

## MAESTRIA EN PSICOPEDAGOGIA

**Trabajo de titulación previa a la obtención de título  
de Magister en Psicopedagogía.**

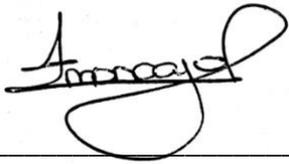
**AUTOR:** Paola Carolina Moncayo Arcos

**TUTOR:** Rosa Andrea Cobeña Talledo

PROYECTOS DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

## **Autoría del Trabajo de Titulación**

Yo, Paola Carolina Moncayo Arcos, declaro bajo juramento que el trabajo de titulación titulado **Proyecto de Inteligencias Múltiples** es de mi autoría y exclusiva responsabilidad legal y académica; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, habiéndose citado las fuentes correspondientes y respetando las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.



---

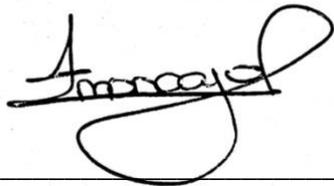
Paola Carolina Moncayo Arcos

Correo electrónico: [pcma2993p@gmail.com](mailto:pcma2993p@gmail.com)

## **Autorización de Derechos de Propiedad Intelectual**

Yo, Paola Carolina Moncayo Arcos, en calidad de autor del trabajo de investigación titulado Proyecto de Inteligencias Múltiples, autorizo a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autor me corresponden, lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

Quito, 26 de junio de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Amcayo', written over a horizontal line.

Paola Carolina Moncayo Arcos

Correo electrónico: [pcma2993p@gmail.com](mailto:pcma2993p@gmail.com)

## **Dedicatoria**

Primeramente gracias a Dios por esta oportunidad de aprendizaje. Gracias especiales a mis padres Walter Moncayo y Elizabeth Arcos quienes son un pilar fundamental en mi vida, son los motivadores y formadores de quien soy hoy como persona, sin sus consejos, apoyo y amor no habria llegado hasta donde estoy. Gracias a mi compañero de vida Israel Andrade y mi hijo Emiliano Andrade quienes me han dado un sentido diferente de vivir gracias por entenderme, gracias por motivarme, gracias por el apoyo incondicional, gracias a ellos he podido lograr este proyecto que paso a ser una meta personal. Gracias a mis hermanos Israel y Esteban Moncayo quienes son incondicionales. A ellos mi eterno amor y gratitud.

## **Agradecimiento**

Para empezar quiero dar gracias a Dios por permitirme tener una experiencia diferente dentro de mi universidad, gracias a mi universidad por darme la oportunidad de convertirme en un ser profesional en lo que me apasiona, gracias a cada maestro que fué parte de este proceso de formación.

Gracias por enseñarme todo lo que hoy en día sé, gracias por guiarme para crecer como profesional, gracias por cada esfuerzo y por darnos lo mejor de sus enseñanzas. Gracias totales.

## **Resumen Ejecutivo**

El presente caso práctico tiene como objetivo crear un plan de capacitación para mejorar las competencias laborales en los profesionales del derecho con enfoque a una mejora en el clima laboral tras la pandemia COVID-19. Este inicia detectando las necesidades de capacitación en la empresa estableciendo estrategias de enseñanza para las diferentes actividades analizando como es el ambiente al interior del centro, es por ello que debemos conocer y tener en cuenta que lo que el individuo desea aprender es interrelacionarse con otras personas y consigo mismo, concluyendo con la exposición del diseño de plan de capacitación. Se realizó una metodología no experimental con enfoque científico, bibliográfico y analítico usando como instrumento una encuesta de 10 ítems, a una muestra de 10 personas al azar de cualquier área. Los resultados obtenidos nos permitirán dar una mejor interpretación con lo que podremos evidenciar las conclusiones. Sin embargo, es importante recalcar las actividades de enseñanza en cada una de las Inteligencias Múltiples planteadas.

### ***PALABRAS CLAVE***

Inteligencias Múltiples, evaluación, desarrollo, Inteligencia, Ley Humanitaria, Clima laboral, Plan de Capacitación.

## **Abstract**

The purpose of this practical case is to create a training plan to improve labor skills in legal professionals with a focus on improving the work environment after the COVID-19 pandemic. This begins by detecting the training needs in the company to propose teaching strategies for the different activities, analyzing the environment inside the scepter, which is why we must know and take into account that what the individual wants to learn is to interact with other people. and achieve the same, concluding by exposing the design of the training plan. A non-experimental methodology with a scientific, bibliographical and analytical approach was carried out using a 10-item survey as an instrument, a sample of 10 random people from any area. The results obtained will allow us to give a better interpretation with which we can demonstrate the conclusions. However, it is important to emphasize the teaching activities in each of the Multiple Intelligences raised

## ***KEY WORDS***

Multiple Intelligences, assessment, development, Intelligence, Humanitarian Law, Working environment, Training Plan.

**Tabla de Contenidos**

|  |            |
|--|------------|
| <b><i>RESUMEN</i></b> .....                      | <b>vi</b>  |
| <b><i>ABSTRACT</i></b> .....                     | <b>vii</b> |
| <b>Capítulo 1: INTRODUCCIÓN</b> .....            | <b>1</b>   |
| <b>Capítulo 2: ESTADO DE LA CUESTIÓN</b> .....   | <b>2</b>   |
| <b>2.1 Fundamentación Referencial</b> .....      | <b>2</b>   |
| <b>2.2 Fundamentación Conceptual</b> .....       | <b>3</b>   |
| <b>2.3 Fundamentación Legal</b> .....            | <b>10</b>  |
| <b>Capítulo 3: METODOLOGÍA</b> .....             | <b>12</b>  |
| <b>Capítulo 4: DESARROLLO Y RESULTADOS</b> ..... | <b>13</b>  |
| <b>4.1 Enunciado del caso practico</b> .....     | <b>13</b>  |
| <b>4.2 Resolución del caso</b> .....             | <b>13</b>  |
| <b>4.3 Desarrollo de la propuesta</b> .....      | <b>15</b>  |
| <b>Capítulo 5: CONCLUSIONES</b> .....            | <b>18</b>  |
| <b>Capítulo 6: REFERENCIAS</b> .....             | <b>19</b>  |
| <b>7. APÉNDICE Y ANEXOS</b> .....                | <b>21</b>  |

