



Mayo 2018 - ISSN: 1989-4155

LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES COMO FUENTE DE APRENDIZAJE

David Xavier Yáñez Flores

Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior
Docente Universitario
Universidad Técnica Particular de Loja – Magister en Auditoría de Gestión de la Calidad
daxayaflo@yahoo.es

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

David Xavier Yáñez Flores (2018): "Las inteligencias múltiples como fuente de aprendizaje", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (mayo 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/05/inteligencias-multiples-aprendizaje.html>

Resumen

El propósito de este documento es comprender la manera en que cada individuo aprende con el desarrollo de sus Inteligencias Múltiples para poder influir positivamente en uno mismo y en las personas que lo rodean. Se analizará los diferentes tipos de Inteligencia que logrará crear un diagnóstico propio expandiendo la perspectiva ante las situaciones que se presenten, manejándolo con la motivación y experiencias adecuadas desarrollando habilidades y técnicas nuevas al nivel personal y profesionalmente.

Palabras claves: Aprendizaje, Inteligencias Múltiples, Educación, Comprensión, Enseñanza.

Abstract

The purpose of this document is to understand how each individual learns by developing their Multiple Intelligences to be able to positively influence oneself and the people around them. It will analyze the different types of Intelligence that will create an own diagnosis by expanding the perspective to the situations presented, managing it with the motivation and appropriate experiences developing new skills and techniques personally and professionally.

Key words: Learning, Multiple Intelligences, Education, Understanding, Teaching.

Introducción

Los reconocimientos académicos y titulaciones universitarias no son un factor decisivo para conocer la inteligencia de las personas ni el desarrollo de la personalidad en otras facetas de su vida, las personas no son más ni menos talentosas, es el desarrollo y la combinación de inteligencias que definen su personalidad.

Por lo cual, es de vital importancia que se conozca el valor preponderante, de la manera como aprenden las personas a través de la combinación de los tipos de inteligencias múltiples, generando consecuencias positivas para cada individuo como autorrealización al sentirse competente y valorado por el entorno con su autodesarrollo (Fierro, 2012).

Este documento analizará los diferentes tipos de Inteligencia Múltiple que ayudarán a una persona a estar constantemente motivada aprendiendo sobre sí mismo para desarrollar o mejorar sus competencias, identificando las fortalezas y debilidades a analizar que logren un equilibrio personal y laboral dando lo mejor de sí incluso en circunstancias difíciles.

1. LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES COMO FUENTE DE APRENDIZAJE

La Inteligencia tradicionalmente se la define como una habilidad que se encuentra en todas las personas y se mide en las respuestas de las pruebas psicológicas que determinarán objetivamente el coeficiente intelectual (CI) para el éxito escolar pero no su éxito en una profesión ya que no identifica sus personalidades (Antunes, 2006).

La definición óptima de inteligencia se da por la competencia cognitiva del individuo que describe conjunto de habilidades, capacidades mentales y talentos cada persona posee cada una de estas capacidades en diferente grado y combinación reflejando de forma adecuada su manera de conducta y aprendizaje del individuo con la teoría de inteligencias múltiples (IM).

El aprendizaje se adquiere a través de experiencias apropiándose de conocimientos que desarrollen habilidades y destrezas adecuadas para el desenvolvimiento óptimo en el campo a ejercer con conceptos, procedimientos, valores y actitudes que se adapten a lo que se requiere mejorar o desarrollar.

Cada persona aprende de manera diferente, la comprensión de las Inteligencias Múltiples dará la oportunidad de reconocer de manera más adecuada de aprendizaje para aplicarlas en uno mismo y así con un modelo propio transmitirlo con éxito hacia los demás mejorando y desarrollando nuevas competencias.

Las inteligencias múltiples pluralizan el concepto tradicional donde se divide en tipos de inteligencias que se consideran habilidades centrales para la operación fluida de cada inteligencia, en el cual cada persona es la combinación de varias de ellas en diferente proporción:

- **Inteligencia Corporal-Kinestésica**
 - Facilidad en mover su cuerpo para expresar ideas, realizar actividades, resolución de conflictos, etc.
- **Inteligencia Lingüística**
 - Se expresa de manera eficiente usando estructuras lingüísticas, utiliza el lenguaje oral o escrito.
- **Inteligencia Musical**
 - Capacidad para percibir y expresarse de formas musicales a partir de ritmos y melodías.
- **Inteligencia Lógica Matemática**
 - De manera natural, analizan, calculan, cuantifican, comprueban, comparan, experimentan cualquier situación lógica.
- **Inteligencia Visual Espacial**
 - A partir de imágenes, cuadros, ilustraciones pueden percibir, transformar, diseñar, modificar y descifrar.
- **Inteligencia Interpersonal**
 - Las personas interactúan con su entorno e influyen en las necesidades e intenciones de otros individuos.
- **Inteligencia Intrapersonal**
 - El conocimiento de uno mismo aprendiendo de sus éxitos y fracasos utilizándolo para desenvolverse en su entorno.
- **Inteligencia Naturalista**
 - Entender y observar individuos, y especies con la observación de la naturaleza y patrones de vida.
- **Inteligencia Emocional**
 - Capacidades que permiten resolver problemas relacionados con las emociones (Intrapersonal e Interpersonal)

La inteligencia lingüística es la más reconocida por la sensibilidad del lenguaje oral y escrito donde se puede aprender con más facilidad lenguas extranjeras.

La inteligencia musical se relaciona con las personas que son amantes de la música, compositores, ingenieros de sonido, profesores de música, etc.

La inteligencia lógica-matemática es la más utilizada en test de inteligencia por su habilidad de solucionar problemas analizándolos lógicamente.

