

MAYO-AGOSTO 2018
AÑO 11 | N° 25



uPERSPECTIVA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DEL EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"

Revista digital sobre Educación y Ciencia ISSN 2309-7817

Formación y evaluación de competencias desde una perspectiva didáctica en la práctica jurídica

Luis Alonso Rivera Ayala

Consumo de alcohol en adolescentes

Ana María Fortín Brizuela
Orquidea María Pérez Jovel
Andrea Rubidia González Pérez
Monica Anabel Guzmán Acosta

Motivación e higiene laboral en las Organizaciones

Cristina Beatriz Argueta Rivas
Rebeca Tatiana Umaña López
Kevin Giovanni Ramos Castillo

Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio"
Miembro de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador • Organización Interamericana de Universidades (OIU) • Red Interuniversitaria para la Formación Inicial y Continua de los Profesores en Educación Tecnológica (REUFICET) • FULBRIGHT ACADEMIA • Asociación de Universidades Privadas de El Salvador (AUPRIDES) • Asociación de Universidades Privadas de Centroamérica y Panamá (AUPRICA).





U PERSPECTIVA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"
Revista digital sobre Educación y Ciencia



uPERspectiva

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"
Revista digital sobre Educación y Ciencia

ÍNDICE

07 **FORMACIÓN Y EVALUACIÓN**
de competencias desde una
perspectiva didáctica en la
práctica jurídica.

Luis Alonso Rivera Ayala.

23 **CONSUMO DE ALCOHOL**
EN ADOLESCENTES
Ana Maria Fortin Brizuela
Orquidea Maria Perez Jovel
Andrea Rubidia Gonzalez Perez
Monica Anabel Guzman Acosta

35 **"MOTIVACIÓN E HIGIENE**
laboral en las Organizaciones"
Cristina Beatriz Argueta Rivas
Rebeca Tatiana Umaña López
Kevin Giovanni Ramos Castillo



DIRECTOR DE UPERSPECTIVA

Ing. Luis Mario Aparicio
Rector Universidad Pedagógica
de El Salvador.

COORDINADOR GENERAL

Lic. Jorge Emilio Aragón

COMITÉ EDITOR

Lic. Julián Marrero
Lcda. Mercedes Yesenia Jaimes
Lcda. Karina Grande
Lcda. Nuria Margarita Granados

DISEÑO:

GRÁFICA, Comunicación Visual

SI DESEA PUBLICAR SUS ARTÍCULOS CONTÁCTENOS A:

uperspectiva@pedagogica.edu.sv
www.pedagogica.edu.sv



FORMACIÓN Y EVALUACIÓN de competencias desde una perspectiva didáctica en **la práctica jurídica.**

Luis Alonso Rivera Ayala.

Abogado, consultor e investigador.

► RESUMEN

Completar la práctica jurídica es un requisito que se comprueba con el atestado correspondiente al solicitar la autorización para el ejercicio de la abogacía. La práctica jurídica es complementaria a la formación en los estudios de derecho, por lo que no se trata solo de un requisito administrativo y tiene una finalidad didáctica que rige su implementación y desarrollo. Es una oportunidad para que los practicantes utilicen parte de lo aprendido en su formación universitaria para perfeccionar competencias jurídicas mínimas que requerirán en situaciones reales del ejercicio de las profesiones jurídicas. Esto señala la necesidad de construir una visión más didáctica del proceso, tanto en su planeación como su implementación, pues ello también incide en la calidad de profesionales que las universidades y las instituciones encargadas de la práctica jurídica ofrecen a la sociedad. Considerando la aplicabilidad del enfoque por competencias en este proceso, y su uso en las Facultades de Derecho actuales en razón de las tendencias educativas de innovación, el presente artículo pretende analizar aspectos esenciales de esta cuestión proponiendo su uso en la organización curricular, implementación y evaluación de la práctica jurídica.

Palabras clave: formación, derecho, práctica, competencias.

► ABSTRACT

Completing the legal practice is a requirement that is verified with the corresponding attestation when applying for authorization to practice law. The legal practice is complementary to the training in law studies, so it is not only an administrative requirement and has a didactic purpose that governs its implementation and development. It is an opportunity for the practitioners to use part of what they have learned in their university training to perfect the minimum legal competences that they will require in real situations in the exercise of the legal professions. This leads to the need to build a more didactic version of the process, both in its planning and in its implementation, since this also affects the quality of professionals that universities and institutions responsible for legal practice offer to society.

Considering the applicability of the competency approach in this process, and its use in the current Law Faculties due to innovation educational trends, this article intends to analyze essential aspects of this issue by proposing its use in the curricular organization, implementation and evaluation of the legal practice.

Keywords: formation, law, practice, competences.

INTRODUCCIÓN

A través de la abogacía se presta un servicio importante a la sociedad para la defensa y conservación de sus derechos y la tutela de sus intereses frente a terceros (Gómez, 2016: 267-268) y frente al Estado mismo. Aunque es una profesión liberal, su ejercicio requiere de autorización legal previa para garantizar la idoneidad profesional de quien la ejerce. Así, la calidad de abogado no es automática al título académico de una profesión jurídica sino que la ley señala otros requisitos, como haber verificado un período de práctica jurídica, a fin de ser autorizado para el ejercicio de la profesión. De modo que al ser Licenciado en Ciencias Jurídicas, el profesional aun no es un abogado, pero su titulación académica le habilita para solicitar dicha calidad profesional si cumple el resto de requisitos señalados en la ley (Torré, 2006: 116).

El artículo 182 ord. 12 de la Constitución (en adelante “Cn”) reconoce a la Corte Suprema de Justicia la facultad exclusiva de “[p]racticar recibimientos de abogados y autorizarlos para el ejercicio de su profesión”. Esta facultad no es ejercida de oficio por la Corte, por lo que no basta con haber obtenido el título universitario en derecho y haber terminado la práctica jurídica para ser autorizado como abogado, sino que requiere de su inicio por parte del solicitante o “interesado” en virtud del principio dispositivo (art. 6 del Código Procesal Civil y Mercantil, en adelante “CPrCM”, art. 142 inc. final de la Ley Orgánica Judicial, en adelante “LORJ”).

Por ello, el artículo 140 de la LORJ prescribe la comparecencia personal del interesado, por el carácter personalísimo de la solicitud, al decir que “[e]l que pretenda recibirse de abogado presentará solicitud al Jefe de la Sección de Investigación Profesional [...]”, quien tras las respectivas investigaciones eleva la solicitud, de ser procedente, a la Corte para

su consideración a fin de que la aprueben o denieguen según corresponda.

Es de notar que el artículo 182 Cn. no hace mención alguna a los requisitos que se deben cumplir para conseguir dicha autorización ni tampoco se menciona a la práctica jurídica.

Esto es bastante lógico si se considera que por el carácter programático de sus disposiciones la Constitución no es la ley más adecuada para señalar requisitos de forma para los actos administrativos, de cuya naturaleza es la autorización de abogados, sino que corresponde a la ley como parte de la evolución jurídica ordinaria que el Constituyente ha entregado al legislador. Así, el artículo 140 de la LORJ es el que desarrolla el procedimiento y los requisitos solicitados en el aplicante para que la Corte Suprema de Justicia pueda ejercer la atribución de la primera parte del art. 182 Cn. en la forma de un acto administrativo. Y estos requisitos se complementan con los Reglamentos que a tales efectos emita la misma Corte Suprema de Justicia.

Junto con la solicitud para iniciar el trámite ante el Jefe de la Sección de Investigación Profesional, el interesado debe adjuntar:

- ▶ Original y copia simple de su título académico en ciencias jurídicas,
- ▶ Certificación de su partida de nacimiento
- ▶ Los atestados con que acredita su práctica jurídica (art. 140 de la LORJ)

En una solicitud que cumpla los requisitos de forma generales señalados para la demanda en el artículo 276 del CPrCM). La presentación de la certificación de partida de nacimiento permite acreditar fehacientemente la identidad y el estado familiar del solicitante, lo cual se refuerza con la presentación de copia simple del Documento Único de Identidad para que la Sección identifique y compruebe las generales del solicitante (art. 276 del CPrCM, art. 3 de la Ley Especial



Reguladora de la Emisión del Documento Único de Identidad).

Sin embargo, los otros dos requisitos tienen una trascendencia mayor porque su cumplimiento evidencia que el solicitante ha desarrollado las competencias jurídicas necesarias para el ejercicio de las profesiones jurídicas, en particular de la abogacía, a un grado razonable. Esto hace posible no dar por sentado que la formación y la práctica jurídica ocurren en la vida del estudiante y graduado de derecho, sino entenderlos como dos procesos correlacionados por ser parte de la formación profesional del abogado que necesitan cierta congruencia a partir de su finalidad didáctica.

De esto se justifica el tema que pretende ocupar el artículo, no para simplemente analizar las disposiciones legales aplicables sino para determinar su impacto didáctico en el futuro profesional del derecho y señalar las posibilidades del enfoque por competencias en su aplicación.

MODOS DE LA PRÁCTICA JURÍDICA.

El art. 40 ord. 3 de la LOrJ expresa como requisito para iniciar el trámite para la autorización de la abogacía que el solicitante debe presentar los “atestados en los que conste su práctica jurídica [...]”, es decir, aquellas certificaciones y su documentación adjunta en la que se acredita. Los atestados son documentos en los que consta que se ha finalizado la práctica jurídica en una modalidad determinada de las permitidas por la ley, por lo que su validez depende de los requisitos de forma señalados en los arts. 20 al 23 del Reglamento de Práctica Jurídica de la Corte Suprema de Justicia (en adelante “RgPJ”) o la misma Ley Orgánica Judicial. Pero la importancia de este requisito puede apreciarse más allá de su presentación formal al realizar el trámite.

En realidad significa que quien obtiene la respectiva certificación ha verificado un período en el que ha tenido oportunidad de experimentar actividades relacionadas con las profesiones jurídicas en las que ha empleado algunos de los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria.

Según el art. 2 del RgPJ, “[l]a práctica jurídica se exige con la finalidad de que el interesado complete su formación profesional, por lo que deberá realizarse después de haber alcanzado el nivel de estudio de la carrera necesaria al fin señalado”. Esto evidencia que la práctica jurídica en si misma es más que un requisito de forma que deba cumplirse para iniciar el trámite. La práctica jurídica es un período en el cual cada estudiante participa de actividades relacionadas con las profesiones jurídicas en las que resuelve problemas reales, lo que le permite desarrollar habilidades que le serán útiles en su futura práctica profesional (Totino y Marco, 2010: 245).

Desde esta perspectiva, la práctica jurídica es un complemento al proceso de formación en el que cada estudiante puede alcanzar el perfeccionamiento de competencias mínimas para el ejercicio de sus futuras profesiones jurídicas, tales como las capacidades de análisis, síntesis o la de entender las relaciones personales y de entender la conducta humana (Torré, 2006: 127).

Se dice “perfeccionamiento”, porque su formación académica en derecho es un requisito independiente y necesario para la práctica jurídica que se acredita con el título universitario obtenido (art. 140 ord. 2 de la Ley Orgánica Judicial), o con un determinado nivel de avance en la carrera que se comprueba al “[h]aber aprobado la serie de asignaturas sustantivas y procedimentales que en el pensum de la Carrera integran las materias de la especialidad sobre la que versará la práctica jurídica” (art. 7 lit. c del RgPJ). Y se dice “mínimas”, porque la práctica jurídica no abarca todo lo que el estudiante ha aprendido



del sistema legal sino solo una parte de esta.

Las modalidades en las que puede realizarse la práctica jurídica están señaladas en el artículo 140 ord. 3 de la LOrJ y en el RgPJ, en el cual se desarrollan sus requisitos específicos. La elección de una u otra modalidad corresponde al practicante en razón de sus preferencias, generalmente influenciado por la disponibilidad de tiempo con el que cuentan para dedicar a esta actividad, por lo que son opcionales. Sin embargo, esto no significa que el estudiante deba decidir solo pues al encontrarse dentro de su proceso de formación académica cuenta con la asesoría de sus profesores y los funcionarios de la Facultad de Derecho a la que están adscritos para pedir orientación respecto a la modalidad que mejor pueda adecuarse a sus circunstancias o necesidades de desarrollo profesional. A continuación, se desarrollará someramente lo que comprenden y su finalidad.

Ejecución de actividades jurídico procesales.