## Capítulo 1: Introducción

El año 2020 se convirtió para Ecuador una fecha muy difícil de olvidar debido a la suspensión de clases, a un cambio rotundo en la metodología de trabajo en empresas, cambios en la organización de cada persona, todo esto provocado por una pandemia mundial a causa de un virus llamado COVID-19. Este virus provocó susto, estrés, inestabilidad ya que el rol a nivel laboral daría un giro total frente al uso de la tecnología como fuente de trabajo ya que muchas personas no estaban preparadas para ello, esto generó una lucha diaria tanto para las empresas como para los trabajadores aceptando nuevos desafíos con el objetivo de mantener su lugar de trabajo y las empresas con el fin de cuidar a sus trabajadores y mantener un ambiente laboral y emocional estables donde se sientan seguros, motivados a pesar de la crisis, comprometidos y con el propósito de sacar adelante la empresa.

Esta crisis llevó a muchos a practicar la empatía, entender y ser entendido por los demás. El aislamiento provocado por la pandemia generó mucha incertidumbre, estrés, miedo, tristeza y hasta irritabilidad, de las ocho inteligencias múltiples planteadas por Gardner tres de ellas fueron las más afectadas sin embargo hay una que surge de la inteligencia intra-personal y la inter-personal la cual se denomina Inteligencia Emocional esta fue afectada provocando interrupciones que desorganizaban la actividad mental y otra de ellas fue la inteligencia kinestésica provocando que personas pierdan su interés por las actividades físicas volviéndose sedentarios. Es por ello que es de suma importancia trabajar el clima laboral y los estados de ánimos a partir de las inteligencias múltiples en una empresa. Al retomar las actividades de manera presencial surgen transformaciones tanto en lo personal como en lo profesional y para poder retomar el diario vivir entre los trabajadores es buena idea generar un plan de capacitación para mejorar las competencias laborales en los profesionales de la empresa. En la cual se programará una serie de actividades que respondan a las necesidades de la problemática.

En este caso será no experimental, pero tendrá un análisis de la muestra sin manipular las variables de investigación, después de estar tanto tiempo en confinamiento y teletrabajo la población encuestada será una muestra de diez personas

al azar para poder determinar si la capacitación puede mejorar las competencias laborales tras pasar de una experiencia durante la pandemia.

## **2.- ESTADO DE LA CUESTIÓN**

### **2.1 Fundamentación Referencial**

Es importante hoy en día que podamos examinar y sacar el potencial de todas las inteligencias que poseen los seres humanos y de la misma manera explorar sus posibles combinaciones. El saber reconocer que cada persona es un mundo diferente, que cada ser humano puede tener diferentes combinaciones de inteligencias nos ayudaría a enfrentarnos de diferente manera a todos los problemas que genera el diario vivir. (Amstrong, 2017)

La teoría de las inteligencias múltiples es una teoría propuesta en 1983 por el psicólogo estadounidense Howard Gardner, profesor de la Universidad de Harvard, para el la inteligencia no era sencillamente algo individual como un conjunto unitario, era mucho mas que eso, la inteligencia era como un conjunto de diferentes actividades que se relacionan entre si, ya que Gardner trabajaba con personas las cuales han sufrido problemas cerebrales le enseñó que la zona importante es en la cual se sufre la lesión, es decir en la zona donde se encuentra la lesión van a existir algunas fortalezas y otras debilidades por ejemplo la capacidad motriz, la perdida del habla, la movilidad corporal, entre otras.

En el ámbito de la educación, la teoría de las inteligencias múltiples, representó un cuestionamiento y un reto al mismo tiempo.

De la misma manera sucedió al trabajar con niños, le permitio aclarar sus hipotesis y darse cuenta que existian niños que se desarrollaban bien en el ambito matematico, otros en el deporte, otros en musica pero al mismo tiempo eran inhabiles en otros ambitos. Gracias a esta observación fue capaz de atreverse y decir que la expresión sobre inteligencia estaba mal estructurado, ya que no consta una manera de serlo, es por ello que Gardner describe ocho tipos de inteligencias multiples.

Hoy en día se ha podido reconocer que a nivel inicial, primario, secundario y hasta bachillerato existe una aceptación positiva al momento de utilizar diferentes estrategias basadas en la teoría de las inteligencias múltiples, ya que reconoce cada una de las necesidades básicas de cada alumno y de esta manera poder trabajar con un enfoque de inclusión (Nadal, 2015).

Centrándose en el medio educativo es importante trabajar con la teoría de las inteligencias múltiples para que de esta manera se trabajen con distintos estilos y estrategias de aprendizaje, ya que cada alumno tiene su forma, su estilo y su tiempo de aprendizaje lo que conlleva a que un mismo tema de aprendizaje debe ser tratado de diferentes maneras con un mismo objetivo, para que así el tema presentado sea captado por todos o por la gran mayoría del salón (Amstrong, 2017)

## **2.2 Fundamentación Conceptual**

### **Ley humanitaria**

La Ley de Apoyo Humanitario se basa en crear acuerdos basados en el tema laboral acerca de una situación emergente como por ejemplo, reducción de jornada, el teletrabajo, vacaciones, etc. con los que ambas partes tanto empleadores como trabajadores estén de acuerdo acerca (Salazar, Cazar, & Suárez, 2020).

## Acuerdos entre empleador y trabajador

|  |  |  |
|--|--|--|
| Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores.   | El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores, para el fin anterior.  | Los empleadores deberán presentar los sustentos de la necesidad de suscribirlos, que implica la presentación de los estados financieros de la empresa.   |
| Los acuerdos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, que los supervisará.  | El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador.  | En caso de despido del trabajador dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.   |
| Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.   | Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo podrá ser sancionada de conformidad con el Código del Trabajo.                       | Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos. |
| En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador. | Si el acuerdo es imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logra un consenso, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación. | Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa en favor de sus accionistas o administradores será considerado causal de quiebra fraudulenta.   |

**Tomado de:** (Perez, Bustamante, & Ponce, 2020)

## Inteligencias múltiples

Para Howard Gardner un psicólogo norteamericano quien planteo la re-definición de la palabra inteligencia, la misma que significa el potencial de cada persona; propuso el modelo de Inteligencias Múltiples sobre algo que se puede apreciar en la vida cotidiana.

