



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Inteligencias múltiples y productividad laboral en el Ministerio de Trabajo, Jesús  
María, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Lazaro Javier Carla Karen (ORCID: 0000-0003-4330-5122)

**ASESOR:**

Dr. Perez Perez Miguel (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicado a Dios por ser mi guía y mantener siempre unida a mi familia, a mi hermano Frank Meyer, por sus enseñanzas y ser un ejemplo de lucha constante.

## **Agradecimiento**

A mis padres y mi esposo Sergio por su apoyo incondicional, a la señora Elizabeth Cornejo, Edith y María Dolores por su disposición y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Carla Karen Lazaro Javier, estudiante del programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 40601176 con la tesis titulada “Inteligencias Múltiples y Productividad Laboral en trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirían en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya se ha sido publicitario), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Jesús María, febrero 2020

Firma:

DNI: 40601176



Nombres y apellidos: Carla Karen Lazaro Javier

## Índice

Catátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	x
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción .....	1
Realidad Problemática.....	1
Trabajos previos .....	2
Teorías relacionadas .....	7
Formulación del Problema.....	16
Hipótesis de Investigación.....	17
Objetivos.....	18
Justificación.....	20
II. Método.....	22
2.1 Tipo y diseño de la investigación. ....	22
2.2 Operacionalización de las variables .....	23
2.3 Población y muestra.....	24
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	26
2.5 Procedimiento.....	29
2.6 Métodos de análisis de datos .....	30

2.7	Aspectos éticos .....	31
III.	Resultados.....	32
3.1	Análisis descriptivo .....	32
3.2	Prueba de Normalidad .....	53
3.3	Análisis inferencial .....	54
IV.	Discusión .....	63
V.	Conclusiones.....	67
VI.	Recomendaciones .....	69
VII.	Referencias .....	71
VIII.	Anexos .....	76
	Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	77
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables .....	80
	Anexo 3: SPSS Datos Procesados .....	81
	Anexo 4: Instrumentos.....	86
	Anexo 5: Revalidación de instrumentos y juicios de expertos .....	91
	Anexo 6: Carta de presentación.....	113
	Anexo 7: Constancia de documentación completa.....	116
	Anexo 8: Artículo Científico .....	117
	Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.....	131
	Anexo 10: Pantallazo del software turnitin .....	132
	Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	133
	Anexo 12: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV .....	134
	Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	135

## Índice de tablas

	Pág
Tabla 1. Operacionalización de la variable Inteligencias Múltiples .....	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable Productividad Laboral .....	24
Tabla 3 Personal de la DGNFpECCL con sus respectivas unidades orgánicas. ....	25
Tabla 4 Relación de jurado de expertos .....	28
Tabla 5 Variable productividad laboral .....	29
Tabla 6 Confiabilidad del C. A. I. M. - Dr. Roberto Kestesz. ....	29
Tabla 7 Distribución absoluta y porcentual de Inteligencias Múltiples en el personal de la DGFpECCL .....	32
Tabla 8 Nivel de dimensión Intrapersonal .....	33
Tabla 9 Nivel de dimensión Interpersonal .....	34
Tabla 10 Nivel de dimensión Verbal Lingüística .....	35
Tabla 11 Nivel de dimensión Visual – Espacial .....	36
Tabla 12 Nivel de dimensión Lógico Matemática .....	37
Tabla 13 Nivel de dimensión Musical-Rítmica.....	38
Tabla 14 Nivel de la dimensión Corporal-Kinestésica.....	39
Tabla 15 Nivel de Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL.....	40
Tabla 16 Nivel de dimensión Eficiencia .....	41
Tabla 17 Nivel de dimensión Eficacia .....	42
Tabla 18 Nivel de dimensión Adaptabilidad .....	43
Tabla 19 Tabla cruzada, inteligencias múltiples con productividad laboral .....	44

Tabla 20	Tabla cruzada, dimensión inteligencia intrapersonal con Productividad Laboral .....	46
Tabla 21	Tabla cruzada, dimensión interpersonal con productividad laboral...	47
Tabla 22	Tabla cruzada, dimensión verbal lingüística con productividad laboral .....	48
Tabla 23	Tabla cruzada, dimensión visual espacial con productividad laboral	49
Tabla 24	Tabla cruzada, dimensión lógico matemático con productividad laboral .....	50
Tabla 25	Tabla cruzada, dimensión musical-rítmica con productividad laboral	51
Tabla 26	Tabla cruzada, dimensión corporal kinestésica con productividad laboral .....	52
Tabla 27	Pruebas de normalidad variables con dimensiones .....	53
Tabla 28	Grado de relación según coeficiente de correlación .....	54
Tabla 29	Correlación de inteligencias múltiples con productividad laboral.....	55
Tabla 30	Correlación de dimensión interpersonal con productividad laboral...	56
Tabla 31	Correlación de dimensión interpersonal con productividad laboral...	57
Tabla 32	Correlación de dimensión verbal-lingüística con productividad laboral .....	58
Tabla 33	Correlación de dimensión visual espacial con productividad laboral	59
Tabla 34	Correlación de dimensión lógica matemática con productividad laboral .....	60
Tabla 35	Correlación de dimensión musical rítmica con productividad laboral	61
Tabla 36	Correlación entre la dimensión corporal kinestésica con productividad laboral.....	62

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución de valor relativo de Inteligencia Múltiples del personal de la DGNFpECCL del MTPE, Jesús María - 2019 .....	32
Figura 2. Niveles dimensión de Inteligencia Intrapersonal .....	33
Figura 3. Nivel dimensión Inteligencia Interpersonal .....	34
Figura 4. Nivel dimensión Inteligencia Verbal-Lingüística .....	35
Figura 5. Nivel dimensión Inteligencia Visual – Espacial .....	36
Figura 6. Nivel dimensión Inteligencia Lógico Matemático .....	37
Figura 7. Nivel dimensión Inteligencia Musical-Rítmica .....	38
Figura 8. Nivel dimensión Inteligencia Corporal Kinestésica.....	39
Figura 9. Nivel Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del MTPE, Jesús María, 2019.....	40
Figura 10. Nivel dimensión Eficiencia .....	41
Figura 11. Nivel dimensión Eficacia. ....	42
Figura 12. Nivel dimensión Adaptabilidad.....	43
Figura 13. Las inteligencias múltiples con productividad laboral del personal en la DGFpECCL.....	44
Figura 14. Dimensión inteligencia intrapersonal con productividad laboral.....	46
Figura 15. Dimensión interpersonal con productividad laboral .....	47
Figura 16. Dimensión verbal lingüística con productividad laboral .....	48
Figura 17. Dimensión visual espacial con productividad laboral.....	49
Figura 18. Dimensión lógico matemático y productividad laboral .....	50
Figura 19. Dimensión musical rítmica con productividad laboral. ....	51
Figura 20. Dimensión corporal kinestésica con productividad laboral. ....	52

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. Coherente con lo señalado, el marco teórico se basó en la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (2001) y la productividad laboral en base a los aportes de Almeida y Olivares (2013).

Con respecto a la metodología, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica y el nivel de investigación descriptivo correlacional, encausados en el método hipotético-deductivo; de la misma manera, el diseño no experimental transversal correlacional, considerando una población objetivo de 33 participantes, de manera que el muestreo fue no probabilístico y la muestra tipo censal. Adicionalmente, la técnica empleada en la recolección de los datos fue la encuesta, valiéndose de sendos cuestionarios validados mediante la técnica de juicio de expertos y sometidos a confiabilidad mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

En definitiva, los resultados hallados de la investigación determinaron la existencia de una relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en los servidores de la Dirección General de Normalización, al hallarse un coeficiente de correlación no paramétrico de dirección negativa y magnitud moderada ( $Rho = -.402$ ,  $p = .020 < .05$ ). Esto significa que, aunque sean relativamente autónomas las inteligencias, en la ejecución de las actividades éstas actúan de forma armónica.

*Palabras clave:* Inteligencias múltiples, productividad laboral, eficiencia, eficacia, adaptabilidad

## Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between multiple intelligences and labor productivity in the staff of the General Directorate of Standardization, Training for Employment and Certification of Labor Skills of the Ministry of Labor and Employment Promotion, 2019. Coherent With the above, the theoretical framework was based on Gardner's theory of multiple intelligences (2001) and labor productivity based on the contributions of Almeida and Olivares (2013).

Regarding the methodology, the research approach was quantitative, being the type of basic research and the level of correlational descriptive research, based on the hypothetical-deductive method; in the same way, the non-experimental cross-sectional correlational design, considering a target population of 33 participants, so that the sampling was non-probabilistic and the sample was census type. Additionally, the technique used to collect the data was the survey, using two questionnaires validated through the expert judgment technique and subjected to reliability by means of Cronbach's alpha reliability coefficient.

In short, the results found in the research determined the existence of a relationship between multiple intelligences and labor productivity in the servers of the General Directorate of Normalization, when a non-parametric correlation coefficient of negative direction and moderate magnitude was found ( $Rho = -.402$ ,  $p = .020 < .05$ ). This means that, although the intelligences are relatively autonomous, in the execution of the activities they act harmoniously.

Keywords: Multiple intelligences, labor productivity, efficiency, effectiveness, adaptability

## **I. Introducción**

### **Realidad Problemática**

El documento efectuado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019) señaló las tendencias recientes sobre la productividad en el Perú, expresado en términos del Producto Interno Bruto (PIB) por individuo empleado, se conserva en 26.6% del promedio de la OCDE. Asimismo, el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima (2018) señaló que la productividad laboral cuya medida es el número de trabajadores respecto del PBI, avanzó solo 0.5% en 2017, cayendo en cuatro de siete actividades económicas que componen el PBI” (p. 7). No obstante, el análisis comparativo de productividad laboral realizado con trabajadores de EEUU entre cada país miembro de la Alianza Pacífico puso de manifiesto que la productividad laboral de Chile es la más alta con 44% el 2017, continuo luego México con 37%, sigue Colombia 25% y, en último lugar, muy alejado se encuentra Perú con 23%, según los datos anunciados por *The Conference Board* en los años 2002 y 2017. Sin embargo, a diferencia de Chile, México y Colombia, el Perú tuvo un relativo crecimiento pasando de 17% hasta un 23% en el año 2017.

Carlos Saavedra socio de Apoyo Consultores señaló que un trabajador chileno es doblemente productivo que un peruano, esto se debe a factores externos y no al carácter o personalidad del trabajador. Además, precisó que el progreso de la calidad educativa es un factor indispensable, esto hace que Chile lleve mayor acumulación de inversiones y capital.

En el año 2019 el Perú aprueba el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, con el fin de diversificar y conceder mayor sofisticación a la estructura productiva del Perú, por medio de sus objetivos prioritarios, entre ellos el fortalecimiento del potencial humano, el fomento de la innovación entre otros, promoviendo no solo la traída de recursos a recientes sectores con alto potencial productivo sino también aumento de productividad de los sectores donde hoy por hoy el país dispone de ventajas comparativas. (DS N° 237-2019-EF, publicado por el diario El Peruano, 2019).

Por otra parte, como se mencionó en el diario Gestión la productividad es seguida por los sueldos y salarios, lo que nos lleva a inferir que obtienen mayores salarios quienes

más rinden. La causa de la problemática del subocupado y la informalidad es la reducida productividad y como secuela de ella, los bajos estipendios. Por tanto, una parte importante de la productividad está supeditada a la calidad de la educación, lo que hace que se requiere alinear la educación con el mercado laboral, debido que ser productivo implica hacer más con las mismas cantidades de recursos.

La productividad es un elemento trascendental para la competitividad en el mercado, es así que es una de las mayores angustias y/o inquietudes de las empresas. Para ello, es imprescindible que los trabajadores ocupen los puestos en los que mejor puedan explotar sus habilidades y conocimientos permitiendo su desenvolvimiento profesional en los ámbitos laborales. Según *Randstad* (2017), una página web de recursos humanos, señaló que “Una de las líneas de gestión empresarial que las empresas están emprendiendo, se asienta en la Teoría de las Inteligencias Múltiples, que se desarrolló en el periodo de los 80 por Howard Gardner, psicólogo estadounidense” (parr. 1). Conforme la globalización se ha ido extendiendo y la sociedad del conocimiento se ha ido cimentando en base a la investigación y desarrollo (I + D), las empresas han recurrido a diversas estrategias de gestión del conocimiento y de gestión del potencial humano. En esa lucha despiadada de las organizaciones empresariales por el posicionamiento del mercado global, el único enfoque que ha sabido dar respuesta a las exigencias de los mercados ha sido el enfoque por competencia, la especialización flexible, jugando un papel importante la Teoría de las Inteligencias Múltiples (TIM), donde cada vez es creciente la capacitación de las personas en las empresas para orientarlas a resolver problemas.

En otros términos, dicho planteamiento se encamina hacia la idea de que lo más recomendable es desarrollarse profesionalmente en aquellas habilidades en las que se destaque, consiguiendo así objetivos mucho más ambiciosos. En otras palabras, identificar sus potencialidades, permitirá guiar y ayudar al personal a potenciar sus inteligencias y convertirse en servidores cualificados que aportaran a los objetivos y metas institucionales de la entidad. De esta forma se coadyuvará en la mejora de la productividad laboral en el país.

### **Trabajos previos**

La presente investigación detalla trabajos similares que guardan relación con el tema tratado.

## **Trabajos previos internacionales**

Dharmasiri (2019) Explore the multiple intelligences and the performance of individual work, and the possible impact of generations between the relationship of the variables, through pre-validated questionnaires. It had a population of 294 managers from the banking and clothing sectors in Sri Lanka, the information was analyzed using the structured equation model. The study found that there is a positive impact of multiple intelligences on individual job performance, and supported the action that there is a regulatory effect of generations on the correlation between multiple intelligences and individual job performance, where Generation Y has a greater level of correlation between multiple intelligences and work performance than Generation X. In addition, it contributes significantly to the theory of performance with the incorporation of two elements such as multiple intelligences and generations, analyzing in depth the managerial implications of the findings for organizations, with the intention of improving the job performance of managers.

Kennedy (2016) T The object of research is to define the correspondence in the familiarity of teachers with Gardner's theory of multiple intelligences and the instructional strategies they used in the classroom. For this, they carried out a correlational study with a sample that included 61 secondary school teachers, to whom the Gardner online survey of familiarity and practices of Multiple Intelligences was applied. Data were analyzed descriptively and inferentially using correlations and regressions. The results indicate that the majority (61%) of the teachers were not familiar with the theory. A simple linear regression revealed no significant relationship between classroom teaching practices and familiarity with Gardner's theory. Among the recommendations. Further research on best practices in the classroom is suggested for teachers to support a wide range of diverse students.

Estrella and Valenzuela (2016) They establish the perception, association between the levels of the dominant and recessive multiple intelligences and the work performance of university professors. Their study design was descriptive of cross-section for this I use a standardized instrument and the inventory of intelligences multiple of Walter McKenzie (2014), As a result it was obtained that as dominant intelligence we have intrapersonal intelligence and as recessive intelligence visual spatial intelligence was found, if they themselves identified that respondents present an outstanding performance, however they do not find a significant grouping between the dominant intelligence with their work performance.

Mojares (2015) Evaluates the Multiple Intelligences of students of Hotel and Restaurant Administration (AHRM) and its implication for the education of oral communication, also established what are the common intelligences and how to promote intelligences in the teaching-learning process. I use the descriptive method that uses a tailored Multiple Intelligences Survey form as a design. I apply a sampling was stratified randomized and Slovin's method, obtaining a total of 111 second students of AHRM. As a result, three main intrapersonal intelligences were obtained, followed by bodily / kinesthetic and logical / mathematical intelligences and with a lower score the verbal / linguistic and visual / spatial intelligences. It is also necessary that in the learning of oral communication to boost intrapersonal intelligence and contribute with greater impetus the verbal.

Abdul, Hameed and Qadir (2019) focused on establishing the common factors that influence labor productivity. Regarding the methodology, the sample initially consisted of 150 construction professionals, who were distributed questionnaire forms that included 33 factors, of which 54 were received with complete data, this being their final sample. The results indicated that one factor occurs very frequently and 32 other factors occur frequently during construction works, while the importance weighted average value revealed the existence of seven factors that are extremely important, while another 26 factors are in the hierarchy of very significant. The seven dominant factors reported as extremely significant are misuse of hours, increasing age of workers, weather changes, shortage of tools and equipment, violation of safety precautions, working seven days a week no holidays and the lack of a financial motivation system.

### **Trabajos previos nacionales**

Lomas (2018) En su tesis estableció la correspondencia de la satisfacción laboral y la productividad de trabajadores de Municipio Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. En cuanto a la metodología, la muestra estuvo integrada por 70 personas que laboran en una entidad pública local, la investigación presentó un análisis no experimental y diseño de investigación descriptivo correlacional. Los resultados condujeron a evidenciar la correspondencia directa positiva, muy elevada entre satisfacción laboral y productividad, es decir, incide la satisfacción laboral sobre la productividad en un 89%. Asimismo, se registró que el 34% posee baja satisfacción y un 39 % presentó mediano grado de productividad,

toda vez que a veces se predisponen a estar aptos para realizar trabajos extras y en ocasiones demuestran un adecuado uso y manipulación de los equipos de la institución.

Durand (2018) elaboró una tesis cuyo objeto buscó establecer una relación existente entre Gestión Administrativa con Productividad Laboral en los servidores de la oficina servicios generales en INDECOPI, Lima 2018. En cuanto a la metodología, la muestra, se conformó con 120 personas. Presentó un estudio de corte transversal, no experimental además de correlacional. Los resultados condujeron a aceptar que la gestión administrativa con productividad laboral tienen una correspondencia altamente significativa, con un Rho de Spearman de 0.994 y es altamente significativa al tener un  $p$  valor = 0.000 < 0.05.

Izquierdo y Chávez (2018) elaboraron la tesis cuyo objetivo es estatuir la concordancia entre talento humano y productividad laboral de los colaboradores de la compañía CIMELECT S.A.C de Cajamarca, 2018. La investigación consideró un estudio no experimental y transversal, además estuvo compuesta por una muestra de 23 trabajadores de CIMELECT S.A.C de Cajamarca. Los resultados registraron que el 56.5% de los colaboradores mostraron productividad al cumplir con las metas empresariales, de dicho dato el 26.1% presento talento humano, no obstante se encontraron carencias en los hallazgos de productividad por diversos motivos como escasas de capacitaciones, ideas y opiniones no apreciadas en la toma de decisiones. Finalmente concluyo que el recurso humano es primordial en la productividad laboral de toda empresa, debe cultivarse el trabajo en equipo, la motivación de los colaboradores afín de generar un clima laboral armónico, estimulando un nivel de desempeño crecidamente eficiente para el cliente y la empresa.

Carbajal (2017). En su tesis estableció la correspondencia de gestión de talento humano y productividad laboral de los departamentos de enfermería y obstetricia - Red de Salud del Sur, 2016. El estudio es de corte transversal, no experimental además descriptiva correlacional, Su muestra se conformó por 275 profesionales de salud. Los resultados señalan una correspondencia significativa y directa en las variables, toda vez que, la elevación en gestión del talento humano eleva la productividad laboral. Además, recogió del personal que un 36% de quienes ejercen quehaceres de obstetricia y enfermería notan la gestión del talento humano como regular.

Espíritu, Carbajal, Canales, Torres, y Soto (2016), Correlacionaron las inteligencias múltiples y el rendimiento académico de alumnos de administración y gerencia de una

universidad privada de Lima, Perú. En cuanto a la metodología la muestra constó de 100 alumnos de 3er al 5to año de estudios, entre las edades de 20 a 35 años. El diseño es descriptivo correlacional, aplicaron el CAIM del doctor Roberto Kestész, que evalúa 07 dimensiones de inteligencia. Los resultados condujeron a una alta ponderación en Inteligencia Intrapersonal (82.09) y baja ponderación en Inteligencia Musical Rítmica (68.4), similar a los resultados de Stecconi y Kertész en el 2014 en UFLO, Argentina.

La tesis de Espíritu et al, halló relación favorable (Pearson,  $p < 0.05$ ) en el rendimiento académico y las inteligencias múltiples vinculadas a las inteligencias: Lógico-Matemática, Visual-Espacial. Intrapersonal, Verbal-Lingüística e Interpersonal, no obstante, esta concordancia no fue estadísticamente significativa; en el caso de rendimiento académico y las inteligencias vinculadas a Corporal-Kinestésica y Musical-Rítmica se halló una relación negativa. Para ambas correlaciones se encontró que no eran estadísticamente significativas.

Banda y Silva (2014), Evaluaron la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral de la compañía Omega Constructor's Building co. SAC, a través de una tesis de tipo descriptivo correlacional. La muestra quedó integrada por 42 personas de dicha entidad. Los resultados hallaron que la gestión administrativa es eficiente y eficaz en la mayoría de los procesos de la empresa. La empresa tiene una estructura definida y conocida por los trabajadores, además de elementos propicios para el desarrollo de estrategias administrativas; a su vez busca casi siempre exhibir un lugar de trabajo apropiado y una repartición de las instalaciones de manera apropiada para el excelente progreso de las funciones de los colaboradores.

Stecconi y Kertész (2014) mostraron el CAIM tomado a 813 alumnos entre varones y mujeres de diversas carreras de la Universidad de Flores (UFLO), Argentina, cuyos periodos oscilan entre 16 a 60 años. A través de su investigación validaron la herramienta y encontraron que las menores ponderaciones corresponden a las inteligencias musicales rítmicas y más altas a la intrapersonal, seguida de interpersonal, verbal lingüística, corporal-kinestésica, lógico matemático y visual espacial. El trabajo realizado consistió en la exposición del Cuestionario original y su aplicación a los alumnos de UFLO, con el objeto de conocer los resultados y validar el instrumento. Pérez y Cupani, 2008, señalaron a la teoría IM como un modelo alternativo a la noción unitaria o relacionada con el factor general (G) de la inteligencia e incorpora una serie de 7 potenciales biopsicológicos relativamente

independientes y propios del ser humano que permiten solucionar conflictos o innovar productos valiosos en un medio cultural determinado.

## **Teorías relacionadas**

### **Conceptos de variable I**

Ander Egg (2006), señala que a mediados del XIX se viene efectuando exploraciones en las funciones cerebrales, en 1861 el cirujano Broca reveló el área del cerebro que es comprometido con la producción del lenguaje. Asimismo, en 1874 neurólogo alemán Carl Wernicke, halló el área relacionada con la comprensión del lenguaje hablado o escrito. A inicio del siglo XX, Stern implanta el término de CI (Coeficiente Intelectual) que tuvo aprobación y difusión. De igual forma, Cattell en Estados Unidos difunde los test de inteligencia bajo la premisa de ser buenos predictores de rendimiento académico (Cossio 2007).

### **Inteligencia Múltiple**

La inteligencia es la capacidad de entender, almacenar, construir información y utilizarla para la solución de problemas. Facilita el aprendizaje, el aprehender o comprender, a su vez es percepción, intelecto e intelectualidad. Asimismo, es calidad o capacidad de adaptarse fácilmente y solucionar contextos dificultosos (Gardner, 2000 y Riveiro, 2003, Teijero 2015).

## **Bases Teóricas Inteligencias Múltiples**

### **Modelo Thurstone**

El modelo de inteligencia de Thurstone en el año 1924 propone un modelo alternativo multifactorial, habla de la existencia de factores intermedios denominados factores comunes y factores específicos (Carbajo 2011), por tanto, no existe una aptitud general, sino que son diferentes.

Thurstone aplica la técnica del análisis factorial al estudio de la inteligencia, eliminando el factor “g”, e identificó un modelo llamado “Aptitudes Mentales Primarias” en el que la inteligencia general se encuentra remplazada por siete aptitudes específicas. Pérez, s.f.,

citado en Beltrán y Álvarez (1995) describe los siete factores denominados del modo siguiente:

a) Factor V: Comprensión verbal, se relaciona con la información relativa al lenguaje, idoneidad de manejo del idioma. Además, a la lectura, correlación, ortografías, frases desorganizadas, etc.; b) Factor W: Elocuencia verbal, capacidad para emitir secuencias coherentes y estructuradas. Celeridad en la utilización de vocablos simples y aisladas; c) Factor N: Comprensión Numérica, considera la agilidad en el cálculo, en la ejecución de procedimientos aritméticos elementales; d) Factor E: Aptitud espacial, manifiesta la orientación espacial en imagen de entes en el espacio o tareas en rotación. Distingue figuras en diferentes perspectivas en el espacio; e) Factor M: Memoria mecánica, este factor se asocia a la capacidad de detener asociaciones de pares de elementos. Asimismo, facilita la repetición de palabras números; f) Factor P: Rapidez perceptiva, discrimina detalles de configuración compleja, captación precisa y apresurada para identificar especificaciones visuales, similitudes y semejanza varios ítems; h) Factor R: Inducción o razonamiento general, soluciona problemas basadas en deducciones lógicas Suficiencia en conseguir un criterio común de los materiales de una dificultad (p. 66).

### **Teoría Triádica de Sternberg**

A diferencia de otras teorías señala que la inteligencia está desarrollada por la interacción de aspectos componenciales, experienciales y contextuales (Carbajo 2011). Busca dar un cambio y brindar mayor funcionabilidad a la inteligencia. Entre las subteorías de la inteligencia tenemos, según Sternberg (1985):

a) La subteoría componencial: detallan tres componentes: adquisición de conocimiento, metacomponentes y ejecución. Está se vincula con los recursos internos de la persona, con el pensamiento académico y analítico, con la capacidad para adquirir nuevos conocimientos para la resolución eficaz de tareas; b) La subteoría experiencial, expone que es la capacidad para responder competentemente y adaptarse creativamente a diferentes situaciones, para lograr el insight, buscando particularidad y creación, es decir se relaciona con el mundo externo; c) La subteoría contextual, se enmarca en como la persona se desenvuelve en un entorno, adaptativo y exitoso, es decir es la capacidad para

seleccionar los contextos donde puede distinguirse y moldear el entorno para adaptarlo a sus cualidades (pp. 44 - 45)

Finalmente, la inteligencia o el comportamiento inteligente es modificable, es decir que si un individuo no realiza una conducta considerada inteligente no es por no poseer recursos necesarios sino tal vez por no utilizarlo de la forma correcta o quizá no dispone de los datos precisos o no lo maneja adecuadamente (Carbajo 2011). Asimismo, la teoría hace referencia a la habilidad de adecuarse a los cambios, mientras mejor se adapte una persona mayor inteligencia se tiene.

### **Teoría de Inteligencias Múltiples de Gardner**

La teoría del Dr. Howard Gardner, maestro de la Universidad de Harvard, desarrollada en 1983, define a la inteligencia como la suficiencia para solucionar conflictos y desarrollar nuevos productos calificados culturalmente (Gardner 1993, citado en Aldas, 2013, p. 14).

Una de las ideas centrales de esta teoría es cuando las inteligencias se aplican a una disciplina o campo, trabajan concertadas, sin embargo en el marco de su funcionamiento cada inteligencia es neurológicamente autónoma y relativamente independiente (Ander-Egg 2006). De tal forma existe diferentes maneras de manifestarse la inteligencia En la existencia humana no es suficiente poseer desarrollo o excelencia académica, ganar en los deportes o negocios, se necesita ser inteligente, toda vez que usamos en cada área un tipo de inteligencia distinta (Cossio, 2007, Espíritu et al 2016).

