
Entrevista con Noel De La Rosa, Psicólogo Organizacional

“ Se está demandando un perfil de un psicólogo que sea más proactivo, que tenga más iniciativa, que desarrolle sus mecanismos de comunicación que sea mucho más analítico y eso es la universidad que tiene que exigirlo, lo que considero un gran reto ”



Psicólogo Industrial y Organizacional, egresado de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, con un Máster en Psicología Organizacional. Actualmente labora como Profesor de la Escuela de Psicología y Director de la Dirección General de Planificación y Desarrollo Institucional de dicha institución.

Entrevista realizada dentro del marco de las actividades de la FUNDEPSIC, el día 18 de Agosto de 2014, por Carlos Hernández, Gris Hidalgo y Tijilde Serrata.

Gris Hidalgo: ¿Cómo considera el desarrollo de la psicología industrial y organizacional en la República Dominicana?

Noel De La Rosa: Con mucha frecuencia elevo algunas críticas con respecto al desarrollo de la psicología industrial en la República Dominicana. Recuerdo el primer libro que tuve de psicología industrial cuando era estudiante de psicología (de Schütz), y algo que me inquietó es con respecto a “la charlatanería” que existe como un gran reto en el tema de la psicología, o sea, cualquier persona se engancha a psicólogo y empieza hacer psicología y uno de los grandes retos que tiene la psicología precisamente industrial es esto.

En la República Dominicana muchas empresas no tienen esa confianza que deben tener en el psicólogo industrial.

En la República Dominicana si tú haces un análisis de las personas que están en los departamentos de recursos humanos, tú te aterrorizas, por ejemplo, te encuentras contadores y abogados haciendo todas las funciones que tienen que ver con recursos humanos. En ese sentido, las universidades que son las que forman a los profesionales de la psicología tienen un gran reto: lograr que los profesionales que ellos están formando tengan las condiciones, la capacidad para poder ir al mercado laboral y tener que defender el espacio que a ellos les corresponden. Independientemente de que la psicología en la República Dominicana es un tanto joven, porque aunque inició en los años 60, y no es menos cierto que en la República Dominicana la psicología como ciencia no ha calado, si la comparamos con las funciones que tiene específicamente en el área de la psicología industrial; por ejemplo, cuando vas a una empresa

tú te encuentras que las áreas de aplicación de la psicología industrial la realiza cualquier persona, y como que no necesita la formación de psicólogo para poder realizarlo, yo diría que ahí nos hemos quedado en el término de la autoridad que debería tener la psicología para poder garantizar que dentro de las empresas las personas que vayan a hacer una función de psicólogo se le determine el perfil que debe tener, la motivación, el manejo de las emociones, el diseño del ambiente que debe haber para que la persona sea más productiva y el manejo de los conflictos dentro de la organización; todo eso son temas que debe ser manejados por un psicólogo industrial. En la República Dominicana muchas empresas no tienen esa confianza que deben tener en el psicólogo industrial; ahí yo señalo sobre la función y el aporte que ha hecho Ricardo Winter, que de hecho es uno de los actores más importantes en el desarrollo de la psicología industrial, e incluso la universidad que él tiene se llama así *“Psicología Industrial Dominicana”*, asimismo tenemos a Ingrid Martínez que también hace un gran aporte con su empresa *“Unique Management Solutions”* que hace psicología industrial pero, sin embargo, no creo que le ha dado el sitio que amerita en la República Dominicana.

Carlos Hernández: En cuanto a la formación de los psicólogos industriales, ¿cuál es la situación actual?

Noel De La Rosa: Ahora mismo algunos profesores dicen que ya estamos hablando de una fase más evolucionada de la psicología, en sentido general diríamos la psicología organizacional, sin embargo, el pensum que tenemos aquí en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, por ejemplo, pero también podría citar otros pensum de otras universidades que por razones éticas no te las puedo enumerar de forma directa. Te puedo decir que hay que hacer una renovación en el pensum para adecuar lo que el mercado laboral en la República Dominicana está demandando.

