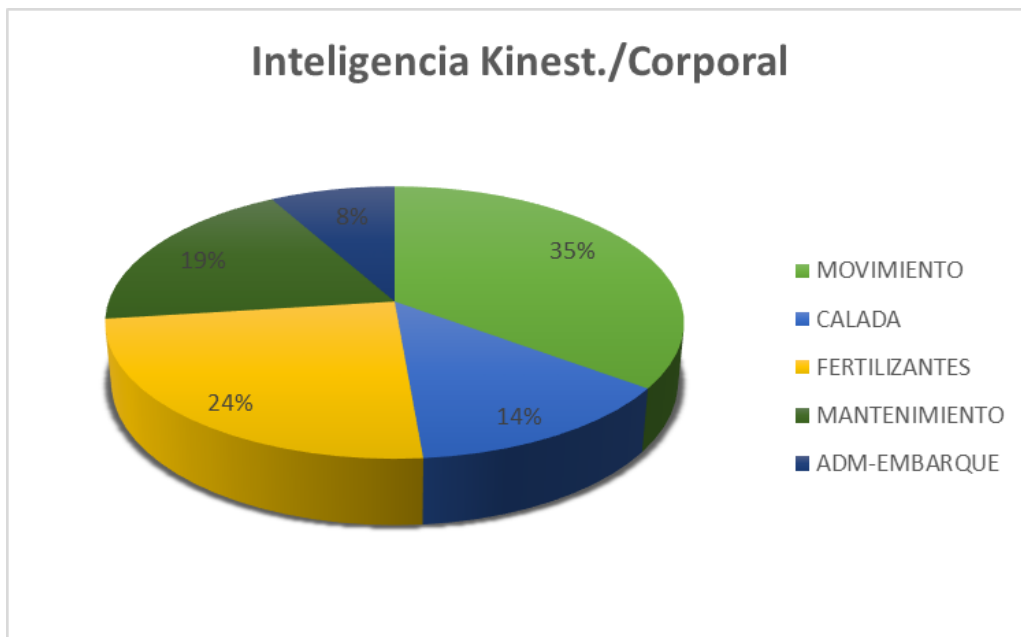
## INTELIGENCIA VISUAL/ESPACIAL:



### Resultados Inteligencia visual/espacial

El mayor porcentaje, es decir el predominio de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Mantenimiento (29%) y, en segundo lugar, los sectores Movimiento y Administración-Embarque (ambos con 23%). En este caso, el sector que presenta el porcentaje más bajo en inteligencia visual espacial es Calada, con apenas un 7%.

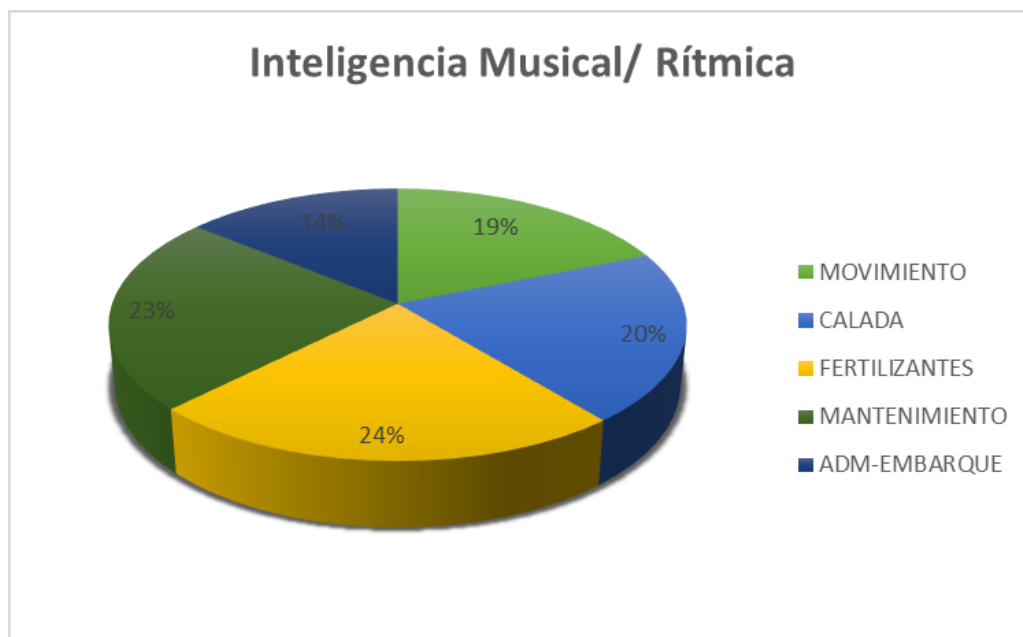
## INTELIGENCIA KINESTÉSICA/CORPORAL:



### Resultados Inteligencia kinestésica/ corporal

El mayor porcentaje, es decir el predominio de este tipo de inteligencia, se ve claramente en el sector de Movimiento (35%) y, en segundo lugar, en Fertilizantes (24%). En este caso, es importante destacar que el sector que presenta el porcentaje más bajo en inteligencia kinestésica corporal es la Administración y Embarque, con apenas un 8%.

