

La inteligencia general en relación con el desempeño laboral de trabajadores pertenecientes a una empresa del sector floricultor ubicada en Madrid, Cundinamarca.



Yefersson Steven Martínez Herrera

Universidad de Cundinamarca

Facultad de Ciencias sociales, Humanidades, y Ciencias Políticas

Psicología

IX Semestre

Facatativá, 27 de abril de 2020.

La inteligencia general en relación con el desempeño laboral de trabajadores pertenecientes a una empresa del sector floricultor ubicada en Madrid, Cundinamarca.



Yefersson Steven Martinez Herrera

Asesor Miguel Arturo Mora

Universidad de Cundinamarca

Facultad de Ciencias sociales, Humanidades, y Ciencias Políticas

Psicología

IX Semestre

Facatativá, 27 de abril de 2020.

Agradecimientos

En primera instancia quiero agradecerle a mi familia, Dios, mi compañera sentimental, compañeros y asesor de tesis por el acompañamiento, la comprensión y el aprendizaje generado durante el transcurso de los cinco años de mi carrera la cual guiara mi vida tanto laboral como personal además me dejan miles de recuerdos que me animaran en la vida.

Mis padres Cristóbal Martínez Pamplona y Martha Patricia Herrera personas a seguir que han luchado por apoyarme a pesar de las dificultades que a veces pueden surgir en el día a día y nunca dejarme solo a pesar de las dificultades guiándome durante todas las etapas de mi vida desde la educación básica hasta la profesional también agradezco a mi hermana la cual ha estado animándome en los momentos difíciles y generándome grandes aprendizajes.

A mi Compañera sentimental Nathalia García por su apoyo, la felicidad que me generó en estos cinco años, aquella que puedo denominar compañera de vida y estar orgulloso de decir colega igualmente con Evis Marieth Martinez una amiga excepcional una persona llena de cualidades que me ha ayudado a tomar decisiones en la vida.

Daniel Acuña Forero un gran compañero, amigo y hermano el cual me ha apoyado en todas las circunstancias desde la secundaria generando una amistad que continua a través del tiempo.

Miguel Arturo Mora, Sebastián Cuervo, Jhon Morales, Rafael Cortés, Ricardo Narváez, Marcela Falla, Sergio Sierra, Jenny Cabrejo, Enzo Rodríguez y un gran número de profesionales que me generaron grandes aprendizajes que trascienden a lo académico me enseñaron a ser mejor persona, ser humilde, luchador, creativo y miles de virtudes más que dejaron una huella.

Mis compañeros y colegas que me acompañaron toda la carrera plasmando grandes recuerdos Carolina Zapata, Johanna Tópaga, Zully Muñoz, Danna Camacho, Katherine Esquivel, Laura Noguera, Heidi Medina, mujeres las cuales siempre me guiaron y me corrigieron cuando lo necesitaba

Agradezco a mi asesor Miguel Arturo Mora por la persistencia, el acompañamiento y la paciencia debido a que sin estas virtudes no hubiese sido posible culminar con mi trabajo de grado y finalmente ser mi mentor durante la carrera además del aprendizaje, los consejos es una persona a seguir, un ser humano excepcional un amigo.

Resumen

El objetivo de este estudio consistió en identificar si existe una relación entre la inteligencia general y el desempeño laboral de los empleados de una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca. Se emplea el test de dominó para evaluar la inteligencia general y los datos del desempeño son generados a través de una revisión a los indicadores históricos de los últimos 2 meses (enero, febrero) para así posteriormente realizar la evaluación en el mes de marzo, estableciendo el segmento poblacional a evaluar e identificando el rendimiento individual. La muestra constó de 26 empleados del área de ensamble de la poscosecha de la empresa floricultora en cuestión de los cuales 9 fueron hombres y 17 mujeres, con un rango de edad de entre 18 y 45 años. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo exploratorio- correlacional y de corte transversal. Para el análisis cuantitativo de la información recolectada se hizo uso del programa estadístico SPSS en el cual se analizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que no existe correlación entre la inteligencia general y el desempeño laboral de los participantes, además, se encontró que el desempeño de los empleados es alto a nivel general y existe una diferencia significativa en el desempeño laboral entre participantes donde las mujeres tuvieron un mayor desempeño laboral, por otro lado, a nivel general el puntaje obtenido en el test de inteligencia dominó, presenta a la población de estudio al desarrollar la prueba no supera la media de calificación.

Palabras clave: inteligencia general, desempeño laboral, test de dominó, correlación, empresa floricultora, inteligencia.

Abstract.

The objective of this study was to identify if there is a relationship between general intelligence and the job performance of the employees of a floriculture company located in Madrid, Cundinamarca. The domino test is used to assess general intelligence and performance data is generated through a review of the historical indicators for the last 2 months (January, February), to subsequently carry out the assessment in March, establishing the population segment to be evaluated and identifying individual performance. The sample consisted of 26 employees from the post-harvest assembly area of the floriculture company in question, of whom 9 were men and 17 women, with an age range between 18 and 45 years. The research has a quantitative focus, it is exploratory-correlational and cross-sectional. For the quantitative analysis of the information collected, the SPSS statistical program was used, in which the Spearman correlation coefficient was analyzed. The results showed that there is no correlation between the general intelligence and the job performance of the participants, in addition, it was found that the performance of the employees is high at a general level and there is a significant difference in job performance between participants where women had a higher job performance, on the other hand, at a general level the score obtained in the domino intelligence test, presents the study population when developing the test does not exceed the average score

Key words: general intelligence, job performance, domino's test, correlation, floriculture company, intelligence

Línea de investigación.

La investigación fue desarrollada partiendo de la línea de investigación de Desarrollo Humano ya que como se define en el Manual de Trabajo de Grado de Psicología de la Universidad de Cundinamarca “se incluyen trabajos que buscan identificar, explicar y comprender relaciones entre variables como la alimentación, la educación, el empleo, la vivienda, la salud, la seguridad, el medio ambiente y variables del bienestar psicosocial” (Universidad de Cundinamarca, 2018), abordando la relación entre la inteligencia y el desempeño laboral de población empleada por una empresa del sector floricultor, esta investigación aporta a la línea de investigación ofreciendo un análisis de variables sobre las cuales anteriormente no se habían realizado estudios de tipo correlacional, además se presentan sugerencias valiosas para la labor dentro de la empresa donde se lleva a cabo el estudio.

Tabla de contenido

Introducción	1
Justificación	2
Dominio Paradigmático-epistemológico.	5
Objetivos	13
<i>Específicos</i>	13
<i>Inteligencia</i>	13
Desempeño laboral.	19
Marco Empírico	21
Marco Legal	29
Marco metodológico	30
<i>Participantes</i>	30
<i>Criterios de inclusión</i>	30
<i>Criterios de exclusión</i>	31
<i>Criterios de eliminación</i>	31
Instrumentos.	31
<i>Test de Dominó.</i>	31
<i>Fase 1. Definición conceptual.</i>	32
<i>Fase 2. Aplicación del test y evaluación de desempeño laboral de la población objetivo</i>	32
<i>Fase 3. Análisis de resultados</i>	32
Resultados	33
<i>Población de estudio</i>	33
<i>Análisis descriptivo resultados de desempeño.</i>	35
<i>Desempeño Laboral</i>	36
<i>Coefficiente Intelectual</i>	40
Discusión	46
Conclusiones	49
Recomendaciones.	51
Referencias	54
Anexo	Error! Bookmark not defined.

Índice de Figura

Figura 1. Población de estudio distribuida por género.	33
Figura 2. Población de estudio distribuida por edades.	34
Figura 3. Población de estudio distribuida según el nivel de escolaridad	34
Figura 4. Población de estudio distribuida según la antigüedad en la compañía	35
Figura 5. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por género.....	37
Figura 6. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por edad.....	38
Figura 7. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por nivel de escolaridad ...	38
Figura 8. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por antigüedad	39
Figura 9. Población de estudio según el desempeño laboral en general.....	39
Figura 10. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por genero.....	41
Figura 11. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por edad	41
Figura 12. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por nivel de escolaridad	42
Figura 13. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida según la antigüedad en la compañía	43
Figura 14. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida en general	43
Figura 15. Resultados relación C.I con el Desempeño Laboral.....	45

Índice de Tabla.

Tabla 1.....	36
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	40
Tabla 4.....	44

Introducción

El sector productivo floricultor en Colombia desarrolla su actividad teniendo en cuenta la importancia operativa de sus colaboradores y está altamente relacionada con la capacidad que tiene el sujeto para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar habilidades y resolver posibles retos a nivel laboral, ya que existen procesos productivos que requieren que el personal cuente con características propias que le permitan llevar a cabo diferentes tareas de manera óptima (Quirós, 2012).

Es por esto que al hablar sobre la relación que existe entre la inteligencia general y el desempeño laboral se da cuenta de aquellos factores de la misma que inciden en la productividad de los empleados, las habilidades particulares de una persona pueden tener una influencia ya sea negativa o positiva dentro de las labores de un trabajador (Loayza, 2016), y por lo mismo reconocerlas resulta de vital importancia para la selección y capacitación de personal dentro de diferentes áreas.

En este documento se mencionará en primera medida la pertinencia de la realización de esta investigación, a continuación se abordará la problemática a tratar enmarcada en un dominio paradigmático particular que orienta la investigación a la consecución de unos objetivos que permitan obtener el conocimiento que se requiera, más adelante se hará un recorrido por los conceptos que serán tenidos en cuenta para dar respuesta al problema planteado, y se hará una revisión de la literatura que dé cuenta de investigaciones realizadas en este campo del conocimiento, finalmente se hará un abordaje desde la metodología empleada y los resultados obtenidos de la misma.

Justificación

Esta investigación se justifica en la necesidad de reconocer la relación existente entre la inteligencia general y el desempeño laboral de los empleados de la empresa floricultora, en primera instancia porque dentro de la empresa resulta de vital importancia que el desempeño de los empleados sea óptimo, y por lo mismo el proceso de selección procura ser lo más riguroso posible, no obstante la selección de personal, con frecuencia se realiza mediante la evaluación de habilidades meramente técnicas a partir de un conjunto de pruebas, que en ocasiones no son suficientes para que los empleados desarrollen las labores asignadas al máximo.

Ahora bien, esta empresa floricultora cuenta con 50 años de experiencia dentro del sector floricultor en la Sabana de Bogotá, ofreciendo 40 productos diferentes con más de 367 variedades y brindando oportunidades laborales a más de 2.500 personas dentro de la zona (Jardines de los Andes, 2020), esta empresa es una fuente de trabajo importante para los habitantes de la Sabana de Bogotá, razón por la cual es importante que permanezca en funcionamiento en las mejores condiciones posibles.

Además, teniendo en cuenta que dentro de esta zona estas empresas floricultoras tienen un impacto importante en la economía al posicionarse como grandes exportadoras a nivel internacional “dentro de las exportaciones agropecuarias, se ha consolidado como uno de los sectores de mayor crecimiento junto al café y el banano” (EAFIT, 2019, p.1), y representan un papel importante en el mercado internacional “Más de cinco millones de tallos de exportación se producen actualmente en Colombia, el 95% de la producción sale del país con destino a Norteamérica, Europa y Asia” (Vargas, 2019, p.1). En el caso

particular de la empresa floricultora en la que se desarrolla la investigación se exportan más de 250 millones de flores a Europa y Estados Unidos (Jardines de los Andes, 2020).

Esto le implica a la empresa un trabajo constante y bien direccionado para que su producto siga siendo requerido en el mercado por la calidad que posee, entre otras características propias del mismo. En este sentido los principales responsables de que el producto posea las características que lo hacen deseable en el mercado son los empleados de la empresa, ya que son los encargados del cultivo, cosecha y poscosecha de las flores, siendo los primeros implicados en la manipulación y tratamiento de las mismas antes de su comercialización.

En este sentido el desempeño de los empleados puede influir directamente en la calidad del producto (Carro y González, 2012), por lo mismo y tanto, la selección del personal dentro de las empresas es un aspecto de vital importancia, ya que contar con el personal adecuado, garantiza también un producto en buenas condiciones.

Por esta razón, dentro de la empresa floricultora en cuestión, es importante seleccionar personal apto para el manejo de su producto, todo esto apuntando a que el desempeño de los empleados sea óptimo dentro del área en la que ejerza sus labores.

En vista de ello se plantea el requerimiento de la empresa del reconocimiento de un conjunto de habilidades específicas que den cuenta del desempeño laboral de los empleados, determinando que estas habilidades inciden de una u otra forma en los resultados de la empresa, así pues en esta investigación se tiene presente un aspecto que da cuenta de dichas habilidades, este es la inteligencia general, que se refiere a un conjunto de características particulares que pueden determinar la capacidad de una persona en diversos

aspectos, por lo tanto se ha seleccionado la misma como una variable que da cuenta del desempeño laboral, y que al comprender como es la relación de ambos se pueden generar diferentes estrategias organizacionales en las diversas áreas del manejo de personal para que de esta forma se seleccionen a las personas más apropiadas para la realización de las labores requeridas dentro de la empresa.

Particularmente dentro del campo de la psicología organizacional, el evaluar estas habilidades contenidas dentro de la inteligencia general es un aporte significativo al conocimiento ya que al hacer una revisión a profundidad dentro de diversas bases de datos como Google académico, Scopus, Scielo, Dialnet, Redalyc y ScienceDirect, y en repositorios de diferentes universidades no se encuentra ningún estudio que relacione la inteligencia general con el desempeño laboral en países de América latina, se encuentran algunos estudios realizados en otros países, aunque se encontraron bastantes estudios con temáticas como inteligencia emocional versus desempeño laboral (Araujo y Leal, 2007; Ayala y Cardona, 2016; Enríquez, Martínez y Guevara, 2015; Zárata y Matviuk, 2010), clima organizacional y satisfacción laboral versus desempeño laboral (Onofre, 2014; Chiang y San Martín, 2015; Quintero, Africano y Faría, 2008; Del Toro-Granados, Salazar-Sotter y Gómez-Rangel, 2011; Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo, 2011; Thi y Kirby, 2002).

Por lo mismo y tanto existe un vacío en esta área particular del conocimiento, por lo que la investigación además de aportar a la mejora de los procesos dentro de la organización, contribuye al campo de la psicología en las organizaciones.

Además, al establecer la existencia de una relación entre estas variables se pueden generar estrategias y/o herramientas desde la psicología que aporten al desarrollo de las empresas floricultoras.

Dominio Paradigmático-epistemológico.

