

**El impacto que genera la Inteligencia Múltiple Intrapersonal y su Conducta durante el
Desarrollo Profesional**

Araiza Cortéz José Antonio, Baqueiro Lezama Mateo, Bautista Olvera Marco Elías, Cárdenas
Camacho Alexis Emilio, García Mejía Miguel Ángel, González Córdoba Bryan Michel, Juárez
Ramírez Gabriel, León López Michel Christopher, Macías Fonseca Alejandro, Mata Guerra
David, Mondragón Fernández Josué Oziel, Núñez Rodríguez César de Jesús, Olvera García
Marco Antonio, Padrón Moya Luis Gabriel, Pichardo Botillo Blanca Isabel, Piñón García Paola,
Rodríguez Martínez David Emmanuel, Servín López Emilio, Ugalde Arias Alison, Velasco
Román Paola Esmeralda, y Zamorano Monzalvo Daniel

Facultad de Informática

Universidad Autónoma de Querétaro

G31, Semestre 2, 2014: Desarrollo Humano II

Servin González Cecilia

16 de mayo de 2024



**El impacto que genera la Inteligencia Múltiple Intrapersonal y su Conducta durante el
Desarrollo Profesional**

Índice

Introducción	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivo General y Particular	3
Justificación	3
Hipótesis	3
Marco Teórico	3
Prevención de riesgos laborales	6
Motivación	6
Negociación	7
Gestión y resolución del conflicto	7
Estrés	7
Liderazgo	7
Metodología de la Investigación	8
Población y Muestra	8
Técnicas e Instrumentos de Investigación	8
Recopilación de Datos	8
Análisis de Resultados	8
Presentación de Resultados y Conclusión	8

Introducción

Planteamiento del Problema

Objetivo General y Particular

Justificación

Este artículo surge por dos motivos fundamentales. En primer lugar, busca recrear un ambiente laboral en el aula con el objetivo de promover la experiencia del trabajo en equipo. Nos interesa observar cómo el compromiso, la responsabilidad, la gestión del tiempo y el esfuerzo conjunto pueden llevarnos a alcanzar objetivos más ambiciosos que cuando trabajamos de manera individual o en equipos desorganizados.

En segundo lugar, este estudio pretende resaltar la importancia de la introspección en el entorno laboral. A menudo se enfatiza la relevancia de habilidades interpersonales como la comunicación y la expresión, pero rara vez se aborda el valor de la introspección. Este artículo busca demostrar el impacto significativo de la inteligencia intrapersonal en el desarrollo de las "soft skill" y su influencia positiva en el desempeño laboral.

Al explorar la interacción entre el trabajo en equipo y la introspección, este artículo busca ofrecer una perspectiva más completa sobre cómo las habilidades intrapersonales pueden complementar y potenciar las habilidades interpersonales en un entorno laboral dinámico.

Hipótesis

Marco Teórico

Todo esto empieza con Howard Garner quien en la década de los 90 presenta la tesis sobre la existencia de las Inteligencias múltiples, esta teoría nace de una manera muy peculiar debido que nació directamente de la psicología, pero la mayoría de los psicólogos les desagradó y otros simplemente las ignoraron, sin embargo, desde el sector educativo comenzó a poner más atención a esta teoría, ahí es donde entra Howard Garner para desarrollar totalmente esta idea.

Estas inteligencias las define más bien como capacidades que tiene un ser humano y se van desarrollando a lo largo de su vida. Esta teoría da a conocer que los conocimientos que

adquirimos son de manera intuitiva y no es necesario tener una brillantez académica para desarrollarla u obtenerla por lo que cada inteligencia expresa una capacidad que opera de acuerdo a sus propios sistemas, bases o reglas biológicas, puede haber gente que desarrolle un aspecto mejor que otra de una manera muy natural, pero eso no significa que la otra persona no sea inteligente si no que no ha desarrollado la habilidad a comparar pero puede que esta persona la tenga en otro aspecto o situación. Por esto mismo Gardner da a conocer que todos tenemos siete inteligencias modulares esto quiere decir que cada una es autónoma e independiente de las otras, se combinan en el individuo y el aspecto social, pero entre ellas no se influyen.

Las siete inteligencias que presentó son las siguientes:

- Lingüístico-verbal.
- Lógico-matemática.
- Musical.
- Espacial.
- Científico-corporal.
- Interpersonal.
- Intrapersonal.
- Naturalística.

Estas son las siete principales, sin embargo en los inicios de los 2000's, empezó a investigar dos probables nuevas inteligencias, pero se mantienen hipotéticos, las cuales son la inteligencia moral que se define como la habilidad de algunas personas para discernir lo que comúnmente se conoce como el bien y el mal, y la otra es la inteligencia existencial que esta es un poco más compleja ya que es la que quiere señalar una sensibilidad por la existencia del ser humano reflexionando mucho las trascendencia humana.