En algunas ocasiones diversas empresas están buscando por ejemplo, un psicólogo que pueda trabajar en organización y método, que es una de las áreas donde nosotros los psicólogos industriales podemos trabajar y no lo encuentra fácilmente. La mayoría de los profesionales que trabajan en estas áreas son administradores de empresas, pero han circunscrito la función del psicólogo en República Dominicana, por la formación que le están dando a lo que es reclutamiento y selección, a lo que es evaluación del desempeño y a veces a lo que es la capacitación y, entonces yo diría que ya la función de un psicólogo en base al perfil que debe tener, debe trascender más de ahí. Una crítica que yo he hecho y que se tendrá contemplado en la entrevista es que en definitiva formamos al psicólogo industrial para ser un administrador de personal y no para ser psicólogo.

CH: ¿Existe una gran diferencia entre un administrador y un psicólogo industrial?

NDLR: Aunque tienen procesos parecidos un administrador de recursos humanos es un poco más pragmático, más operativo, diría yo y me disculpan, un poco más superficial en cuanto al proceso. El psicólogo industrial tiene que profundizar más en los elementos que generan el comportamiento humano del sujeto dentro de una organización; no es lo mismo un sujeto formado en la psicología industrial que te haga una entrevista que va a tener la capacidad de no tan sólo evaluar la combinación de palabras que pueda tener en esa entrevista, sino que pueda ir mucho más allá en los elementos paraverbales y no verbales que el sujeto tiene, como por ejemplo, el sonido de las palabras, la fonética, como se sienta y se para el sujeto, las microexpresiones o, preguntarse como psicólogo si ese sujeto que tiene en frente tendría alguna razón para mentirte o no, o para hacerte un papel que dé respuesta a lo que supuestamente entiende a lo que nosotros estamos esperando, todo esto no lo puede hacer un administrador de recursos humanos porque la formación que tiene en el pensum, no es para profundizar tanto

en el comportamiento, como lo puede hacer un psicólogo industrial. Nosotros debemos tener la capacidad para tratar de explicar, analizar, predecir y controlar el comportamiento humano desde que el sujeto hace el intento de entrar a la organización hasta que el sujeto sale. Yo diría que ahí está la gran diferencia, y es en el nivel de profundización que tiene el psicólogo al momento de poder explicar el comportamiento humano que eso no lo hace el administrador de recursos humanos, que es un administrador de empresa que después se dedica a eso.

CH: Con respecto al pensum de la carrera de psicología industrial, ¿cuál es tu opinión?

Debemos hacer estudios científicos de que es lo que están pidiendo las empresas, las organizaciones, para nosotros poder diseñar un pensum, un currículo, un programa que vaya encaminado a diseñar, a producir ese profesional que se está formando.

psicólogos aquí lo que eran, era psicólogos generales y luego fueron aplicando esa psicología general, a las distintas áreas de la psicología. En ese sentido no había un diseño de tu poder hacer un programa que vaya enfocado a tu utilizar métodos, técnicas, principios, teorías y los hechos de la psicología a un entorno propiamente industrial y eso entonces, hace que el pensum tenga ciertas debilidades.

NDLR: Mira, es muy anacrónico realmente, precisamente en este punto la UASD está asumiendo en su nueva gestión muy en serio, lo que es el rediseño curricular. El pensum de psicología industrial hasta donde yo sé nunca se ha revisado, ni rediseñado, de hecho los programas no existe propiamente institucional; la formación que se está dando no se está dando de manera planificada. Desde hace mucho tiempo lo que uno forma aquí es a un psicólogo general y luego entonces fue que se empezó a especificar que tú te podías dedicar a la licenciatura en psicología industrial, clínica, social, escolar, etc., pero la primera generación de

Hay muchos temas que se dan como temas y deberían darse como materias y lo que aparecen es dentro de un programa de una materia, eso es una desventaja, por ejemplo, si sabemos que un área de aplicación de la psicología es el diseño organizacional, que es la evaluación del desempeño, no podemos poner eso como un tema, es necesario que sea una materia y que de ahí el sujeto que este formándose en esa área, pueda profundizar, ¿qué genera eso?, que el sujeto cuando se gradué tenga la necesidad de ir a buscar fuera de la licenciatura una maestría, una especialización, un diplomado, y ahí hay ciertas debilidades que hay que mejorar.



CH: ¿Cómo podríamos mejorar eso, que tendríamos que hacer para mejorar esa situación de formación, en el caso de la UASD, como en otras universidades?