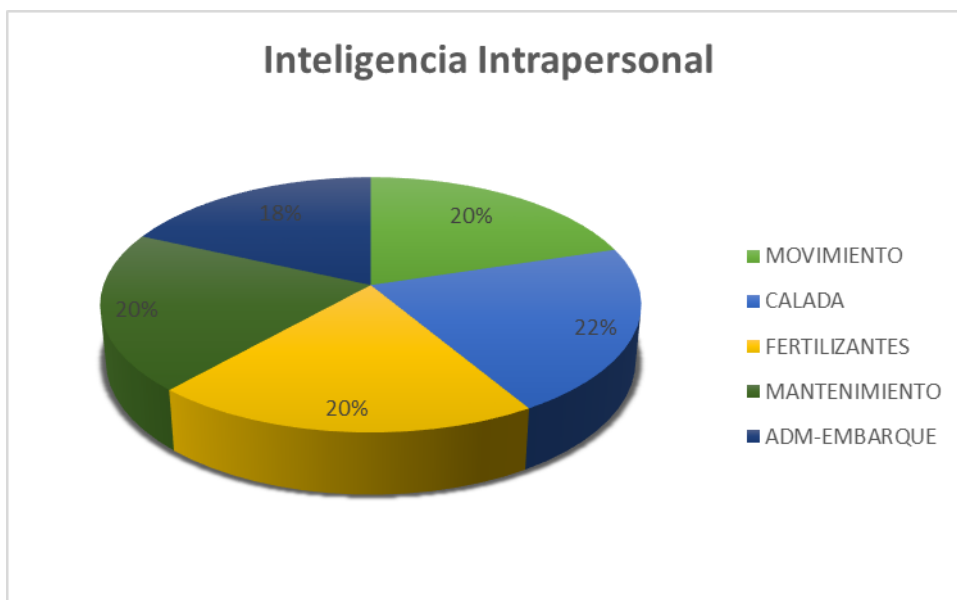
## INTELIGENCIA MUSICAL/RITMICA:



### Resultados Inteligencia musical/ rítmica

El mayor porcentaje, es decir el predominio de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Fertilizantes (24%) y, en segundo lugar, en Mantenimiento (23%). Pero, se observa que, en líneas generales, el tipo de inteligencia musical y rítmica, resultó pareja en todos los sectores, no hay grandes diferencias porcentuales.

## INTELIGENCIA INTRAPERSONAL:



### Resultados Inteligencia intrapersonal

El mayor porcentaje, de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Calada (22%) y, en segundo lugar (20%), coinciden Fertilizantes, Mantenimiento y Movimiento. El único que tiene un porcentaje menor es Administración-Embarque con el 18%, de todos modos, es importante destacar que se observa que, en líneas generales, el tipo de inteligencia intrapersonal, resultó pareja en todos los sectores. No hay grandes diferencias porcentuales.

## INTELIGENCIA INTERPERSONAL:



### Resultados Inteligencia interpersonal

El mayor porcentaje, de este tipo de inteligencia, se ve en el sector de Calada (22%) y, en segundo lugar, en Administración-Embarque con el 23%, de todos modos, al igual que en la inteligencia anterior, es importante destacar que el tipo de inteligencia interpersonal, resultó pareja en todos los sectores. No hay grandes diferencias porcentuales.



## CONCLUSIONES

En relación a los conceptos desarrollados en el presente trabajo de investigación:

Se considera a los estilos de aprendizaje, como los instrumentos, los métodos y las estrategias que los empleados, en este caso, utilizan para aprender diariamente. Ya sea, una nueva tarea, una nueva forma de realizarla o, simplemente, una nueva manera de adaptarse a los cambios. En este sentido, el término inteligencia, se considera como un sinónimo.

De acuerdo a lo planteado por Howard Gardner (1983) se reflexiona que la inteligencia está compuesta por componentes genéticos pero que no son determinantes para el desarrollo de la vida; que el CIT puede garantizar conquistas y éxitos académicos en los alumnos, pero no garantizar el buen desempeño y triunfos en la vida adulta social. Que se puede aprender, desarrollar, potenciar, durante todo el desarrollo de las personas. Y, principalmente, que no existe un solo tipo de inteligencia, que cada uno posee aspectos fortalecidos y otros más atenuados.