### **Dimensiones de Inteligencia Múltiples**

La teoría de Gardner inicialmente plantea 7 inteligencias diferentes que se encuentra en el potencial humano, sobre las cuales se desarrolla la presente investigación (Gardner, 2005; Cossio, 2007; Espíritu et al 2016):

#### **Inteligencia Verbal/lingüística**

Es la más universal, desarrolla la capacidad de operar el significado de los léxicos, de forma verbal o escrita. Asimismo, permite emplear el lenguaje para lograr objetivos

determinados y educarse de nuevos vocabulario o idiomas. Respecto a las rutinas y conductas relacionadas, se encuentra: El agrado por la lectura, buena memoria, la habilidad para expresarse verbalmente con facilidad, el idear y narrar cuentos e historias, se deleitan de exponer oralmente. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016). Asimismo, García (2009) señala que esta inteligencia permite pronunciar de forma efectiva lo que se piensa y se hace de forma escrita y oral.

### **Inteligencia lógico/matemática**

Permite el análisis de inconvenientes de forma lógica, desarrolla un mejor juicio crítico, indaga con destreza planteamientos y solucionan dificultades, efectúan cálculos numéricos, estadísticos y presupuestales, les apasiona investigar, además entiende el transcurso de abstracción y averiguación de dificultades racionales complicadas de conseguir. Esta inteligencia involucra la severidad del pensamiento objetivo y formal; tienen como competencias el razonamiento deductivo e inductivo, relacionan conceptos. También en este tipo de inteligencia está el deleite por los pasatiempos que involucran pensar, saber el qué y el porqué de las cosas, así como el agrado por los acertijos y adivinanzas. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

### **Inteligencia musical/rítmica**

Es una de las primeras inteligencias en desarrollarse, tienen la capacidad para crear, interpretar y apreciar la música. Está vinculada con la imaginación auditiva. Los individuos con este tipo inteligencia poseen una excelente capacidad auditiva, habilidad para tocar y combinar herramientas musicales. Finalmente, les agrada oír música y continuar su compás, integrar un conjunto musical, conocer y manipular alguna herramienta musical, crear canciones o composiciones musicales. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

### **Inteligencia visual/espacial**

Esta inteligencia permite pensar y construir imágenes mentales de la tierra y manejarlas, involucra la formación de un patrón mental en tres extensiones. Tiene la habilidad para percibir objetos y formas para solucionar contrariedades que necesitan manejo de dibujos mentales. Gozan de hacer mapas conceptuales, mentales logrando una lectura adecuada de los mismos. Se deleitan de trazar en perspectiva, preparan prototipos,

manipulan espacios, se sitúan en el ambiente físico. Finalmente saben situarse y orientarse con facilidad, armar figuras tridimensionales, les agrada la fotografía, el dibujo y la pintura, tienen habilidad para explicar algo haciendo bocetos. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

### **Inteligencia kinestésica corporal**

Esta inteligencia es llamada también físico-kinestésica, permite resolver dificultades u instaurar productos manipulando el cuerpo o parte de él. Implica también el manejo de objetos y la reproducción a fin de implantar las destrezas kinestésicas corporales. Envuelve habilidades de equilibrio, pericia, flexibilidad, potencia y rapidez, así como la apreciación de medidas y volúmenes. Les agrada el baile, el deporte, la danza y todo tipo de acciones corporales, actividades artesanales, así como tener buena plasticidad corporal y expresarse con ademanes, (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

### **Inteligencia interpersonal**

Involucra entender a los individuos, interactuar apropiadamente con ellos mismos, entender sus rasgos de personalidad, etc. Estas personas desarrollan la capacidad de comprender los cambios de ánimo, intenciones de los demás y de ayudarles, es decir la capacidad para trabajar eficazmente con las personas. Finalmente, les agrada participar y estar en grupos, en reuniones y eventos, ser expresivos con el equipo, gustan de escuchar y cooperar con otros individuos, incluso ser líderes. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

### **Inteligencia intrapersonal**

Es un camino a la vida emocional y sentimental, es decir, logra mirarse hacia uno mismo conociendo sus anhelos, temores, debilidades, fortalezas y utilizar esta meditación para mantener un equilibrio y manejarse adecuadamente. Esta dimensión recoge la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima. Entre los hábitos y conductas relacionadas está: trabajar solos y comunicarse poco, les gusta la lectura y los lugares con menor cantidad de gente, divertirse con pocos amigos, disfrutan de estar y jugar solos. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016).

Luego de las inteligencias mencionadas Gardner en el año 2005 introduce una inteligencia más así sucesivamente, no obstante estas dos inteligencias siguientes no serán materia de investigación de la presente tesis:

### **Inteligencia Naturalista**

Diferencia aspectos del medio ambiente, como las discrepancias entre vegetaciones, animales, nubes, montañas, etc. Contiene destrezas para la observación, comprobación, meditación y controversias del medio ambiente. Presentan atracción por el medio natural. Finalmente se deleitan por las excursiones al campo o la playa, la colección de vegetaciones, la vida del mundo animal, además indaga sobre características del mundo natural y desarrolla destrezas para interactuar con la flora y fauna. (Del Pozo, 2008, Maldonado 2014, Espíritu et al 2016). Asimismo, Gardner incorporó a su teoría la:

### **Inteligencia Existencial**

Está vinculado a los temas trascendentales, el tamaño del universo, la defunción, el amor, el futuro del universo entre otros asuntos existenciales. En este punto Gardner asevera incertidumbre para considerarla una inteligencia estructurada toda vez que está en dudas si en regiones del cerebro humano se contemple estos puntos generales. (Del Pozo, 2008).

Oliveira, Esgalhado y Pereira (2016, citado en Espíritu et al 2016), señala a la inteligencia existencial como “espiritual” al considerarse en la elaboración de una herramienta de evaluación con el significado de trascendencia, conciencia, gracia, veracidad.

Como base de la presente investigación se considera las 07 primeras dimensiones de la teoría de Gardner consideradas en el Cuestionario del doctor Roberto Kestész de Autoevaluación de las Inteligencias Múltiples (denominado en adelante como C.A.I.M.), que mide siete tipos de inteligencia, la cual permite a la persona obtener información sobre sus áreas intelectuales (destacadas o inferiores) para su mejora, adaptada en la tesis de Espíritu et al 2016.

Stecconi (2014) señala que en correspondencia a los comentarios recibidos en relación al análisis factorial de las 70 subinteligencias, en el CAIM se incorporan hasta un

máximo de 03 factores por cada inteligencia tratados en las 10 subinteligencias de la herramienta.

Factores de las siete inteligencias múltiples.

Inteligencia Intrapersonal: Autoconocimiento, Autocrítica y Responsabilidad

Inteligencia Interpersonal: Asertividad, Empatía y Liderazgo

Inteligencia Verbal Lingüística: Comprensión y Comunicación

Inteligencia Visual Espacial: Creatividad visual, Orientación espacial y Memoria visual

Inteligencia Lógica/Matemática: Numéricas y aplicaciones lógicas.

Inteligencia Musical-Rítmica: Diferencia, inventiva y memoria.

Inteligencia Corporal Kinestésica: Apreciación de impresiones, manipulación y pericia motora y corporal

### **Inteligencias Múltiples en el ámbito laboral**

En el ámbito laboral se movilizan gran cantidad de saberes y poderes, donde la realidad de la situación laboral debe ser flexible y desarrollar habilidades de adaptabilidad que expresan los niveles de inteligencia. Las inteligencias múltiples se expresan cuando la persona en su ámbito laboral tiene la suficiencia de solucionar complicaciones o inventar productos con valor productivo y cultural. En el ámbito laboral, las inteligencias o la inteligencia se dan a conocer a través del oficio, las actividades y los requerimientos en las prácticas laborales. (EAFIT, 2005, citado en García 2017)

Para el desarrollo de la organización no todas las inteligencias posiblemente son significativas, pero en su generalidad las inteligencias lingüística, interpersonal, intrapersonal, lógico/matemático y espacial son unos puntos claves de inicio para el trayecto hacia la victoria de una organización (Guerri, 2015, citado en García 2017).

Finalmente, impulsar en el ámbito laboral una gestión de inteligencias de los recursos humanos permitirá alcanzar un proceso trascendental para el desarrollo eficiente y eficaz de una organización, a fin de alcanzar una mayor productividad en los trabajadores (García 2017). Las inteligencias múltiples permiten reconocer las fortalezas y tratar de encontrar una profesión o puesto trabajo que juegue con esa fortaleza.

## **Productividad Laboral**

Una entidad es productiva si consigue sus metas y si lo concibe trasladando insumos al producto con menor gasto posible. Como tal, la productividad involucra una cavilación tanto por la eficacia como por la eficiencia (Robbins y Judge 2009, citado en Durand 2018).

### **Concepto de Variable II: Productividad Laboral**

La productividad laboral, refiere a la cantidad de producción trabajada en una cantidad dada de insumos laborales Qader y Mir (2011).

Se define como la totalidad de volumen de bienes productivos, divididos entre la cuantía de recursos usados en la preparación de esos productos. Considerando que la producción permite la evaluación del rendimiento de equipos de trabajo, personal, entre otros puntos y la productividad se sujeta en el progreso de los medios de producción, a su vez en el perfeccionamiento de las destrezas del talento humano (Robbins y Coulter 2005, citado en Banda y Silva 2016)

Según Almeyda y Olivares (2013) en su investigación sobre productividad laboral, la especifica como el incremento o descenso del desempeño, ocasionando variabilidad en cualquier factor que participan en la producción: capital, trabajo, técnica, etc. (p. 26).

### **Dimensiones de la productividad Laboral**

Existen tres dimensiones que se encontró en la tesis de Almeida y Olivares (2013) citado en Facho 2017, los cuales están relacionados con la productividad. Entre ellas tenemos:

#### **1. Eficiencia**

El uso responsable de los recursos permite conseguir una mejor calidad del servicio; utilizando los servicios de agua, combustible y energía eléctrica, en cantidades razonables sin malgastar; igualmente usando los equipos, herramientas y máquinas de forma oportuna e imposibilitando algún desperfecto, según Almeida y Olivares (2013)

## 2. Eficacia

Es la forma de conseguir los resultados planificados de una organización. Citado en Facho 2017

## 3. Adaptabilidad

“Es la adaptación del colaborador hacia los cambios” (p. 30).

### **Factores que afectan la productividad laboral**

Adnan et al, 2007, citado en Qader, Gholamreza, & Mir (2011) Precisa que existe factores que perturban la productividad laboral o el desempeño de las funciones del trabajador, toda vez que son similares a los que afectan el desempeño de las empresas manufactureras. Entre ellos señala:

Factores físico-orgánicos, de ubicación y tecnológicos.

Valores de creencias culturales y factores individuales de actitud, motivación y comportamiento

Influencias internacionales, tales como niveles de innovación y eficiencia por parte de los propietarios y gerentes de empresas extranjeras de inversión interna.

Entornos gerenciales-organizacionales y económicos y político-legales más amplios.

Niveles de flexibilidad en los mercados laborales internos y la organización de actividades laborales, Ej. la presencia o ausencia de líneas tradicionales de demarcación artesanal y barreras de entrada ocupacional.

Recompensas individuales y sistemas de pago, y la efectividad de los gerentes de personal y otros para reclutar, capacitar, comunicarse y motivar a los empleados con base en el pago y otros incentivos.

Finalmente, el surgimiento de las computadoras ha sido señalado como un componente revelador en el acrecentamiento de la productividad laboral a fines de la década de 1990.

## **Formulación del Problema**

Problema General.

¿Qué relación existe en Inteligencias Múltiples con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

Problemas Específicos

P<sub>1</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Intrapersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>2</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>3</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Verbal/Lingüística con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>4</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Visual/Espacial con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>5</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Lógico/Matemática con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>6</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Musical/Rítmica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

P<sub>7</sub>: ¿Qué relación existe en Inteligencia Corporal/Kinestésica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?

### **Hipótesis de Investigación**

#### Hipótesis General

H<sub>0</sub>: Existe relación en Inteligencias Múltiples con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

#### Hipótesis Específica

H<sub>1</sub>: Existe relación en Inteligencia Intrapersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>2</sub>: Existe relación en Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>3</sub>: Existe relación en Inteligencia Verbal/Lingüística con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>4</sub>: Existe relación en Inteligencia Visual/Espacial con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>5</sub>: Existe relación en Inteligencia Lógico/Matemático con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>6</sub>: Existe relación en Inteligencia Musical/Rítmica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

H<sub>7</sub>: Existe relación en Inteligencia Corporal/Kinestésica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe en las Inteligencias Múltiples con la Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

### **Objetivos Específicos**

O<sub>1</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Intrapersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y

Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019

- O<sub>2</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- O<sub>3</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Verbal/Lingüística con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- O<sub>4</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Visual/Espacial con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- O<sub>5</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Lógico/Matemática con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- O<sub>6</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencias Musical/Rítmica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.
- O<sub>7</sub>: Identificar la relación que existe en Inteligencia Corporal/Kinestésica con Productividad Laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

## **Justificación**

### **Justificación teórica**

Las Inteligencias múltiples han resultado ser un campo realmente amplio en la educación, pero su vinculación con el ámbito laboral (productividad) aún no ha sido muy desarrollada en el país. Hoy en día, se requiere personas con mayor productividad personas que estén capacitadas para hacer más de una labor; la versatilidad y la capacidad de adecuación, la resolución de dificultades en la entidad es una necesidad. Por tanto identificar las inteligencias múltiples, permitirá conocer la esencia del ser humano y plantear, crear e impulsar procedimientos adecuados que permitan optimar el rendimiento de los trabajadores.

En ese marco, la presente exploración busca correlacionar las variables para una mejor información sobre las inteligencias que desarrolla el personal y seguir sumando el número de investigaciones que correlacionen inteligencias múltiples con la productividad laboral, debido a la insuficiente cantidad de investigaciones en el país sobre este tema.

### **Justificación práctica**

Los consecuencias y contribuciones del estudio serán remitidos a los responsables del órgano de línea y sus respectivas unidades orgánicas del MTPE, para que evalúen su resultado y de esa manera conozcan las potencialidades y habilidades personales de los trabajadores y reorienten o fortalezcan las capacidades de su personal en atención a sus funciones las cuales le permitirán mejorar la productividad y fortificar las capacidades del personal de ambas unidades orgánicas.

### **Justificación metodológica**

El presente estudio ha partido de la teoría de Hower Gardner de 1983 sobre las 07 inteligencias que abarca Verbal-Lingüística, Lógica-Matemática, Intrapersonal Corporal-Kinésica, Musical-Rítmica, Visual-Espacial, e Interpersonal, para el conocimiento de las inteligencias se usa el CAIM, como una herramienta destinada al autoconocimiento de las potencialidades y habilidades personales, que ha sido aplicado en diferentes ámbitos e incluso en el Perú, por tanto se busca obtener resultados, mediante instrumentos que han sido validados y puedan ser usados por otros investigadores en otros contextos; además los resultados pueden constituir referencia para efectivizar las productividad en la gestión

pública y crear herramientas adecuadas para mejorar las habilidades de los trabajadores en el Perú y con respecto al cuestionario de Productividad Laboral validada por Facho en 2017, presenta 12 preguntas politómicas, de las cuales cada dimensión contiene 04 preguntas. Adicionalmente todo el tema de investigación servirá de guía para poder desarrollar adecuadamente investigaciones futuras sobre estas variables

## II. Método

### 2.1 Tipo y diseño de la investigación.

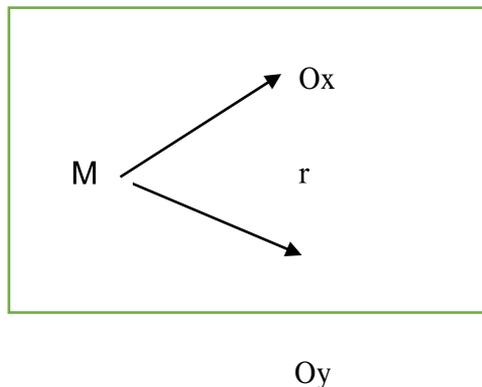
#### Tipo de estudio

Su método de estudio es hipotético deductivo y se clasifica en un nivel descriptivo al centrarse en la recolección de información que describan los hechos observados tal cuales son. Sera de tipo correlacional al asociarse 02 variables que consentirán la medición del grado de relación entre ambas.

#### Diseño de investigación

El diseño se clasifica en no experimental, por tanto no es accesible la manipulación de las variables de la presente tesis. Presenta un corte transversal

El esquema utilizado es:



M : 33 personas entre trabajadores y practicantes de la DGFpECCL del MTPE

Ox : Inteligencias Múltiples (Siete dimensiones)

Oy : Productividad Laboral (Tres dimensiones)

r : Asociación o Relación

## 2.2 Operacionalización de las variables

### Variable 1 Inteligencias Múltiples

#### a) Definición conceptual:

Es un acumulado de talentos, habilidades, o capacidades mentales que se muestran en las personas con diferente nivel de generalidad y en forma diferente e independiente, que se localizan en distintas regiones del cerebro con un potencial biosociológico capaz de producir información acelerándose en un marco cultural significativo. Howard Gardner et al (1999) citado en Cordero (2018).

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable inteligencias múltiples*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento Autocrítica Responsabilidad	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10		0=Nunca	
Inteligencia Interpersonal	Asertividad Empatía Liderazgo	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10		1=Casi nunca 2=Raras veces	1 al 3 Presencia Baja
Inteligencia Verbal/Lingüística	Comprensión Comunicación	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10		3=De vez en cuando 4=Ocasionalmente	4 al 7 Regular
Inteligencia Visual/Espacial	Orientación espacial Creatividad visual Memoria visual	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Escala ordinal	5=A veces 6=Normalmente 7=Frecuentemente	8 al 10 Presencia Notable
Inteligencia Lógico/Matemática	Aplicaciones lógicas Numérico	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	tipo Likert	8=Muy a menudo 9=Muchas veces	
Inteligencia Musical/Rítmica	Discriminación Memoria Creatividad	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10		10=Siempre	
Inteligencia Corporal/ Kinestésica	Percepción de sensaciones Habilidad motora y corporal Manipulación	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10			

*Nota: Adaptado de Espiritu et al (2016) Autoevaluación de las inteligencias múltiples y rendimiento académico.*

## VARIABLES 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

### a) Definición conceptual:

Es el incremento o descenso de los rendimientos, ocasionado en la alteración de cualquiera de los elementos que participan en la producción: capital, trabajo, técnica, etc. Según Almeyda y Olivares (2013)

Tabla 2

### Operacionalización de la variable Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Rango
Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	1,2,3,4	Escala ordinal tipo Likert	1= Nunca	12-28 Baja
				2= Casi nunca	29-44 Media
				3=A veces	45-60 Alta
Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.	5,6,7,8		4= Casi siempre	
Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	9,10,11,12		5= Siempre	

Nota: Adaptado de Münch (2014) *Administración*, citado en Facho 2017

### 2.3 Población y muestra

La población se conformó con el personal de uno de los órganos de línea del MTPE, denominado Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (en adelante DGNFpECCL), que cuenta con 02 unidades orgánicas la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (en adelante DNCCL) y la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (en adelante DFpECL).

El personal se conformó por directores, asesores, responsables o coordinadores, especialistas, técnicos, asistentes administrativos y practicantes. En su gran mayoría

presentan un nivel de estudio profesional, seguido de profesional técnico, cuya población asciende a 45 personas en toda la DGNFpECCL y respectivas unidades orgánicas.

Tabla 3

*Personal de la DGNFpECCL con sus respectivas unidades orgánicas.*

Dependencia	Unidad de Análisis	Condición	Total
Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFpECCL)	Trabajadores 276	Nombrados	0
	Trabajadores 728	Nombrados	0
	Trabajadores CAS	Contratados	7
	Formación Laboral	Practicantes	3
Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DFpECL)	Trabajadores 276	Nombrados	2
	Trabajadores 728	Nombrados	0
	Trabajadores CAS	Contratados	14
	Formación Laboral	Practicantes	2
Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL)	Trabajadores 276	Nombrados	2
	Trabajadores 728	Nombrados	0
	Trabajadores CAS	Contratados	14
	Formación Laboral	Practicantes	2
Total			45

*Nota: Archivo de la DGNFpECCL del MTPE.*

#### Muestra o población censal

La encuesta se efectuó a toda la población apta, resultando el muestreo no probabilístico, por tanto, se encuesta al total de las personas entre las edad de 24 a 65 años, no obstante se refleja el mayor porcentaje de encuestados entre las edades de 30 a 65 años.

El personal encuestado se agrupa en: 14 personas perteneciente a la DNCCL, 12 pertenecientes de la DFpECL y 07 servidores de la DGNFpECCL siendo un total de 33 personas encuestadas entre directora, asesores, responsables o coordinadores, especialistas, técnicos, asistentes administrativos y practicantes, cabe precisar que las personas restantes que conforman la Dirección no fueron encuestadas por encontrarse de vacaciones o comisión de servicios fuera de la ciudad. Ante ello se considera la

aplicación de un muestreo no probabilístico por basarse en el criterio del investigador.

#### Muestra piloto

No se emplea debido a la cantidad de la población, es muy pequeña

#### Criterios de selección

La población seleccionada es quien labora en las unidades orgánicas y en la misma DGNFpECCL, que es un órgano de línea del MTPE, personal que está encargado de proponer, formular, planear, dirigir, coordinar planes, políticas nacionales y/o sectoriales, así como proponer normas, instrumentos, lineamientos, directivas entre otros puntos en materia de capacitación laboral, reconversión laboral, etc. La población es personal nombrado, CAS y Practicantes considerando que todas las personas que laboran en la oficina desarrollan inteligencias múltiples, desde el directivo hasta el personal de apoyo y/o practicante, no obstante para la encuesta se considera al personal que no se encuentra sancionado, ni de vacaciones, ni de comisión de servicios fuera de la ciudad.

## 2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### Técnica

Se utiliza la encuesta, en esta ocasión la tesis se mide a través de dos encuestas una para evaluar las inteligencias múltiples y otra para la productividad laboral del personal del órgano de línea del MTPE. Ambas informaciones serán sistematizadas por medio de tablas, cuadros y la indagación recogida por procesos estadísticos.

#### Instrumento

Son herramientas que aceptan acumular información de las variables de estudio, los cuales se realizan en atención a procedimientos seleccionados con precedencia (Sánchez & Mejía, 2018, citado en Romero 2019). Por ellos en esta oportunidad se utilizó como instrumentos cuestionarios por cada variable.

En atención variable 1: Inteligencias Múltiples, se utiliza el CAIM del psicólogo Roberto Kertész de Argentina - Universidad de Flores, (Kertész, 2014; Stecconi y Kertész, 2014, citado en Espíritu et al 2016), El cuestionario considera como base la teoría de Gardner, que mide y utiliza 07 tipos de inteligencia.

- Intrapersonal (Vinculado lo relacionado a la mente)
- Interpersonal (Vinculado a las interacciones con el entorno)
- Verbal-lingüística (Comunicarse oralmente, leer, redactar)
- Visual-espacial (Crear formas, imaginar, observar)
- Lógico-matemático (Razonamiento, abstracción, balance)
- Musical-rítmica (Sonidos, ritmos, oído musical)
- Corporal-kinestésica (Equilibrio del mismo cuerpo y percepción, destreza manual, expresión física).

Su escala tiene un puntaje de 0 a 10, donde 0 = Nunca y 10 = Siempre, no obstante para una mejor lectura de los resultado se considera las siguientes escalas, respetando las escales del autor. 0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Raras veces, 3=De vez en cuando, 4=Ocasionalmente, 5=A veces, 6=Normalmente, 7=Frecuentemente, 8=Muy a menudo, 9=Muchas veces y 10=Siempre.

En atención a la variable II: Productividad laboral, se utiliza el Cuestionario de Percepción de Productividad Laboral, adaptado por Facho (2017). El cuestionario está estructurado por 03 dimensiones eficiencia, eficacia, y adaptabilidad, los cuales tienen 04 preguntas por dimensión ascendiendo a un total 12 ítem, Su escala del instrumento presente: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre. (Facho, 2017)

Para recolectar los datos de las variables I y II se utilizarán cuestionarios validados y la validez se realiza con la técnica de juicios de experto.

## Validez

La validez hace referencia a que la herramienta mida efectivamente la variable que buscamos medir, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), es decir, medir la variable de estudio y no cualquier variable que no es objeto de la investigación.

Ambas herramientas son validadas por criterio o juicio de expertos, para el caso del CAIM se realizó con seis psicólogos jueces, se utilizó el índice de Lawshe, se aceptaron los ítems Espiritu eat al (2016). Respecto al Instrumento de productividad laboral e Inteligencias múltiples su autenticidad de contenido se realiza por medio del asesor del taller y dos jueces, quienes verifican la validez de constructo, esta validez es fundamental por la perspectiva científica y su medición a una definición teórica (Grinnell, Williams y Unrau, 2009, citado en Hernández, Fernández y Baptista, (2010).

Tabla 4

### *Lista de jurado de expertos*

Experto	Opinión de aplicabilidad
Dr. Pérez Pérez Miguel	Aplicable
Mgr. Hernández Velesmoro Santos Samuel	Aplicable
Mgr. Flores Mejia Gisella Socorro	Aplicable

## Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista, (2014), señalan a una herramienta es confiable cuando es coherente y consistente, es decir que de la aplicación repetida de una herramienta de medición permite recoger resultados iguales o congruentes en contextos similares a la primera.

La presente investigación empleó instrumentos estandarizados los cuales cuentan con un grado de confiabilidad y validez. Ambos están adaptamos para su uso en el país. Para el caso de la variable Productividad Laboral, se empleó el software SPSS 25 para conseguir Alfa de Cronbach, consiguiendo como resultado lo siguiente:

Tabla 5

*Variable productividad laboral*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Productividad Laboral	,797	12

*Nota: Adaptado de Facho (2017) Gestión Administrativa y Productividad Laboral.*

En caso de la variable 2 Productividad Laboral también se utiliza el programa SPSS, a fin de obtener el Alfa de Cronbach por tipo de inteligencia obteniendo como resultado el siguiente:

Tabla 6

*Confiabilidad del C.A.I.M. - Dr. Roberto Kestesz.*

Tipo de Inteligencia	Alfa de Cronbach	N de elementos
Intrapersonal	.820	10
Interpersonal	.786	9
Verbal – lingüística	.815	9
Visual- espacial	.919	10
Lógico matemática	.896	10
Musical – rítmica	.908	10
Corporal-kinestésica	.852	10

*Nota: Adaptado de Espíritu et al (2016) Autoevaluación de las inteligencias múltiples y rendimiento académico.*

Los datos recogidos fueron los siguientes: una significancia del 5% además confiabilidad del 95%, según Facho 2017

## 2.5 Procedimiento

Las herramientas de investigación (cuestionarios) se aplicaron de la siguiente forma: La primera actividad fue identificar los instrumentos estandarizados válidos y confiables, los cuales hayan sido analizados por expertos que confirmaran su pertinencia, relevancia y claridad.