NDLR: Bueno mira, siempre he dicho que las cosas deben emerger de las necesidades, no de un invento de un sujeto o de una pasión que tenga el sujeto. Hay que combinar las iniciativas, la innovación, la creatividad con lo que la realidad está exigiendo y uno anteponiéndose un poco de las propias necesidades pero tampoco crear cosas que no tengan en el momento una aplicación posible, un ejemplo es el acontecimiento del 11 de Septiembre de 2001, en ese momento hubo la necesidad de buscar a psicólogos que tuvieran el perfil para poder identificar un posible terrorista en un aeropuerto; pero también se han creado máquinas para determinar y poder hacer una entrevista a un sujeto e identificar si el sujeto está mintiendo o no, a través de ciertas reacciones producidas por esta máquina y provocadas por las emociones a raíz de una pregunta que se le haga al sujeto, todas esas cosas la están creando psicólogos, sin embargo, aquí en República Dominicana no estamos trabajando sobre la base de ese enfoque, ahí está la neurociencias que son un reto que tenemos ya, uno no puede obviar que el psicólogo debe tener claro cuál es el funcionamiento, cual es el proceso que hay internamente, fisiológicamente hablando en el cerebro de cuando se expone a una situación determinada, sin embargo, aquí en República Dominicana el pensum no contempla que por ejemplo un psicólogo industrial tenga por lo menos los fundamentos básicos para poder entender todos esos procesos. Yo me dedico al estudio profundo de lo que es la mentira en sus diferentes dimensiones, también me dedico al estudio de las emociones, esos son temas que yo trabajo, sin embargo, yo lo he trabajado pero no porque tengo una formación institucional, un diseño de un programa que lo estableció así, sino porque yo me he dedicado a eso, son temas que están en el tapete y que son fundamentales para renovar el currículo que nosotros tenemos; debemos hacer estudios científicos de que es lo que están pidiendo las empresas, las organizaciones, para nosotros poder diseñar un pensum, un currículo, un programa que vaya encaminado a diseñar, a producir ese profesional que se está formando. Si no se diseñan los currículos, los programas en base a esa necesidad que hay allá fuera, entonces nosotros definitivamente podemos estar creando un profesional que no dará respuesta a lo que se está exigiendo.

Entonces te repito, hay que investigar lo que se está demandando en la República Dominicana, porque se está demandando un perfil de un psicólogo que sea más proactivo, que tenga más iniciativa, que desarrolle sus mecanismos de comunicación que sea mucho más analítico y eso es la universidad que tiene que exigirlo; considero que investigar que quiere la República Dominicana en término de esa área, para entonces diseñar un pensum, un currículo, un programa que vaya encaminando a desarrollar esas capacidades, esas destrezas que se están exigiendo, es un gran reto.

Por tanto, hay que redefinir el perfil, porque nosotros no tenemos un perfil claro del psicólogo. Antes recuerdo que los programas tenían el perfil, cuando yo estudiaba, recuerdo un libro que más o menos te daba un perfil pero, ¿ese perfil que se estaba pidiendo en los años 90, es el mismo que se está pidiendo ahora?, no, mira nosotros ahora mismo

Hay que combinar las iniciativas, la innovación, la creatividad con lo que la realidad está exigiendo

Hay que investigar lo que se está demandando en la República Dominicana, porque se está demandando un perfil de un psicólogo que sea más proactivo, que tenga más iniciativa, que desarrolle sus mecanismos de comunicación que sea mucho más analítico y eso es la universidad que tiene que exigirlo.

estamos haciendo el proceso de captación de talento, yo entro a Facebook y en esa época la herramienta de Facebook no existía, pero ahora con esta herramienta te puedo identificar si el sujeto mintió cuando estaba en la entrevista, puedo revisar su Facebook y analizar sus fotografías, ver los mensajes que con frecuencia publica en su muro, y a partir de ahí te puedo establecer un perfil con relación a la entrevista, con los resultados que tuvo en la prueba psicológica y lo que el presenta en Facebook, porque es una herramienta que uno debe utilizar ahora y ya debemos hablar de eso en las aulas y tenemos que aclararle a los estudiantes que esa herramienta aunque tiene muchas debilidades es una herramienta de trabajo. Hay muchos psicólogos que no quieren utilizar esa herramienta pero, sin embargo, podemos sacarle mucho provecho porque hay una gran cantidad de información, como decían unos occidentales en un documental, ellos prohibían a sus empleados utilizar Black Berry y enviar asuntos de trabajo a través de las redes porque esas informaciones están conectadas, o sea, están en el aire, todo el mundo puede tener acceso a esas informaciones, entonces la privacidad de uno, uno la tiene ahí; y fíjate que cuando un sujeto va a buscar empleo trata de dar la mejor imagen, de repente el sujeto te dice que es una persona familiar y cuando entras a su Facebook te das cuenta que tiene fotografías de todo tipo excepto familiar y ya por ahí tienes un indicador para analizar la situación.