Thomas Armstrong en su libro de Inteligencias múltiples en el aula cita a Gardner quien dice que todos tenemos nuestros talentos y somos mejores en unas cosas que en otras. Por eso no podemos hablar de una inteligencia unitaria, sino de varios tipos de inteligencia (Gardner,2000). Es por ello que podemos describir ocho tipos de inteligencias múltiples. (Amstrong, 2017)

- **Inteligencia Lingüística:** el saber utilizar con claridad el lenguaje oral, escrito y hasta la escucha es principal en este tipo de inteligencia, ya que gracias a ello son capaces de poder comprender tanto el significado como el orden de cada palabra. Este tipo de personas suelen ser oradores, poetas, político, etc.
- **Inteligencia Musical o Rítmica:** es muy probables que todas las personas

adquieran este tipo de inteligencia desde el vientre materno, sin embargo, esta va a variar entre una persona y otra. Es muy importante la estimulación que generen en cada persona para que de esta manera se pueda desarrollar de una manera diferente a lo normal por ejemplo el saber tocar un instrumento, escuchar y sentir las melodías lo que les hará creadores y analistas de la música y el arte. Las personas con este tipo de inteligencia toman como profesión ser compositores, músicos, bailarines, etc.

- Inteligencia Lógico -matemática: poner en practica el razonamiento lógico es una de las características de esta inteligencia ya que son personas capaces de resolver hipótesis o calcular formulas. Es decir, son muy amigables con los números siendo economistas, arquitectos, ingenieros, etc.
- Inteligencia Viso-espacial: tiene una capacidad diferente para ver el mundo, utilizan siempre su mente creando imágenes, son buenos para dibujar, imaginar y recrear, son personas con precisión que optan por ser arquitectos, fotógrafos, artistas, etc.
- Inteligencia Corporal o Kinestésica: son muy hábiles con su cuerpo, realizan actividades, utilizan su cuerpo para resolver cualquier tipo de situación, son personas muy agiles en fuerza, coordinación y toda actividad física que se realice, estas personas se expresan a través de su cuerpo y por ende suelen ser modelos, deportistas, etc.
- Inteligencia Intra-personal o individual: el conocerse a uno mismo, sus fortalezas, características virtudes, defectos y debilidades le hace formar una imagen personal lo que le lleva a este grupo de inteligencias, las personas de este grupo son capaces de idealizarse metas, de autoevaluarse y siempre dar de lo mejor que tienen. Pueden ser docentes, psicólogos, etc.
- Inteligencia Inter-personal o social: en el mundo de hoy el conocer y entender a los demás es de gran importancia y eso es lo que les caracteriza a las personas con este tipo de inteligencia, buscan ayudar a los demás, tienen un gran don que es la empatía, son capaces de conocer y ser consientes de los sentimientos de los demás esto los hace terapeutas, psicólogos, docentes, etc.
- Inteligencia Naturalista: los amantes a la naturaleza son ideales en este grupo ya que son muy observadores, estudian y analizan la naturaleza de una manera distinta a los demás, por lo general son ecologistas, botánicos, biólogos, etc.

### **Ambiente laboral durante la pandemia**

Cuando apareció el Covid 19 en nuestras vidas ha significado una constante lucha para las empresas, las escuelas, los hospitales y demás ya que se han enfrentado a nuevos desafíos y oportunidades en como apoyar, cuidar y mantener a sus colaboradores, en los días de pandemia existieron muchos cambios, el campo laboral se encontraba en un limbo cambiando constantemente la dinámica del trabajo. Por intuición les tocaba a las empresas y demás identificar las necesidades y a partir de ello implementar estrategias de trabajo interno las cuales ayudaran a superar la crisis y mantener el ambiente emocional y laboral de sus empleados con el propósito de mantenerlos motivados, comprometidos, y seguros en su lugar de trabajo. (Cepal.org, 2022)

Existe evidencia clara de que los empleados prefieren trabajar en empresas que se preocupan por ellos (Vasconcelos, 2008)

Sin embargo, esta situación ha motivado a muchas personas a reflexionar sobre la necesidad de entender y ser entendido por los demás. Al no tener ese contacto diario no se puede hablar claramente de un ambiente laboral ya que no existía ese contacto cercano todo era a través de pantallas, reportes, reuniones, organizaciones, etc., sin embargo algunas personas no tenían confianza para expresar alguna situación, todo era como contra reloj por ejemplo en la docencia llegaba la hora de clase la docente se sentaba tras una pantalla y los alumnos a manera consiente atendían o no se terminaba la hora de clase sin practicas sin preguntas y se cerraba la reunión. Era todo el contacto que tenia docente y alumno, muchos vacíos quedaron, muchos métodos de enseñanza no se pudieron realizar. (EGADE, 2022)

### **Como afectaron los estados de ánimo durante la pandemia**

El aislamiento social que contrajo la pandemia dio un giro completo a la manera de vivir de muchas personas, esto ocasionó incertidumbre, estrés, rutinas cambiada y aceleradas, presiones económicas, desestabilidad encinal. El exceso de información, rumores, noticias erradas hacían que se sienta un mundo sin control. Esto generaba irritabilidad, falta de motivación, ansiedad, soledad, miedo, tristeza, muchas personas

tenían problemas para poder concentrarse y algunas enfermedades se desencadenaban a partir de todo esto.