La segunda fue realizar los trámites administrativos en la UCV para su aplicación en el personal del órgano de línea y sus respectivas unidades orgánicas, según Carta P.1183-2019 EPG-UCV LE, Carta P.1160-2019 EPG-UCV LE y Carta P.1159-2019 EPG-UCV LE

La tercera actividad fue aplicar los cuestionarios a la población objetivo que consta de 33 personas de las unidades orgánicas y de la misma DGNFpECCL, como se observa en la tabla 4, no obstante, se registraron alguna inasistencia por vacaciones o comisiones de servicio fuera de la ciudad u no se encuentra sancionado.

La cuarta actividad fue procesar los datos utilizando un paquete estadístico SPSS - versión 25 afín de alcanzar la estadística descriptiva correlacional, la prueba de normalidad, hipótesis o inferencial.

## 2.6 Métodos de análisis de datos

Se inició encuestando a la muestra de 33 personas de la Dirección General, a través de los cuestionarios de Inteligencias múltiples y productividad laboral. Se ingresó los datos al programa estadístico SPSS versión 25, el cual facilita el manejo de los datos. Asimismo, se tuvo en consideración los valores ordinales y las escalas debido hacer un dirección cuantitativa, toda vez que se estableció número de medición como 1 = nunca 2 = casi nunca, etc., en los cuestionarios. Todo ello con la intención de analizar la existencia de correspondencia entre variables a su vez dimensiones y variables

La manera de traducir los resultados es descriptiva por porcentaje con ayuda de las tablas y figuras, prontamente la prueba de Rho con un nivel de significancia de 0.05 para comprobar correlación de variables y dimensiones con variable. No obstante se midieron las hipótesis proporcionadas a las variables de productividad laboral con cada uno de los tipos de inteligencia señaladas en el CAIM del Dr Roberto Kertesz.

## 2.7 Aspectos éticos

Dicho estudio se ha realizado respetando la verídico de la información, el secreto de los encuestados quedando de manera confiable y garantizando el desempeño de manera normal. Los resultados obtenidos se trabajan con el programa SPSS - versión 25 para lograr resultados confiables

Asimismo, doy fe que las fuentes y referencia usadas en dicha investigación serán manejadas con discreción y respetando el código de ética, para ello se utiliza el turnitin como herramienta para prevenir el plagio de la información.

### III. Resultados

#### 3.1 Análisis descriptivo

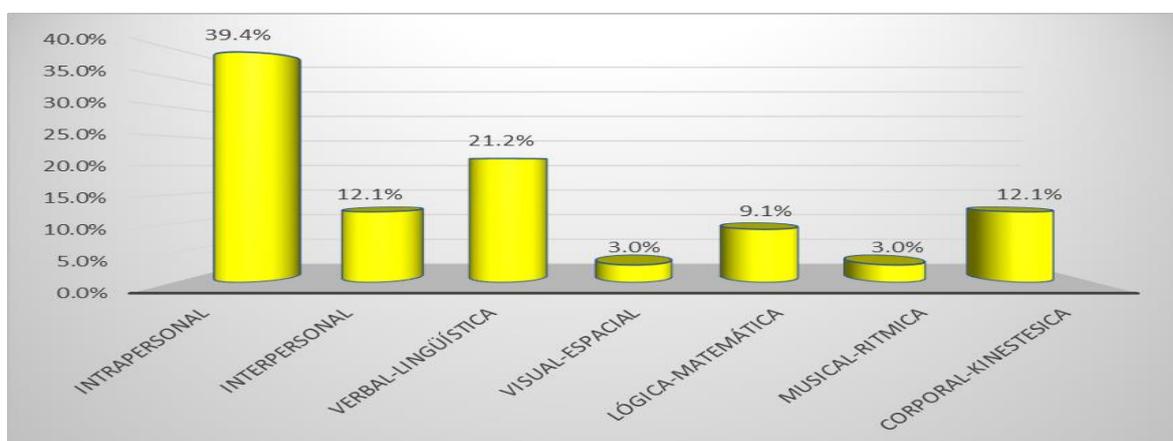
##### Nivel variable 1. Inteligencias Múltiples

Tabla 7

*Distribución absoluta y porcentual de Inteligencias Múltiples en el personal de la DGFpECCL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Interpersonal	13	39,4	39,4	39,4
	Intrapersonal	4	12,1	12,1	51,5
	Verbal-Lingüística	7	21,2	21,2	72,7
	Visual-Espacial	1	3,0	3,0	75,8
	Lógica-Matemática	3	9,1	9,1	84,8
	Musical-Rítmica	1	3,0	3,0	87,9
	Corporal-Kinestésica	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 1. Distribución de valor relativo de Inteligencia Múltiples del personal de la DGNFpECCL del MTPE, Jesús María - 2019*

Según tabla 7 con figura 1 exhibe valores relativos de la variable inteligencias múltiples en el personal de la DGNFpECCL del MTPE. Los resultados muestran; el 39.4 % del personal está asociado con una inteligencia intrapersonal, el 12.1 % con una inteligencia

interpersonal, 21.2% con una inteligencia verbal/lingüística, 3.0 % una inteligencia visual-espacial, 9.1% con una inteligencia lógica/matemática, 3.0% por una inteligencia musical-rítmica y 12.1% una inteligencia corporal/kinestésica. Por lo tanto, estos resultados conllevan a pensar que debido a sus diferentes especialidades y puestos su nivel de inteligencias múltiples es variable, no obstante se destacan en la inteligencia intrapersonal.

Nivel dimensión intrapersonal con la variable inteligencias múltiples

Tabla 8

*Nivel de dimensión Intrapersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	6	18,2	18,2	18,2
	Presencia regular	22	66,7	66,7	84,8
	Presencia notable	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos

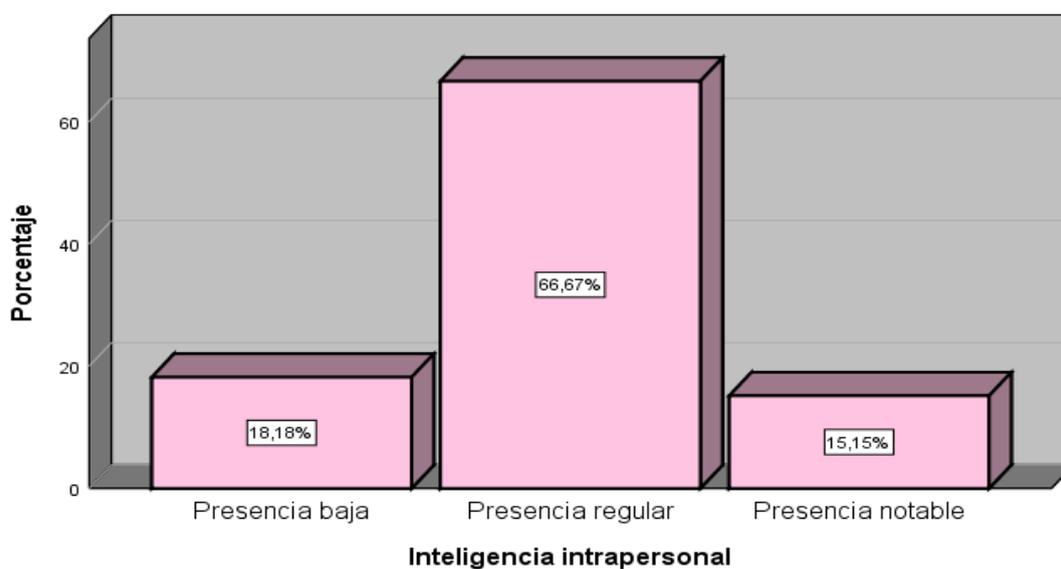


Figura 2. Niveles dimensión de Inteligencia Intrapersonal

Según tabla 8 con figura 2, presenta valores relativos de dimensión intrapersonal de acuerdo a información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran; el 66.7 % de personas obtuvieron una presencia regular de desarrollo de inteligencia intrapersonal, mientras un 18.2% obtuvo una presencia baja y solo un 15.2% del personal

encuestado reveló una presencia notable. En suma, un 84.8% tienen presencia de esta dimensión de inteligencia intrapersonal entre el nivel baja y regular; es decir, evidencian dificultad para entenderse asimismo con sus fortaleza y debilidades; de la misma forma, solo un 15.2% de esta dimensión cuenta con mayor desarrollo, es decir tienen la capacidad para utilizar la reflexión, autodisciplina, etc.

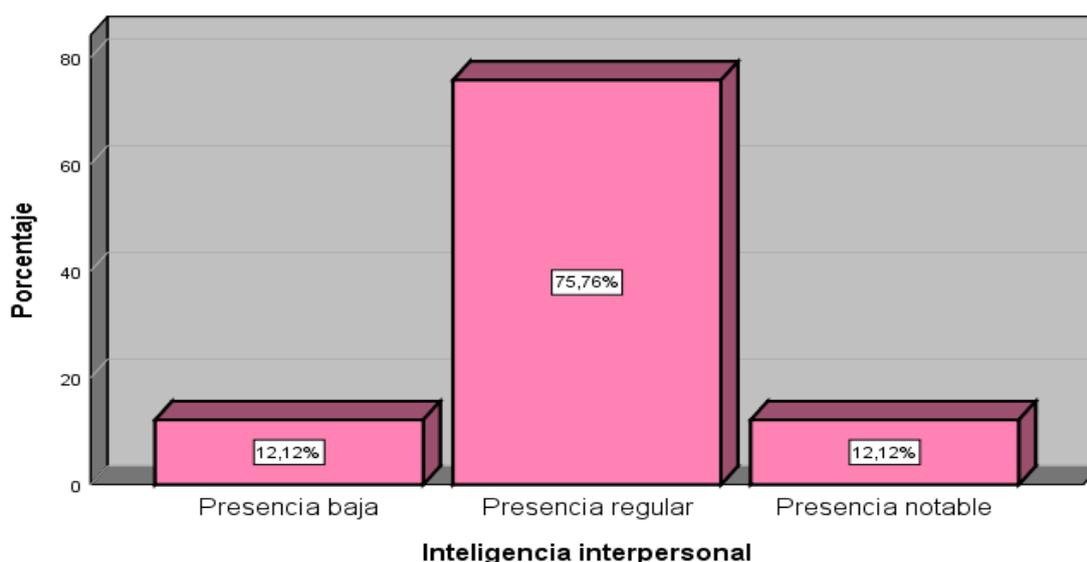
#### Nivel dimensión interpersonal con la variable inteligencias múltiples

Tabla 9

#### *Nivel de dimensión Interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	4	12,1	12,1	12,1
	Presencia regular	25	75,8	75,8	87,9
	Presencia notable	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos*



*Figura 3. Nivel dimensión Inteligencia Interpersonal*

Para tabla 9 con figura 3 revela valores relativos en dimensión interpersonal de acuerdo con información del personal de la Dirección General - MTPE. Los resultados muestran; el 75.8 % de personas obtienen una presencia regular de inteligencia interpersonal, el 12.1% obtuvieron presencia tanto en el nivel baja como notable de inteligencia interpersonal. En

resumen, esto conlleva a pensar que el 87.9% desarrolla esta dimensión interpersonal desde una presencia baja hasta una regular, es decir, evidencia ciertas limitaciones para interactuar adecuadamente con las personas, sin embargo, solo un 12.1% evidencia una capacidad notable para comprender los momentos de ánimo, estímulos e intenciones de las personas y cooperación entre ellos, es decir facilidad para desempeñarse eficazmente con las personas, incluso pudiendo alcanzar a ser líderes de grupo.

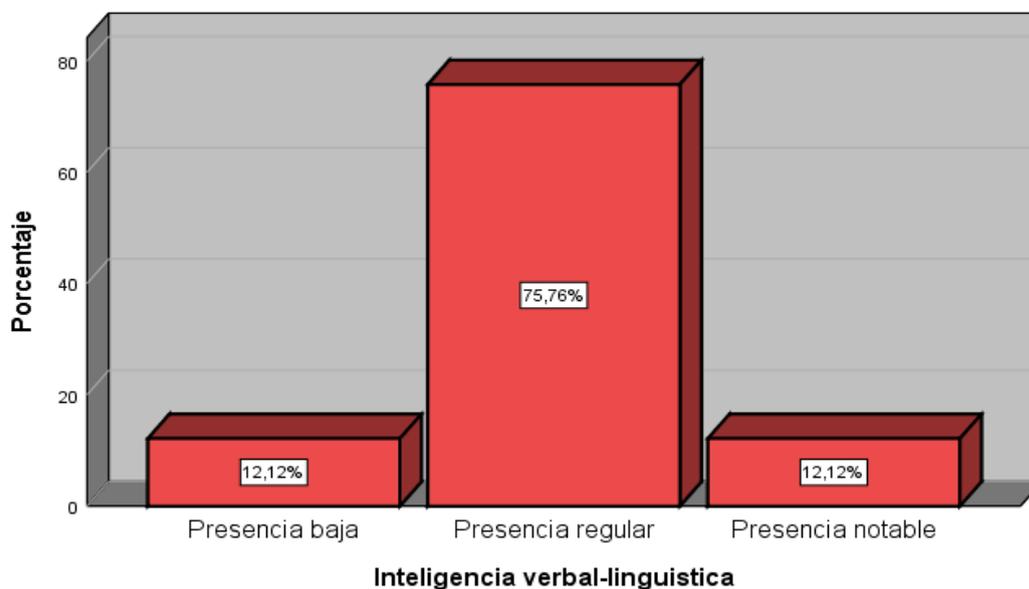
#### Nivel dimensión Verbal Lingüística con variable inteligencias múltiples

Tabla 10

#### *Nivel de dimensión Verbal Lingüística*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	4	12,1	12,1	12,1
	Presencia regular	25	75,8	75,8	87,9
	Presencia notable	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos*



*Figura 4. Nivel dimensión Inteligencia Verbal-Lingüística*

Para tabla 10 con figura 4 se exhibe la dimensión verbal - lingüística valores relativos de acuerdo con información del personal de la Dirección General - MTPE. Los resultados

muestran; el 75.8 % de personas obtienen una presencia regular de desarrollo de inteligencia verbal lingüística, asimismo, tanto en el nivel presencia baja como en presencia notable el valor porcentual fue de 12.1%. Por tanto, este resultado conlleva a pensar que el 87.9% se encuentra entre presencia baja y regular, es decir tienen limitaciones en esta destreza para operar el concepto de los vocablos, en configuración oral o escrito, a su vez la idoneidad de emplear el lenguaje para lograr objetivos determinados y educarse con nuevos términos o vocabulario o idiomas, toda vez que esta dirección desarrolla documentos técnicos normativos. No obstante, existe un 12.1% que tiene un notable desarrollo de esta dimensión (la expresividad verbal sin dificultad y en el manejo de forma escrita como oral).

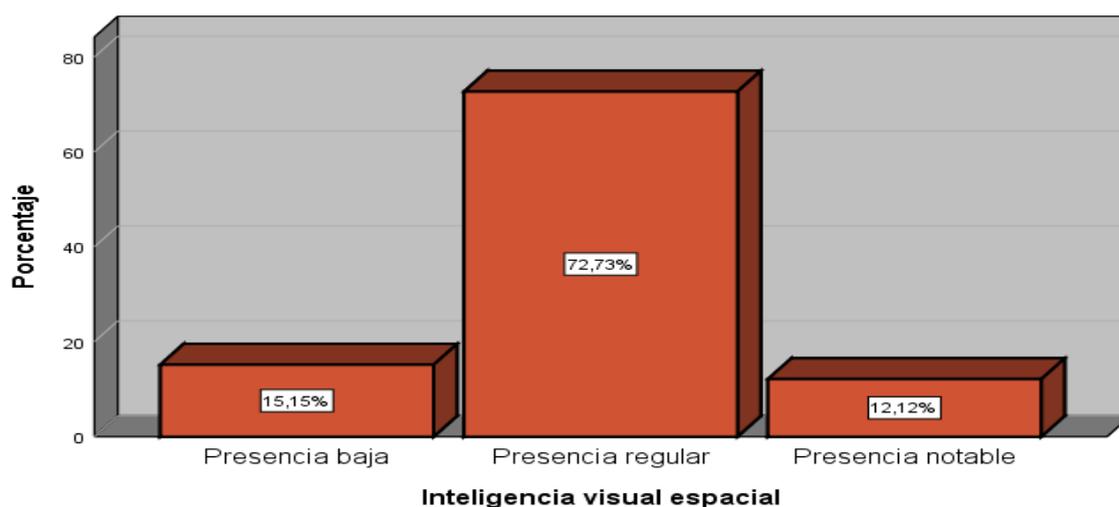
Nivel dimensión Visual - Espacial con variable inteligencias múltiples

Tabla 11

*Nivel de dimensión Visual – Espacial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	5	15,2	15,2	15,2
	Presencia regular	24	72,7	72,7	87,9
	Presencia notable	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos*



*Figura 5. Nivel dimensión Inteligencia Visual – Espacial*

Según tabla 11 con figura 5 despliega de la dimensión visual-espacial valores relativos, conforme a la información del personal de la Dirección General - MTPE. Los resultados muestran que el 72.7% de personas obtienen una presencia regular de inteligencia visual espacial, asimismo el 15.2% tuvo una presencia baja, mientras un 12.1% evidenció una presencia notable. Lo que conlleva a pensar que el 87.9% que comprende la presencia baja y regular de esta dimensión tiene no es notario el desarrollo de la inteligencia visual espacial (desarrollar buenas perspectivas para explicar algo haciendo bocetos); en cambio, un 12.1% tiene la capacidad para percibir y comprender el espacio con precisión, perciben e imaginan proyectos futuros con mayor facilidad que otras personas, asimismo la habilidad para divisar formas y objetos para solucionar inconvenientes que demandan manejo de imágenes mentales y logran hacer mapas adecuados.

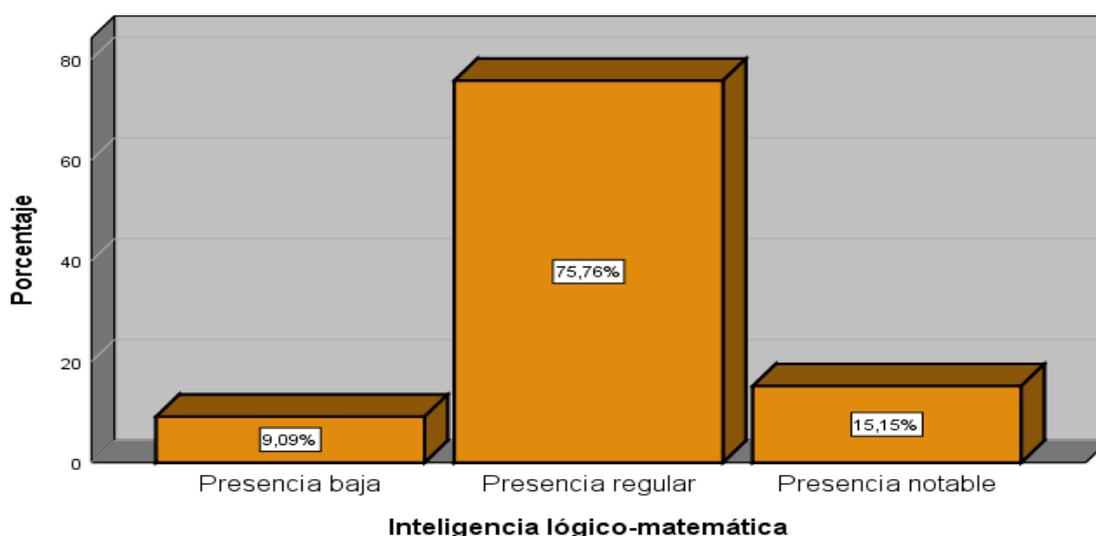
Nivel de dimensión lógico matemática con variable inteligencias múltiples

Tabla 12

*Nivel de dimensión Lógico - Matemática*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	3	9,1	9,1	9,1
	Presencia regular	25	75,8	75,8	84,8
	Presencia notable	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 6. Nivel dimensión Inteligencia Lógico Matemático*

Según, tabla 12 y figura 6 presenta en la dimensión lógico matemático valores relativos según información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran; el 75.8% de personas tienen una presencia regular de inteligencia lógico matemático, asimismo el 15.2% tuvo una presencia notable de esta inteligencia y finalmente un 9.1% del personal encuestado tiene una presencia baja. Lo que conlleva a pensar que el 84.8% evidencia una presencia baja y regular de desarrollo de la inteligencia lógica matemático; mientras un 15.2% tienen una presencia notable de esta dimensión, es decir que este ultimo analizan fácilmente procesos de pasos y sistemas, poseen un mayor juicio crítico, indagan con facilidad desarrollan un pensamiento crítico y de resolución de conflictos.

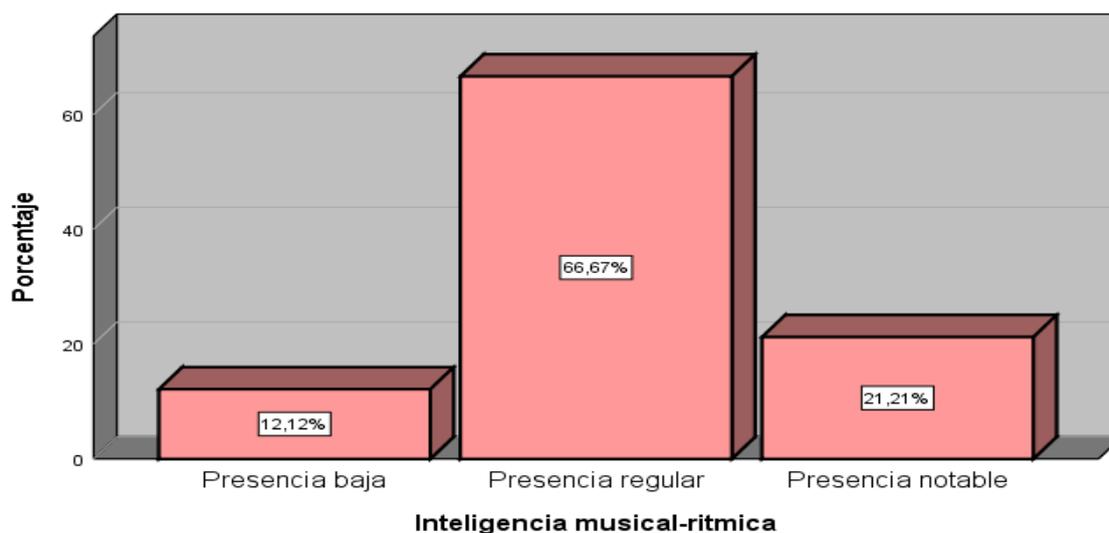
Nivel dimensión musical - rítmica dentro de variable inteligencias múltiples

Tabla 13

*Nivel de dimensión Musical-Rítmica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	4	12,1	12,1	12,1
	Presencia regular	22	66,7	66,7	78,8
	Presencia notable	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 7. Nivel dimensión Inteligencia Musical-Rítmica*

Según tabla 13 con figura 7, muestra valores porcentuales en la dimensión musical-rítmica conforme información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran; el 66.7% de personas tienen presencia regular de inteligencia musical-rítmica, asimismo el 21.2% tuvo una presencia notable y finalmente el 12.1% del personal encuestado tiene una presencia baja. Por tanto, esto conlleva a pensar que el 78.8% de las personas encuestas revelan una presencia baja y regular de esta dimensión, es decir, tienen un bajo desarrollo de inteligencia musical-rítmica (Capacidad de innovar, percibir y pronunciarse a través de las representaciones musicales); mientras, solo un 21.2% son personas caracterizadas por poseer una excelente capacidad auditiva y lograr producir composiciones musicales, tocar y combinar instrumentos musicales, el personal con esta inteligencia suele necesitar música para aprender y trabajar a su máximo potencial.

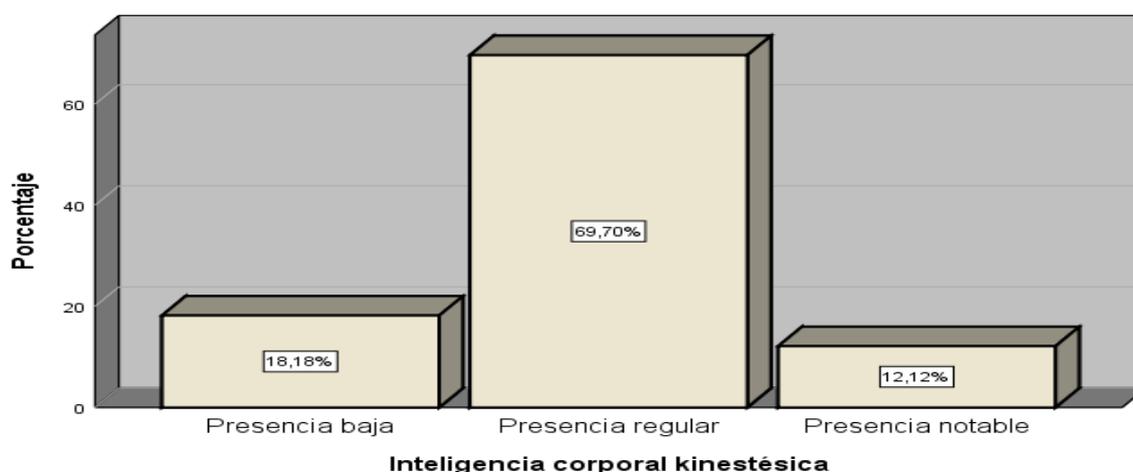
Nivel dimensión Corporal Kinestesica en la variable inteligencias múltiples

Tabla 14

*Nivel de dimensión Corporal-Kinestésica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presencia baja	6	18,2	18,2	18,2
	Presencia regular	23	69,7	69,7	87,9
	Presencia notable	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos*



*Figura 8. Nivel dimensión Inteligencia Corporal Kinestésica.*

Según tabla 14 con figura 8 señala valores porcentuales en la dimensión corporal kinestesica según información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran; el 69.7% de personas tienen una presencia regular de inteligencia corporal kinestesica, asimismo el 18.2% tuvo una presencia baja, en cambio, un 12.1% tiene una presencia notable de esta inteligencia. Por tanto, esto conlleva a pensar que el 87.9% que desarrolla esta dimensión tienen presencia tanto baja como regular, es decir evidencian un bajo desarrollo de la inteligencia corporal kinestésica; mientras que el 12.1% que tienen presencia notable son personas caracterizadas por resolver inconvenientes o desarrolla productos manejando el cuerpo humano o parte de él, además tienen facultad para expresar sentimientos e ideas a través del cuerpo.