CH: A tu juicio, ¿cuáles son las materias que deben estar siempre presente para una adecuada formación de un buen psicólogo industrial y organizacional?

NDLR: En una ocasión se planteó que sacaran la materia de psicología clínica, que no se la dieran a los psicólogos industriales, entonces yo entiendo que la base de un psicólogo industrial es la psicología, o sea, lo primero que hay que formar es a un psicólogo en psicología, no importa el área, lo primero que hay que formar son psicólogos y después se le dan otras materias

Hay que redefinir el perfil, porque nosotros no tenemos un perfil claro del psicólogo.

para que el aprenda a aplicar esa psicología a esas áreas, entonces yo diría que: evaluación de desempeño debería ser una materia, que no lo es, reclutamiento, selección y contratación de personal deberían ser una materia, sin embargo, existe una materia que contempla evaluación del desempeño, reclutamiento y selección, valoración de puesto y diseño de puesto, o sea, todo eso está contenido en una misma materia, cuando tu quieres enseñarle eso a los estudiantes, tu lo terminas tratando como un tema

cualquiera y no debe ser así. Esas materias deberían ponerlas en los dos últimos semestres, y deben contener esas áreas de aplicación de la psicología como materia, eso es lo que yo planteo, si no podemos hacer todas las áreas como materia agrupamos por lo menos tres temas en una materia, pero que esos temas se den a profundidad porque hay cantidades de libros de reclutamiento y selección de personal, entonces hacia ahí es que debemos ir, por ejemplo, el manejo de conflicto, se da en psicología de los grupos, sin embargo, dentro de la empresa nosotros tenemos que tener un psicólogo que sepa manejar conflictos y eso tenemos que estudiarlo a profundidad, y no se estudia a profundidad, sino que se toma como un tema cualquiera. Estamos en la oportunidad de que se haga un rediseño que vaya encaminado a desarrollar las competencias, las habilidades y destrezas que le permitan al sujeto en el día de hoy resolver problemas allá fuera, pero le repito primero hay que hacerlo psicólogo en las primeras materias y garantizar que sean psicólogos.

GH: ¿Qué opinión merece la falta de orientación de los estudiantes y las exigencias del mercado laboral, tomando en cuenta de que la mayoría de los estudiantes sólo se enfocan en pasar la materia y no en adquirir conocimientos?

NDLR: Bueno, naturalmente eso es un problema de todo el sistema educativo y también un problema de la misma familia y a veces no por maldad, sino por ignorancia, pues en la educación informal no se va preparando al sujeto para que haga elecciones correctas con respecto a las decisiones que tiene que tomar en todo el tránsito de su vida, lo mismo pasa con el tema de las carreras, no importa cuál sea incluyendo la psicología, porque hay un discurso social que dice que tienes que tener un título para tu poder ser alguien en la vida, entonces si lo que tú necesitas es un título eso te programa, incluso no te dicen, tú tienes que aprender algo, sino que te dicen que debes tener un título, eso va condicionando al sujeto a que lo más importante para él no es adquirir conocimiento sino adquirir un título, y cuando en la universidad el maestro intenta “recetear” (por decirlo en un término computacional), desinstalarle una idea e instalarle otra se hace muy difícil porque eso está engrapado ahí, entonces creo que eso es un gran reto, de lograr sustituir la idea que tiene el estudiante de que lo importante es el título y no el conocimiento porque eso le está haciendo mucho daño. Cuando el estudiante está en el aula lo que se enfoca es como arrancarle al maestro esos 70 puntos, entonces mientras el estudiante está sólo pensando en eso su atención va a estar distraída y no va a poder asimilar el conocimiento que va a necesitar para desarrollar sus competencias, habilidades y destrezas y poder solucionar problemas.