En la actualidad se conecta lo racional con lo emocional, tanto así que las emociones llegan a influir en los pensamientos de las personas y los procesos cognitivos en los estados de ánimo (Acuña, Millán, García, & Méndez, 2022)

Las emociones es un tema muy importante en el ser humano ya que estos nos sirven para explotar un pensamiento ya que se pone mayor interés a esa información. Por ejemplo, el saber reconocer antes de que pase una acción, el como se sentiría frente a una situación puede favorecer a adoptar medidas correctas en tiempos adecuados

Existe una inteligencia extra llamada Inteligencia Emocional la cual proviene de la Inteligencia Intra-personal y la Inter-personal, durante la pandemia estas dos inteligencias fueron afectadas de manera general provocando interrupciones que desorganizaban la actividad mental. De esta manera unos tipos de inteligencias fueron mas afectadas que otras por ejemplo la inteligencia lingüística no fue una de ellas ya que al no tener contacto físico la comunicación ya sea oral, escrita o el escuchar debía ser explotado al cien para poderse comprender, ya que todo era a través de correos, llamadas, video llamadas, mensajes el tema lingüístico debía ser claro. La inteligencia musical no se dejo de lado ya que al tener tranquilidad y silencio por el estado de pandemia existía mas sensibilidad a las propiedades de los sonidos. En el caso de la inteligencia kinestésica en mi punto de vista fue la mas afectada ya que muchas personas perdieron su interés por una actividad física, se volvieron rutinarios y sedentarios esto como producto de estrés, sobrecargas de trabajo, tristeza, cansancio mental, etc.

La inteligencia tanto inter como intra-personal también han sido afectadas ya que al tener una desestabilidad emocional surgen problemas sobre el conocimiento de uno mismo, sin tener como poner en orden lo que esta pasando, con tanto cambio de la noche a la mañana como poner en contacto nuestros pensamientos, emociones y hasta sentimientos. Y de la misma manera la inter-personal por un lado se debía poner en practica ya que debía existir mucha empatía en momentos asa, ya que se trata de conocer y entender a los demás.

Por todas estas razones, es importante aprender estrategias para el cuidado personal y buscar la atención que se necesita para ayudar a afrontar esta situación.

### **Clima laboral y el uso de las IM para mejorarlo tras la pandemia y el teletrabajo**

Hoy en día se habla mucho acerca de las relaciones laborales ya que son muy importantes en una empresa para poder alcanzar metas en su crecimiento ya que crean un vínculo muy cercano entre la empresa y las personas que trabajan para ella, entonces que son las relaciones laborales.

Las relaciones laborales es simplemente las relaciones de trabajo que se da entre las empresas, en su interior, las personas que trabajan en ella y cada uno de sus representantes. Es por ello que el clima laboral es un tema muy importante para que exista esa confianza entre trabajadores y la organización correspondiente la cual fomente un ambiente de tranquilidad, seguridad y confianza. (Llanos, 2016)

Para (Ribas, 2013) Las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. A partir de la pandemia por COVID-19 se han acelerado las demandas a nuevas competencias en trabajadores ya sean sociales o emocionales, entre ellas:

- **La Comunicación:** es de real importancia la comunicación entre compañeros de trabajo, supervisores, clientes por lo que la empresa valora mucho su capacidad de comunicación ya sea oral, escrita y hasta la no verbal siendo esta la empatía con la capacidad de escuchar y comprender.
- **Resolución de problemas:** existiran muchos problemas inevitables y lo que realmente importa es de que manera se soluciona incluyendo la observación, un pensamiento lateral al problema. Como se analiza, y algo primordial, la toma de decisiones.
- **Liderazgo:** al hablar de liderazgo no se refiere simple al puesto en si de dirigir un equipo, como trabajador en cualquier momento se debera tomar la rienda de este ya sea con un proyecto o un cliente, entonces es importante la capacidad de tomar decisiones, orientar y gestionar situaciones, todo esto incluye la resolución, empatía, y gestionar proyecto.

- Trabajo en equipo: de por sí, si se es parte de una empresa pocas profesiones trabajarán de manera individual es por ello que es muy importante el saber trabajar en equipo para poder alcanzar un mismo objetivo en pro de la empresa, del cliente y hasta de manera profesional esto incluye en cada persona colaboración, escucha activa, cooperación y empatía.

En la nueva modalidad donde la virtualidad ha trascendido a muchas empresas, escuelas y algunas organizaciones hoy en día nos queda mucho por hacer para que cada trabajador se sienta nuevamente seguro, tranquilo y positivismo en un ambiente laboral agradable. A partir de esto se tiene dos visiones de los trabajadores la primera donde los trabajadores fueron afectados significativamente al sentir que no podrían organizar su tiempo con su trabajo y para su familia pensaban que la modalidad por teletrabajo no les serviría de ayuda y por otro lado quienes vieron el lado positivo de esta modalidad logrando organizarse de una mejor manera y así aprovechar y pasar más tiempo con su familia.

Las dos visiones las podemos relacionar con el clima laboral que se estaba creando ya que las personas se volvían resilientes consiguiendo tener un desarrollo tanto profesional como personal y de esta manera encontrar una manera de ser felices.

Según (Chiaventato, 1999) cuando se habla de clima laboral se refiere al ambiente que existe internamente entre las partes que forman la empresa. Se encuentra afinado a la calidad de motivación de cada persona que trabaja en el lugar.

Alcanzar un ambiente sano de trabajo es el objetivo de cada empresa ya que no todos están conformes con su lugar es decir, unos trabajadores se encuentran satisfechos o cómodos con su puesto de trabajo y esto hace que realicen sus actividades con mayor interés. Un clima saludable de trabajo es muy beneficioso ya sea para las personas que trabajan en esa empresa como para la empresa como tal.

El clima laboral es el ambiente que se genera en el trabajo al momento en el que cada trabajador realice sus actividades diarias, es por ello que es importante y mucho más ahora que se regresa a la presencialidad que las empresas, organizaciones, escuelas hagan modificaciones e innovaciones donde se promueva las actividades de recreación, eventos donde se fomente la comunicación interna, la escucha activa siempre dando seguridad y confianza a sus trabajadores.

El clima laboral no se encuentra establecido por los trabajadores, el papel que cumple la empresa dentro es esencial. Uno de sus objetivos debe ser crear actividades que promuevan el buen clima laboral (Bordas, 2016)

Si no se pone prioridad o interes a un ambiente de trabajo sano se expone a un abandono de trabajadores por falta de motivacion, interes o simplemente porque no se encuentran satisfechos, es por ello que se debe generar confianza a sus trabajadores, fomentar un respeto e igualdad entre ellos y la empresa, tener una programación de comunicación interna, impulsar diariamente medidas saludables, facilitar una conciliacion familiar, poseer buenas instalaciones y equipos con los que los trabajadores se sientan seguros e impulsar una competitividad sana. (Bordas, 2016)

### **2.3 Fundamentación Legal**

Se aprueban la Ley de Apoyo Humanitario y la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas.