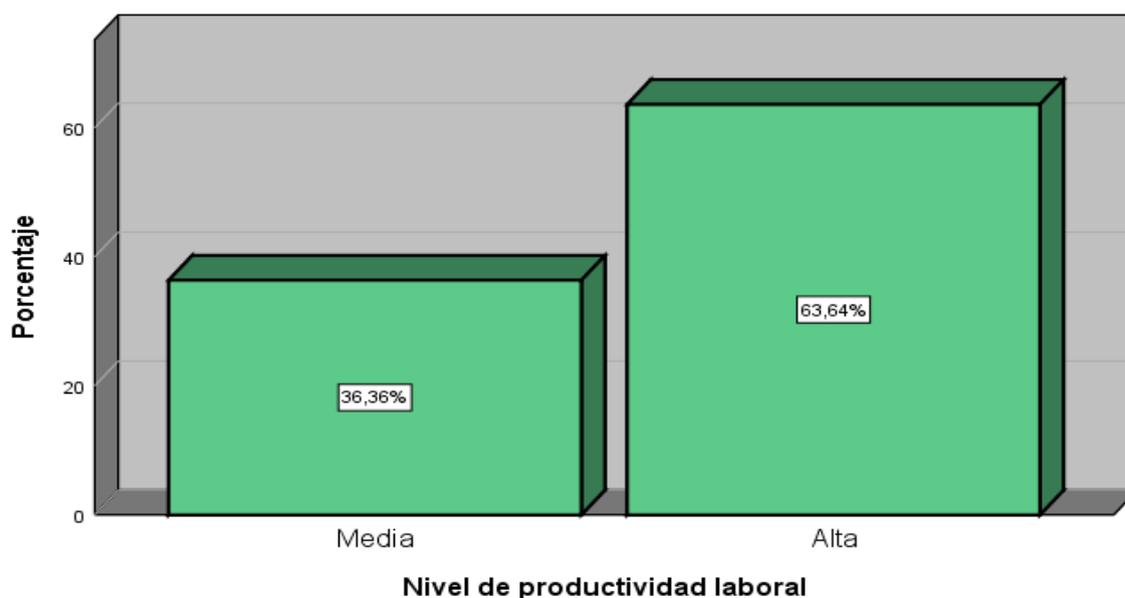
#### Nivel variable II: Productividad Laboral

Tabla 15

*Nivel de Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	12	36,4	36,4	36,4
	Alta	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 9. Nivel Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del MTPE, Jesús María, 2019*

Según tabla 15 con figura 9, presenta la variable productividad laboral con valores porcentuales con información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran una predominancia en el nivel alta con un porcentaje de 63.6%, seguido del nivel media con un 36.4%. Lo que conlleva a pensar que el personal percibe que existe un nivel alto en relación a productividad laboral.

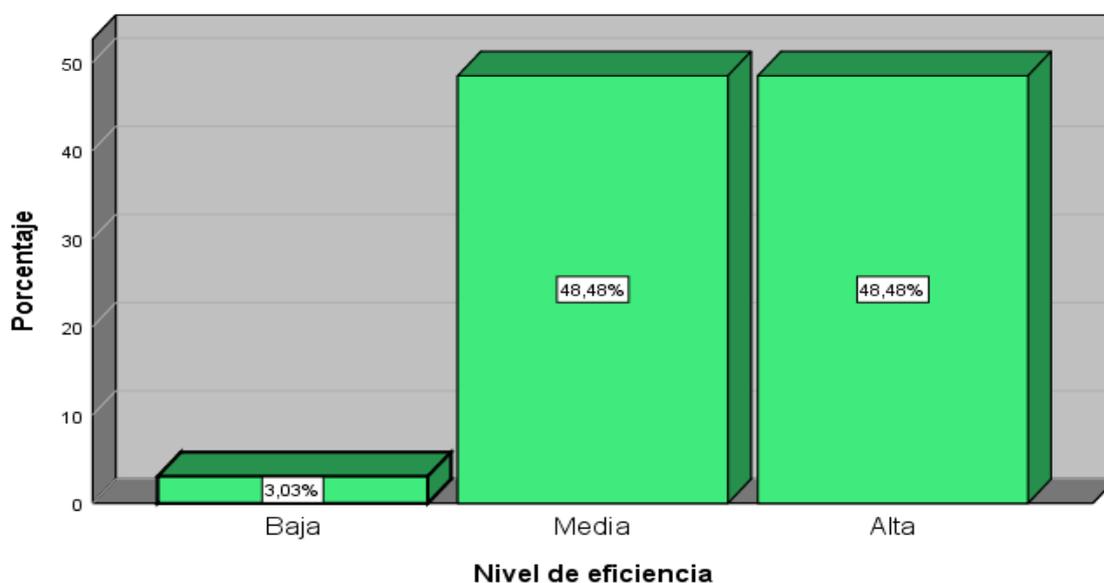
Nivel dimensión eficiencia con variable productividad laboral

Tabla 16

*Nivel de dimensión Eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	3,0	3,0	3,0
	Media	16	48,5	48,5	51,5
	Alta	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 10. Nivel dimensión Eficiencia*

Según tabla 16 con figura 10, se exhibe en la dimensión Eficiencia valores relativos con información del personal de la Dirección General del MTPE. Estos resultados muestran; para la dimensión de eficiencia un porcentaje de 48.5 % tanto en el nivel media como alta y solo

un 3.0% en el nivel baja. Por tanto, conlleva a pensar que el personal percibe como favorable el manejo de los recursos para obtener una mejor calidad del servicio.

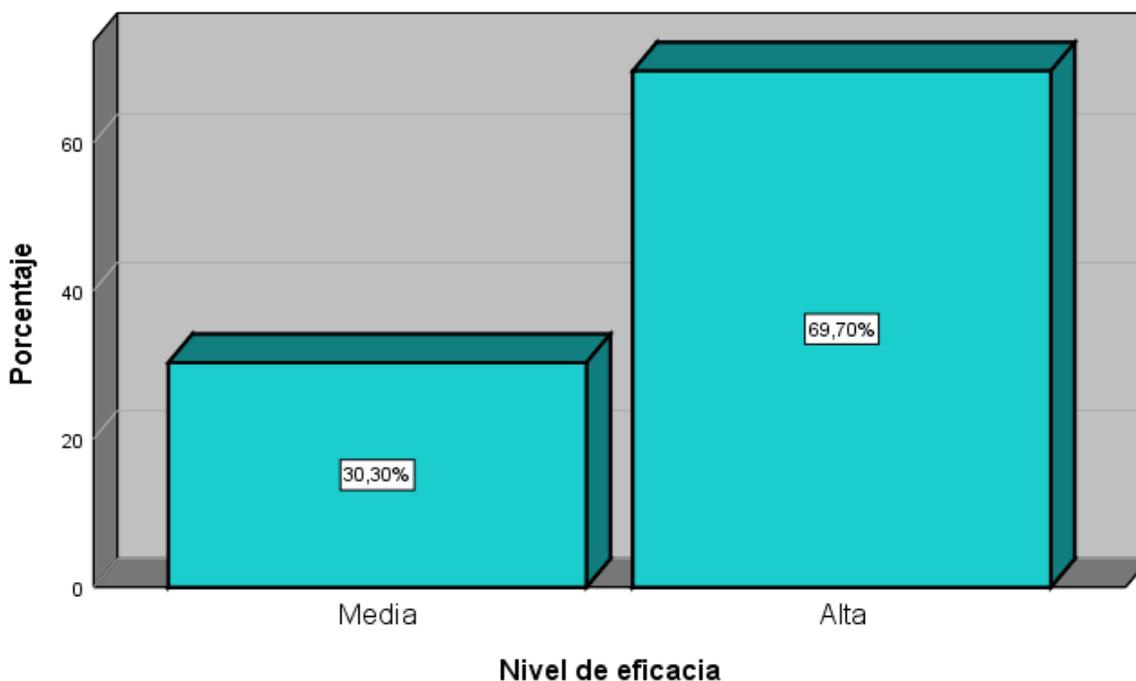
Nivel dimensión eficacia con variable productividad laboral

Tabla 17

*Nivel de dimensión Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	10	30,3	30,3	30,3
	Alta	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

*Nota: Base de datos.*



*Figura 11. Nivel dimensión Eficacia.*

Según tabla 17 con figura 11, despliega valores relativos de dimensión Eficacia de acuerdo con información del personal de la Dirección General del MTPE. Los resultados muestran; que existe un porcentaje de 69.7 % en el nivel alta, mientras un 30.3% se situó en el nivel media. Por tanto, estos resultados conllevan a pensar que el personal percibe de forma favorable los resultados trazados y logrados por la Dirección.

## Nivel dimensión Adaptación con variable Productividad Laboral

Tabla 18

### Nivel de dimensión Adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	3,0	3,0	3,0
	Media	15	45,5	45,5	48,5
	Alta	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos

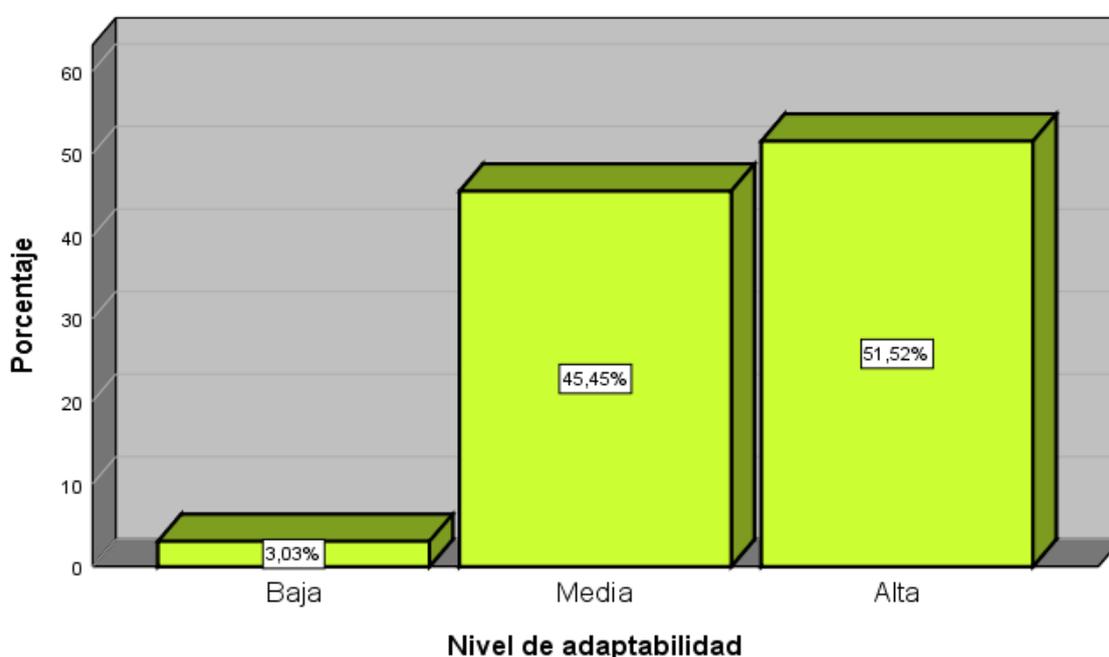


Figura 12. Nivel dimensión Adaptabilidad.

Según tabla 18 con figura 12 despliega de la dimensión Adaptación valores relativos con información del personal de la Dirección General del MTPE. Estos resultados muestran; a la dimensión de eficiencia con un porcentaje de 51.5 % en el nivel alta, mientras un 45.5% se situó en el nivel media y por último solo un 3.0% se halló en el nivel baja. Por tanto, este resultado conlleva a pensar que el personal percibe como favorable la adaptación del trabajador hacia los cambios, no obstante la diferencia es mínima considerando que el nivel baja y media alcanzan el 48.5%.

## Tablas cruzadas Inteligencias Múltiples con Productividad laboral

Tabla 19

Tabla cruzada, inteligencias múltiples con productividad Laboral

		Productividad laboral			
		Media	Alta	Total	
Inteligencias Múltiples	Intrapersonal	Recuento	2	11	13
		% del total	6,1%	33,3%	39,4%
	Interpersonal	Recuento	2	2	4
		% del total	6,1%	6,1%	12,1%
	Verbal - Lingüística	Recuento	2	5	7
		% del total	6,1%	15,2%	21,2%
	Visual - Espacial	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,0%	3,0%
	Lógica - Matemática	Recuento	3	0	3
		% del total	9,1%	0,0%	9,1%
	Musical - Rítmica	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,0%	3,0%
	Corporal - Kinestésica	Recuento	3	1	4
		% del total	9,1%	3,0%	12,1%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos.

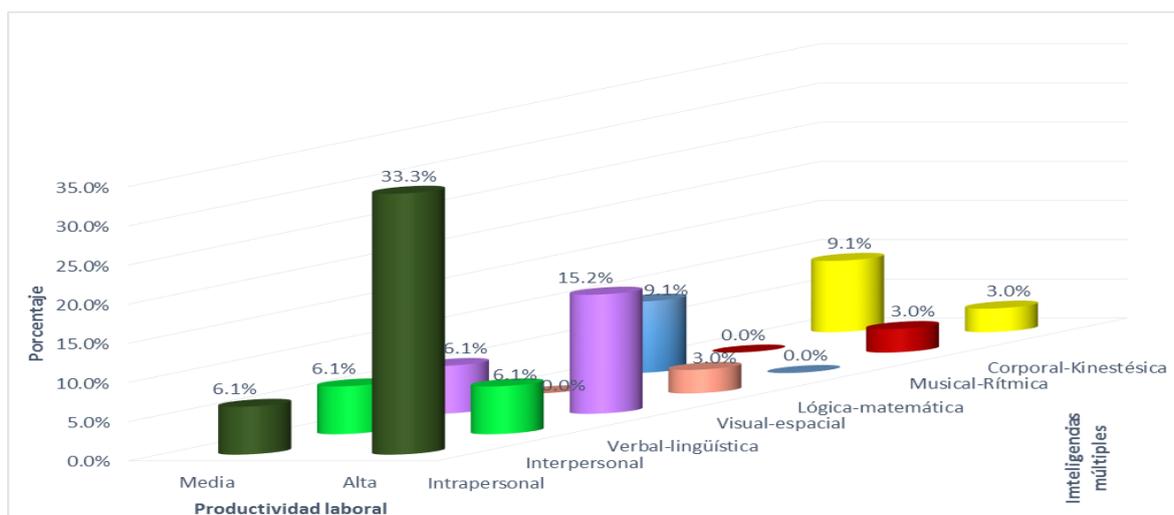


Figura 13. Las inteligencias múltiples con productividad laboral del personal en la DGFpECCL

Según tabla 19 con figura 12 presenta tabla cruzada entre las inteligencias múltiples con productividad laboral de los colaboradores de la DGNFpECCL del MTPE. Muestran a aquellos trabajadores de inteligencia intrapersonal, con un nivel de productividad laboral alta (33.3%), mientras en el nivel de productividad laboral media (6.1%); asimismo, con respecto a la presencia de inteligencia interpersonal, estas se distribuyó con respecto a la productividad laboral tanto en el nivel medio como en el alto con un 6.1%, respectivamente; en cambio, en la inteligencia verbal-lingüística se encontró asociada a productividad laboral en el nivel alta con un 15.2%, mientras otro 6.1% se encontró en el nivel media.

En lo que respecta, a la inteligencia visual-espacial, se encontró asociada a un nivel alta de productividad laboral con un 3.0%; de otra parte, se encontró que la inteligencia lógica-matemática se halla relacionada con la productividad laboral en el nivel media con un 9.1%; en relación a la inteligencia musical-rítmica y la productividad laboral, se encontró que un 3.0% se hallaba en el nivel alta; finalmente, se encontró que la inteligencia corporal kinestésica estaba asociada a la productividad laboral en el nivel alta con un 3.0%, mientras que, en el nivel media se hallaba asociada en el nivel media con un 9.1%.

En tal sentido, se evidenció que la relación entre inteligencias múltiples y productividad laboral tiene una asociación de nivel alta, con presencia de intrapersonal (33.1%), interpersonal (6.1%), verbal-lingüística (15.2%), para visual - espacial, musical - rítmica y corporal - kinestésica en un 3.0%, respectivamente; mientras, de otra parte, la presencia de inteligencias múltiples y productividad laboral se relacionaron en el nivel media en intrapersonal, interpersonal y verbal-lingüística (6.1%), respectivamente; asimismo, en relación con lógica-matemática y corporal-kinestésica (9.1%), respectivamente. Estas asociaciones, revelen las múltiples variaciones y distintas actividades asociadas con las inteligencias múltiples para cumplir con los objetivos del planeamiento estratégico expresados en la productividad laboral que desarrollan el personal de la DGFpECCL.

Tabla cruzada dimensión inteligencia intrapersonal con productividad laboral

Tabla 20

Tabla cruzada, dimensión inteligencia intrapersonal con productividad laboral

			Productividad laboral		
			Media	Alta	Total
Intrapersonal	Presencia baja	Recuento	5	1	6
		% del total	15,2%	3,0%	18,2%
	Presencia regular	Recuento	7	15	22
		% del total	21,2%	45,5%	66,7%
	Presencia notable	Recuento	0	5	5
		% del total	0,0%	15,2%	15,2%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos

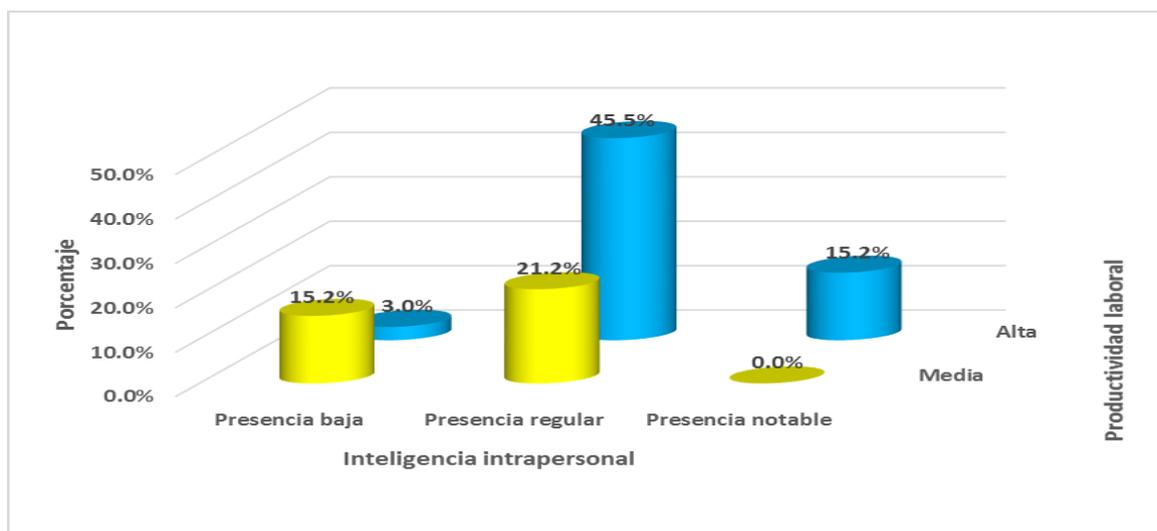


Figura 14. Dimensión inteligencia intrapersonal con productividad laboral

Según tabla 20 con figura 13 se exhibe la tabla cruzada entre inteligencia intrapersonal con productividad laboral del servidor de la DGNFpECCL del MTPE, donde se observa una asociación entre la presencia notable de inteligencia intrapersonal y nivel alta de productividad laboral (15.2%); de igual modo, se observa una asociación entre la presencia regular y nivel media de productividad laboral (21.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, así, entre la presencia regular de dimensión intrapersonal y un nivel alto de productividad laboral (45.5%); adicionalmente, una presencia baja de la dimensión intrapersonal y un nivel media de

productividad laboral (15.2%); así como, presencia baja de inteligencia intrapersonal y un nivel alto de productividad laboral (3.0%).

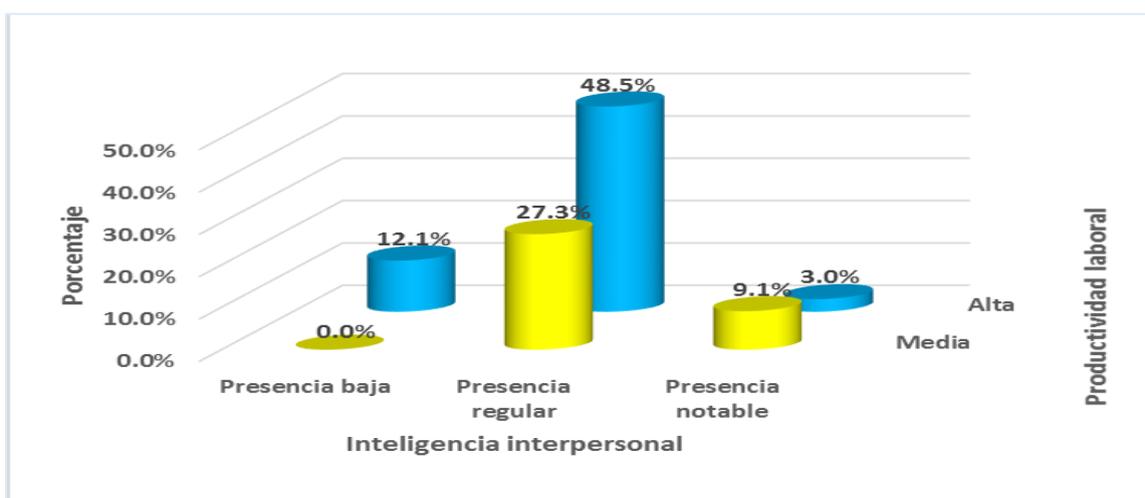
Tabla cruzada dimensión inteligencia interpersonal con productividad laboral

Tabla 21

*Tabla cruzada, dimensión interpersonal con productividad laboral*

			Productividad laboral		
			Media	Alta	Total
Interpersonal	Presencia baja	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	12,1%	12,1%
	Presencia regular	Recuento	9	16	25
		% del total	27,3%	48,5%	75,8%
	Presencia notable	Recuento	3	1	4
		% del total	9,1%	3,0%	12,1%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

*Nota: Base de datos*



*Figura 15. Dimensión interpersonal con productividad laboral*

Según tabla 21 con figura 14 se presenta la tabla cruzada entre la inteligencia interpersonal y productividad laboral del servidor de la DGNFpECCL del MTPE. De esta manera, existe una relación entre la presencia notable de inteligencia interpersonal y nivel alta de productividad laboral (3.0%); de igual forma, se observa una correspondencia de la presencia regular y el nivel media de productividad laboral (27.3%). Adicionalmente, se presentan

covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de la dimensión interpersonal y un nivel alta de productividad laboral (48.5%); adicionalmente, existe una presencia baja de dimensión interpersonal y un nivel media de productividad laboral (15.2%); así como, presencia baja de inteligencia interpersonal y un nivel alta de productividad laboral (12.1%).

Tabla cruzada dimensión verbal lingüística con productividad laboral

Tabla 22

Tabla cruzada, dimensión verbal lingüística con productividad laboral

		Productividad laboral			
		Media	Alta	Total	
Verbal lingüística	Presencia baja	Recuento	4	0	4
		% del total	12,1%	0,0%	12,1%
	Presencia regular	Recuento	8	17	25
		% del total	24,2%	51,5%	75,8%
	Presencia notable	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	12,1%	12,1%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos.

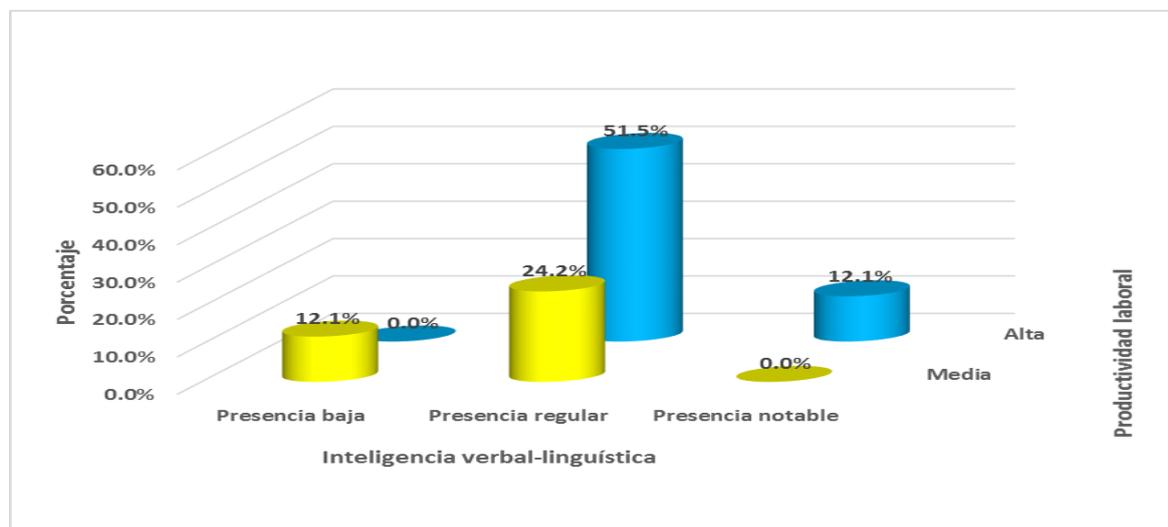


Figura 16. Dimensión verbal lingüística con productividad laboral

Para la tabla 22 con figura 15 se muestra tabla cruzada entre inteligencia verbal-lingüística y productividad laboral del servidor de la DGNFpECCL del MTPE. De esta manera, existe una relación entre la presencia notable de verbal-lingüística y nivel alta de productividad

laboral (12.1%); de igual forma, se observa una correspondencia en la presencia regular y el nivel media de productividad laboral (24.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de inteligencia verbal-lingüística y un nivel alta de productividad laboral (51.5%); adicionalmente, existe una presencia baja de inteligencia verbal-lingüística y un nivel media de productividad laboral (12.1%).

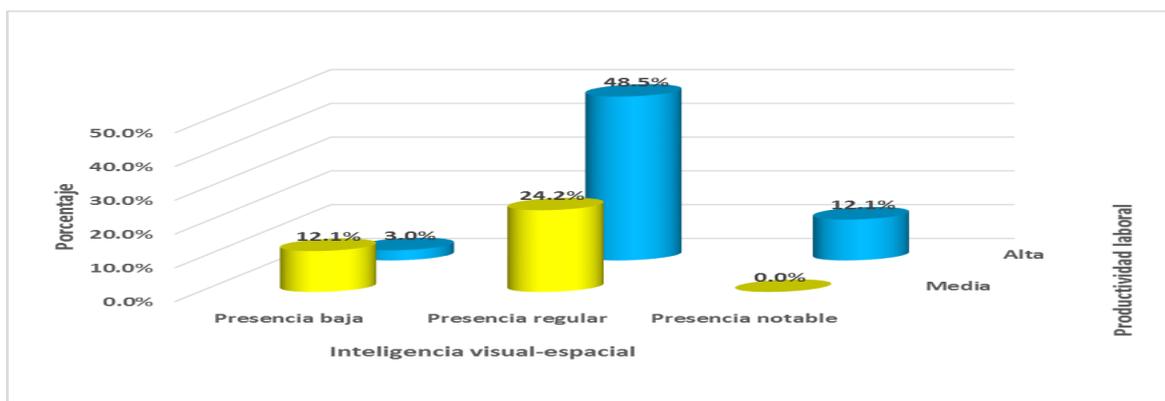
Tabla cruzada dimensión visual espacial con productividad laboral

Tabla 23

*Tabla cruzada, dimensión visual espacial con productividad laboral*

		Productividad laboral			
		Media	Alta	Total	
Visual espacial	Presencia baja	Recuento	4	1	5
		% del total	12,1%	3,0%	15,2%
	Presencia regular	Recuento	8	16	24
		% del total	24,2%	48,5%	72,7%
Presencia notable	Recuento	0	4	4	
	% del total	0,0%	12,1%	12,1%	
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

*Nota: Base de datos*



*Figura 17. Dimensión visual espacial con productividad laboral*

Para la tabla 23 con figura 16 se visualiza la tabla cruzada entre inteligencia visual - espacial y productividad laboral del servidor de la DGNFpECCL. De esta manera, existe una relación entre la presencia notable de inteligencia visual-espacial y un nivel alta de productividad

laboral (12.1%); de igual forma, se observa correspondencia entre la presencia regular y un nivel media de productividad laboral (24.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de inteligencia visual-espacial y un nivel alta de productividad laboral (48.5%); adicionalmente, existe una presencia baja de inteligencia visual-espacial y un nivel media de productividad laboral (12.1%) y, finalmente, una asociación entre la presencia baja de inteligencia visual-espacial y nivel alta de productividad laboral (3.0%).