La investigación se desarrolla partiendo del paradigma positivista que se fundamenta en la perspectiva de Augusto Comte, la cual busca principalmente abordar los diversos fenómenos desde una postura cuantitativa, empírica y analítica, esto con el fin de comprobar una hipótesis particular que emerge mediante la observación del fenómeno (Ramos, 2017). La investigación desde el positivismo se realiza con el fin de encontrar leyes que se puedan generalizar al suceso de un fenómeno específico, de manera tal que le dé explicación a la ocurrencia del mismo bajo diferentes circunstancias.

Comte (1988) se refiere al positivismo como una filosofía objetiva que, en su método, se caracteriza por una observación del fenómeno libre de juicios que evita la sucesión de sesgos, por lo que se establece una relación sujeto-objeto en la que el primero es un observador que no genera ninguna influencia en el fenómeno observado; además, este observador explica el fenómeno de acuerdo a evidencias, por lo tanto, lo que se observa debe ser medible y cuantificable para que funja como prueba y posibilite la comparación con otros datos obtenidos para fines semejantes.

Aunque inicialmente este paradigma epistemológico se dirigía a fenómenos físicos o naturales propios de las ciencias exactas más adelante se empezó a utilizar también en las ciencias sociales ya que permitía la realización de leyes o generalizaciones que le daban explicación a los fenómenos sociales (Labra, 2013). Esto otorga una lectura objetiva sobre

las realidades observadas, permitiendo de esta forma medirlas, cuantificarlas e incluso predecir la manera en la que se van a comportar más adelante, todo ello con el fin de tener un conocimiento veraz sobre lo que se investiga.

Ahora bien, esta investigación en particular requiere ser realizada desde la perspectiva positivista cuantitativa, ya que se evaluará un fenómeno medible y cuantificable como lo es la inteligencia general para reconocer la relación que tiene la misma con la productividad de una población específica en el sector floricultor, conocimiento al que se debe tener acceso de manera objetiva con el fin de tomar las acciones que se requieran.

Teniendo en cuenta esto se plantean unas características particulares dentro de la investigación cuantitativa enfocada desde una perspectiva positivista, en primera instancia la observación del fenómeno se hace de manera objetiva, donde la participación del investigador no debe influir en el fenómeno observado, ni se debe sesgar la información obtenida con juicios del investigador, el fenómeno a observar debe ser medible y cuantificable, por lo que en el área de las ciencias sociales se debe delimitar y operacionalizar muy bien el objeto de estudio, por otro lado es importante que los resultados obtenidos puedan ser expresados de manera cuantitativa para facilitar su análisis, los resultados de estas investigaciones tienen connotaciones de explicaciones causales y predictivas, por lo que son importantes para la formación de teorías y leyes aplicables en diferentes contextos (Pérez, 2015).

Planteamiento del problema

En primera medida es importante hacer una breve descripción del sector productivo y comercial de la floricultura en Colombia, ya que este es el sector en el cual se realiza la

investigación, y el mismo posee unas características particulares que deben ser mencionadas en la problematización del fenómeno para dar cuenta de las implicaciones que tiene el mismo en esta área particular.

Actualmente el país se destaca por posicionarse dentro de los mayores exportadores dentro del sector floricultor “Solo por detrás de Holanda, Colombia es el segundo exportador mundial de flores, primer exportador de claveles y primer proveedor de los Estados Unidos” (Procolombia, 2020, p.1), ubicándose en el mercado internacional como uno de los principales exponentes en este sector del comercio.

Una gran parte de este sector productivo se encuentra ubicado en Cundinamarca y la Sabana de Bogotá, por diversas condiciones medioambientales que favorecen la producción de este producto en estas zonas del país. Actualmente el departamento de Cundinamarca posee un número considerable de empresas en el sector floricultor, el 70.5% de estas empresas a nivel nacional se encuentran en esta zona del país (DANE, 2010) siendo dicho sector uno de los principales dentro de la Sábana de Bogotá y Cundinamarca, razón por la cual las empresas del sector floricultor aportan en gran medida al desarrollo económico de esta zona del país.

Además de esto, este sector productivo genera un número importante de empleos, donde se habla de aproximadamente 140.000 personas empleadas en estas empresas de las cuales alrededor del 64% son mujeres, y la mayoría de estas son madres cabeza de familia (Asocolflores, 2018). En vista de lo anterior, se resalta la importancia que tienen estas empresas para la población general de esta zona del país, partiendo de que al ser una fuente de empleo primordial para la misma se erige como el sustento de muchas familias, manteniendo, por otro lado, el movimiento comercial en estas zonas.

En este sentido, las empresas del sector floricultor tienen un impacto social y económico favorable para esta zona del país, aportando al desarrollo de la misma. Razón por la cual se hace necesario mantener en funcionamiento este tipo de empresas y generar estrategias que aporten a su adecuado desempeño, todo ello con el fin de preservar la estabilidad que le brinda a la población general, además de darle continuidad al desarrollo económico de la zona.

Más aun ¿Cómo se puede aportar a que estas empresas se mantengan en funcionamiento?, para que las empresas del sector floricultor se mantengan en funcionamiento se debe asegurar que la empresa sea productiva y mantenga un desempeño favorable, es decir, que se sigan produciendo y comercializando flores de manera constante.

Pero, ¿Cómo saber que estas empresas tienen un desempeño adecuado o son lo suficientemente productivas?, para dar cuenta de esto se realiza una medición de la cantidad de flores exportadas en un determinado periodo de tiempo, esperando que la comercialización de las flores permanezca estable o aumente.

Por ejemplo, para el año 2018 se exportaron alrededor de 239.497 toneladas de flores, lo que indica un alto nivel de productividad, aunque este valor fue inferior a la cantidad de flores exportadas el año inmediatamente anterior que fue de alrededor de 246.118 toneladas (lo que denota una disminución en la productividad, incluso cuando el desempeño fue bueno), las ganancias de dichas exportaciones se estiman sobre los 1.400 millones de dólares, lo que resulta bastante rentable para las empresas floricultoras (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2019).

Ahora bien, ya se sabe que las empresas del sector floricultor tienen un valor importante para el desarrollo social y económico de Colombia, y también se sabe que es necesario mantener a flote estas empresas mediante la comercialización de sus productos, pero ¿Qué es lo que hace que dichos productos sean comercializados de manera exitosa?, pues bien, como cualquier producto dentro del mercado, los clientes esperan calidad.

La calidad de la producción es lo que define, en gran parte, que se mantengan a flote estas empresas, esto se debe a que se incentiva la comercialización de “flores producidas con altos estándares de calidad, que garantizan tamaños e intensidad de colores para satisfacer los mercados mundiales” (Procolombia, 2020, p.1), en este sentido la calidad de las flores favorece la permanencia de las empresas floricultoras en el mercado internacional que es donde se encuentran los clientes principales, ya que como se mencionó anteriormente, la mayor parte de la producción del sector floricultor en Colombia es producto para la exportación.

Y es en el área productiva de las mismas donde se garantiza dicha calidad, pues los empleados de esta área son los encargados de que la flor que se comercializará más adelante cuente con las características que demanda el mercado.

Esto implica que las flores estén libres de plagas y enfermedades, sin daño mecánico, que los botones tengan una apertura adecuada y con un manejo de poscosecha que permita mantener las flores con una duración máxima de vida en florero, sin marchitarse (Lopera, 2012, p.18).

Por tanto, un aspecto a tener en cuenta a la hora de evaluar el funcionamiento de las empresas es el desempeño de los empleados en las diferentes fases productivas de la flor.

Entonces, se vuelve a la fuente, porque en el área productiva de las empresas floricultoras, son los empleados los encargados de manipular las flores y verificar que cuenten con las características deseadas por los clientes.

Así pues, dentro de la empresa los empleados del área productiva resultan ser un recurso indispensable para la consecución de un producto de calidad, y para garantizar la calidad de las flores se debe garantizar primero un buen desempeño de los empleados.

Dentro de la empresa es importante, por lo mismo, realizar la contratación de empleados aptos para que se le dé un manejo adecuado al producto, de manera tal que su desempeño aporte a la calidad de las flores y, por tanto, al mantenimiento y crecimiento de la empresa.

Más aun, ¿Qué garantiza un buen desempeño dentro de la empresa?, en este sentido, el desempeño de los empleados de las empresas floricultoras se puede asociar a aspectos como la relación de los equipos de trabajo (Delgado, 2012), la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Barajas y Bernal, 2019), el nivel atencional (Bernal y Jiménez, 2018), entre otros, sugiriendo que existen múltiples factores que inciden en el desempeño de los empleados dentro de su actividad laboral cotidiana.

Se tienen presentes, de esta forma, variedad de aspectos relacionados con el desempeño de los empleados, donde se mencionan también constructos psicológicos, aun así, no es frecuente que dicho desempeño se asocie con aspectos vinculados a la inteligencia, a menos que se haga referencia a la inteligencia emocional que es mencionada en diversos estudios en relación con el desempeño laboral (Orué-Arias, 2017; Esteban, 2014, Ilaja y Reyes, 2016; Figueroa, Yacelga, Rosero y García, 2012). No obstante, la inteligencia es un aspecto

importante a considerar cuando se habla del desempeño de las personas a nivel laboral ya que la misma les permite realizar un número extenso de tareas que demanda este contexto para desenvolverse adecuadamente.

En esta investigación se abordará la posible relación entre la inteligencia y el desempeño laboral, la inteligencia entendida como una “capacidad cognitiva amplia” (Ardila, 2011, p. 98) orientada principalmente a la capacidad que tiene una persona para resolver problemas y actuar de manera eficiente en sus diferentes contextos de acuerdo a las demandas de los mismos (Arias, 2014). Se tiene en cuenta este concepto de inteligencia ya que dentro del contexto laboral de las empresas floriculturas los empleados del área productiva se deben ajustar a la realización de cierto tipo de tareas para cumplir con los objetivos propuestos.

En cuanto a la inteligencia también se reconoce que existen un conjunto de habilidades específicas inherentes a cada individuo (Villamizar y Donoso, 2013), no obstante, estas habilidades no están dentro de los intereses de la investigación ya que no corresponden a un valor general que pueda ser comparado con el desempeño laboral porque indican diferencias particulares dentro de la medición a casos individuales, además se desea tener una lectura general de las capacidades intelectuales de los empleados, no de una habilidad específica.

La inteligencia puede ser entendida dentro del contexto laboral como un aspecto recursivo dentro del personal empleado ya que con la misma se podrían evaluar ciertas habilidades necesarias para las actividades realizadas dentro de las diferentes áreas (Ardila, 2011). Es así como teniendo en cuenta un valor general se puede dar cuenta de aspectos particulares.

Partiendo de ello surgen ciertos interrogantes con respecto al desempeño laboral en relación con la inteligencia, pues, aunque se han evaluado diferentes aspectos que se pueden relacionar con el desempeño laboral, la inteligencia usualmente no es tenida en cuenta para realizar este tipo de mediciones, por ejemplo, ¿Es posible que en el contexto laboral, teniendo en cuenta que las actividades realizadas por los operarios son más bien de orden mecánico, exista una relación entre su desempeño y otras habilidades de orden más cognitivo como lo puede ser la inteligencia?, es decir, ¿podría de alguna forma la inteligencia de una persona estar relacionada con su desempeño laboral? De ser así ¿cómo se da esta relación?

Con el fin de resolver los interrogantes surge la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el coeficiente intelectual y el desempeño laboral de los empleados del área de poscosecha de una empresa del sector floricultor, ubicada en Madrid, Cundinamarca en el primer bimestre del 2020?

Se dará respuesta a dicha pregunta desde la línea de investigación de Desarrollo Humano a partir de la rigurosidad puesta en práctica en la investigación sobre la muestra poblacional a investigar, ya que finalmente es el objeto de estudio el cual dará una proyección sobre la pregunta planteada con anterioridad, con un alcance correlacional exploratorio desde una metodología cuantitativa, con un enfoque positivista desde la perspectiva propuesta por Spearman.

Objetivos

General

Identificar la relación existente entre la inteligencia general y el desempeño laboral de los empleados del área de ensamble de una de las poscosechas pertenecientes a una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca.

Específicos

- Evaluar la inteligencia general de los empleados del área de ensamble de una de las poscosechas pertenecientes a una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca.
- Medir el desempeño laboral de los empleados del área de ensamble de una de las poscosechas pertenecientes a una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca.
- Realizar la correlación entre la inteligencia general y el desempeño laboral de los empleados dentro del área de ensamble de una de las poscosechas pertenecientes a una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca.

Marco Teórico

Inteligencia

La inteligencia ha sido objeto de estudio de diferentes áreas del conocimiento, en diferentes épocas y desde diversas perspectivas, por lo que se le ha conceptualizado de manera bastante amplia, existen un sin número de teorías cuyo fenómeno a tratar es la inteligencia, a continuación, se hará una breve revisión de los conceptos de inteligencia con los que se ha pretendido dar explicación a dicho fenómeno.

Dentro de los primeros interrogantes que surgen en torno a la inteligencia se encuentra ¿Cómo se mide?, y cuando se hace ¿Qué es lo que se mide?, con el nacimiento de las pruebas dentro del campo de la psicología, los investigadores dan dos tipos de explicación; una de ellas que concibe la inteligencia como un todo, un aspecto general e integral, estas teorías son llamadas holistas o constructivistas por su carácter global; la segunda corresponde a las teorías modulares que reciben dicho nombre porque definen la inteligencia en términos de un conjunto de módulos o dimensiones que, separados los unos de las otras, cumplen con una función particular para el desarrollo de actividades de diferente índole (García, 2005).

Entonces se plantean teorías que hablan de la inteligencia como algo general que es útil para resolver cualquier tipo de problema, y que presumen que al poseer un conjunto de capacidades global es más probable que se puedan resolver problemas en diversos situaciones y contextos. Por otro lado, existen teorías en las cuales la inteligencia se compone de habilidades específicas que son útiles para dar respuesta a problemas que se presentan dentro de diferentes contextos y situaciones también específicos, y estas habilidades no dependen las unas de las otras y no están del todo relacionadas, por lo que las personas pueden ser “inteligentes” en áreas específicas y tener dificultades en otras áreas (Lampis, 2008). Esta es la clasificación de las teorías de inteligencia que se encuentran en mayor medida en la literatura, como se mencionó antes unas de carácter general y otras de módulos específicos.

Partiendo de esto se hará revisión de las teorías más importantes que forman parte tanto de las teorías holistas como de las teorías modulares.

Ahora, se mencionarán algunas de las teorías que desde ambas vertientes han sido valiosas en la conceptualización de la inteligencia como fenómeno.

