

# EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México



ENERO / FEBRERO 2020

## CARTA EDITORIAL

# EdUCEM

Instituto Universitario del Centro de México

El conocimiento es, como siempre, valioso y de una gran importancia pues aprender es un acto continuo y constante. En este viaje las personas se encuentran con diferentes temas tanto propios como ajenos que brindan a ellos un conjunto de información y técnicas listas para ser puestas en marcha en cuanto sea necesario, pues si bien todo conocimiento es bueno, no todo responde a una inmediatez. La presente publicación contiene diferentes textos de índole general proporcionando así al lector la capacidad de generalizar su conocimiento en diversas áreas.

Se presenta, por ejemplo, el artículo de una investigación realizada acerca del tamiz neonatal remarcando la importancia de esta en todo recién nacido y realizando una comparativa en el desarrollo de los infantes a quienes les fue aplicado y aquellos a los que no. En la misma área de la salud se presenta un artículo acerca de la tuberculosis, su sintomatología y el tratamiento de esta a través del tiempo.

En un área aparentemente ajena pero que también tiene que ver con la salud, se toca el tema de la pena de muerte y la controversia que esta genera a nivel nacional, las posturas que se han tomado y, desde una perspectiva legal, se analiza si esta pudiera ser una posible solución a la sobrepoblación de las cárceles y utilizarse a la vez como método de prevención.

Dando también un lugar a los conocimientos culturales, se presentan dos artículos que tiene que ver con el mundo literario, el primero un análisis de una miniserie: Drácula, desde una perspectiva crítica abordando lo que es la fidelidad a un texto y que es una adaptación y como esta es un reflejo social. El otro es una reseña del libro de un escritor mexicano que tiene mucho por ofrecer en sus páginas y cuya historia comienza en un paralelismo de personaje que convergen poco a poco.

Sin más por el momento esperamos que este número sea de su agrado

Cordialmente:

*Ing. Patricia Mena Hernández.*

Rectora

## Directorio

### Comisión Permanente:

#### Rectoría

#### DIRECCIÓN ACADÉMICA

Dra. Esther Álvarez Montero

#### DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Luis Manuel Andrade Pérez

#### DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

#### DIRECCIÓN DE OPERACIÓN ESTRATÉGICA

Lic. Carlos Alberto López Martínez

#### DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN

Lic. Karla Patricia Barrios Mena

#### DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

#### DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

# ÍNDICE

Drácula, de las letras a la narrativa audiovisual: reflexiones en torno a la fidelidad y la reinención filmica. [Daniel Eduardo Picón Cuéllar](#)

04

Aplicación de la pena de muerte en México como: sanción a ciertos delitos, solución a la sobrepoblación de las cárceles y posible medida de prevención del delito. [Leonardo Montero González](#)

11

La gestión del recurso humano como ventaja competitiva. [Evelyn Martínez Cabrera](#).

19

Modelo VAK e inteligencias múltiples: comparación y aportes a la educación. [Juan Antonio Ku Tuz](#).

29

“No te olvidaré”. [Joselyne Garcia Soria](#)

36

### Comisión Editorial:

#### CUERPO EVALUADOR

#### CONSEJEROS EDITORIALES

#### EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Lic. José Alberto Sánchez Santis

#### DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

#### DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes



EDUCEM, INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CENTRO DE MÉXICO, Año III, No. XXIV, es una publicación bimestral, del 1 de Enero 2020 al 29 de Febrero 2020, editada por el Instituto Preuniversitario Motolinía de León A.C. Domicilio Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, teléfono (01800) 890-8236 Exts. 155 y 121, página web <http://educem.digital> y <http://www.sistemaucem.edu.mx>, Editor Responsable: Lic. Karla Patricia Barrios Mena, [rectoria@sistemaucem.edu.mx](mailto:rectoria@sistemaucem.edu.mx) Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2016-012013502600-102, ISSN No. 2448-6477, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Blvd. Adolfo Lopez Mateos 303, Centro, León Guanajuato, C.P. 37000, fecha de última modificación, 1 de Enero 2020.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Universitario del Centro de México.



# DRÁCULA, DE LAS LETRAS A LA NARRATIVA AUDIOVISUAL: REFLEXIONES EN TORNO A LA FIDELIDAD Y LA REINVENCIÓN FÍLMICA

Daniel Eduardo Picón Cuéllar

**Resumen:** Las adaptaciones de la literatura al cine no son una práctica nueva. Sin embargo, al analizar el producto fílmico es tentador recurrir a la obra referente como punto de partida para emitir un juicio, buscando equivalencias de una sobre la otra; en pocas palabras, buscando fidelidad. Pero la fidelidad puede ser engañosa y dar resultados subjetivos y faltos de aproximación. Por tanto, es indispensable acercarse a otras categorías propias del cine y repensar los límites y contenidos de la fidelidad para la obtención de resultados objetivos. Pues en la mayoría de los casos, la fidelidad, vista como imitación, no asegura el éxito de un filme. Y toda adaptación, deviene en reinvención.

**Palabras clave:** adaptación cinematográfica, cine, literatura, Drácula, Bram Stoker, Netflix, Reinvención, fidelidad.

## INTRODUCCIÓN

*Diario de Jonathan Harker*

Bistritz, 3 de mayo.

“El 1 de mayo salí de Múnich a las 8:35 de la noche, y llegué a Viena al día siguiente; debía haber llegado a las 6:46 hrs., pero el tren estaba atrasado por una hora. Budapest parece una maravillosa ciudad, por lo que observé desde el tren y el poco tiempo que pude caminar por sus calles. No me atreví a alejarme de la estación, pues habíamos llegado con retraso y saldríamos lo más cerca posible de la hora prevista. Tuve la impresión de que salíamos de Occidente y nos adentrábamos en Oriente; el más occidental de los magníficos puentes del Danubio —que en esta parte logra una doble anchura y profundidad—, nos transportó a las tradiciones del dominio turco”. (Drácula, 2012).

Así inicia una de las mejores producciones literarias de todos los tiempos. Tanto si se ve desde la perspectiva de la literatura general como desde el subgénero de la literatura de terror. Drácula, novela decimonónica de Bram Stoker, ha sido llevada en varias ocasiones a la pantalla grande; desde el legendario filme del expresionismo alemán *Nosferatu* (Friedrich Wilhelm Murnau, 1922) hasta el más reciente de estos productos audiovisuales: la nueva miniserie del mismo nombre, estrenada el mes de enero de este año en la plataforma Netflix y producida por la BBC la cual, es un intento más por dar continuidad a la inmortalización del mítico vampiro en las nuevas generaciones.

Desarrollada por Mark Gatiss y Steven Moffat (coproductores de *Sherlock*), esta propuesta audiovisual está presentada en el novedoso formato serial del que ahora se valen los servicios de paga, streaming, para el entretenimiento de sus audiencias. Está compuesta por tres episodios con una hora y media de duración cada uno, aproximadamente y opta por una modificación considerable de todas las características que ofrece la novela, tanto a nivel personajes, discurso, trama, temporalidad y especialidad. Lo que hace cuestionarse, ¿es buena esta nueva adaptación? Indudablemente, se cae en la tentación de tomar como referente inmediato otro audiovisual adaptado — un filme, propiamente dicho — que la crítica catalogó como una de las mejores adaptaciones de la novela de Stoker. Se trata de *Bram Stoker's Dracula* (Francis

Ford Coppola, 1992).

En este artículo se analiza la miniserie Drácula de Netflix desde la perspectiva de la adaptación cinematográfica. El primer apartado se enfocará a dilucidar el término de fidelidad como categoría necesaria para el análisis de adaptaciones fílmicas, mas no dependiente para evocar juicios de valor. En el segundo apartado, se presenta un análisis comparativo parcial entre el filme Drácula de Francis F. Coppola y la miniserie con respecto a la novela, para demostrar que toda adaptación, sea fidedigna o no, es una reinención.

### LA FIDELIDAD COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS EN LA ADAPTACIÓN FÍLMICA

Analizar las adaptaciones cinematográficas que se realizan a partir de una obra literaria, es adentrarse en aguas turbias. No supone tarea sencilla, puesto que siempre existirá el conflicto entre la objetividad pretendida y la subjetividad, surgida de manera a priori, al tener como referente principal el texto origen. En otras palabras, la búsqueda de la fidelidad a la obra escrita forma un juicio de valor que impactará, positiva o negativamente, en el filme. Pero, ¿Se puede prescindir de la fidelidad como categoría de un análisis fílmico?

Desde el surgimiento del cinematógrafo a finales del siglo XIX, la relación entre el cine y la literatura se ha ido estrechando de manera más que evidente, sobreviniendo hasta nuestros días. En esta relación se advierten aspectos confluyentes, como es el caso de la narrativa que el cine tomó prestada de la literatura para crear un lenguaje propio de naturaleza visual con la finalidad de contar historias. Sin embargo, también se puede reparar en la existencia de conflictos: “EL principal [...] se sitúa en las adaptaciones”. (Noriega, 2001, pág. 68). Pues, “tan pronto como el cine empezó a ser considerado un entretenimiento narrativo la idea de saquear la literatura en búsqueda de material narrativo se puso en práctica y el proceso ha continuado sin disminución desde entonces” (McFarlane, 1996 citado en Martín, 2004).

La adaptación de novelas y cuentos al cine, de cualquier género, se ha llevado a cabo desde que este era considerado un arte popular. En 1896 “se realiza la primera adaptación de la historia del cine: *Faust de Lumiere*” (López, 2010, pág. 246). Y en la actualidad, esta práctica no se limita única y exclusivamente a

la pantalla grande, tomando como terreno la televisión, la gama de servicios streaming y los videojuegos; como ejemplo de esta última categoría, se menciona a *Dante's Inferno* (2010), juego de rol desarrollado por el extinto estudio Visceral Games y publicado por Electronic Arts para las consolas Play Station 3 y X-box 360. Está basado en el primer libro de la Divina Comedia de Dante Alighieri, donde el jugador se ve inmiscuido en un espacio diegético que representa el infierno y mantiene, dentro de límites admisibles, una estructura fidedigna que permite una correspondencia con la historia original (véase figura 1).



Figura 1. *Dante's Inferno*. (Electronic Art Inc, 2020)

De acuerdo a Noriega (2001), el éxito o fracaso que presentan las adaptaciones es una de sus principales problemáticas. No obstante, afirmar que un filme adaptado tendrá éxito cada vez que le es fiel a su base literaria, hace caer en error abismático. Porque si bien es cierto que de todas las adaptaciones fidedignas realizadas a lo largo de la historia mundial del cine algunas resultan magníficas, no solo para la crítica sino para cualquier espectador; también es igual de verídico que no todas han alcanzado la gloria de su literatura predecesora. Y, por otro lado, se han realizado una variedad de filmes adaptados que, no respetando la fidelidad de la obra fuente, han acumulado un gran éxito al reinventar la historia.

Ejemplo de lo anterior, se halla en dos filmes del director japonés Akira Kurosawa. *Rashomon* (1950), basado en dos cuentos de su compatriota Ryunosuke Akutagawa y *Throne of Blood* (1957), adaptación de la obra de Shakespeare, *Macbeth*. En el primer filme, el espectador se da cuenta de la nula fidelidad que se sigue respecto a la literatura al combinar dos arcos

dramáticos de dos historias distintas. En el segundo, se aprecia la modificación de personajes, arcos dramáticos, temporalidad y espacialidad. Y, aun así, las historias siguen funcionando, quedándose en la mente del espectador como obras de arte de la cinematografía japonesa.

En este punto, valdría la pena advertir que, en la mayoría de las ocasiones, el realizador imprime algo de sí en su adaptación a tal grado, que le permite al producto audiovisual mejorar e incluso, superar a su referente, al dotarlo de un discurso más realista y proporcionando a los personajes objetivos sólidos que, difícilmente se podrán hallar en la obra escrita. Por tanto, no se puede entender las adaptaciones cinematográficas sin reconocer que serán distintas, y tendrán una finalidad diferente, a sus obras escritas, recalando lo ambiguo de la fidelidad.

Adaptar hasta el más mínimo detalle de una obra literaria resulta imposible y contradictorio por dos razones, principales. Para Fernández (2000) el texto literario funge solamente como proveedor de ideas que provoca la invención del filme y no se debe buscar una relación de dependencia entre ambos medios. La razón es simple, cine y literatura son artes que están configuradas por códigos de significación diferentes, lo que obstaculiza que un texto pueda ser llevado al cine al pie de la letra. Por ejemplo, piénsese en la temporalidad tanto diegética como material que configura una novela o cuento. ¿Cuánto tiempo el espectador estaría dispuesto a pasar en la butaca para ver un filme cuya obra referente transcurre en más de 10 años o en más de dos mil páginas?

Por otra parte, cuando el texto es corto, como el caso de los relatos, ¿se justificaría de esta manera la duración mínima de una película por perseguir la fidelidad? Desde luego que por motivos comerciales esto sería un error. Quizá se pueda pensar que el formato de cortometraje o medimetraje cumple con esta finalidad. Pero no se debe olvidar que estos formatos no siempre comulgan con las ideas monetarias que hay de por medio. Así se tendría que:

“El relato es el enunciado en su materialidad, el texto narrativo que se encarga de contar la historia. Pero este enunciado, que en la novela está formulado únicamente por la lengua, en el cine comprende imágenes, palabras, menciones escritas, ruidos y música, lo que hace que la organización del relato fílmico sea

más compleja” (Jacques Aumont (et, al.), 2008, pág. 106).