Ciertas empresas de República Dominicana, pagaron un estudio en donde ellos identificaron que los estudiantes, los profesionales recién graduados no están saliendo con las competencias que ellos están exigiendo, esas competencias tienen que ver con el tema de: liderazgo, comunicación, creatividad, iniciativa y proactividad.

GH: Pero a raíz de eso, esta la exigencia laboral y quejas por parte de sujetos que no logran conseguir un empleo, ¿qué consideración merece esto?

NDLR: Exacto, ahí ellos descubren que cometieron un error cuando se enfrentan a la dura realidad de que le van a exigir un perfil que en muchas ocasiones ellos no tienen y de hecho es una crítica que están haciendo actualmente todas las asociaciones y empresas de República Dominicana, que pagaron un estudio en donde ellos identificaron que los estudiantes, los profesionales recién graduados no están saliendo con las competencias que ellos están exigiendo, esas competencias tienen que ver con el tema de: liderazgo, comunicación, creatividad, iniciativa y proactividad, todas esas son cosas que se le van de lado y en ninguna materia te van a enseñar eso, yo diría que eso pudieran ser ejes transversales, o sea, nosotros estamos preparando estudiantes para que vayan a buscar un empleo y no debe ser, estamos preparando estudiantes para que vayan a pedir una oportunidad y no debe ser, estamos preparando estudiantes para que en una entrevista de trabajo digan ayúdame a solucionar un problema y el discurso debe ser diferente.

Hay que hacer un llamado, persistente a los estudiantes, que deben concertarse en su formación, olvídense del título y de las notas, tienen que concentrarse en el desarrollo de sus capacidades, de sus destrezas, habilidades, manejar las técnicas que le enseñan en el tema de psicología.

Lo primero que hay que formar es a un psicólogo en psicología, no importa el área, lo primero que hay que formar son psicólogos y después se le dan otras materias para que el aprenda a aplicar esa psicología a esas áreas.

Debemos preparar estudiantes que vayan a generar un empleo, a crear una organización, a decir a una empresa yo vengo a solucionararte un problema, no me des una oportunidad yo te doy una oportunidad, o sea, vamos a estar claro vivimos en un sistema capitalista, independientemente de que no debemos obviar los valores que debe tener el profesional, saber que una empresa lo que le va a pedir son resultados independientemente de que algunos digan por ahí que están *“pegado o que carecen de un buen físico”*, esas son cosas que funcionan, tienen su efecto, pero por lo menos nosotros aplicamos la ley de un 80-20, por lo menos para que una empresa funcione bien un 20% de los sujetos deben ser productivos, ninguna empresa puede mantenerse, sobrevivir sobre la base de que *“el sujeto se ve bien físicamente o está pegado”*, las competencias se necesitan. Hay que cambiar el discurso,

la mentalidad; sobre todo el psicólogo, debe tener una imagen, un semblante, una personalidad que debe distanciarse mucho de lo que son otros profesionales, no se pueden dar el lujo de tener una cara pesimista, un discurso de lastima, hay que empoderarlo y eso debe repetírsele en todas las materias, ese perfil que debe tener el psicólogo, no tan solo psicológico sino también físico, porque el reflejo de lo psicológico también se puede ver sin hablar, en la parte física, como se viste, como camina, como se sienta el futuro profesional.

GH: ¿Qué se debe tomar en cuenta, en el caso de que la mayoría de los psicólogos sobre todo industriales cuando están finalizando su carrera no tienen tanta apertura en las empresas puesto que hay instituciones que no le brindan los beneficios, las facilidades necesarias a la hora de hacer su pasantía, que consideraciones deberían tomar las universidades?

NDLR: Lo primero es que es un tema institucional, el manejo de las pasantías se debe dar de una institución a una institución, no es que un estudiante vaya él a buscar la oportunidad, es que con tiempo de antelación la universidad tiene que tener acuerdos firmados para que todas las instituciones de la República Dominicana tenga una vacante disponible para cuando se genere un futuro profesional. Ahora bien, hay una parte que le interesa a la empresa y es que cuando el sujeto vaya tenga el perfil que ellos están necesitando, por ejemplo, si una empresa tiene una vacante, pero hay tres pasantes, ¿a quién le dará más trabajo conseguir la oportunidad? Al que menos perfil tiene, entonces hay estudiantes que pasan hasta por siete empresa, por el proceso y no lo contratan para las pasantías porque ven que no tienen el perfil. Entonces hay que hacer un llamado, persistente a los estudiantes, que deben concertarse en su formación, olvídense del título y de las notas, tienen que concentrarse en el desarrollo de sus capacidades, de sus destrezas, habilidades, manejar las técnicas que le enseñan en el tema de psicología, si usted se formó para ser un psicólogo industrial tiene que saber manejar las entrevistas, las pruebas psicológicas, además vamos a estar claro, ¿sabes cuál es la puerta de entrada para los psicólogos industriales? reclutamiento y selección, por ahí es que entra casi todo.