Dentro de las teorías modulares se encuentran autores que hablan de factores como razonamiento cuantitativo, velocidad de procesamiento, capacidad verbal, razonamiento abstracto, memoria, entre otros (Sternberg y O'hara, 2005) todo ello con el fin de definir los componentes de la inteligencia para evaluarlos y en este sentido aportar a la educación o el entrenamiento de estas habilidades, no se trata sólo de comprender el funcionamiento de la inteligencia sino de generar condiciones que le faciliten a las personas el uso de la misma para resolver los problemas de la cotidianidad en los diferentes contextos de los que forman parte.

Se encuentra, por ejemplo, que para Sternberg (1982) la inteligencia corresponde a un compendio de habilidades cognitivas particulares que adquirirían funciones adaptativas al entorno, esto debido a que la existencia de diferentes tipos de inteligencia diversificaba su utilización en diferentes contextos a nivel analítico, práctico y creativo.

Más adelante, otros autores consideran estas habilidades como componentes cognitivos o meta componentes, por lo que la inteligencia es comprendida dentro de este enfoque como un conjunto de funciones que aportan a la administración, control y gestión de la información obtenida por las personas a partir de diferentes experiencias, esta información pasa por diferentes procesos para ser utilizada después de manera práctica (García-Molina, Tirapu-Ustárrroz, Luna-Lario, Ibáñez y Duque, 2010), estos componentes tienen una función adaptativa ya que facilitan la respuesta a situaciones novedosas o problemas que deban ser resueltos dentro de la cotidianidad de las personas.

También se tiene una consideración neuropsicológica de la inteligencia, que aborda la misma como un conjunto de funciones que se dan en el cerebro y se manifiestan como habilidades concretas que tienen un papel fundamental en la resolución de problemas y la adaptación de las personas a situaciones novedosas (Arias, 2013).

Uno de los mayores exponentes de este tipo de teorías es Alexander Luria (1984), quien afirmó que las funciones psicológicas se podían ubicar en sistemas complejos del cerebro, y que mediante el trabajo conjunto de diferentes zonas del mismo era posible que las personas tuviesen un funcionamiento psicológico en términos de aspectos como el lenguaje, la atención y la memoria, funciones atribuidas a la inteligencia.

Además de esta perspectiva se han adaptado al estudio de la inteligencia también aspectos socioculturales que inciden en la inteligencia en términos del lenguaje y el pensamiento. Vygotsky (1979, citado por Arias, 2013) consideraba que “la inteligencia es un producto histórico cultural, que puede modificarse a través de la actividad, y en particular por la actividad mediada por el lenguaje” (p.27).

Este autor consideraba que la inteligencia no se desarrolla en el vacío, que requiere un contexto social y cultural particular para darse, es decir, la inteligencia depende de la interacción con los otros, y los otros son, en sus palabras, el andamiaje que le permite a cada persona aprender las habilidades necesarias para adaptarse a su entorno (Vygotsky, 1988).

Más adelante, en la búsqueda de la unificación de conceptos y de establecer una teoría más holista nace la concepción de las inteligencias múltiples, la cual se postula dentro de los términos habituales de resolución de problemas agregándole a ello un valor dentro del

contexto cultural (Villamizar y Donoso, 2013). Además, Gardner (2001) plantea un conjunto de inteligencias que como fin tienen la resolución de problemas de diferente índole, estas inteligencias son la inteligencia lingüística, lógico-matemática, musical, cinestésico-corporal, espacial, interpersonal, intrapersonal, naturalista y espiritual. Esta, igual que las perspectivas anteriores corresponde a una teoría modular, que divide la inteligencia en subgrupos que dan cuenta de lo que representa para la resolución de diferentes problemas bajo diversas circunstancias, todo ello claro está, con un fin adaptativo.

Ahora bien, la razón por la que existiendo conceptos tan variados de la inteligencia se opta por la perspectiva más tradicional de la misma, es porque se considera la más adecuada a la hora de evaluar la inteligencia en diferentes contextos, ya que se tiene en cuenta lo que resulta más relevante para el investigador y es el común denominador de las demás teorías: la inteligencia como la habilidad para resolver problemas y responder de manera práctica a situaciones novedosas haciendo uso de los recursos disponibles tanto a nivel personal como material, por tanto resulta ser la mejor manera de comprender la inteligencia, y de la misma manera la forma más viable para evaluarla sin dejar de lado los aspectos específicos que la componen ni extrapolarse en la denominación de un conjunto excesivo de factores que solo dificultan su evaluación (Navas, Sampascual y Santed, 2003).

En este sentido al emplear una teoría de orden general para la comprensión del fenómeno y para determinar la existencia de una relación entre la misma y el desempeño laboral, resulta más adecuado para fines de la investigación.

A continuación, se dará una breve conceptualización de la inteligencia general teniendo en cuenta sus características principales.

La inteligencia general ha sido asociada con el factor G de Spearman (1927, citado en Almeida, Guisande, Primi y Lemos, 2015), el cual corresponde a la aptitud para responder a diferentes problemas de la manera más adecuada, según esta perspectiva las personas tienen un factor general de inteligencia que implica que las diferentes habilidades utilizadas para dar respuesta a los problemas están correlacionadas positivamente, por lo que existe una capacidad que alberga de manera global las habilidades particulares que se utilizan para la resolución de problemas.

Desde esta concepción de la inteligencia Spearman (1927) menciona que existe un factor que es de carácter general y las diferentes habilidades intelectuales tienen en común, este factor es el que determina la capacidad que poseen las personas para resolver los problemas que se les presentan, razón por la cual es el reflejo fidedigno del nivel de inteligencia de las mismas, prediciendo de esta forma el rendimiento que tendrán las personas en tareas de diferente naturaleza.

La inteligencia general se puede definir como “la representación de una capacidad mental que implica la aptitud para razonar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstracto, comprender ideas complejas y aprender de la experiencia con el objetivo de lograr la adaptación del individuo al entorno” (García-Molina, Tirapu-Ustárrroz, Luna-Lario, Ibáñez y Duque, 2010, p. 739).

Una de las particularidades por la cual la inteligencia general ha sido de gran importancia dentro del campo de la psicología es por su capacidad predictiva del desempeño de diferentes tipos de población en diversas áreas del conocimiento, por lo que es usual que se le utilice para evaluar el coeficiente intelectual de diferentes grupos de edad, además de su desempeño en tareas de diferente índole (Navas, Sampascual y Santed, 2003).

Por lo anterior, la perspectiva a tener en cuenta será la propuesta de la inteligencia general, y a partir de ella se realizará el abordaje de la investigación.

Desempeño laboral.

En primera medida resulta importante definir el concepto de desempeño laboral para comprender las implicaciones que tiene el mismo. El desempeño laboral se refiere a “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (García citada en Pérez, 2001, p.1) estas actividades usualmente son comprendidas como habilidades, capacidades o destrezas con las que cuenta el empleado para desarrollar a cabalidad las labores que se le atribuyen.

Ahora bien, dentro de las empresas es fundamental evaluar el desempeño de sus empleados para determinar que se estén llevando a cabo de la mejor manera los procesos dentro de la empresa, esto con el fin de que los productos/servicios que se ofrecen lleguen al cliente con altos estándares de calidad, en este sentido Chiavenato (1994) menciona que la evaluación del desempeño:

Se trata de una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como Evaluación del Desempeño (p. 357).

Ahora bien, esta evaluación debe tener presentes los aspectos particulares que una empresa considera necesarios ya que para que sea posible “el logro de una organización competitiva, es preciso contar con un recurso humano comprometido y capaz de brindar a

la organización todos sus conocimientos y habilidades” (Montoya, 2009, p.2). por esta razón la evaluación del desempeño es un factor a tener en cuenta dentro de la investigación.

En el caso particular de este estudio en el que se evaluó también el desempeño de los empleados del área de ensamble de una de las poscosechas pertenecientes a una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca con el fin de establecer si existe una relación entre el mismo y la inteligencia general.

Para este fin se ha definido operacionalmente el desempeño laboral de los empleados de esta área específica, teniendo en cuenta el funcionamiento normal de los procesos dentro de la empresa. El área de ensamble es un segmento de producción el cual se encarga de elaborar ramos compuestos por diferentes clases de flores (Charmelia, Alstroemeria, etc.) conformados según la instrucción dada dentro de la solicitud del cliente, la cual se remite al colaborador a través de unos listados indicando la distribución del ramo el cual maneja un promedio de 300-400 tallos por horas lo cual equivale a 30-40 ramos lo que finalmente da como resultado el movimiento de 20.000 tallos por hora por parte de los 50 colaboradores del área de ensamble.

La labor consiste entonces en seleccionar la flor que se posiciona la cual se empleara en el ramo dentro de unos contenedores en forma de cono para posteriormente ser empacados y enviados.

De esta manera, el desempeño de los empleados del área de ensamble de la poscosecha de una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca se evalúa haciendo el conteo por hora del número de tallos debidamente empacados y enviados de acuerdo al pedido del cliente.

Marco Empírico

A continuación, se van a describir los aspectos más importantes de las investigaciones encontradas sobre la temática desarrollada, teniendo en cuenta que no se hallaron estudios donde se relacione la inteligencia general con el desempeño laboral en el contexto que aquí se evalúa se relacionan estudios realizados por investigadores de países de habla no hispana, además, se retoman los estudios más relevantes que dan cuenta de otros constructos, tanto psicológicos como organizacionales, en relación con el desempeño laboral.

En primera instancia se mencionarán algunos estudios en los que se relaciona la inteligencia general con el desempeño laboral y más adelante se nombrarán otras investigaciones en las que se relaciona el desempeño con otras variables.

En Estados Unidos se realizó un estudio donde se empleó el factor g como predictor del desempeño laboral de reclutas de la fuerza aérea, en esta investigación se encontró que la inteligencia general era un mejor predictor que los factores específicos por lo que se sugirió que se empleara en otros estudios con el mismo fin para hacer comparaciones posteriores (Ree, Earles, y Teachout, 1994), otro estudio con resultados similares es el de Carretta y Ree (2000) donde la inteligencia general resulta ser un predictor adecuado de desempeño laboral cuando se emplea en la selección de personal, además de otros estudios que validan la capacidad predictiva del factor g con respecto al desempeño laboral (Schmitt, 2014; Schmidt y Hunter, 2004).

Hay otros estudios que en contraposición a lo antes mencionado dan cuenta de los factores específicos como mejores predictores el desempeño laboral, como en el de Kell y Lang (2017) que al hacer una revisión de diversas investigaciones concluyen que los

factores específicos de la inteligencia son tan buenos predictores como el factor g y en ocasiones son incluso mejores para este fin. Y algunos indican que, aunque la capacidad predictiva de la inteligencia general es alta, también hay factores como el aprendizaje de tareas nuevas, el entrenamiento y la realización de funciones emergentes hacen que este factor predictivo no sea estable en el tiempo (Murphy, 1989).

Como se pudo ver con anterioridad, no existe una cantidad considerable de estudios que relacionen el desempeño laboral con la inteligencia general, no obstante, los que se encontraron, en su mayoría, coinciden en contemplar la inteligencia general como una variable que tiene una alta capacidad predictiva del desempeño laboral en diversos contextos.

Por otro lado, el desempeño laboral ha sido ampliamente relacionada con diferentes aspectos entre ellos se encuentran relaciones con la inteligencia emocional, por ejemplo Araujo y Leal (2007), Ayala y Cardona (2016), Enríquez, Martínez y Guevara (2015) y Zárate y Matviuk (2010) hallaron una relación entre los aspectos emocionales de la población objetivo con su desempeño laboral, en este sentido, aquellas personas que tenían mejores habilidades en cuanto a la gestión emocional, reconocimiento, expresión y control de sus emociones poseían de la misma forma un desempeño laboral más alto en comparación con las personas que tenían dificultades en estas áreas particulares.

También, en estudios como los desarrollados por Onofre (2014), Chiang y San Martín (2015), Quintero, Africano y Faría (2008), Del Toro-Granados, Salazar-Sotter y Gómez-Rangel (2011), Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo (2011) se da cuenta de cómo aspectos como el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del entorno laboral se relacionan con el desempeño laboral, es así que las personas que se sienten mayormente

satisfechas con los puestos que ocupan y las actividades que desempeñan dentro de su sitio de trabajo tienen también un desempeño más alto en comparación con aquellas que no. Ahora bien, sucede algo similar con el clima organizacional, cuando dentro del entorno laboral las condiciones tanto ambientales como humanas no resultan agradables para el empleado su desempeño disminuye en comparación con el empleado que se siente a gusto con las condiciones laborales.

Además de los estudios antes mencionados se hace revisión de investigaciones en las que se evalúa la inteligencia general dentro de diferentes contextos, esto con el fin de brindar un acercamiento a la metodología que se implementó para dar respuesta a la pregunta problema planteada, a continuación, se relacionan estudios en los que se evalúa la inteligencia general para fines diversos mediante la utilización del test dominós.

A continuación, se realizará una breve descripción de algunas investigaciones en las que este test ha sido utilizado, mencionando la población objeto, el objetivo y los resultados obtenidos.

En un estudio realizado por Navas, Sampascual y Santed (2003) se utiliza el test de dominós para determinar la capacidad predictiva de la inteligencia general de las calificaciones en diferentes áreas de 667 alumnos de secundaria. En este estudio se encontró que, en las calificaciones en las áreas de ciencias naturales, lengua extranjera (inglés), tecnología, matemáticas, biología y geología, que existe un alto valor predictivo de las calificaciones cuando se hacen mediciones de la inteligencia general haciendo uso del test de dominós.

Este test también ha sido utilizado en población universitaria con el fin de predecir el rendimiento académico de la misma, en el caso de un estudio que se realizó con una muestra de 362 estudiantes universitarios con edades comprendidas entre los 16 y 36 años, de la misma manera que en el estudio mencionado anteriormente, el test de dominó fue un predictor significativo en cuanto al rendimiento académico de la población en cuestión, se evidencia una correlación directa entre el puntaje obtenido en el test de dominó y el rendimiento académico (Moral, 2006).

Uno de los aspectos que resalta de la aplicación del test a población universitaria es que el intervalo de edades es más variable, en comparación con la población escolar del primer estudio mencionado que tiene tendencia a ser más estable, estando las edades en un rango inferior. Además, cabe mencionar que las medidas del test han resultado igualmente efectivas en ambos tipos de población a la hora de evaluar la inteligencia.