Se considera que, desde el punto de vista de la psicopedagogía, el significado y la concepción internalizada del término trabajo para cada sujeto, tiene una significación que se fue construyendo durante toda su vida. En algunos casos, implica frustración, porque apaga sus virtudes y habilidades; en otros significa la posibilidad de reivindicarse socialmente al poder sostener económicamente a una familia; en otros casos, sensación de éxito y triunfo al obtener un trabajo o puesto anhelado.

Se considera que la Psicopedagogía Laboral debe comprender y tener en cuenta que cada persona va construyendo su identidad laboral a través de las posibilidades, los sentimientos, los pensamientos y las actitudes que se van poniendo en juego a la hora de trabajar. Que el nuevo trabajo, cargo o tarea, le generan al empleado un desequilibrio de sus maneras y formas de producir y ejecutar.

La gestión del Psicopedagogo Laboral, debe apuntar a incorporar el aprendizaje como parte de la cotidianeidad del trabajo. Debe generar motivación e incentivos en los empleados, mediante cursos, capacitaciones y la escucha atenta de sus planteos y necesidades. Debe aspirar a lograr una buena adaptación del sujeto en su lugar de trabajo, para poder desarrollarse en él.

En relación a los resultados obtenidos en el Test De Inteligencias Múltiples (Armstrong, 2006) a los empleados de los distintos sectores, se concluye que:

El tipo de inteligencia kinestésica-corporal resultó notablemente baja en el sector Administración y embarque (8%). Si se analiza que los aprendizajes y las tareas realizadas, tienen que ver con aspectos cognitivos, tiene mucho sentido dicho resultado. En esta área se valora el trabajo intelectual, al margen de las habilidades físico espaciales y kinestésicas, por ejemplo. El jefe de mantenimiento, expresó “es el sector que más trabaja”, ironizando y desprestigiando este tipo de tareas. Luego agregó “todos ahí, sentaditos, no pasan frío, ni calor... así trabaja cualquiera”. Estos comentarios, fueron repetidos por varios empleados durante las conversaciones que se fueron entablando. Por ende, podrían reflejar lo que piensa gran parte del personal del puerto: consideran que el compromiso, la responsabilidad y el nivel de dificultad de las tareas es mayor en los puestos que requieren “esfuerzo físico” o manual. Se reflexiona que tiene que ver con una concepción tradicional y un poco anacrónica del trabajo que aún residiría en el imaginario de algunos empleados.

La inteligencia lógico matemática, aparece muy disminuida en el sector de Fertilizantes, allí se realizan tareas repetitivas, mecánicas, manuales. Lo cual explicaría el poco predominio y estimulación de esta área.

Con respecto a la inteligencia intrapersonal, resultó predominante en la Calada. Se corresponde con el sector que mantiene mayor vinculación y comunicación con terceros. En este caso, tiene que ver con transportistas, entre 400 y 500 personas por día. Los empleados que se encuentran en este sector, deben contar con una gran capacidad empática para poder entablar conversaciones triviales con los transportistas, pero, principalmente y con mayor frecuencia, para resolver los conflictos que ellos plantean.

En cuanto a la inteligencia musical-rítmica, los resultados fueron muy curiosos. En todos los sectores encuestados, hay empleados que poseen algún talento musical, ya sea, tocar algún instrumento, cantar o bailar profesional o amateurmente. Sin embargo, dichos talentos fueron expresados en conversaciones posteriores a la toma del cuestionario y no se vieron reflejados en el mismo. Lo llamativo es que, en muchos casos, ese talento más que una recreación, resulta otra fuente de ingresos económicos. Algo similar ocurre con las personas que realizan algún deporte. Se observa una especie de personalidad escindida. Se infiere que, si el cuestionario hubiese sido tomado fuera del ámbito laboral, las respuestas de esta área, hubieran sido más legítimas. De todos

modos, cabe explicar que los sectores que poseen mayor predominio de este tipo de inteligencia (aunque los porcentajes no sean altos), son los que cuentan con más empleados que poseen los talentos mencionados, anteriormente.

La inteligencia visoespacial, que tiene que ver con el procesamiento de la información sensorial y su relación entre objetos y espacios, se encuentra más desarrollada en mantenimiento. Se considera que esta característica es fundamental para el sector, ya que, se encuentran los técnicos (electricistas, gasistas, plomeros, mecánicos) que trabajan manualmente. El menor porcentaje lo obtuvo la Calada, donde se observa que trabajan en un espacio muy reducido para la cantidad de empleados que posee y, principalmente, mediante computadoras o equipos de laboratorio.

Como conclusión, en relación a los objetivos planteados, se abren muchos interrogantes:

¿Los empleados ocupan los diferentes puestos, de acuerdo al tipo de inteligencia predominante?

¿Se le brinda importancia al perfil y estilo de aprendizaje de cada trabajador a la hora de distribuir las tareas?