La ley humanitaria fue aprobada por la Asamblea Nacional el quince y dieciseis de mayo y el Ordnamiento de las Finanzas Públicas las mismas que daran paso a resistir y afrontrar la situacion ante la pandemia de Covid-19, lo cual permitira que la situación económina sea reactivada y la elaboración de acuerdos sean los mas perninentes para poder cuidar a los mas vulnerables, que sus empleos seas estables igual que sus fuentes de trabajo, poniendo en plan importate la educación y la salud.

Mediante Oficio No. MEF-VGF-2020-0252-O de 16 de abril de 2020, el Ministerio de Economía y Finanzas, emitió el dictamen favorable para el proyecto de "LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO PARA BATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19";

El artículo uno, habla sobre plantear un plan de apoyo humanitario el mismo que sirva para poder enfrentar las concecuencias producidas por una pandemia de Covid-19, a traves de las medidas pertinentes tomadas se accedera la reactivación en el campo economico y la productividad en el Ecuador. Siempre teniendo en cuenta la importancia del ser humano, el poder de la reactivacion económica tanto el las familias como en las empresas, los sectores mas populares y los mas vulnerables y asi manteniendo las disposiciones de empleos.

En el capítulo tres de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dentro del artículo dieciséis en el cual hablan sobre los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. Se ve en la necesidad de crear y modificar de manera común y equitativa las condiciones económicas de la relación laboral, esto con el objetivo de salvaguardar las fuentes de trabajo garantizando confianza y estabilidad para los trabajadores. Sin embargo los acuerdos creados por ambas partes no podrán perturbar el salario básico definidos para jornadas completas o en casos de jornadas reducidas (Registro Oficial 229, 2020)

**Ley de Apoyo Humanitario:**

- Las condiciones económicas podrán ser modificadas si los trabajadores y los empleadores llegan a un acuerdo con el propósito de que mantenga un ambiente de trabajo saludable, sostener una fuente de trabajo y así evitar que la empresa vaya a la quiebra brindando estabilidad. Si dentro del primer año de vigencia de la ley un trabajador es despedido, la indemnización se calculará en base a la remuneración señalada antes del acuerdo.
- Las empresas pueden realizar contratos definidos con el fin de una estabilidad de producción y fuentes de ingreso en casos emergentes o nuevos negocios. Sin embargo las jornadas laborales pueden ser parciales o completas, distribuidas en seis días y ocho horas diarias. Los beneficios serán proporcionales con la jornada estipulada.
- No se podrá suspender la asistencia o evaluaciones por retraso de pagos en las pensiones mientras dure el estado de excepción.
- Las personas que arriendan no podrán ser expulsadas de sus viviendas mientras dure la cuarentena. Deberán firmar un acuerdo de pago y el deudor cancelar al menos el 20% de la deuda.
- Está prohibido el aumento del valor de los servicios básicos, esto mientras dure el estado de excepción y un año después incluyendo internet y servicios prestados por instituciones públicas o privadas. Una rebaja del 10% en el servicio eléctrico a familias con bajos recursos.

- Desde el mes de abril hasta el mes de julio el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social abra su atención para afiliados que han perdido su trabajo durante la pandemia.
- Personas que realizan actividades mediante micro empresas y otros negocios que tuvieron que cerrar debido al estado de excepción y por tal razón no pudieron cancelar sus deudas con seguridad social desde marzo hasta junio podrán realizar sus pagos sin que genere intereses o multas.
- Emprendedores podrán acceder a créditos con periodos de gracia y tasa preferenciales.
- Se podrá refinanciar cuotas de pago de deudas esto incluyendo tarjetas de crédito.

### **3.- METODOLOGÍA**

El caso será desarrollado con diseño no experimental ya que no será una técnica estadística, simplemente se observará el objeto a estudiar, pero sus variables no serán manipuladas, el método científico es ideal para poder aclarar un análisis bibliográfico en el caso, el método bibliográfico nos servirá para adquirir estrategias las cuales focalizaran e identificarán información oportuna para la investigación. Se utilizará el método sintético el cual a partir de su procedimiento analítico procederá a reconstruir el caso de una manera resumida tomando en cuenta los aspectos más importantes; y por último el método analítico ya que este descompone los elementos básicos de la investigación, es decir va de lo general a lo específico.

La investigación es de tipo descriptiva pues se detalla sobre un curso de la ley Humanitaria por caso pandemia para mejorar sus competencias después de haber estado tanto tiempo en teletrabajo para así saber como debe ser un ambiente a partir de las inteligencias Múltiples. La población a ser encuestada será una muestra de 10 personas al azar de cualquier área quienes puedan identificar la problemática redactada del caso para así determinar si el mismo puede mejorar las competencias laborales tras la pandemia.

Para atender el problema negativo tras la pandemia debemos programar una serie de actividades que responda a la necesidad de enfrentar y hacer que el individuo conviva entre sí, pero desarrolle habilidades sociales comunicativas de forma eficaz

debemos estudiar el clima laboral, es decir analizar como es el ambiente al interior del centro, por ende debemos saber y tener en cuenta que lo que el individuo desea aprender es interrelacionarse con otras personas, es decir a desarrollar su inteligencia interpersonal, para ello hay que elaborar una lista de actividades que permitan lograr estos cambios en él de forma eficaz, además debemos elaborar las actividades planteadas en base a las inteligencias múltiples enfocado al tipo de centro que plantearemos, el programa será de 3 días, debemos considerar los materiales que vamos a usar en el centro así como programar un calendario adecuado de las actividades para que se puedan ir cumpliendo paulatinamente ir de menos a más, hasta lograr el objetivo final que será la convivencia con su entorno, es importante destacar que debemos planificar actividades de enseñanza en cada una de las IM, plantear los materiales didácticos, y entender cómo se puede aprender a mejorar las habilidades sociales por medio de diversas estrategias.