La segunda razón está al reflexionar acerca de la transgresión la cual, supone una situación abismalmente dispar entre la información de un medio transvasado a otro. Pero, considerando que ambas artes corresponden a campos distintos, con normas diferentes que las regulan, ¿no estaríamos adentrarnos ya en los campos de la trasgresión? Basta tomar nuevamente en cuenta la temporalidad cinematográfica como obstáculo y percatarse de que, cuando un cineasta busque que su obra se parezca lo más posible al referente, omitirá todo aquello que no aporta información a la visualidad modificando la estructura, entendida como “una selección de acontecimientos extraídos de las narraciones de las vidas de los personajes, que se componen para crear un secuencia estratégica” (Mackee, 2011, pág. 53). Y no solo eso. Elementos como los que describe Aumont como la música o los ruidos, terminarán por transgredir el texto para llevar el filme a un estado completamente nuevo. Por eso, fidelidad y transgresión aparecen como elementos mutuamente reconciliables.

La adaptación, vista desde una perspectiva transgresora, obliga a repensar su praxis en un contexto histórico dominado por las más grandes cinematografías internacionales y las emergentes. Hollywood ya no es el monopolio que solía ser el siglo pasado. Prueba de ello, se advierte en los servicios Streaming, como HBO, Netflix, Prime Video, Filmin y el más reciente Disney Plus, que, lenta pero estratégicamente, han salido de la periferia para competir por el control y el mando. De igual forma, otros países han levantado la mano con propuestas “novedosas” en formatos de cine, tv y seriales para acaparar el mercado absorto de consumidores hambrientos de historias. Por tal motivo: “Es un error pensar que adaptación es sinónimo de Hollywood [...] todas las cinematografías conocen la adaptación y la practican” (Iván Gómez et, al., 2017, pág. 14).

Se vive el fenómeno de la producción en masa de las adaptaciones de la literatura, tanto decimonónica como moderna. Ejemplo de ello está en *Game of Thrones* (David Benioff, 2011), *Sherlock* (Euros Lyn, 2010), *The Alienist* (Caleb Carr, 2018), *Sharp Objects* (Gillian Flynn, 2018) y una de las más recientes y materia de este artículo, *Drácula* (Mark Gatiss y Steven Moffat, 2020). Para Christopher Orr la adaptación “es (un) producto de la cultura que la crea y por tanto

(una) expresión de las fuerzas ideológicas operativas en esa cultura en un momento histórico determinado” (citado en Martín, 2004, pág. 89). Bajo este esquema, es válido justificar que el discurso con el cual fue creada una obra pueda ser abolido para tratar temáticas de toda índole que acontecen en el transcurso dialéctico del actual tiempo. Desde la defensa de los derechos de género hasta los pro-aborto, toda ideología tiene cabida en las adaptaciones.

Respondiendo a la pregunta hecha al principio de este apartado, se arguye que, no se puede prescindir de la fidelidad como categoría de análisis fílmico, siempre cuando sirva como guía para referenciar una de la otra (qué se adaptó y qué no) y no como ejercicio concluyente en juicios de valor que encasillen el filme como bueno o malo. Determinar el por qué una película resulta buena o mala, dependerá de otras categorías como dirección, fotografía, vestuario, actuación, producción y arte. De igual forma, se debe tomar en cuenta que toda adaptación, fidedigna o no, es una reinención fílmica que debe ser leída en el contexto que la crea. Siguiendo a Eisenstein (2017): “El cine no puede olvidar la impresionante experiencia de sus periodos anteriores. Pero el camino no es volver a ella, sino avanzar [...] para seguir de ahí a una síntesis de esta con las exigencias de la actualidad”.

#### DEL GÓTICO A LA POSMODERNIDAD: LA TRANSFORMACIÓN DRÁSTICA DEL CONDE DRÁCULA

Una sobreimpresión contextualiza: Hungría, año 1897. La fecha resulta crucial y cultural, pues se trata del año de publicación de la novela *Drácula*. La cámara describe un travelling para adentrarse en el cuarto de una abadía, hasta fundirse en una subjetiva de una mosca que permite conocer a un Jonathan Harker macilento. De manera súbita, hace su aparición la hermana Agatha cuyo objetivo, es interrogar a Harker después de haber leído sus “anotaciones” (desde aquí, se puede ver una equivalencia con la novela, pues ésta está escrita a manera de diarios, cartas, telegramas y grabaciones). Se reconoce de inmediato que la narración fluiría a manera de flashback, donde Harker cuenta a la hermana su llegada, estadía y escape del castillo de *Drácula* (véase figura 2). La pregunta es, ¿qué aporta esta nueva miniserie?



Figura 2. *Drácula*, (Gattis, M. & Moffat, S., 2020)

Lo primero que se debe comentar al respecto, es la estratégica publicitaria de la que se valió la BBC para promocionar la serie. (Véase figura 3). Dispuestas en las ciudades de Birmingham y Londres, se aprecia un lienzo con una infinidad de estacas clavadas que, conforme la luz del día avanza hasta ocultarse, revelan in crescendo la imagen del nuevo Drácula. Se refuerza la idea de que el vampiro solo se puede mostrar por las noches. Pero la estrategia deja en claro la cultura de consumo y capitales que controlan la sociedad. Pues “se entenderá así que, en este mundo industrialmente tan complejo y cambiante, la adaptación de contenidos sea un territorio muy marcado por cuestiones que tienen que ver más con el dinero que con la creatividad” (Iván Gómez et, al., 2017, págs. 12-13).



Figura 3. Publicidad de miniserie *Drácula*. (Stewart, 2020)

segundo punto a mencionar es el uso de referencias que aluden a la nostalgia. Pues la imagen del nuevo Drácula tiene su base en dos filmes de antaño; *Drácula* (Tod Browning, 1931) y *Drácula* (Terence Fisher, 1958). Protagonizados por Bela Lugosi y Christopher Lee (Véase figura 3), respectivamente. El mérito de estas películas es haber aportado gran parte de la identidad visual al repertorium que conforma la cultura pop del vampiro hasta estos días. Tan es así, que no resulta necesario desarrollar un análisis en niveles exhaustivos para advertir en la gran magnitud de influencia que estas dos representaciones del cine clásico de terror ejercieron sobre la miniserie de la BBC y Netflix. Basta una mirada fugaz a la nueva imagen que se le da al protagonista de la historia para comprobar la existencia de una combinación, no solo estética, sino conceptual en la producción de diseño. (Véase figura 4).

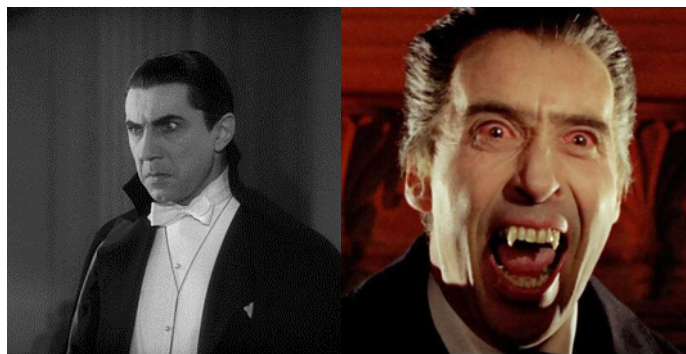


Figura 3. Lugosi y Lee en el papel de Drácula. (Roqueñi, 2019)



Figura 4. (Gattis, M. & Moffat, S., 2020)

Esta nueva reinención fílmica presenta algunas diferencias. Entre las más importantes están las siguientes: Mina Murray y Jonathan Harker no juegan papeles protagónicos; la hermana Agatha (personaje que sí aparece en el libro) toma el papel del profesor Abraham Van Helsing, antítesis de Drácula; y tanto la temporalidad como la espacialidad diégética de la historia dan un giro sorprendente al llevar al espectador de Hungría a un Londres posmoderno de 2020.



Se puede considerar que “estas divergencias o faltas de fidelidad van a ser consideradas señales acerca de la posición ideológica y artística que el cineasta ha adoptado en su lectura y reinterpretación del texto original” Berghahn (1996, citado en Martín, 2004).

Algunas de las razones que permiten entender esta variación, son los cambios sociales que han acontecido en la última década. Como el empoderamiento de la mujer, el antirracismo, la equidad de género y, en general, la idea de la vida líquida (Bauman, 2015). El nuevo Drácula obedece a factores externos y no internos; en otras palabras, está diseñado con un mensaje desde la sociedad actual y no desde el referente literario. Cada episodio va dejando al descubierto un plot point, comúnmente conocido en el argot cinematográfico como “vuelta de tuerca”, que cumple su función apoteósica de liberar la tensión acumulada en el espectador; desde enterarse que la hermana Agatha es en realidad Agatha Van Helsing hasta saber que Drácula no puede ser dañado por el sol.

Si bien la estructura de la historia presenta el modelo denominado por McKee (2011) como antitrama, este ayuda al espectador a comprender el continuum fílmico al responder las preguntas elementales de qué, dónde, cuándo y por qué suceden los acontecimientos. (Bordwell, 1996) al mantener un hilo de causalidad lógica entre cada flashback y vuelta al presente. La trasgresión de la historia no puede ser mejor ejemplificada que en esta nueva producción de Netflix y la BBC. Una reinención que ofrece la amalgama entre lo gótico, representado por los castillos, el ambiente lúgubre, las supresiones y las ideas religiosas; y el posmodernismo, representado por la tecnología, el narcisismo y la ciencia. Se puede afirmar que este producto audiovisual pretende cierta fidelidad de la novela, pero llega a niveles de innovación... ¡reinención fílmica!

Por su parte, Bram Stoker's Dracula (Francis Ford Coppola, 1992), es un filme que puede ser catalogado como una de las mejores adaptaciones de la novela de Stoker. No solo por la mayor fidelidad lograda, sino por las categorías de maquillaje, vestuario, efectos especiales, fotografía y banda sonora realizadas con magnificencia a tal grado de decir que superó a su referente literario. ¿Por qué este filme debe ser considerado de igual manera como reinención? Como se explicó en el primer apartado, cine y literatura son dos sistemas distintos, lo que imposibilita el pase de información completa de un campo a otro.

Ford Coppola imprimió su huella en esta cinta, cambiando el discurso vago de la novela por el amor que impulsa a Drácula a lo largo del filme a recuperar a Mina Harker. Para eso, el director estadounidense usó como recurso un preludeo lúgubre que sirve tanto para presentar al protagonista, interpretado por Gary Oldman, centrar la atmósfera y marcar el discurso de la historia de amor (Véase figura 5). No por casualidad en la nueva producción se dejan a un lado los personajes de Mina y Jonathan, pues en realidad, el nuevo discurso no se enfoca en el amor, sino en el miedo a la muerte.



Figura 5. (Coppola, 1992)

Mientras que, en la novela, Drácula es presentado como un predador que pareciera que su única función dramática es alimentarse, en la película de Coppola y la miniserie se le da una dimensión humana. Vale la pena hacer énfasis en una de las escenas de la película de 1992 que corrobora al espectador el motivo principal del filme y corresponde al momento en que el Conde ve con tristeza la foto de Mina, a quien identifica como su fallecida esposa (véase figura 6), reivindicando así su objetivo.



Figura 6. (Coppola, 1992)

## CONCLUSIONES

Se deben tomar en cuenta los siguientes puntos: 1) reconocer la imposibilidad que representa el llevar a la pantalla grande un texto literario de manera completa; esto por las funciones y normas que configuran ambos lenguajes; 2) la transgresión será inevitable en toda adaptación por el motivo anterior; 3) toda adaptación es una reinención al dejar el cineasta su marca e interpretación de la historia en el filme. Y; 4) las adopciones responden a situaciones y contextos concretos en el que son realizadas.

Se ha visto que en ambos casos la finalidad perseguida del filme y la miniserie son diversos al que tuvo originalmente el libro. La historia original intentó ser llevada de manera fiel tanto a formato de cine como a serial. Pero en su paso, y dada la naturaleza del lenguaje cinematográfico, esta quedó trasgredida. En opinión de este autor, el filme de Francis Ford Coppola presentó una mejor reinención, hasta aventajar al texto, esto por el uso tanto de un discurso realista que diera conflictos sólidos a los protagónicos como de elementos semióticos dispuestos de manera estratégica en el montaje. Mientras que la miniserie, simplemente puede quedar adjetivada como una reinención posmoderna que carece de un discurso y conflictos fuertes. De igual forma, posee actuaciones débiles y un cambio abrupto en la temporalidad y espacialidad al presentar a un Drácula que pareciera estar más cerca de la comedia que de la formalidad. Por otra parte, no se puede dejar de reseñar el montaje, punto a su favor, que, combinado con movimientos de cámara ágiles que permiten al espectador percibir el punto de vista del vampiro cuando vuela o se oculta de sus víctimas, esto permiten considerar el avance paralelo entre cine y tecnología.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bauman, Z. (2015). *Vida líquida*. México : Ediciones Culturales Paidós.
- Bordwell, D. (1985). *El cine clásico de Hollywood*.
- Bordwell, D. (1996). *La narrativa en el cine de ficción*. España: Paidós.
- Coppola, F. F. (Dirección). (1992). *Bram Stoker's Dracula* [Película].
- Eisenstein, S. (2017). *La forma del cine*. México: Siglo XXI Editores .
- Electronic Art Inc. (02 de febrero de 2020). EA Games. Obtenido de Dantes'Inferno : <https://www.ea.com/es-mx/games/dantes-inferno>
- Fernández, L. M. (2000). *Don Juan en el cine español. Hacia una teoría de la recreación fílmica*. España: Universidad e Santiago de Compostela .
- Gattis, M. & Moffat, S. (02 de febrero de 2020). *Drácula*. Obtenido de Netflix : <https://www.netflix.com/mx/title/80997687>
- Iván Gómez et, al. (2017). *La adaptación en la era intermediática: textos, pantallas e industria*. Fotocinema, 5-18.
- Jacques Aumont (et, al.). (2008). *Estética del cine: espacio fílmico, montaje, narración, lenguaje*. Argentina: Paidós.
- López, E. G. (2010). *De la Literatura al cine: aproximación a una teoría de la adaptación*. Revista de Filología Alemana , 246.



