Artículo de Reflexión

Inteligencias múltiples en el fortalecimiento del aprendizaje cooperativo efectivo

Multiple intelligences in the strengthening of the cooperative effective learning

TORRES-SILVA, Lenín

Lenín Torres Productions LLC, Texas, Estados Unidos

DÍAZ-FERRER, Joscelym

Lenín Torres Productions LLC, Texas, Estados Unidos

Autor correspondiente: lenintorresproductions@gmail.com

Recibido: 19-01-2021; Aceptado: 24-02-2021; En línea: 12-03-2021

DOI: <https://doi.org/10.25214/27114406.1083>

Cómo citar este artículo:

Torres-Silva, L. & Díaz-Ferrer, J. (2021). Inteligencias múltiples en el fortalecimiento del aprendizaje cooperativo efectivo. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.25214/27114406.1083>

Resumen - Ante el reto que enfrentan las organizaciones de transformarse y replantearse metas y propósitos para actualizar y enriquecer el proceso de gestión, la presente investigación, buscó analizar las inteligencias múltiples en el fortalecimiento del aprendizaje cooperativo efectivo dentro de las organizaciones, con base en el enfoque de las neurociencias y por ser una temática contemporánea las variables se hacen relevantes. La metodología utilizada para esta investigación consiste en la revisión documental y bibliográfica tras consultar expertos. La investigación permite concluir, que en las organizaciones, son los puestos de trabajo los puntos estratégicos donde se les puede permitir a los trabajadores aprender, a través de la priorización de sus tendencias, potencialidades, habilidades y de acuerdo con sus necesidades, al igual que su sistema de representación sensorial. De allí, la puesta en práctica del aprendizaje cooperativo, el cual permitirá la participación de los trabajadores en el proceso de aprendizaje de forma equitativa y se podrá ver todas las inteligencias interactuar; para ello, estos deben compartir un mismo objetivo, comprender la tarea a realizar y el tipo de cooperación requerida para llevarla a cabo, y las ventajas del trabajo en equipo, cuya percepción coadyuve la valoración de la cooperación como condición para un aprendizaje efectivo.

Palabras clave: Inteligencia, inteligencias múltiples, aprendizaje cooperativo, educación, inteligencia intrapersonal.

Abstract – Given the challenge faced by organizations to transform and rethink goals and purposes to update and enrich the management process, this research sought to analyze multiple intelligences in strengthening effective cooperative learning within organizations, based on the neuroscience approach and because it is a contemporary issue, the variables become relevant. The methodology used for this research consists of a documentary and bibliographic review after consulting experts. The research allows us to conclude that in organizations, workplaces are the strategic points where workers can be allowed to learn, through the prioritization of their tendencies, potentialities, abilities and according to their needs, as well as their sensory representation system. Hence, the implementation of cooperative learning, which will allow the participation of workers in the learning process in an equitable manner and all intelligences can be seen to interact; for this, they must share the same objective,

understand the task to be performed and the type of cooperation required to carry it out, and the advantages of teamwork, whose perception contributes to the valuation of cooperation as a condition for effective learning.

Keywords: Intelligence, multiple intelligences, cooperative learning, education, intrapersonal intelligence.

Introducción

Los procesos de enseñanza - aprendizaje establecen una concepción de la forma como el ser humano aprende, y la manera como se transforman los efectos de las acciones que lleva a cabo en asociaciones que provocan estímulos cerebrales que las refuerzan, positiva o negativamente, que representan nuevos conocimientos a ser empleados, a partir de ese momento, en los procesos del pensamiento y que podrán relacionarse con nuevas situaciones; por consiguiente, la combinación de las conceptualizaciones efectivas y cognoscitivas, permitirá lograr un individuo creativo y autodirigido, generador de nuevas ideas. Sin embargo, son muchos los factores a tomar en cuenta para el aprendizaje, como lo son: la atención, la memoria, la inteligencia, la herencia, la influencia, el medio y el desarrollo intelectual y efectivo.

En este escenario, la interacción constructiva requiere de la participación como valor primordial, con el fin de formar individuos dispuestos a participar en la construcción de una nueva sociedad; con aptitudes y competencias para la producción, competencias que son enteras calificaciones humanas; inteligencias integrales con capacidad de adecuación a situaciones nuevas. Habitualmente se tiende a conferir más importancia a la organización de tareas que a las propias estrategias de aprender, para comunicar y expresar.

En ese respecto, se puede resaltar que el ejemplo más palpable se puede observar casi sin excepción en los programas de formación que proclaman la importancia de la lectura y la escritura aún cuando en la práctica gerencial se mantiene a los trabajadores en silencio, debido a que no se generan espacios donde ellos se vean motivados a comunicarse tanto verbalmente como por escrito al momento de interactuar. Como si no se dieran cuenta que sustituyen la lectura, la escritura y la participación, por sus irrepetibles gráficos: datos pocos reales estadísticos, formatos ambiguos y escasa participación. Dicho de otro modo: por exceso de sumisión formal, abandonando las premisas esenciales del proceso de aprendizaje.

Para tal efecto, el autor Feo Mora (2010), expresa que

las estrategias instruccionales son una de las piezas fundamentales de los procesos de enseñanza y aprendizaje, puesto que de ellas dependen la orientación y la operatividad de los procesos y por otro lado, implican una interrelación constante con los demás elementos del diseño de enseñanza, como lo son: las competencias a alcanzar, los contenidos, las características del contexto, los medios instruccionales y la estrategia de evaluación. (p. 96)

De igual manera, Alfonzo (2003), destaca que una estrategia instruccional consiste en una serie de contenidos a aprender organizados secuencialmente, los medios instruccionales idóneos para presentarlos y la organización de los profesionales en formación para ese propósito (citado por

Feo Mora, 2010). Es decir, que dichas estrategias, son las formas de ejecución de procedimientos, constituyen medios que facilitan el proceso de aprendizaje porque en ellos están involucrados el líder y el socio de aprendizaje.

No obstante, conviene destacar que en las organizaciones latinoamericanas, se aplica de manera generalizada el trabajo en el puesto laboral, estrictamente sintonizado con la perspectiva del entrenamiento, relegando a un segundo plano las motivaciones intrínsecas de los colaboradores o socios de aprendizaje, las interacciones y relaciones sociales, la cooperación, su rol como productor de conocimiento, sus habilidades, destrezas, capacidades y potencialidades.