Para iniciar la práctica, los estudiantes o graduados deben inscribirse en el registro que administra el Departamento de Práctica Jurídica de la Corte Suprema de Justicia y los registros que a tal efecto llevan los tribunales, pues de lo contrario las actividades jurídicas que realicen no son consideradas como parte de la práctica (arts. 7, 9, 10 del RgPJ).

Según el artículo 140 ord. 3 literal a de la LOrJ, para realizarla, deben haber “diligenciado o intervenido debida y diligentemente” en tres tipos de procesos judiciales. El primer requisito son un mínimo de “tres exhibiciones personales” (art. 140 ord. 3, literal a, num. 1 de la LOrJ), las que se realizan en los procesos de hábeas corpus, en calidad de Juez Ejecutor (art. 43 de la Ley de Procedimientos Constitucionales, en adelante “LPrC”).

En este procedimiento, el practicante tiene oportunidad de apreciar, en circunstancias reales, si existen razones de detención ilegal o arbitraria por parte de una autoridad para la defensa de la libertad individual y aspectos de la integridad física de la persona detenida. En particular, realiza actos jurídicos como inspeccionar la situación para constatar los hechos alegados por la persona detenida, dictar providencias y remitir el informe correspondiente a la autoridad que le comisionó (arts. 38-73 de la LPrC).

El segundo requisito son “tres defensas penales” si se ha intervenido desde inicio del proceso o “cinco vistas públicas como defensor, fiscal o jurado propietario” (art. 140 ord. 3, literal a, num. 2 de la LOrJ). El actual proceso penal la defensa técnica y acusación recaen solo en abogados en virtud del contenido constitucional del derecho de defensa, por lo que para darle cumplimiento a este requisito existe la figura del asistente no letrado (Sandoval et al, 2018: 573-574), quien puede estar presente en las audiencias y auxiliar en tareas accesorias, sin sustituir en “actos propios de su función”, a la parte procesal con la que colaboran (art. 127 del Código Procesal Penal, en adelante “CPrP”). De igual modo, los estudiantes y graduados pueden participar en los juicios de jurado en tal calidad, integrando estos tribunales populares y asumiendo los deberes y responsabilidades encomendadas en el cargo hasta la lectura del veredicto y la correspondiente disolución del tribunal de jurados (arts. 404-413 del CPrP).

Hay que destacar que según el art. 19 del RgPJ, “[l]as Facultades dedicadas a la enseñanza del Derecho de las Universidades del país, para facilitar la práctica jurídica a sus alumnos, pondrán a disposición de la Corte Suprema de Justicia un listado de los estudiantes aptos para ser incluidos en las listas generales para integrar el Tribunal de Jurado, lo mismo que el de los que hayan aprobado la serie de

asignaturas que integran las materias penal y procesal penal, a efecto de que se les nombre Jueces Ejecutores, en el proceso constitucional de Exhibición de la Persona”. Esto facilita las oportunidades de los estudiantes para poder realizar las actividades de naturaleza jurídico procesal que se le toman en cuenta para la práctica jurídica.

El tercer requisito es intervenir en “cinco procesos civiles, mercantiles o laborales, por lo menos, representando en forma gratuita a personas de escasos recursos económicos en colaboración con la Procuraduría General de la República u otra institución oficial encargada de la asistencia legal” (art. 140 ord. 3, literal a, num. 3 de la LOrJ). A partir de la procuración obligatoria que señala el art. 67 del CPrCM para los procesos civiles y mercantiles (Cabañas, 2016: 72, 73) es claro que en los mismos no se puede realizar la práctica jurídica procurando en ellos (art. 9 del RgPJ). Sin embargo, el art. 375 literal d del Código de Trabajo aun señala que en los procesos laborales “Pueden comparecer por otro [...]

Los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral” durante los “tres años contados a partir de la fecha en que aprobaron las asignaturas dichas”, comprobándolo con la respectiva constancia.

El art. 140 ord. 3 de la LOrJ también menciona que las intervenciones en procesos penales pueden “sustituirse por diez proyectos de autos interlocutorios y cinco proyectos de sentencia definitivas” en procesos de primera instancia penal, y que las intervenciones en procesos civiles, mercantiles o laborales pueden “sustituirse por diez proyectos de autos interlocutorios y cinco proyectos de sentencias definitivas” en procesos de primera instancia de juzgados con esta competencia. Es de notar que tanto estas actividades sustitutivas como aquellas a las que sustituyen son de naturaleza

jurídica y quien interviene en ellas emplea su conocimiento de las leyes en escenarios reales que le permiten desarrollar habilidades prácticas para el ejercicio de la profesión de abogado.

Una ventaja de esta modalidad para la práctica jurídica es que en ella el estudiante o graduado realiza actividades jurídicas que relacionan directamente con las profesiones jurídicas, por lo que adquiere experiencia práctica en situaciones reales que le permiten aplicar una parte de sus conocimientos jurídicos. Este tipo de situaciones son las que se prefieren en entornos formativos para el desarrollo de competencias.

Y como la responsabilidad principal recae en el practicante, pues es quien debe diligenciar los actos que van a contársele como parte de la práctica jurídica, también permite formar aspectos actitudinales de sus competencias profesionales como la responsabilidad o la gestión de relaciones humanas en las que interviene al tratar con las personas involucradas en los procedimientos y diligencias en las que participa, o bien, en su trato con las autoridades y funcionarios correspondientes.

Apoyo a tribunales y dependencias administrativas.

El Departamento de Práctica Jurídica también organiza y supervisa una modalidad en la cual el practicante trabaja, sin relación laboral, en tribunales y dependencias administrativas de la Corte Suprema de Justicia durante un período de seis meses en el horario ordinario de la jornada laboral de estas instituciones (arts. 1, 17 del Reglamento de Ejecución del Convenio de Cooperación para la Acreditación de la Práctica Jurídica en la Modalidad “Apoyo a Tribunales u Dependencias de la Corte” de la Corte Suprema de Justicia, en adelante “RgATyDC”).



Para aplicar, el solicitante debe haber cursado el setenta por ciento de las asignaturas de su plan de estudios y postularse durante las convocatorias ordinarias o extraordinarias para dicha modalidad que realiza el Departamento (arts. 6, 7 del RgATyDC). Tras inscribirse, el aspirante debe realizar una prueba de conocimientos en la fecha y lugar señalado por el Departamento, a partir del cual se convoca a quienes cumplan los requisitos para recibir su asignación en un juzgado o dependencia administrativa (arts. 8-10 y 13-15 del RgATyDC).

Las actividades a realizar son actos administrativos y de naturaleza procesal que dependen de la institución o tribunal al que han sido asignados, y están comprendidos de forma genérica en el art. 11 del RgATyDC, entre los que se mencionan la asistencia en actuaciones judiciales, asistencia en audiencias orales, sistemas de información judicial, diagnóstico de situación jurídica, depuración de causas judiciales y actividades jurídico administrativas.

De ahí que se trate de una modalidad en la que se coopera con la Administración de Justicia a través de la asistencia que brindan los practicantes en las instituciones, tribunales y dependencias en las que se colabora, que resulta importante para estas en razón de la carga de trabajo que tienen. Pero también es importante para el estudiante porque tiene la oportunidad de conocer, de primera mano, la actividad de los tribunales con lo que aprende aspectos prácticos para su futuro ejercicio profesional.

Una de las desventajas que ofrece esta modalidad es que en ella no pueden aplicar quienes dispongan de tiempo parcial para desarrollarla o trabajen, porque la práctica jurídica en esta modalidad requiere dedicación de jornada completa (art. 19 del RgATyDC). Sin embargo, ofrece la ventaja de proporcionar al estudiante un ambiente real para poner en práctica los conocimientos adquiridos en

su formación y aprender de forma práctica sobre el funcionamiento de los tribunales participando de su actividad, recibiendo capacitación y ejecutando lo aprendido de forma práctica. Es por ello que esta modalidad ofrece al practicante la oportunidad de adquirir verdadera experiencia profesional.

Procuración en Centro de Práctica Jurídica autorizado.

Los estudiantes y graduados también pueden realizar su práctica jurídica en los Centros de Práctica Jurídica autorizados por la Corte Suprema de Justicia para funcionar como tales (arts. 5, 6, 11 del RgPJ).

Estos se encuentran adscritos a universidades legalmente establecidas que ofrecen la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y son reconocidos como Centros de Práctica Jurídica a través del respectivo convenio entre la universidad y la Corte Suprema de Justicia (arts. 11, 12 del RgPJ), el cual rige su funcionamiento. Los requisitos para aplicar a esta modalidad de la práctica jurídica y las actividades a realizar se rigen por las disposiciones del convenio y el art. 7 del RgPJ; y el acceso a la práctica jurídica en ellos queda restringido a estudiantes de ciencias jurídicas que hayan aprobado el setenta por ciento de sus planes de estudio, egresados y graduados de la misma universidad a la que se adscribe el Centro.

Además, suele existir un período de inducción que preparará al practicante para las actividades a desarrollar como parte de su práctica. No obstante, debe mencionarse que cada Centro de Práctica Jurídica elabora su propio Reglamento de Ejecución para sus aspectos operativos siguiendo los lineamientos proporcionados en las Directrices para la Elaboración del Reglamento de Ejecución del Convenio de Cooperación para la Práctica Jurídica bajo la Modalidad de “Procuración” para las Universidades (en adelante “DERgECCPJMP”).



Los Centros de Práctica Jurídica autorizados para esta modalidad suelen ser clínicas jurídicas universitarias que brindan servicios legales gratuitos a personas de escasos recursos, o bien, que requieren dicha atención para la defensa de sus intereses.

Generalmente atienden cuestiones de naturaleza civil, inquilinato, penal, penitenciario, mercantil, laboral o administrativo, entre otros, los cuales son atendidos por abogados autorizados y los practicantes que ellos tienen bajo su supervisión. Esto permite a los practicantes aplicar sus conocimientos jurídicos en los casos que conocen y participar de la elaboración de documentos para su respectivo trámite o judicialización, según corresponda, y desarrollar habilidades necesarias para la práctica profesional como la atención de los usuarios que solicitan el servicio al mismo tiempo que desarrollan un sentido de responsabilidad social. Dicha modalidad recuerda mucho la enseñanza clínica del derecho, que fomenta en el estudiante la posibilidad de tomar decisiones, en situaciones reales, las cuales forjarán su futuro rol como abogado (Ramírez, 2015: 33).

La duración de la práctica jurídica en esta modalidad suele ser de un año. Por tanto, es posible que el practicante inicie determinado trámite o proceso y no lo culmine durante el período que comprende su práctica, o bien, que retome diligencias ya iniciadas por otro practicante, pues el abogado responsable del practicante es quien ejerce la procuración en los casos que corresponda y se auxilia de los practicantes disponibles y en turno.

Lo anterior destaca dos ventajas principales de este tipo de modalidad en la que se prestan servicios gratuitos, a saber, el aprendizaje que conlleva el contacto directo con casos y situaciones reales que requieren de la prestación de servicios legales desde la perspectiva de la abogacía (Totino y Marco, 2010: 244-245) y que a lo largo de su práctica el abogado que les han asignado para que

colaboren con ellos puede dar una tutoría más personalizada para atender sus dudas al momento de colaborar en la tramitación de los casos que conocen. Esto permite una interacción que propicia el aprendizaje entre el practicante, los orientadores y el resto de practicantes (Totino y Marco, 2010, 246).

En esta modalidad, la práctica jurídica comprende actividades en las que el practicante participa activamente y emplea sus conocimientos jurídicos de forma directa en situaciones reales. Este tipo de situaciones son las que suelen buscarse en los entornos de aprendizaje para desarrollar competencias en los estudiantes, por lo que son apropiados para organizarse a partir del enfoque por competencias, claro está, con la seriedad que exige el hecho de tratarse de un entorno real. Así, el nivel de diligencia y compromiso exigido al practicante es mayor que el exigido al estudiante, porque la práctica jurídica presenta entornos reales en los que se generan verdaderos efectos legales para las personas y sus bienes al judicializarse los casos (art. 1 del CPRCM). De ahí que la práctica jurídica sea una experiencia en la que se exige cierta formación previa y se espera que el practicante perfeccione sus competencias jurídicas, no que las desarrolle desde cero.

Ejercicio de cargos relacionados con la actividad jurídica de la Administración de Justicia.

La práctica jurídica también se puede cumplir ejerciendo una judicatura de paz por un mínimo de dos años (art. 140 ord. 3, literal b de la LOrJ), actividad en la que es más evidente la relación con las actividades jurídicas propias de la profesión. Esta forma de práctica jurídica es menos común porque para lograr la tutela judicial efectiva a través de jueces profesionales el art. 180 Cn. señala ser abogado como requisito mínimo para ser juez de paz.