# **APLICACIÓN DE LA PENA DE MUERTE EN MÉXICO COMO** SANCIÓN A CIERTOS DELITOS, SOLUCIÓN A LA SOBREPoblACIÓN DE LAS CÁRCELES Y POSIBLE MEDIDA DE PREVENCIÓN DEL DELITO

LIC. LEONARDO MONTERO GONZÁLEZ

## Resumen:

En el presente trabajo se expone la perspectiva que se tiene en México acerca de la pena de muerte, se realiza una revisión histórica de la misma, como era llevada a cabo en diferentes culturas. También se realiza un análisis pues se presentan posturas que apoyan esta idea y otras que la ven como una opción no viable exponiendo datos acerca de la efectividad de este método como sanción. Finalmente se converge a un veredicto y se otorga una propuesta.

**Palabras clave:** Pena de muerte, pena capital, leyes, delitos, prevención, sobrepoblación, cárceles.

## INTRODUCCIÓN

La pena de muerte o pena capital como también se le conoce, es un tema que genera gran polémica debido a los distintos puntos de vista que se tiene de ella, la aplicación de esta sanción ha existido desde la antigüedad en los pueblos de varias partes del mundo y se le imponía a aquellos que en particular, cometían delitos de naturaleza violenta (Contreras Nieto, 1999). La pena; “es un mal que, de conformidad con la ley, el estado impone a quienes con la forma debida son reconocidos como culpables de un delito” (Carranca, 1956, pág. 62). Por muerte se entiende a: “La cesación de las constantes vitales de forma total y permanente” (Grandini González, 2009, pág. 11). Entonces, analizando estas dos definiciones, se puede entender a la pena de muerte como: la sanción impuesta por el estado que consiste en privar de la vida al sujeto responsable de la acción antisocial.

En la actualidad la aplicación de este castigo considerado por la sociedad como cruel y violento ha ido en decadencia, ya que las condenas de muerte han disminuido considerablemente. De acuerdo con Amnistía internacional (2018) se registraron 690 ejecuciones en 20 países. Se trata de una disminución del 31% en comparación a 2017, con 993 ejecuciones. Registró 2.531 condenas a muerte en 54 países en 2018, lo que supone un leve descenso con respecto a la cifra de 2.591 condenas a muerte registrada en 2017.

México se unió a los países que fomentan el amor a la vida y que ha erradicado la pena de muerte como sanción o castigo de un delito, tanto en los diferentes códigos penales del país, como en el código de Justicia Militar. Un decreto del presidente Vicente Fox en diciembre de 2005 puso fin a la aplicación de la pena máxima en todo el país, con la reforma de los artículos 14 y 22 constitucional (Digital, 2018). A partir de ese entonces la pena ha desaparecido en su totalidad. Mucho de esto tuvo que ver con el cada vez más estricto ejercicio de los derechos humanos por parte de las autoridades para con la sociedad, y los distintos tratados de los que México forma parte, aunque existen personas que aun en la actualidad consideran que la pena de muerte podría tener un buen uso. En el presente trabajo se observará un poco de la historia de la evolución de la pena de muerte por el mundo, como se fue dando la modificación de los códigos penales y la constitución mexicana para po-

der erradicar esta sanción. Además, se analizará a la pena de muerte como posible sanción para delitos de naturaleza violenta debido a que estos han ido en aumento, también como solución drástica a la sobrepoblación que existe en las cárceles del país y como medida de prevención del delito. Además, se mencionarán artículos de la Constitución Mexicana que podrían ser modificados para ayudar a reducir los índices de criminalidad en el país.

## DESARROLLO

La aplicación de la pena de muerte como sanción jurídica tiene sus inicios a la par con la evolución de los pueblos en el mundo. Esto fue debido a que, en la antigüedad, no se buscaba la reinserción de los delinquentes, ni la reparación de los daños, simplemente se requería que estos pagaran por sus acciones con la forma más inhumana que existía. Los hebreos castigaban con pena de muerte a las personas que cometían ciertos delitos como lo eran: el homicidio, la sodomía y el incesto, por mencionar alguno. Las maneras tradicionales de dar muerte eran la decapitación y la lapidación (Contreras Nieto, 1999).

En Esparta, la pena de muerte era utilizada para reprimir en principio los delitos contra el orden público y la seguridad de los individuos, Los reos eran generalmente ejecutados por estrangulación o por horca, en sus celdas y de noche para evitar las reacciones de compasión que pudiera generar la publicidad de la ejecución. El derecho romano instituyó también la pena de muerte, al promulgarse la ley de las XII Tablas, se reglamentó la pena capital, estableciéndola también con los delitos de sedición, concusión de árbitros o jueces, atentados contra la vida, profanación de templos y murallas, deshonestidad de las vestales, desobediencia a los mandatos de los augures, homicidio intencional, parricidio, falso testimonio, incendio intencional, robo nocturno, etc.

Con la consolidación de los grupos étnicos germanos y eslavos cuya invasión a Europa trajo como consecuencia la caída del imperio romano de Occidente en el siglo V de nuestra era, se difundió y generalizó el principio talional que era aplicado desde época inmemorial por casi todos los pueblos de Oriente. Fue así como la venganza de sangre marco un retroceso en el derecho penal (Contreras Nieto, 1999, pág. 129). En México se tiene noción de la pena de muerte desde épocas precolombinas, los aztecas eran muy ri-

gurosos, de modo que no perdonaban ni la más leve falta. Ponían en práctica esta sanción de una manera violenta y dolorosa superando al código Draconiano. Entre las formas más comunes se encontraban: la lapidación, descuartizamiento, decapitación, el garrote y la orca. En la época colonial, en tiempos de Inquisición, se siguió utilizando la pena de muerte además de ciertos castigos corporales, después de la Independencia, la pena capital se siguió aplicando en el país (Delgadillo, 2017).

El primer código penal del México independiente se promulgó en el estado de Veracruz en 1835 y estableció la pena de muerte como sanción, pero de una manera muy detallada: desde su notificación, hasta su ejecución y el lugar de su sepultura. Sin embargo, el mismo código penal influenciado por los principios postulados en la constitución de 1857, después de 34 años en 1869, cancelo esta pena para todos los delitos, lo que significó un gran avance debido a la situación que se vivía en esa época. El código penal federal promulgado en 1871, prescribió la pena de muerte como castigo (Islas De Gonzalez Mariscal, 2011).

El código penal de 1929 abolió esta pena y con ello

quedo proscrita para el ámbito federal. Este suceso encadeno una serie de acciones que llevaron a los estados del país a cancelar la aplicación de la pena de muerte, siendo Sonora en 1975 el último estado en hacerlo. (Delgadillo, 2017) De acuerdo al diario Expreso (2017) han pasado 62 años desde la última ejecución que se llevó a cabo en el país, esto sucedió en Hermosillo Sonora el 17 de junio de 1957. Algunos afirman que hubo una más tarde en 1961 pero no se tiene prueba de ello. El día 9 de diciembre del año 2005 se convirtió en una fecha histórica, ya que, de acuerdo con el decreto del entonces presidente, Vicente Fox Quezada, quedo eliminada la pena de muerte de la Constitución y del código de Justicia Militar.

En su primer informe de Ejecución del Programa Nacional de Derechos Humanos, menciono que México se unía a los países que fomentaban el valor y el amor al Derecho Máximo que es la vida. La Secretaria de Gobernación publicó en el diario Oficial de la Federación las reformas y derogaciones de algunos párrafos de los artículos 14 y 22 de la Constitución.

El segundo párrafo del artículo 14 denota: Nadie po-



drá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, pág. 14).

El primer párrafo del artículo 22 menciona: “Quedan prohibidas las penas de muerte, de mutilación, de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, pág. 23).

El derogado cuarto párrafo del artículo 22 indicaba: Queda también prohibida la pena de muerte por delitos políticos, y en cuanto a los demás, sólo podrá imponerse al traidor a la patria en guerra extranjera, al parricida, al homicida con alevosía, premeditación o ventaja, al incendiario, al plagiaro, al salteador de caminos, al pirata y a los reos de delitos graves del orden militar (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2005, pág. 13).

A partir del año 2005 quedó abolida la pena de muerte en el país, aunque en los últimos años ha habido propuestas por restaurar este castigo. Se puede observar hoy en día, que México se encuentra pasando por una situación de inseguridad algo grave, donde los delitos de mayor incidencia son: contra la vida, contra la libertad y contra el patrimonio, destaca que en su mayoría se cometen con violencia (Secretariado ejecutivo del sistema nacional de seguridad pública, 2019). La mayoría de estos delitos son considerados como graves y se castigan con prisión preventiva inmediata.

Desde hace ya varios años el Partido Verde Ecologista de México (PVEM) ha propuesto que nuevamente sea utilizada la pena de muerte como sanción a los delitos de: Secuestro, Extorsión y Homicidio Doloso. Esta propuesta fue hecha por última vez en el 2018, y sus postores argumentan que esto ayudara a frenar la delincuencia y la impunidad que se vive actualmente.

La propuesta que hace este partido suena como cruel e inhumana para algunos, pero también interesante y justa para otros tantos, ¿pero a qué se debe la reacción positiva a la implementación nuevamente de esta pena? Si se observa adecuadamente al entorno actual, existen muchas personas que han sido víctimas, direc-

ta o indirectamente de alguno de estos delitos que buscan justicia y que solo observan como sucede lo contrario, gracias a la impunidad o a la mala aplicación de las leyes por parte de las autoridades encargadas de hacer justicia.

Cuando esto sucede constantemente, como pasa en la actualidad, crea una atmósfera de incertidumbre, desesperación, desconfianza, inseguridad, miedo, e incluso repudio, lo que genera pensar de una manera cruel y despiadada, por lo que se ve a la pena de muerte como una medida justa para los delincuentes. Realizar un castigo de esta magnitud genera un retroceso hacia los tiempos en que se ejercía la ley del talión y donde reinaba la violencia, en donde no se buscaba nada más que venganza y donde no tenía cabida la razón. En algún momento de la historia de México, existió la pena de muerte en la ley máxima y específicamente se aplicaba a los delitos que se mencionaban en el artículo 22 constitucional pero el avance social y la búsqueda de un país más humano y más eficientes en distintos aspectos, hizo que terminara desapareciendo esta pena.

Otro tema de interés y de preocupación del estado es la sobrepoblación de personas privadas de su libertad que existe en el país. De acuerdo a estudios realizados por el INEGI (2017), existía una tasa de sobrepoblación en los centros penitenciarios del país de entre 115% y 129% de 2010 a 2015, en 2016 disminuyó un 13% y se piensa que influyó el nuevo sistema de justicia penal pero a pesar de esa disminución en la sobrepoblación, en la actualidad sigue existiendo un problema de capacidad en los centros de reinserción social.

Esto es una más de las razones por las que se podría utilizar nuevamente la pena de muerte. ¿Por qué? Se piensa que incrementar la capacidad de las prisiones, no es una solución, ya que la población de estas tiende a crecer a la par que la capacidad. También se dice que la construcción de más centros penitenciarios es una solución poco sostenible a lo largo del tiempo debido a los costos que esto implica. Aproximadamente la manutención de un interno en el sistema penitenciario cuesta 140 pesos diarios y millones un centro de reinserción social (Roldan, 2015). Esto quiere decir que dicha sobrepoblación es muy costosa además de que se cree que debido a la gran cantidad de internos no se logra una reinserción social adecuada.

Entonces es aquí donde por todos los datos alarman-

tes que se tienen del sistema penitenciario se ve a la pena de muerte como una solución drástica y cruel de sobrepoblación. Hoy en día con la reforma del sistema de justicia penal se puede buscar otro tipo de soluciones para evitar que tantas personas estén en prisión pero que al mismo tiempo reparen el daño y cumplan con su sanción, por ejemplo, el trabajo comunitario o el arresto domiciliario, claro está que no se podría aplicar en todas las situaciones y todos los delitos.

Se puede comprender que aún no se empleen este tipo de soluciones alternas ya que apenas se está transformando y perfeccionando el sistema penal mexicano, pero se puede obtener mejor resultado que si se priva de la vida a otro individuo, porque no se obtendría una reinserción. Otro argumento que apoya a la implementación de la pena de muerte es que de acuerdo con lo propuesto por el Partido Verde Ecologista de México en 2018 se cree que esta podría reducir en gran medida la delincuencia y sobre todo los delitos que tienen este castigo, es decir, usar la pena de muerte como medida de prevención del delito.