En este sentido, la formación en las organizaciones, se apoya bajo una visión uniforme, es decir, igual para todos, continúa concibiendo la enseñanza en masa, tal cual como un aula que ubica los asientos en hileras, agrupando en conjunto de hechos que todos deben conocer y muy pocas asignaturas para lograr elegir. Normalmente el gerente enseña lo que tiene que enseñar con la finalidad que el trabajador conozca suficiente de la formación impartida (gestión, planificación, calidad de gestión, perfiles de competencias, entre muchas más), para que sea promovido a un puesto superior siguiente, aunado a esta situación también se fomenta el aprendizaje competitivo en el cual son muchos los perdedores y muy pocos los ganadores, lo que trae como consecuencia, que el trabajador actúe independientemente de sus compañeros en una forma individualista y por ello, en estas situaciones los fracasos tienden a atribuirse a la falta de capacidad propia.

De allí la necesidad de elaborar el presente estudio, cuyo objetivo es analizar las inteligencias múltiples en el fortalecimiento del aprendizaje cooperativo efectivo en las organizaciones latinoamericanas, desde el punto de vista bibliográfico documental, puesto que el liderazgo y las investigaciones en el ámbito organizacional, se encuentran hoy en día ante un nuevo reto de supuestos marcados por las neurociencias como nuevo paradigma emergente, y cuyos elementos lo exponen como una formación holística, compleja e integradora, donde su eje central de convergencia y divergencia sea el desarrollo humano, donde no se excluya el conocimiento, sino que al contrario este sea complementario e integrador.

Inteligencias Múltiples: una aproximación al concepto

La teoría de las inteligencias múltiples, responde a la filosofía de la formación centrada en la persona, bajo la premisa de que no existe una única y uniforme forma de aprender; por el contrario, dado que las personas en su mayoría poseen un gran espectro de inteligencias, entonces en función de estas cada quien puede aprender con base en sus características propias. Según Meléndez & Escobar (2020)

La teoría de las inteligencias múltiples establece que cada sujeto posee un perfil característico de inteligencias. Por ello es necesario conocer los rasgos de nuestros alumnos para poder determinar el principio de intervención del posterior desarrollo didáctico, lo cual nos brinda dos opciones: ignorar las diferencias utilizando clases uniformes, o por el contrario, reconocerlas y perfilar respuestas educativas apropiadas a través de actividades o estrategias diversificadas e innovadoras (p. 46).

Dicha teoría parte del concepto de inteligencia, definido por Gardner (2016) como “la capacidad de resolver problemas o crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales” (p. 3). Bajo esta premisa, las habilidades del pensamiento son requisito para aspirar una formación de calidad, y poder solucionar situaciones conflictivas en todos los ámbitos de la vida, convirtiéndose la inteligencia en una destreza que se puede desarrollar con la práctica a través del ambiente, experiencias recibidas, sin salirse del contexto cultural y a un nivel particular.

Por otra parte, Goleman (2004) describe la inteligencia como “la habilidad cognitiva, para poder manejar las demandas de trabajo y conducta, es un instrumento al servicio de la vida” (p. 116). Se desprende, que la inteligencia y la educación, no pueden existir de un modo independiente por eso, se deben utilizar las potencialidades de la persona en un máximo beneficio personal, el logro de adquisiciones de nuevas conductas que favorezcan y refuercen el desarrollo humano.

Aunado a esto, Sternberg (2000), menciona que “la inteligencia es un comportamiento adaptativo dirigido a un fin, es decir, la esencia de la inteligencia humana consiste en conocer el modo humano de ser sujeto” (p. 53). Con relación a esto, se considera la importancia del comportamiento como respuesta de inteligencias desarrolladas y afirmadas ya que los trabajadores no aprenden simplemente haciendo, ni con la experiencia, sino que es necesario un control efectivo de la conducta para que las organizaciones estimulen el propósito de las inteligencias como base del saber desde los maternos.

La inteligencia puede ser vista como un proceso de pensar, razonar y analizar los hechos, buscando la solución de los problemas es por ello que Beauport (2004), expresa que “es el proceso por el cual percibimos información por medio de conexiones secuenciales destacando las razones lógicas, la causa y el efecto” (p. 5), de allí que sirve para interpretar la vida y por eso, se habla de más o menos inteligente si posee un coeficiente intelectual determinado.

Analizando las definiciones antes citadas, se puede indicar que la inteligencia va más allá de una capacidad, sino de un estilo de vida que diariamente ayuda a enfrentar y solucionar problemas que despiertan, fortalecen la madurez, como herramienta de la función de la experiencia y la practicidad, creando de esta forma un sistema de vida inteligente y para alcanzar dicho sistema es necesario conocer la esencia de las inteligencias múltiples en la formación de la persona. Al respecto, Gil Álvarez & Morales Cruz (2019) sostienen que alrededor de este término

Se particulariza el alcance en el desarrollo cognitivo y en el desenvolvimiento ante las situaciones y problemáticas que enfrenta el individuo. En particular, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los estudiantes manifiestan una amplia gama de intereses personales por lo que es necesario profundizar en cuanto a qué necesitan y cómo tienen más probabilidades de adquirir aprendizajes y con él desarrollar su inteligencia. (p. 77)

Por su parte, la Asociación Americana de Psicología APA (American Psychological Association, 2012), declara lo siguiente:

Los individuos difieren los unos de los otros en habilidad de comprender ideas complejas, de adaptarse eficazmente al entorno, así como el de aprender de la experiencia, en encontrar varias formas de razonar, de superar obstáculos mediante la reflexión. A pesar

de que estas diferencias individuales puedan ser sustanciales, éstas nunca son completamente consistentes: las características intelectuales de una persona variarán en diferentes ocasiones, en diferentes dominios, y juzgarán con diferentes criterios. El concepto de “inteligencia” es una tentativa de aclarar y organizar este conjunto complejo de fenómenos”. (Citado por Gil Álvarez & Morales Cruz, 2019, p. 77)