CH: Mencionaste cinco cualidades, liderazgo, facilidad de comunicación, creatividad, proactividad e iniciativa que son cualidades que debe tener un psicólogo, entonces, ¿se deben desarrollar más esas cualidades en los futuros psicólogos?

NDLR: Yo lo que planteo es que por lo menos la escuela de psicología debería establecer eso, como dije anteriormente como un eje transversal, en donde todos los profesores dentro de las

materias que están impartiendo vayan trabajando ese tema con los estudiantes, por ejemplo, no concibo que un estudiante de psicología me diga que tiene miedo escénico, yo le llamo fobia realmente, no miedo. Entonces si de una materia a otra se le trabaja esa parte yo diría que hay que empoderar al sujeto, hacerlo líder, pero hay que ponerlo a situaciones donde se exijan esas cualidades, si nunca se le expone, entonces no darán lo que se necesita por lo que hay que trabajar fuertemente con eso.

GH: Anteriormente había hablado sobre las exigencias del mercado laboral, que muchos pasantes pasan por siete empresa y no logran ser reclutados, ¿qué opina sobre la falsificación de información por parte de algunos estudiantes?

NDLR: La falsificación de información con el propósito de engañar no sólo es patrimonio de los estudiantes, es de todo sujeto que cuando se le hace un exigencia no tiene lo que le exigen, pero necesita conseguir algo, entonces naturalmente si una persona no tiene el perfil, ni tiene los requisitos para una posición va a acudir a una estrategia que es muy criticada pero que es muy demandada por la sociedad llamada *“la mentira”*, para lograr obtener lo que busca del otro a través de la omisión de información, a través de la exageración o a través de la reconversión de una realidad, entonces que yo le digo a los estudiantes, si va a mentir de una manera u otra, es que traten de reducir la cantidad o la magnitud de la mentira, porque de acuerdo a la magnitud de la mentira es la sanción que le van a aplicar y la posibilidad de que te descubran aumenta significativamente, entonces yo diría que los estudiantes se ven en esta necesidad, o me dan el empleo o no me dan nada, entonces como su esquema mental le han venido trabajando esa parte consciente o inconscientemente ya cuando ellos lo dicen ni sienten sentimientos de culpa, el sujeto que tiene necesidad de mentir es porque en la universidad también para pasar ha tenido que utilizar la mentira, diría que aunque no es exclusivo de ellos, mientras menos preparación tiene más presiones sentirán al aparentar algo que no son, y al final lo que quieren es el trabajo.

GH: ¿Utilizan los gestores de reclutamiento algunas herramientas para detectar la mentira?

NDLR: No, aquí no he visto que eso sea un tema de preocupación para los gestores de recursos humanos, identificar si el sujeto miente o no. Ahora para mí la entrevista es una herramienta exclusiva, incluso más que la misma prueba, a mi me fascina la entrevista para trabajar si el sujeto tiene o no un perfil determinado. Por ejemplo, hay personalidades histriónicos que puntúan alto en esta escala y cuando le haces una entrevista te hacen un papel de la personas que estas buscando, pero yo como gestor de recursos humanos me pregunto si tendrá razón el sujeto para mentir, y sí, claro que tiene razón para mentir y a partir de ahí yo utilizo un tipo de entrevista cuya estructura está diseñada precisamente para investigar si el sujeto esta o no mintiendo, porque eso es importante, pero también hay pruebas psicológicas por ejemplo el MMPI que tiene una escala que es para medir la mentira, en otros países donde la legislación de ese país permite que este contemplando utilizar detector

Estamos en la oportunidad de que se haga un rediseño que vaya encaminado a desarrollar las competencias, las habilidades y destrezas que le permitan al sujeto en el día de hoy resolver problemas allá fuera.