## **4.- DESARROLLO Y RESULTADOS**

### **4.1 Enunciado del caso práctico**

Gerarda es abogada y en su trabajo su jefe desea que los trabajadores profesionales del derecho reciban un curso de la Ley Humanitaria por (caso pandemia), y deben contratar a un centro de capacitación, para dar un mejor servicio a los expositores y a los capacitantes, para mejorar sus competencias después de haber estado tanto tiempo en Teletrabajo. Como debe ser el ambiente y las palabras para abordar el tema, que Inteligencias Múltiples podemos desarrollar.

### **4.2 Resolución del caso**

#### **4.2.1 Como debe ser el ambiente y las palabras para abordar el tema Como dar la capacitación**

Formular y organizar un buen plan de capacitación parte de considerar las necesidades de conocimiento, habilidades y el tiempo que se llevara su ejecución sin embargo al trabajar con un equipo del cual se sabe poco para que la capacitación se de con eficacia lo importante es tener un lugar tranquilo, que genere confianza y seguridad en los trabajadores para que así ellos se sientan cómodos y a gusto para el momento de las actividades, es importante pensar en cada detalle respondiendo a las necesidades

básicas que obtendrán los participantes. La instalación en la cual se dictará la capacitación deberá tener buena iluminación y circulación de aire en donde no se sientan encerrados, un espacio adecuado para la cantidad de personas que acudirán, todos estos aspectos básicos se deben revisar previo a la capacitación. Contar con suficiente material y si es el caso tener acceso a comidas y bebidas.

También es parte importante el modular la voz y usar las palabras correctas al momento de dictar la capacitación. Es importante el saber modular la voz ya que el tener una buena modulación refleja confianza, seguridad, ayuda a convencer y mantener atentos a los participantes haciendo que su atención sea plena. Tener un tono de voz adecuado el cual vaya jugando con las palabras no gritar y tampoco hablar tan despacio así se tenga micrófono en mano, hablar despacio, pero con claridad, pronunciar las palabras correctamente, dominar el tema, sentirse seguro y generar seguridad a los demás.

#### **4.2.2 Inteligencias múltiples a desarrollar**

**Inteligencia Intrapersonal:** Este tipo de inteligencia es la que detalla el saber comprender y controlar nuestro yo interno, es decir, saber examinar y regular las emociones. Según Gardner, esta inteligencia nos aprueba el saber examinarnos y entender las razones por las cuales somos de tal manera. (Mercadé, 2019).

Este tipo de inteligencia nos permite formar una imagen precisa de nosotros mismos; nos permite poder entender y comprender nuestras necesidades y características, así como nuestras cualidades y defectos. Y aunque los sentimientos son un arma de doble filo son los que muchas veces influyen en nuestra toma de decisiones. Este tipo de inteligencia es práctico para cualquier espacio de nuestra vida.

**Inteligencia Interpersonal:** Con esta inteligencia nos permite acercarnos y entender a los demás, ya que existe la capacidad de empatía, saber reconocer sus emociones, lo que les motiva, las razones y las emociones que los mantiene diariamente. En nuestro diario vivir mantenemos activa este tipo de inteligencia ya que mantenemos relación con personas y con ellas debemos relacionarnos, es por ello que muchas veces las personas con este tipo de inteligencias son líderes de grupos o empresas (Mercadé, 2019)

La inteligencia interpersonal en resumen tiene la facilidad de comprender a los demás, al entendimiento del mundo interno de los demás, es decir, tiene una capacidad alta de empatía. Al tener este tipo de inteligencia es capaz de conducir grupos, de ayudar a los demás y hasta de guiar al momento de resolución de problemas.

**Inteligencia Corporal-Kinestésica:** Se dice que este tipo de inteligencia es algo natural que se manifiesta desde niños ya que poseen la capacidad de realizar cualquier tipo de actividad, se expresan a través de su cuerpo y son capaces de resolver problemas con el mismo (Mercadé, 2019)

De manera general este tipo de inteligencia permite utilizar todo el cuerpo para poder expresar ideas y sentimientos, también se puede utilizar para realizar actividades y hasta para la resolución de problemas.

### 4.3 Desarrollo de la propuesta

#### **Título**

Plan de Capacitación para mejorar las competencias laborales en los profesionales del derecho.

#### **Descripción**

La resolución del caso práctico planteado busca brindar un plan de capacitación sobre la ley humanitaria para mejorar el ambiente laboral en los profesionales de derecho de la empresa utilizando las inteligencias múltiples en la mejora de sus competencias, el tiempo a durar es de tres días teniendo dos sesiones al día, cada sesión es de dos horas siendo una en la mañana y otra en la tarde con un receso de 30min.

#### **Objetivos**

##### **Objetivo General**

Diseñar un plan de capacitación sobre la ley humanitaria para mejorar el ambiente y las competencias laborales

##### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar e identificar actividades para mejorar el ambiente laboral con el uso de las Inteligencias Múltiples.
- Socializar el plan a través de una encuesta para determinar si el mismo puede mejorar las competencias laborales tras la pandemia.
- Establecer conclusiones basadas en la encuesta realizada para para de esta manera

valorar la aplicación de las Inteligencias Múltiples en el plan de capacitación.