Es por ello, que las inteligencias múltiples, de acuerdo con la teoría de Gardner (2004), representan “un modelo alternativo a la concepción unitaria de la inteligencia” que propone un conjunto de potencialidades biosociológicas activadas dentro de un contexto cultural específico, para analizar información que les permita resolver problemas o crear productos valiosos en sus medios. La práctica de las inteligencias múltiples conlleva diferentes logros, tales como: incremento del amor propio, desarrollo de habilidades de cooperación y liderazgo, aumento del interés por aprender y la resolución de conflictos, por lo que representan una verdadera revolución dentro de las organizaciones. Al respecto Escamilla (2014), menciona lo siguiente:

La teoría de las inteligencias múltiples nos proporciona información sobre los distintos formatos de captación, representación mental y comunicación que poseemos los individuos y, en consecuencia sobre los caminos que podemos recorrer para estimular el desarrollo integral y equilibrado de todas ellas. (p. 21)

Modelo de inteligencias múltiples

En su teoría, Gardner (2004) plantea la existencia de ocho inteligencias: lógico-matemática, lingüística, espacial, musical, corporal-kinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista. Al respecto, Muñoz & Lucero (2017), citados por Alcivar & Llor (2020), afirman que

La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner propicia nuevas formas de aprendizaje [...] ya que refiere que la relación que existe entre el aprendizaje y las inteligencias múltiples está en el poder generar cambios de comportamiento en el ser humano que puedan originarse a través de varias experiencias vividas [...]. Sin embargo, la concepción del método de aprendizaje busca una correcta información para que junto con las inteligencias exista la forma de interpretar la correcta información.

El mismo autor de la teoría agrupa estas inteligencias en tres amplias categorías (Méndez, 2014), diferenciando entre cuatro inteligencias objetivas, dos inteligencias abstractas y las últimas dos inteligencias relacionadas con las personas, las cuales se explican a continuación (Alcivar & Llor, 2020; Chura, Huayanca & Maquera, 2019; Pineda Valbuena, 2017; Cejudo, Losada & Pérez-González, 2017; Lázaro, 2017; Mainieri, 2015; Suárez, Maíz y Meza, 2010), con base en los postulados de Gardner (1998).

Inteligencias objetivas

Inteligencia lógico-matemática

Según lo señala Armstrong (2001) “las personas que desarrollan esta inteligencia son capaces de utilizar el pensamiento abstracto, la lógica y los números para establecer relaciones entre

distintos datos” (p. 90), bajo la premisa de Gardner (1998) quien resalta que “es la más utilizada por los científicos, ya que corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico, con lo que la cultura ha considerado siempre como la única inteligencia” (p. 73). Por su parte, Ortiz (2005) la define como “la capacidad para usar los números de manera efectiva, de razonar adecuadamente, incluyendo la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proporciones abstractas relacionadas” (p.122). Es decir, a través de esta inteligencia se puede medir el coeficiente intelectual de las personas con la elaboración de pruebas lógicas.

En consecuencia, las personas que desarrollan esta inteligencia son los matemáticos, ingenieros, científicos, contadores y analistas de sistemas, quienes tienen capacidad para la resolución de problemas, realizar cálculos matemáticos complejos y razonamientos de experimentos. Utilizan en forma lógica la causa y efecto, agregándole el razonamiento deductivo e inductivo. El análisis comparativo de la confrontación entre autores revela que en los mismos existen profundos nexos de coincidencia ya que los autores apuntan que la inteligencia lógica-matemática es la capacidad de raciocinio a través de un pensamiento abstracto de afirmada lógica y permanente resolución de problemas matemáticos esquematizados con la utilización del hemisferio lógico.

Inteligencia corporal-kinestésica

Según Armstrong (2001) esta inteligencia se relaciona con “la capacidad para usar todas las habilidades del cuerpo que le esta ordenado el cerebro en las expresiones de ideas” (p. 98). En tal sentido se fundamenta en movimiento, destacada actuación en deportes en un momento dado. Aunado a esto Gardner (1998), plantea que ese tipo de inteligencia “consiste en la habilidad para usar los movimientos del cuerpo como medio de auto expresión” (p. 78). Considerando el concepto anterior, conlleva un gran sentido de coordinación y tiempo, incluyendo el uso de las manos para crear, manipular objetos físicos, controlando los movimientos de todo el cuerpo, para la ejecución de actividades físicas (Ortiz, 2005). Es decir, uso expresivo del cuerpo en forma rítmica e imitativa en la expresión de ideas y sentimientos (Alcivar & Loor, 2020). Se manifiesta en atletas, bailarines, cirujanos, artesanos, creadores, entre otros; a nivel empresarial son aquellos trabajadores que se destacan en actividades como expresión corporal, desarrollo creativo, producción de contenido, gestión humana, entre otras más.

Inteligencia espacial

Según Armstrong (2001), “las personas con este tipo de inteligencia, pueden transformar temas en imágenes, tal como se expresa en el arte gráfico, en el uso de las imágenes mentales, creando diseños, pinturas, dibujos, también habilidad para construir diagramas e inventar cosas nuevas” (p. 95). Por lo tanto, tales habilidades están presentes en los pilotos, marinos, arquitectos, escultores, pintores, entre otros; al relacionarlos con las organizaciones, se encuentra en aquellos trabajadores que estudian mejor a través de gráficos, esquemas, cuadros, mapas conceptuales y mentales, teniendo la capacidad de entender muy bien planos y croquis (Alcivar & Loor, 2020).

Para Gardner (1998) esta inteligencia “consiste en la habilidad de pensar, percibir el mundo en imágenes tridimensionales y se transforma la experiencia visual a través de la imaginación” (p. 76). Interpretando, se hace manifiesto que la concentración, es parte de la misma logrando su desarrollo como una disciplina. De la misma manera Ortiz (2005) expresa que “esta inteligencia

la tienen las personas que pueden hacer un modelo mental en tres dimensiones del mundo o en su defecto extraer un fragmento de él” (p. 85). En consecuencia, la base de esta inteligencia, no solo es formar los modelos mentales sino también tener la capacidad de poder maniobrar u operar con esos modelos. En el contraste de opiniones presentadas por los autores, se evidencia una alta coincidencia en cuanto a su foco principal, orientado a la capacidad de interpretar y ejecutar los modelos en tres dimensiones.