Sin embargo, la misma disposición abre la posibilidad de nombrar “[e]n casos excepcionales” como jueces de paz a quienes “no sean abogados”, por un período de un año. Estos pueden ser nombrados de nuevo en el cargo y, según el art. 43 de la LOrJ, se trata de un cargo que pueden desempeñar tanto abogados como “egresados de las facultades de ciencias jurídicas”. Dicha excepcionalidad abarca incluso a “personas que tengan elementales conocimientos de derecho” en municipios distintos a la capital y las cabeceras departamentales, como una previsión ante situaciones excepcionales que garantiza la integración de las judicaturas de paz.

También es posible realizar la práctica jurídica desempeñando el cargo de secretario judicial o de auxiliar de los tribunales según el art. 140 ord. 3, literal c de la LOrJ. Para el nombramiento de los secretarios judiciales “deberá preferirse a los estudiantes de Ciencias Jurídicas, autorizados para ello” y realizan actividades jurídicas como la práctica de actos de comunicación a las partes, la custodia y conservación de los expedientes del tribunal o la jefatura inmediata del personal de la oficina (arts. 73, 74, 78, 82 de la LOrJ). Esto brinda al practicante que ejerce el cargo de secretario judicial la oportunidad de experimentar la administración judicial y practicar los actos procesales señalados por la ley en el tribunal al que están adscritos, con lo que desarrolla habilidades prácticas para su ejercicio profesional.

De igual modo, el art. 96 de la LOrJ señala que para ocupar los cargos de empleados judiciales en donde haya Facultades de Ciencias Jurídicas, “los cargos que requieran conocimientos jurídico-legales, cualesquiera sea su denominación en la Ley de Salarios, serán encomendados a estudiantes activos de dichas facultades o egresados que no tengan más de tres años de haber obtenido esta calidad”. De modo que haber desempeñado cargos como auxiliares o empleados de los

tribunales, siempre que sus funciones puedan equipararse a las actividades de la práctica jurídica señalada en el art. 140 de la LOrJ, por un mínimo de dos años se puede acreditar la práctica jurídica.

Es de notar que estas actividades no se realizan como práctica jurídica sino que haberlas realizado por un mínimo de dos años permite al solicitante acreditar a través de la certificación correspondiente el cumplimiento de la práctica jurídica. Esto se debe a que la práctica jurídica pretende ser una oportunidad para que el futuro profesional desarrolle un mínimo de competencias para el ejercicio de su profesión y conozca, en cierto modo, parte del entorno profesional en el cual va a desarrollarse. Y quienes trabajan dentro de la Administración de Justicia realizando funciones judiciales, como el juez de paz o el secretario de un tribunal, o en labores auxiliares en las que ponen en práctica conocimientos jurídicos ya están o han perfeccionado a un grado razonable las competencias mínimas para el ejercicio de las profesiones jurídicas. De ahí que se les reconozca la práctica jurídica en reconocimiento de la experiencia jurídica adquirida y la ley contenga previsiones para garantizar al estudiante de derecho el acceso a estos.

Práctica en la Procuraduría General de la República.

El art. 140 ord. 3, literal c de la LOrJ señala que la práctica jurídica se puede realizar en la Procuraduría General de la República. Esta institución tiene la misión constitucional de defender a las personas de escasos recursos y personas en situación vulnerable, esencialmente a través de la asistencia legal gratuita (art. 194 rom. II Cn.), y cuenta con un Centro de Práctica Jurídica que organiza las actividades que constituyen la práctica jurídica en sus dependencias y supervisa su cumplimiento por parte de los practicantes, proporcionándoles “las

herramientas necesarias para que pongan en práctica sus conocimientos teóricos” (art. 61 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República). En esta modalidad, el estudiante debe dedicar un mínimo de seis horas semanales divididos en dos asistencias semanales, veinticuatro horas al mes, durante el período de dos años a partir del mes de su inscripción.

Para realizarla, el practicante solicita su asignación en un mínimo de dos unidades jurídicas de la institución que prestan servicios legales a la población en general.

Estas pueden ser, en orden indistinto, la Unidad de Defensoría Pública, durante el año penal, y en la Unidad para la Defensa de la Familia, Niñez y Adolescencia; la Unidad de Derechos Reales y Personales o la Unidad para la de Defensa de los Derechos del Trabajador, durante el año civil. Es de mencionar que durante el año civil el practicante puede distribuir el tiempo de asignación entre las distintas unidades disponibles o pedir ser asignado exclusivamente en una.

Esta modalidad permite al practicante emplear sus conocimientos jurídicos para analizar los casos y proponer soluciones aplicando la ley, o bien al elaborar escritos para presentar en los tribunales. De igual modo, la oportunidad de asistir a audiencias acompañando a los defensores públicos es esencial para conocer la actividad del abogado y el funcionamiento de los tribunales. Sin embargo, hay que admitir que la finalidad didáctica de esta modalidad de práctica jurídica solo se cumple en la medida que el defensor público esté disponible para orientar al practicante y permitirle participar de actividades en las que pueda utilizar sus conocimientos jurídicos. Así, el defensor asignado debe actuar como orientador y facilitar oportunidades de aprendizaje para el practicante que le permitan perfeccionar competencias jurídicas que va a utilizar en el ejercicio de su profesión, algo que el practicante va a agradecer mucho el resto de

su vida al recordar sus años de práctica. Sin embargo, el rasgo más significativo de la práctica jurídica en la Procuraduría General de la República es que se aprende, de primera mano, el sentido humano de las profesiones jurídicas al entender que el abogado tiene una responsabilidad histórica y social en el ejercicio de su profesión (Rivera, 2015: 17).

Esto se debe a que la prestación de servicios legales a personas de escasos recursos y personas en condiciones de vulnerabilidad generan un sentido humanitario que va a incidir en el ejercicio de las profesiones jurídicas, particularmente de la abogacía, con responsabilidad social. Así, los practicantes tendrán la oportunidad de contribuir al desarrollo social a través del ejercicio de sus profesiones en el futuro, sabiendo que los servicios legales no son simplemente productos que se prestan a los clientes en virtud de un contrato sino una responsabilidad de mejorar sus vidas a través de las soluciones legales que puedan proveerles al utilizar sus competencias jurídicas.

Pero esto también puede fortalecerse desde la academia a través del “proceso de formación socio-jurídico” que desarrolla la responsabilidad profesional del estudiante (Cabrera y Diéguez, 2015: 772), parte de la cual se menciona en el juramento profesional del abogado al prometer “dirigir o representar a los pobres gratuitamente con toda diligencia” (art. 143 de la LOr).

Convalidación de la práctica jurídica.

Aunque la ley señala modalidades puntuales para realizar la práctica jurídica, el 140 ord. 3, literal a de la LOr señala que “La Corte Suprema de Justicia podrá acreditar como práctica jurídica, cualquier otra práctica equiparable a las anteriores, realizada en los aspirantes y que no esté comprendida en los casos a que se refiere este apartado a)”. La actividad realizada en las profesiones jurídicas es muy diversa y, en realidad, no queda comprendida



Perfeccionamiento de competencias formativas en la práctica jurídica.

por completo en el art. 140 ord. 3, lit. a. De hecho, las actividades numeradas en dicha disposición solo son el mínimo señalado para el reconocimiento de la práctica jurídica, por lo que se trata de un indicador representativo de la variedad de actividades jurídicas, mas no un listado omnicomprendivo. Así, es bastante apropiado que la ley reconozca la posibilidad de que la práctica jurídica pueda acreditarse con otra “práctica equiparable” en las que el solicitante haya intervenido empleando sus conocimientos jurídicos y desarrollando competencias para el ejercicio de la profesión, que sea parte de su experiencia, particularmente laboral. Sin embargo, debe tratarse de actividades que demuestren estrecha relación con las profesionales de naturaleza jurídica y procesal.

No obstante, corresponde a la Corte Suprema de Justicia determinar, a través de una potestad discrecional, si la actividad realizada por el solicitante de la convalidación de la práctica es o no equiparable a la práctica jurídica, lo que puede explicarse en la variedad de actividades jurídicas en las que el estudiante o graduado podrían adquirir una experiencia relevante para su futuro ejercicio profesional. Esta parte de la disposición legal demuestra aun con más fuerza que la práctica jurídica no es un mero requisito administrativo, sino que tiene una finalidad más trascendente en la formación del estudiante. También que no se limita a las modalidades señaladas en la ley para cumplirlas como si solo se tratase de requisitos, sino que reconoce la posibilidad de dar por cumplida la práctica a través de la experiencia jurídica que pueda haber adquirido el solicitante, a juicio prudencial de la Corte.

La presentación de los atestados que acrediten la práctica jurídica es uno de los requisitos administrativo solicitados por ley a quienes pretenden ser autorizados para el ejercicio de la abogacía (art. 140 ord. 3 de la LOrJ). Sin embargo, tal como se ha sostenido la práctica jurídica misma no es solo un requisito, sino que comprende un período determinado por la ley para que el futuro abogado adquiera un mínimo de experiencia práctica que le oriente en su futuro ejercicio de las profesiones jurídicas, pues se espera que con esta “complete su formación profesional” (2 del RgPJ).

Lo anterior significa que la práctica jurídica no es el momento propicio para que el estudiante aprenda el derecho, porque en los supuestos mencionados en el artículo 140 ord. 3 de la LOrJ hacen ver que el estudiante hace uso de lo aprendido en las actividades que realiza como parte de la práctica jurídica. Más bien es un período para perfeccionar su formación poniendo en práctica una pequeña parte de lo aprendido.

Por su carácter temporal, la práctica jurídica ofrece oportunidades limitadas para el desarrollo de las competencias jurídicas, porque se centra en determinadas actividades de las profesiones jurídicas o bien porque tiene una duración relativamente corta, las cuales deben aprovecharse al máximo si se pretende adquirir experiencia jurídica.

Esto justifica lo mencionado antes, que la práctica jurídica no es para desarrollar competencias jurídicas sino para perfeccionarlas. De ahí que continúe siendo trascendental el papel de las Facultades de Derecho en la formación de competencias jurídicas a lo largo de los años de estudio



del futuro profesional del derecho con una planeación curricular que corresponda a la realidad del ejercicio profesional (Osorio, 2017: 133). Pero también le corresponde a las universidades proporcionarle al estudiante una orientación previa a través de la cual se consciencia al estudiante a ver la práctica jurídica como complemento de su formación, y no como un mero requisito a cumplir para convertirse en abogado.

A este respecto pueden servir las estrategias de aprendizaje servicio, que permiten una “aproximación planificada y la reflexión continua que vincula la praxis con la teoría” (Villa, 2013, 95-96) en una experiencia propedéutica del estudiante para su ejercicio profesional.

Pero también debe ser consciente que la práctica jurídica es una oportunidad para perfeccionar competencias profesionales que se han formado en él durante los años de estudio universitario. Hablar de competencias en el mundo contemporáneo implica referirse a un enfoque didáctico en el que ya no se forma al estudiante con una serie de conocimientos que debe memorizar, sino que se busca que este forme determinadas habilidades, uniendo la teoría con la práctica, que va a utilizar en su futuro ejercicio profesional (Rivera, 2015: 3-4).



Tal como lo expresan Silvera et al (2015: 139), “el deber ser de la formación jurídica debe centrarse en el desarrollo de las potencialidades y habilidades de la comunidad estudiantil”.

Y este se ha convertido en uno de los paradigmas de la educación superior contemporánea, que en las escuelas de derecho implica con mayor propiedad ayudar al estudiante a desarrollar su propio pensamiento jurídico (Rivera, 2014: 16) y la capacidad de razonamiento legal como consecuencia esencial del proceso de formación jurídica, para formar a un estudiante capaz de resolver los problemas jurídicos que le demanda la sociedad (Osorio, 2017: 127), lo que configura los perfiles profesionales exigidos por esta (Beneitone, 2007: 25).

En vista de lo anterior, es claro que la práctica jurídica requerida por la ley no es parte del proceso de formación jurídica que se desarrolla en las facultades de derecho, por lo que su organización no depende de las universidades. Y cuando estas la organizan, como en el caso de los Centros de Práctica Jurídica autorizados para funcionar en una institución de educación superior, atienden a los lineamientos reglamentarios dados por la Corte Suprema de Justicia, por lo que sus actividades no son parte del proceso de formación jurídica que vivencian los estudiantes como parte de la actividad académica de la universidad. Sin embargo, por su carácter complementario, la práctica jurídica no está totalmente aislada del proceso de formación jurídica. Ambas persiguen la misma finalidad, lograr un profesional del derecho competente, por lo que resultaría lógico que también coincidan en aspectos metodológicos elementales.