¿O los tipos de inteligencia que predominan en cada uno tienen que ver con las áreas que fueron estimuladas a través de los años?

¿Cada persona debe persistir realizando una tarea durante mucho tiempo para poder lograr un buen dominio de la misma?

¿O sería más propicio proponer rotaciones de tareas, luego de determinado tiempo?

¿El trabajo aliena a las personas y aplasta las habilidades que no son tan valoradas socialmente, como el canto, baile o los deportes?

¿Es dañino tener una personalidad escindida? ¿Puede sostenerse por mucho tiempo?

Cuando el Psicopedagogo Laboral realiza el proceso de selección de personal:

¿Interroga acerca de estas cuestiones?

¿Considera las cualidades, habilidades y aptitudes de las personas, para deducir cuál será su estilo de aprendizaje en el nuevo puesto?

¿O considera que debe poseer los requisitos básicos para ocupar el puesto y luego aprender el resto?

## **LIMITACIONES DEL TRABAJO**

El trabajo “*Tipos de inteligencia de los trabajadores en relación a su sector laboral*”, presenta limitaciones que podrían ser tenidas en cuenta para futuras investigaciones:

El único test administrado fue el de Inteligencias Múltiples, por lo que no pueden verificarse ni compararse los perfiles de los empleados ni de los sectores.

El Test de Inteligencias Múltiples fue administrado en una sola empresa, por ende, no se pueden realizar comparaciones.

No se tuvo en cuenta cómo fue el proceso de selección y admisión del personal, tampoco su edad, sexo, ni antigüedad en el puesto de trabajo.

Finalmente, se considera una limitación la imposibilidad de estudiar los cambios que podría generar la rotación de un empleado a un nuevo puesto. No se pudo verificar si la modificación generaría (o no) la estimulación de otro tipo de inteligencia.

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso, C.; Gallego, D.; Honey, P. (1994). *Los Estilos de Aprendizaje: Qué son. Cómo diagnosticarlos. Cómo mejorar el propio estilo de aprendizaje*. Bilbao: Ediciones Mensajero (6ª Edición).

Aracena, B. (22 de Abril de 2012). *Bely Psicopedagogía*. Obtenido de <http://belyaracena.blogspot.com.ar/2012/04/historia-de-la-psicopedagogia.html>

Armstrong, T. (2006). *Las inteligencias múltiples en el aula: guía*. Barcelona: Ed. Paidós.

Bialet Massé, J. (1904). *El estado de las Clases Obreras Argentinas*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Binet, A., (1911). *Les idés modernes sur les enfants*. Paris.

Camarero Suarez, F. y otros (2000). *Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios*. *Psicothema* 2000. Vol. 12, nº 4, pp. 615-622. España.

Cisneros, A. (2004). *Manual de estilos de aprendizaje*. Méjico: SEP, Subsecretaria de Educación Média Superior.

D'anna, S., & Hernandez, L. (2006). *Psicopedagogía Laboral*. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.

Felder, R. M., & Silverman, L. K. (1988). Learning styles and teaching styles in engineering education. *Engineering Education*, 78(7), 674–681.

Filippi, G. y. (2010). *Psicología y Trabajo, una relacion posible*. Buenos Aires: Eudeba.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind the theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (2006). *Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice*. Basic Books.

Gonzalez, H. (2011). *Genealogías. Trabajo y violencia en la historia argentina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Gonzalez, R. (2002). *Sujeto y subjetividad*. México: Thomson.

- Hernández Sampieri, C. R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw—Hill.
- Hernandez, L. (2008). *Temas de Psicopedagogía Laboral I: Investigación Científica y Aplicación Práctica*. Aprendizaje Hoy, Bs. As.
- Honey, P., Mumford A. (1986) *The Manual of Learning Styles*. Berkshire: Ardingly House.
- Ingenieros, J. (1999). *Las fuerzas morales*. Buenos Aires: Losada.
- Kolb, D. (1976). *El Inventario de Estilos de Aprendizaje: Manual Técnico*. Boston, Ma: McBer.
- Kolb, D. (1984). *Experimental learning: experience as the source of learning and development*. New Yersey: Prentice hall.
- Mayo, E. (1933). *Human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan Co.
- Menoyo, J. (2012). *La intervención psicopedagógica en la formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Rosario: Univ. Abierta Interamericana.
- Müller, M. (1995): “¿Qué es la Psicopedagogía hoy?”, en *Revista Aprendizaje hoy*, N° 30, Mayo de 1995, UCA.
- Piaget, J. (1976). *El lenguaje y el pensamiento en el niño; Estudio sobre la lógica del niño*. Buenos Aires. 5a ed.
- Reeve, J. M. (2010). *Motivación y Emoción*. Mejico: The McGraw-Hill Companies.
- Richard M. Felder, L. K. (1988). Learning and Teaching Styles in Engineering Education. *Engr. Education*, 674–681.
- Rigo, D. Y. (2011). *Tres enfoques sobre inteligencia: un estudio con trabajadores manuales*. Río Cuarto- Córdoba: Univ. Nacional de Río Cuarto- fac. cs.humanas.
- Rodini, A. (1 de Noviembre de 2017). *PSISE Psicólogos Infantiles Madrid | Centro de Psicología Madrid*. Obtenido de <https://psisemadrid.org/la-inteligencia-segun-wechsler/>
- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. Oxford, England: Macmillan.