Inteligencia naturalista

Cuando se habla de la inteligencia naturalista, es importante resaltar, que se utiliza al observar y estudiar la naturaleza, por consiguiente, Gardner (1998) la define como “la capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente tales como objetos, animales o plantas, pertenecientes al ambiente urbano como suburbano o rural” (p. 77). En tal sentido, se demuestra la habilidad naturalista en la observación, experimentación y cuestionamiento de nuestro entorno; se manifiesta en la gente de campo, cazadores, botánicos, ecologistas y paisajistas entre otros.

Por otra parte Ortiz (2005) señala que ese tipo de inteligencia corresponde a la capacidad de identificar organismos vivos y de utilizar esos conocimientos. Para reforzar lo expresado por el autor es importante destacar que en el ámbito empresarial, se manifiesta en los líderes y trabajadores que defienden la naturaleza, el ecosistema, que protegen los animales y las plantas; que reconocen e investigan aspectos del mundo natural.

Inteligencias abstractas

Inteligencia lingüística

Gardner (1998) la considera como “la capacidad o destreza que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores, y es la que utiliza ambos hemisferios” (p. 72). Reforzando lo anterior se puede resaltar que la lingüística desarrolla la comunicación en todas sus expresiones a través del lenguaje verbal. Aunado a esto, Ortiz (2005) expresa que se considera “la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de las sintaxis, la fonética, la semántica, los usos pragmáticos del lenguaje, como la retórica, la explicación y el metalenguaje” (p. 194).

Esto conlleva a que los autores comparten el verdadero sentido de la lingüística en el desarrollo de las inteligencias del ser humano. Al confrontar, los conceptos de inteligencia lingüística expresados anteriormente por los diferentes autores, se considera pertinente mencionar que todos coinciden, ya que la lingüística se practica desarrollando en los trabajadores especialidades habilidades laborales de comunicación, reforzando las expresiones sugeridas por las políticas organizacionales, dentro de la modalidad.

Inteligencia musical

Se considera una de las inteligencias más espontánea y talentosa, debido a su alto grado de expresión. Armstrong (2001) refiere que “las personas con inteligencia musical, tienen la

habilidad de expresar emociones, sentimientos, a través de la sensibilidad por la música, los ritmos, las tonadas musicales, con el uso efectivo de la voz para cantar solo o acompañado” (p. 92). Por consiguiente, se manifiesta de manera natural en compositores, directores de orquestas, cantantes, bailarines, músicos, oyentes (Ortiz, 2005), y en los trabajadores que sienten atracción hacia los sonidos de la naturaleza, melodías, quienes manifiestan su gusto siguiendo el compás con el pie, o sacudiendo algún objeto rítmicamente (Alcivar & Loor, 2020).

Gardner (1998) la asocia con la “habilidad para pensar en términos de sonidos, ritmos melódicos, melodías; la producción de tonos y el reconocimiento y creación de sonido, también consiste en el uso de instrumentos musicales y el canto como medio de expresión” (p. 74). Sin lugar a duda, las personas que logran desarrollar esta inteligencia son sensibles y talentosas. Tras analizar las definiciones, se observa el enfoque de los autores hacia la inteligencia musical como una habilidad sensible y de constante práctica y fuerza, logrando el desarrollo y la expresión de sentimientos a través de la música la cual incluye, ritmos y cantos.

Inteligencias relacionadas con las personas

Inteligencia interpersonal

Goleman (2004) expresa que la inteligencia interpersonal es “la capacidad para comprender y comunicarse con las personas, teniendo una alta percepción de lo que los motiva, su temperamento, como se sienten, como operan” (p. 87). En relación con lo anterior, para formar en el desarrollo de las relaciones interpersonales, se requieren ciertas condiciones para brindar un espacio, cálido, seguro y protector. Ortiz (2005) manifiesta que es la “capacidad de interactuar”. Aunado a esto las organizaciones deben revisar si este clima se da, ya que es imposible formar sino están creadas las bases para poder aprender.

Las personas que tienen esta inteligencia, tienen “la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. [...] Comprende la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder” (Alcivar & Loor, 2020) y desempeñan roles de liderazgo en los grupos. De tal manera, la inteligencia interpersonal la desarrollan actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos. Con respecto a los trabajadores o colaboradores, estos adquieren la comprensión, la capacidad de hacer equipos de trabajo y pasan a ser convincentes en sus negociaciones con pares.

Inteligencia intrapersonal

Está estrechamente relacionada con la inteligencia interpersonal ya que ambas, se unen en la inteligencia emocional, de esta forma se muestra la capacidad de dirigir la vida de manera satisfactoria. Ahora bien, esta inteligencia ayuda a reflexionar y controlar nuestros pensamientos, sentimientos de manera efectiva, En tal sentido Ortiz (2005) señala que es “la capacidad de encontrarse con uno mismo, es la habilidad de conocerse teniendo un modelo realista y preciso, de ser capaz de usar este modelo para operar eficazmente en la vida” (p. 112). Igualmente, Gardner (1998) la define como la habilidad para desarrollar destrezas que permitan poner de manifiesto la inteligencia.

En este punto, la familia, los líderes o gerentes, tienen una gran responsabilidad en la formación básica de esta inteligencia, ya que se desarrolla en los primeros años de la vida y también en la etapa adulta se puede reprogramar. Se encuentra muy desarrollada en psicólogos, filósofos, teólogos y en aquellos trabajadores capaces de reflexionar sobre sus posibilidades y limitaciones en tomar decisiones (Alcivar & Loor, 2020).

Praxis de las inteligencias múltiples

Armstrong (2001) expresa que “la teoría de las inteligencias múltiples, hace reflexionar sobre otros lenguajes de comunicación desafían a descubrir, los lenguajes inteligentes de los alumnos” (p. 28). Ahora bien, para tomar en cuenta el desarrollo de las inteligencias múltiples y su manejo es necesario el diagnóstico de las mismas a través de la observación en todos los ámbitos donde actúe la persona, empresas, en el hogar, la escuela, en la calle entre otras.

Es este orden de ideas, existen una serie de actividades para el desarrollo de cada una de las inteligencias múltiples. Dentro de la *lingüística*, está realizar escrituras rápidas, contar historias sobre la vida, preparar un micro discurso, conducir una entrevista, crear un boletín informativo, dirigir programas de radio, realizar investigaciones en bibliotecas entre otras. En cuanto a la *lógico-matemática* se puede sustentar la solución a un problema con fundamentos lógicos, participar en discusiones que incluyan habilidades cognitivas como comparaciones, contrastaciones, análisis, formulación de hipótesis, relaciones causa-efecto, síntesis, diseño de experimentos, y aplicaciones prácticas de la probabilidad y la simetría.