Tabla cruzada de dimensión lógico matemático y productividad laboral

Tabla 24

*Tabla cruzada, dimensión lógico matemático y productividad laboral*

		Productividad laboral			
			Media	Alta	Total
Lógico matemática	Presencia baja	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	9,1%	9,1%
	Presencia regular	Recuento	7	18	25
		% del total	21,2%	54,5%	75,8%
	Presencia notable	Recuento	5	0	5
		% del total	15,2%	0,0%	15,2%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos

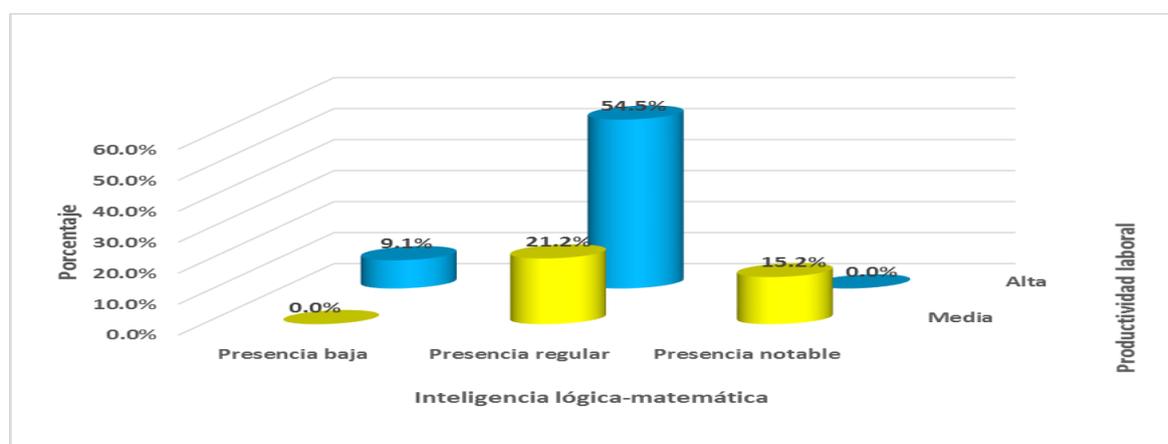


Figura 18. Dimensión lógico matemático y productividad laboral

Según tabla 24 con figura 17, se despliega la tabla cruzada entre lógico matemática con productividad laboral del servidor de la Dirección General del MTPE. Con esta manera, existe una relación entre la presencia notable de inteligencia lógica-matemática y nivel media de productividad laboral (15.2%); de igual forma, se observa una concordancia entre la presencia regular y nivel media de productividad laboral (21.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de inteligencia lógica matemática y un nivel alta de productividad laboral (54.5%); además, existe una presencia baja de inteligencia lógica-matemática percibida con un nivel alta de productividad laboral (9.1%).

Tabla cruzada dimensión musical-rítmica con productividad laboral

Tabla 25

Tabla cruzada, dimensión musical-rítmica con productividad laboral

		Productividad laboral			Total
		Media	Alta		
Musical rítmica	Presencia baja	Recuento	4	0	4
		% del total	12,1%	0,0%	12,1%
	Presencia regular	Recuento	8	14	22
		% del total	24,2%	42,4%	66,7%
	Presencia notable	Recuento	0	7	7
		% del total	0,0%	21,2%	21,2%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos

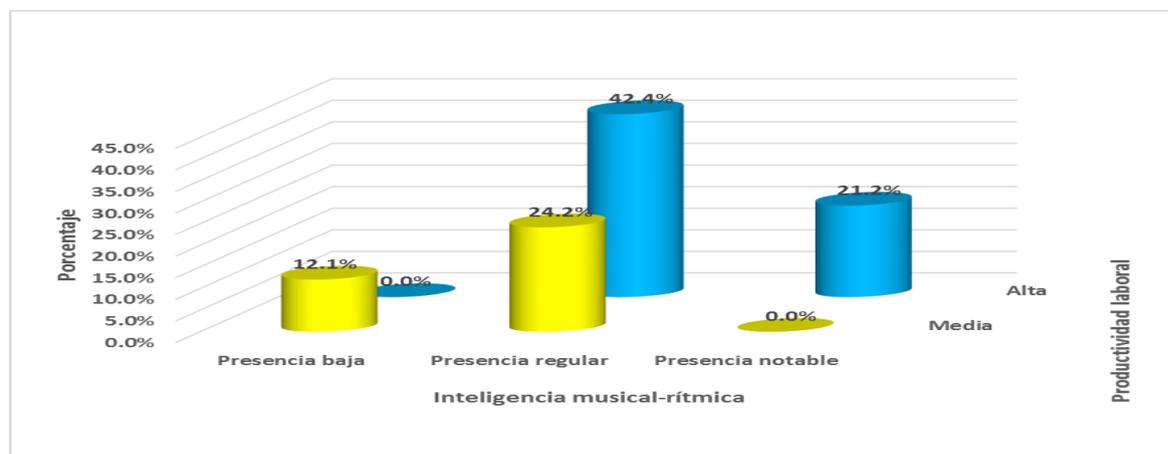


Figura 19. Dimensión musical rítmica con productividad laboral.

Según tabla 25 con figura 18 se exhibe la tabla cruzada dimensión musical rítmica con productividad laboral del servidor de la DGNFpECCL del MTPE. De esta manera, existe una relación entre la presencia notable de inteligencia musical-rítmica y nivel alta de productividad laboral (21.2%); de igual forma, se observa una concordancia entre la presencia regular y nivel media de productividad laboral (24.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de inteligencia musical-rítmica y un nivel alta de productividad laboral (42.4%); además, existe una presencia baja de inteligencia musical-rítmica percibida con un nivel media de productividad laboral (12.1%).

Tabla cruzada dimensión corporal kinestésica con productividad laboral

Tabla 26

Tabla cruzada, dimensión corporal kinestésica con productividad laboral

		Productividad laboral			
			Media	Alta	Total
Corporal kinestésica	Presencia baja	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	18,2%	18,2%
	Presencia regular	Recuento	8	15	23
		% del total	24,2%	45,5%	69,7%
	Presencia notable	Recuento	4	0	4
		% del total	12,1%	0,0%	12,1%
Total	Recuento	12	21	33	
	% del total	36,4%	63,6%	100,0%	

Nota: Base de datos

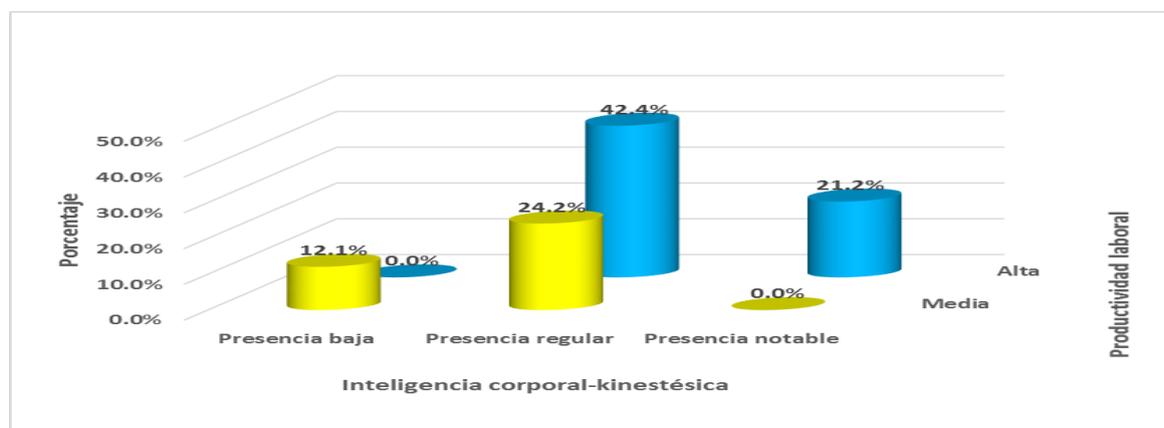


Figura 20. Dimensión corporal kinestésica con productividad laboral.

Para la Tabla 26 con figura 19 se exhibe tabla cruzada en la dimensión corporal kinestésica con productividad laboral de los servidores de la Dirección General del MTPE. De esta manera, existe relación entre una presencia notable de inteligencia corporal-kinestésica y nivel alta de productividad laboral (21.2%); de igual forma, se observa una correspondencia en la presencia regular con nivel media de productividad laboral (24.2%). Adicionalmente, se presentan covariaciones, como resultado de discrepancias de percepciones, siendo una de ellas la presencia regular de inteligencia corporal-kinestésica y un nivel alta de productividad laboral (42.4%); además, existe una presencia baja de inteligencia corporal-kinestésica percibida con un nivel media de productividad laboral (12.1%).

### 3.2 Prueba de Normalidad

Permite establecer si la información muestra una repartición normal, para el caso que nos ocupa se maneja la prueba de Shapiro - Wilk, ( $n < 50$ )

Hipótesis:

$H_0$ : El almacenado de información del estudio sigue una repartición normal

$H_a$ : El almacenado de información del estudio no sigue una repartición normal

Según, regla se contrasta: Si Valor  $p > 0.05$ , se usa la  $H_0$

Si Valor  $p < 0.05$ , no se usa  $H_0$ .

Tabla 27

#### *Pruebas de normalidad variables con dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencias Múltiples	0.208	33	0.001	0.813	33	0.000
Intrapersonal	0.339	33	0.000	0.752	33	0.000
Interpersonal	0.379	33	0.000	0.675	33	0.000
Verbal-lingüística	0.379	33	0.000	0.675	33	0.000
Visual-espacial	0.371	33	0.000	0.705	33	0.000
Lógico-matemática	0.397	33	0.000	0.670	33	0.000
Musical-rítmica	0.350	33	0.000	0.747	33	0.000
Corporal-kinestésica	0.362	33	0.000	0.728	33	0.000
Productividad-laboral	0.408	33	0.000	0.610	33	0.000
Eficiencia	0.318	33	0.000	0.714	33	0.000
Eficacia	0.439	33	0.000	0.579	33	0.000
Adaptabilidad	0.334	33	0.000	0.710	33	0.000

a. Corrección de significación Lilliefors

Según tabla 27 exhibe la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables inteligencias múltiples con productividad laboral igualmente las dimensiones de cada una de las variables.

Se comprueba que el valor de significancia es menor e igual a 0.05 en todos los puntos, la normalidad de las puntuaciones se rechazan para las variables de estudio, en virtud de lo cual se empleo las pruebas de distribución no paramétricas de tipo correlacional: Rho de Speraman, que en la siguiente tabla se consigna sus valores de interpretación.

Tabla 28

*Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN	RANGO	RELACIÓN
- 0.91 a - 1.00	Negativa perfecta	+ 0.01 a + 0.10	Positiva débil
- 0.76 a - 0.90	Negativa muy fuerte	+ 0.11 a + 0.50	Positiva media
- 0.51 a - 0.75	Negativa considerable	+ 0.51 a + 0.75	Positiva considerable
- 0.11 a - 0.50	Negativa media	+ 0.75 a + 0.90	Positiva muy fuerte
- 0.01 a - 0.10	Negativa débil	+ 0.91 a + 1.00	Positiva perfecta
0.00	No existe correlación		

*Nota: Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998, citado en Romero 2019.*

### 3.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación en Inteligencia Múltiples con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_i$ : Existe relación en Inteligencia Múltiples con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Nivel confiable: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Criterio para decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se admite la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se admite la hipótesis alterna  $H_i$

Tabla 29

*Correlación de inteligencias múltiples con productividad laboral*

			Inteligencias Múltiples	Productividad laboral
Rho de Spearman	Inteligencias Múltiples	Coefficiente de correlación	1,000	-,402*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	33	33
Spearman	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	-,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* Se ha omitido los componentes de inteligencias múltiples

Según la tabla 29, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.402\* en virtud de lo cual se establece una correlación negativa con magnitud moderada, aparte la muestra tiene un nivel altamente significativo de 0.05, en otras palabras un 95.0% (0,95) de nivel de confianza, se evidencia bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación negativa en las variables de investigación. Ante lo expuesto, el nivel de significancia (sig. = 0.020) es menor al valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, no se utiliza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Dicho de otra manera, existe correlación en Inteligencias múltiples con Productividad Laboral del personal de la Dirección General del MTPE, 2019.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

$H_0$ : No existe relación en Inteligencia Intrapersonal con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación entre Inteligencia Intrapersonal con la Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 30

*Correlación de dimensión intrapersonal con productividad laboral*

		Intrapersona	Productividad
		1	laboral
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	. 33
Productividad laboral		Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003 . 33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según tabla 30, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.508\*\* por esta razón se constata una correlación positiva con magnitud moderada, por lo demás la muestra tiene un alto nivel de significancia de 0.01, en otras palabras un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se corrobora bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de la investigación. Dicho de otro modo el nivel de significancia (sig. = 0.003) es menor al valor  $p = 0.05$ . Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se admite la hipótesis de estudio ( $H_i$ ). Es decir, existe correspondencia de la Inteligencia Intrapersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General del MTPE, 2019.

Hipótesis Especifica 2

$H_0$ : No existe relación en Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación en Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 31

*Correlación de dimensión Interpersonal con productividad laboral*

		Interpersonal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,384*
		N	,027
Productividad laboral	Interpersonal	Coefficiente de correlación	-,384*
		Sig. (bilateral)	,027
		N	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según tabla 31, presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a -0.384\* lo cual determina una correlación negativa con magnitud moderada, además la muestra tiene un grado alto de significancia de 0.05, reflejándose de esta forma un 95.0% (0,95) de nivel de confianza, lo cual corrobora bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de una relación negativa entre las variables de la investigación. Esto nos hace comprender que el nivel de significancia (sig. = 0.027) es menor al valor  $p = 0.05$ . Por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis de estudio ( $H_1$ ). Por lo tanto, existe relación entre Inteligencia Interpersonal con Productividad Laboral del personal de la Dirección General del MTPE, 2019.

### Hipótesis Especifica 3

$H_0$ : No existe relación en Inteligencia verbal-lingüística con Productividad Laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación en Inteligencia verbal-lingüística con Productividad Laboral en el personal de DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 32

*Correlación de dimensión verbal-lingüística con productividad laboral*

		Verbal lingüística	Productividad laboral
Verbal lingüística	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	33	33
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según la tabla 32, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.512\*\*, la cual corrobora una correlación positiva con magnitud moderada, también la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, en otras palabras tiene un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, a su vez observa bajo la curva normal a dos colas (bilateral) una existencia con relación positiva en las variables de investigación. Esto nos hace comprender que el nivel de significancia (sig. = 0.002) es menor al valor  $p = 0.05$ . Por consiguiente, no se aprueba la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de estudio ( $H_i$ ). Concluyendo así que existe relación de Inteligencia verbal-lingüística con Productividad Laboral del servidor de la Dirección General del MTPE, 2019.

Hipótesis Específica 4

$H_0$ : No existe relación en inteligencia visual-espacial con productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación en inteligencia visual-espacial con productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 33

*Correlación de dimensión visual espacial con productividad laboral*

			Visual espacial	Productividad laboral
Rho de Spearman	Visual espacial	Coefficiente de correlación	1,000	,440*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	33	33
Productividad laboral	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,440*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según tabla 33, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.440\* el cual corrobora la presencia de una correlación positiva de magnitud moderada, aparte la muestra tiene una significancia alta al nivel de 0.05, reflejando un 95.0% (0,95) de nivel de confianza, a su vez afirma bajo la curva normal a dos colas (bilateral) una existencia de relación negativa en las variables de investigación. En otras palabras el nivel de significancia (sig. = 0.010) es menor del valor  $p = 0.05$ . En consecuencia, no se admite la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). De tal forma que se confirma la relación entre la inteligencia visual-espacial con la productividad laboral de los servidores del MTPE, 2019.

Hipótesis Especifica 5

$H_0$ : No existe relación entre inteligencia lógica-matemática con la productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación entre inteligencia lógica-matemática con la productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 34

*Correlación de dimensión lógica matemática con productividad laboral*

			Lógica matemática	Productividad laboral
Rho de Spearman	Lógica matemática	Coefficiente de correlación	1,000	-,556**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	-,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según la tabla 34, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.556\*\* el cual evidencia la existencia de una correlación negativa con magnitud moderada, aparte en la muestra se visualiza una significancia alta a nivel de 0.01, reflejando un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se constata bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva de las variables de la tesis. En otras palabras el nivel de significancia (sig. = 0.001) es menor al valor  $p = 0.05$ . En consiguiente, se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se considera la hipótesis de estudio ( $H_i$ ). Finalmente, existe relación de la Inteligencia lógica-matemática con Productividad Laboral en los colaboradores de la Dirección General del MTPE, 2019.

Hipótesis Específica 6

$H_0$ : No existe relación de la inteligencia musical-rítmica con la productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación de la inteligencia musical-rítmica con la productividad laboral en los trabajadores de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 35

*Correlación de dimensión musical rítmica con productividad laboral*

		Musical rítmica	Productividad laboral
Rho de Spearman	Musical rítmica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,556**
		N	.001
Productividad laboral			33
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,556**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Base de datos*

Según tabla 35, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.556\*\* el cual evidencia la existencia de una correlación positiva con magnitud moderada, aparte de ello la muestra tiene una significación alta a nivel de 0.01, esto precisa un 99,99% (0,99) de nivel de confianza y corrobora bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva en las variables de investigación. Lo señalado previamente nos da entender que el nivel de significancia (sig. = 0.001) es menor al valor  $p = 0.05$ . En consiguiente, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se reconoce la hipótesis de estudio ( $H_1$ ). Finalmente se aprecia una relación entre la Inteligencia musical-rítmica con Productividad Laboral en los colaboradores de la Dirección General del MTPE, 2019.

Hipótesis Específica 7

$H_0$ : No existe relación en inteligencia corporal kinestésica con productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

$H_1$ : Existe relación en inteligencia corporal kinestésica con productividad laboral del personal de la DGNFpECCL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

Tabla 36

*Correlación de dimensión corporal kinestésica con productividad laboral*

		Corporal kinestésica	Productividad laboral
Rho de Spearman	Corporal kinestésica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,540**
		N	.001
Productividad laboral		Coefficiente de correlación	33
		Sig. (bilateral)	-,540**
		N	.001
			33

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la tabla 36, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0.540\*\* en virtud de lo cual se evidencia la existencia de una correlación negativa con magnitud moderada, también la muestra es de significación alta al nivel de 0.01, reflejando un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se evidencia bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación negativa entre las variables de investigación. Ello nos da entender que el nivel de significancia (sig. = 0.001) es menor al valor  $p = 0.05$ . En consiguiente, se desestima la hipótesis nula ( $H_0$ ) y admite la hipótesis de estudio ( $H_i$ ). Finalmente se aprecia la relación que existe en Inteligencia corporal kinestésica con Productividad Laboral en los colaboradores de la Dirección General del MTPE, 2019.

#### **IV. Discusión**

Se comprobó la relación entre inteligencias múltiples con productividad laboral desde una percepción del personal (especialistas, coordinadores, asistentes, directivos, practicantes) de la DGNFpECCL de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Este resultado tiene su basamento en la presencia de inteligencia interpersonal, lógica matemática y corporal kinestésica, es decir, lo perciben así por el tipo de trabajo que desarrollan los servidores, los aspectos relevantes que se ponen de manifiesto en la interacciones diarias tienen que ver con la asertividad, empatía y liderazgo, pero también, por aspectos de razonabilidad y aplicaciones numéricas básicas destinadas a resolver problemas; y, por último, la existencia de percepciones, sensaciones, habilidades motoras y corporales, contribuyen a que la percepción se concentre en una correlación negativa, el cual quiere decir que al momento del desempeño laboral, para el logro de resultados los niveles de las dimensiones negativas tienden a disminuir o ralentizarse por efecto del trabajo.

Lo cual explica la importancia de desarrollar las inteligencias múltiples en el ámbito laboral del personal. De esta forma, se afirma los resultados de Dharmasiri (2019), los cuales sostienen que existe un impacto positivo de la inteligencia múltiple con el desempeño laboral, y su nivel de correlación es mayor en la Generación Y (nacidos entre 1980 y 1999) a la Generación X. Asimismo, Espíritu et al (2016), evidenció la existencia de una correspondencia positiva entre inteligencias múltiples y rendimiento no obstante, precisa que esta concordancia no era estadísticamente significativa, aparte encontró una correlación negativa (estadísticamente no obtiene significación) en rendimiento académico y las inteligencias corporal kinestésica y musical rítmica en concordancia con nuestros resultados en nuestra investigación,.

Esto nos hace presumir que según el tipo de población y variable, la inteligencia va mantener una relación sin embargo esta podría variar ya sea de forma negativa o positiva, según lo señalado por Ander-Egg (2006) las inteligencias trabajan de manera concertada pero en su funcionamiento es neurológicamente autónoma y relativamente independiente. Toda vez que para cada área se usa un tipo de inteligencia diferente. (Cossio, 2007, Espíritu et al 2016).

Se identificó la correspondencia positiva y moderada entre la inteligencia intrapersonal y la productividad laboral ( $\rho = ,508$  y un nivel de significancia  $,003$ ). Lo cual explica que la capacidad para tomar consciencia de uno mismo y usar esa información para tomar decisiones, trabajar de manera individual es un elemento fundamental para el aumento de la productividad laboral, porque tiene que ver con los aspectos afectivos y normativos. Donde autoconocimiento, autocrítica y responsabilidad se engarzan con los valores organizacionales, misión y visión. Por ello, este hallazgo discrepa con lo hallado por Estrella y Valenzuela (2016), quienes buscaron establecer la percepción, la asociación en los niveles de inteligencias múltiples dominantes y recesivas y el desempeño laboral de los maestros universitarios, obtuvieron que no consigna asociación entre la inteligencia dominante (inteligencia intrapersonal) con su desempeño laboral.

Se identificó la relación negativa moderada entre la inteligencia interpersonal y la productividad laboral ( $\rho = - ,384$  y un nivel de significancia  $,027$ ). Lo cual se explica porque el personal que desarrolla la capacidad para comprender los cambios de ánimo diferentes, motivaciones de los demás y de cooperar con ellos no es un factor fundamental para incrementar la productividad laboral debido que su percepción sobre la productividad está vinculada al manejo de recursos, a la percepción sobre los resultados obtenidos por la dirección, así como a la adaptación del personal a los cambios. A pesar de ello, no debe descartarse que la inteligencia interpersonal ejerce influencia en los grupos informales, más aun cuando solo el 12.1% de la muestra obtuvo una presencia notable en esta inteligencia. Sin embargo, en el caso de Espíritu et al (2016), se halló una correspondencia afirmativa (Pearson,  $p < 0.05$ ) en rendimiento académico con las inteligencias múltiples de Intrapersonal, Interpersonal, Verbal - Lingüística, Visual - Espacial y Lógico - Matemática, no obstante, su concordancia no presentó estadísticamente significancia.

Se identificó la correspondencia positiva de la dimensión verbal lingüística con productividad laboral ( $\rho = ,512$  y un nivel de significancia  $,002$ ). Al desarrollar el personal la destreza para platicar, innovar y narrar cuentos e historias entre otros puntos, expresarse de forma efectiva y establecer lazos sinérgicos y apoyar con la productividad laboral, ser capaz de articular acciones al no estar relacionado con el manejo de recursos de la organización, la percepción sobre los resultados obtenidos por la dirección, así como a la

adaptación del personal a los cambios. En ese sentido, este hallazgo tiene que ver con lo afirmado por Mojares (2015) precisaron que la inteligencia intrapersonal y verbal lingüística son inteligencias en las cuales deben impulsarse, el cual coincide con el resultado obtenido en nuestra investigación.

Se identificó la relación dimensión visual espacial y productividad laboral ( $\rho = ,440$  y un nivel de significancia ,010), la cual explica que el personal que desarrolla la capacidad para percibir y comprender el espacio con precisión, percibe e imaginan proyectos futuros con mayor facilidad que otras personas, asimismo la habilidad para darse cuenta de siluetas y objetos para remediar contrariedades que demandan manejo de representaciones mentales, incrementan su productividad laboral al relacionarse con la eficiencia, eficacia y adaptación. Izquierdo y Chávez (2018) precisaron al talento humano como fundamental en la productividad laboral de toda compañía. Asimismo, Darmichi y Seyyedi (2011) quienes con un nivel de confiabilidad del 95% señalan la relación existente en las inteligencias espaciales de los servidores con su productividad en las instituciones culturales de Moghan por tanto la inteligencia espacial afecta la productividad.

Se identificó la relación negativa media en la dimensión lógico matemático y la productividad laboral ( $\rho = -,556$  y un nivel de significancia ,001), explica que esta dimensión no se relaciona con la percepción del personal sobre el manejo de recursos de la organización, sobre la percepción de los resultados obtenidos por la dirección, así como a la adaptación del personal a los cambios. Este hallazgo discrepa con lo afirmado por Espíritu et al (2016), quien encontró en su estudio una relación positiva.

Se identificó la relación positiva media en la dimensión musical-rítmica y la productividad laboral ( $\rho = ,556$  y un nivel de significancia ,001), conlleva a pensar que las personas caracterizadas por poseer una excelente capacidad auditiva y lograr producir composiciones musicales, tocar y combinar instrumentos musicales, el personal con esta inteligencia suele necesitar música para aprender y trabajar a su máximo potencial, por tanto se relaciona con la productividad laboral. Dicha afirmación se corrobora con la información obtenida por Damirchi y Seyyedi (2011) quienes con un nivel de confiabilidad del 95% señalan que existe una relación entre la inteligencia musical-rítmica de los trabajadores y su productividad en

las instituciones culturales de Moghan por tanto la inteligencia corporal afecta la productividad.

Se identificó la relación negativa moderada en la dimensión corporal kinestésica y la productividad laboral ( $\rho = -0,540$ ,  $p =$  y un nivel de significancia  $,001$ ); conlleva a pensar que esta dimensión caracterizada por resolver dificultades o inventar productos manipulando todo o parte del cuerpo, además de expresar a través del cuerpo ideas y sentimientos, así como el manejo de movimientos corporales, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, es una dimensión que se relaciona con la productividad laboral. Dicha afirmación se corrobora con la información obtenida por Damirchi y Seyyedi (2011) quienes evidencian un 95% de nivel de confiabilidad en la relación existente entre las inteligencias corporales de personal y su productividad en las instituciones culturales de Moghan por tanto la inteligencia corporal afecta la productividad. No obstante lo hallado por Espíritu et al, fue estadísticamente no significativa encontrándose una correspondencia negativa entre el rendimiento académico y las inteligencias Musical - Rítmica también Corporal - Kinestésica, por lo tanto corrobora la presente investigación.