En otro estudio, que fue precursor en la revisión de este tipo de test en Latinoamérica, también con población universitaria masculina de 18 años de nacionalidad Argentina; se realizó un análisis descriptivo y predictivo del test de dominós, la prueba de Habilidades Mentales Primarias (HMP) y el Factor B (razonamiento) del 16PF, inicialmente se encontró que el test de dominós y la prueba de Habilidades Mentales Primarias tienen una mayor tendencia a medir la inteligencia entendida como razonamiento abstracto, mientras que la capacidad del 16PF para hacerlo es limitada, por otro lado el test de dominós y el HMP no son buenos predictores del Factor B del 16PF (Richaud, 1978), lo que indica que aunque las tres pruebas son factoriales esto no significa que deban estar relacionadas.

Es común encontrarse también estudios de este tipo, ya que al utilizar diversas pruebas es más confiable la información recolectada, y por otro lado esto permite establecer

relaciones entre las variables evaluadas, como se verá a lo largo de esta revisión, existen variables que pueden influenciar, ser influenciadas o estar correlacionadas de alguna manera con la inteligencia, y este es otro de los aspectos que hacen que el test de dominós sea de gran utilidad, ya que permite la medición de la inteligencia de modo tal que puede ser comparada, relacionada y/o contrastada con otro tipo de medidas.

En una investigación realizada también con estudiantes universitarios, con el fin de analizar ciertos factores de la memoria, se hace uso del test de dominós para darle soporte desde la evaluación de la inteligencia general a los resultados obtenidos en cada factor de la memoria, en este caso se encuentra que existe una correlación significativa entre el puntaje obtenido en el test de dominós y el obtenido en test de memoria de trabajo viso-espacial y flechas y números, lo que sugiere una relación importante entre la inteligencia general y las funciones ejecutivas (Ferreira, Almeida, Prieto y Guisande, 2012).

Como se mencionó anteriormente, el establecimiento de relaciones entre diferentes constructos en el área de la psicología es posibilitado por una medición apropiada de los mismos y la utilización de pruebas complementarias, en este caso, la medición de la memoria en sus diferentes modalidades y de la inteligencia general fue lo que permitió establecer la relación existente entre estos fenómenos psicológicos.

Se debe tener presente por un lado que en los estudios mencionados se evidencia que el test de dominó ha sido ampliamente utilizado para la medición y evaluación de la inteligencia en colegios y universidades, demostrando así ser una herramienta de utilidad para predecir el desempeño en contextos educativos, además de hacer de ser una técnica eficaz a la hora de medir la inteligencia general en personas de edades, niveles educativos y características socio-culturales diversas.

En el caso de las empresas, por lo menos a nivel nacional, se encuentra un estudio realizado en la ciudad de Cartagena donde se realiza un análisis descriptivo de las pruebas utilizadas en el contexto organizacional para la selección de personal, este estudio se realiza entrevistando a empleados de Recursos Humanos de 16 empresas de servicios temporales, en el estudio se menciona que solo una de las empresas utiliza el test de dominós, no obstante, menciona que es de un gran valor a la hora de evaluar inteligencia ya que no tiene sesgos de tipo socio-culturales o educativos y además es utilizado en diferentes áreas de la psicología a nivel mundial (Haydar y Fortich, 2011).

Es por ello que surge la necesidad de emplear con mayor amplitud este test, que resulta una herramienta útil para la medición de un constructo de tan difícil definición como lo es la inteligencia, ahora bien, podría ser una herramienta funcional en el área organizacional como medidor de habilidades cognitivas para la selección de personal y evaluación del desempeño en ciertas áreas de las organizaciones.

En la psicología se ha utilizado este test con diferentes propósitos, de acuerdo a un estudio realizado con 304 participantes, 223 estudiantes de psicología, 36 psicólogos graduados, 14 especialistas, 17 magister y 7 doctores en esta área; se encuentra que 95 de los sujetos de la muestra hacían uso frecuente de esta herramienta en su labor (Porto, Primi y Alchieri, 2005).

Esto puede deberse a que es un test con una validez y fiabilidad importante, además de que permite una medida rápida y efectiva de la inteligencia, libre de sesgos que pueden presentarse por aspectos educativos, sociales y culturales, esto también hace que el test no requiera ningún tipo de adaptación para poder ser utilizado, teniendo así una mayor practicidad.

Otro contexto dentro de la psicología en el que ha sido utilizado este test es en el área de orientación vocacional; por ejemplo, en una investigación, realizada con una muestra de 846 estudiantes los cuales ingresaron a carreras universitarias de acuerdo a lo que definieron en un programa de asesoramiento vocacional, se hace uso del test de dominós con el fin de identificar el perfil vocacional de los estudiantes para, posterior a ello, evaluar el desempeño de los mismos dentro de la carrera que se encontraban cursando, en este estudio se encontró que aquellos estudiantes que ingresan a la opción definida de acuerdo a las pruebas vocacionales utilizadas (entre ellas el test de dominós) tienen un mejor desempeño académico que aquellos que son asignados a otras carreras dentro de la misma área y que esta diferencia es más significativa en comparación con los estudiantes asignados a una carrera en un área diferente a la sugerida dentro de sus intereses vocacionales (Barreat, Benítez, Fuentes y Noel, 2016).

En esta investigación, al igual que algunas de las mencionadas con anterioridad se hace uso del test para evaluar el desempeño de una persona, en este caso a nivel académico, de acuerdo a la medición realizada, aspecto que favorece el posicionamiento de estas medidas como predictores confiables.

Además de lo antes mencionado, el test de dominós ha sido utilizado para la selección de muestras en investigaciones, “para descartar sujetos que no alcancen nivel de normalidad promedio expresada en puntajes de CI” (Dörr, Gorostegui, Viani y Dörr, 2009, p. 272), en el caso de este estudio se hizo uso del test para determinar que la muestra de adolescentes consumidores de marihuana que participarían en el mismo estuviesen dentro de un grado de normalidad para que fuese posible evaluar las implicaciones que tiene el consumo de esta sustancia en los contextos familiar y escolar.

Lo que da cuenta de cómo además de realizar comparaciones o establecer relaciones, con la medida de inteligencia obtenida del test de dominós se puede establecer una línea base dentro de un rango de normalidad para hacer otras mediciones de acuerdo a los objetivos planteados por el investigador.

Otra investigación importante en la que dan muestra de la utilidad del test de dominós está orientada a evaluar la adaptación social de personas con altas capacidades intelectuales; en este estudio se utiliza el test con el fin de medir la inteligencia de 2374 adolescentes para establecer la relación existente entre la inteligencia y la adaptación social de los mismos; se encuentra que, aunque existen ciertas variaciones en aspectos sociodemográficos no hay una diferencia significativa en cuanto a la adaptación social de los adolescentes que poseen un puntaje más alto en la prueba con respecto a aquellos que obtuvieron un puntaje medio o por debajo de la media (Borges, Hernández-Jorge y Rodríguez-Naveiras, 2011). Una muestra más de que esta medida es multifuncional y por tanto, puede ser utilizada para evaluar diferentes aspectos de acuerdo a la orientación que se le dé y a la interpretación que se haga de los datos obtenidos.

También se han relacionado las medidas de inteligencia con otras variables, uno de los estudios que dio paso a estas relaciones fue el de Imagen, Inteligencia y Creatividad (Campos y González, 1994) en el que tras medir estos tres constructos se plantea una relación entre ellos, la inteligencia fue medida (como en los casos anteriores) por el test de dominós y se encontró que no existe una influencia significativa entre las medidas de creatividad por parte de las variables de imagen mental e inteligencia, no obstante las medidas de creatividad influyen significativamente aspectos de la imagen mental y la inteligencia.

Es así, como desde diferentes intereses de la psicología se ha utilizado el test de dominós para resolver diversas preguntas problema que han emergido en los contextos antes mencionados, se da cuenta de las múltiples ventajas de esta herramienta, y de su utilidad para la medición de la inteligencia en condiciones, situaciones y con fines variados, lo que resulta importante para el desarrollo de la investigación.

Marco Legal

Para el desarrollo de esta investigación se diligenciaron los debidos permisos dentro de la empresa para el acceso al personal y la información del desempeño de los mismos, y para la aplicación del test de dominós.

Teniendo en cuenta también los principios contemplados en el manual ético y deontológico del psicólogo ley 1090 del 2006 donde se indica que “El psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos” (ley 1090, 2006, p. 27) se hace uso de consentimientos informados en los que se informa a los empleados del área de ensamble de una de las fincas en el área poscosecha una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca sobre los objetivos de la investigación, la metodología empleada y la manera en la que se van a tratar los resultados indicando que guiada por los principios e beneficencia y no-maleficencia contemplados también en el manual ético y deontológico del psicólogo la investigación no representa ningún riesgo para los participantes, ni tendrá ninguna repercusión en su condición laboral actual, por lo mismo y tanto la participación de los mismos fue voluntaria y producto del consenso entre investigador y participante.

Además, partiendo de que la labor del psicólogo independientemente de las áreas que se desempeñe debe aportar a la población en general se plantea que una vez culminada la investigación se realicen a la empresa las sugerencias que resulten pertinentes tras el análisis de resultados, esto con el fin de aportar al bienestar de los empleados y la empresa.

Marco metodológico

La investigación se desarrolla desde un paradigma positivista y se fundamenta como un estudio cuantitativo correlacional, teniendo en cuenta un diseño no experimental que al realizarse en un momento determinado en el tiempo es considerado transversal. Para la recolección de datos propios de la investigación respecto a la inteligencia en general se hace uso de la prueba Dominós ya estandarizada en Colombia y se mide el desempeño laboral de acuerdo a los criterios establecidos dentro de la empresa.

Participantes

El test fue aplicado a una muestra de 26 de 49 empleados que hacen parte del área de ensamble de una de las fincas en el área poscosecha de una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca, el muestreo fue realizado por conveniencia, por tanto, los empleados se ofrecen de manera voluntaria para su participación en la investigación. Los datos del desempeño laboral de cada participante se generaron a través de una revisión sobre los indicadores históricos y el seguimiento por parte del investigador.

Criterios de inclusión.

El participante debe ser un empleado actual de la empresa floricultora en cuestión.

El participante debe formar parte del área de ensamble de la finca seleccionada dentro de la poscosecha de la empresa floricultora en cuestión.

El participante debe laborar en el área de ensamble de manera continua por un periodo mínimo de 3 meses.

Criterios de exclusión.

Que el participante forme parte de un área diferente al área de ensamble de la poscosecha de la empresa floricultora en cuestión.

Que el participante labore de manera discontinua al área de ensamble de la poscosecha.

Criterios de eliminación.

Que el participante presente procesos disciplinarios (Sanción, Expulsión) que infiera con la aplicación del test o la evaluación del desempeño.

Que el participante decida de manera voluntaria dejar de formar parte de la investigación.

Instrumentos.

Test de Dominó.

El test de Dominó también denominado D 48 fue diseñado por Anstey en 1944 y mide el factor G o inteligencia general, que corresponde a una estimación del coeficiente intelectual definida por las habilidades de razonamiento de la persona (Turizo, Uribe y Luna, 2018).

Este test ha sido utilizado en diferentes campos como lo son la psicología clínica, la psicología organizacional (principalmente para la selección de personal) y en el campo educativo para diferentes grupos de edades (García, Martínez, Salas, Urbina y Soler, 2000).

La prueba consta de 48 problemas donde los ítems están organizados de manera tal que la dificultad va ascendiendo conforme se avanza en la solución de los problemas, el tiempo estimado de la solución de los mismos es de entre 20 y 40 minutos y los coeficientes de confiabilidad de esta prueba se encuentran entre 0,85 y 0,91, teniendo la misma un alto nivel de confiabilidad, además de ello debido a la forma en la que se presenta no implica dificultades en cuanto a sesgos culturales o son muy escasos y no exige un amplio bagaje de conocimientos previos (Anstey, 1993).

Procedimiento

Fase 1. Definición conceptual.

En esta primera fase de la investigación se hizo una revisión de los principales conceptos a tener en cuenta dentro de la misma, se indagó sobre aspectos como la inteligencia general, el desempeño laboral, particularidades del sector floricultor y se relacionaron investigaciones que datan de estas temáticas o algunas similares tanto dentro del campo de la psicología como en el área de las organizaciones.

Fase 2. Aplicación del test y evaluación de desempeño laboral de la población objetivo.

Durante esta fase se aplicó el test de dominó a 26 empleados que hacen parte del área de ensamble de una de las fincas en el área poscosecha una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca y se evaluó su desempeño laboral de acuerdo al número de tallos de flor empacados y enviados según lo requerido a la empresa.

Fase 3. Análisis de resultados.

Durante la última fase de la investigación se realizan correlaciones de Spearman para los puntajes obtenidos en el test y la medida del desempeño laboral de los empleados y se describen los resultados obtenidos. Para el análisis cuantitativo de los resultados obtenidos

se hace uso del programa estadístico SPSS. Posterior a ello se define si existe alguna relación entre ambos y se procede a describir la misma.

Resultados

En la investigación participaron en total 26 empleados que hacen parte del área de ensamble de una de las fincas en el área poscosecha de una empresa floricultora ubicada en Madrid, Cundinamarca, del número total de participantes 9 fueron hombres y 17 mujeres, el rango de edad de los participantes fue de entre 18 y 45 años.

Población de estudio.

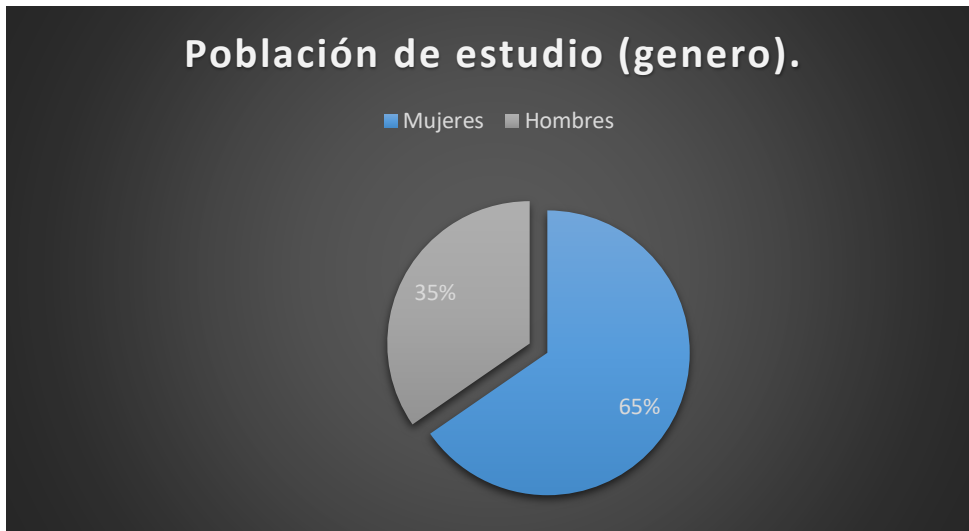


Figura 1. Población de estudio distribuida por género.