La inteligencia espacial es la habilidad de los cirujanos, artistas, pilotos, escultores por su capacidad de recordar objetos en vez de palabras mediante la percepción, transformación, diseño y modificación.

La inteligencia corporal-kinestésica la desarrollan en mayor medida los cirujanos, actores, bailarines, inventores y atletas por la facilidad en mover su cuerpo para expresar ideas, realizar actividades, resolución de problemas, etc.

La inteligencia interpersonal la tienen mayor desarrollados las personas sociales, aprenden, trabajan en equipo y son buenos mediadores en la resolución de conflictos. Relacionada con políticos, consejeros, religiosos, maestros, etc., (Gardner, 2006).

La inteligencia intrapersonal es la capacidad del autoconocimiento para establecer objetivos, dirigir estrategias y lograr metas. Tienen autoconfianza, autocomprensión, autoestima y automotivación, relacionado con maestros, consejeros y teólogos. Se relacionan con científicos, poetas, geólogos y artistas

La inteligencia emocional es la capacidad que permite resolver problemas relacionados con las emociones (Intrapersonal e Interpersonal).

Es así, que conociendo el perfil de cada persona se podría utilizar para mejorar sus opciones de educación dando mejores oportunidades con sus inclinaciones de acuerdo a sus talentos y competencias intelectuales (Gardner, Estructuras de la mente, 2001).

La motivación es un factor que interviene en el desempeño personal (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996). La motivación se define como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen, y mantienen cierta conducta (Hitt, Black, & Porter, 2006).

Cada persona tiene la capacidad de mejorar y desarrollar sus inteligencias múltiples en la medida que lo requiera con la motivación adecuada, como docentes se debe incentivar al desarrollo con las herramientas de aprendizaje relacionadas con las IM para la resolución de conflictos dando a los estudiantes la confianza suficiente para obtener nuevos conocimientos con resultados esperados.

Las necesidades insatisfechas de las personas conllevan a conductas apropiadas e inapropiadas (Certo, 2000), y la falta de motivación da lugar a la ineficacia y baja productividad de las personas. Por lo cual, las experiencias inadecuadas interrumpen e impiden el desarrollo de inteligencias múltiples ocasionando pérdida de confianza en la teoría de IM. Existen dos tipos de experiencias: Cristalizantes que son las que suceden en cualquier momento de la vida y se da en mayor proporción en la infancia donde se conoce sus habilidades, intereses y talentos; y las experiencias paralizantes que bloquean el desarrollo natural de la inteligencia.

A los tipos de experiencia se puede combinar con los tipos de motivación que son: Motivación intrínseca que es la autoconfianza, reconocimiento y sentimientos agradables; y la motivación extrínseca que es por objetos tangibles, como premios, bonos.

Las teorías de las IM son útiles para la observación de fortalezas y debilidades en la realización de los objetivos por las metas propuestas seleccionando las actividades idóneas para potenciar el diagnóstico inicial, con el conocimiento del perfil de la persona se puede generar experiencias cristalizadoras con motivaciones intrínsecas que provienen de uno mismo que darán satisfacción a las personas por el logro de sus objetivos con el desarrollo de sus propias habilidades.

2. CONCLUSIONES

Se puede concluir que cada individuo tiene una inteligencia diferente y que aprende de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y capacidades que necesite desarrollar manteniéndose motivado con experiencias adecuadas. Como docentes, se debe aprender nuevas formas de enseñanza para preparar a las personas con el conocimiento y desarrollo de las inteligencias múltiples con experiencias cristalizantes, enriquecedoras para la vida diaria guiándolos a combinar las mismas para el cumplimiento de sus metas sintiéndose motivado intrínsecamente por el autoconocimiento y el conocimiento de su entorno a través de la evaluación y el análisis de los diferentes tipos de inteligencia múltiple.

“...No hay una vida personal y otra profesional, hay una sola vida, y es importante estar a gusto”
(Rodríguez, 2013)

REFERENCIAS

- Antunes, C. (2006). *Juegos para estimular las inteligencias múltiples*. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.
- Beltrán, J., & Bueno, J. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona: Marcombo.
- Certo, S. (2000). La motivación. En S. Certo, *La Administración Moderna* (pág. 354). Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Fierro, I. (2012). *Comportamiento Organizacional Positivo: Implicaciones para la organización actual*. Guayaquil.
- Gardner, H. (2001). Estructuras de la mente. En *Idea de las Inteligencias Múltiples* (pág. 25). Bogotá: Fondo de Cultura Económica Ltda.
- Gardner, H. (s.f.). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gonzalez, L. (2009). *Esquemas modelo de Enseñanza*. México.
- Harvard, B. (2004). Cómo motivar a los empleados problemáticos. En H. B. Review, *La motivación de personas* (pág. 27). Boston: Deuston.
- Herzberg, F. (2003). Una vez más ¿Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*, 3-11.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). Motivación. En M. Hitt, S. Black, & L. Porter, *Administración* (pág. 412). México: Pearson Education.
- Huertas, J. A. (1997). *Motivación Querer Aprender*. Argentina: Aique Grupo Editor S.A.
- Luz, S. (s.f.). El docente y las inteligencias múltiples. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Nohria, N., & Groysberg, B. (2008). Motivación de los empleados. *Harvard Business Review*, 88.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L.-E. (2008). Afinar su ventaja competitiva. En H. B. Review, *Motivación a los empleados: Un poderoso modelo nuevo* (págs. 84-91). Boston: Deuston.

Rodríguez, Z. (19 de Febrero de 2013). La filosofía de Google con sus trabajadores. (A. Díaz-Caneja, Entrevistador) Madrid.

Sáenz, Z. (2013). *Satisfacción y motivación profesional*. España.