La identificación de las Inteligencias múltiples en el personal incrementadas en una u otras, según Stecconi y Kertesz (2014) puede atribuirse a factores genéticos, debido que algunas personas poseen estas características más que otras, pero también relativamente por escasos refuerzos educativos.

## V. Conclusiones

Primera:

Existe relación en las inteligencias múltiples con productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = -.402, p = .020 < .05$ ).

Segunda:

Existe relación entre la inteligencia intrapersonal con productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = .508, p = .003 < .05$ ).

Tercera:

Existe relación entre la inteligencia interpersonal con productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = -.384, p = .027 < .05$ ).

Cuarta:

Existe relación entre la inteligencia verbal-lingüística y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = .512, p = .002 < .05$ ).

Quinta:

Existe relación entre la inteligencia visual espacial y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = .440, p = .010 < .05$ ).

Sexta:

Existe relación entre la inteligencia lógica-matemática y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = -.556, p = .001 < .05$ ).

Séptima:

Existe relación entre la inteligencia musical-rítmica con productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = .556, p = .001 < .05$ ).

Octava:

Existe relación entre la inteligencia corporal kinestésica con productividad laboral en el personal de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación ( $Rho = -.540, p = .001 < .05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

Primera:

Se recomienda a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, promover un programa de evaluación de inteligencias múltiples centrado de forma particular en la metodología de medición de los aspectos predominantes de las inteligencias múltiples, complementada con la elaboración de estándares de evaluación continua.

Segunda:

Se recomienda a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la implantación de un programa de fortalecimiento de habilidades sociales para mejorar el perfil del personal con inteligencia intrapersonal, con el propósito de contribuir en su autodisciplina, vocación de servicio, siendo esta última una de las competencias transversales del servidor público, para atención de servicio de los clientes sean internos o externos de la Dirección General, a fin de lograr un nivel alto de productividad

Tercera:

Se recomienda a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, un programa de fortalecimiento de habilidades sociales direccionada para mejorar la inteligencia interpersonal del personal, con el propósito de generar la cooperación, trabajo en equipo, empatía en la atención y servicio de los usuarios de la Dirección General, así como el liderazgo de su personal para lograr la articulación interinstitucional en materia de su competencia, más aun al obtener un resultado de 12.1% de presencia notable en inteligencia interpersonal.

Cuarta:

Se sugiere a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, poner en marcha un programa de fortalecimiento de habilidades verbal-lingüísticas para mejorar el perfil de los trabajadores con predominio de la inteligencia lingüística con el objetivo que se oriente al aprendizaje de nuevos vocabularios, idiomas, expresarse de forma escrita o verbalmente, idear de modo que coadyuve en el desarrollo de

propuestas de programas, planes, normas y lineamientos técnicos normativas, así como en expresar el planteamiento de las propuestas planteadas.

Quinta:

Se recomienda a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, poner en marcha un programa de fortalecimiento de habilidades visual-espaciales para mejorar el perfil de los trabajadores con predominio en la inteligencia visual-espacial, con el objetivo que se oriente al diseño, creatividad visual, innovación y valga de soporte en el desarrollo de programas de formación para el empleo que contribuirán en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y competitividad de las empresas.

Sexta:

Se recomienda al Director de la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, poner en marcha un taller de fortalecimiento de habilidades con herramientas digitales para mejorar el perfil de los trabajadores con inteligencia lógico-matemática con el objetivo que se oriente las aplicaciones lógicas y numéricas, desarrollen un mejor juicio crítico e indaguen con destreza planteamientos y solucionen dificultades

Séptima

Se recomienda a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, poner en marcha un taller musical orientado a desarrollar dinámicas grupales que permitan establecer rutinas de creatividad, memoria entre los participantes.

Octava:

Se sugiere a la Dirección General de la Autoridad Administrativa de Trabajo, poner en marcha un taller de expresión corporal y movimientos artísticos orientado a promover las habilidades motoras y favorecer a la comunicación interna del personal.

## VII. Referencias

- Adnan, Y. , Daud, M., Alias, A. & Razali, M. (2017). Importance of Soft Skills for Graduates in the Real Estate Programmes in Malaysia. *Journal of Surveying, Construction and Property*, 3(2). Retrieved from <https://ejournal.um.edu.my/index.php/JSCP/article/view/5806>
- Abdul, I, Hameed, A, & Qadir, A, (2019) *Factors Affecting the Labour Productivity in Construction Projects of Pakistan*. Recuperado de <https://doi.org/10.1051/mateconf/20192662660> mateconf/201926605010
- Aldas, S. (2013). *Las inteligencias múltiples y su incidencia en el logro de competencias genéricas y específicas en los estudiantes de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Ambato, periodo académico septiembre 2012 – febrero 2013. Propuesta alternativa* (Tesis de Maestría). Sangolquí, Ecuador: Escuela Politécnica del Ejército. Recuperado de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/11924/1/T-ESPE-047374.pdf>
- Almeida, J. & Olivares, N. (2013). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. (Tesis de Licenciatura). Lima – Perú: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/600>
- Ander-Egg, E. (2006). *Claves para introducirse en el estudio de las Inteligencias Múltiples*. Rosario-Santa Fe-Argentina: Homo Sapiens.
- Banda, J y Silva, V. (2016). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa omega CONSTRUCTOR'S BUILDING CO. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014 (Tesis de Licenciatura en Administración). Tarapoto, San Martín: Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1339/ITEM%4011458-1059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán, J. y Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Barcelona: Marcombo.
- Carbajal, G. (2017) *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016* (Tesis de Maestría): lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8641>
- Carbajo, M. (2011). Historia de la inteligencia en relación a las personas mayores.

- TABANQUE Revista pedagógica*, 24 (2011), p. 225–242. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8944/Tabanque-2011-24-HistoriaDeLaInteligenciaEnRelacionALasPersonasMayores.pdf?sequence=1>
- Chávez, E. & Izquierdo, M. (2018). El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa CIMELECT S.A.C – Cajamarca, 2018 (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración). Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14800>
- Cossio, A. (2007). Apoyemos a desarrollar el espíritu creativo de los niños mediante sus inteligencias múltiples. Maestros y alumnos. *Revista de la Escuela de Educación*. Facultad de Psicología Universidad Ricardo Palma, Lima. 3(3).
- Cordero, R. (2018). *Inteligencias Múltiples en alumnos de 4to y 5to año de la Institución Educativa San Francisco de Asís, 2017* (Tesis de Licenciatura en Psicología). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2787/TRAB.SUF.PR\\_OF\\_RUDY%20JONEL%20CORDERO%20GRANDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2787/TRAB.SUF.PR_OF_RUDY%20JONEL%20CORDERO%20GRANDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Del Pozo, M. (2008). Inteligencias Múltiples. Howard Gardner en el Colegio Montserrat. *Cuadernos de Pedagogía N°376*. Febrero. N° identificador: 376.012
- Dharmasiri, A. (2019). The Impact of Multiple Intelligences on Individual Work Performance and the Role of Generations. *Vol 24 NI January – June 2019* [https://www.researchgate.net/publication/334029302\\_The\\_Impact\\_of\\_Multiple\\_Intelligences\\_on\\_Individual\\_Work\\_Performance\\_and\\_the\\_Role\\_of\\_Generations](https://www.researchgate.net/publication/334029302_The_Impact_of_Multiple_Intelligences_on_Individual_Work_Performance_and_the_Role_of_Generations) (de fecha 19 de diciembre de 2019)
- Durand, F. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018* (Tesis de Maestría en Gestión Pública). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31929/Durand\\_AF..pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31929/Durand_AF..pdf?sequence=1)
- Estrella, E. A. & Valenzuela, A. (2016). *Multiple Intelligence & Work Performance of College Teachers. The International Journal of Educational Researchers*, 7(1), 24-32. [file:///C:/Users/CARLA/Downloads/SLJM\\_Prof.AjanthaDharmasiriTheImpactofMultipleIntelligences.pdf](file:///C:/Users/CARLA/Downloads/SLJM_Prof.AjanthaDharmasiriTheImpactofMultipleIntelligences.pdf) (de fecha 19 de diciembre de 2019)

- Espíritu, N., Carbajal, J., Torres, W., Canales, J. y Soto, A. (2016). *Autoevaluación de las inteligencias múltiples y rendimiento académico en estudiantes de administración y gerencia de una universidad privada de Lima, Perú*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1329/9.-espiritu-salinas-natividad-2017-autoevaluacion-de-las-inteligencias-multiples-....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Facho, J. (2018). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* (Tesis de Maestría en Gestión Pública). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho\\_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gardner, H. (2005). *Múltiples lentes sobre la mente, trabajo presentado en la Conferencia de Expo Gestión, Bogotá*.
- Gardner, H. (2000). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- García, M. (2009). La dimensión comunicativa de las inteligencias múltiples. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*. vol. 14, 2009, pp. 141-157, Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/935/93512977010.pdf>
- Guerri, M. (2016). El concepto de Inteligencia, qué es y cómo ha evolucionado. *Psicoactiva*, 3.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kennedy, L. (2016). *Percepciones y prácticas de los docentes sobre la teoría de las inteligencias múltiples en las escuelas intermedias* (Tesis Doctoral). Minneapolis, Minnesota, EE.UU: Walden University
- Kertész, R. (2014). *Cuestionario de Autoevaluación de las inteligencias múltiples (C.A.I.M.)* Buenos Aires: Instituto Privado de Psicología Médica S.A. IPPEM.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de Progrado), Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12891>

- Maldonado, J. (2014). *Influencia de las inteligencias múltiples en las habilidades emprendedoras: Estudio de casos de éxito en Extremadura* (Tesis Doctoral). Badajoz, España: Universidad de Extremadura. Recuperado de [http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2855/TDUEX\\_2015\\_Maldonado\\_Brigas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2855/TDUEX_2015_Maldonado_Brigas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mojares, J. (2015). Multiple Intelligences (MI) of Associate in Hotel and Restaurant Management Students & Its Implication to the Teaching of Oral Communication. In *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 4, November 2015 Part II. Recuperado de <http://www.apjmr.com/wp-content/uploads/2015/10/APJMR-2015-3.4.2.07.pdf>
- Munch, L. (2014). *Administración* (2ª edición). México: Pearson.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (2005). *Hacia la sociedad del conocimiento*. París: UNESCO.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2019). *Plan nacional de competitividad y productividad. DS. N° 237-2019-EF*. Lima, Perú: El Peruano, Normas Legales.
- OCDE (2019). *Perspectives on Global Development 2019: Rethinking development strategies*. Publicaciones de la OCDE, París. Recuperado de [https://www.oecd.org/dev/Overview\\_EN\\_web.pdf](https://www.oecd.org/dev/Overview_EN_web.pdf)
- Oliveira, D., Esgalhado, G. y Pereira, H. (2016). Inteligência espiritual: Validação preliminar da versão portuguesa da Escala de Inteligência Espiritual Integrada (EIEI). *Análise Psicológica*, 3 (XXXIV), 325-337 doi: 10.14417/ap.982
- Paucar, Y (2018) *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016* (Tesis de Progrado). Moyobamba, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado <https://docplayer.es/amp/152374345-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de-maestro-en-gestion-publica.html>
- Porter, M. (2009). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. (38ª reimp.). México: Grupo Editorial Patria.
- Qader, D., Gholamreza, R., & Mir, S. (2011). Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at smes in Iran. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(4), 119–127.
- Randstad (2017). *Cómo desarrollar las inteligencias múltiples en tu empresa*. Recuperado de <https://www.randstad.es/tendencias360/como-desarrollar-las-inteligencias->

multiples-en-tu-empresa/

Revista de la CCL, N°817. Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio de Lima. Del 5 al 11 de marzo del 2018

Riveiro, L. (2003). *Inteligencia aplicada*. Caracas: Planeta.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª. edición). México: Pearson Educacion.

Robbins, S & Coulter. M. (2005). *Administración* (8ª. edición). Bogotá: McGraw-Hill.

Sternberg, J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press.

Teijero, S. (2015). Uso de las múltiples inteligencias en la solución de los problemas complejos de la nueva gerencia en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. XXII, núm. 1, 2016. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/364/36448449004/html/index.html>

The conference board (2020). Indicadores del ciclo económico global. Recuperado de <https://www.conference-board.org/data/bciarchive.cfm?cid=1>

Stecconi, C. y Kertész, R. (2014). *El cuestionario de autoevaluación de las inteligencias múltiples: su utilización en el desarrollo del potencial personal*. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 205-208.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Inteligencias Múltiples y Productividad Laboral en el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Variable: INTELIGENCIAS MÚLTIPLES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principal	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMIS	INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre las Inteligencias Múltiples y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	Determinar la relación que existe entre las Inteligencias Múltiples y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Existe relación entre la Inteligencia Múltiple y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Inteligencia Intrapersonal	Autoconocimiento Autocrítica Responsabilidad	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Inteligencia Interpersonal	Asertividad Empatía Liderazgo	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10	
P1: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Intrapersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	O <sub>1</sub> : Identificar la relación que existe entre la Inteligencias Intrapersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Existe relación entre la Inteligencia Intrapersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Inteligencia Verbal-Lingüística	Comprensión Comunicación	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	
P2: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Interpersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	O <sub>2</sub> : Identificar la relación que existe entre la Inteligencias Interpersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Existe relación entre la Inteligencia Interpersonal y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.	Inteligencia Visual-Espacial	Orientación espacial Creatividad visual Memoria visual	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10	
			Inteligencia Lógica-Matemática	Aplicaciones lógicas Numérico	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10	
			Inteligencia Musical-Rítmica	Discriminación Memoria Creatividad	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10	
			Inteligencia Corporal Kinestésica	Percepción de sensaciones Habilidad motora y corporal Manipulación	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10	

Variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL			
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019? P3: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Verbal/Lingüística y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019 H <sub>i</sub> : Existe relación entre la Inteligencia Verbal/Lingüística y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. O <sub>j</sub> : Identificar la relación que existe entre la Inteligencia Verbal/Lingüística y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019	Combinación óptima o equilibrada de los recursos Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas 5,6,7,8	1,2,3,4 Cuestionario (1 al 5 escala de Likert)
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019? P4: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Visual/Espacial y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019 H <sub>i</sub> : Existe relación entre la Inteligencia Visual/Espacial y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. O <sub>j</sub> : Identificar la relación que existe entre la Inteligencia Visual/Espacial y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios 9,10,11,12	Adaptabilidad
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019? P5: ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Lógica/Matemática y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?	Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019 H <sub>i</sub> : Existe relación entre la Inteligencia Lógica/Matemática y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. O <sub>j</sub> : Identificar la relación que existe entre la Inteligencia Lógica/Matemática y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019		

<p>P6. ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Musical/Rítmica y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?</p> <p>P7. ¿Qué relación existe entre la Inteligencia Corporal/Kinestésica y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019?</p>	<p>de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.</p> <p>O<sub>6</sub>: Identificar la relación que existe entre la Inteligencias Musical/Rítmica y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.</p> <p>O<sub>7</sub>: Identificar la relación que existe entre la Inteligencia Corporal/Kinestésica y la Productividad Laboral en el personal de Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.</p>	<p>personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Inteligencia Corporal/Kinestésica y la Productividad Laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.</p>	
--	---	--	--

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable Inteligencias Múltiples

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Rangos
<b>Inteligencia Intrapersonal</b>	Autoconocimiento	1,2,3,4,5,	Escala ordinal tipo Likert	0=Nunca	1 al 3 Presencia Baja
	Autocrítica	6,7,8,9,10		1=Casi nunca	
	Responsabilidad			2=Raras veces	
<b>Inteligencia Interpersonal</b>	Asertividad	1,2,3,4,5,6,		3=De vez en cuando	4 al 7 Regular
	Empatía	7,8,9,10		4=Ocasionalmente	
	Liderazgo			5=A veces	
<b>Inteligencia Verbal/Lingüística</b>	Comprensión	1,2,3,4,5,6		6=Normalmente	8 al 10 Presencia Notable
	Comunicación	,7,8,9,10		7=Frecuentemente	
<b>Inteligencia Visual/Espacial</b>	Orientación espacial	1,2,3,4,5,6,		8=Muy a menudo	
	Creatividad visual	7,8,9,10		9=Muchas veces	
	Memoria visual		10=Siempre		
<b>Inteligencia Lógico/Matemática</b>	Aplicaciones lógicas	1,2,3,4,5,6,			
	Numérico	7,8,9,10			
<b>Inteligencia Musical/Rítmica</b>	Discriminación	1,2,3,4,5,6,7			
	Memoria	,8,9,10			
	Creatividad				
<b>Inteligencia Corporal/ Kinestésica</b>	Percepción de sensaciones	1,2,3,4,5,6,7			
	Habilidad motora y corporal	,8,9,10			
	Manipulación				

*Nota: Adaptado de Espiritu et al (2016) Autoevaluación de las inteligencias múltiples y rendimiento académico.*

### Operacionalización de la variable Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Rango
Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	1,2,3,4	Escala ordinal tipo Likert	1= Nunca	
				2= Casi nunca	
Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas.	5,6,7,8		3=A veces	12-28 Baja
				4=Casi siempre	29-44 Media
				5=Siempre	45-60 Alta
Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	9,10,11,12			

*Nota: Adaptado de Münch (2014) Administración, citado en Facho 2017*

### Anexo 3: SPSS Datos Procesados

DATA FINAL CARLA (2).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

car Alejar Cerrar

DATA FINAL CARLA (2).sav

	Productivida _laboral	Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad	Intrapersona	Interpersona
1	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
2	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
3	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
4	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00
5	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
9	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00
10	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
11	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
12	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
13	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
14	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
15	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
16	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00
17	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00
18	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00
19	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
20	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00
21	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
22	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
23	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
24	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
25	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00
26	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00
27	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00
28	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00
29	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
30	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
31	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
32	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
33	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00

El procesador de SPSS Statistics está listo

Acercar Alejar Cerrar

DATA FINAL CARLA (2).sav

	Verbal_lingüística	Visual_espacial	Logico_matemática	Musical_ritmo	Corporal_kinestésica	Inteligencia Múltiples
1	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
2	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
4	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00
5	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	7,00
6	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	7,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
8	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
9	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
10	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
11	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
12	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00
13	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
14	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00
15	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00
16	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
18	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
19	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
20	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
21	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
22	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
23	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
24	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	5,00
25	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	7,00
26	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	5,00
27	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	5,00
28	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
29	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00
30	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
31	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	7,00
32	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	4,00
33	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	6,00

El procesador de SPSS Statistics está listo



		INTELIGENCIA INTRAPERSONAL										INTELIGENCIA INTERPERSONAL										INTELIGENCIA VERBAL LINGÜÍSTICA													
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30				
5	AE1	9	8	8	9	9	8	9	8	9	8	8	8	10	9	9	9	9	8	7	7	8	8	9	7	7	8	9	7	8	9	8			
6	AE2	9	9	9	10	10	10	10	9	10	8	9	5	7	7	9	10	10	10	10	9	8	9	8	7	6	7	8	7	8	7	8	8		
7	AE3	8	10	9	9	7	8	9	8	8	9	8	8	7	8	8	10	8	8	9	8	8	10	10	8	10	10	5	9	10	9	9			
8	AE4	9	8	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	9	9	10	9	8	9	7	10	8	9	10	10	7	10	8	10	9	7	7			
9	AE5	8	8	9	8	8	10	7	9	9	8	7	9	6	8	8	9	8	7	10	8	9	8	10	8	4	9	8	7	8	8	8			
10	AE6	10	7	10	10	8	10	10	10	9	9	10	10	8	8	10	10	10	10	10	8	9	10	9	9	5	8	9	8	7	9	9			
11	AE7	8	8	10	10	10	9	8	6	6	10	8	10	9	10	9	9	9	10	9	10	10	10	8	10	5	8	8	10	10	10	10			
12	AE8	8	9	8	7	8	8	9	9	9	7	9	10	9	10	9	10	10	8	10	10	8	9	10	7	6	7	8	8	8	9	9			
13	AE9	8	9	10	10	9	9	10	9	10	10	7	9	8	8	9	10	10	9	9	9	9	8	8	8	8	8	9	8	8	10	10			
14	AE10	7	6	8	8	9	9	9	9	9	9	8	9	9	7	8	10	10	8	8	8	8	7	9	8	8	8	9	9	8	9	8			
15	AE11	6	7	10	10	8	9	10	10	8	10	9	8	9	7	8	8	10	8	8	8	8	7	9	8	8	8	8	8	9	8	6	9	8	
16	AE12	8	8	10	10	9	10	10	9	9	10	8	10	7	8	9	9	9	9	10	10	10	8	9	9	6	9	9	7	9	9	9	9		
17	AE13	10	10	10	8	10	10	6	10	10	10	9	10	9	9	10	10	10	9	9	9	10	10	10	9	8	9	9	9	9	9	10	10		
18	AE14	7	8	8	10	8	7	7	9	7	7	10	5	6	10	10	10	10	7	10	10	10	9	9	8	10	8	10	7	10	10	10	10		
19	AE15	10	10	10	10	9	10	9	9	9	10	10	9	8	8	8	10	10	9	9	10	8	9	9	8	6	7	6	8	9	10	10	10		
20	AE16	8	8	9	8	8	9	5	9	7	7	9	10	9	8	8	10	7	8	10	9	10	10	5	9	10	9	8	10	10	10	10	10		
21	AE17	8	8	8	9	8	8	9	9	8	8	7	7	5	6	6	6	8	8	8	8	7	9	9	8	6	7	9	7	8	8	8	8		
22	AE18	10	10	9	10	9	9	9	9	10	9	7	6	6	6	7	8	8	9	9	7	10	9	8	9	8	9	8	9	9	8	8	8		
23	AE19	10	10	8	10	10	10	9	10	10	10	10	8	9	9	10	10	10	8	10	8	10	9	10	9	8	8	3	9	8	8	9	9		
24	AE20	9	10	10	10	8	9	10	10	10	10	4	6	4	6	6	8	8	9	8	6	7	10	10	10	10	7	8	10	7	7	10	10		
25	AE21	10	10	10	10	10	10	8	10	10	9	8	8	8	8	8	8	7	9	8	8	9	10	10	9	8	8	7	8	7	8	9	9		
26	AE22	8	8	8	9	8	8	9	8	8	8	8	8	7	9	10	10	9	9	8	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
27	AE23	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	8	9	8	8	7	8	7	8	7	6	10	10	10	10	8	10	8	10	10	10		
28	AE24	7	10	10	10	8	9	10	8	9	8	9	8	8	9	8	8	8	8	10	7	8	8	8	8	3	8	7	10	8	8	8	8		
29	AE25	8	8	8	6	7	9	7	9	8	7	9	10	10	10	9	9	10	10	10	10	10	9	8	8	7	6	6	8	7	9	7	7		
30	AE26	8	5	5	6	6	6	8	8	10	5	7	8	7	8	8	10	9	9	8	9	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	8	8		
31	AE27	6	10	5	10	8	10	10	3	3	2	10	8	8	9	6	10	10	8	8	7	8	7	8	7	9	7	8	7	6	7	7	7		
32	AE28	8	9	8	7	7	7	7	7	7	7	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	6	6	6	8	7	8	6	8	5	5		
33	AE29	9	10	9	8	10	10	10	10	10	10	7	9	7	9	9	10	10	9	10	9	10	9	10	10	10	10	8	10	10	9	10	10		
34	AE30	10	10	10	10	10	10	9	10	9	10	10	8	10	10	10	10	7	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
35	AE31	9	9	9	8	9	10	8	10	9	10	8	9	9	7	8	10	10	8	7	9	9	9	9	9	8	8	9	8	9	9	8	8		
36	AE32	8	10	8	10	10	10	10	10	10	10	10	8	7	8	7	10	10	8	10	10	8	10	9	9	7	9	3	9	9	9	9	9		
37	AE33	8	9	8	10	8	9	7	10	10	10	6	7	6	6	6	6	8	8	9	7	8	10	10	9	9	10	9	9	8	9	8	9	9	
38																																			

	INTELIGENCIA VISUAL ESPACIAL										INTELIGENCIA LOGICA MATEMATICA										INTELIGENCIA MUSICAL RITMICA																			
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40
1																																								
2																																								
3																																								
4																																								
5																																								
6																																								
7																																								
8																																								
9																																								
10																																								
11																																								
12																																								
13																																								
14																																								
15																																								
16																																								
17																																								
18																																								
19																																								
20																																								
21																																								
22																																								
23																																								
24																																								
25																																								
26																																								
27																																								
28																																								
29																																								
30																																								
31																																								
32																																								
33																																								
34																																								
35																																								
36																																								
37																																								
38																																								
39																																								
40																																								

INTELIGENCIA CORPORAL KINESISTICA														
ITEM61	ITEM62	ITEM63	ITEM64	ITEM65	ITEM66	ITEM67	ITEM68	ITEM69	ITEM70	PD	Z	DECATIPO	INTELIGENCIA MULTIPLE	nivel
8	9	8	8	8	7	6	7	7	7	552	0	5	INTRAPERSONAL	1
6	5	6	6	6	5	6	5	7	6	525	-1	4	INTRAPERSONAL	1
10	3	7	9	9	7	8	9	5	6	560	0	6	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	7	9	6	7	9	1	5	10	1	510	-1	3	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	10	8	8	10	9	10	8	6	8	553	0	5	CORPORAL-KINESISTICA	7
10	10	10	8	10	10	7	10	10	10	591	1	7	CORPORAL-KINESISTICA	7
7	4	5	6	5	8	8	8	4	8	549	0	5	INTERPERSONAL	2
10	1	10	8	1	8	1	8	10	10	555	0	5	INTERPERSONAL	2
7	9	7	8	7	7	7	7	6	6	533	-1	4	INTRAPERSONAL	1
6	10	8	9	9	10	6	9	9	7	560	0	6	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	6	7	6	6	7	9	7	5	9	555	0	5	INTRAPERSONAL	1
8	8	7	6	8	6	6	8	9	0	539	-1	4	INTRAPERSONAL	1
10	9	9	8	9	6	8	8	9	9	585	1	7	INTRAPERSONAL	1
8	8	5	6	6	7	4	5	5	7	508	-1	3	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	10	10	9	10	9	8	8	9	9	620	2	9	INTRAPERSONAL	1
8	8	9	7	10	9	6	10	8	7	589	1	7	VERBAL-LINGUISTICA	2
7	7	7	9	7	7	8	8	7	9	531	-1	4	INTRAPERSONAL	1
10	10	9	8	9	8	7	7	7	5	550	0	5	INTRAPERSONAL	1
10	10	6	2	3	8	5	5	2	2	571	0	6	INTRAPERSONAL	1
6	5	7	6	6	6	5	6	6	7	547	0	5	INTRAPERSONAL	1
10	9	8	8	8	7	7	8	8	7	582	1	7	INTRAPERSONAL	1
8	9	9	7	8	9	9	9	6	9	598	1	8	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	10	10	8	8	8	7	8	8	8	593	1	7	INTRAPERSONAL	1
10	9	9	8	9	9	9	9	9	9	557	0	5	LOGICA-MATEMATICA	5
10	10	10	10	10	10	10	9	10	9	559	0	6	CORPORAL-KINESISTICA	7
8	6	8	7	7	6	9	8	9	8	471	-2	1	LOGICA-MATEMATICA	5
8	7	5	10	8	8	10	8	8	10	485	-2	2	LOGICA-MATEMATICA	5
7	3	5	4	3	3	5	5	6	6	517	-1	3	INTERPERSONAL	2
10	1	9	1	9	2	4	5	4	2	551	0	5	VERBAL-LINGUISTICA	3
8	5	8	9	8	9	9	7	9	9	613	1	8	VERBAL-LINGUISTICA	3
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	621	2	9	CORPORAL-KINESISTICA	7
10	6	8	8	8	8	9	8	10	10	625	2	9	VISUAL-ESPACIAL	4
9	10	9	5	9	8	5	5	8	8	590	1	7	MUSICAL-RITMICA	6

## Anexo 4: Instrumentos

### EL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES (C.A.I.M.) Dr. Roberto Kertész

Natividad Espíritu, Jorge Carbajal, William Torres, José Canales y Américo Soto  
Universidad Ricardo Palma

Dirigido a servidores públicos que laboren en las unidades orgánicas de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Apellido y nombres (opcional) \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Género: M ( ) F ( ) Nivel de estudios: \_\_\_\_\_ Profesión: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio \_\_\_\_\_

Área de trabajo:

Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ( )

Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral ( )

Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales ( )

Marque con un puntaje de 0 a 10, en el cual **0 significa nunca** y **10 significa siempre**, la forma en que se desempeña en las siguientes actividades.