### Plan de Capacitación basado en Inteligencias Múltiples

| Inteligencias a Desarrollar   | Actividades Propuestas  | Objetivos   |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>Inteligencia Intra-personal</b></p> | <p style="text-align: center;"><b>Atencion plena:</b></p> <p>Debes concentrarte exclusivamente en tu respiración. Ser consciente cuando inhalas y cuando exhalas. Sólo eso. Sentir tu respiración. Quizas aparezcan pensamientos de todo tipo. En ese momento los dejas pasar y vuelves a concentrarte en la respiración. Este simple ejercicio te permitirá despejar tu mente, descansar de tu actividad mental, cortar los pensamientos.</p>                                      | <p style="text-align: center;">Alivio de tensiones.<br/>Implicación en el momento presente.<br/>Aumento de sensibilidad.<br/>Autorregulación.</p> |
|   | <p style="text-align: center;"><b>Juego de Roles:</b></p> <p>Este ejercicio es muy revelador. Primero te imaginas una situación cualquiera, propia. Te asignas un papel y actúas como si fueras otra persona. Puedes pensar, por ejemplo, que eres alguien que se enfrenta a un problema serio, un padre aconsejando a su hijo o una persona enfadada con su mejor amigo. Las situaciones que creas son infinitas. Lo importante acá es que te escuches y veas cómo reaccionas.</p> | <p style="text-align: center;">Observar sus sentimientos y discernirlos, proyectándose en otro, le ayudará a conocer más sus emociones.</p>       |
|   | <p style="text-align: center;"><b>El juego de las emociones:</b></p> <p>Para este juego se necesitarán diferentes imágenes de rostros: tristes, alegres, enojados, etc. Se</p>  |   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Inteligencia</b><br/><b>Inter-personal</b></p> | <p>entregara una imagen a cada persona, procurando que cada cual guarde sin dejar que los otros vea la imagen del compañero. A continuación, cada trabajador pasará al frente y contará con 30seg para imitar la imagen que le ha tocado, sin hacer ningún ruido o decir una palabra, solo mediante gestos, intentando que el resto del curso adivine a qué emoción corresponde su rostro.</p>  | <p>Perder la vergüenza.<br/>Observación.<br/>Percepción corporal.<br/>Empatía.</p> |
|  | <p><b>Hacer un collage en equipo:</b></p> <p>Esta actividad lo disfrutaron mucho, se deben juntar algunas fotos, recortes de revistas, periódicos acerca de un tema determinado para que al final en equipo creen una historia la cual será contada al final.</p>   | <p>Empatía<br/>Comunicación<br/>Creatividad<br/>Trabajo en equipo</p>              |
| <p style="text-align: center;"><b>Inteligencia</b><br/><b>Kinestésica</b></p>    | <p><b>La caja sorpresa:</b></p> <p>Para esta actividad se necesitará una caja decorada y varios papeles con actividades. Las actividades pueden ser: Saltar 5 veces sin descansar, caminar con un solo pie y dar 5 pasos, acostarse en el suelo, girar sobre si mismo varias vueltas mientras canta una canción, etc. Se coloca en un círculo. Se entrega la caja sorpresa La misma comienza a pasar de mano en mano mientras suena una canción Al detenerse la música, la misma quedará en manos de una persona. Éste deberá abrir la caja y, sin mirar dentro, extraer un papel, cumplir con la orden dada y volver a sentarse.</p> | <p>Colaboración<br/>Escucha activa<br/>Coordinación</p>                            |
|  | <p><b>Yoga:</b><br/>Entrenar la relación cuerpo-mente.</p>  | <p>Mejora la respiración y relajación</p>  |

## 5.- CONCLUSIONES

Podemos concluir diciendo que la pandemia tras el Covid-19 nos a generado cambios increíbles. Ante el distanciamiento social, el aislamiento, y la economía, el país sufrió efectos catastróficos, teniendo como consecuencias muy aparte del miedo, hacia la enfermedad y hasta la muerte, la incertidumbre, estrés e inestabilidad emocional, existieron muchas empresas que quebraron, despidos masivos en los distintos sectores laborales. Los trabajadores que mantuvieron su trabajo tuvieron que extender sus horas laborales con salarios menores y en condiciones de trabajo totalmente diferente. En muchas personas la salud mental empeoro, se desencadenaron enfermedades producto del teletrabajo exigido. Sim embargo todo esto también a requerido que las personas y empresas miren su interior, sus fortalezas como personas y como empresas, sus debilidades y sus posibles mejoras en general.

Todo lo ocurrido genera transformar todo lo malo visto en ese momento a la necesidad de desarrollar otras habilidades como el liderazgo, la resiliencia y algo muy importante, la inteligencia emocional para así poder resolver problemas generados y el flujo de trabajo sea mas eficaz.

Es por ello que crear un plan de capacitación con base en las Inteligencias Múltiples tanto de manera personal como grupal debe ser una de las prioridades de la empresa al momento de retomar sus actividades de manera presencial para así generar un clima laboral sano.

## Referencias

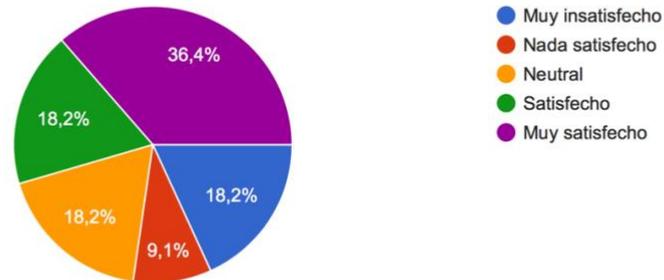
- Acuñas, M. G., Millán, C. L., García, M. L., & Méndez, M. J. (2022). LAS EMOCIONES Y SU RELACIÓN CON LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES EN LAS ASIGNATURAS DE CIENCIAS Y MATEMÁTICAS EN SECUNDARIA. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3498/349855553024/html/>
- Amstrong, T. (2017). *Inteligencias Múltiples en el Aula*. Planeta Libros. Obtenido de [https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/37/36195\\_INTELIGENCIAS\\_MULTIPLES\\_AULA.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/37/36195_INTELIGENCIAS_MULTIPLES_AULA.pdf)
- Bordas, M. M. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Editorial UNED.
- Cepal.org. (2022). Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)
- Chiaventato, I. (1999). Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiaventato%20Idalverto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20de%20la%20Administración.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiaventato%20Idalverto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20de%20la%20Administración.pdf)
- EGADE. (2022). Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/investigacion/enfrentando-los-desafios-y-oportunidades-del-ambiente-laboral-en-la-era>
- Fundacioncreativacio.org. (2015). *Fundacioncreativacio.org*. Obtenido de <https://www.fundacioncreativacio.org/es/blog/el-blog-creativador/que-son-las-inteligencias-multiples/>
- Llanos, E. M. (2016). El desarrollo de los sistemas de producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450010.pdf>
- Mercadé, A. (2019). *Udg.mx*. Recuperado el 11 de noviembre de 2022, de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2943/1/Los%20tipos%20de%20inteligencia%20según%20Howard%20Gardner.pdf>