Anteriormente, cuando se aplicaba la pena capital en el país, los delitos seguían aumentando, a los delincuentes no les importaba cual era el precio por sus acciones. Si se observa al país vecino, EUA, aun hoy en día es uno de los países que aun aplica la pena de muerte, pero a pesar de ello los delitos se siguen cometiendo de igual manera, esto quiere decir que definitivamente no es suficiente una sanción cruel para frenar la delincuencia, es más una medida desesperada que una solución (La Nación, 2018).

Caso contrario a la situación penal de Estados Unidos es Islandia, un país en donde se ha eliminado la pena de muerte desde hace ya algunos años, y que a pesar de eso cuenta con uno de los índices más bajos de delincuencia (Fernandez de Bujan, 2016). Lo que apoya la hipótesis de que no se necesitan penas tan duras para reducir los crímenes. Entonces ¿cómo se puede prevenir la delincuencia? Claro está que la prevención no es algo fácil, ya que su finalidad es evitar que suceda algo y para lograrlo se tienen que reducir lo más posible las circunstancias que lleven al hecho, pero a pesar de la situación actual de criminalidad, si se puede reducir la tasa de delincuencia.

En el siglo XVIII Cesar Lombroso en su obra: Tratado Antropológico Experimental del Hombre Delincuen-

te (1876) expuso la teoría del criminal nato que: es aquel que nace con caracteres antropológicos y psicológicos ideales para delinquir. Las nuevas escuelas criminológicas que llegaron después introdujeron el concepto social como factor en el comportamiento criminal, esto ocasiono que los factores biológicos perdieran peso en el tema. En la actualidad se cree más en que las relaciones del individuo con el entorno, las circunstancias y los distintos vínculos que forma con las personas son los factores que llevan a alguien a delinquir. Sabiendo esto es posible prevenir la delincuencia lo mayor posible.

Cesare Beccaria en su obra De los delitos y de las Penas (1764) menciona lo que hoy puede ser la solución más viable para prevenir los delitos: perfeccionar la educación. En México el artículo tercero constitucional menciona que todos tienen derecho a la educación y que toda la educación que el estado imparta es gratuita (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019). Desgraciadamente a pesar de esto, las escuelas cobran cuotas por los estudios y no todos tienen la oportunidad de estudiar. Si se pretende perfeccionar la educación para que todos tengan las mismas oportunidades de desarrollar una vida digna y evitar delinquir por necesidad, se tiene que reformar este artículo de la constitución de México.

En primer lugar, la educación no debe ser un derecho, sino una obligación, y en segundo lugar se debe tipificar como delito el cobrar los estudios que imparte el estado. Los puntos antes mencionados han generado polémica en la actualidad, esto es debido a que la actual administración mediante la nueva reforma educativa pretende que así sea. De acuerdo con lo publicado por la Nación (2019) El presidente Andrés Manuel López Obrador señaló que la reforma incluye la gratuidad de la educación en todos los niveles, es decir, hasta el nivel superior. Para esto el Gobierno Federal pretende crear 100 nuevas universidades.

Entonces ¿De dónde saldrá para la manutención de las escuelas públicas del país? Actualmente se está apoyando económicamente con distintas becas a los jóvenes para que no dejen los estudios. Pero si la educación se vuelve completamente gratuita el dinero que se les proporciona con esas becas se puede utilizar para cubrir los gastos que generan las instituciones públicas y entonces se estarían invirtiendo los recursos que proporciona el gobierno para lo que realmente son.



Esta propuesta que se genera para cambiar el artículo tercero y volver la educación obligatoria puede parecer algo estricta, además de que se tendrían que crear medidas adecuadas para distribuir el dinero que el estado pueda proporcionar a las escuelas públicas, pero es peor la propuesta de ejecutar personas como pena de algunos delitos. Otro artículo que se podría modificar para ayudar a la prevención del delito es el cuarto, en este se menciona que se tiene el derecho de decidir la cantidad de hijos que se desee tener. Esto ocasiona una problemática ya que en primer lugar crea sobrepoblación y, en segundo lugar, es una realidad que, a mayor número de hijos, menor número de oportunidades porque es más difícil mantener varios hijos.

China es un país que ha implementado la política de un solo hijo desde hace varias décadas, se calcula que desde que se puso en marcha esta medida en 1979 se evitaron cerca de 400 millones de nacimientos, lo que fue benéfico, porque frenó la sobrepoblación de ese país, que ya contaba con 1,000 millones de habitantes y que también ayudó a aliviar problemas sociales, económicos y ambientales. En 2015 se decidió po-

ner fin a esta política ya que la tasa de fertilidad bajo considerablemente lo que preocupa a los expertos porque a este paso china será una de las economías que envejecerá primero. La solución que se plantea es tener 2 hijos para así poder remplazar las generaciones adecuadamente (BBC MUNDO, 2015).

En México la participación de los jóvenes en actos delictivos está relacionada con la falta de oportunidades y con la pobreza, estas condiciones se generan en el núcleo familiar cuando este es amplio y tiene carencias básicas. Por lo que no se considera buena elección tener tantos hijos cuando no se les puede proporcionar una vida digna (De la luz, 2017). Aunque claro está que no siempre sucede esto, los porcentajes y las probabilidades aumentan considerablemente. Tomando en cuenta los pros y contras de las medidas que se han tomado en otros países para controlar el índice de natalidad de la población, se puede crear una política que ayude a controlar adecuadamente esta cuestión y lo que conlleve. La pena de muerte definitivamente no es una medida de prevención recomendable, claro está que existen más y mejores soluciones para combatir la delincuencia.



## CONCLUSIÓN

La propuesta que ha hecho el Partido Verde Ecológico de México sobre volver a estipular la pena de muerte en nuestra Constitución, definitivamente no es una solución viable. En primer lugar, porque en la actualidad todo gira en torno a los derechos humanos por lo que, ya no se permiten castigos de tal magnitud en el país. Es por eso que la idea que se plantea de que se podría reducir la sobrepoblación de personas privadas de la libertad en los penales de México no es benévola debido a que, aunque estén pasando por un proceso legal, siguen contando con sus derechos humanos y notoriamente la pena capital violenta la integridad humana de la peor manera que existe.

En segundo lugar, otro argumento a favor de esta propuesta es que disminuirá la delincuencia, la violencia y la comisión de delitos que sean castigados con pena de muerte. Pero la pena de muerte ya existió y sigue existiendo en otros países hoy en día, y de acuerdo con los estudios que se han hecho sobre su aplicación se observa que la delincuencia sigue su curso sin importar la gravedad de la sanción, es decir que no hay resultados positivos ni convincentes que pongan a la pena de muerte como freno a la situación de inseguridad del país.

También es más que claro que la prevención de algún suceso se debe combatir desde la raíz, así que la pena de muerte de ninguna manera puede ser medida de prevención debido a que esta solo va a castigar cuando ya sucedió el hecho, pero no va a evitar que vuelva a suceder. La verdadera prevención comienza en el hogar y en el núcleo familiar, entonces se puede considerar una verdadera medida de prevención a la educación, los valores, a un desarrollo digno y con oportunidades, si se brinda todo lo anterior, la delincuencia disminuirá considerablemente y sin necesidad de buscar castigos crueles e inhumanos.

Finalmente, se ha hecho una contra propuesta de manera breve en este trabajo, es decir, una solución alterna mejor que la pena de muerte, que es: la reducción del número de hijos que se puedan tener se está considerando que se estaría restringiendo el derecho de libre reproducción, pero tomando en cuenta políticas de otros países se puede lograr una adecuada modificación para lograr un equilibrio económico y de deseo personal. Lo anterior es con el fin de que

los hijos crezcan con un mayor número de oportunidades. También y aún más importante, volver la educación una obligación y no un derecho, y que sea gratuita en su totalidad. Actualmente ya se está poniendo en marcha la propuesta de la educación gratuita en el país, lo que hace pensar que es buena idea, ya que la educación es la base de todo y también una de las mejores medidas de prevención del delito que puede existir. Solo quedaría volverla obligatoria, y aunque como lo dijo Benito Juárez una vez, "Nada por la fuerza, todo por la razón y el Derecho". La educación no le hace daño a nadie, ni a la fuerza. En definitiva, una sanción tan violenta como lo es la pena de muerte no puede ser la solución para nada ya que es contraria a la vida y ni un criminal merece tal castigo.

## BIBLIOGRAFÍA

Barrios, B. (06 de junio de 2017). A 60 años de la última ejecución en México. Obtenido de Expreso: <https://www.expreso.com.mx/seccion/cultura/18191-a-60-anos-de-la-pena-de-muerte-en-mexico-ultima-ejecucion-fue-en-hermosillo.html>

Carranca, F. (1956). programa de derecho criminal. Bogota: Temis.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2005). Diario Oficial de la Federación. México, México: Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (16 de Mayo de 2019). Diario Oficial de la Federación. México, México: Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Contreras Nieto, M.A. (6 de Mayo de 1999). Los Derechos Humanos y La Pena de Muerte. Obtenido de Otras Revistas: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos.../21007>

De la luz, V. (05 de diciembre de 2017). Falta de oportunidades propicia participación de jóvenes en la delincuencia. Obtenido de El sol de Puebla: <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/falta-de-oportunidades-propicia-participacion-de-jovenes-en-la-delincuencia-especialistas-850490.html>

Delgadillo, M. (21 de Julio de 2017). ¿Porque de

aplicarse la pena de muerte en México. Obtenido de El Universal: <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo/nacion/sociedad/2017/07/21/por-que-dejo-de>

Digital, C. (10 de Octubre de 2018). Porque en Mexico no se aplica la pena de muerte. Obtenido de Capital Mexico: <https://www.capitalmexico.com.mx/nacional/por-que-en-mexico-no-hay-pena-de-muerte/>

Fernandez de Bujan, R. (05 de Julio de 2016). Islandia, un país sin miedo. Obtenido de ABC: [https://www.abc.es/sociedad/abci-islandia-pais-sin-miedos-201607042130\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-islandia-pais-sin-miedos-201607042130_noticia.html)

Franco Barrios, A. (2017). Estadísticas sobre el sistema penitenciario estatal en México. Obtenido de INEGI: [http://www.cdeunodc.inegi.org.mx/unodc/wp-content/uploads/2018/01/en\\_numeros2.pdf](http://www.cdeunodc.inegi.org.mx/unodc/wp-content/uploads/2018/01/en_numeros2.pdf)

Grandini González, J. (2009). Medicina Forense. México: El manual moderno.

Internacional, A. (2018). Pena de Muerte. Obtenido de Amnistía Internacional: <https://www.es.amnesty.org/>

[en-que-estamos/temas/pena-de-muerte/](https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/pena-de-muerte/)

Islas De Gonzalez Mariscal, O. (mayo de 2011). La pena de muerte en México. Obtenido de SciELO: <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v44n131/v44n131a19.pdf>

La Nación. (7 de febrero de 2018). Que pasa con el crimen en los países donde hay pena de muerte. Obtenido de La Nación: <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-pena-de-muerte-ayuda-a-bajar-la-tasa-de-homicidios-nid2107409>

Roldan, N. (18 de julio de 2015). Cuanto cuesta mantener a un reo. Obtenido de Animal Político: <https://www.animalpolitico.com/2015/07/cuanto-cuesta-mantener-a-un-reo-en-mexico/>

Secretariado ejecutivo del sistema nacional de seguridad pública. (20 de junio de 2019). Incidencia delictiva del fuero común 2019. Obtenido de Secretariado ejecutivo del sistema nacional de seguridad pública: <https://drive.google.com/file/d/1oz4SP0H0FgEmdqal-483CgpbN2FLA6TOL/view>





# LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO COMO VENTAJA COMPETITIVA

Autora: Evelyn Martínez Cabrera<sup>1</sup>

**Resumen:** el objetivo es examinar la necesidad de considerar al recurso humano como el elemento más importante del cual puede hacerse una empresa para así poder competir en el mercado, lo que permea en la búsqueda de formas de gestionar las ventajas comparativas dentro de la empresa, que permitan encontrar soluciones más óptimas y que se adapten a los nuevos contextos.

También se hace mención de la importancia del recurso humano dentro de la empresa y los aportes y atributos que provee, en función de la conceptualización y aclaración del capital humano y recurso humano, en tanto sus diferencias significativas. También, se hace referencia al caso de Google y cómo trabaja su modelo organizativo que se caracteriza por tener en consideración a un nivel más profundo al trabajador y sus aportes, la forma de agenciar sus empleados donde se visualiza la importancia de voltear hacia los trabajadores para el desarrollo de los mismos y que en conjunto con la empresa logren avanzar.

**Palabras Clave:** Recurso humano; Gestión; Objetivos; Stakerholders.

<sup>1</sup>Egresada de la maestría en Administración EDUCM

## INTRODUCCIÓN

Las empresas que se encuentran el día de hoy operando no son las mismas de ayer, son aquellas que han perdurado a los cambios gracias a las acciones que han llevado a cabo para moldearse. La dinámica actual del mundo y los procesos de integración gracias a la globalización crean situaciones y contextos adversos y complejos a los que las empresas deben hacer frente para poder sobrevivir; en ello radica reingenierías de proceso, adaptación a ambientes distintos al pasado, así como nuevas propuestas organizativas.