Spearman, C., (1904). General Intelligence: objectively determined and measured, American Journal of Psychology 15.

Suaya, D., (2010), Historia Vital del trabajo. Buenos Aires. Chilavert artes gráficas.

Thurstone, L. L., (1934.) The vectors of the mind. Psychological Review.

Wechsler, D., (1944). The Measurement of Adult Intelligence. Williams & Wilkins.

## ANEXOS

### 1. TEST DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES: cuestionario.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M - F

Puesto/tarea: \_\_\_\_\_ Antigüedad: \_\_\_\_\_

#### **Test de Inteligencias Múltiples**

*Señale con una "V" las oraciones que considere "verdaderas" y con una "F" las que reflejan lo que haría o diría:*

- 1.....Me resulta fácil hacer un mapa cuando quiero explicarle a alguien cómo llegar a algún lugar.
- 2.....Si estoy enojado/a o contento/a generalmente puedo saber exactamente por qué.
- 3.....Sé tocar (o antes sabía tocar) un instrumento musical.
- 4.....Asocio la música con mis estados de ánimo.
- 5.....Puedo sumar o multiplicar mentalmente con mucha rapidez.
- 6.....Puedo ayudar a un amigo o familiar a manejar sus sentimientos porque yo lo pude hacer antes cuando sentí algo parecido.
- 7.....Me gusta trabajar con calculadoras y computadoras.
- 8.....Aprendo rápido a bailar cuando me enseñan "un paso" nuevo.
- 9.....No me es difícil decir lo que pienso en una discusión o debate.
- 10.....Disfruto de una buena charla.
- 11..... Siempre distingo el norte del sur, esté donde esté.
- 12..... Me gusta festejar y reunirme con grupos de personas
- 13.....La vida me parece vacía sin música.
- 14.....Siempre entiendo los gráficos que vienen en las instrucciones de equipos y electrodomésticos.
- 15.....Me gusta hacer rompecabezas y entretenerme con juegos electrónicos
- 16.....Me fue fácil aprender a andar en bicicleta (o patines).
- 17.....Me enojo cuando escucho una discusión o una afirmación que parece ilógica.
- 18.....Soy capaz de convencer a otros para que sigan mis planes.
- 19.....Tengo buen sentido del equilibrio y de la coordinación.
- 20.....Tengo facilidad para operar y relacionar números.
- 21.....Me gusta construir, dibujar figuras corporales (o hacer esculturas).
- 22.....Razonando logro encontrar el significado de las palabras.
- 23.....Puedo mirar un objeto desconocido y con facilidad observar sus cualidades y características.
- 24..... Con frecuencia relaciono una canción con alguna situación de mi vida.
- 25.....Me gusta trabajar con números y figuras.
- 26.....Me gusta sentarme solo a reflexionar sobre mis sentimientos.
- 27.....Me gusta mirar las construcciones y estructuras.
- 28.....Me gusta tararear, silbar y cantar en la ducha o cuando estoy solo/a.
- 29.....Soy bueno(a) para el atletismo.
- 30.....Me gusta escribir cartas.
- 31.....Generalmente me doy cuenta de las expresiones que tengo en la cara.
- 32.....Comprendo las expresiones en la cara de otras personas.
- 33..... No me cuesta identificar mis estados de ánimo.
- 34.....Me doy cuenta de los estados de ánimo de los otros.
- 35.....Me doy cuenta bastante bien de lo que otros piensan de mí.



## 2. CONSENTIMIENTO: modelo



# Universidad Abierta Interamericana

## “CONSENTIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE CUESTIONARIO

“Test de Inteligencias Múltiples”, de Howard Gardner

Por el presente documento se solicita su participación en la investigación “Tipos de inteligencia de los trabajadores en relación a su sector laboral.” Trabajo final perteneciente a la carrera Lic. en Psicopedagogía, cuya responsable es Agustina Scetti, DNI: 35.956.368.

El objetivo de este estudio es conocer la posible relación entre el puesto laboral ocupado por el empleado y su estilo de aprendizaje o, en palabras de Gardner, el tipo de inteligencia predominante.