En la figura 1. Se identifica la división que existe con respecto a la participación de los sujetos de la muestra, observándose que el 65% de dicha muestra son mujeres y el 35% hombres, Siendo este un dato socio demográfico a tener en cuenta para los posteriores análisis.

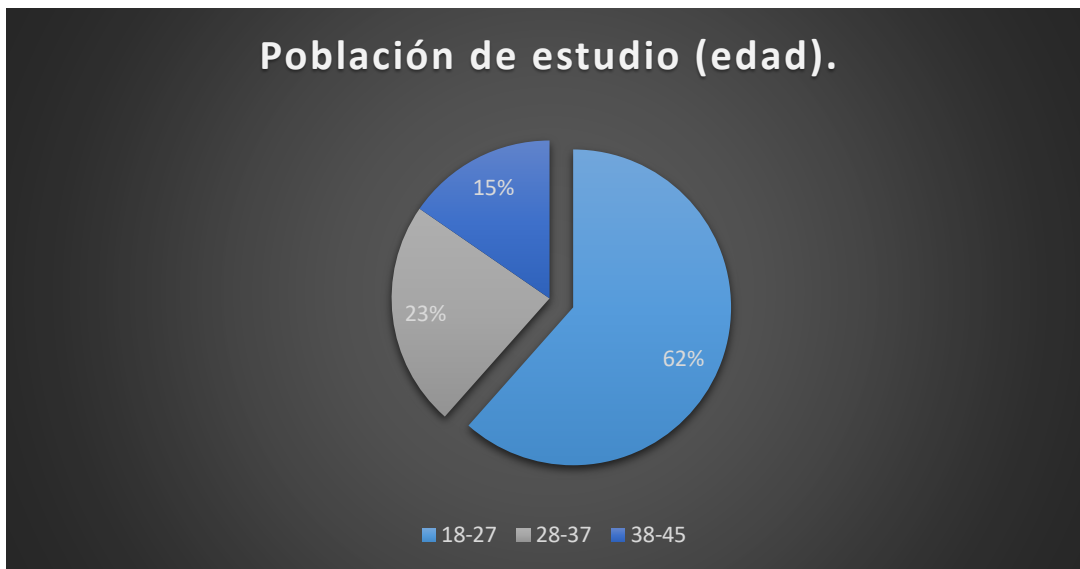


Figura 2. Población de estudio distribuida por edades.

En la figura 2. La muestra permite identificar la distribución de la población de estudio, con una mayor densidad en edades de 18-27 años principalmente del género masculino siendo el género femenino de rangos superiores.

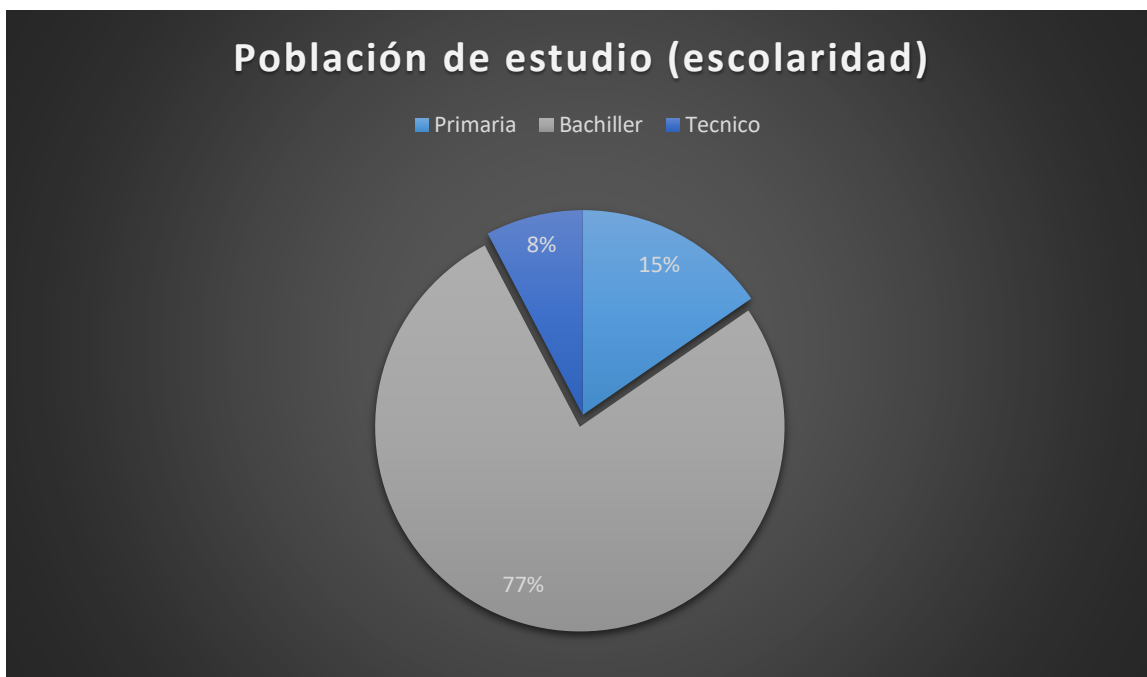


Figura 3. Población de estudio distribuida según el nivel de escolaridad

En la figura 3. Con respecto al nivel académico de la muestra se identifica que el 77% de los sujetos participantes alcanza el título de bachiller y sus edades comprenden

principalmente entre los 18 y 37 años, dato que se mantiene con respecto a la muestra según el género.

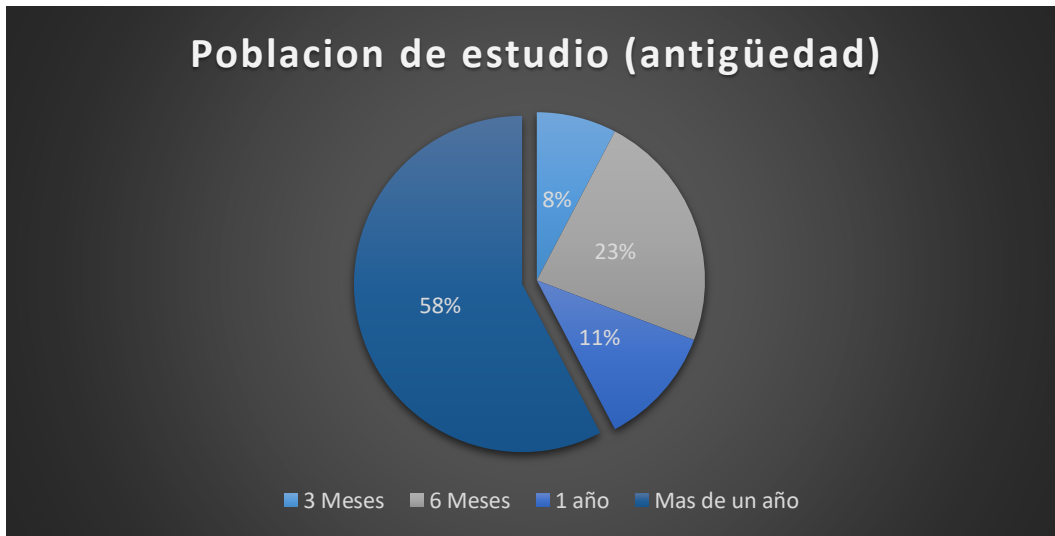


Figura 4. Población de estudio distribuida según la antigüedad en la compañía

En la figura 4. Se evidencia que un mayor porcentaje de la muestra ha laborado durante un periodo de más de 1 año dentro del área de ensamble siendo principalmente el género femenino el encargado de realizar esta labor además encontramos a niveles de escolaridad entre primaria, bachillerato y en este predominan los rangos de edad superior.

Análisis descriptivo resultados de desempeño.

La investigación se realiza verificando el proceso de producción de manera transversal, el cual se recolectó a través de la información de la muestra de estudio, identificando los indicadores y así generando el índice de desempeño, el cual evidencia que la mayoría de los colaboradores presentan un desempeño laboral óptimo el cual es de alrededor de 400 tallos por hora establecido junto a la compañía. De la siguiente manera.

Desempeño Laboral

Tabla 1.

Cuadro descriptivo del rendimiento laboral de la muestra poblacional por individuos, área y Muestra

Desempeño Laboral.			
	Promedio individual	Promedio personal Área ensamble (50)	Promedio Muestra poblacional (26)
Alto	500	25.000	13.000
Promedio	400	20.000	10.400
Bajo	300	12.000	7.800

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Se logra establecer una categorización del rendimiento laboral de manera individual en 3 segmentos alto, promedio y bajo los cuales se generan a través de los indicadores históricos además para su posterior análisis se clasificarán en percentiles generando así un mayor ajuste estadístico.

Tabla 2.

Cuadro descriptivo del desempeño laboral del objeto de estudio clasificado en percentiles.

Desempeño laboral en percentiles	
	Percentil
Desempeño Bajo	1-33
Desempeño Medio	33-66
Desempeño Alto	33-100

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En el transcurso de la investigación se aprecia los promedios del área de producción, pero se realizan ajustes a través de percentiles para generar una mayor precisión en el análisis estadístico.

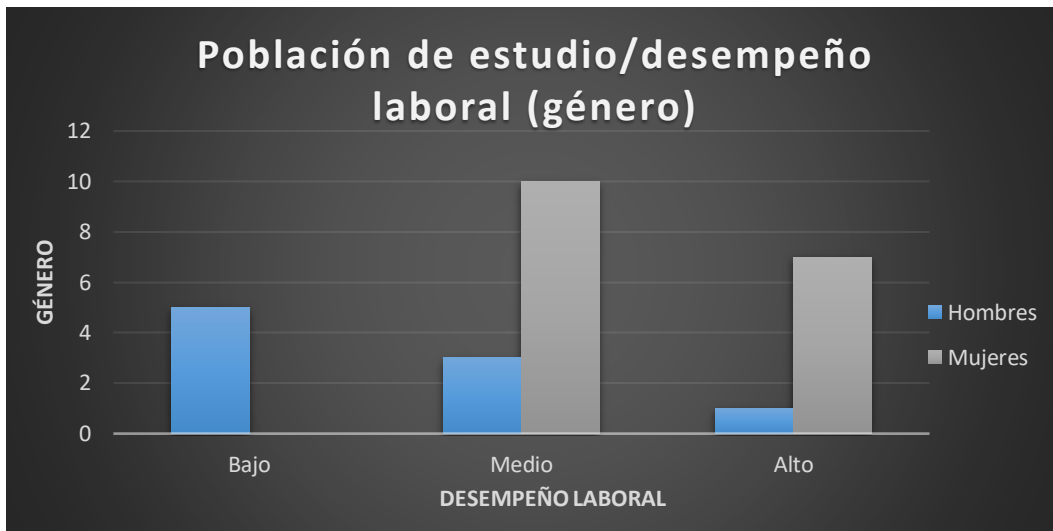


Figura 5. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por género

En la figura 5. La gráfica da cuenta de cómo se comporta el desempeño según la manera en la que se divide la muestra. Siendo el desempeño mayor por parte de las mujeres.

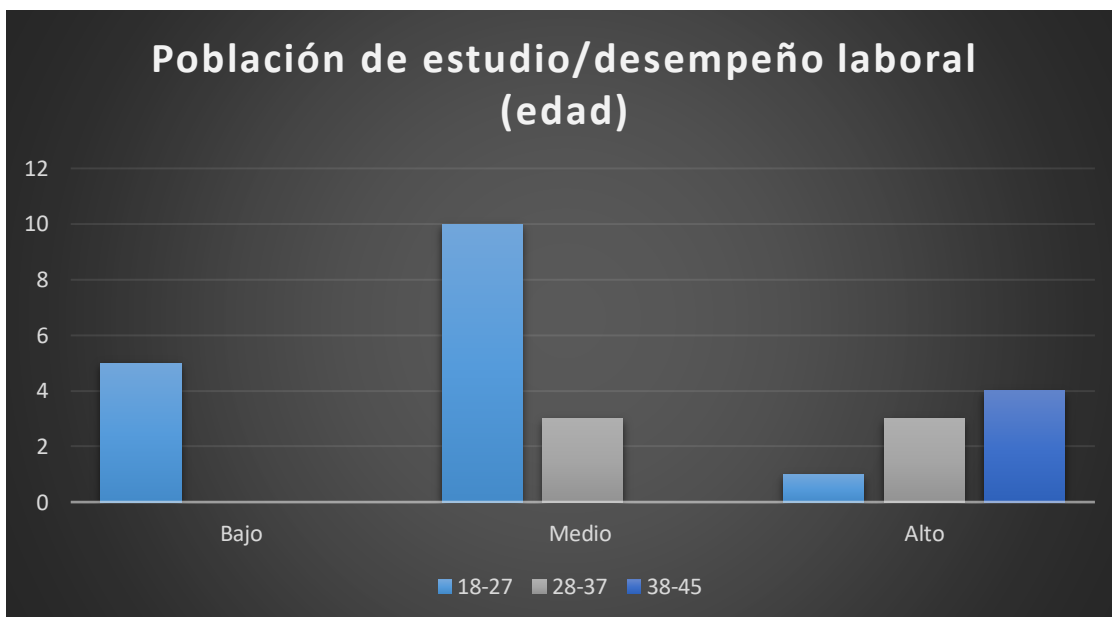


Figura 6. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por edad

En la figura 6. Se evidencia que la población que comprende edades entre los 38-45 años presentan un mayor desempeño en comparación con otros rangos de edad estimados dentro de la muestra, además prevalece el género femenino