Sobre la educación jurídica recae una organización curricular muy clara que se concretiza en planes de estudio de cada facultad de derecho (Rivera, 2015: 5). Sin embargo, respecto a la práctica jurídica en El Salvador no puede decirse lo mismo pues ni la LOrJ ni los reglamentos aplicables a esta organizan sus aspectos curriculares, más bien, solo disponen lo necesario para su implementación a nivel administrativo.



Esto puede apreciarse con mayor notoriedad al examinar la práctica jurídica en otros sistemas legales. Para citar un ejemplo, en el sistema español, la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales, regula disposiciones administrativas que se integran al currículo de la educación jurídica española y un período de práctica a verificarse, después de la obtención del grado en derecho, en escuelas de práctica o en un período de práctica externa equivalente a treinta ECTS de los noventa correspondientes a la formación de master de acceso a la abogacía o máster de acceso a la procura. Sin embargo, existe una correlación curricular entre la formación académica del futuro profesional del derecho y su práctica jurídica en los catálogos de competencias jurídicas desarrollados en los artículos 3, 10 y 11 del Reglamento de la Ley 34/2006, pues tanto la formación universitaria como la práctica externa se orientan a la formación y desarrollo de dichas competencias profesionales y le dan seguimiento en la correspondencia curricular entre grado y master de acceso.

Cuando existe esta correlación curricular es posible lograr en la práctica jurídica el perfeccionamiento de las competencias trabajadas por el estudiante durante su formación jurídica. Es por ello que, aun cuando la práctica jurídica no sea un proceso universitario, debería coincidir metodológicamente con el proceso de formación. Lo anterior se traduce en la necesidad de organizar la práctica jurídica bajo paradigmas metodológicos que se emplean en la formación universitaria.

De modo que si la universidad contemporánea utiliza el enfoque por competencias para la enseñanza (Clavijo, 2014: 186-188) es muy oportuno que las actividades organizadas por los Centros de Práctica Jurídica, y las distintas modalidades en que la práctica jurídica se puede verificar, también se organicen con una finalidad didáctica, pero con la rigurosidad

profesional que corresponde en razón de las obligaciones legales que comprende la intervención del practicante. No obstante, debe advertirse que esta tarea no se limita exclusivamente a la actualización legislativa y reglamentaria de las disposiciones legales referidas a la práctica jurídica, sino que comprenden un ejercicio de planificación curricular del que también deben participar también las Facultades de Derecho.

Implementar la evaluación de competencias en la práctica jurídica.

Con fines de acreditación, los Centros de Práctica Jurídica verifican al final del período asignado el cumplimiento de los requisitos señalados al practicante para completar su práctica. Esto es importante para determinar que el practicante ha participado en un mínimo de actividades que se consideren suficientes para dar por cumplida la práctica jurídica. Pero también realizan una evaluación continua a lo largo del proceso en las visitas de monitoreo que realizan el Departamento de Práctica Jurídica y los Centros de Práctica Jurídica durante el período de práctica en el lugar donde está asignado el practicante, lo que permite asegurarse de que este se beneficie de un ambiente propicio para la adquisición de experiencia profesional útil y relevante para su futura práctica profesional.

Si la finalidad de la práctica jurídica es conseguir el perfeccionamiento de competencias jurídicas que van a utilizarse a nivel profesional, la evaluación no solo debería centrarse en el mero cumplimiento de los requisitos administrativos, como los compromisos de tiempo y cantidad de actividades a realizar que fueron asumidos por el practicante, sino también su progreso dese la perspectiva de los aprendizajes logrados.

Es cierto que las autoridades e instancias en las que se realiza la práctica jurídica están en sus labores profesionales y en el ejercicio



real de su función, por lo que no son docentes para el practicante ni tampoco pueden asumir el rol de enseñanza al practicante del mismo modo y con la rigurosidad metódica que conlleva la docencia universitaria. Por ello, la evaluación por competencias en la práctica jurídica no puede ni debe ser la misma evaluación por competencias utilizada en entornos académicos, sino aproximarse a los modelos y estrategias de evaluación por competencias en entornos laborales.

Lo anterior se explica en el hecho que el desempeño del practicante debe ser el propio de un profesional del derecho, realizando sus actividades de práctica en total diligencia y con probidad en razón de los derechos de terceros a los que atiende en calidad de usuario de los servicios que constituyen respecto a la institución en que se realiza la práctica.

En la práctica jurídica no se simulan situaciones con fines de aprendizaje, sino que se experimentan casos reales en los que el practicante debe poner en práctica sus conocimientos y habilidades; y las soluciones que proveen van a constituir efectos jurídicos reales que afectan la libertad o los bienes de terceros. Es así que la evaluación por competencias del practicante en actividades propias de la práctica jurídica requieren de un enfoque real que se adapte a la necesidad de determinar su progreso no desde su nivel de aprendizaje, sino desde la capacidad y la aptitud demostrada a lo largo de la práctica jurídica.

Es cierto que en la actualidad existe un proceso de monitoreo y sus respectivos instrumentos de evaluación para verificar el cumplimiento de la práctica jurídica que se aplican regularmente durante el período de práctica en el lugar en que es ejecutada por el practicante. Sin embargo, los parámetros de monitoreo deben estar diseñados de modo que evidencien estos aspectos desde el enfoque por competencias en miras

al perfeccionamiento de las habilidades profesionales del practicante. De modo que los actuales instrumentos y procesos de evaluación de la práctica jurídica pueden mejorarse para obtener resultados centrados en el perfeccionamiento de competencias alcanzadas por el practicante. De ahí que el enfoque por competencias también resulte aplicable a la evaluación de la práctica jurídica en razón de su relación con la formación jurídica, pero distinguiendo el carácter complementario de esta.

CONCLUSIÓN.

La práctica jurídica es muy valiosa para la formación jurídica porque complementa el proceso de formación experimentado por el estudiante en su vida académica a través de una aproximación real, pero propedéutica al ejercicio profesional. En sus distintas modalidades, la práctica jurídica se adecua a las necesidades del practicante y las exigencias de la sociedad de contar con profesionales más capacitados a partir de la experiencia profesional adquirida en esta, más allá de su duración.

Su inclusión dentro de los requisitos para obtener la autorización legal como abogado garantiza que todo estudiante de derecho va a adquirir cierta experiencia profesional a través de la práctica jurídica, pero al mismo tiempo las disposiciones legales y reglamentarias que la regulan dejan ver la necesidad de organizarla con la finalidad didáctica que persigue con su carácter complementario a la formación jurídica.

Esto último pone de manifiesto que para obtener mejores resultados, la práctica jurídica debe planificarse a nivel curricular, y no solamente contener los requisitos de ley para darla por cumplida, porque su finalidad no se agota con la acreditación por escrito



que obtiene el practicante al finalizarla. En el mejor de los casos podría constituirse en una forma de aprendizaje, bajo una nueva propuesta de integración curricular. Por supuesto, ello implica que la práctica jurídica debe correlacionarse, sin perder su finalidad complementaria, con el proceso de formación que ha vivido el practicante. Y esto puede lograrse a través de adoptar el enfoque por competencias en su organización, desarrollo y evaluación.

BIBLIOGRAFÍA CITADA.

- ▶ Beneitone, P., et al. (2007). Proyecto Tunin América Latina: reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- ▶ Cabañas García, J. C. (2016). Postulación. En J.C. Cabañas García et al, Código procesal civil y mercantil comentado, San Salvador, El Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura. [72-84].
- ▶ Cabrera Cabrera, X. y Diéguez Batista, R. (2015). La formación socio-jurídica para estudiantes universitarios. Avaliação: revista da avaliação da educação superior, 20(3), Sorocaba, Brasil: Universidade de Sorocaba. [769-777]. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/aval/v20n3/1414-4077-aval-20-03-00769.pdf>
- ▶ Clavijo Cáceres, D. (2014). El enfoque de competencias en la formación del abogado para el siglo XXI. En Justicia, 20(27), Barranquilla, Colombia: Universidad Simón Bolívar. [185-212]. Disponible en: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/justicia/article/view/330/0>
- ▶ Gómez Olmos., A. D. (2016). El ejercicio de la abogacía. En E. Cáceres Nieto (Coord.). Pasos hacia una revolución en la enseñanza del derecho en el sistema romano-gemánico, t. 1, México D. F., México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. [261-278]
- ▶ Osorio Valencia, J. (2017). Prácticas de los abogados en formación en los consultorios jurídicos. Revista virtual via inveniendi et iudicandi, 12(1), Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás. Disponible en: <http://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/viei/article/view/3560>
- ▶ Ramírez García, H. S. (2015). La ética en la formación de los abogados. Ética jurídica: segundas jornadas. México D. F., México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. [25-38].
- ▶ Rivera Ayala, L. A. (2014). Relación epistemológica entre pedagogía, didáctica y derecho. Revista de educación y derecho, No. 9, Barcelona, España: Universitat de Barcelona. [1-18]. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/10198>
- ▶ Rivera Ayala, L. A. (2015). Cinco competencias genéricas clave en los estudios de derecho. Revista de educación y derecho, No. 11, Barcelona, España: Universitat de Barcelona. [1-19] Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/11990>
- ▶ Sandoval Rosales, R. I. et al. (2018). Código procesal penal comentado. San Salvador, El Salvador: Consejo Nacional de la Judicatura.
- ▶ Silvera Sarmiento, A., et al. (2015). Competencias del abogado en formación: didáctica, conocimientos y perspectivas de la formación, Revista lasallista de investigación, 12(1), Antioquía, Colombia: Corporación Universitaria Lasallista. [134-146]. Disponible en: <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/796>
- ▶ Torrè, A. (2006). Introducción al derecho. 15ª ed., Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- ▶ Totino Soto, M. K. y Marco Mucciardi, M. M. (2010). La formación en práctica profesional de abogacía, Académica. Revista sobre la enseñanza del derecho, 8(15), Buenos

Aires, Argentina: Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. [243-253]. Disponible en: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/15/la-formacion-en-practica-profesional-de-abogacia.pdf

- ▶ Villa, A. et al. (2013). Proyecto Tunin América Latina: un modelo de evaluación de innovación social universitaria responsable. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

NORMATIVA CITADA.

- ▶ Código de Trabajo.
- ▶ Código Procesal Civil y Mercantil.
- ▶ Código Procesal Penal.
- ▶ Constitución de la República.
- ▶ Directrices para la Elaboración del Reglamento de Ejecución del Convenio de Cooperación para la Práctica Jurídica bajo la Modalidad de “Procuración” para las Universidades.
- ▶ Ley de Procedimientos Constitucionales.
- ▶ Ley Especial Reguladora de la Emisión del Documento Único de Identidad.
- ▶ Ley Orgánica Judicial.
- ▶ Reglamento de Ejecución del Convenio de Cooperación para la Acreditación de la Práctica Jurídica en la Modalidad “Apoyo a Tribunales u Dependencias de la Corte” de la Corte Suprema de Justicia.
- ▶ Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- ▶ Reglamento de Práctica Jurídica de la Corte Suprema de Justicia.

Luis Alonso Rivera Ayala.

Abogado, consultor e investigador en Dret Abogados & Consultores, El Salvador. Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Catedrático de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio”. Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Panamericana, El Salvador. Facilitador y consultor de formación continua en la Coordinación de Diplomados de Universidad Panamericana, El Salvador.



CONSUMO de alcohol en adolescentes

Ana María Fortin Brizuela
Orquidea María Perez Jovel
Andrea Rubidia Gonzalez Perez,
Mónica Anabel Guzman Acosta,

► RESUMEN

El presente artículo trata de establecer un marco teórico referencial de la problemática sico-social del consumo de alcohol en adolescentes en nuestro país El Salvador y en general. Primero se define que es adolescencia y en qué se sabe que consiste esa etapa, posteriormente se pasa a definir alcoholismo, y posteriormente el presente artículo investigativo, penetra en ciertos conceptos, fenómenos, convenciones mundiales, científicas, médicas y académicas de la problemática del fenómeno sico-social del alcoholismo y sus derivados en los adolescentes.

Continúa tocando la temática de los criterios diagnóstico-aplicados a cada uno de los trastornos psicopatológicos relacionados y también la temática de los trastornos internalizantes, así como los externalizantes y, finalmente, la conclusión del presente artículo académico-investigativo.