Con respecto a la *musical*, esta se desarrolla a través de actividades como: colocar música de fondo para la relajación; proponer modificaciones de procesos, remplazando las palabras conocidas por otro contenido; crear instrumento rítmico para usar con declaraciones de hechos, palabras, grupos de reglas y escribir letras nuevas; usar selecciones musicales basadas en patrones y repeticiones; analizar música para entender fracciones, tiempo y armonía.

De similar concepción, las actividades de la inteligencia *espacial* son: crear gráficos de barras, de tortas, diagramas estructurales de sistema que se interconecten usando gráficos de computadoras para ilustrar, realizar trabajos prácticos como vídeo o fotografía, desarrollar dibujos arquitectónicos, diseñar disfraces o escenografías para la literatura o estudio social, trabajar con actividades tridimensionales y la realización de representaciones pictóricas.

Aunado a esto, la inteligencia *kinestésica* comprende actividades como aprender habilidades físicas; bailar, balancearse, saltar a la soga, trepar, tirar, realizar juegos de manos y pantomimas, crear movimientos secuenciales en coreografías. También, se encuentra la inteligencia emocional la cual está compuesta por la *intrapersonal* e *interpersonal*; entre las actividades se tienen el establecer objetivos personales, tener momentos y expresiones acordes con los sentimientos internos, describir las potencialidades, limitaciones personales, crear proyectos de vida a través de espacio de estudio privado, hacer un análisis de valores y adquirir aquellos aun no se han practicado.

A nivel interpersonal, realizar trabajos en equipo, practicar técnicas de resolución de conflicto, aprender a dar y recibir (feedback), estudiar distintas culturas, y ayudar a resolver un problema

local o global. Finalmente, la *naturalista*, está inmersa en todas, ya que se utiliza para observar y estudiar la naturaleza en su entorno, es decir, tanto en el medio urbano como suburbano o rural, dándole el verdadero sentido a los proyectos de vida atravesando por todas las inteligencias.

En consecuencia, tal como lo señalan Alcivar & Loor (2020) esta teoría facilita la aplicación de estrategias innovadoras, que sean motivantes, integradoras y creativas para que los estudiantes construyan esquemas de conocimiento que les permita entender la realidad más allá de los límites del saber cotidiano, acercándolos al conocimiento para potenciar otras inteligencias, aumentar la estima, y desarrollar mejores interacciones con las personas que le rodean y consigo mismo (citando a Ruiz-Díaz, 2015). En este sentido, es importante acotar que “el conocimiento que desarrolla el estudiante depende en gran medida de los conceptos e ideas presentes en su estructura cognitiva, es decir, el aprendizaje significativo ocurre mediante la interacción entre la nueva información con las preexistentes” (Fong, Curiel & Brito, 2017, p. 56).

En el caso de las empresas, Sarell Galarraga (2020, p. 85), citando a Mora (2007), quien

recomienda que los gerentes deben ser capaces de revelar donde se encuentran las fortalezas y las oportunidades de su organización, diseñar estrategias que mantengan las mismas, minimizar las debilidades, ser proactivos, con espíritu de lucha, visionarios, capaces de enfrentar nuevos retos y facilidad de interpretación ante situaciones. (p. 85)

El aprendizaje cooperativo y sus aproximaciones conceptuales

López & Cappelletti (2005), plantean que el aprendizaje cooperativo “es una estrategia de gestión empresarial que privilegia la organización de los trabajadores en equipos heterogéneos para la realización de las tareas y actividades de aprendizaje en función del género y del ritmo de aprendizaje, los trabajadores trabajan conjuntamente para aprender y, justamente, aprenden a ser responsables tanto de sus compañeros de grupo como de sí mismos” (p.869).

Cobas (2016) indica que “el aprendizaje cooperativo es una estrategia, a la par que metodología de innovación, que promueve de forma activa la participación del alumno, basado en la ayuda mutua y bajo la dirección activa del profesor” (p. 161). Por consiguiente, constituye un método docente “donde el aprendizaje es de todos y para todos”, para el desarrollo de la enseñanza sobre la base del trabajo en pequeños grupos (citado por Azorín, 2018). Según Zurita (2020), sus metas “son estrictamente grupales, su éxito depende de cada uno de sus miembros; por lo que el intercambio de ideas, posturas e información, propician la interacción generando la confrontación de puntos de vistas en torno a una misma tarea” (p. 54).

Según Pachay, Rodríguez & Vera (2020), la aplicación del concepto de aprendizaje cooperativo

fortalece las habilidades e interacción de los integrantes, permitiéndoles crear un ambiente de formación en la reflexión, imaginación y observación de las actividades didácticas, analizando las aportaciones individuales, para llevarlas a un solo contenido global de la información, acertando decisiones positivas en el desempeño, relaciones interpersonales y de la sociedad. (Rodríguez, Lara & Galindo, 2017) (Basantes & Santiesteban, 2019)

Tomando como base las conceptualizaciones anteriores, se puede inferir que el aprendizaje cooperativo es una metodología de trabajo que conlleva a relaciones interpersonales, derivadas de actividades grupales que propician la socialización y promueven la colaboración entre los trabajadores, erradica el individualismo e incrementa los valores de solidaridad, respeto y los sentimientos de ayuda mutua. Al referirnos a la socioformación, Alonzo & Valencia (2016), citados por Rivera. Moreno, Durán & García (2020) señalan que

es un enfoque educativo que orienta la formación con base en el proyecto ético de vida y el desarrollo de competencias, mediante la realización de proyectos que aborden las necesidades vitales de los estudiantes, para que éstos puedan resolver problemas reales de su entorno, asumiendo continuamente los retos que se les presenten, utilizando la creatividad, la colaboración, la transversalidad y la metacognición. Partiendo de este fundamento, los participantes, idearán la solución a una problemática del contexto, para propiciar durante su ejecución la formación integral y el desarrollo personal; lo que implica asumir un nuevo paradigma para educar. (p. 197-198)

Para Alarcón, Sepúlveda & Madrid (2018), el aprendizaje cooperativo se constituye en un paradigma que representa

una forma de entender la enseñanza y el aprendizaje, que genera un modelo educativo del que se deriva una forma de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta filosofía educativa considera la enseñanza como el desarrollo de habilidades que permiten la producción de cambios conceptuales; de esta filosofía educativa se deriva un modelo educativo concreto que gira en torno al concepto de cooperación como motor de la enseñanza y del aprendizaje, y que origina un conjunto de métodos, técnicas o estrategias didácticas concretas y, en consecuencia, una forma particular de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p. 209).