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>1. INTRAPERSONAL (lo que ocurre en mi mente).</b>	
1. Analizo y mejoro mis ideas y proyectos	
2. Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas	
3. Sé cuándo puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda	
4. Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.)	
5. Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores	
6. Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros	
7. Me doy cuenta de lo que me digo a mí mismo (puedo escuchar mis diálogos internos)	
8. Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo	
9. Cumpló los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás	
10. Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>2. INTERPERSONAL (mis relaciones con los demás)</b>	
1. Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.	
2. Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos	
3. Puedo reflejar ,como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo	
4. Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos	
5. Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas	
6. Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos	
7. Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal	
8. Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente	
9. Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan	
10. Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>3. VERBAL-LINGÜÍSTICA (leer, escribir, comunicarme hablando)</b>	
1. Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos	
2. Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	
3. Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras	
4. Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	
5. Tengo facilidad para aprender idiomas	
6. Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.)	
7. Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera	
8. Mantengo la fluidez hablando en público	
9. Tengo buena ortografía	
10. Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>4. VISUAL-ESPACIAL (imaginar, observar, crear formas)</b>	
1. Dibujo y / o pinto en forma creativa	
2. Recuerdo mis sueños en forma clara	
3. Me oriento por mapas con facilidad	
4. Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas	
5. Recuerdo claramente los lugares que vi	
6. Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro	

7. Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos	
8. El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada	
9. Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas	
10 Tengo buena orientación en el espacio	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>5. LOGICO-MATEMATICA (abstraer, razonar, calcular)</b>	
1. Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado	
2. Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito	
3. Soluciono los problemas en forma racional	
4. Resuelvo acertijos y problemas numéricos	
5. Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras	
6. Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema	
7. Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables	
8. Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química	
9. Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo	
10. Manejo eficazmente mi presupuesto	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntaje (0 a 10)
<b>6. MUSICAL-RITMICA (oído musical para tonos de voz, sonidos, ritmos)</b>	
1. Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento	
2 Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales)	
3 Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho	
4 Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas	
5. Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos	
6. Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado	
7. Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces	
8. Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía)	
9. Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad)	
10. Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten	
<b>TOTAL</b>	

TIPOS Y SUBTIPOS DE INTELIGENCIA	Puntajes (0 a 10)
<b>7. CORPORAL-KINESTESICA (percepción y control del propio cuerpo, expresión física, habilidad manual)</b>	
1. Percibo mis sensaciones físicas	
2. Bailo bien y con gracia	
3. Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones	
4. Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies	
5. Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo	
6. Soy efectivo /a en las actividades físicas	
7. Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas	
8. Identifico y diferencio objetos por el tacto	
9. Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad	
10. Manejo bien aparatos y vehículos	
<b>TOTAL</b>	

## CUESTIONARIO – PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dirigido a servidores públicos que laboren en las unidades orgánicas de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. Nunca. 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>					
1. ¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?					
2. ¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?					
3. ¿La distribución de los recursos es equitativa en la DNCCL/DFPCL/DGNFECCL?					
4. ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?					
<b>EFICACIA</b>					
5. ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
6. ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la DNCCL/DFPCL/DGNFECCL?					
7. ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?					
8. ¿Los servidores públicos facilitan la utilización de material tecnológico?					
<b>ADAPTABILIDAD</b>					
9. ¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?					
10. ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?					
11. ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?					
12. ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					

## Anexo 5: Revalidación de instrumentos y juicios de expertos

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Autoevaluación de las Inteligencias Múltiples (CAIM) del Dr. Roberto Kestész de la Universidad de Flores, de Argentina (Kertész, 2014; Stecconi y Kertész, 2014)

**OBJETIVO:**

Determinar el nivel de Inteligencias Múltiples del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Inteligencias Múltiples

**DIRIGIDO A:**

Dirigido a servidores que laboren en las unidades orgánicas Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales y en la misma Dirección en mención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Hernández Velesmoro Santos Samuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Maestro en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Santos Samuel Hernández Velesmoro  
Maestro en Gestión Pública  
DNI: 41978976  
Licenciado en Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, JESÚS MARÍA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM LA OPCIÓN DE LA RESPUESTA				
alcanzan en diferentes regiones del cerebro con un potencial biosociológico capaz de producir información acelerándose en un marco cultural significativo.	INTRAPERSONAL	Autoconocimiento	1. Analizo y mejoro mis ideas y proyectos							✓	✓	✓	✓			
		Autocrítica	2. Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas							✓	✓	✓	✓			
		Responsabilidad	3. Sé cuando puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda								✓	✓	✓	✓		
		Autoconocimiento	4. Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.)								✓	✓	✓	✓		
		Autocrítica	5. Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores.								✓	✓	✓	✓		
		Responsabilidad	6. Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros									✓	✓	✓	✓	
		Autoconocimiento	7. Me doy cuenta de lo que me digo a mí mismo (puedo escuchar mis diálogos internos)									✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	8. Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo									✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	9. Cumplo los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás									✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	10. Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima									✓	✓	✓	✓	
	INTERPERSONAL	Empatía	1. Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.									✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	2. Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos									✓	✓	✓	✓	
		Empatía	3. Puedo reflejar ,como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo									✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	4. Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos									✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	5. Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas									✓	✓	✓	✓	
		Empatía	6. Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos									✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	7. Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal									✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	8. Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente									✓	✓	✓	✓	
		Empatía	9. Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan									✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	10. Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena									✓	✓	✓	✓	
	VERBAL-LINGÜÍSTICA	Compresión	1. Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos									✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	2. Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros									✓	✓	✓	✓	
		Compresión	3. Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras									✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	4. Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros									✓	✓	✓	✓	
		Compresión	5. Tengo facilidad para aprender idiomas									✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	6. Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.)									✓	✓	✓	✓	
		Compresión	7. Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera									✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	8. Mantengo la fluidez hablando en público									✓	✓	✓	✓	
		Compresión	9. Tengo buena ortografía									✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	10. Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión									✓	✓	✓	✓	

Inteligencias Múltiples		Es un acumulado de habilidades, talentos o capacidades mentales que se muestran en las personas con diferente nivel de universalidad en forma distinta e independiente, que se le											
VISUAL-ESPACIAL	Creatividad visual	1. Dibujo y / o pinto en forma creativa								✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	2. Recuerdo mis sueños en forma clara								✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	3. Me oriento por mapas con facilidad								✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	4. Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas								✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	5. Recuerdo claramente los lugares que vi								✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	6. Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro								✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	7. Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos								✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	8. El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada								✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	9. Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas								✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	10. Tengo buena orientación en el espacio								✓	✓	✓	✓
LOGICO-MATEMATICA	Aplicaciones Lógicas	1. Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado								✓	✓	✓	✓
	Numérico	2. Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito								✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	3. Soluciono los problemas en forma racional								✓	✓	✓	✓
	Numérico	4. Resuelvo acertijos y problemas numéricos								✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	5. Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras								✓	✓	✓	✓
	Numérico	6. Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema								✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	7. Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables								✓	✓	✓	✓
	Numérico	8. Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química								✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	9. Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo								✓	✓	✓	✓
	Numérico	10. Manejo eficazmente mi presupuesto								✓	✓	✓	✓
MUSICAL-RITMICA	Memoria	1. Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento								✓	✓	✓	✓
	Discriminación	2. Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales)								✓	✓	✓	✓
	Memoria	3. Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho								✓	✓	✓	✓
	Creatividad	4. Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas								✓	✓	✓	✓
	Memoria	5. Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos								✓	✓	✓	✓
	Discriminación	6. Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado								✓	✓	✓	✓
	Creatividad	7. Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces								✓	✓	✓	✓
	Discriminación	8. Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía)								✓	✓	✓	✓
	Creatividad	9. Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad)								✓	✓	✓	✓
	Discriminación	10. Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten								✓	✓	✓	✓
CORPORAL-KINESTESICA	Percepción de sensaciones Habilidad Motora y Corporal	1. Percibo mis sensaciones físicas								✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	2. Bailo bien y con gracia								✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	3. Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones								✓	✓	✓	✓
	Manipulación	4. Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies								✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	5. Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo								✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	6. Soy efectivo / a en las actividades físicas								✓	✓	✓	✓
	Manipulación	7. Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas								✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	8. Identifico y diferencio objetos por el tacto								✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	9. Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad								✓	✓	✓	✓
	Manipulación	10. Manejo bien aparatos y vehículos								✓	✓	✓	✓

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Analizo y mejoro mis ideas y proyectos	✓		✓		✓		
2	Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas	✓		✓		✓		
3	Sé cuándo puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda	✓		✓		✓		
4	Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.)	✓		✓		✓		
5	Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores	✓		✓		✓		
6	Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros	✓		✓		✓		
7	Me doy cuenta de lo que me digo a mí mismo (puedo escuchar mis diálogos internos)	✓		✓		✓		
8	Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo	✓		✓		✓		
9	Cumplo los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás	✓		✓		✓		
10	Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.	✓		✓		✓		
2	Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos	✓		✓		✓		
3	Puedo reflejar ,como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo	✓		✓		✓		
4	Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos	✓		✓		✓		
5	Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas	✓		✓		✓		
6	Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos	✓		✓		✓		
7	Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal	✓		✓		✓		

8	Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>						
9	Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>						
10	Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>						
	<b>DIMENSIÓN 3: Verbal-Lingüística</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
2	Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
3	Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
4	Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
5	Tengo facilidad para aprender idiomas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
6	Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
7	Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
8	Mantengo la fluidez hablando en público	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
9	Tengo buena ortografía	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
10	Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
	<b>DIMENSIÓN 4: Visual-Espacial</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Dibujo / o pinto en forma creativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
2	Recuerdo mis sueños en forma clara	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
3	Me oriento por mapas con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
4	Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
5	Recuerdo claramente los lugares que vi	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
6	Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
7	Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
8	El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
9	Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						
10	Tengo buena orientación en el espacio	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>						

<b>DIMENSIÓN 5: Lógico - Matemática</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado	✓		✓		✓	
2	Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito	✓		✓		✓	
3	Soluciono los problemas en forma racional	✓		✓		✓	
4	Resuelvo acertijos y problemas numéricos	✓		✓		✓	
5	Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras	✓		✓		✓	
6	Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema	✓		✓		✓	
7	Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables	✓		✓		✓	
8	Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química	✓		✓		✓	
9	Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo	✓		✓		✓	
10	Manejo eficazmente mi presupuesto	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: Musical - Rítmica</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento	✓		✓		✓	
2	Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales)	✓		✓		✓	
3	Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho	✓		✓		✓	
4	Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas	✓		✓		✓	
5	Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos	✓		✓		✓	
6	Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado	✓		✓		✓	
7	Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces	✓		✓		✓	
8	Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía)	✓		✓		✓	
9	Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad)	✓		✓		✓	
10	Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 7: Corporal- Kinesésica</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Percibo mis sensaciones físicas	✓		✓		✓	
2	Bailo bien y con gracia	✓		✓		✓	
3	Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones	✓		✓		✓	

4	Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies	✓	✓	✓
5	Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo	✓	✓	✓
6	Soy efectivo / a en las actividades físicas	✓	✓	✓
7	Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas	✓	✓	✓
8	Identifico y diferencio objetos por el tacto	✓	✓	✓
9	Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad	✓	✓	✓
10	Manejo bien aparatos y vehículos	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Hernández Velesmoro Santos Samuel    DNI: 41978976

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

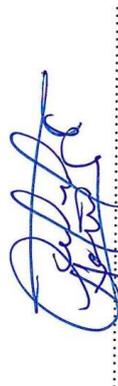
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre del 2019



Santos Samuel Hernández Velesmoro  
 Maestro en Gestión Pública  
 DNI: 41978976  
 Licenciado en Educación

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Percepción - Productividad Laboral, adaptado por Javier Facho, Javier (2016).

### OBJETIVO:

Determinar el nivel de productividad laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad Laboral

### DIRIGIDO A:

Dirigido a servidores que laboren en las unidades orgánicas Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales y en la misma Dirección en mención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Hernández Velesmoro Santos Samuel

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Gestión Pública

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Santos Samuel Hernández Velesmoro  
Maestro en Gestión Pública  
DNI: 41978976  
Licenciado en Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, JESÚS MARÍA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y LA VARIABLE	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS LA OPCION DE RESPUESTA		
Productividad Laboral Incremento o reducción de los rendimientos, originado en la variación de cualquiera de los factores que participan en la producción: trabajo, capital, técnica, etc	EFICIENCIA	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	1. ¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?										
			2. ¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?										
			3. ¿La distribución de los recursos es equitativa en la DGNFECC/DFECC/DNCCCL?										
			4. ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?										
			5. ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?										
			6. ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la DGNFECC/DFECC/DNCCCL?										
	EFICACIA	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas	7. ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?										
			8. ¿Los servidores públicos facilitan la utilización de material tecnológico?										
			9. ¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?										
	ADAPTABILIDAD	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	10. ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?										
			11. ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?										
			12. ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?										

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿La distribución de los recursos es equitativa en la DGNFECCL/DFECL/DNCCL?	✓		✓		✓		
4	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>							
5	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
6	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la DGNFECCL/DNCCL/DFPCL?	✓		✓		✓		
7	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	✓		✓		✓		
8	¿Los servidores públicos facilitan la utilización de material tecnológico?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>							
9	¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	✓		✓		✓		
10	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?	✓		✓		✓		

11	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?	✓		✓		✓	
12	¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]      No aplicable [ ]

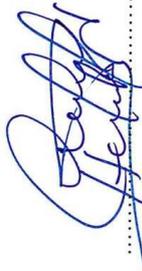
Apellidos y nombres del juez validador: Hernández Velesmoro Santos Samuel      DNI: 41978976

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre del 2019

  
 Santos Samuel Hernández Velesmoro  
 Maestro en Gestión Pública  
 DNI: 41978976  
 Licenciado en Educación

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Autoevaluación de las Inteligencias Múltiples (CAIM) del Dr. Roberto Kestész de la Universidad de Flores, de Argentina (Kertész, 2014; Stecconi y Kertész, 2014)

### OBJETIVO:

Determinar el nivel de Inteligencias Múltiples del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Inteligencias Múltiples

### DIRIGIDO A:

Dirigido a servidores que laboren en las unidades orgánicas Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales y en la misma Dirección en mención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Flores Mejía Gisella Socorro

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto 	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Gisella Socorro Flores Mejía

Magister en Educación

Licenciada en Psicología

DNI: 06093118

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, JESÚS MARÍA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM LA RESPUESTA	
alizan en diferentes regiones del cerebro con un potencial biosociológico capaz de producir información acelerándose en un marco cultural significativo.	INTRAPERSONAL	Autoconocimiento	1. Analizo y mejoro mis ideas y proyectos						✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	2. Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas						✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	3. Sé cuando puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda						✓	✓	✓	✓	
		Autoconocimiento	4. Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.)						✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	5. Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores.						✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	6. Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros						✓	✓	✓	✓	
		Autoconocimiento	7. Me doy cuenta de lo que me digo a mi mismo (puedo escuchar mis diálogos internos)						✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	8. Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo						✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	9. Cumpro los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás						✓	✓	✓	✓	
		Autocrítica	10. Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima						✓	✓	✓	✓	
	INTERPERSONAL	Empatía	1. Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.						✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	2. Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos						✓	✓	✓	✓	
		Empatía	3. Puedo reflejar como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo						✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	4. Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos						✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	5. Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas						✓	✓	✓	✓	
		Empatía	6. Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos						✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	7. Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal						✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	8. Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente						✓	✓	✓	✓	
		Empatía	9. Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan						✓	✓	✓	✓	
		Asertividad	10. Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena						✓	✓	✓	✓	
	VERBAL-LINGÜÍSTICA	Compresión	1. Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	2. Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros						✓	✓	✓	✓	
		Compresión	3. Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	4. Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros						✓	✓	✓	✓	
		Compresión	5. Tengo facilidad para aprender idiomas						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	6. Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.)						✓	✓	✓	✓	
		Compresión	7. Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	8. Mantengo la fluidez hablando en público						✓	✓	✓	✓	
		Compresión	9. Tengo buena ortografía						✓	✓	✓	✓	
		Comunicación	10. Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión						✓	✓	✓	✓	

Inteligencias Múltiples  
Es un acumulado de habilidades, talentos o capacidades mentales que se muestran en las personas con diferente nivel de universalidad en forma distinta e independiente, que se loc

VISUAL-ESPACIAL	Creatividad visual	1. Dibujo y / o pinto en forma creativa						✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	2. Recuerdo mis sueños en forma clara						✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	3. Me oriento por mapas con facilidad						✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	4. Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas						✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	5. Recuerdo claramente los lugares que vi						✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	6. Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro						✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	7. Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos						✓	✓	✓	✓
	Memoria visual	8. El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada						✓	✓	✓	✓
	Creatividad visual	9. Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas						✓	✓	✓	✓
	Orientación espacial	10. Tengo buena orientación en el espacio						✓	✓	✓	✓
LOGICO-MATEMATICA	Aplicaciones Lógicas	1. Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado						✓	✓	✓	✓
	Numérico	2. Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito						✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	3. Soluciono los problemas en forma racional						✓	✓	✓	✓
	Numérico	4. Resuelvo acertijos y problemas numéricos						✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	5. Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras						✓	✓	✓	✓
	Numérico	6. Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema						✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	7. Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables						✓	✓	✓	✓
	Numérico	8. Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química						✓	✓	✓	✓
	Aplicaciones Lógicas	9. Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo						✓	✓	✓	✓
	Numérico	10. Manejo eficazmente mi presupuesto						✓	✓	✓	✓
MUSICAL-RITMICA	Memoria	1. Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento						✓	✓	✓	✓
	Discriminación	2. Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales)						✓	✓	✓	✓
	Memoria	3. Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho						✓	✓	✓	✓
	Creatividad	4. Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas						✓	✓	✓	✓
	Memoria	5. Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos						✓	✓	✓	✓
	Discriminación	6. Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado						✓	✓	✓	✓
	Creatividad	7. Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces						✓	✓	✓	✓
	Discriminación	8. Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía)						✓	✓	✓	✓
	Creatividad	9. Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad)						✓	✓	✓	✓
	Discriminación	10. Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten						✓	✓	✓	✓
CORPORAL-KINESTESICA	Percepción de sensaciones	1. Percibo mis sensaciones físicas						✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	2. Bailo bien y con gracia						✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	3. Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones						✓	✓	✓	✓
	Manipulación	4. Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies						✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	5. Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo						✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	6. Soy efectivo / a en las actividades físicas						✓	✓	✓	✓
	Manipulación	7. Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas						✓	✓	✓	✓
	Percepción de sensaciones	8. Identifico y diferencio objetos por el tacto						✓	✓	✓	✓
	Habilidad Motora y Corporal	9. Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad						✓	✓	✓	✓
	Manipulación	10. Manejo bien aparatos y vehículos						✓	✓	✓	✓

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Analizo y mejoro mis ideas y proyectos	✓		✓		✓		
2	Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas	✓		✓		✓		
3	Sé cuándo puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda	✓		✓		✓		
4	Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.)	✓		✓		✓		
5	Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores	✓		✓		✓		
6	Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros	✓		✓		✓		
7	Me doy cuenta de lo que me digo a mí mismo (puedo escuchar mis diálogos internos)	✓		✓		✓		
8	Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo	✓		✓		✓		
9	Cumplo los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás	✓		✓		✓		
10	Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.	✓		✓		✓		
2	Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos	✓		✓		✓		
3	Puedo reflejar, como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo	✓		✓		✓		
4	Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos	✓		✓		✓		
5	Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas	✓		✓		✓		
6	Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos	✓		✓		✓		
7	Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal	✓		✓		✓		

8	Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente	✓					✓			
9	Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan	✓					✓			
10	Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena	✓					✓			
<b>DIMENSIÓN 3: Verbal-Lingüística</b>										
1	Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos	✓					✓			
2	Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	✓					✓			
3	Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras	✓					✓			
4	Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros	✓					✓			
5	Tengo facilidad para aprender idiomas	✓					✓			
6	Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.)	✓					✓			
7	Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera	✓					✓			
8	Mantengo la fluidez hablando en público	✓					✓			
9	Tengo buena ortografía	✓					✓			
10	Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión	✓					✓			
<b>DIMENSIÓN 4: Visual-Espacial</b>										
1	Dibujo y / o pinto en forma creativa	✓					✓			
2	Recuerdo mis sueños en forma clara	✓					✓			
3	Me oriento por mapas con facilidad	✓					✓			
4	Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas	✓					✓			
5	Recuerdo claramente los lugares que vi	✓					✓			
6	Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro	✓					✓			
7	Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos	✓					✓			
8	El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada	✓					✓			
9	Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas	✓					✓			
10	Tengo buena orientación en el espacio	✓					✓			

<b>DIMENSIÓN 5: Lógico - Matemática</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado	✓		✓		✓	
2	Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito	✓		✓		✓	
3	Soluciono los problemas en forma racional	✓		✓		✓	
4	Resuelvo acertijos y problemas numéricos	✓		✓		✓	
5	Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras	✓		✓		✓	
6	Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema	✓		✓		✓	
7	Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables	✓		✓		✓	
8	Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química	✓		✓		✓	
9	Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo	✓		✓		✓	
10	Manejo eficazmente mi presupuesto	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: Musical - Rítmica</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento	✓		✓		✓	
2	Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales)	✓		✓		✓	
3	Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho	✓		✓		✓	
4	Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas	✓		✓		✓	
5	Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos	✓		✓		✓	
6	Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado	✓		✓		✓	
7	Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces	✓		✓		✓	
8	Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía)	✓		✓		✓	
9	Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad)	✓		✓		✓	
10	Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 7: Corporal- Kinesica</b>		Si	No	Si	No	Si	No
1	Percibo mis sensaciones físicas	✓		✓		✓	
2	Bailo bien y con gracia	✓		✓		✓	
3	Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones	✓		✓		✓	

4	Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies	✓	✓	✓	✓	✓
5	Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo	✓	✓	✓	✓	✓
6	Soy efectivo / a en las actividades físicas	✓	✓	✓	✓	✓
7	Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas	✓	✓	✓	✓	✓
8	Identifico y diferencio objetos por el tacto	✓	✓	✓	✓	✓
9	Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad	✓	✓	✓	✓	✓
10	Manejo bien aparatos y vehículos	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Mejía Gisella Socorro      DNI: 06093118

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 15 de octubre del 2019

*Gisella Socorro Flores Mejía*  
 Gisella Socorro Flores Mejía  
 Magister en Educación  
 Licenciada en Psicología  
 DNI: 06093118

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Percepción - Productividad Laboral, adaptado por Javier Facho, Javier (2016).

### OBJETIVO:

Determinar el nivel de productividad laboral del personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad Laboral

### DIRIGIDO A:

Dirigido a servidores que laboren en las unidades orgánicas Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales y en la misma Dirección en mención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

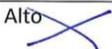
### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Flores Mejía Gisella Socorro

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto 	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Gisella Socorro Flores Mejía  
Magister en Educación  
Licenciada en Psicología  
DNI: 06093118

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, JESÚS MARÍA, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIABLE	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Productividad Laboral Incremento o reducción de los rendimientos, originado en la producción, que participan en la producción: trabajo, capital, técnica, etc	EFICIENCIA	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	1. ¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?										
			2. ¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?										
			3. ¿La distribución de los recursos es equitativa en la DGNFECC/DFECL/DNCCCL?										
			4. ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?										
	EFICACIA	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas	5. ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?										
			6. ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la DGNFECC/DNCCCL/DFPCL?										
			7. ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos??										
			8. ¿Los servidores públicos facilitan la utilización de material tecnológico?										
	ADAPTABILIDAD	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	9. ¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?										
			10. ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?										
			11. ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?										
			12. ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?										

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿La distribución de los recursos es equitativa en la DGNFECCL/DFECL/DNCCL?	✓		✓		✓		
4	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
6	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la DGNFECCL/DNCCL/DFPCL?	✓		✓		✓		
7	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	✓		✓		✓		
8	¿Los servidores públicos facilitan la utilización de material tecnológico?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	✓		✓		✓		
10	¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal?	✓		✓		✓		

11	¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente?	✓		✓		✓	
12	¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Flores Mejía Gisella Socorro      DNI: 06093118

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre del 2019

*Gisella Socorro Flores Mejía*

Gisella Socorro Flores Mejía  
 Magister en Educación  
 Licenciada en Psicología  
 DNI: 06093118

**Anexo 6: Carta de presentación**

Av 182823-15



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad" 5:07

Lima, 14 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1183 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

LUIS ALBERTO HIRAOKA MEJÍA

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ATENCIÓN:

DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante CARLA KAREN LAZARO JAVIER

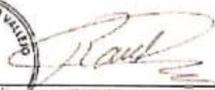
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARLA KAREN LAZARO JAVIER** identificado(a) con DNI N.° **40601176** y código de matrícula N.° **6000136648**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**INTELIGENCIAS MÚLTIPLES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Utr. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510.  
ATE Carretera Central Km. 9.2 Tel. (+511) 200 0030 Anx. 8104  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2650.

Hu 181989-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA ESTE

Escuela de Posgrado

"Año de la Unión Contra la Corrupción e Impunidad"

2019 NOV 13 P. N. 53

OFICINA DE TRÁMITE  
DOCUMENTARIO

Lima, 09 de noviembre de 2019

Carta P.1160 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
ESTEFANY BENAVENTE TORRE  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
ATENCIÓN:  
DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL

Asunto: Carta de Presentación del estudiante CARLA KAREN LAZARO JAVIER

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CARLA KAREN LAZARO JAVIER** identificado(a) con DNI N.° 40601176 y código de matrícula N.° 6000136648; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Inteligencias Múltiples y Productividad laboral en trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendocino 6232 Las Olivas Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640 Urb. Campo Rey, San Juan de Lenganchillo Tel: (+511) 200 9000 Anx. 2510  
**AIE** Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9000 Anx. 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4142 Anx. 2650

Hn- 182001-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

2019 NOV 13

Lima, 09 de noviembre de 2019

Carta P.1159 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
ELIZABETH CORNEJO MALDONADO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
ATENCIÓN:  
DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS  
LABORALES

Asunto: Carta de Presentación del estudiante CARLA KAREN LAZARO JAVIER

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARLA KAREN LAZARO JAVIER identificado(a) con DNI N.° 40601176 y código de matrícula N.° 6000136648; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Inteligencias Múltiples y Productividad laboral en trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendocino 6222, Los Olivos Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4341  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lenguañahu Tel: (+511) 200 9030 Fax: 2030  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Fax: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Fax: 2030

## Anexo 7: Constancia de documentación completa



*Escuela de Posgrado*

EPG-CDC N° 037-2020-UCV-LE

### **CONSTANCIA DE DOCUMENTACIÓN COMPLETA**

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Campus Lima Este; certifica que:

El(la) Sr(ta):

**LAZARO JAVIER CARLA KAREN**

Con código **6000136648**, ha presentado a la oficina de admisión todos los documentos correspondientes al EXPEDIENTE DE INGRESO para el **PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Se expide la presente a efectos que pueda continuar con sus trámites en otras dependencias de esta Escuela de Posgrado.