Palabras clave:

Alcoholismo, dependencia, psicopatología, trastornos, personalidad.

► ABSTRACT

This article seeks to establish a theoretical reference framework for the psycho-social problems of adolescent alcohol consumption in our country El Salvador and in general. First it is defined that it is adolescence and what is known to consist of this stage, then it is defined alcoholism, and later this research article, penetrates certain concepts, phenomena, global conventions, scientific, medical and the problem of the psycho-social phenomenon of alcoholism and its derivatives in adolescents. It continues to touch on the theme of diagnostic-applied criteria for each of the related psychopathological disorders and also the theme of internalizing disorders, as well as externalizing disorders and, finally, the conclusion of this article academic-research.

INTRODUCCIÓN

Se ha tratado por años de combatir el alcoholismo, incluso antes el alcohol era prohibido como lo son las drogas narcóticas actualmente, y se levantó esa prohibición el siglo pasado, para evitar crímenes relacionados a la venta ilegal de este e intentar a través de su venta legal y controlada, bajar el alto consumo que se desató sobre todo en los Estados Unidos de América allá por los años treinta; incluso capos de la mafia famosos de la época como Al Capone, traficaban alcohol antes de ser legalizado.

El alcohol lamentablemente sigue siendo consumido por chicos y grandes en nuestra sociedad actual de esta época, y aunque este artículo de investigación no lo menciona literalmente, el alcoholismo como fenómeno psicológico y sico-social, ha sido declarado por la organización mundial de la salud (OMS), como una enfermedad de carácter mental y de personalidad desde hace más de treinta años.

En El Salvador el fenómeno lejos de disminuir y mucho menos parar se ha extendido más y más en los últimos años, y ha llegado sobre todo a la juventud millennial, la cual cada vez se pierde más y más en su consumo tanto como se pierde en la vacía y superficial cultura juvenil del siglo XXI. Es por eso que se decidió investigar la problemática que encierra este fenómeno en la adolescencia, tanto la salvadoreña como en general, ya que es un problema de carácter mundial y no respeta edades, sexo, raza o condición social. Se viene hablando de ingesta de bebidas embriagantes o con alcohol o alcohólicas desde tiempos inmemorables, pero es hasta el siglo XX, cuando se comienza a considerar un verdadero como real problema psicológico-conductual como sico-social de gran envergadura. Incluso La Biblia hace mención de la ingesta alcohólica.

Es una enfermedad o adicción psico-química-biológica que va mermando la capacidad mental y de raciocinio, y que va avanzando hasta acabar con vidas y familias enteras.

En El Salvador hay dos grupos o “sociedades” muy fuertes que intentan a toda costa rescatar a gente sobre todo adulta de las garras del alcohol, como lo son Alcohólicos Anónimos (A.A.), llamados “Los Tradicionales”, y la otra agrupación, pero aún sin personería jurídica, es los Grupos de Sicoterapia Colectiva de la Línea del Dr. Ayala (GSA), la cual de las dos, es la única que ha observado con real preocupación el fenómeno de los jóvenes, adolescentes e incluso niños de ambos sexos como una grave crisis individual y social, que incluso puede llevar a la destrucción del ser humano como ser social como lo conocemos aún en la actualidad.

Es una adicción tanto mental como física que ha afectado incluso la conducta normal de presidentes en funciones en algún momento de nuestra historia. Pero normalmente es precisamente en la adolescencia donde hay que atajar la problemática que a futuro llevó a dichos personajes en su adultez, a verse afectados en su conducta y actuar fungiendo como funcionario públicos en sus respectivos países; un ejemplo claro de esto y muy famoso a nivel mundial y, sin afán de crítica negativa o de hacer leña del árbol caído, es el expresidente de Rusia, Boris Yeltsin, el cual tuvo varios episodios públicos bochornoso debido a la ingesta patológica de alcohol.

En fin, el alcoholismo es un “placer” que la humanidad no se puede permitir y por eso se le ha dado la importancia de investigarlo en el presente artículo, desde sus raíces, que normalmente la ciencia en su mayoría coincide que se inicia o afinca, sobre todo en la adolescencia indistintamente de las características de las personas.



CONSUMO DE ALCOHOL EN LOS ADOLESCENTES

DEFINICIÓN DE ADOLESCENCIA

La adolescencia es esa etapa de la vida en la que el individuo transita desde la dependencia física y emocional de la infancia a la independencia del adulto. Como toda transición, presupone un proceso de crecimiento personal de un estadio a otro, y como todo proceso, existen necesidades diferentes, oportunidades nuevas y también costes y riesgos.

Según el autor, G. Rodríguez, durante la adolescencia suele ocurrir que estén demasiado centrados en sí mismos: creen que son la única persona en el mundo que se siente como él, o que solo a él le ocurren las cosas, o que es tan especial que nadie puede comprenderlo (y menos su familia). Este centrarse en sí mismo puede dar lugar a momentos de soledad y aislamiento, o a la forma de relacionarse con familiares y amigos (“no soporto que me vean salir del cine con mis padres”).

Las emociones exageradas y variables, así como cierta inconsistencia en su comportamiento son habituales: Pasan de la tristeza a la alegría o de sentirse los más inteligentes a los más estúpidos con rapidez. Otro aspecto cambiante es la forma de expresar los sentimientos. Los besos y abrazos de la niñez pasan a leves gestos de cabeza. Las expresiones de afecto hacia la familia les pueden parecer ridículas (“cosas de niños”).

Los cambios mentales son menos aparentes, pero pueden ser tan radicales como los físicos o emocionales. Durante las primeras fases de la adolescencia el avance en las formas de pensar, razonar y aprender es especialmente significativo.

A diferencia de los niños son capaces de pensar sobre ideas y asuntos sin necesidad de ver ni tocar, empiezan a razonar los problemas y anticipar las consecuencias, considerar varios puntos de vista, y reflexionar sobre lo que pudiera ser en lugar de lo que es. Una de las consecuencias más relevante de estos cambios mentales es la formación de la identidad: pensar en quienes son y quienes quieren llegar a ser es un asunto que les ocupa tiempo y hace que exploren distintas identidades cambiando de una forma de ser a otra con cierta frecuencia. Esta exploración es necesaria para un buen ajuste psicológico al llegar a la edad adulta.

Los continuos cambios suelen provocar en la mayoría de los adolescentes cierta incomodidad. A medida que la identidad se fortalece la confianza en sí mismos va mejorando. La falta de autoestima provoca que algunos dejen de participar en actividades del aula, otros actúan escandalosamente para llamar la atención. En el peor de los casos llegan a comportamientos autodestructivos. Las chicas suelen dudar más de sí mismas que los chicos (hay excepciones) y por varias razones: presiones sociales para ser más agradables o hacia la belleza; maduración física anterior a los chicos que puede ponerlas en situaciones impropias de su edad sin estar preparadas emocionalmente; presiones sobre el rendimiento escolar contradictorias con las presiones para agradar.

En la adolescencia la necesidad de “ser parte del grupo” es particularmente importante. Los chicos y chicas con dificultades para formar amistades suelen tener problemas de autoestima, de rendimiento escolar y corren riesgo de padecer desajustes psicológicos al llegar a adultos. A muchos padres les preocupa que los amigos ejerzan demasiada influencia al tiempo que la suya vaya disminuyendo. Esa preocupación es mayor si los amigos animan a sus hijos a participar en actividades peligrosas o dañinas.



Es bastante habitual que entre los 10 y los 12 años se cambie con frecuencia de amigos pues necesitan explorar y encontrar con quién compartir ideas gustos y aficiones. La mayor influencia de los amigos se produce entre los 12 y los 14 años. Especialmente en cuestiones de moda (gustos musicales, formas de vestir) y actividades en las que participar. Sin embargo, los amigos no reemplazan a los padres cuando se trate de cuestiones importantes, salvo que los padres se desinteresen por la vida de sus hijos.

La mayoría de los chicos y chicas entre los 10 y 14 años no tienen tantos problemas como se sospecha o se divulga en secciones para padres de los medios de comunicación. La inmensa mayoría supera la adolescencia con éxito. Es cierto que un amplio porcentaje de jóvenes prueba el alcohol y otras drogas entre los 14 y 16 años, pero solo un pequeño porcentaje desarrolla problemas serios con estas sustancias.

Hay que distinguir entre “riesgo” y problema. Jóvenes expuestos a muchos riesgos no desarrollan serios problemas mientras que otros con muchos menos riesgos si acaban complicándose la vida.

La investigación demuestra que ciertas características aumentan la posibilidad de que los chicos no desarrollen problemas graves, son los denominados factores de protección:

- ▶ Padres afectuosos que apoyan a sus hijos, que les dan normas claras y supervisan su comportamiento.
- ▶ Chicos educados, con habilidades sociales y buen sentido del humor logran superar mejor las dificultades.
- ▶ Asistencia regular a la escuela y un entramado social positivo (familiares, amigos, profesores, vecindario) facilitan una mejor recuperación tras los errores cometidos

En esta etapa se producen los primeros contactos con el tabaco, el alcohol y otras drogas. Si usted observa de forma conjunta alguno de estos síntomas puede que estas sustancias empiecen a estar demasiado presentes en la vida del adolescente:

- ▶ Está aislado, deprimido, cansado y descuidado en su aseo personal.
- ▶ Está demasiado hostil, deja de cooperar en la casa, e incumple los horarios de la casa sistemáticamente.
- ▶ Tiene nuevos amigos de los que se niega a hablar.
- ▶ No quiere decir dónde va ni qué va a hacer.
- ▶ Sus calificaciones escolares bajan de forma significativa.
- ▶ Las rutinas de comer y dormir cambian.
- ▶ La relación con otros miembros de la familia ha empeorado y se niega a hablar de los estudios, los amigos, sus actividades y otros temas importantes.
- ▶ No se concentra y se vuelve olvidadizo.
- ▶ El dinero u otras cosas de valor desaparecen de la casa.

DEFINICIÓN DE ALCOHOLISMO

Es una sustancia psicoactiva que afecta al cerebro, la conducta y la cognición, actuando como depresor del sistema nervioso central; su consumo crónico y excesivo se asocia a numerosas enfermedades inflamatorias y degenerativas que pueden acabar con la vida del consumidor debido a efectos sobre el sistema cardiovascular ocasionando miocardiopatía alcohólica; el páncreas, causando pancreatitis aguda y crónica.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el alcoholismo (alcohol-dependencia), como el consumo crónico y continuado o periódico de alcohol que se caracteriza por un deterioro del control sobre la bebida, episodios frecuentes de intoxicación, obsesión por el mismo y consumo a pesar de sus consecuencias adversas.

El abuso en el consumo de alcohol desde la adolescencia genera consecuencias perjudiciales tanto físicas como mentales. Sin importar las restricciones legales, el consumo de alcohol en adolescentes es excesivo.

En los últimos años se están utilizando vías alternas a la digestiva, usando para este fin otras cavidades y mucosas del organismo; además, la presión grupal tiene mucha influencia en estos jóvenes con ánimos de “experimentar”, este fenómeno es conocido como binge drink. Las redes sociales han difundido de manera rápida estas prácticas denominadas “beber con el cuerpo”, entre las cuales se tiene el eyeballing, los oxy shots, el “tampodka” o la “técnica de los cinco sentidos.

El **eyeballing** consiste en introducir alcohol directamente a la mucosa ocular, el efecto alcohólico es mínimo porque evita la circulación, esta práctica está documentada en varios videos de YouTube, donde la curiosidad, las ganas de probar y la falta de preocupación son los denominadores comunes. A esto se le agrega el método de **Oxy shot** en la que se inhala alcohol con oxígeno en aerosol como si fuese un broncodilatador, consiguiendo una mayor absorción y una rápida acción, ya que evita el metabolismo hepático. Esta técnica es aprovechada por consumidores de cocaína porque libera las vías nasales por su efecto vasodilatador llamado “sniffee de vodka”.

Esta práctica es realizada con el fin de experimentar y buscar la aceptación grupal, ellos mencionan: No hay una explicación lógica y motivo para hacer eso; lo único que genera es diversión en ver sufrir al que le toca hacerlo. Los ojos, la nariz y la boca no son las únicas vías de ingesta, a esto se le suma el **“tampovodka”** o el **Tampax on the Rock** que consiste en tampones embebidos generalmente en vodka que se introducen por la vagina o el ano, permitiendo potenciar el impacto tóxico del alcohol, ya que evita el paso por el hígado y va directamente a la circulación sanguínea.