La misma dinámica globalizada dictamina que la competencia sea más feroz al otorgar mínimas características diferenciadoras gracias a los avances tecnológicos, por lo que la búsqueda de nuevos talentos y su óptima gestión es fundamental, por lo que contar con el personal adecuado considerando tanto la cultura empresarial como la cultura organizacional son necesarias al llevar a cabo los procesos de contratación hasta el retiro del personal (Gualdrón, 2016).

Respecto a la forma de organizarse, uno de los factores más importantes a tomar en cuenta es el recurso humano. Éste es fundamental para lograr una ventaja competitiva y el desafío que se presenta es hacia los dirigentes y el área de Recursos Humanos de cada empresa; dicho desafío se basa en la orientación hacia la eficacia y eficiencia con el objetivo de lograr altos estándares de rendimiento, fundamentado en el valor agregado del recurso humano, bajo la idea “si lo haces bien, te irá bien” (Montoya, 2016).

La misma actividad reclama la atención del personal en la ejecución de sus laborales, por lo que no se puede subestimar a ninguna parte, ya que si una persona se encuentra en cierto puesto es porque tiene las actitudes y aptitudes necesarias para cubrir un puesto, y que la oferta de mano de obra por parte del mercado es amplia. Y si se elige a una persona para realizar una actividad es porque esa persona será la que ayude a la empresa a crecer y a mantener a la organización. Y es que no cabe duda que la organización y gestión para el cumplimiento de metas a distintos plazos siempre se basan en el recurso humano. Es cierto que las organizaciones son bien identificables por su heterogeneidad y pensar en relacionar a distintas personas dentro de un mismo equipo de trabajo es un proceso muy complejo, pero es que en eso también radica la

gestión del talento.

Sin embargo, se debe recordar que las organizaciones nacen también de la sinergia de ese mismo conjunto de personas con distintas tareas para cumplir y distintas aptitudes que ayudan en un momento a otro. Pero a pesar de saber esto, muchas veces no se lleva a cabo, entonces surgen preguntas tales como: ¿Cómo administrar al recurso humano?, ¿Qué acciones se deben tomar para que la empresa perdure?, ¿Por qué es esencial considerar al recurso humano como el factor más importante de la empresa?

El objetivo es examinar la necesidad de considerar al recurso humano como el elemento más importante del cual puede hacerse una empresa para así poder competir en el mercado, ofertando una diferenciación respecto a otras, en torno a las necesidades que tienden a cambiar, lo que permea la búsqueda de formas de gestionar las ventajas comparativas dentro de la empresa, que permitan encontrar soluciones más óptimas y que se adapten a los nuevos contextos.

También se hace mención de la importancia del recurso humano dentro de la empresa y los aportes y atributos que provee, en función de la conceptualización y aclaración del capital humano y recurso humano, en tanto sus diferencias significativas. Así como también, se hace referencia al caso de la empresa Google y cómo trabaja un modelo organizativo que se caracteriza por tener en consideración a un nivel más profundo al trabajador y sus aportes a la empresa, la forma de agenciar a sus empleados en donde se visualiza la importancia de voltear hacia los trabajadores para el desarrollo de los mismos y que en conjunto con la empresa logren avanzar de forma holística mediante una reingeniería en sus procesos organizativos.



## GESTIÓN DE RECURSO HUMANO

Las empresas están en la búsqueda de mejoras que permitan generar mayores beneficios traducidos en ingresos. Dichas mejoras se han enfocado en distintas áreas o departamentos: contabilidad (tecnificación de procesos, uso de los mejores softwares), mercadotecnia (estar a la vanguardia en las tendencias de marketing sobre todo en el ámbito digital), gerencia (organización y coordinación de varios departamentos, tener un mejor ambiente de trabajo), entre otros. Una de las partes esenciales son los empleados o recursos individuales que, al trabajar en conjunto para transformar sus capacidades en ventajas competitivas, se posicionan como factores disponibles, controlables e indispensables para desarrollar una estrategia competitiva, consecuencia de ese trabajo conjunto que deriva en un aprendizaje colectivo de la organización y de una combinación de recursos con base en el capital humano (Suárez & Ibarra, 2016).

El área de recursos humanos es un departamento de vital importancia ya que pone de manifiesto las prácticas y políticas necesarias que se utilizan para manejar las relaciones personales de la función gerencial. Surge debido al crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales que se desarrollan en las empresas (Aguilar, 2014); por lo tanto, el área de recursos humanos se posiciona para la mejora de las empresas a través de la gestión del recurso humano, en el sentido de cómo cada persona, por sus habilidades y aptitudes, pueden ayudar al desarrollo de la empresa de acuerdo a su proyección a largo plazo.

Es necesario que las organizaciones se preocupen en propiciar un ambiente laboral adecuado que permita el equilibrio de los quehaceres cotidianos de los empleados para que no compitan con sus actividades laborales, creando espacios para tener tiempo para sí mismos o con la familia. Considerar al humano como una ventaja competitiva es considerarlos como una estrategia para encaminar el crecimiento tanto del recurso humano como de la empresa.

Hay que diferenciar entre capital humano y recurso humano, porque, aunque a relacionarlos e incluso utilizarlos como sinónimos, no son lo mismo. El capital humano se entiende como el stock de conocimiento y habilidades que poseen los individuos y su capacidad de aplicarlos a sistemas productivos, es decir,

esto lleva al sentido de modelar un sistema productivo desde adentro, ya que se provee las herramientas necesarias para su crecimiento (Navarro, 2015). Por otro lado, el recurso humano define a las personas con las que cuenta una organización para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones y actividades planeadas para alcanzar los objetivos impuestos (Navarro, 2015). Debido a la naturaleza de estos conceptos, definir al personal de una empresa con el término “capital humano”, desvaloriza a los empleados puesto que los define como un simple conjunto de actividades cognitivas y no como un elemento primordial por lo que de ahora en adelante se usará el término recurso humano.

La administración o gestión del recurso humano se entiende como el uso de las personas de la forma más eficiente posible para alcanzar los objetivos organizacionales; las personas que desempeñan ciertas funciones deben ser guiadas para el mayor provecho posible conjuntamente con otros elementos, ya sean financieros, materiales o tecnológicos (Gualdrón, 2016), por lo tanto, la gestión del recurso humano se constituye como un elemento fundamental que da validez y uso a otros recursos, ya sea de índole económico, herramientas tecnológicas, inmobiliarios o edificaciones de vanguardia. Si este recurso primordial no hace uso de los otros, puede conllevar a una posible ausencia de clientes al existir servicios deficientes para satisfacer las necesidades de éstos últimos (Montoya, 2016).

La gestión del recurso humano influye en la estructura y funciones de la empresa puesto que se gestiona todo el personal que debe laborar, por lo que se puede decir que tiene determinación en la cultura empresarial, es decir, al conjunto de normas y formas de pensar que caracterizan el comportamiento y posicionamiento del personal (Gómez, 2014). Si no se adquieren candidatos con las actitudes y aptitudes necesarias para que adopten los valores, misión y visión de la empresa, es probable que los nuevos colaboradores no ayuden al crecimiento interno, ya que los empleados son el activo más importante de una compañía (Garrijo, 2014).

Se puede argumentar que se tiene la idea del trabajador como una pieza más dentro de una enorme máquina (la empresa), y que puede ser reemplazada fácilmente bajo la premisa de “dejar a los mejores para trabajar”, es decir, aquellos empleados que aporten al

crecimiento de la empresa. Sin una exploración adecuada del personal y al no tener en cuenta que en la gente que se contrata, puede encontrarse habilidades o aptitudes especiales, se puede dejar ir a personas que pueden imprimir mejoras.

En cuanto al humano, va más allá de sólo saber contratar al personal adecuado para la empresa, ya que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales (competitividad, productividad, crecimiento, presencia de marca, etc.). Es decir, considerar al recurso humano como un conjunto de actitudes y aptitudes necesarios para la empresa, e incentivar el talento de las personas, así como reconocerlo como factor clave de éxito a través del desarrollo del mismo, y su involucramiento, con el fin de elevar las competencias de cada uno y así lograr tener al equipo más capacitado para ejercer las distintas actividades y funciones dentro de la empresa (Yepes-Baena, 2019).

Es cierto que la gestión del talento humano es compleja, puesto que cada persona es distinta y dentro de sí yace un mundo de aptitudes, patrones de comportamiento y personalidades diferentes, aunado a otras variables que pueden dictaminar un cambio abrupto en estos comportamientos, por lo que saber administrar a este capital, más allá de ser una mera tarea como proceso, se puede considerar un arte, y es que la pérdida de capital físico (como equipos o maquinarias) se reponen fácilmente, ya sea por un seguro adquirido o por un préstamo, pero cuando se trata de perder capital humano, implican fuga de conocimientos, lo que requiere realizar nuevamente el proceso de selección y reclutamiento, tiempo de integración del nuevo empleado, costos y tiempos en capacitación e incertidumbre en el equipo de trabajo (Romero, M., 2017).

Para lograr que la gestión del talento humano sea efectiva y por ende, una ventaja competitiva en primer lugar es necesario cambiar el pensamiento sobre el personal, existe en la actualidad una tendencia a centrarse en el aspecto económico y de eficiencia basadas en las propuestas de Taylor a principios de siglo XX (Vargas, 2018). El personal debe verse más allá que seres que solo deben ser entrenados como máquinas para realizar trabajos repetitivos, sin posibilidad de innovar, ser creativos ni mucho menos partícipes en la toma de decisiones, sino que siempre tienen que reflexionar sobre los retos que enfrenta la empresa respecto a cómo gestionar su recurso humano, ya que de ello dependen los planteamientos y

el éxito a futuro. Por ello es importante aprender a considerarlo como el recurso más importante de la empresa.

El reto al que se enfrentan quienes son responsables de los recursos humanos y también los líderes en la empresa, es lograr que el personal se identifique con la misma de tal forma que actúen como socios, participen de manera activa ya sea a nivel de personal o en equipo y busquen la mejora continua para el beneficio propio y de la empresa, por ello, para administrar de manera efectiva al personal de una empresa se requiere de un programa que permita tener la más completa selección de personas idóneas para los distintos puestos, a través de sus principales funciones:

*a) Planear: Seleccionar la información y formular las actividades necesarias para lograr los objetivos organizacionales; b) Organizar: Ordenar, integrar y estructurar los recursos involucrados en su administración, estableciendo las relaciones entre ellos y las responsabilidades de cada uno; c) Dirigir: Incluye la motivación, liderazgo, selección de los canales de comunicación más efectivos, así como la negociación y manejo de conflictos y d) Controlar: Medir y corregir el desempeño a fin de garantizar que se han cumplido con los objetivos de la empresa y los planes establecidos alcanzados. (Robbins y De Cenzo, 2013, p.8).*

Debido a que todas las empresas son diferentes entre sí, con distintos modelos de negocio, valores, objetivos y formas de organización, así también lo es la manera de gestionar a sus empleados. Se debe recordar que los contextos cambian y dictaminan el hacer de las empresas, como la globalización, que exige a las empresas interactúen a un nivel más profundo para lograr una conciliación entre compañías, puesto que ya no solo importa quién da mayor retribución por inversión, ahora aspectos como la confianza y el trato a los empleados juegan papeles importantes al momento de dar cara ante el mundo empresarial. Se propone que el empleado deje de verse como un recurso, a través de otorgarle un aspecto más “humano”, y comience a considerarse como el elemento crucial de la empresa para lograr objetivos a largo plazo.

Primeramente, para hablar de gestión del talento humano, hay que definir qué se considera talento. De acuerdo a Mejía et. al. (2016), el concepto de talen-

to humano se puede definir como la inteligencia o capacidad de una persona para el ejercicio de una ocupación, lo cual dota de mayor valor al producto o resultado. Es decir, es una persona apta para realizar una función determinada que, para el caso empresarial, es aquella persona apta para ocupar un determinado puesto.

Por otro lado, Grau (2014) define al talento como la capacidad de realizar determinadas acciones como consecuencia de aptitudes o habilidades de una persona, así como el conocimiento y experiencia que ha adoptado a lo largo de su vida, mostrando capacidad de adaptación, además de estar relacionada con otros aspectos como la creatividad, la inteligencia, el conocimiento, la actitud, la mentalidad y el autodescubrimiento. Dicho que el talento debe verse como las aptitudes que mejor se adaptan a la empresa en función de sus objetivos, la gestión debe girar en torno a cómo detectarlos y desarrollarlos. Por ello, la

gestión del talento humano debe considerarse como un conjunto de procesos de desarrollo en distintos ámbitos de la organización, que deben ser planificados y controlados para conseguir los resultados que se proponen bajo ciertos parámetros organizacionales (como una mejor integración de los empleados, mayor productividad, un ambiente laboral favorable) que se desarrollan dentro de las actividades, lo que se relaciona con el propósito de toda empresa de mantener competitividad en el mercado (Aguilar, 2017).

Al dar esta importancia a las personas, se hace una diferencia en los procesos de asignación de actividades e incluso cómo transmitir mensajes a los nuevos empleados, al adaptar modelos de gestión que enfatizan cambios en los paradigmas de la concepción del trabajador-recurso al trabajador-beneficio, además de hacer cambios en las referencias como “gestión del capital intelectual”, trabajando con grupos de interés llamados stakeholders (Armas et. al., 2017).