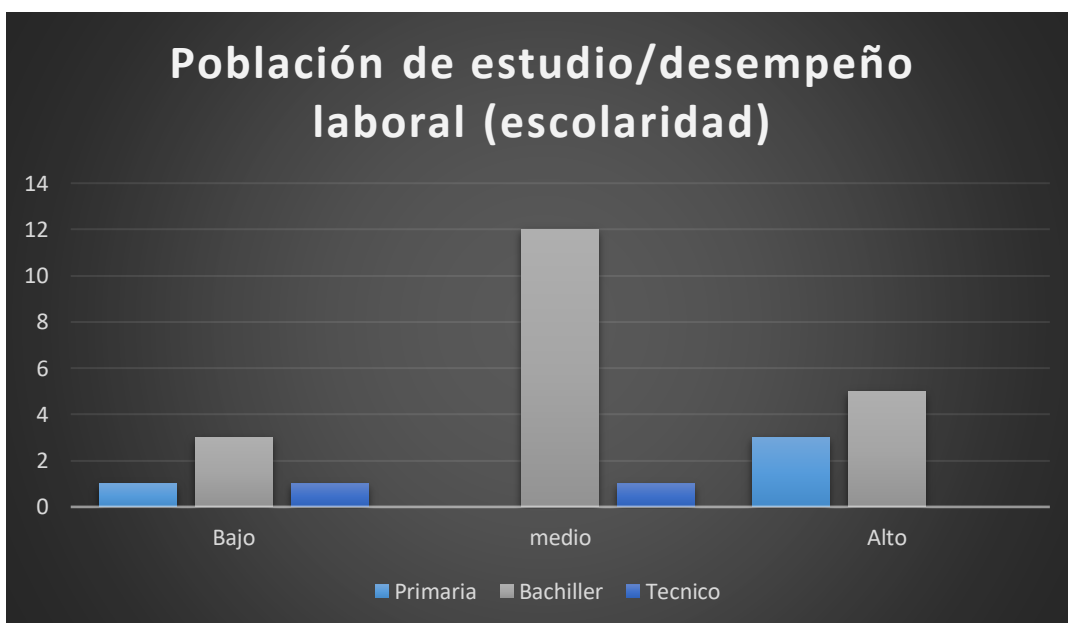


Figura 7. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por nivel de escolaridad

En la figura 7. Se logra dar cuenta que el desempeño laboral de la muestra se ubica en un nivel medio y la escolaridad de la misma está dada entre niveles de educación básica (primaria) y media (bachiller)

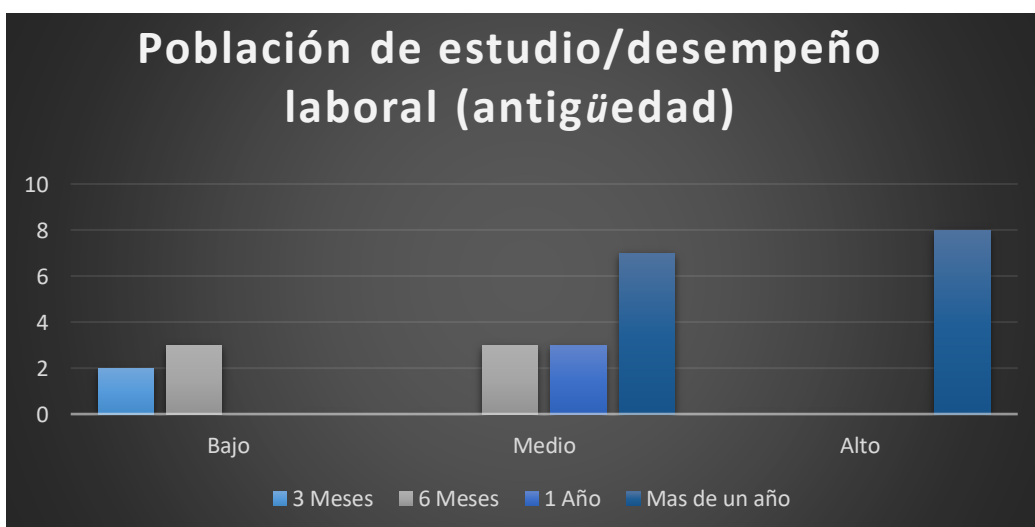


Figura 8. Población de estudio según el desempeño laboral distribuida por antigüedad

En la figura 8. Con respecto al desempeño, se evidencia que la población que hace parte del Área de ensamble desde hace un año o más, obtiene un desempeño mayor y se caracteriza por tener la participación de mujeres con edades comprendidas entre los 38 y 45 años con niveles de escolaridad básica y media

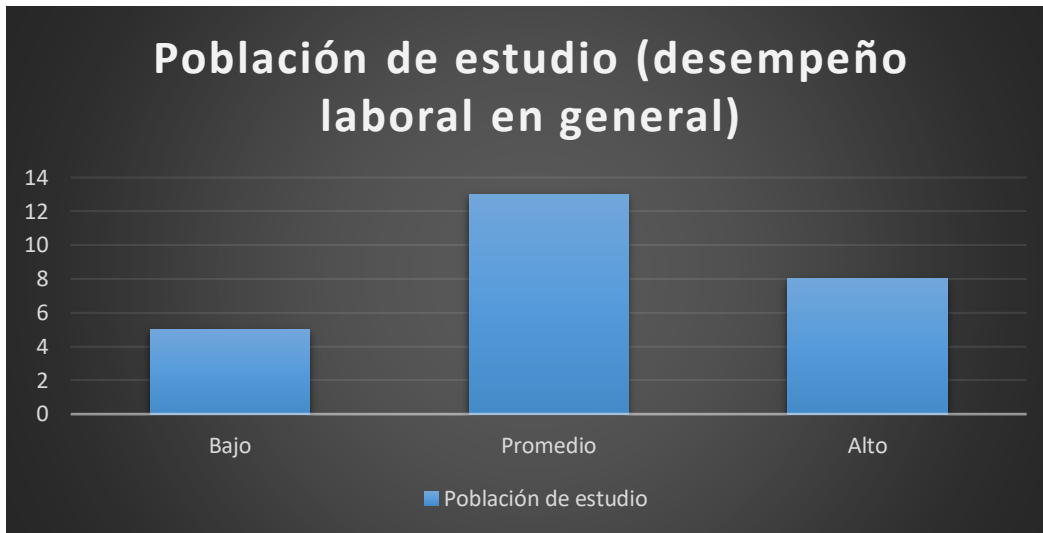


Figura 9. Población de estudio según el desempeño laboral en general.

En la figura 9. Con respecto al desempeño laboral de los participantes se puede decir que este concuerda con los resultados esperados dentro de la empresa al tener una media de 406 tallos empacados por hora y una base estadística similar, lo que cumple con las expectativas de producción de la empresa. Se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en términos del desempeño laboral, siendo las mujeres las que se desempeñan mejor en el área de ensamble, además las mujeres con un rango de edad entre 38-45 años tienen un desempeño más alto que los más jóvenes que oscilan menor a un año dentro de la compañía que presentaron menor rendimiento

Análisis de resultados descriptivo de Inteligencia general.

La investigación se realiza con la aplicación de la prueba a la muestra poblacional, con un promedio de 30 minutos con cada sujeto identificando los resultados del C.I evidenciando que la mayoría de la muestra presenta un desempeño bajo en la prueba oscilando entre percentiles de 5 a 25.

Coficiente Intelectual

Tabla 3.

Cuadro descriptivo de la categorización del C.I a través del Test Dominós.

C.I prueba Dominós	
	Percentil.
Superior	95-100
Superior al término medio	90-75
Término Medio	50
Inferior al término medio	25-10
Deficiente	5

Nota. Fuente: Elaboración propia. El C.I se define según los rangos establecidos y categóricos los cuales se emplean desde deficiente siendo el rango más bajo y superior el más alto además una particularidad de la prueba es que aquellos percentiles menores a 50, se aproximan a los percentiles inferiores y los mayores a 50 se aproximarán al percentil superior.

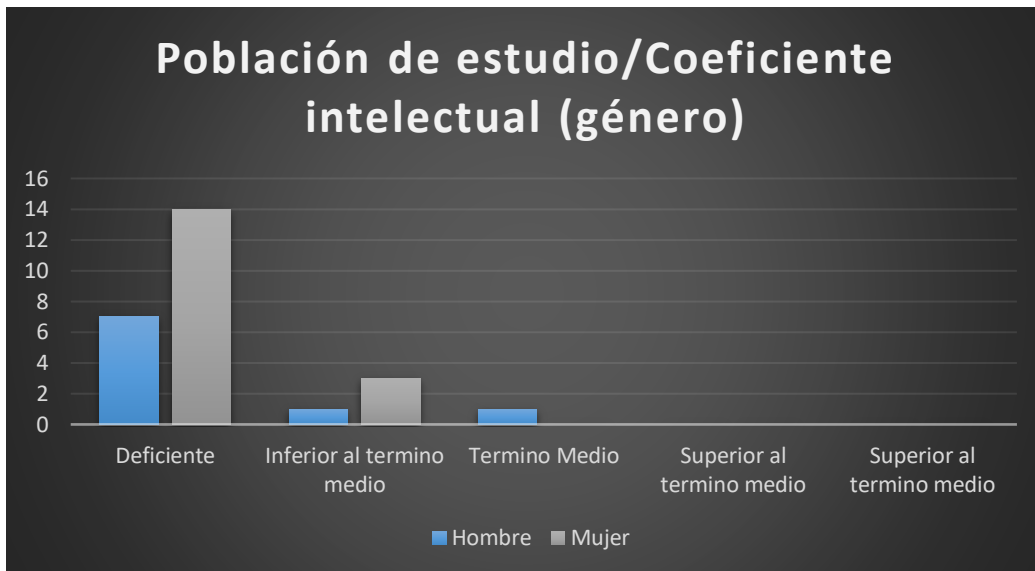


Figura 10. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por género

En la figura 10. Se observa que el desempeño de los participantes al desarrollar la prueba no supera la media de la calificación, todo esto sin importar la diferencia porcentual en la participación de hombre y mujeres en la investigación.

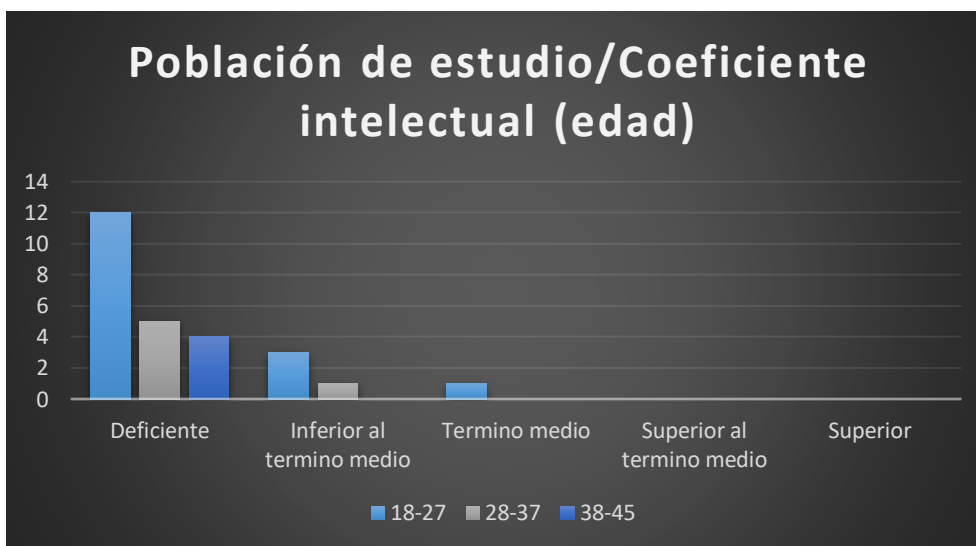


Figura 11. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por edad

En la figura 11. Se evidencia un mejor desempeño en la prueba para un grupo de edad entre 18-37 años, en comparación de la muestra restante.

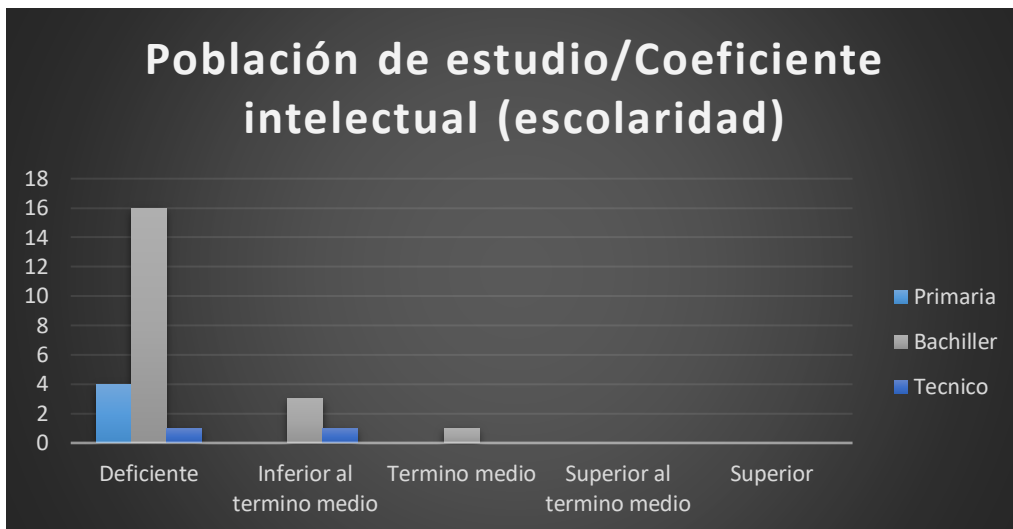


Figura 12. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida por nivel de escolaridad

En la figura 12. Se observa que la muestra tiene un desempeño deficiente según lo estipulado por el manual de calificación de la prueba, aunque esto permite también dar cuenta que un segmento de la población de estudio sobresale con educación media y técnica con edades comprendidas entre los 18-37 años

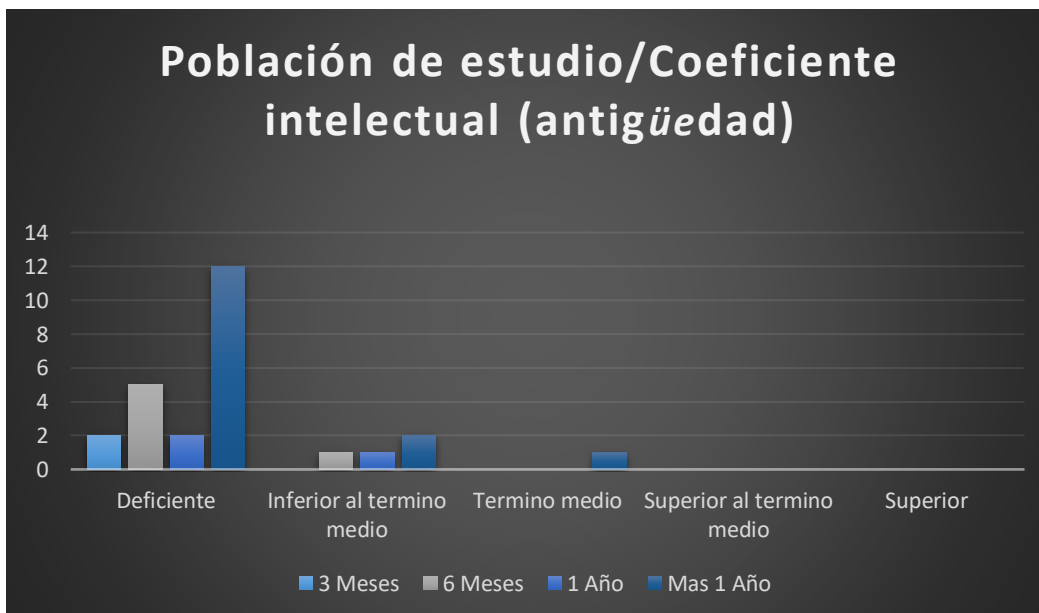


Figura 13. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida según la antigüedad en la compañía

En la figura 13. Con respecto al desempeño de la muestra al desarrollar la prueba, se evidencia que a pesar de que la mayoría presentó un desempeño deficiente, sobresale un segmento de 5 personas que llevaban entre seis meses y más de un año en la compañía, logrando obtener un puntaje mayor.