- Perez, Bustamante, & Ponce. (2020). Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/la-ley-humanitaria-para-combatir-la-crisis-del-covid-19-fue-aprobada-en-la-asamblea/>
- Registro Oficial 229. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Obtenido de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ribas, J. M. (2013). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. UOC. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Salazar, J., Cazar, C., & Suárez, A. (2020). Obtenido de [https://www.ey.com/es\\_ec/covid-19/ley-de-apoyo-humanitario---medidas-laborales](https://www.ey.com/es_ec/covid-19/ley-de-apoyo-humanitario---medidas-laborales)
- UNIR, México. (2019). Obtenido de <https://mexico.unir.net/educacion/noticias/howard-gardner-inteligencias-multiples-creatividad/>

## 7. APÉNDICE Y ANEXOS

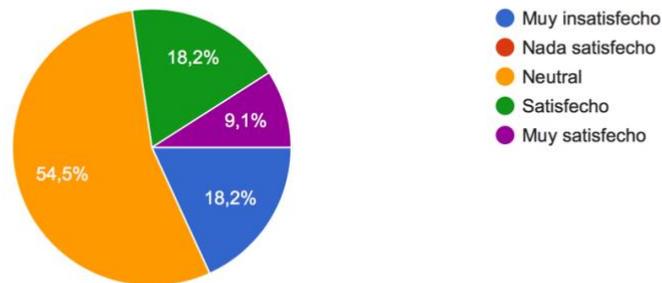
¿Qué tan satisfecho se siente regresar al trabajo de manera presencial?

11 respuestas



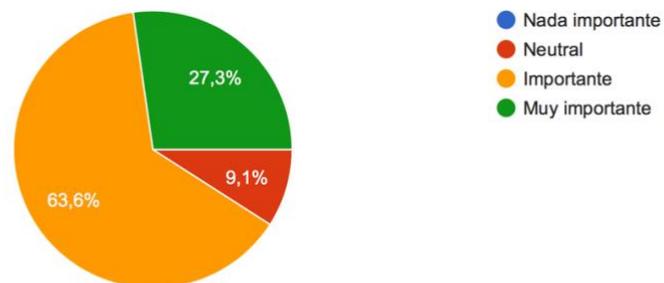
¿Qué tan satisfecho esta con el apoyo al teletrabajo en esta situación de pandemia?

11 respuestas



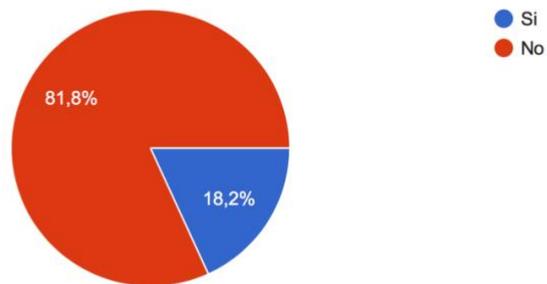
¿Cree ud que es importante analizar el clima laboral al momento de regresar a la presencialidad?

11 respuestas



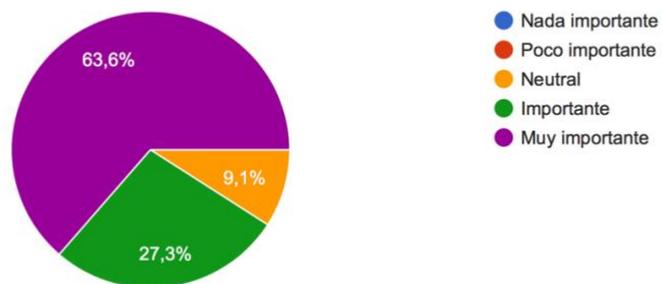
¿Conoce ud acerca de las Inteligencias Múltiples que describe Gardner?

11 respuestas



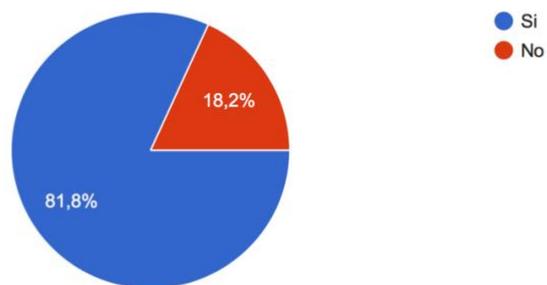
¿Cree ud importante trabajar sobre el estado de ánimo de los trabajadores?

11 respuestas



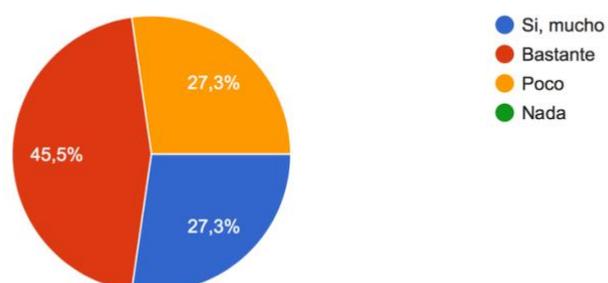
¿Se siente cómodo/a con su clima laboral actual?

11 respuestas



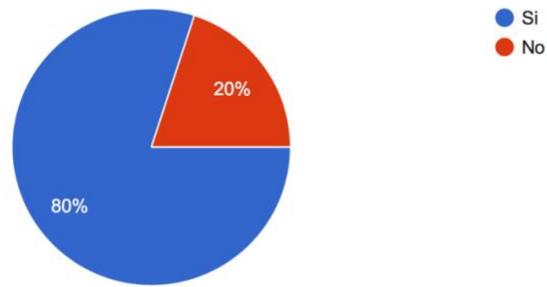
¿Cree ud que la pandemia ha influido en su manera de vivir actual?

11 respuestas



Asistiría ud a un plan de capacitación basado en las emociones

10 respuestas



¿Qué tan satisfecho se sentiría si se brindaría un plan de capacitación para mejorar las competencias laborales luego de la pandemia?

11 respuestas