## STAKERHOLDERS

La definición de stakeholder considera a los grupos de interés (inversionistas, equipo de gerencia, etc.) como aquellos sin cuyo apoyo la empresa deja de existir; se centra en la supervivencia de la organización bajo una relación simbiótica, donde varios grupos clave colaboran entre sí. Esto con el fin de identificar aquellos factores de amenaza y oportunidad necesarios que afecten a la organización (aunque esto último muy acomedido con objetivos económicos). Esta idea meramente económica se ha ido reemplazando por uno de estrategia colectiva, en la que la participación de varios grupos asegura el buen funcionamiento del sistema, esto recae en factores morales o éticos que permean en el talento humano (Terzolo, 2014).

La rentabilidad de una empresa está en función de su ventaja competitiva sobre sus rivales, pero esta no solo se consigue con un producto o servicio innovador, sino que depende de contar con un conjunto de personas capaces que tengan la posibilidad de trabajar en equipo. Así que, primeramente, se define lo que es ventaja y luego la ventaja competitiva desde una mirada económica. La ventaja de acuerdo con

Tarziján (2016) se define como la capacidad de agregar un mayor valor agregado por la obtención de una mayor tasa de utilidades, esto como resultado de la combinación óptima de recursos con los que cuenta una empresa (ya sea de índole física o de recursos humanos), lo que propicia una condición favorable sobreañadida a lo común que gozan otras empresas.

Desde un punto de vista económico, una empresa tiene ventaja:

*Si puede dotar a sus productos o servicios de un atributo clave en la decisión de compra de su cliente objetivo, de manera que éste se encuentre dispuesto a pagar por dicho producto un sobreprecio, o al menos lo prefiera y elija, al momento de realizar su compra (Fong, 2017, pág. 30).*

Después de ver estas dos definiciones, queda claro que la ventaja competitiva se entiende como aquella característica o atributo de un producto o servicio que le dan superioridad sobre sus competidores inmediatos. Estas pueden ser de naturaleza variada y referirse al mismo producto o servicio, a los servicios necesarios o añadidos que acompañan al servicio base, o las modalidades de producción, de distribución o de venta del producto o de la empresa.





Para poder lograr esa ventaja competitiva, se debe tener a los empleados con la mayor cantidad de aptitudes que se adapten de manera adecuada a la empresa, y que se encuentren disponibles en el mercado ofertante de fuerza laboral, es decir, tener la ventaja respecto al talento para formar un equipo de trabajo más eficiente a comparación de sus competidores. Entonces, ¿Cómo puede lograrse dicha ventaja?, como ejemplo esta la empresa Google, conocida por ofertar productos y servicios electrónicos e informáticos, pero más allá de sus motores de búsqueda (y de estar presente en la vida diaria) es identificable por la forma de llevar la organización de la empresa y sus empleados. Así como debe estar a la vanguardia en tecnología, de igual manera debe estarlo en sus procesos adaptándose al cambio tan rápido como pueda. La estrategia de Google radica en tomar en cuenta a su personal, ya que considera que cada empleado tiene algo importante para aportar. Dentro de las claves del éxito que tiene Google sobre su interminable carrera en innovación es la amplia libertad que posee con respecto a sus trabajadores, dentro de la empresa no existen las paredes, hay juegos por todas partes (como parte de un ejercicio de proveer un mejor ambiente laboral), y esto porque los considera un elemento esencial para construir una ventaja competitiva frente a otras empresas, cabe señalar que les otorga mucho poder de decisión, puesto que se considera que son el camino al futuro. Por su parte John Farrel (2015) en una conferencia realizada en el marco del 46° Congreso Internacional de Recursos Humanos, habló sobre la innovación que se tiene para poder gestionar al talento humano, comenzando porque los trabajadores son tan tomados en cuenta dentro de las decisiones que adoptan la cultura y la visión de Google como propios (algo que no pasa muchas veces en otras empresas) (AMEDIRH, 2015).

Al considerar a los empleados como elemento esencial, se rompe la idea organizativa típica del modelo jerárquico piramidal (en donde en la punta se encuentran a los directivos y altos cargos de la empresa, considerados los de mayor capital intelectual; mientras que en la base están las personas de reciente ingreso o que no aportan mucho a la empresa), para sustituirlo por un modelo integrador y holístico que considera a todo empleado importante y con propuestas novedosas que permitan construir a la empresa en

función de sus objetivos a largo plazo. Ya que considera más sencillo dirigir personas que se detengan a pensar y proponer, encontrando un equilibrio entre creatividad y organización (Segura, 2017), personas que otorguen soluciones más allá de hacer una tarea de naturaleza mecánica.

La visión de costo-beneficio busca tener a la mejor persona por cada puesto, y no se enfoca como tal en el puesto sino en la persona; además, se trabaja en grupos pequeños manteniendo una competencia y colaboración continua, dejando como resultado soluciones óptimas. Para el caso de Google, el ambiente de trabajo es una parte fundamental para lograr la adaptación a las nuevas generaciones, y lograr los objetivos de la empresa. La idea permea en que el costo de estas facilidades y espacios es bajo si se compara con el tiempo extra que los empleados dan hacia la empresa (AMEDIRH, 2015).

El modelo de Gestión de Capital Humano que implementa Google sigue al pie de la letra la idea del talento del recurso humano como la mejor herramienta que una empresa pueda tener como una ventaja competitiva frente a sus adversarios. La motivación personal es otra estrategia que maneja esta empresa, porque insta a su personal a dedicar parte de su tiempo a laborar en un proyecto de elección propia, lo que conlleva al desarrollo de intereses del empleado y propuestas novedosas por parte de éste para la empresa; es decir, recupera ideas para proyectos de negocio y devuelve una formación completa al empleado, en una relación de ganar-ganar.

Es decir, el simple hecho de tomarlos en cuenta para el crecimiento a largo plazo permite incluso que los empleados consideren quedarse, a pesar de haberse desarrollado y pudiendo encontrar otras ofertas laborales, por lo que no sólo se habla de mejoras a la empresa sino de una construcción de pertenencia a un nivel más consciente por parte del empleado. Este modelo demuestra que esta forma de organización resulta efectiva para mejorar los aspectos organizativos en función de una ventaja competitiva por parte de la empresa, siendo una solución a sus problemas de gestión porque considera al empleado como lo que es: un humano.

## REFLEXIONES FINALES

En un mundo cambiante, globalizado, donde productos, procesos y modelos de negocios quedan obsoletos en un abrir y cerrar de ojos, y los trabajos son cada vez más complejos las empresas tienen la oportunidad de convertir a las personas que forman parte de ella en una fuente de ventaja competitiva, por ello el talento humano es el elemento principal para toda organización empresarial, por lo que la gerencia debe poner un mayor enfoque en desarrollar esta parte de la empresa, más allá de sólo contratar a un número determinado de personas, despedir y recontratar a otro tanto más, y la gestión del talento humano ayuda a proporcionar una facilidad de contratación hacia la gerencia de cualquier empresa con miras al éxito y al crecimiento.

El reto más grande al que se ha enfrentado el departamento de Recursos Humano ha sido el repensar (junto con los altos cargos) cómo enfrentar a los nuevos tipos de empleados y comenzar a reclutar al mejor personal para ocupar los cargos de la forma más eficiente posible. Conocer también las nuevas características de los empleados ayuda a adaptarse a las actitudes de los empleados. Y es que en el ámbito empresarial se están experimentando retos importantes, porque ya no sólo es reclutar al personal que se adapte y aporte a la empresa y a la organización; sino hacerlo sin necesidad de dejar de lado la visión y los valores empresariales.

El desafío queda en adaptar las necesidades laborales de los nuevos talentos con respecto a lo que ofrece la empresa en sí; y es que en este punto una empresa también debe de ofertar buenas condiciones de trabajo para atraer y retener a los mejores talentos; si una empresa no hace esto, corre el riesgo de que otra presente un esquema de trabajo más atrayente y se quede con aquellos con las mejores aptitudes, es decir, reclutar al mejor talento es saber identificar (casi siempre de forma intuitiva) aquellos candidatos que sepan adoptar la visión y la misión de la empresa, para que el trabajo que desempeñen no sólo sea de forma mecánica y que realmente se despierte la pasión y la fidelidad hacia la misma.

Algo que se debe de tener en cuenta es que también el comportamiento y el proceso de contratación de las personas se deban hacer de forma ética y respon-

sable, porque mostrar una imagen empresarial ética y responsable es transmitir en primera instancia lo que se espera del nuevo trabajador. Esto afecta sin lugar a duda en la manera en que se estructura un puesto de trabajo, lo que indiscutiblemente repercute el rendimiento organizativo. La postura acerca de los valores éticos no sólo hace referencia a la empresa, sino también a los empleados, más allá de sus actitudes y aptitudes, ya deben de ser características necesarias a tomar en cuenta en la búsqueda de nuevos reclutas.

Ahora no sólo se debe saber identificar y contratar como un proceso mecánico. También el proceso de cambio que debe tener la empresa está en cómo mantener y retener a esos nuevos empleados dentro de la misma compañía. Así como deben de mejorar los sistemas de participación de las empresas hacia los trabajadores, que aseguren verdaderamente un crecimiento de éstos y una identificación con la visión de la misma ya sean de corto o largo plazo.

Comenzar a otorgar ese aspecto “humanístico” a los trabajadores, al reconocer que tienen aptitudes y actitudes que verdaderamente puedan aportar algo de valor agregado a los servicios o productos que ofrezca la empresa, apoyan a la mejora de los procesos organizativos puesto que se retoma la idea de que la organización se realiza con personas y no con otros elementos que carecen de perspectiva o de capacidad de razonamiento, y por ende a mejorar el ambiente laboral.

No es una tarea fácil de llevar a cabo, puesto que supone una ruptura de pensamientos y desestructuración total de la forma en que se ha llevado la estructuración organizacional de una empresa considerando el organigrama jerárquico tradicionalmente en forma de una estructura piramidal, considerando a los de la cúspide como los únicos a tomar en cuenta en cuanto a decisiones, y pensando que nadie más puede tener algo que aportar, pero son cambios necesarios que se deben realizar para asegurar el no estancamiento de la empresa en una dinámica global que a cada momento evoluciona, y con ello demanda nuevas necesidades a ser satisfechas.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, Simijaca; J., C. (2017). La Gestión Del Talento. En: Aguilar, Simijaca; J., C. La gestión del talento humano, elemento clave en el desempeño del personal de la empresa. (Págs. 8-14). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSimijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aguilar, Urrela; P., A. (2014). Introducción. En: Aguilar, Urrela; P., A. Importancia del aporte de los departamentos de recursos humanos según la perspectiva de un grupo de gerentes funcionales de diferentes organizaciones multinacionales (Trabajo de grado). Universidad Rafael Landívar Guatemala de la Asunción, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguilar-Pahola.pdf>

Armas, Ortega; Y., M.; et. all. (2017). Cambio de paradigmas en la gestión humana en las organizaciones. En: Armas, Ortega; Y., M.; et. all. Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. (Págs. 5-16). Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humano (AMEDIRH) [AMEDIRHmx] (1 de septiembre del 2015). John Farrel. Innovación en Recursos Humanos como una ventaja competitiva (archivo de video). Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gsvjMa1B7f0&t=8s>

Bock, L. (2015). La nueva fórmula del trabajo. Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar. Estados Unidos: Conecta.

Fong, Reynoso.; C. (2017). Las teorías de la ventaja competitiva. En: Fong, Reynoso.; Competitividad e internacionalización de la PYME en México. Análisis sectorial y empresarial. (Págs. 29-31). México: Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://www.cucea.udg.mx/administra/publicaciones/portadas/pdf/Competitividad-e-internacionalizacion-EBOOK.pdf>

Garrijo, de Miguel; S. (2014). Recursos humanos y eficacia empresarial. En: Garrijo, de Miguel; S. La importancia de los recursos humanos en la eficacia de

la empresa. (Págs. 14-21). España: Facultad de Ciencias Empresariales y del trabajo de Soria. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=30D65A6121D-51F121F6C066E4EE448E1?sequence=1>

Gómez, Pérez, R. (2014). Notas sobre la cultura empresarial. Recuperado de: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/cuaderno\\_empresa\\_y\\_humanismo.\\_notas\\_sobre\\_la\\_cultura\\_empresarial.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/cuaderno_empresa_y_humanismo._notas_sobre_la_cultura_empresarial.pdf)

Grau, A. (2014). Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él. Recuperado de: <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>

Gualdrón, Quiroga; W., F. (2016). Delimitación del problema. En: Gualdrón, Quiroga; W., F. Análisis del talento humano como ventaja competitiva sostenible en una organización. (Pág. 5-7). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14586/Gualdron%20Quiroga%20Wlfran%20Felipe%202016.pdf?sequence=1>.

Ibarra, Mirón; S. & Suárez, Hernández; J. (2016) La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial. Revista Anales de estudios económicos y empresariales. (15), 63-89. Recuperado de: [https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL\\_TODO=la+teor%C3%ADa+de+los+recursos++y+las+capacidades.+Un+enfoque+actual+en+la+estrategia+empresarial](https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=la+teor%C3%ADa+de+los+recursos++y+las+capacidades.+Un+enfoque+actual+en+la+estrategia+empresarial)

Mejía, Giraldo; A. et. all. (2016). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones. Revista científica Guillermo de Ockham. 4(1), 43-81.