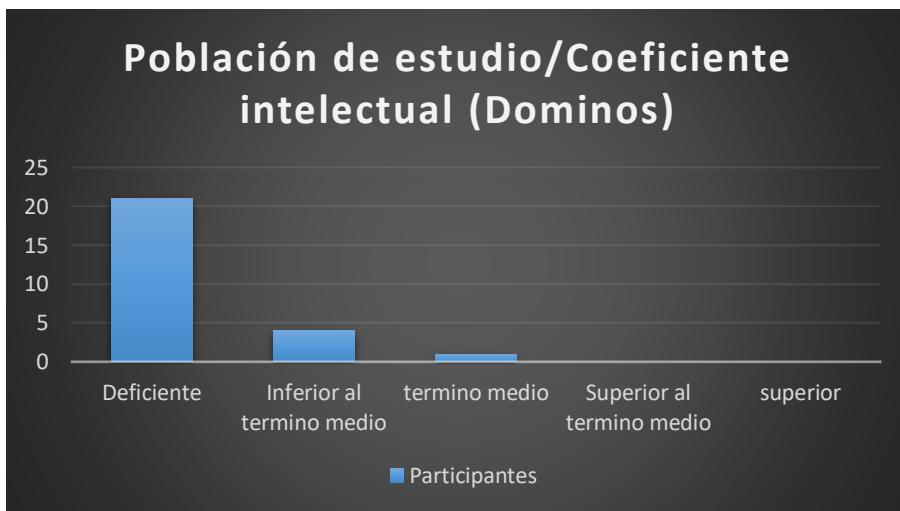


Figura 14. Población de estudio según el coeficiente intelectual distribuida en general

Figura 14. En cuanto al nivel de inteligencia general de los participantes se puede decir que es bajo, ya que los mismos puntuaron en la prueba dentro de los rangos, que se consideran deficientes, inferior-término medio y término medio, lo que significa que la inteligencia general de los empleados del área de ensamble está por debajo del promedio esperado para sujetos adultos. Los participantes que obtuvieron puntajes más altos fueron personas jóvenes con un nivel de escolaridad media.

Ahora bien, al realizar la correlación entre los puntajes de la prueba y el desempeño laboral se encuentra que la misma tiene un valor de 0,078 lo que implica que la correlación no es significativa, esto quiere decir que no existe una relación directa entre los puntajes

para cada una de las variables, por lo que el nivel de inteligencia general de los participantes no afecta su desempeño laboral ni viceversa (No existe relación)

Correlación de Rho de Spearman

Tabla 4.

Cuadro Correlacional sobre el objetivo de estudio a través de Rho de Spearman

Rho de Spearman	Correlaciones			
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	Rendimiento	Dominos
			1	0,078
		Sig. (bilateral)	.	0,706
		N	26	26
	Dominos	Coeficiente de correlación	0,078	1
		Sig. (bilateral)	0,706	.
		N	26	26

Nota: Fuente del programa estadístico IBM SPSS

Ha: Existe relación entre el C.I a través de la prueba Dominós con el rendimiento laboral en los colaboradores del área de ensamble de una poscosecha de una empresa del sector floricultor de Madrid Cundinamarca.

Ho: No existe relación entre el C.I a través de la prueba Dominós con el rendimiento laboral en los colaboradores del área de ensamble de una poscosecha de una empresa del sector floricultor de Madrid Cundinamarca.

Se evidencia al ser un coeficiente de correlación de 0.078 el cual nos indica que no se encuentra relación en las variables de la investigación.

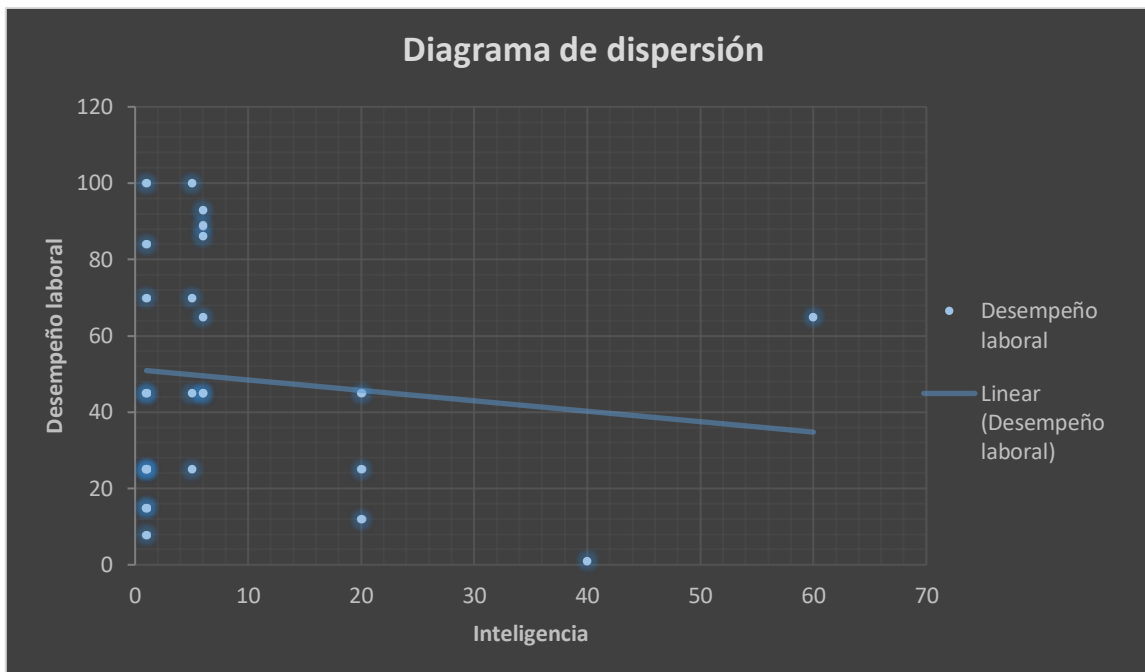


Figura 15. Resultados relación C.I con el Desempeño Laboral

El diagrama de dispersión nos permite identificar que no existe una relación significativa entre las variables, debido a su línea de tendencia incorporados los datos de la siguiente forma: inteligencia como variable independiente siendo este eje X y el desempeño laboral como variable dependiente siendo este eje Y en el cual se observan que los puntajes obtenidos se alejan de la línea de tendencia generando una correlación nula.

Discusión

Los resultados obtenidos pueden ser producto de diversas situaciones, en primer lugar, el rango de edad de las personas empleadas en esta área es bastante heterogéneo, aspecto que en los estudios referenciados suele ser más homogéneo por ejemplo en los estudios de Inteligencia emocional versus desempeño (Araujo y Leal, 2007; Ayala y Cardona, 2016; Enríquez, Martínez y Guevara, 2015; Zárate y Matviuk, 2010), clima organizacional y satisfacción laboral versus desempeño laboral (Onofre, 2014; Chiang y San Martín, 2015; Quintero, Africano y Faría, 2008; Del Toro-Granados, Salazar-Sotter y Gómez-Rangel, 2011; Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo, 2011) las muestras se caracterizaban por ser bastante homogéneas, por lo menos en términos de características sociodemográficas, esto sin incluir el sexo, ya que independientemente de que los participantes fuesen hombres o mujeres los resultados eran similares.

Además, teniendo en cuenta que en investigaciones anteriores las variables estudiadas (inteligencia emocional, satisfacción laboral, clima laboral) parecían dar indicios de estar relacionadas con el desempeño no es raro que dentro de las mismas se hallaran correlaciones positivas significativas. Con respecto a ello tal y como se mencionó en Navas, Sampascual y Santed (2003) la inteligencia general había sido útil en términos de su capacidad predictiva al relacionarse con aspectos del desempeño, no obstante, en este estudio la inteligencia general como variable no tuvo un comportamiento tan predecible en comparación con la inteligencia emocional, la satisfacción y el clima laboral en relación con el desempeño.

En el caso particular de esta investigación se evidencia que el factor g no tiene un valor predictivo importante con respecto al desempeño laboral en comparación con otras

investigaciones que si encontraron una relación significativa entre estas variables (Ree, Earles, y Teachout, 1994; Carretta y Ree, 2000; Schmitt, 2014; Schmidt y Hunter, 2004). Por el contrario, se encontró que pueden estar involucrados factores de tipo más específico como los aspectos motores (Kell y Lang, 2017; Murphy, 1989).

En este estudio divergen los resultados en términos de que sí se presentan diferencias significativas en el desempeño al realizar una comparación entre los participantes del sexo masculino y femenino, al presentarse u mejor rendimiento por parte de las mujeres en las labores asignadas.

Por otro lado, se evidencian también aquellos estudios realizados dentro del sector floricultor (Barajas y Bernal ,2019; Bernal y Jimenez,2018; y Delgado, 2012) que, en comparación con los resultados obtenidos aquí, dan paso a ciertas apreciaciones, primero que todo, teniendo en cuenta que las labores ejercidas dentro de las empresas del sector floricultor son en mayor medida operativas, requieren de un trabajo mecánico, desempeñado principalmente mediante la repetición de unas actividades específicas orientadas a un fin particular, en este sentido esta puede ser una de las razones por las que la correlación entre Inteligencia general y desempeño no fue significativa tal y como sucedió en el estudio de Bernal y Jiménez (2018) que buscaba identificar la relación las variables de atención y desempeño laboral, esto en contraste con el estudio de Barajas y Bernal (2019) donde la satisfacción laboral y el compromiso organizacional poseían una correlación significativa positiva.

En segundo lugar, las características particulares de las empresas floricultoras las hace divergir en temas de resultados, ya que aunque en general las labores dentro de las áreas de producción son las mismas, los procesos difieren, ya sea por cuestiones de cultura

empresarial o por los factores competitivos entre las mismas (Delgado, 2012), cada empresa tiene una propuesta de valor diferente y en estas diferencias pueden radicar también las diferencias ocurridas en los resultados, pues bien aunque el desempeño no tiene una variación bastante grande debido a que el mismo está en evaluación constante por la empresa y es requerido por la misma en una medida específica, los puntajes en inteligencia general corresponden a otro tipo de variables.

Por ejemplo, la inteligencia general puede ser comprendida como una aptitud de razonamiento, pero no sólo de esto sino también en términos de habilidades como la planificación y la resolución de problemas o el pensamiento abstracto, todo esto con el fin último de adaptarse mejor a su entorno, a los ambientes en los que interactúa y se desenvuelve (García-Molina, Tirapu-Ustárrroz, Luna-Lario, Ibáñez y Duque, 2010, p. 739) así pues como se mencionó anteriormente, estas habilidades no siempre corresponden a la realización de actividades operativas, conforme a ello, no es extraño que no hubiese correlación entre las variables estudiadas, más esto no descarta que en investigaciones futuras se obtengan otra clase de resultados.

Ahora bien, al poner en consideración las otras perspectivas teóricas y constructos de índole similar se podría comprender desde una perspectiva diferente lo obtenido en los resultados, por ejemplo, al contrastar la perspectiva de la inteligencia general con la teoría de las inteligencias múltiples (Villamizar y Donoso, 2013), se puede dar cuenta de cómo la segunda no tiene la dificultad que se presentó aquí en términos de las actividades operativas, ya que al proponer la inteligencia cinestésico-corporal se anticipa a estos aspectos motores que pueden estar relacionados con el desempeño de una persona en un campo particular.

Además, si se establece una comparación de los resultados aquí obtenidos con teorías modulares como la propuesta por Sternberg (1982) se podría sugerir que la razón por la que no se encuentra una relación significativa entre inteligencia y desempeño laboral es porque se estaba haciendo la medición de un tipo de inteligencia que no correspondía a las habilidades evaluadas, es decir, se obtuvo una medición de inteligencia de carácter analítico cuando la que debía ser evaluada era una de carácter práctico..

En último lugar, cabe mencionar que estos resultados le implican a la empresa una visión más completa de los empleados dentro del área de ensamble de la poscosecha al comprender que dentro de esta área no se requieren particularmente habilidades como las mencionadas anteriormente y que corresponden a la inteligencia general, de este modo, en la selección de personal, ya sabiendo que las habilidades requeridas son en el área operativa se pueden emplear test orientados a este aspecto particular para asegurar la contratación de personal idóneo para el desempeño de las actividades productivas, procurando así la calidad del producto ofrecido, aportando de esta forma al desarrollo propio de las actividades dentro de la empresa.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenido en el presente estudio se concluye que la inteligencia general de los participantes no está relacionada con su desempeño laboral dentro del área de ensamble de la poscosecha de una empresa floricultora en Madrid, Cundinamarca. A pesar de que teóricamente se había encontrado información sobre el valor predictivo de la inteligencia general en aspectos del desempeño en diversos contextos, las evidencias empíricas que emergen en este estudio sugieren que no existe relación entre estas variables, sin embargo, debido al tamaño de la muestra y su heterogeneidad no es

posible establecer ninguna generalización, más aún los resultados son relevantes para la empresa.

Aún con lo antes mencionado, se puede concluir que los empleados del área de ensamble de la poscosecha de la empresa en cuestión tienen un desempeño laboral alto en comparación con sus niveles de inteligencia general ya que estos estuvieron por debajo del promedio esperado para su rango de edad, además, dicho desempeño es significativamente más alto en el personal femenino.

Igualmente se evidencia que el desempeño de los empleados diverge en términos de género por lo que las colaboradoras del género femenino dan muestras de un mejor desempeño, lo que en esta área de la empresa puede implicar la selección de personal femenino para aumentar la productividad de la empresa.