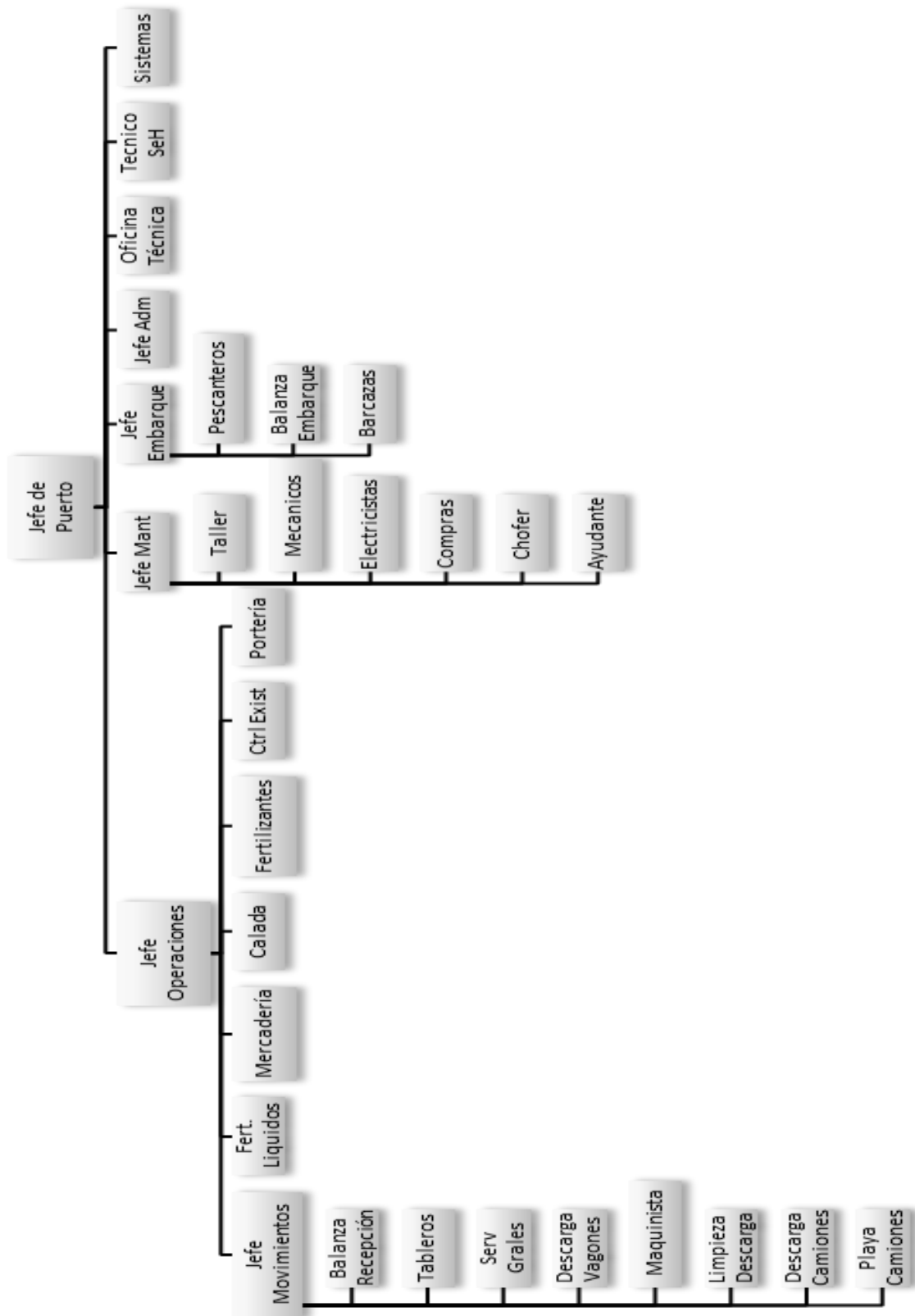
La participación en esta investigación es voluntaria y puede decidir no responder alguna pregunta si así lo desea. Se mantendrá la confidencialidad de todos los datos y serán resguardados y utilizados en el contexto de estudio.

FIRMA:.....

ACLARACIÓN:.....

DNI:.....