Lima, 07 de febrero de 2020



*Raul*

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

Inteligencias Múltiples y Productividad Laboral en el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2019.

### **2. AUTOR**

Br. Lázaro Javier, Carla Karen

### **3. RESUMEN**

El presente artículo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. Coherente con lo señalado, el marco teórico se basó en la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (2001) y la productividad laboral en base a los aportes de Almeida y Olivares (2013).

Con respecto a la metodología, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica y el nivel de investigación descriptivo correlacional, encausados en el método hipotético-deductivo; de la misma manera, el diseño no experimental transversal considerado fue correlacional, considerando una población objetivo de 33 participantes, de manera que el muestreo fue no probabilístico y la muestra tipo censal. Adicionalmente, la técnica empleada en la recolección de los datos fue la encuesta, valiéndose de sendos cuestionarios validados mediante la técnica de juicio de expertos y sometidos a confiabilidad mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

En definitiva, los resultados hallados de la investigación determinaron la existencia de una relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en los servidores de la Dirección General de Normalización, al hallarse un coeficiente de correlación no paramétrico de dirección negativa y magnitud moderada ( $Rho = -.402$ ,  $p = .020 < .05$ ). Esto significa que, aunque sean relativamente autónomas las inteligencias, en la ejecución de las actividades éstas actúan de forma armónica.

*Palabras clave:* Inteligencias múltiples, productividad laboral, eficiencia, eficacia, adaptabilidad

#### **4. ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the relationship between multiple intelligences and labor productivity in the staff of the General Directorate of Standardization, Training for Employment and Certification of Labor Skills of the Ministry of Labor and Employment Promotion, 2019. Coherent With the above, the theoretical framework was based on Gardner's theory of multiple intelligences (2001) and labor productivity based on the contributions of Almeida and Olivares (2013).

Regarding the methodology, the research approach was quantitative, being the type of basic research and the level of correlational descriptive research, based on the hypothetical-deductive method; in the same way, the non-experimental cross-sectional correlational design, considering a target population of 33 participants, so that the sampling was non-probabilistic and the sample was census type. Additionally, the technique used to collect the data was the survey, using two questionnaires validated through the expert judgment technique and subjected to reliability by means of Cronbach's alpha reliability coefficient.

In short, the results found in the research determined the existence of a relationship between multiple intelligences and labor productivity in the servers of the General Directorate of Normalization, when a non-parametric correlation coefficient of negative direction and moderate magnitude was found ( $Rho = -.402, p = .020 < .05$ ). This means that, although the intelligences are relatively autonomous, in the execution of the activities they act harmoniously.

Keywords: Multiple intelligences, labor productivity, efficiency, effectiveness, adaptability

#### **5. INTRODUCCIÓN**

El paradigma tradicional de que la inteligencia era una facultad reservada a cierto grupo privilegiado de hombres pensantes y operantes, sufrió una disrupción y la teoría de las inteligencias múltiples planteada por Gardner (2001) abrió una nueva línea de investigación desde una visión cognitiva en el campo de la psicología, al señalar que la inteligencia expresada por la humanidad a lo largo de la historia de la civilización era múltiple:

intrapersonal, interpersonal, verbal lingüística, visual espacial, lógica matemática, musical rítmica y corporal kinestésica. Esta nueva perspectiva, produjo una revolución en el campo educativo y, en pleno siglo XXI, con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, cada vez se va confirmando dicha teoría, cuyas consecuencias apenas se están empezando a exteriorizar, en la sociedad del conocimiento (Unesco, 2005).

Así mismo, la nueva economía globalizada cuyos puntales son la ciencia y la tecnología, han acelerado la creatividad y la innovación y han empujado a las organizaciones empresariales a una despiadada competencia por el posicionamiento de los mercados globales. Siendo un imperativo la investigación y el desarrollo orientado al mercado global. En este escenario, altamente competitivo, el capital humano juega un rol importante, porque su especialización a través de la adquisición de nuevas competencias, le permiten ser competitivo, crear valor adicional a la organización, por lo que se hace necesario estimular la productividad laboral con miras a cumplir con los objetivos estratégicos, tácticos y operativos.

En esa línea, el Estado peruano no es ajeno a los múltiples fenómenos que operan en el mundo globalizado, requiere cumplir con su propósito: servir a sus ciudadanos, a la sociedad civil. Por ello que requiere de personal capacitado para cumplir con sus objetivos. De allí que, sea una necesidad valorar en su verdadera dimensión el talento humano. Con este propósito ha creado la autoridad autónoma SERVIR, porque entiende que el mejor activo es el capital humano. Pero, este activo genera valor en la medida que tenga las competencias necesarias requeridas para el desempeño de la labor, siendo su depositario el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en la perspectiva de estimular la productividad laboral, que desde el punto de vista de Almeida y Olivares (2013, p.31) descansa en el trípode: Eficiencia, eficacia y efectividad, esta última como síntesis de las dos primeras.

En definitiva, en un mundo altamente competitivo, se hace perentorio tener una línea de dirección y el talento humano altamente preparado, por ello que el Estado ha promulgado el Plan Nacional de Competitividad y Productividad (D.S. N° 237 – 2019 – EF), para impulsar las medidas pertinentes para afrontar en el plano global, las oportunidades que ofrece los mercados para estimular la creación de nuevas fuentes de trabajo para los jóvenes en el plano de la economía peruana; pero, al mismo tiempo, posibilitar la alta especialización del talento humano, en base a una identificación de las inteligencias múltiples, para mejorar la productividad laboral y, de esta forma lograr para el Perú mejores estrategias de ventajas competitivas (Porter, 2008).

De esta manera, resulta pertinente considerar como antecedentes internacionales el trabajo de Dharmasiri (2019), que se enfocó en el estudio de las inteligencias múltiples y el desempeño del trabajo individual, en dos rubros importantes como es la banca y ropa, en gerentes de la generación X, convirtiéndose su hallazgo en una prueba para consolidar la teoría del desempeño y el posible impacto de las generaciones entre la relación de las variables, a través de cuestionarios prevalidados. Tenía una población de 294 gerentes de los sectores de banca y ropa en Sri Lanka, la información se analizó utilizando el modelo de ecuación estructurada. Los resultados recogieron que existe un impacto positivo de las inteligencias múltiples en el desempeño laboral individual, y respaldaron el hecho de que existe un efecto regulador de generaciones sobre la relación entre las inteligencias múltiples y el desempeño laboral individual, donde la Generación Y tiene un mayor nivel de correlación entre Inteligencias múltiples y desempeño laboral que la Generación X. Además, contribuye significativamente a la teoría del desempeño con la incorporación de dos elementos tales como inteligencias múltiples y generaciones, analizando en profundidad las implicaciones gerenciales de los hallazgos para las organizaciones, con el fin de mejorar desempeño laboral de los gerentes.

Además de este referente, se consideraron otros trabajos como el de Kennedy (2016), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la familiaridad de los maestros con la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner y las estrategias de instrucción que emplearon en el aula, encontrándose que un 61% de los docentes no estaban familiarizados en su práctica pedagógica en el aula con la teoría de las inteligencias múltiples. Por su parte, Estrella y Valenzuela (2016), que se enfocaron en el estudio de los niveles de inteligencias múltiples dominantes y recesivas y el desempeño laboral de profesores universitarios, encontrando que no hay una relación significativa entre inteligencias múltiples dominantes y el desempeño laboral.

Otros antecedentes de índole nacionales que se consideraron importantes es el de Lomas (2018) cuyo objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El estudio fue descriptivo correlacional, considerando una muestra de 70 personas que laboran en una entidad pública local, la investigación presento un tipo de estudio no experimental con un diseño de investigación descriptivo correlacional. Los resultados condujeron a evidenciar la relación directa positiva, muy elevada entre las variables Satisfacción Laboral y

Productividad, es decir que la variable Satisfacción Laboral incide en la variable Productividad en un 89%. Asimismo, se registró que el 34% posee un bajo nivel de satisfacción y el 39 % presento un nivel de productividad mediano, toda vez que a veces se predisponen a estar aptos para realizar trabajos extras y en ocasiones demuestran un adecuado uso y manipulación de los equipos de la institución.

Durand (2018) elaboró una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los trabajadores de la oficina de servicios generales del INDECOPI - Lima 2018. En cuanto a la metodología, la muestra, estuvo integrada por 120 trabajadores de la oficina de servicios generales de INDECOPI - Lima. Presento un diseño no experimental, de tipo básica, correlacional y de corte transversal. Los resultados condujeron a aceptar que la Gestión administrativa y productividad laboral tienen una relación altamente significativa, con un Rho de Spearman de 0.994 y es altamente significativa con un p valor =0.000 <0.05.

Izquierdo y Chávez (2018) elaboraron la tesis cuyo objetivo es establecer la relación entre el talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa CIMELECT S.A.C –Cajamarca, 2018. La investigación consideró un diseño no experimental y transversal, su muestra estuvo compuesta por 23 trabajadores de CIMELECT S.A.C de Cajamarca. Los resultados registraron que el 56.5% de los colaboradores mostraron productividad al cumplir con las metas empresariales, de dicho dato el 26.1% presento talento humano, no obstante se encontraron carencia en los hallazgos de productividad por diversos motivos como escasas de capacitaciones, ideas y opiniones no son apreciadas en la toma de decisiones. Finalmente concluyo que el recurso humano es primordial en la productividad laboral de toda empresa, debe cultivarse el trabajo en equipo, la motivación de los colaboradores afín de generar un clima laboral armónico, estimulando un nivel de desempeño crecidamente eficiente para el cliente y la empresa.

Carbajal (2017). En su tesis estableció la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de la Red de Salud del Sur, 2016. La investigación es no experimental transversal, de tipo descriptiva correlacional, Su muestra es de 275 profesionales de la salud. Los resultados señalan la existencia de una relación significativa y directa entre ambas variables, toda vez que al elevarse la gestión del talento humano se eleva la productividad laboral. Además, recogió

que el 36% del personal que desempeña los quehaceres de obstetricia y enfermería consideran que la gestión del talento humano es regular.

Espíritu, Carbajal, Canales, Torres, y Soto (2016), Correlacionaron las inteligencias múltiples con el rendimiento académico de alumnos de administración y gerencia de una universidad privada de Lima, Perú. En cuanto a la metodología la muestra estuvo integrada por 100 estudiantes del 3er al 5to año de estudios, entre las edades de 20 a 35 años. El diseño es descriptivo correlacional, aplicaron el Cuestionario de Autoevaluación de las Inteligencias Múltiples (CAIM) del Dr. Roberto Kestész, que evalúa 07 dimensiones de inteligencia. Los resultados condujeron a una alta ponderación en Inteligencia Intrapersonal (82.09) y baja ponderación en Inteligencia Musical – Rítmica (68.4), similar a los resultados de Stecconi y Kertész en el 2014 en UFLO, Argentina. La tesis de Espíritu et al, halló correlación positiva (Pearson,  $p < 0.05$ ) entre el rendimiento académico y las inteligencias múltiples vinculadas a Intrapersonal, Interpersonal, Verbal/Lingüística, Visual/Espacial y Lógico/Matemática, no obstante esta concordancia no era estadísticamente significativa, asimismo la correlación fue estadísticamente no significativa en el caso de rendimiento académico y las inteligencias vinculadas a Corporal/Kinestésica y Musical/Rítmica.

Banda y Silva (2014), Evaluaron la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral de la empresa Omega Constructor's Building co. SAC, a través de un estudio de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 42 trabajadores de dicha entidad. Como resultado se obtuvo que la gestión administrativa es eficiente y eficaz en la mayoría de los procesos de la empresa. La empresa tiene una estructura definida y conocida por los trabajadores además de elementos propicios para el desarrollo de estrategias administrativas; busca casi siempre exhibir un lugar de trabajo apropiado y una repartición de las instalaciones de manera apropiada para el óptimo desarrollo de las funciones de los colaboradores.

A partir de las referencias indicadas, es importante conocer los aspectos teóricos de las variables materia de estudio:

### Inteligencias múltiples

El estudio de la inteligencia, ha sido una fuente de conceptos, definiciones, teorías y modelos por parte de la psicología. En la década del 30 del siglo XX, surgió el modelo de Thurstone bajo el enfoque multifactorial, en los que identifica factores intermedios a los que llamó

factores comunes y factores específicos (Carbajo, 2011). Estos factores están asociados a las denominadas “aptitudes”, logrando identificar entre ellas las siguientes: comprensión verbal, fluidez verbal, comprensión numérica, aptitud espacial, memoria mecánica, rapidez perceptiva, inducción o razonamiento general. Son los primeros atisbos de aptitudes especiales que luego Gardner (2001) elevaría a la categoría de inteligencias, porque al ponerlas en tensión lo que se busca es resolver un determinado problema.

Posteriormente, la investigación de Sternberg acerca de la inteligencia condujo a la conocida teoría triádica, en la que sustenta que esta inteligencia se apoya en tres componentes: componencial, experiencial y contextual, que se entrelazan entre sí en las actividades concretas, dando lugar a subteorías de la inteligencia. Dentro de la subteoría componencial subyacen tres tipos de componentes: los metacomponentes, los de ejecución y los de adquisición de conocimiento, que están asociados a los recursos internos de la persona, el pensamiento académico y analítico, permitiéndole la capacidad de adquirir nuevos conocimientos para la resolución de tareas. Luego está la subteoría experiencial. Esta teoría establece un nexo entre el mundo externo y la capacidad de adaptarse a las situaciones y que es el punto de inicio de la búsqueda de soluciones. Por último, está la subteoría contextual, que alude a la manera en que el individuo se mueve en su entorno, adaptándose y consiguiendo el éxito. Representa la capacidad de seleccionar los contextos y ajustarse a este, a través de la adaptabilidad conforme las cualidades desplegadas (Carbajo, 2011).

Las teorías indicadas, sentaron las bases de lo que luego Gardner (2001) denominaría inteligencias múltiples. El argumento central de esta teoría es que existen varias inteligencias en la persona y que además tienen cierta autonomía, pero que trabajan de manera concertada cuando se trata de resolver un problema. De modo que la inteligencia tiene una connotación relativa y el éxito de esta se ajusta a la que mejor se ajuste al contexto. Esta peculiaridad de las inteligencias llevo a Gardner (2001) a identificar las siguientes inteligencias: Intrapersonal, interpersonal, verbal lingüística, visual espacial, lógica matemática, musical rítmica y corporal kinestésica. Cada una de ellas tiene su propia particularidad y están en correspondencia con aptitudes innatas. Por ejemplo, la inteligencia intrapersonal, implica el conocimiento de uno mismo, sea en extensión y profundidad; en tanto, la inteligencia interpersonal, significa saber empatizar con otras personas, lo que implica comúnmente saber “ponerse en los zapatos del otro”, para entender las circunstancias por la que está pasando la persona; la inteligencia verbal lingüística, representa el dominio del lenguaje con

el propósito de comunicarse empleando diversos canales; la inteligencia visual, espacial se refiere a la capacidad de observar el mundo y modelarlo desde diversas perspectivas; la inteligencia lógica matemática, está asociada a la capacidad de resolver problemas matemáticos o de razonamiento lógico, en donde la rapidez constituye el estándar para dejar establecido cuanta inteligencia de este tipo se posee; inteligencia musical-rítmica, capacidad que está enfocada a la lectura y el manejo del lenguaje musical a través de instrumentos y composición de sonidos; por último, la inteligencia corporal-kinestésica, que es la capacidad de las personas de manejar herramientas y dar expresividad al cuerpo, ya sea en el ámbito de los deportes como de las danzas.

Inicialmente esta teoría se enfocó en el ámbito educativo, pero ha ido haciéndose extensivo al ámbito del trabajo, en donde es importante articular el saber y el saber hacer, ya sea en el oficio, la especialidad, la técnica o profesión, en otras palabras, el cultivo de habilidades y destrezas orientadas a solucionar problemas. Sobre el particular, Guerri (2016, citado en García, 2017) refiere que en el desarrollo de una organización no todas las inteligencias posiblemente son significativas, pero en su generalidad la inteligencia lingüística, la inteligencia interpersonal, la inteligencia intrapersonal, la inteligencia lógico-matemática y la inteligencia espacial son puntos claves de inicio para el camino hacia el éxito de una organización. Por ello, García (2017) afirma que en el ámbito laboral una gestión de inteligencias de los recursos humanos permitirá alcanzar un proceso trascendental para el desarrollo eficiente y eficaz de una organización, a fin de alcanzar una mayor productividad en los trabajadores.

### Productividad laboral

Una definición pertinente de productividad laboral la dan Almeyda y Olivares (2013) quienes definen productividad laboral como el incremento o descenso de los rendimientos, originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: capital, trabajo, técnica, etc. (p. 26). Desde la perspectiva de estos autores, en un mundo altamente competitivo, la productividad laboral se ha convertido en un sinónimo de efectividad o logro de resultados, aunque los autores consideran dicha definición como dual, porque conceptúan que productividad laboral concierne también un descenso; sin embargo, desde la postura de la articulista, es lograr más allá de lo previsto resultados cuantitativos y cualitativos empleando ya sea en condiciones normales o extraordinarias los mismos

recursos materiales y humanos con los que opera, siempre guiado por los objetivos estratégicos.

En la línea de la definición establecida por Almeyda y Olivares (2013), los autores establecen las siguientes dimensiones de la productividad laboral: a) Eficiencia, implica el uso responsable de los recursos permite conseguir una mejor calidad del servicio; empleando los servicios de agua, combustible y energía eléctrica, en cuantías necesarias sin derrochar; asimismo usar los equipos, herramientas y máquinas de manera apropiada, impidiendo algún desperfecto; b) Eficacia, que es la medida en que se consiguen los resultados planteados en la organización; c) Adaptabilidad, concebida como la adaptación del colaborador hacia los cambios. En suma, estas tres dimensiones, interactúan entre sí posibilitando la obtención de los logros señalados por los objetivos estratégicos.

Sin embargo, existen factores que afectan la productividad laboral, porque la organización se desenvuelve en un mundo complejo donde el cambio y la incertidumbre son dos variables del entorno con las cuales la organización tiene que lidiar, pero además la diversidad de circunstancias y personas que operan en diverso grado y afectan sobremanera los planes productivos, cuyos factores se encarga de estudiar la teoría del caos y los sistemas complejos.

## **6. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El problema general planteado fue: ¿Qué relación existe entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo?

## **7. OBJETIVO**

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en el personal de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, los objetivos específicos se establecieron a partir de cada una de las dimensiones de las inteligencias múltiples: intrapersonal, interpersonal, verbal lingüística, visual espacial, lógica matemática, musical rítmica y corporal kinestésica, con la productividad laboral.

## 8. MÉTODO

Con respecto al método, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, siendo el tipo de investigación básica, toda vez que parte de un *corpus teórico* y se pretende validar teorías mediante evidencias empíricas y generar nuevos conocimientos; mientras, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, porque se limita a establecer relaciones entre variables sin un criterio causal; asimismo, se recurrió al método hipotético-deductivo, con el propósito de realizar la falsación de las hipótesis; de la misma manera, se consideró el diseño no experimental transversal correlacional, considerando una población objetivo de 33 participantes, de manera que el muestreo fue no probabilístico y la muestra tipo censal, porque se consideró en su integridad a cada uno de los elementos de la población. Adicionalmente, la técnica empleada en la recolección de los datos fue la encuesta, valiéndose de sendos cuestionarios validados mediante la técnica de juicio de expertos y sometidos a confiabilidad mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## 9. RESULTADOS

Los resultados demuestran que existe relación entre la Inteligencia múltiples y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019. Siendo el resultado empírico el siguiente:

### *Correlación entre las inteligencias múltiples y productividad laboral*

		Inteligencias Múltiples	Productividad laboral
Inteligencias Múltiples	Coefficiente de correlación	1,000	-,402*
	Sig. (bilateral)	.	,020
	N	33	33
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	-,402*	1,000
	Sig. (bilateral)	,020	.
	N	33	33

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Nota: Se ha omitido los componentes de inteligencias múltiples

Como se observa en la tabla, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a  $-0.402^*$  por lo que se determina que existe una correlación negativa y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.05, esto quiere decir que a un 95.0% (0,95) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación negativa entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia ( $\text{sig.} = 0.020$ ) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, existe relación entre la Inteligencia múltiples y la Productividad Laboral en los trabajadores de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019.

## **10. DISCUSIÓN**

La hipótesis general tuvo como resultado  $\rho = -0.420$ , y  $p = 0.020 < .05$ , el cual afirma que existe una relación entre la inteligencia múltiples y productividad laboral desde la percepción del personal (especialistas, coordinadores, asistentes, directivos) de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales. Este resultado tiene su basamento en la presencia de inteligencia interpersonal, lógica matemática y corporal kinestésica, es decir, por el tipo de trabajo que desarrollan los servidores, los aspectos relevantes que se ponen de manifiesto en la interacciones diarias tienen que ver con la asertividad, empatía y liderazgo, pero también, por aspectos de razonabilidad y aplicaciones numéricas básicas destinadas a resolver problemas; y, por último, la existencia de percepciones, sensaciones, habilidades motoras y corporales, contribuyen a que la percepción se concentre en una correlación negativa, el cual quiere decir que al momento del desempeño laboral, para el logro de resultados los niveles de las dimensiones negativas tienden a disminuir o ralentizarse por efecto del trabajo. Lo cual explica la importancia de desarrollar las inteligencias múltiples en el ámbito laboral del personal. De esta forma, se afirma los resultados de Dharmasiri (2019), los cuales sostienen que existe un impacto positivo de las inteligencias múltiples en el desempeño laboral, y su nivel de correlación es mayor en la Generación Y (nacidos entre 1980 y 1999), cabe destacar en esta línea el trabajo de Lomas (2018) quien encontró una relación directa positiva, muy elevada entre las variables Satisfacción Laboral y Productividad, es decir que la variable Satisfacción Laboral incide en la variable Productividad en un 89%. Asimismo, se registró que el 34% posee un bajo nivel de satisfacción y el 39 % presento un nivel de productividad mediano, toda vez

que a veces se predisponen a estar aptos para realizar trabajos extras y en ocasiones demuestran un adecuado uso y manipulación de los equipos de la institución. En esa misma línea se inscribe también el trabajo de Durand (2018) el cual encontró que la gestión administrativa y productividad laboral tienen una relación altamente significativa, con un Rho de Spearman de 0.994 y es altamente significativa con un p valor = 0.000 < 0.05. Del mismo modo, Izquierdo y Chávez (2018) encontraron que el 56.5% de los colaboradores mostraron productividad al cumplir con las metas empresariales, de dicho dato el 26.1% presentó talento humano, no obstante se encontraron carencias en los hallazgos de productividad por diversos motivos como escasez de capacitaciones, ideas y opiniones no son apreciadas en la toma de decisiones. Finalmente concluyo que el recurso humano es primordial en la productividad laboral de toda empresa, debe cultivarse el trabajo en equipo, la motivación de los colaboradores afín de generar un clima laboral armónico, estimulando un nivel de desempeño crecientemente eficiente para el cliente y la empresa.

## **11. CONCLUSIONES**

Se determinó la relación entre las inteligencias múltiples y la productividad laboral en el personal de la Dirección general de Normalización, Formación para el empleo y Certificaciones de Competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019; al obtenerse un coeficiente de correlación (Rho = -0.402, p = .020 < .05).

## **12. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promover la implantación de un programa de evaluación de inteligencias múltiples, centrado en la medición de los aspectos predominantes de las inteligencias múltiples, con el propósito de elaborar estándares para la evaluación continua y mejora de la gestión del talento humano.

## **13. REFERENCIAS**

Almeida, J. & Olivares, N. (2013). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. (Tesis de

Licenciatura). Lima – Perú: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/600>

Banda, J y Silva, V. (2016). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa omega CONSTRUCTOR'S BUILDING CO. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014 (Tesis de Licenciatura en Administración). Tarapoto, San Martín: Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1339/ITEM%4011458-1059.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carbajal, G. (2017) *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016* (Tesis de Maestría): Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8641>

Carbajo, M. (2011). Historia de la inteligencia en relación a las personas mayores. *TABANQUE Revista pedagógica*, 24 (2011), p. 225–242. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8944/Tabanque-2011-24-HistoriaDeLaInteligenciaEnRelacionALasPersonasMayores.pdf?sequence=1>

Chávez, E. & Izquierdo, M. (2018). El talento humano y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa CIMELECT S.A.C – Cajamarca, 2018 (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración). Cajamarca, Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14800>

Dharmasiri, A. (2019). The Impact of Multiple Intelligences on Individual Work Performance and the Role of Generations. *Vol 24 NI January – June 2019* [https://www.researchgate.net/publication/334029302\\_The\\_Impact\\_of\\_Multiple\\_Intelligences\\_on\\_Individual\\_Work\\_Performance\\_and\\_the\\_Role\\_of\\_Generations](https://www.researchgate.net/publication/334029302_The_Impact_of_Multiple_Intelligences_on_Individual_Work_Performance_and_the_Role_of_Generations) (de fecha 19 de diciembre de 2019)

Estrella, E. A. & Valenzuela, A. (2016). *Multiple Intelligence & Work Performance of College Teachers. The International Journal of Educational Researchers*, 7(1), 24-32. file:///C:/Users/CARLA/Downloads/SLJM

Prof.AjanthaDharmasiriTheImpactofMultipleIntelligences.pdf (de fecha 19 de diciembre de 2019)

Espíritu, N., Carbajal, J., Torres, W., Canales, J. y Soto, A. (2016). *Autoevaluación de las inteligencias múltiples y rendimiento académico en estudiantes de administración y gerencia de una universidad privada de Lima, Perú*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1329/9.-espiritu-salinas-natividad-2017-autoevaluacion-de-las-inteligencias-multiples-...pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.

Guerri, M. (2016). El concepto de Inteligencia, qué es y cómo ha evolucionado. *Psicoactiva*, 3.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de Progrado), Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12891>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (2005). *Hacia la sociedad del conocimiento*. París: UNESCO.

Ministerio de Economía y Finanzas (2019). *Plan nacional de competitividad y productividad*. DS. N° 237-2019-EF. Lima, Perú: El Peruano, Normas Legales.

Porter, M. (2009). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. (38ª reimp.). México: Grupo Editorial Patria.

**Anexo 9:** Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

**DECLARACIÓN JURADA**

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Carla Karen Lázaro Javier, egresado del Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40601176, con el artículo titulado “Inteligencias Múltiples y Productividad Laboral en el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2019”; Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, febrero del 2020.



Carla Karen Lázaro Javier

DNI: 40601176