Además, teniendo en cuenta que el personal femenino con un rango de edad mayor tiene un desempeño más alto, se contribuye a la desmitificación de la edad dentro de esta empresa particular como un determinante del desempeño, así pues, el hecho de que las personas sean más jóvenes no implica que su desempeño sea mejor, y por lo mismo se puede tener en cuenta la experiencia de los empleados en el área de ensamble de la empresa como un punto a favor para el desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, se llega a la conclusión de que es necesario seguir abordando estas variables como objeto de investigación ya que no existe información suficiente para realizar aseveraciones de peso, en el caso particular de esta investigación se aporta a la perspectiva de una sola empresa, pero de unificarse los criterios que relacionan estas variables podría

generarse un aporte a modo más general a empresas de diferentes sectores y se podría contribuir a la generación de conocimiento.

Finalmente resulta importante dar cuenta de los resultados en términos de la correlación, ya que los mismos indican que aunque los niveles de inteligencia general en el personal son bastante bajos el desempeño es óptimo y se ajusta a los requerimientos de la empresa, lo que significa que la inteligencia tal y como se concibe aquí no tiene una implicación directa en el desempeño laboral de los empleados, esto se puede deber a la naturaleza operativa del desarrollo de las actividades asignadas a los empleados dentro del área de ensamble de la poscosecha de la empresa floricultora en cuestión, por lo que es importante hacer una revisión más a profundidad de los aspectos de la inteligencia que se relacionan con el desempeño laboral y que contribuyen al mismo.

Recomendaciones.

Para próximas investigaciones se sugiere una muestra más grande y homogénea, donde se cuente con la participación de empleados de diferentes empresas del sector floricultor, esto con el fin de posibilitar la aseveración de leyes o generalizaciones que puedan regir el comportamiento de estas variables, por lo menos en este sector.

También se sugiere a la empresa añadir a su proceso de selección, baterías o pruebas para evaluar las habilidades de las personas que se postulan para el área productiva que esté más orientada a destrezas quinésicas y motoras en relación con la resolución de problemas, sin poner énfasis en aspectos como el razonamiento abstracto y la planificación, que resultaron no estar relacionados directamente con el desempeño laboral como el test de Hanói y la prueba de destreza manual de Minnesota entre un gran número de pruebas.

Así mismo, se recomienda a la compañía realizar en sus procesos de selección actividades que programen filtros propios a tener en cuenta a la hora de seleccionar personal según en área a trabajar. En este caso, al hablar del Área de ensamble, se considera importante la evaluación de habilidades viso manuales y la agilidad motriz de los participantes. Para esto, se plantean ejercicios organizados en un assesment center enfocados a evaluar y desarrollar habilidades viso motoras ya antes nombradas, haciendo uso de técnicas como el origami, la construcción de estructuras con fichas de colores, comandos de movimientos con las manos, lanzar de una mano a la otra, para así generar un mayor impacto en el área productiva al suministrar personal capacitado.

Por otro lado, dado el desempeño del personal femenino en el área de ensamble de la poscosecha de la empresa, se recomienda la selección de personal femenino para esta área específica. Se da paso a que en próximas investigaciones se realice la comparación de desempeños teniendo en cuenta la variable de género con el fin de identificar si la misma puede tener implicaciones en la selección del personal en otras empresas del sector floricultor.

Además, emerge el interés por abordar como objeto de investigación en relación con el desempeño laboral la variable de memoria de trabajo (Conway, Kane y Engle, 2003) ya que esta puede estar más relacionada con actividades operativas como las desempeñadas en las empresas del sector floricultor, por lo mismo se sugiere que para próximas investigaciones se tenga en cuenta dicha variable.

Se plantea también la evaluación del desempeño en relación con la teoría de inteligencias múltiples, particularmente con la inteligencia cinestesico-corporal (Villamizar

y Donoso, 2013) debido a las características particulares del trabajo en las empresas del sector floricultor que es principalmente operativo.

Referencias.

- Almeida, L., Guisande, M., Primi, R., y Lemos, G. (2015). Contribuciones del factor general y de los factores específicos en la relación entre inteligencia y rendimiento escolar. *European Journal of Education and Psychology*, 1(3), 5-16. Recuperado de <https://formacionasunivep.com/ejep/index.php/journal/article/view/13/17>
- Anstey, E. (1993). *Test de dominós*. Paidós.
- Araujo, M., y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y qué nos falta por investigar?. *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 35(134), 97-103. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-39082011000100009
- Arias, W. (2013). Teoría de la inteligencia: Una aproximación neuropsicológica desde el punto de vista de Lev Vigotsky. *Cuadernos de neuropsicología*, 7(1), 22-37. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4395896>
- Arias, W. (2014). Estilos de aprendizaje e inteligencia en estudiantes universitarios de Arequipa, Perú. *Revista de estilos de aprendizaje*, 7(14). Recuperado de <http://revista.ieee.es/index.php/estilosdeaprendizaje/article/view/996>

- Asocolflores (2018). *Informe de logros Asocolflores*. Colombia. Recuperado de <https://asocolflores.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-de-logros-2018-Asocolflores-Web-1.pdf>
- Ayala, F., y Cardona, M. (2016). Emociones y desempeño laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326985>
- Barajas, N., y Bernal, L. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de poscosecha de la empresa flores la conchita LTDA* (Tesis de Pregrado, Universidad de Cundinamarca). Recuperado de <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/2107>
- Barreat, Y., Benítez, A., Fuentes, L., y Noel, G. (2016). Asesoramiento vocacional y rendimiento académico en estudiantes del programa Fray Juan Ramos de Lora. *Educere*, 20(66), 355-366. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35649692013.pdf>
- Bernal, K., y Jiménez, I. (2018). *Relación entre el nivel de atención y el rendimiento en trabajadores del campo laboral de la floricultura en la empresa "The Elite Flower"* (Tesis de pregrado, Universidad de Cundinamarca). Recuperado de <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/1599>
- Borges, Á., Hernández-Jorge, C., y Rodríguez-Naveiras, E. (2011). Evidencias contra el mito de la inadaptación de las personas con altas capacidades intelectuales. *Psicothema*, 23(3), 362-367. Recuperado de <https://www.unioviado.net/reunido/index.php/PST/article/view/9072>

- Campos, A., y González, M. (1994). Imagen, inteligencia y creatividad. *Psicothema*, 6(3), 387-393. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72706306.pdf>
- Carretta, T., y Ree, M. (2000). General and specific cognitive and psychomotor abilities in personnel selection: The prediction of training and job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 227-236. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2389.00152>
- Carro, R., y González, D. (2012). Administración de la calidad total. *Núlan Portal de promoción y difusión pública del conocimiento académico y científico*. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1614/>
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid, España: McGraw Hill.
- Comte, A. (1988). *Introduction to positive philosophy*. Estados Unidos Hackett Publishing.
- Conway, A., Kane, M., y Engle, R. (2003). Working memory capacity and its relation to general intelligence. *Trends in cognitive sciences*, 7(12), 547-552. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1364661303002833>
- Del Toro-Granados, J., Salazar-Sotter, M., y Gómez-Rangel, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204-227.

Recuperado de

<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/419>

Delgado, A. (2012). *Caracterización de equipos de trabajo en una empresa floricultora de Cundinamarca* (Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás). Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3274>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2010). Informe de resultados Censo de fincas productoras de flores en 28 municipios de la sabana de Bogotá y Cundinamarca 2009. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/flores/Informe_resultados_2009.pdf

Dörr, A., Gorostegui, M., Viani, S., y Dörr, M. (2009). Adolescentes consumidores de marihuana: implicaciones para la familia y la escuela. *Salud mental*, 32(4), 269-278. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=21989>

EAFIT (2019). ¿Cuáles son los retos del sector floricultor colombiano? Colombia. Recuperado de <http://www.eafit.edu.co/noticias/agenciadenoticias/2019/cuales-son-los-retos-del-sector-floricultor-colombiano>

Enríquez, E., Martínez, J., y Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud* 3(11), 41-46. Recuperado de <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/870>

Esteban, B. (2014). Una aproximación a la influencia de la Inteligencia Emocional Percibida en su relación con los niveles de Burnout y Engagement en el desempeño

- del Trabajo Social. *AZARBE, revista internacional de trabajo social y Bienestar*, (3). Recuperado de <https://revistas.um.es/azarbe/article/view/198451>
- Ferreira, A., Almeida, L., Prieto, G., y Guisande, M. (2012). Memoria e inteligencia: interdependencia en función de los procesos y contenidos de las tareas. *Universitas psychologica*, 11(2), 437-449. Recuperado de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/20001>
- Figuerola, J., Yacelga, C., Rosero, M., y García, I. (2012). La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento académico y laboral de la comunidad universitaria. *Revista Científica Axioma*, 1(8), 44-48. Recuperado de <http://pucesinews.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/365>
- García, E. (2005). Teoría de la mente y desarrollo de las inteligencias. *Educación, desarrollo y diversidad*, 8(1), 5-54. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/5553/>
- García, I., Martínez, R., Salas, I., Urbina, O., y Soler, S. (2000). Competencia profesional y rasgos psicológicos en profesionales de la atención primaria de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(3), 233-238. Recuperado en 28 de marzo de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000300003&lng=es&tlng=es.
- García-Molina, A., Tirapu-Ustárrroz, J., Luna-Lario, P., Ibáñez, J., y Duque, P. (2010). ¿Son lo mismo inteligencia y funciones ejecutivas? *Rev Neurol*, 50(12), 738-746. Recuperado de <https://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2013/10/Inteligencia-y-junciones-ejecutivas.pdf>

- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, España, Paidós.
- Haydar, V., y Fortich, D. (2011). *Instrumentos de Medición Utilizados en los Procesos de Selección de Personal en las Empresas Temporales de Cartagena* (Tesis de pregrado Universidad Tecnológica De Bolívar). Recuperado de <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/935/0062167.pdf?sequence=1>
- Ilaja, B., y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21345152003.pdf>
- Jardines de los Andes (2020). *Nuestra empresa*. Colombia. Recuperado de <http://www.jardinesdelosandes.com>
- Kell, H., y Lang, J. (2017). Specific abilities in the workplace: More important than g?. *Journal of Intelligence*, 5(2), 13. Recuperado de <https://www.mdpi.com/2079-3200/5/2/13/htm>
- Labra, O. (2013). Positivismo y constructivismo: Un análisis para la investigación social. *Revista Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (7), 12–21. Recuperado de <http://revistafacso.ucevaldeparaguay.edu.uy/index.php/rumbos/article/view/135>
- Lampis, M. (2008). *Semiótica de la Cultura y Ciencias de la Inteligencia: un acercamiento interdisciplinario*. (Tesis Doctoral, Universidad de Granada). Recuperado de

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/2054/17661936.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 1090. Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia, Bogotá, Colombia, 6 de septiembre de 2006.

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista estudios económicos*, 31(9), 9-31. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

Lopera, N. (2012). *Gestión de calidad Tahamí & Cultiflores* (Tesis doctoral, Corporación Universitaria Lasallista). Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/823/1/gestion%20de%20calidad.pdf>

Luria, A. (1984). *El cerebro en acción*. Barcelona, Editorial Martínez Roca.

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2019). *Cadena de Flores*. Colombia. Recuperado de <https://sioc.minagricultura.gov.co/Flores/Documentos/2019-02-30%20Cifras%20Sectoriales.pdf>

Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>

Moral, J. (2006). Predicción del rendimiento académico universitario. *Perfiles educativos*, 28, 38-63. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982006000300003

Murphy, K. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?. *Human performance*, 2(3), 183-200. Recuperado de https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327043HUP0203_3

Navas, L., Sampascual, G., y Santed, M. (2003). Predicción de las calificaciones de los estudiantes: la capacidad explicativa de la inteligencia general y de la motivación. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 56(2), 225-237. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=760681>

Onofre, L. (2014). *El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral* (Tesis de pregrado, Quito: UCE). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3986>

Orué-Arias, E. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *San Martín Emprendedor*, 3(1), 79-95. Recuperado de <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/24>

Pérez, A. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9). Recuperado de <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>

Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Empresarial*, 9(35), 29-34. Recuperado de <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20/16>

- Porto, A., Primi, R., y Alchieri, J. (2005). Instrumentos de avaliação mais conhecidos/utilizados por psicólogos e estudantes de psicologia. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 390-401. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722005000300013&script=sci_arttext&tIng=pt
- Procolombia (2020). *Flores*. Colombia. Recuperado de <https://procolombia.co/node/1255>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Quirós, M. (2012). La Floricultura en Colombia en el marco de la globalización: Aproximaciones hacia un análisis micro y macroeconómico. *Revista Universidad EAFIT*, 37(122), 59-68. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/992>
- Ramos, C. (2017). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances En Psicología*, 23(1), 9-17. Recuperado de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>
- Ree, M., Earles, J., y Teachout, M. (1994). Predicting job performance: Not much more than g. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 518. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/buy/1995-03689-001>

- Richaud, M. (1978). Estudio de la inteligencia a través de tres pruebas factoriales. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(2), 185-192. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80510205.pdf>
- Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J., y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>
- Schmidt, F., y Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.86.1.162>
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.*, 1(1), 45-65. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091255>
- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York, Estados Unidos, Macmillan.
- Sternberg, R. (1982). *Handbook of human intelligence*. Estados Unidos, Cambridge University Press Archive.
- Sternberg, R. J., & O'hara, L. (2005). Creatividad e inteligencia. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, (10), 113-149. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/935/93501006.pdf>

- Thi, L. y Kirby, S. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The journal of social Psychology*, 142(1), 133-143. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224540209603891>
- Turizo, A., Uribe, L., y Luna, L. (2018). *Nivel de inteligencia general de los estudiantes del grado 10° del colegio ciudadela educativa*. (Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia). Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7402>
- Universidad de Cundinamarca (2018). Protocolo de opciones de trabajo de grado del programa de psicología.
- Vargas, L. (9 de abril de 2019). En 2018 Colombia exportó 259.523 toneladas de flores y la industria continúa en crecimiento. *Agronegocios*, p.1. Recuperado de <https://www.agronegocios.co/agricultura/en-2018-colombia-exporto-259523-toneladas-de-flores-y-la-industria-continua-en-crecimiento-2849421>
- Villamizar, G., & Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica. *Psicogente*, 16(30). Recuperado a partir de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1927>
- Vygotsky, L. (1988) *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*. México, Grijalbo.
- Zárate, R., y Matviuk, S. (2010). La inteligencia emocional y el sector financiero colombiano. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (69), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619966009.pdf>