### 3. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA:





**5. Datos de Calada (cuadro):**

CALADA															
Pr		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
9	A	F	V	V	V	V	V	F	V	V	V				
10	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
17	A	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V				
22	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
30	A	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F				
5	B	V	F	V	V	V	V	F	V	V	F				
7	B	V	V	V	F	V	V	F	V	F	F				
15	B	V	V	F	F	V	V	F	V	F	V				
20	B	V	V	V	V	V	V	F	V	F	F				
25	B	V	F	V	V	F	V	F	F	F	F				
1	C	V	V	F	V	F	V	F	V	V	V				
11	C	F	V	F	V	F	V	V	F	F	V				
14	C	V	V	V	V	V	V	F	F	F	F				
23	C	F	V	F	F	V	V	F	F	F	F				
27	C	F	V	F	F	F	V	V	V	V	V				
8	D	F	F	F	V	F	F	F	V	F	V				
16	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
19	D	V	V	F	V	V	V	F	V	V	V				
21	D	F	F	F	V	F	F	F	F	F	V				
29	D	F	V	F	V	V	F	F	F	F	F				
3	E	V	V	F	F	V	F	V	F	F	F				
4	E	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V				
13	E	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V				
24	E	V	V	F	V	V	V	F	V	F	F				
28	E	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V				
2	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
6	F	F	F	F	F	V	V	V	V	V	V				
26	F	V	V	V	F	V	V	V	V	F	V				
31	F	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V				
33	F	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V				
12	G	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V				
18	G	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V				
32	G	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
34	G	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
35	G	F	V	V	F	V	V	V	F	V	V				
												5	4	T	%
VL		3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	0	7	7	18,42
LM		5	3	4	3	4	5	0	4	1	1	2	3	5	13,16
VE		2	5	1	3	2	5	2	2	2	3	2	0	2	5,263
KC		2	3	1	5	3	2	1	3	2	4	1	1	2	5,263
MR		5	5	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	5	13,16
IA		4	3	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	8	21,05
IE		4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	6	3	9	23,68
														38	100

**6. Datos de Fertilizantes (cuadro):**

		FERTILIZANTES														
Pr		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
9	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V		
10	A	V	V	F	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V		
17	A	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	F	V	V		
22	A	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V		
30	A	F	F	F	V	F	F	F	F	F	F	V	F	F		
5	B	V	V	V	V	F	V	V	F	V	V	V	F	V		
7	B	F	V	F	V	F	V	V	V	F	F	V	F	V		
15	B	F	F	F	F	F	V	V	V	F	F	V	F	V		
20	B	F	V	V	V	F	V	V	V	V	V	F	V	V		
25	B	F	F	V	F	F	V	V	F	F	F	F	F	V		
1	C	F	V	V	V	F	V	F	F	V	V	F	V	V		
11	C	F	F	F	V	F	V	F	V	V	V	F	V	V		
14	C	F	V	F	V	V	V	V	F	F	V	F	V	V		
23	C	F	V	F	V	F	V	V	F	F	V	V	V	V		
27	C	V	V	F	V	V	V	V	F	V	V	V	V	F		
8	D	V	F	F	V	V	F	V	V	F	F	V	F	F		
16	D	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V		
19	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V		
21	D	F	F	F	V	F	F	F	F	F	F	F	F	F		
29	D	V	F	F	F	V	F	F	F	F	F	V	V	V		
3	E	V	F	F	F	V	V	F	F	F	F	V	F	F		
4	E	V	V	F	V	F	F	V	V	V	V	V	V	F		
13	E	V	F	F	V	V	V	V	V	V	F	F	V	V		
24	E	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F		
28	E	V	F	F	F	V	V	V	F	V	F	F	V	F		
2	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V		
6	F	V	V	F	V	F	V	V	V	F	F	F	V	V		
26	F	V	V	F	V	F	V	V	V	F	V	V	V	F		
31	F	F	V	V	V	V	V	V	F	F	V	F	V	F		
33	F	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V		
12	G	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
18	G	F	F	F	V	V	F	F	F	F	F	F	V	F		
32	G	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V		
34	G	V	V	V	V	F	V	V	V	F	F	V	V	V		
35	G	V	V	F	V	F	V	V	V	V	F	V	V	V		
													5	4	T	%
VL		4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	1	6	7	20,59	
LM		1	3	3	3	0	5	5	3	2	2	2	0	2	5,882	
VE		1	4	1	5	2	5	3	1	3	5	3	1	4	11,76	
KC		4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	0	3	3	8,824	
MR		5	1	1	3	4	4	4	3	4	2	1	4	5	14,71	
IA		4	5	3	5	3	4	5	4	2	4	3	4	7	20,59	
IE		4	4	2	5	3	4	4	4	2	2	1	5	6	17,65	
														34	100	