En las organizaciones, este enfoque puede ser aplicado para el desarrollo de competencias que coadyuven a la resolución de problemas en los puestos de trabajo, a partir del conocimiento y experticia propia de los trabajadores, con base en la cooperación para la construcción social del aprendizaje. Explican Rivera, Moreno, Durán & García (2020), citando a Ardila (2014) que

la trascendencia de un conocimiento implica relacionar una serie de actividades del pasado con el futuro, es decir, la trascendencia de un conocimiento exige cierta generalización de la información. Entones, la formación debe asegurar que los participantes logren aprendizajes comprensivos, relacionados y globalizados con significación personal y social, de modo que sean efectivos en situaciones nuevas que sirvan para seguir aprovechando las crecientes y múltiples oportunidades de aprendizaje. (p. 199)

El Aprendizaje Cooperativo y sus principios como leyes generales

En líneas generales, investigaciones como la realizada por De Vincenzi, Marcano & Macri (2020) mencionan que algunos conceptos que fundamenta los estudios de la enseñanza se relacionan con

la noción de cognición distribuida [...], el conocimiento se construye en el contexto de personas que piensan en conjunto con ayuda de herramientas y medios proporcionados por la cultura. La conformación de comunidades de aprendizaje [...] que comparten un mismo interés y convergen en un sistema de actividad, [...] la noción de la enseñanza como proceso que excede los límites del aula, articulando saberes y experiencias de aprendizaje que tienen sentido al conectarse con estructuras tanto dentro como fuera de la institución educativa. (p. 160)

Asimismo, Rodríguez, Lara & Galindo (2017) mencionan que el aprendizaje cooperativo se caracteriza por ser

Un enfoque interactivo de organización del trabajo en el aula, en el cual los estudiantes son responsables de su propio aprendizaje y el de sus compañeros en una estrategia de corresponsabilidad para alcanzar metas e incentivos grupales. Es un método a utilizar como un enfoque global de la enseñanza, una filosofía. Es además una estructura de interacción diseñada para facilitar el logro de una meta o producto por un grupo de personas, controlado por el profesor. (p. 71)

El aprendizaje cooperativo como estrategia de enseñanza tiene una serie de principios que deben tomarse en consideración para alcanzar su efectividad y lograr estructurar los equipos en clase, que para Ferreiro & Calderón (2000), son los siguientes: grado de igualdad entre los miembros, la mutualidad variable, la valoración individual, la formación heterogénea y las habilidades interpersonales.

Por otro lado, autores como Slavin (2014); Johnson, Johnson & Holubec (2013); Azorín (2018); y Zurita (2020), señalan como principios demostrables en el ejercicio práctico de los métodos: la interdependencia positiva, la interacción cara a cara, el desarrollo de habilidades cognitivas y sociales y la valoración personal. Considerando a Izquierdo et al. (2019); se tienen las siguientes dimensiones:

Interdependencia positiva: tiene lugar cuando cada uno de los miembros del grupo entiende que su éxito se mide en función del éxito que consiguen los demás integrantes del grupo y, con ello, el grupo en sí. *Responsabilidad individual y de equipo:* tiene lugar cuando todos los componentes del grupo asumen la responsabilidad de hacerse cargo de la tarea que les es encomendada y a la vez conocer, y si es necesario responder, por la tarea de cualquier otro. *Interacción estimuladora:* es la realizada cara a cara entre los miembros del equipo y durante la que se apoyan en su proceso de aprendizaje compartiendo sus recursos, conocimientos y experiencias pasadas, y conectando sus propios conocimientos mientras que se apoyan, animan y felicitan a los demás por el trabajo realizado. *Habilidades sociales y de trabajo en grupo:* son habilidades que los estudiantes aprenden a utilizar como resultado de la necesidad de interacción. Incluyen mecanismos de negociación, toma de decisiones y resolución de conflictos; creación de vías comunicativas, propuesta de ideas creativas y críticas constructivas y también su aceptación. *Reflexión del grupo:* con ella se evalúa el funcionamiento y la dinámica del grupo, así como su rendimiento y la medida en la que sus resultados se ajustan a los objetivos propuestos. A partir de ella se pueden establecer cambios y propuestas de

mejora para futuros trabajos, asegurándose de que todos los miembros reciben *feedback* acerca de los aspectos positivos y los puntos mejorables de su intervención. (p. 545-546).

Para Juárez-Pulido, Rasskin-Gutman & Mendo-Lázaro (2019) el desarrollo de habilidades interpersonales es un principio fundamental, para que

el alumnado aprenda a cooperar, y para ello debe haber un entrenamiento en habilidades sociales. Asimismo, las técnicas de aprendizaje cooperativo en grupos de trabajo influyen positivamente en el desarrollo de las habilidades sociales del alumnado, las cuales son esenciales y se pueden extrapolar a cualquier situación de trabajo cooperativo (p. 204).

Las inteligencias múltiples y el aprendizaje cooperativo efectivo en las organizaciones latinoamericanas

Según Rodríguez, Lara & Galindo (2017), para lograr un aprendizaje cooperativo efectivo, es fundamental

desarrollarse en un ambiente solidario y de ayuda, los estudiantes deben ser motivados a trabajar en conjunto y cooperarse mutuamente. Representa un cambio en la estructura de la clase, los estudiantes se agrupan en equipos y deben ser capaces de crear su propio conocimiento y el profesor el de guiar el proceso de aprendizaje y de monitorear los resultados. (p. 71)

Efectivamente, las inteligencias múltiples permiten demostrar las potencialidades o habilidades cognitivas de cada individuo, condición que facilita el aprendizaje cooperativo entre los miembros de las organizaciones latinoamericanas, ya que “tiende un puente desde la realidad vivida hasta el valor pretendido”. En ese sentido, los métodos no son inocuos; sino portadores de ideas y creencias que se contagian por difusión. Asimismo, este aprendizaje estimula las habilidades personales, disminuye la sensación de aislamiento, favorece la autoeficiencia y propicia la responsabilidad compartida por los resultados del equipo. Castagnola et al, (2020, p. 153) señalan además que “apoya a la sociedad de hoy, por ser globalizada y multicultural, permitiendo a los estudiantes ayudarse a adquirir habilidades cognitivas, sociales y emocionales” (citando a Muñoz, Hinojoza y Vega, 2016).