Investigaciones recientes sobre el uso alcohol por vía vaginal refieren que un 1,7% (17/1028) de las adolescentes encuestadas en la ciudad de Medellín, Colombia consumían alcohol por vía vaginal con efectos generales como borrachera o mareos y locales como prurito y ardor vulvovaginal.

El consumo de tequila en una técnica llamada **“los cinco sentidos”** consiste en “exprimir limón en los ojos, aspirar la sal y tomar el alcohol. Además de una bofetada, que involucra al tacto y finalmente gritar lo que incluye al oído”. Si bien estas prácticas son muy dolorosas, en YouTube se encuentra más de 800 videos que muestran a jóvenes realizando estas técnicas. Al haber pocas publicaciones científicas sobre estas prácticas, los efectos clínicos no están bien determinados. Sin embargo, fisiopatológicamente tanto en el eyeballing como en el de “los cinco sentidos” existe el riesgo de daños corneales graves con eventual ceguera.

De la misma manera, se podrían manifestar enfermedades pulmonares en el caso de los oxy-shots, e incrementar lesiones de mucosas e infecciones al realizar el “tampodka”. Estas nuevas vías de administración originarias de Europa y Estados Unidos, ya se practican en países latinoamericanos como Colombia y México; en el Perú aún no hay reportes ni investigaciones sobre esta problemática, considerando que los adolescentes están expuestos a estas técnicas debido a la interacción cada vez mayor con las redes sociales.

Las investigaciones señalan que el consumo de alcohol afecta las emociones, la personalidad, y las habilidades físicas y mentales donde está inmerso el uso de la memoria, y es en esta etapa de la adolescencia donde se facilita el consumo de alcohol y donde las nuevas vías de administración; perjudiciales para la salud; están tomando posición en países latinoamericanos



Según el último informe en una encuesta estatal sobre uso de drogas en estudiantes de enseñanzas secundarias, el alcohol es la sustancia cuyo consumo está más extendido entre los 14 y 18 años. Aproximadamente, un 53,4% de los estudiantes de estas edades (47,3% chicas y 59,8% chicos) han tomado en los últimos 30 días 5 o más cañas/copas de bebidas alcohólicas en la misma ocasión. Un 17,7% lo ha hecho más de 4 veces el último mes, siendo habitual que alcancen la embriaguez. Estos datos son medias para ese grupo de edad que se ven muy incrementados entre los 18 y los 24 años, especialmente en población universitaria, como se ha podido comprobar, entre otros, en nuestro estudio.

Es considerado un trastorno mental y de comportamiento según la Décima Clasificación Internacional de Enfermedades. La mortalidad por trastornos mentales y del comportamiento debido al uso de alcohol es baja (1,6 muertes por cada 100.000 habitantes en la población general en el año 2005), en comparación con otras causas de mortalidad, como las enfermedades cardiovasculares (231,1 muertes por 100.000 habitantes) o los tumores (152,3 muertes por 100.000 habitantes) (Ministerio de Salud, 2008). Sin embargo, el consumo de alcohol podría estar implicado en la morbi-mortalidad y pérdida de días de vida saludable, provocando cirrosis hepática (39%), lesiones por accidente de vehículo de motor (15%), dependencia alcohólica (18%) y homicidios (10%).

A pesar de ello, también se trata de uno de los problemas de salud pública con elevado índice de recuperación de la inversión en programas orientados a su prevención y manejo (Serfaty y col., 2005, Medina-Mora y col., 2002; Bello y col., 2003, y Gavrilova et al. 2005, Pridemore 2002, 2004, Bobrik et al. 2005, Coninx et al. 2000, Stern 1999 citados por Guillot y col. 2011).

Los mismos autores agregan que el abuso del alcohol provoca un elevado costo para México, por su contribución en mortalidad prematura debida a problemas de salud y como resultado de accidentes y violencia. Según Zatonski y Manczuk, (2007) citado por Farke y Anderson (2007) en la Unión Europea cada año el consumo excesivo de alcohol provoca 4 de cada 10 muertes por homicidios, 1 de cada 3 muertes en accidentes de carretera, 1 de cada 6 suicidios y el 16% de los casos de malos tratos y abandonos infantiles.

Algunos de estos indicadores son interpretados ahora como manifestación de retrasos madurativos, perfiles de personalidad, trastornos de conducta o psicopatología, todos ellos factores que han sido asociados con el abuso de alcohol y otras sustancias psicoactivas. A modo de ejemplo, diferencias en la función frontal no sólo se asocian al consumo intensivo de alcohol, sino que también aparecen en poblaciones con alto riesgo, incluso de forma previa a haberse iniciado cualquier consumo.

La investigación internacional ha demostrado (Grant et al., 2007; Perera et al., 2009; Read, Wood, Kahler, Maddock & Palfai, 2003) que los individuos beben alcohol por varias razones; algunos por motivos sociales (por ejemplo, para ser aceptados por el grupo de pares o sentir que pertenecen a un grupo).

Otros lo hacen para escapar, reducir o evitar estados de afecto negativo (como depresión o ansiedad), a los cuales se les nombra motivos de afrontamiento. Un tercer motivo se encuentra asociado con motivos de bienestar (para sentirse bien/Cooper, 1994). Los motivos de bienestar y sociales predicen una alta frecuencia y cantidad de consumo y los de conformidad una baja frecuencia y cantidad de consumo (Grant et al., 2007). De manera similar, Perera et al. (2009) encuentran que de tres motivos para consumir alcohol (por diversión).



Por otra parte, el consumo de alcohol se asocia con determinados contextos definidos en función de dónde, con quién y cuándo éste tiene lugar. Los contextos de consumo de alcohol no sólo permiten discriminar diferentes categorías, sino que además, las situaciones de consumo elevado suelen darse en contextos sociales; aquellos adolescentes que toman una cantidad alta de alcohol estando solos presentan síntomas de depresión y una menor motivación para tomar que aquellos adolescentes con consumo fuerte pero en situaciones sociales, de manera que el exceso de alcohol está en función de los contextos bajo los cuales se usa esta sustancia (Becoña, 2005; de la Villa Moral, Pilatti & Brussino, 2009).

Los criterios diagnóstico-aplicados a cada uno de los trastornos psicopatológicos pueden provenir de los modelos oficiales de la APA (DSM) o de la OMS (CIE). Aunque en los últimos años, vienen desarrollándose otras alternativas, como es el caso de las taxonomías empíricas en psicopatología de la infancia y adolescencia (Achenbach y Edelbrock (1978) y Achenbach y Edelbrock (1983)).

A lo anterior acompaña, el desarrollo de instrumentos de evaluación para facilitar la labor del diagnóstico, así como la comparación de resultados obtenidos en base a la edad, sexo y diferencias entre países. Bajo esta metodología, en nuestro país podemos destacar los estudios llevados a cabo por López Soler y López Pina (1998) o los de Domenech Llaberia y Polaino Lorente (1990) en población infantil.

Bajo este criterio se establecen a menudo dos grandes síndromes (Achenbach y Edelbrock (1983)), que corresponden con:

- ▶ Trastornos de tipo internalizantes: trastorno de ansiedad o trastorno depresivo, entre otros.
- ▶ Trastornos de tipo externalizantes: trastorno antisocial, trastorno límite o agresivo, entre otros.

Los trastornos psicopatológicos han sido estudiados en relación con el consumo de sustancias en numerosas ocasiones, obteniéndose resultados muy significativos al respecto. En Ibáñez y Alfonso Sanjuán (1983), se analiza que actúa como causa y cuál es el efecto, de esta forma, no queda muy claro si se comienza a consumir por la presencia de ansiedad, depresión, etc (Echeburúa, 1984), o si la presencia de un trastorno es consecuencia del consumo, llegando a la conclusión de que ambas premisas pueden ser ciertas, por lo que se deben estudiar otros aspectos que lo clarifiquen. Así, en el caso de los adolescentes, es poco probable que se inicien en el consumo por superar u olvidar sus problemas, más bien lo harán por otros motivos; pero lo que es cierto es que el consumir va a desarrollar situaciones de conflicto por parte de la familia y la escuela, y este tipo de situaciones pueden desencadenar alteraciones de tipo emocional.

Por otra parte, es fundamental destacar que en ocasiones el consumo ha alterado el curso de trastornos psicopatológicos (Kymissis, Bevacqua y Morales, 1995).

Existen distintas líneas de investigación sobre el tema, de las cuales nos vamos a centrar en la relación existente entre el consumo de alcohol y psicopatología.

TRASTORNOS INTERNALIZANTES

Un estudio de Christie, Burke, Regier, Rae, Boyd y Locke (1988), informa que la relación existente en la muestra objeto de estudio, entre el trastorno depresivo / ansiedad y el consumo de alcohol u otras drogas es alta y que el trastorno precede al consumo en un 75% de los casos. Barnea, Teichman y Rahav (1992), llevaron a cabo un estudio de tipo longitudinal en una muestra de 1446 estudiantes (48.2% eran varones y 45.8% eran mujeres) de entre 15 y 19 años.



Lo que se pretendía era demostrar si había relación entre disponibilidad de drogas y un modelo de consumo de tipo multidimensional, que incorporaba variables sociodemográficas, variables de personalidad (ansiedad estado, ansiedad rasgo, depresión y búsqueda de sensaciones), variables cognitivas (disponibilidad, actitudes e intenciones) y factores interpersonales (relación con padres e iguales).

Informan entre sus resultados que la ansiedad rasgo, la ansiedad estado y la depresión no resultaron estadísticamente significativas en los sujetos consumidores de alcohol, entre otras drogas, lo que va en la línea de los resultados obtenidos por Iutovich y Iutovich (1982) y Schwarz, Burkhart y Green (1982).

Sin embargo, otros estudios llevados a cabo por Brooks, Walfish, Stenmark y Canger (1981); Khantzian (1985); Robson (1989) y Shedler y Block (1990), encontraron relación estadísticamente significativa entre el consumo de alcohol y de otras drogas, y altos niveles de ansiedad y depresión. Un estudio llevado a cabo por Eisen, Youngman, Grob y Dill (1992) en hospitales psiquiátricos, mostró que el 50% de los pacientes decía haber consumido alcohol u otras drogas.

El porcentaje no es muy alto si lo comparamos con otros estudios de población clínica, como pueden ser los llevados a cabo por Shearn y Fitzgibbons (1972) o los de Roehrich y Gold (1986), en los que el porcentaje de consumidores se centraba en un 70% de la muestra objeto de estudio.

También es importante destacar, que no existen grandes diferencias en el consumo de alcohol entre poblaciones clínicas y no clínicas.

TRASTORNOS EXTERNALIZANTES

Entre los que componen este grupo de trastornos, el que se da con mayor frecuencia

es el trastorno de conducta o antisocial de la personalidad (Kellam y Brown, 1982 y Hirschi y Gottfredson, 1983), de esta forma la aparición de conducta antisocial a edades tempranas es un factor de riesgo para el abuso de sustancias (Cicchetty y Cohen, 1995).

Por otro lado, es importante destacar que el consumo de drogas es un criterio posible para efectuar un diagnóstico de trastorno disocial o antisocial. Mirón, Serrano, Godás y Rodríguez (1997), en una muestra de 7580 sujetos de edades comprendidas entre 14 y 19 años (un 53.5% eran mujeres y un 46.5% eran hombres), estudiaron la frecuencia de realización de conductas de tipo antisocial y consumo de drogas en España (exceptuando Andalucía y el País Vasco) y la relación entre ambas conductas.

Los resultados obtenidos nos indican que las conductas de tipo antisocial más comunes fueron: Consumir alcohol antes de los 16 años, escaparse de casa y no respetar las normas de tráfico, entre otras. Este tipo de conductas dicen haberlas realizado el 80% de la muestra en alguna ocasión y casi un 50% las ha realizado con cierta frecuencia.

Un porcentaje menor realiza conductas antisociales severas, aproximadamente un 50% se han involucrado en alguna ocasión en conductas de agresión y vandalismo, un 25% informan haber cometido algún robo y un 5% han realizado alguna venta de drogas. Según los resultados obtenidos entre los 14 y 16 años, la frecuencia de realización de este tipo de conductas en general aumenta, aunque algunas tienden a descender (agresión a personas y vandalismo) y otras se mantienen (venta de drogas y robos).