Sin embargo, en este trabajo nos enfocaremos en uno en particular, que es la inteligencia interpersonal que se define como “la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder”. En lo que consiste es el relacionarse y ser empáticos con otras personas, reconocer y apreciar opiniones, formas de pensar, gustos, etc.; a pesar de estas diferencias es mantener una relación amable y de buena comunicación siendo respetuoso con los demás, normalmente se ve este tipo de actitudes en personas que tienen un oficio que se enfoca mucho al ojo público, como lo son actores, personas de la farándula, políticos, o gente que represente un grupo social.

El enfoque que le daremos a esta inteligencia será dentro del ambiente laboral, como esta capacidad puede afectar en un ambiente en el cual estas en constante contacto con personas que tienen distintas personalidades tratando de tener un gran ambiente. La importancia de tener afinada esta cualidad es mantener un canal de comunicación efectivo mejorando el trabajo en equipo, capacidad de resolver conflictos también es muy importante en estos ambientes mostrando liderazgo y una mentalidad de querer superarse. Aquí entra otro tema que servirá de mucha importancia, que es la inteligencia emocional quien influye demasiado en la manera con la que actúas socialmente con las personas.

Según Peter Salovey y John Mayer definen la inteligencia emocional como “la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción”; da a entender que estos hay que usarlos de manera que ayuden a motivarnos, y controlarlos a pesar de el estado de nuestro ánimo. Años después Daniel Goleman (2007) dice que “la inteligencia emocional está relacionada con un conjunto de habilidades que se basan en la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos para que sirvan de guía al pensamiento y a la acción”; al analizar estas definiciones coinciden en algunas cosas que son la capacidad de aprender, comprender y resolver problemas.

En el año de 1997 Mayer y Salovey presentaron un modelo donde se dividió a la inteligencia emocional en 4 habilidades que se presentaran a continuación:

- **Percepción Emocional:** Esta identifica y reconoce sentimientos propios y ajenos, prestar atención a las señales corporales o emocionales que presentan las personas al interactuar con ellas.
- **Asimilación emocional:** Se tienen en cuenta las emociones de la otra persona cuando se necesita razonar o solucionar algún problema, priorizando los procesos cognitivos y centrándose en lo importante.
- **Comprensión Emocional:** Es la habilidad de comprender las emociones en función de relaciones de una manera compleja, además de reconocer posibles transformaciones de las mismas emociones.
- **Regulación Emocional:** Es la capacidad de estar abierto a sentimientos negativos y positivos, reflexionar y gestionar las emociones de uno mismo y los demás.

Estas cuatro divisiones si los reflexionan se aplicarían de una manera muy importante en el ambiente laboral, percibiendo las emociones de los compañeros, así como asimilar los problemas de organización, comunicación que se suelen dar y manejarlos emocionalmente de una forma correcta y armoniosa, haciendo un clima laboral mas saludable, casi como una familia. Sin embargo, hay seis puntos que hay que tomar muy en cuenta para llevarlas a cabo en un buen ambiente laboral las cuales se presentan a continuación.

Prevención de riesgos laborales

Esta mejora los entornos psicosociales que llevan a una mejora en la empresa, siendo flexibles en algunas reglas o factores situacionales que se pudieran dar durante el horario laboral, por ejemplo, el poner horarios flexibles, ofertar actividades que combatan el estrés en la oficina, autonomía en la organización del trabajo entre muchas más.

Motivación

Según Oropeza (2014), los individuos necesitan sentirse valorados y que sus esfuerzos en la empresa sean reconocidos, ya que es una de las maneras por los que la motivación en éstos aumentará, dado que se sentirán a gusto y realizados.

Negociación

Las emociones tienen un papel muy importante en la negociación, ya que muchos autores establecen que los negociadores que logren una mayor comprensión de las experiencias y expresiones emocionales estarán mejor preparados para la negociación. Así pues, los negociadores con una alta IE conseguirán información de una forma más rápida, tomarán decisiones más objetivas, mostrarán las emociones adecuadas e inducirán la emoción deseada en el oponente. (López, 2013) .

Gestión y resolución del conflicto

Hay conflictos que en cuanto aparecen deben desaparecer, en cambio, en determinadas circunstancias, es necesario incentivarlo para que el resultado del equipo tenga una gran calidad. Resolver un conflicto significa reducirlo o eliminarlo; pero gestionarlo implica diseñar estrategias para incrementar la efectividad de la organización. (Munduate y Medina, 2015).

Estrés

Es una condición mental y física que puede llegar cuando se presiona con mucha carga a los empleados o trabajadores de una empresa, pero no es todo negativo ya que si aparece en una dosis adecuada da como una motivación para asumir y realizar determinadas tareas.

Liderazgo

El liderazgo es uno de los roles que más trabajo emocional implica, debido a que tienen que estar en un contacto directo con sus colaboradores. Por tanto, la capacidad de un líder para llevar a un grupo a conseguir unos objetivos es un tema que tiene una gran importancia como proceso grupal en una organización. (López, 2013).

Metodología de la Investigación

Población y Muestra

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Recopilación de Datos

Análisis de Resultados

Presentación de Resultados y Conclusión