De igual forma, permite el logro de objetivos, asegurando la calidad en las ideas y la exactitud de las soluciones planteadas. Finalmente, propicia en el trabajador la generación de conocimiento, debido a que se ve involucrado en el desarrollo de investigaciones donde su aportación es muy valiosa al no limitarse solo a captar información, desde su sistema de representación.

En ese orden de ideas, el aprendizaje cooperativo como estrategia metodológica en la enseñanza, permite a los líderes, supervisores, gerentes y coordinadores, reconocer la importancia de la interacción entre el trabajador y los contenidos de formación que fortalecen el aprendizaje y también plantear estrategias para orientar eficazmente dicha interacción. Son igualmente importantes las interacciones que establece el trabajador con las personas que lo rodean, por lo cual se debe analizar la influencia empresarial que ejerce el líder y los compañeros de la organización.

Por ello, cuando se participa en equipos de trabajo, se observan personas que se distinguen por las ideas que aportan y por las acciones que realizan en beneficio del equipo, eso es respetar la individualidad. También se observa, que otras persiguen obstaculizar el trabajo encontrándole dificultades y defectos a la acción de los otros, eso es resistencia a los cambios. En la actividad cooperativa son muy importantes las actitudes y las cualidades que moldean el carácter y la personalidad, dado que el éxito de todo esfuerzo cooperativo se apoya en las manifestaciones positivas que permiten alcanzar un mejor aprovechamiento de las inteligencias múltiples de los individuos.

A manera de reflexión

En las organizaciones latinoamericanas son los puestos de trabajo, los puntos estratégicos donde se les puede permitir a los trabajadores aprender a través de la priorización de sus tendencias, potencialidades, habilidades y según sus necesidades, al igual que su sistema de representación sensorial. De allí, la importancia del aprendizaje cooperativo como estrategia empresarial, puesto que el mismo permite dinamizar y socializar el conocimiento, establecer equipos de trabajo, al igual que genera también, la participación proactiva de los trabajadores en cada una de las actividades propuestas.

En ocasiones, es frecuente que el supervisor ignore el funcionamiento del equipo, más sin embargo, en el aprendizaje cooperativo se convierte en el responsable de planificar la interacción, pero además, según el grado de intervención durante el desarrollo del trabajo, es el orientador que resuelve situaciones conflictivas y evalúa por un lado, las capacidades y progresos de todos los trabajadores, y por el otro, la experiencia en sí misma y las estrategias empleadas para el mejoramiento continuo.

La importancia del aprendizaje cooperativo en el conjunto empresarial, no solo en función de las actividades que se deben planificar a objeto de lograr los objetivos propuestos, sino que se deben enmarcar las necesidades del trabajador y la participación del líder, de manera tal que todos se sientan involucrados en la consecución de la meta fijada. Los trabajadores deben formarse una representación de la tarea a realizar y tener una visión compartida de su objetivo, el alcance del tipo de cooperación esperado y claridad con respecto a las ventajas del trabajo en equipo. De no ser así, será difícil que valoren la cooperación como condición necesaria para aprender.

Todas las reflexiones antes descritas se basan en una búsqueda profunda y sistemática de posibles soluciones a problemas tales como la desmotivación de muchos trabajadores en sus puestos de trabajo. De allí la importancia de brindar diferentes alternativas en el aprendizaje por parte de los líderes empresariales a sus trabajadores y socios, siendo una de ellas el uso de las inteligencias múltiples y el aprendizaje cooperativo.

Referencias

- Alarcón Orozco, E., Sepúlveda Ruiz, P. & Madrid Vivar, D. (2018). Qué es y qué no es Aprendizaje Cooperativo. *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 33(1), 205-220. <https://doi.org/10.18239/ensayos.v33i1.1575>

- Alcívar, J. & Llor. M. (2020). Las inteligencias múltiples, un nuevo horizonte en el proceso de enseñanza y el aprendizaje, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (febrero 2020). Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/cccs/2020/02/inteligencias-multiples.html>
- Alfonzo, A. (2003). *Estrategia instruccional*. Recuperado de <http://files.estrategias2010.webnode.es/200000041-61b8e62b27/estrategias%20instruccionales%20alfonso.pdf>
- Alonzo, D. & Valencia, M. (2016). Competencias y estrategias didácticas desde el enfoque socioformativo. *Quaders digitals: revista de nuevas tecnologías y sociedad*, 82, 28-38.
- American Psychological Association (2012). *Task Force Report, Intelligence: Knowns and Unknowns*. APA.
- Ardila, A. (2014). *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.
- Armstrong, T. (2001). *Las inteligencias múltiples en el aula* [Trabajo de grado]. Universidad de Oregón.
- Azorín, C. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles Educativos*, 40(161). 181-194. Recuperado de <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/numeros/2018/161>
- Basantes Andrade, A. & Santiesteban Santos, I. (2019). Aprendizaje cooperativo, estudio diagnóstico desde la perspectiva de los docentes. *Conrado*, 15(67), 200-204. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200200&lng=es&tlng=es
- Beauport, E (2004). *Las tres caras de la mente. Aprovecha la energía con las múltiples inteligencias de tu cerebro triunfo*. Editorial Galac.
- Castagnola, G, Castagnola, V., Castagnola, A. & Castagnola, C. (2020). Aprendizaje cooperativo y su la relación con las competencias laborales en una universidad privada de Trujillo, 2020. *Centro Sur Social Science Journal*, 4(3), 149-163.
- Cejudo, J., Losada, L. & Pérez-González, J. C. (2017). Inteligencias múltiples y su relación con inteligencias cognitiva y emocional en adolescentes. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-13.
- Chura, E., Huayanca, P., & Maquera, M. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en la pedagogía. *Revista Innova Educación*, 1(4), 589-598.
- Cobas, M. (2016). A propósito del aprendizaje cooperativo. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, (4). 154-175.
- De-Vincenzi, A., Marcano, D., & Macri, A. (2020). La práctica educativa bajo el lente de la teoría de la actividad. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 5(1), 159-176. <https://doi.org/10.25214/27114406.1033>
- Escamilla, A. (2014). *Inteligencias múltiples. Claves y propuestas para su desarrollo en el aula*. Barcelona: Editorial Grao.
- Feo Mora, R. (2010). Estrategias instruccionales para promover el aprendizaje estratégico en estudiantes del Instituto Pedagógico de Miranda, José Manuel Siso Martínez. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 11(2). 90-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41028422007>
- Ferreiro, R. & Calderón, M. (2000). *El ABC del Aprendizaje Cooperativo. Trabajo en Equipo para Enseñar y Aprender* (Primera edición). Editorial Trillas.
- Fong-Silva, W., Curiel-Gómez, R., & Brito-Carrillo, C. (2017). Aprendizaje significativo y su relación con la motivación intrínseca, escuela de procedencia y estrategias cognitivas en estudiantes de ingeniería. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 2(1), 55-64. Recuperado de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/909>