Montoya, Agudelo; C., A. & Boyero, Saavedra; M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica Visión de Futuro, 20(2), 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Navarro, Abarzúa; I. (2015). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas. Educativas. 13 (1). 1-36.

[tps://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035)  
Robbins; S. P & De Cenzo; D. A., Coulter, M. (2013).  
Fundamentos de administración: conceptos esencia-  
les y aplicaciones (8ª. Ed.). México: Pearson. Recupe-  
rado de: [https://www.academia.edu/28751366/Fun-  
damentos\\_de\\_administracion\\_-Stephen\\_P\\_Robbins.  
pdf?auto=download](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-Stephen_P_Robbins.pdf?auto=download)

Romero, M. (2017). Gestión del talento: Atraer, re-  
tener y evitar su fuga. Recuperado de: [https://www.  
felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/ges-  
tion-del-talento-atraer-retener/](https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/gestion-del-talento-atraer-retener/)

Segura, Sánchez.; A. J. (2017). El caso Google. En: Se-  
gura, Sánchez.; A. J. Google y el impacto de la motiva-  
ción en el desempeño de sus empleados. Estudio de  
caso: Google. (Págs. 20-36). España: Univesitat Jaume  
I. Recuperado de: [http://repositori.uji.es/xmlui/bit-  
stream/handle/10234/169903/TFG\\_2017\\_SeguraSan-  
chéz\\_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/169903/TFG_2017_SeguraSánchez_Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tarziján, J. (2016). La ventaja competitiva de la empre-  
sa revisada. Recuperado de: [http://www.jorgetarzijan.](http://www.jorgetarzijan.com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.pdf)

[com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.  
pdf](http://www.jorgetarzijan.com/wp-content/uploads/2011/04/PaperAbantedef.pdf)

Terzolo; M., S. (2014). Origen y evolución del con-  
cepto de stakeholder. En Terzolo; M., S. Aplicación de  
la teoría de los Grupos de Interés (stakeholder) en  
una empresa comercial de Mar del Plata. (Págs 15-19).  
Argentina: Universidad Nacional del Mar del Plata.  
Recuperado de [http://nulan.mdp.edu.ar/2074/1/ter-  
zolo.2014.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/2074/1/terzolo.2014.pdf)

Vargas, Ruiz; E. (2018) Gerencia humanista: una es-  
trategia de gestión empresarial. Boletín Científico De  
Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA,  
6(12). Recuperado de: [https://repository.uaeh.edu.  
mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053](https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3053)

Yepes-Baena, N. (2019). El talento humano: fac-  
tor estratégico para la innovación y la transforma-  
ción organizacionales. Science of Human Action,  
4(1). pp. 147-163. Recuperado de: [https://doi.or-  
g/10.21501/2500-669X.3143](https://doi.org/10.21501/2500-669X.3143)





# MODELO VAK E INTELIGENCIAS MÚLTIPLES: COMPARACIÓN Y APORTES A LA EDUCACIÓN

Autor: Juan Antonio Ku Tuz<sup>1</sup>

**Resumen:** la propuesta es analizar dos estilos de aprendizaje, el modelo VAK de Blander y Grinder y el modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner. Blander y Grinder quienes propusieron su modelo a partir de tres sistemas de representación de las estructuras mentales, por otro lado, los estilos de aprendizaje de Howard Gardner, el cual da lugar a ocho tipos de inteligencia. Ambos modelos de aprendizaje intentan descifrar y descubrir como es el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo VAK propone que el aprendizaje se obtiene por medio de los sentidos, por otro lado, se tiene a las inteligencias múltiples, amplia el número de estilos, que diversifica la categorización de los educandos. Gardner se basa en las habilidades de ser humano y en los sentidos para clasificarlos, tal como se ve en el modelo anterior.

**Palabras Clave:** Estilos de aprendizaje; Inteligencias múltiples; PNL; Tipos de inteligencia; Inteligencias múltiples.

<sup>1</sup>Egresado de la licenciatura en Pedagogía EDUCEM



En las siguientes páginas se va a analizar dos estilos de aprendizaje, el modelo VAK de Blander y Grinder y el modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner. Blander y Grinder propusieron su modelo a partir de tres sistemas de representación mental para apropiarse de la información, mientras que Howard Gardner toma los estilos de aprendizaje como inteligencias, el cual da lugar a ocho estilos.

Ambos modelos de aprendizaje intentan descifrar y descubrir como es el proceso de enseñanza y aprendizaje. El modelo VAK propone que el aprendizaje se obtiene por medio de los sentidos, estos son el visual, auditivo y kinestésico, este último abarca los otros tres sentidos: gusto, olfato y tacto. Por otro lado, se tiene a las inteligencias múltiples, ampliando el número de estilos, que diversifica y categoriza a los educandos. Gardner se basa en las habilidades de ser humano y en los sentidos para clasificarlos, tal como se ve en el modelo anterior el visual y el kinestésico. Blander y Grinder, así como Gardner, tenían en cuenta que el proceso de aprendizaje, varía de un sujeto a otro, motivo por el cual consideran al ser humano como un ente complejo y único, con base en esta

idea dedicaron sus estudios para intentar entender y clasificar los estilos de aprendizaje que estimaron serían los más acertados, sin embargo, se puede decir que el aporte de Gardner es ampliar la reflexión de los tipos de estudiantes que pudiesen haber en un grupo estudiantil.

Debido al papel que ambos tuvieron en determinado momento, contribuyeron al entendimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje. Este trabajo compara ambos modelos, primero se interpreta el modelo VAK con sus posibles aportaciones a la educación; segundo se revisa la clasificación de las ocho inteligencias relacionado con lo escolar; tercero se hace algunas comparaciones de ambos modelos y al final una comparación crítica de ambos modelos de aprendizaje.

#### 4. MOTIVACIÓN: REMUNERACIONES E INCENTIVOS

En el ámbito educativo la mejora continua es uno de los puntos que los docentes se plantean constante

mente y con la cual deciden implementar distintos métodos para construir su pedagogía. Uno de los métodos más conocidos es la aplicación de los estilos de aprendizaje, sin cuestionarse de la veracidad de este modelo. El principal sustento psicopedagógico es que los alumnos para aprender requieren apropiarse de los contenidos y/o de la información que proviene del exterior.

El sujeto para apropiarse el conocimiento, necesita interiorizarlo y asimilarlo. Esto es un proceso cognitivo complejo que varía según los factores del desarrollo de la persona. Para aprender es necesario que la información tenga que pasar por la mente del educando, con base en ello se crean, modifican o remplazan esquemas que permiten entender y comprender el mundo en el que se desarrollan.

*El conocimiento humano no se recibe en forma pasiva ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente, además la función cognoscitiva está al servicio de la vida, es una función adaptativa, y por lo tanto el conocimiento permite que la persona organice su mundo experiencial (García Leiva, 2013, párr. 18).*

Captar la información, procesarla para generar el aprendizaje, es una forma de describir cómo las personas aprenden. Procesarla refiere a la asimilación, organización y recuperación, como afirma Marshik (2015) “para retener la información se tiene que organizar de manera que tenga sentido... conectándola con las experiencias propias”. Cada sujeto aprende de forma única y cambiante a lo largo de su desarrollo, bajo esta premisa, se puede decir que los estilos de aprendizaje del modelo VAK y el modelo de las Inteligencias Múltiples son las propuestas permiten explicar la relación de ambos aspectos del aprendizaje.

De acuerdo con Zambrano Córdova (2013), el modelo de aprendizaje VAK, “tiene tres grandes sistemas para representar mentalmente la información: el visual, auditivo y kinestésico” (pág. 41), según este modelo, un salón de clases cuenta con una pizarra en la que el docente plasmará la información necesaria para que los alumnos tengan su primer acercamiento al aprendizaje, señalando la premisa de que el aprendizaje se da por el canal visual; el docente, al plasmar la información, proveerá información adicional verbalmente, este segundo acercamiento al aprendizaje hace conexión entre los canales ya mencionados. Esta forma de dar clases, mantiene al alumnado en

pasividad, sin embargo, fue efectiva, tanto que aún se sigue utilizando. Esta estrategia se ha convertido en una trinchera de la que la educación no ha podido salir, pero se ha ido perfeccionado conforme a los avances tecnológicos, por ejemplo, con la introducción de la televisión en el aula, hasta los proyectores que, en la actualidad, suelen ser comunes para presentar contenidos audiovisuales. Además, el modelo VAK aporta un tercer canal, el kinestésico. Este estilo pone en la mirada de los docentes a los alumnos que presentan dificultades para apropiarse del aprendizaje con los métodos tradicionales pues dicha forma de conocimiento, implica el aprender haciendo. Los aportes de este tercer canal a la educación son, la realización de actividades físicas, manualidades, danza y teatro, ya que mantienen al alumnado fuera del asiento e incluso del aula.

Los autores del modelo VAK, Richard Bandler y John Grinder en su intento de entender y dar solución a los trastornos del aprendizaje, señalan que en el aprendizaje intervienen procesos neurolingüísticos, así el sujeto requería de la programación de ciertas conductas para modelar y adoptar técnicas con las que alumnos darían efectividad a los procesos de sus aprendizajes, sin embargo esta postura ha sido criticada por la comunidad científica, por ejemplo, por ejemplo, Alfaro Consuegra (2015) señala que “PNL es que no es científica u orientada a la teoría” (pág. 6), las intervenciones de la Programación Neuro Lingüística (PNL) han sido caracterizadas como pseudociencia, perdiendo credibilidad. La aplicación de la PNL en la educación, es criticada por ejemplo por Carey, Churches, Hutchinson, Jones y Tosey (2010) para quienes existen dos brechas, “la ausencia de una revisión bibliográfica formal y sistemática de la evidencia en relación con el impacto y el uso de PNL en la educación, y la falta de cualquier investigación de acción sustantiva dirigida por el maestro y en el aula en esta área” (pág. 6). En su informe se basaron de veinticuatro estudios dirigidos por maestros y ciento once documentos de pruebas cuantitativas y cualitativas.

El error que se comete en el modelo VAK, es afirmar que los procesos de aprendizaje son propios de los sentidos separados, pro en realidad, el ser humano se vale de dichos simultáneamente incluyendo sus habilidades, experiencia, técnicas, memoria, etc. optimizando esfuerzos y facilitándose la apropiación de los conocimientos, para así entender y comprender los contenidos escolares y el mundo en el que se desarrolla. Este punto es la principal diferencia respecto al

modelo de Inteligencias Múltiples de Gardner, que no solo toma los sentidos, sino los conjuga con habilidades particulares, por ejemplo, la inteligencia musical requiere el sentido auditivo y la habilidad para reconocer tonos y timbres musicales, así como la capacidad para tocar un instrumento.

Cabe señalar que respecto a este modelo, Moreno y Planells (2016) dicen que “a partir de la concreción de 8 tipos distintos de desarrollo inteligente independientes entre sí... y la aportación de las Inteligencias Múltiples, se plantea una óptica multidimensional, perfilando los distintos campos del talento” (pág. 201), de esta forma, dicho enfoque permite señalar que, por ejemplo, entre Einstein y Picasso, no podría haber comparación y decir que uno es más talentoso pues ambos realizaron aportes importantes a lo largo de sus carreras.

El modelo de Gardner propone 8 tipos de inteligencia: la lingüística o verbal, que refiere al lenguaje y se desarrolla mediante la lectura, la redacción; la Inteligencia lógica matemática, que se desarrolla mediante problemas y ejercicios lógico-matemáticos. Cabe señalar que es la de más aceptación y engloba la inteligencia de manera general.

*porque, permite hipotetizar que si una persona hace inherente los esquemas lógicos y los aplica en cualquier situación conseguirá aumentar su inteligencia general y por ende mejorar su éxito personal y profesional pues la inteligencia le permite razonar para dar soluciones a cualquier problema. (Alva Rodríguez, 2017, pág. 7).*



Otros tipos de inteligencia según Gardner son: la visual-espacial que consiste en la capacidad de razonar acerca del espacio en sus tres dimensiones, se desarrolla con la realización de dibujos, maquetas a escala, observación de pinturas, orientación en mapas y puntos cardinales; La musical que permite percibir ritmo, tono y timbre, además discriminar y transformar dichas formas musicales, interpretar canciones y desarrollar la habilidad para tocar algún instrumento; La corporal o kinestésica, refiere a la coordinación del cuerpo y expresar emociones, sentimientos o ideas, se desarrolla con actividades de baile, deportes, educación física y obras teatrales.

Además de las anteriores también están: la inteligencia intrapersonal que es la habilidad de conocerse a sí mismo, ser consciente de las capacidades y limitaciones, esta se desarrolla con dinámicas que dirijan a los alumnos a la reflexión como la descripción de sentimientos; La interpersonal es la habilidad de empatizar con otras personas, se desarrolla mediante trabajos en equipo permitiéndoles reconocer las diferencias y por último la naturalista, que consiste en reconocer, clasificar y dar utilidad a todos los elementos del medio ambiente.