Otros resultados que se derivan de la investigación, es que los jóvenes (tanto chicos como chicas) que realizan conductas antisociales se caracterizan por tener amigos desviados, consumir mayores cantidades de alcohol, tener peores relaciones familiares,

pasar más tiempo en bares y discotecas. Milin, Halikas, Meller y Morse (1991), tomaron una muestra de 111 jóvenes (77% eran chicos y 23% eran chicas) de entre 11 y 17 años, los cuales fueron catalogados como delincuentes juveniles, debido a que un 57% de los mismos habían cometido delitos y robos, entre otros actos de tipo antisocial.

La muestra la subdividieron en 4 grupos: no consumidores, consumidores de alcohol, consumidores de alcohol y otras drogas y los que abusan de todas las drogas.

El objetivo de la investigación era conocer la relación entre consumo de sustancias y alteraciones psicológicas entre los sujetos.

Un modelo útil para explicar porque los adolescentes deciden consumir alcohol en exceso y otros se abstienen es el de la elección racional. Este modelo asume que los jóvenes eligen realizar conductas de riesgo cuyas consecuencias integradas perciben como positivas y se abstienen de aquellas cuyas consecuencias perciben como negativas. Un elemento fundamental de los modelos de elección es el mecanismo referente a la estimación de las consecuencias positivas y negativas de los diferentes comportamientos.

Se pueden constatar tres fuentes de información para estimar las posibles consecuencias de un comportamiento:

- ▶ Lo que se conoce sobre los riesgos y los beneficios asociados a la conducta obtenidos por los medios de comunicación, la familia o la escuela
- ▶ Mediante lo que se ha experimentado
- ▶ De lo que se aprende de forma vicaria

La estimación de consecuencias positivas y negativas asociadas a conductas de riesgo se puede estudiar bajo los supuestos de dos teorías: la económica tradicional y la de elección conductual.

La teoría económica tradicional asume que los individuos que se enfrentan ante la necesidad de tomar una decisión disponen de toda la información necesaria para elegir y que después de realizar un análisis entre los costos y los beneficios, así como sopesar e integrar las consecuencias positivas y negativas de sus actos, escogen aquella opción que les proporcione el mejor resultado.

Desde esta aproximación, se rechaza la idea de que los adolescentes desconocen los riesgos que conlleva el consumo de sustancias adictivas, de modo que si el joven decide consumir alguna sustancia en exceso se debe a que en dicha actividad percibe más beneficios que daños

En la teoría de elección conductual se considera que los adolescentes no estiman de forma verídica los riesgos asociados a las conductas de riesgo. Según esta teoría, los jóvenes se involucran en conductas de riesgo debido a que se sienten invulnerables a las consecuencias negativas derivadas de la ingesta de alcohol.

Existen dos procesos que pueden explicar por qué los jóvenes se consideran menos susceptibles al riesgo.

- ▶ Por una parte, los individuos subestiman su propio riesgo, ya que exageran la eficacia de sus acciones preventivas y niegan la importancia de los factores de riesgo.
- ▶ Por otra parte, las personas estiman la probabilidad de algún evento considerando una serie de factores: la disponibilidad de la información, la facilidad con que se puedan recordar situaciones parecidas, el control que se pueda tener sobre la conducta y el conocimiento de los mecanismos de ocurrencia.

Tanto en la investigación de Lundborg y Lindgren como en la de Goldberg se identificó que una variable importante en la estimación



de las consecuencias asociadas al consumo de alcohol es la experiencia. Pocos trabajos han estudiado la relación entre la experiencia con el consumo de alcohol y la estimación de consecuencias positivas y negativas asociadas a éste. Los adolescentes pueden compartir preferencias o creencias cuando empiezan a consumir esta sustancia, sin embargo, su percepción puede cambiar de acuerdo con las experiencias que vayan teniendo cuando consumen bebidas alcohólicas.

Las personas que han tenido una experiencia negativa por la realización de alguna actividad de riesgo estiman mayores probabilidades de que se presenten estas experiencias en el futuro. Por el contrario, quienes no han tenido una experiencia negativa estiman una probabilidad menor de que ocurra un evento negativo. De igual manera, la percepción de los beneficios cambiará de acuerdo con la experiencia previa. Mientras más experiencias positivas se tengan con relación al consumo de sustancias adictivas, mayor será la percepción de los beneficios.

La recuperación de la persona que ha tenido problemas de adicción al alcohol es descrita como un proceso de transformación o cambio que implica la innovación, la renovación profunda de todos los ámbitos de la persona, incluso hasta llegar a sentirse otro, se involucran todos los aspectos de la vida, una de las participantes lo expresa así: “Perdí peso, casi 33 kilos, me sentía bien, dormía mejor y me sentí joven de nuevo”.

El cambio se realiza de manera intencional, aunque inicialmente no siempre es producto de la voluntad propia, puesto que la negación está presente en el comienzo de la transformación; la recuperación se logra cuando se percibe el cambio como algo deseable y se supera la negación. “Admito que inicialmente vine a tratarme porque deseaba hacer feliz a mi esposa. Yo planeaba estar

sobrio por un corto periodo de tiempo, y luego volver a consumir. Ahora realmente deseo estar sobrio”.

La transformación se realiza gradualmente, desde el interior del ser hacia el exterior, lo que genera cambios de sentimientos, emociones y comportamientos que implica nuevas formas para enfrentar las situaciones estresantes de la vida y los malos momentos. La transformación conduce a otras maneras de ver las propias actuaciones y las de los demás, se elimina el resentimiento, la culpabilidad y, en general, lo negativo que pueda ser fuente de frustración y motivos para el consumo de alcohol. “... Mis objetivos son los de expresar mis sentimientos, ser honesto con mis sentimientos, dejar ir los resentimientos, confiar en las personas, y lo más importante no tomar” (20, 21).

Al generarse el cambio se retoman actividades, relaciones y situaciones que dan una nueva oportunidad a la persona que ha realizado la transformación. El cambio no se da de manera espontánea, hay que trabajar momento a momento para alcanzar la recuperación y el establecimiento de relaciones interpersonales positivas. “Mi esposo y yo volvimos [...] pude volver a estar con mi familia, yo eliminé todas esas cosas negativas y ahora estamos más cercanos, ellos me escuchan, son capaces de conectarse con lo que siento” (22) p.179

La conexión como parte del proceso de recuperación está presente cuando la persona ha logrado el autoconocimiento de sus aspectos positivos y negativos, y puede abrirse a los demás y reconectarse.

El objetivo de esta reconexión es sanar las heridas que se pudieron haber causado por la conducta adictiva, las agresiones, los malos tratos y todo lo nocivo.

REFERENCIAS

- ▶ Carrillo GM, Gómez OJ, Vargas RE. La metasíntesis: una metodología de investigación. *Revista de Salud Pública* 2007; 9(4): 609-617.
- ▶ Arango A, Vanegas CV. Efectos del consumo de alcohol vía vaginal en adolescentes en cuatro colegios de la ciudad de Medellín, Colombia. *Rev Chil Obstet Ginecol.* 2014;79(4):283-7. 4. Bousono N. Prácticas contemporáneas de consumo de alcohol: Una perspectiva psicoanalítica. *Anu investig.* 2012;19(2):57-62.
- ▶ Monteiro Maristela G. Alcohol y salud pública en las Américas: un caso para la acción. Washington, D.C: OPS/OMS; 2007
- ▶ Cortés, M.T., Espejo, B., y Giménez, J.A. (2008). Aspectos cognitivos relacionados con la práctica del botellón. *Psicothema*, 20 (3), 396-402.
- ▶ Espada, J.P., Pereira, J.R., y García-Fernández, J.M. (2008). Influencia de los modelos sociales en el consumo de alcohol en adolescentes. *Psicothema*, 20 (4), 531-537.
- ▶ Franciscus, A. (2006). El alcohol y el hígado. *Alcohol and the liver*, 1, 1- 2.
- ▶ Ibáñez López, P. y Alfonso Sanjuan, M.(1983). *La droga: razones de su consumo por la juventud.* Madrid: Alhambra
- ▶ Lemos, S., Fidalgo, A., Calvo, P., Menéndez, P.(1992). Estructura factorial de la prueba YSR y su utilidad en psicopatología infante juvenil. *Análisis y Modificación de Conducta*, 18 (62), 883 - 903.
- ▶ Organización Mundial de la Salud. Problemas de salud pública causados por el uso nocivo del alcohol [Citado 27 octubre de 2005].
- ▶ Ministerio de Sanidad y Consumo. Prevención de los problemas derivados del alcohol: Primera Conferencia de Prevención y Promoción de la Salud en la Práctica Clínica en España [Citado 5 diciembre de 2008
- ▶ Generalitat de Catalunya (2004). Enquesta sobre drogues a la població escolar de Catalunya. L'any 2004. (consulta 31 octubre, 2007)
- ▶ Magaña, M. (2003). La adolescencia hoy. *Anales de pediatría*, 58 (2), 95-96.
- ▶ Ministerio de Sanidad y Consumo (2004). Informe de la encuesta estatal sobre uso de drogas en estudiantes de enseñanzas secundarias (ESTUDES)
- ▶ Moral, M.V., Rodríguez, F.J., y Sirvent, C. (2005). Motivadores de consumo de alcohol en adolescentes: análisis de diferencias inter-género y propuestas de un continuum etiológico. *Adicciones*, 17(2), 105-120
- ▶ Lundborg, P., & Lindgren, B. (2002). Risk perceptions and alcohol consumption among young people. *The Journal of Risk and Uncertainty*, 252, 165-183



“MOTIVACIÓN e higiene laboral en las Organizaciones”

**Cristina Beatriz Argueta Rivas
Rebeca Tatiana Umaña López
Kevin Giovanni Ramos Castillo**

► RESUMEN

En este trabajo se abordan diferentes aspectos que influyen en la motivación laboral, interpretándose esta como el manejo de los empleados, y la cultura al interior de la organización. Los beneficios económicos son algunos de los aspectos o factores que permiten el desarrollo de la motivación al interior de las organizaciones, que se interrelaciona con el clima organizacional que una empresa posee.

Además, se mencionan los grupos de factores en el ámbito de la seguridad laboral, que influyen en el trabajo que una persona realiza, se hace referencia a las condiciones de trabajo que se efectúan con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se entienden como estructuras sustentadas por personas, estas personas crean vínculos ya sean sociales - en el caso de amigos del trabajo - o laborales - de jefe a empleado - y en esa interacción se crea una cultura, el actuar de las personas al interior de la organización en el cual interaccionan aspectos como, la calidad de vida en el trabajo, la higiene laboral, las políticas de la empresa y muchas más. Sin embargo, el actuar dentro de las organizaciones se ve mediado por los intereses y motivaciones de cada individuo; es decir, la motivación surge como el medio que permite que la relación laboral perdure lo necesario y que se consigan las metas establecidas por ambas partes.

En este trabajo se aborda el tema de higiene laboral en donde se plantean algunos factores que buscan que las condiciones en las que se trabaja deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo.

En este caso, nos referimos a la motivación como un medio para la integración a las organizaciones y de la mano con este, la higiene laboral, con la que se busca que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad que se produzcan daños significativos entendiéndose como los aspectos subyacentes a la cultura y el clima de la organización.

Las condiciones de trabajo se efectúan con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo. En este sentido, se trata de aquellas características del trabajo

que pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales.

Al finalizar este documento, daremos por entendido que las organizaciones están conformadas por talento humano y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas, sin organizaciones ni personas no habría gestión del talento humano.

MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

La motivación se considera un concepto abstracto pero vigente en las organizaciones. El manejo de los empleados, la cultura al interior de la organización y los beneficios económicos son algunos de los aspectos o factores que permiten el desarrollo de la motivación al interior de las organizaciones. Para entender claramente su concepto es necesario definir en que consiste la motivación y como esta influye en el actuar de las personas, la cual se entiende como la cultura al interior de las organizaciones.

▶ David McClelland (1989) afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

La necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal. La necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de las personas. La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

▶ Frederick Herzberg (2003) psicólogo orientado al trabajo y la gestión de

empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, estatus, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

- ▶ Chiavenato (2004) define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Según Chiavenato (2004), existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- ▶ El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- ▶ El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias son los motivos del comportamiento.
- ▶ El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Con base en estas definiciones podemos establecer que la motivación involucra muchos aspectos en la conducta humana, las necesidades, los aspectos del entorno y las condiciones que favorezcan el desarrollo de las facultades son los componentes clave de la motivación.

La motivación también es considerada por Chiavenato como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional, personalmente e integrándolo en las organizaciones donde sus acciones de motivación cobran significado.