- Gardner, H. (1998). *Las Inteligencias Múltiples. Antología Educativa*. Editorial. DANYS.
- Gardner, H. (2004). Audiences for the theory of multiple intelligences. *Teachers College Record*, 106, 212-220.
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Gil Álvarez, J. & Morales Cruz, M. (2019). Comprensión del significado de la inteligencia. Diversidad en la capacidad para apropiarse y aplicar conocimientos y experiencias. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 75-81. Recuperado de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA>
- Goleman, D. (2004). *Inteligencia emocional* (4ta. Edición). Editorial Javier Vergara.
- Izquierdo Rus, T., Asencio Martínez, E., Escarbaja Frutos, A. & Rodríguez Moreno, J. (2019). El aprendizaje cooperativo en la formación de maestros de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 543-559. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.369731>
- Johnson, D., Johnson, R. y Holubec, E. (2013). *Cooperation in the Classroom* (9th ed.). Edina Interaction Book Company.
- Juárez-Pulido, M., Rasskin-Gutman, I., & Mendo-Lázaro, S. (2019). El Aprendizaje Cooperativo, una metodología activa para la educación del siglo XXI: una revisión bibliográfica. *Revista Prisma Social*, (26), 200-210. Recuperado de <https://revistaprismasocial.es/article/view/2693>
- Lázaro, P. (2017). Innovaciones metodológicas para la sociedad digital: aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje colaborativo, flipped classroom e inteligencias múltiples. *Tendencias Pedagógicas*, (30), 339-354. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/678897/TP_30_23.pdf?sequence=1
- López, S. & Cappelletti, G. (2005). *Situaciones de Enseñanza. Escuela para Maestros. Enciclopedia de Pedagogía Práctica*. Círculo Latino Austral S.A.
- Mainieri, A. (2015). Conocimientos teóricos y estrategias metodológicas que emplean docentes de primer ciclo en la estimulación de las inteligencias múltiples. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 147-186. Obtenido de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032015000100007&lng=en&tlng=es
- Meléndez, J. & Escobar, C. (2020). La teoría de las inteligencias múltiples y su implicación en la enseñanza de la historia. *REIDICS*, (6). 43-60. <https://doi.org/10.17398/2531-0968.06.43>
- Méndez, D. (2014). Influencia de la inteligencia y la metodología de enseñanza en la resolución de problemas de Física. *Perfiles educativos*, 36(146), 30-44. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000400003&lng=es&tlng=es
- Mora, C. (2007). *La gestión de procesos en las organizaciones*. Recuperado de <http://temas-gerenciales-modernos.lacotelera.net/>
- Muñoz, J., Hinojoza, E. y Vega, E. (2016). Opiniones de estudiantes universitarios acerca de la utilización de mapas mentales en dinámicas de aprendizaje cooperativo. Estudio comparativo entre la Universidad de Córdoba y La Sapienza. *Perfiles educativos*, 38(153), 136-151. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982016000300136&lng=es&nrm=iso
- Muñoz, M., & Lucero, B. (2017). Evaluación de procedimientos para el diagnóstico de discapacidad intelectual en estudiantes con discapacidades múltiples. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 15(1), 34-52.
- Ortiz, M. J. (2005). *Desarrollo emocional*. Editorial Pirámide.

- Pachay, M., Rodríguez, M. & Vera, L.(2020). Aprendizaje cooperativo una metodología activa innovadora, *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (agosto 2020). Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/08/aprendizaje-cooperativo.html>
- Pineda Valbuena, X. (2017). Inteligencias múltiples: una estrategia para potenciar el sistema educativo en El Espinal, Tolima, desde las artes. *Revista Poiésis*, (32), 135-147.
- Rivera Hernández, J., Moreno Hernández, M., Durán, S. & García Gulliany, J. (2020). Educación en tecnología como paradigma didáctico, innovador e inclusivo en el marco del COVID-19. *SUMMA. Revista Disciplinaria en Ciencias Económicas y Sociales*, 2(Especial), 195-215. <https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.13>
- Rodríguez, N., Lara, L., & Galindo, G. (2017). El aprendizaje cooperativo integrado al estudio de casos en la activación de la formación de ingenieros industriales. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 68-75. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/548>
- Ruiz-Díaz, D. (2015). Inteligencias múltiples en alumnos de la Universidad Americana de Asunción. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2). Recuperado de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/27>
- Sarell Galarraga, J. (2020). Modelo de competencias gerenciales dinamizadoras basadas en la aplicación de las TIC. *SUMMA. Revista Disciplinaria en Ciencias económicas y Sociales*, 2(2), 83-108. Recuperado de <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/117>
- Slavin, R. (2014), Cooperative learning and academic achievement: Why does groupwork work?. *Canales de Psicología*, 30(3), 785–791. Recuperado de: <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.201201>
- Stenberg, R (2000). *La inteligencia exitosa*. Editorial Paidós.
- Suárez, J., Maiz, F., & Meza, M. (2010). Inteligencias múltiples: una innovación pedagógica para potenciar el proceso enseñanza aprendizaje. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 81-94. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=658/65822264005>
- Zurita, M. (2020). El aprendizaje cooperativo y el desarrollo de las habilidades cognitivas. *Educare*, 24(1). 51-74.