En estos estilos de aprendizaje o inteligencias basadas en habilidades, se interrelacionan, por ejemplo, la lingüística requiere verbalizar, escuchar, gesticular e incluso realiza movimientos de las manos. Esta idea de agrupar sentidos y habilidades transforma el entendimiento de los procesos de aprendizaje porque acentúa que no necesariamente un ser inteligente es quien culmina con la malla curricular o ha obtenido méritos educativos en el ámbito de las matemáticas, más bien es inteligente quien tiene la capacidad para desarrollar habilidades y aptitudes que le servirán para resolver problemas de la vida cotidiana como en el ámbito escolar.

El aporte del modelo de Inteligencias Múltiples es la diversificación, puntualiza la necesidad de desarrollar todas las inteligencias y el aplicar este modelo en el aula conlleva, valorar las habilidades y aptitudes de los educandos. Un apoyo para el desarrollo sería la innovación por medio de metodologías y la introducción de nuevas tecnologías que propician el aprendizaje activo, así como el uso de los espacios exteriores como patios, excursiones y visitas otras escuelas. Sin embargo, este modelo carece de evidencias científicas que confirmen la existencia de varios tipos de



inteligencias e intenta con poco éxito explicar los procesos que la mente requiere para apropiarse de la información. Navarrete & Queutre (2011) dice que este modelo “no considera criterios tradicionales (como la medición de la inteligencia en función del Coeficiente Intelectual) pero sí considera un conjunto de criterios socioculturales y afectivos” (pág.14). Al no estar cimentado con bases, las críticas le afectan a tal grado que pierde credibilidad; generaliza la inteligencia como un concepto cultural, porque para un agricultor conocer la temporada de siembra puede ser inteligencia naturalista, aunque no sea ágil con la resolución de problemas que impliquen el pensamiento lógico.

El concepto inteligencia, según Pino & Arán (2019) “viene concebida como un proceso cognitivo de alta complejidad en el cual intervienen diferentes habilidades y cuya conceptualización no se ha visto exenta de enfoques teóricos diferentes” (Pág. 271), por su parte el modelo VAK no plantea o toma el concepto de inteligencia, a diferencia de Gardner quien la considera

para nombrar a cada uno de sus estilos de aprendizaje. El significado de inteligencia puede variar, para Zaki (2018) “son las habilidades, prácticas necesarias para resolver problemas cotidianos” (pág. 10), esto sería un punto a favor del modelo VAK.

Ambos modelos, el VAK y el de Gardner, afirman que el proceso de enseñanza aprendizaje es distinto de unos estudiantes a otros, independientemente de que cada autor los haya llamado diferente, estos se dirigen por la misma dirección, diversificar los procesos de aprendizaje. Bandler y Grinder afirman que los sentidos son los principales puntos para clasificar los estilos, Gardner toma la idea de los sentidos y agrega las capacidades de los sujetos para crear sus ocho estilos de aprendizaje, sin embargo para el desarrollo de estos, el modelo VAK se limita de tal manera que sus conceptos se reducen a tres únicos modelos para clasificar a las personas, por otra parte, el modelo de las Inteligencias Múltiples retoma estilos del modelo VAK como el canal visual agregándole lo espacial, y el kinestésico o corporal.



## CRÍTICAS Y REFLEXIONES FINALES

Si bien el modelo VAK y el de las Inteligencias Múltiples coinciden en la necesidad de identificar estilos de aprendizaje, ambos quedan como conceptos generales, cuyo aporte es reconocer las diferencias individuales del alumnado. Una limitante para el modelo de estilos de aprendizaje es el intentar explicar la complejidad de los procesos de la mente y cómo influyen las percepciones del sujeto, a partir de observaciones e investigaciones no formales ni sistemáticas.

Al final aconsejan entender al aprendizaje como algo complejo, ya que implica reconocer que la práctica docente es distinta en cada caso, ya sea por los métodos o las estrategias utilizadas. Por su parte, el modelo de inteligencias múltiples, no aporta test que ayude a los docentes y facilite la detección de los estilos de sus alumnos, más que la observación. El modelo VAK, aunque si cuenta con un test, no resuelve el problema porque solo se enfoca en el sistema sensorial más desarrollado.

El aporte de Blander y Grinder tiene crédito por haber aportado bases para que los seguidores sobre este estudio contribuyan con más investigaciones, sobre los factores que facilitan el aprendizaje como lo Social: padres, tutores, amigos, maestros, hermanos; lo Psicológico: emociones, experiencias, memoria, personalidad, carácter, hasta el aspecto biológico: salud, edad, cansancio, hambre, calor.

Dentro de la pedagogía de cada docente, se tiene la libertad de elegir distintos aportes, autores, teorías, modelos, siempre y cuando se realice con la flexibilidad para prepararse para posibles cambios que se requieran durante la ejecución del trabajo educativo. Estos estudios e investigaciones realizadas caen en la clasificación de ciencias fácticas y su fin último es comprender los hechos más cercanos a como son en la realidad, ya que el proceso es independiente y perfectible en cada situación y lo que funcione con algunos puede que no tenga los mismos resultados con otros.

## BIBLIOGRAFÍA

Alfaro Consuegra, Alma. (2015). PNL: el sistema representacional en los estilos de aprendizaje. Grado de Pedagogía. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de: [http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3664/Alfaro\\_Consuegra\\_Alma.pdf?sequence=1](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3664/Alfaro_Consuegra_Alma.pdf?sequence=1)

Alva Rodríguez, Miguel Ángel (2017). Relación entre el nivel de inteligencia lógico matemática y el rendimiento académico en los estudiantes de la asignatura de Desarrollo del Pensamiento Matemático del primer ciclo de la Facultad de Educación de la UNMSM durante el semestre académico 2016 - I. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7230/Alva\\_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7230/Alva_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carey, John; Churches, Richard; Hutchinson, Geraldine; Jones, Jeff & Tosey, Paul. (2010). Neuro-linguistic programming and learning: teacher case studies on the impact of NLP in education. CfBT Education Trust. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED508368.pdf>

García Leiva, Jesús. (2013). Constructivismo (Pedagogía). Cuba: EcuRed. Recuperado de: [https://www.ecured.cu/index.php?title=Constructivismo\\_\(Pedagog%C3%ADa\)&oldid=2064435](https://www.ecured.cu/index.php?title=Constructivismo_(Pedagog%C3%ADa)&oldid=2064435)

Moreno Pizarro, Jessica & Planells Hernani, Begoña. (2016). Propuesta para la implementación de la teoría de las Inteligencias Múltiples en el sistema de Educación Infantil en España. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19, (3), pp.199-207. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.3.267341>

Navarrete Suazo, Pamela & Queutre Carrasco, José Luis. (2011). Teoría de las Inteligencias Múltiples en Educación: una revisión crítica. (Tesis Licenciatura). Universidad Católica de Temuco Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/282493551\\_Teoria\\_de\\_las\\_Inteligencias\\_Multiples\\_una\\_revision\\_critica](https://www.researchgate.net/publication/282493551_Teoria_de_las_Inteligencias_Multiples_una_revision_critica)

Pino Muñoz, Mónica M. & Arán Filippetti, Vanessa. (2019). Concepciones de niños y niñas sobre la inteli

gencia ¿Qué papel se otorga a las funciones ejecutivas y a la autorregulación? Propósitos y Representaciones May. - Ago. 2019, Vol. 7, N° 2: pp. 269 - 303. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.281> TEDx Talks. (2015). Learning styles & the importance of critical self-reflection. [Archivo de Video]. Recuperado de: <https://youtu.be/855Now8h5Rs>

Zaki, Smahane. (2018). Desarrollo y evaluación de la inteligencia naturalista del niño en educación infantil según el modelo de Gardner. Grado en Educación

Primaria. Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32440/TFG-G3187.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano Córdova, Laura Soledad. (2013). Relación entre los estilos de aprendizaje y el desempeño académico en alumnos de nivel bachillerato. (Tesis Maestría). Universidad Tecvirtual, México. Recuperado de: [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571881/DocsTec\\_12826.pdf?sequence=1](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571881/DocsTec_12826.pdf?sequence=1)





# Juan Carlos Calderón

## NO TE OLVIDARÉ: RESEÑA

Por Ing. Joselyne Garcia Soria

¿Qué pasaría si uno de tus mejores amigos te dice que conoce las respuestas que pueden cambiar el rumbo de un sistema? ¿Le podrías creer? ¿Tendrías la disposición de ayudar o saldrías huyendo? ¿Qué tanta empatía eres capaz de ofrecer? Por otro lado ¿Qué harías si un ser casi desconocido y realmente excéntrico a tu entorno te pidiera ese tipo de ayuda?

*“En México, a mitad de tiempos electorales, la vidente Aurora Samper descubre a un asesino que quiere ser presidente; esto la lleva a escapar del país. En Italia, Aurora se refugia en la casa de Gabriele Cosmi, un exmilitar que vive en la deslumbrante Trieste; pese a todo, tiene momentos de nostalgia profunda. Más que tranquilidad, el encuentro entre los dos acelerará la profunda crisis de cada uno, haciendo explotar sus mundos. Para entenderla plenamente y atar los cabos sueltos dejados por Aurora, Gabriele decide ir a México y adentrarse en el peligroso manglar que es el narcotráfico y sus gobernantes. No te olvidaré es una novela con la que nos preguntamos si estamos condenados a no entendernos por las diferencias culturales. El final de sus historias es tan incierto como el destino mismo. Descubre que no hay peor nostalgia que añorar lo que nunca sucedió. ¿Hasta qué punto podemos cambiar el destino?” (Calderón, 2019).*

Quiero dejar en claro que este escrito lo estoy haciendo mientras escucho una lista de reproducción que el libro ofrece (esto no es un spoiler).

La narrativa nos expone la realidad de dos personajes que terminan unidos por la casualidad, sea esta buena, mala o simplemente el destino:

- Aurora es una mujer latina promedio, pero ¿Qué significa eso? Sin tanto miedo a equivocarme, estamos hablando de una persona entregada, que se aleja de lo tibio y que a pesar de que algunas circunstancias nos ponen frente a un derrumbe inminente, lo único que nos queda es luchar para equilibrarnos forcejeando para no caer. Contando con el toque cómico y nostálgico que nos caracteriza a los latinos; una persona que día a día ve las flaquezas que vive la clase media y baja de su país, así como también de gozar de ciertos privilegios que eso ofrece, que logramos notar solamente cuando nos vamos lejos. Audaz, directa y bastante intuitiva.

- Podríamos hablar de lo superficial que hay en Gabriel, pero prefiero mencionar que tal vez sea por su formación militar y las dificultades que vivió, el hecho de que lo vuelve en una persona con gran sentimiento de camaradería (además de que desarrolla un amor a lo más Oscar Wilde en el retrato de Dorian Gray), así como la importancia que le da a las promesas, un hombre que es sensible, pero sin ser débil. A pesar de tener vivencias de todo un poco, el exmilitar ahora está acostumbrado a una vida tranquila en la que

tiene como prioridad complacer sus deseos, cosa que no cambia al toparse con el torbellino llamado Aurora.

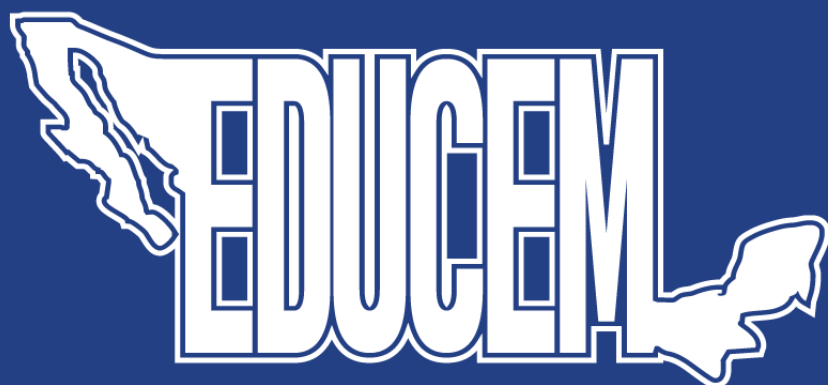
En ocasiones se dice que las casualidades abrumadoras resultan ser como un algodón de azúcar conforme pasa el tiempo, pero en el caso de Aurora y Gabriel sucede más como cuando se fuma un cigarrillo por primera vez y que hasta el tercer o cuarto cigarrillo le tomas el gusto, lo cual lo vuelve un encuentro caótico para ambos; desde una nostalgia casi incontrolable, hasta al punto de sumergirse en el denso mar del narcotráfico y la política.

El autor cuenta una historia con los tintes de sincretismo que caracterizan a la cultura mexicana actual que son tan ajenos en ocasiones a los extranjeros que les puede resultar estresante, pero intrigante y que sin dudas puede colisionar con las ideas de alguien que tiene costumbres de un país de una cultura de menor contexto; donde claramente los elementos surreales son tomados para sobrellevar una historia, pero sin que sean el centro de esta.

La novela puede ofrecer emociones como angustia, placer, risas y tristezas para los más sensibles, siendo una lectura bastante amigable. Sin embargo, no es una historia para todo público, la sugerencia es lectores a partir de 14 años.

En caso de que te interese adquirir un ejemplar, puedes encontrarlo en el portal de la tienda gandhi.





**INSTITUTO UNIVERSITARIO  
DEL CENTRO DE MÉXICO**