El impulso más intenso es la supervivencia en estado puro cuando se lucha por la vida, seguido por las motivaciones que derivan de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias (hambre, sed, abrigo, sexo, seguridad, protección, entre otros).

Según Sanchez Seisdedos (2017), para nuestra comprensión, la motivación será entendida como la fuerza intrínseca y extrínseca que dirige el actuar de los individuos dentro de una organización hacia la satisfacción de necesidades, transformación del entorno y cumplimiento de metas establecidas a fin de alcanzar el desarrollo óptimo de sus capacidades y aportar al crecimiento mutuo de la organización y propio.

MOTIVACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Al haber definido en que consiste la motivación, debemos encontrar el punto de intersección entre el factor motivación y la organización como tal.

Las organizaciones, son estructuras tangibles (entidades establecidas como compañías, entre otras) o intangibles (alianzas entre instituciones para formar coaliciones, entre otras) establecidas por niveles jerárquicos y con funciones específicas para cada tarea.



Independientemente del rubro o giro al que se dediquen siguen un rumbo o finalidad que establecen previamente al instituirse como una organización por medio de la misión que se refiere al quehacer de la organización y su finalidad, en el cuadro 1 enumeramos algunos ejemplos de organizaciones.

La visión que engloba el crecimiento exponencial que espera alcanzar la organización o considerado como las metas a largo plazo y los valores, según Chiavenato (2004). Las organizaciones trabajan y funcionan por las personas. El “recurso humano” nombrado así en sus inicios y que en la actualidad se conoce como “talento humano”, es el pilar del funcionamiento de dichas instituciones.

CUADRO 1. ALGUNOS EJEMPLOS DE ORGANIZACIONES (CHIAVENATO, 2011, P. 7)

Empresas industriales	Hospitales y laboratorios	Cine y teatro
Bancoa y entidades financieras	Radio y televisión	Empresas de publicidad
Escuelas y universidades	Empresas periodísticas	Clínicas
Tiendas y comercios	Empresas de consultoría	Restaurantes
Iglesias	Empresas de auditoría	Centros comerciales

Según Chiavenato, el recurso humano es definido como la mano de obra de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad.

Las necesidades, el desarrollo de las capacidades y el desarrollo en el entorno mismo son las motivaciones que buscan las personas, por la cual van orientadas a las motivaciones que tienen las organizaciones en la cual estan confirmadas por personas. Las organizaciones tienen motivaciones específicas de lo que quieren lograr, a la vez tiene el medio para lograr estas necesidades satisfaciendo a quines las confirman.

Las personas que trabajan en las organizaciones no solo cumplen sus funciones con el fin de obtener un salario con el cual puedan satisfacer sus necesidades básicas sino, buscan un ambiente que les permita mejorar y desarrollar sus capacidades individuales y grupales. McClelland (1989) lo establece como las inferencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas; es decir, la motivación va a depender de mi autorrealización y de las enseñanzas que tengo del entorno. Por ejemplo, el estatus puede ser un factor motivacional aprendido en el cual, observamos el nivel de vida y la capacidad de adquisición que es accesible al empleo en el cual se esta desempeñando el individuo, eso hace – hasta cierto punto - que se motive al trabajador con una expectativa de lo que puede alcanzar al pertenecer y aportar a la organización, tratándose entonces de una retribución recíproca.

Por ende, una de las prioridades de las organizaciones es generar un ambiente o clima organizacional que genere expectativas de

superación, crecimiento y de abastecimiento de necesidades a las personas que hacen funcionar su estructura.

Al proporcionar el clima adecuado para las personas, la organización se convierte en un motivador extrínseco, al permitirle al individuo desarrollarse al interior de esta.



“Las personas son los elementos vivos y los impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos” (Chiavenato, 2004).

Por lo tanto, es un compromiso para la organización brindar las herramientas físicas y motivacionales para el desarrollo de sus empleados y a su vez, de esta.

Retomando a Chiavenato, entiende que las personas al interior de una organización se convierten en socios ya que su aporte no solo es de productividad sino, cultural. “Como socios, las personas hacen inversiones en la organización esperando obtener ganancias de estas inversiones. Una inversión sólo se justifica si produce una ganancia interesante. A medida que la ganancia es mejor y sustentable, la inversión tenderá a aumentar” (Chiavenato, 2004). Entonces entendemos que parte de la motivación que mueve a las personas dentro de la organización, es la reciprocidad entre los beneficios obtenidos y el aporte que estas pueden dar a las organizaciones.

MOTIVADORES EN EL TRABAJO

Según Chiavenato (2011), de los factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación. Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva.

Quintero (2018) nos dice que la teoría de motivación de Maslow es una teoría psicológica que formula una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como “necesidades de déficit”, al nivel superior lo denominó “autoactualización”, “motivación de crecimiento” o “necesidad de ser”. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide.

Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

COMPENSACIONES

Cuando hablamos de compensaciones estamos refiriéndonos a valores económicos o en especies, que reciben los trabajadores de una organización. En estricto rigor, se entiende que este es el factor motivacional que tiene mayor influencia en el actuar de las personas al interior de la organización y que, también, permite el establecimiento permanente – o temporal, hasta aparecer una mejor compensación – de los empleados.



No obstante, factores como el clima, condiciones laborales y de estructura propiamente organizativa hacen que se desplace la relevancia que puede poseer este factor. Sin embargo, se debe explicar la importancia que conlleva este factor o aspecto implícito en las organizaciones.

Por consiguiente, definiremos compensación según lo explica Chiavenato (2004): Las recompensas organizacionales son las compensaciones ofrecidas por la organización que influyen en la satisfacción de los socios, pues cada socio está dispuesto a invertir sus recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones.

Por otra parte, se plantea que:



“La remuneración económica directa es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante. El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. (Chiavenato, 2004, p. 283)”



“La remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización (Chiavenato, 2004, p. 283).

Dadas estas interpretaciones de las remuneraciones propuestas por el autor, se entiende que si bien, la remuneración permite que el empleado permanezca leal a la organización y le permite adquirir los recursos necesarios para su bienestar; también, se ve mediado por las políticas que establece la empresa y las cuales afectan el clima laboral, condiciones como el trabajo bajo presión, constante vigilancia y demandas exigentes, pueden hacer que el empleado pierda la motivación y a pesar de un salario muy bueno, considere que no le parece el, más que el empleo, la organización.

Calidad de vida en la empresa e higiene laboral

Como anteriormente se había destacado la importancia del valor económico que aporta la organización hacia el trabajador y, la reciprocidad de bienes en la relación empleado – jefe:

Sabemos bien que las empresas trabajan con personas y que, para poder mantener una motivación constante en ellos, la organización debe velar por los intereses de quienes prestan sus capacidades para el desarrollo de la organización. Por lo tanto, la calidad de vida dentro de la organización es un aspecto

fundamental; sin embargo, se entenderá como “clima organizacional” ya que los aspectos que se abordan son estrictamente de índole administrativa.

Según Hilton Baptista, donde enumera los principales objetivos de la higiene laboral, entre ellos:

- ▶ Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- ▶ Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con discapacidades físicas.
- ▶ Prevenir que se agraven las enfermedades y las lesiones.
- ▶ Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

Entendemos el clima organizacional como todas aquellas circunstancias que provee la organización para la realización de las actividades de las personas que laboran al interior de esta, así como la metodología de trabajo, remuneraciones, obligaciones y sanciones que se han establecido previamente en ella (Chiavenato, 2004).

Dado esta definición, el clima organizacional se convierte en uno de los factores externos de la motivación organizacional. Si el clima es hostil y lleno de sanciones (innecesarias o arbitrarias) la vida útil de los empleados disminuye (entendiéndose como el aporte de las personas a la organización), si las condiciones son muy sencillas y permisivas, se puede caer en un vacío de responsabilidades en el cual, al no existir protocolos bien estipulados, los empleados no toman en serio sus compromisos y por lo tanto provocarían un déficit en la utilidad (monetaria y de funciones) de la organización.

Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral.

Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 2004).

Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano; lo cual está condicionado de qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización.

Por otra parte, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. Ya hemos hablado de la importancia de crear un clima laboral que permita y fomente el desarrollo, así como, de lo pertinente que es para la organización proveer de herramientas adecuadas para que las personas que laboran al interior se sientan parte de la organización y, por lo tanto, se encuentren motivados.

No obstante, la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas a la motivación laboral, porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados, lo cual puede considerarse como un motivador a favor de la organización.

Según el concepto presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo consiste en la ausencia de males o enfermedades:



“La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral. (Chiavenato, 2004, p.332)”

Condiciones laborales

Para Quintero (2018) se definen las condiciones laborales como “las condiciones en que se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. En un sentido jurídico más preciso, aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de trabajo y de la remuneración recibida a cambio.”

El mismo autor indica que para muchos tratadistas la preocupación por las condiciones laborales siempre ha estado en presente en las ciencias sociales, puesto que el deterioro de las mismas ha sido considerado un problema social por diversos sectores sociales.

Chiavenato (2004) propone tres grupos de condiciones que influyen considerablemente en el trabajo de las personas:

▶ **Condiciones ambientales del trabajo:** como iluminación, temperatura, ruido y otros. Estos factores son puramente físicos que pueden ser controlados por la organización

mediante un plan de control de funciones o un protocolo para el funcionamiento de las estructuras.

▶ **Condiciones de tiempo:** como duración de la jornada laboral, horas extra, periodos de descanso, etcétera. Estas condiciones se ven mediadas por los criterios establecidos en el descriptor de cada puesto de trabajo, al determinar el tiempo requerido para desarrollar las funciones, así como, los estándares de remuneración.

▶ **Condiciones sociales:** como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

Estas tres condiciones se relacionan entre sí, permitiendo que el clima organizacional se fortalezca, permita el desarrollo de los empleados y, a su vez, el de la organización. La cultura de la organización depende mucho de las políticas internas de la organización, así como, del actuar de las personas al interior de esta y, fundamentalmente, del clima propiciado por la interacción de las políticas de la empresa, el actuar de los empleados y el favorecimiento que se promueva hacia sus expectativas de superación y motivadores individuales o grupales.

CONCLUSIONES

- ▶ El talento humano es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. El talento humano es lo que genera productividad e ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra.
- ▶ La satisfacción laboral es un pilar importante para las organizaciones y un factor al cual se le debe prestar atención. Para la supervivencia de una organización, así como su permanencia y progreso, es vital contar con personas motivadas y comprometidas con sus roles laborales. Cada persona tiene necesidades y motivaciones particulares para trabajar y la única forma de poder satisfacerlas es saber cuáles son.
- ▶ La organización debe estar interesada en el bienestar de sus empleados, pues de lo contrario no tiene sentido hablar de salario emocional, modelos de gestión, políticas de ingreso y retención de los mejores talentos.
- ▶ Todo lo que se hace dentro de la organización debe tener un orden, un objetivo. Se habla entonces de un modelo de gestión humana, orientado de la organización a la persona, donde su satisfacción laboral en todos los aspectos sea lo primero, necesariamente se traduce en políticas de retención del talento humano, que siempre ofrecerán beneficios a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Baptista, Hilton. Higiene e segurança do trabalho, Rio de Janeiro, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Departamento Nacional, Divisão de Ensino e Treinamento, p. 15.
- ▶ Chiavenato, I. (2004) Administración de Recursos Humanos: “El Capital Humano de las Organizaciones”. (8° edición) México: McGraw Hill.
- ▶ Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: “El Capital Humano de las Organizaciones”. (9° edición) México: McGraw Hill.
- ▶ Herzberg, F. (2003) One More Time, How Do You Motivate Employees?. Massachusetts, EE. UU.: Harvard Business Review.
- ▶ McClelland, D. (1989) Estudio de la Motivación Humana. Madrid: Narcea Ediciones.
- ▶ Quintero, J. R. Q. A. (s.f.). Teoría de las necesidades de Maslow. Recuperado 16 diciembre, 2018, de http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- ▶ Martínez, R., Gertrudis, M. (2006), El mercado de trabajo y las Condiciones Laborales de los inmigrantes. Tesis Doctoral Departamento de política económica y estructura económica mundial facultad de ciencias económicas y empresariales. Universidad de Barcelona. España.
- ▶ Sanchez Seisdedos, P. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>



UNIVERSIDAD

PEDAGOGICA

EL SALVADOR

DR. LUIS ALONSO APARICIO

ILUMINA Y LIBERA



www.pedagogica.edu.sv

Call center: 2205-8100