**7. Datos de Mantenimiento (cuadro):**

Pr		MANTENIMIENTO																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
9	A	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V	F	F	V	V				
10	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
17	A	V	V	F	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V				
22	A	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	F	V	V	F				
30	A	F	F	V	F	F	F	F	F	F	V	F	F	F	F				
5	B	F	F	V	F	V	F	V	V	F	F	F	F	V	F				
7	B	V	V	F	V	F	F	F	V	V	F	F	F	F	F				
15	B	V	F	V	V	V	V	V	V	V	F	V	F	F	V				
20	B	V	V	V	F	V	V	V	V	V	F	F	F	V	F				
25	B	V	V	F	F	F	V	V	V	F	F	V	F	F	F				
1	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
11	C	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V	F	F	V				
14	C	V	V	V	V	F	F	V	V	V	F	V	F	V	F				
23	C	V	V	V	V	F	F	V	V	V	V	V	V	F	V				
27	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F				
8	D	V	V	V	F	F	V	F	F	F	V	V	F	V	F				
16	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	F	F	V				
19	D	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V				
21	D	V	F	V	F	F	V	F	F	F	F	V	F	F	F				
29	D	V	F	V	V	V	V	V	F	V	F	V	F	F	V				
3	E	V	F	V	V	F	F	F	F	F	F	V	F	F	F				
4	E	V	V	V	V	F	V	V	V	F	V	F	F	V	F				
13	E	V	V	F	F	F	V	F	V	F	V	V	F	F	F				
24	E	V	V	V	V	V	V	F	F	F	V	V	V	V	V				
28	E	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	F				
2	F	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V				
6	F	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	F	V	F				
26	F	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V	V				
31	F	V	V	V	F	V	V	V	F	V	V	F	F	V	F				
33	F	V	V	F	F	V	F	V	V	V	V	V	V	V	F				
12	G	V	V	V	V	V	V	V	F	F	V	V	V	V	V				
18	G	V	V	F	F	V	V	V	V	V	V	F	V	F	V				
32	G	V	V	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V				
34	G	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	F	V				
35	G	V	V	F	F	F	F	V	F	F	V	V	V	F	V				
																5	4	T	%
VL		4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	0	7	7	17
LM		4	3	3	2	3	3	4	5	3	0	2	0	2	1	1	2	3	7,3
VE		5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	6	2	8	20
KC		5	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	0	2	3	2	1	3	7,3
MR		5	4	4	4	2	4	2	3	0	4	4	2	3	1	1	5	6	15
IA		5	5	4	3	5	4	5	2	4	5	4	3	5	2	5	3	8	20
IE		5	5	3	2	4	4	5	3	3	5	4	5	1	5	4	2	6	15
																		41	100

8. Datos de Administración-Embarque (cuadro):

		ADMINISTRACIÓN - EMBARQUE														
Pr		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
9	A	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	V				
10	A	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
17	A	F	V	F	F	V	V	F	F	V	V	V				
22	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
30	A	V	V	F	F	F	F	F	F	F	F	F				
5	B	V	V	F	V	V	F	F	V	V	F	V				
7	B	V	V	V	V	F	V	V	V	V	F	V				
15	B	F	F	F	F	F	F	V	F	F	F	F				
20	B	V	V	V	V	F	F	V	V	V	F	V				
25	B	V	V	F	F	F	F	V	V	F	F	V				
1	C	V	V	V	F	V	V	F	V	V	V	V				
11	C	F	V	F	V	F	V	V	V	V	V	F				
14	C	V	V	V	F	F	F	V	V	V	F	V				
23	C	F	V	F	F	V	V	F	V	F	V	V				
27	C	F	V	F	F	F	F	F	V	V	V	V				
8	D	V	F	F	V	V	F	V	F	F	F	F				
16	D	V	F	V	V	V	F	V	V	V	V	V				
19	D	F	F	V	V	V	F	V	V	V	V	V				
21	D	F	F	F	F	F	F	F	V	F	F	F				
29	D	V	F	V	F	F	F	V	F	F	V	F				
3	E	F	F	V	F	V	F	V	F	F	F	V				
4	E	V	V	V	V	V	V	F	V	V	V	F				
13	E	F	V	F	V	F	V	F	F	F	V	V				
24	E	V	F	V	V	V	V	V	V	V	V	F				
28	E	V	V	F	F	V	V	F	V	V	V	V				
2	F	F	F	F	V	V	V	V	V	V	V	V				
6	F	V	F	F	F	V	F	V	V	V	V	V				
26	F	V	V	V	V	V	V	F	F	V	V	V				
31	F	F	F	F	V	V	F	V	F	V	V	V				
33	F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				
12	G	V	V	F	V	V	V	F	V	V	V	V				
18	G	F	V	F	F	V	F	V	F	V	V	F				
32	G	F	V	F	V	V	F	V	V	V	V	V				
34	G	F	V	V	V	V	F	V	V	V	V	V				
35	G	F	V	F	V	V	F	F	V	V	V	V				
												5	4	4Y5	%	
VL		3	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	1	5	6	18
LM		4	4	2	3	1	1	4	4	3	0	4	0	5	5	15
VE		2	5	2	1	2	3	2	5	4	4	4	2	3	5	15
KC		3	0	3	3	3	0	4	3	2	3	2	0	1	1	2,9
MR		3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	0	3	3	9,1
IA		3	2	2	4	5	3	4	3	5	5	5	4	2	6	18
IE		1	5	1	4	5	1	3	4	5	5	4	4	3	7	21
												33	100			