Creo que es un gran reto, lograr sustituir la idea que tiene el estudiante de que lo importante es el título y no el conocimiento.

de mentiras, que no es de mentiras sino de reacciones emocionales, por ejemplo, en España.

Ahora bien que es lo que pasa en República Dominicana, que es muy costoso el uso de esta herramienta para usarla en un sujeto que va a ganar treinta mil o cincuenta mil pesos, pagar por las horas del uso del detector para identificar si está mintiendo. A mi juicio el mejor detector de mentira soy yo mismo porque hay entrevistas, análisis del comportamiento no verbal, del comportamiento paraverbal que para eso se forma al psicólogo, es ahí que esta la riqueza de la psicología, tú poder ir mucho más allá de las palabras y de la apariencia que el sujeto te pueda presentar. Ahora mismo se han creado el mismo Goleman que es una de las personalidades con mayor nivel de autoridad en Estados Unidos, es un psicólogo que se ha dedicado a estudiar las emociones en diferentes estructuras y ha creado con el FBI y otras empresas de Estados Unidos han diseñado herramientas para identificar los sujetos que están mintiendo, a través de la detección de las microexpresiones pero también hay otras universidades que han hecho estudios y han creado en Europa un sistema de identificación a través de la sudoración, de la reacción facial, de la voz y de tomografías que ahí entra la neurociencias donde le realizan estudios para identificar si el sujeto mintió o no. Pero aquí en República Dominicana no tenemos esas tecnologías, sin embargo, podemos arribar a la entrevista, la aplicación de pruebas psicológicas y a la observación directa con el sujeto. Esas son las herramientas que podemos utilizar, pero conscientemente de que estamos buscando eso, porque mira, como está el índice de desempleo en República Dominicana la gente obligatoriamente tiene que mentir, porque es un índice de competencias de mil para una sola vacante, a mi oficina se han presentado personas, que cuando entran aparentan ser el candidato perfecto y a través de la entrevista yo los llevo a que digan que esas experiencias, esos logros que dicen que han tenido, realmente no lo es, entonces rectifico que la entrevista es una herramienta posible para identificar la mentira.

GH: En relación a las pruebas psicológicas, como mencionó anteriormente su importancia, ¿qué opina de algunos gestores que consideran no necesaria la aplicación de estas?

NDLR: Claro que son necesarias, son una herramienta útil, no es que con solo el uso de una prueba psicológica vas a determinar todo. Lo que está pasando es que algunas empresas ponen la prueba psicológica en manos de una secretaria, de una estudiante de contabilidad, o de mercadeo o de administración de empresas, y no ponen a un estudiante de psicología que tiene la teoría, que conoce la estructura de la prueba y que puede ir no solo a la simple respuesta que el sujeto está dando, sino también verificar la reacción que tiene el sujeto al momento de entregarle la prueba, e identificar cuales variables extrañas pueden de alguna manera incidir en los resultados de lo que el sujeto está diciendo ahí, entonces no es cualquiera que puede utilizar una prueba psicológica. Para un sujeto que no sabe manejar una prueba, naturalmente una prueba psicológica no le dirá nada; ahora para el sujeto

Debemos preparar estudiantes que vayan a generar un empleo, a crear una organización, a decir a una empresa yo vengo a solucionararte un problema, no me des una oportunidad yo te doy una oportunidad.

Hago hincapié sobre la perseverancia, la persistencia, sobre el tema de fortalecer la autoestima y la autovaloración, de enfocarse y del sacrificio. Creo que lo que le falta a estos jóvenes es asumir ese compromiso consigo mismo.

que si sabe, utiliza y mezcla la prueba y la valida con otras informaciones va a tener mucho uso y sentido.

CH: Tenemos entendido que estas escribiendo un libro, cuéntanos sobre eso

NDLR: Si mira, ya está en la revisión, el título del libro es *‘‘Naturalmente Sincero, Socialmente Mentiroso’’*, la mentira como estrategia social; ahí lo que estoy desarrollando es mi teoría en República Dominicana de la psicología de la mentira, o sea, son esas dos variables que estoy analizando con respecto al tema, que aquí en el país no se ha hecho, he buscado escritores sobre el tema de la mentira. Es un tema muy complicado, yo he entrevistado a personalidades muy reputadas para que me hablen de la verdad y cuando le hablo de la mentira se echan para atrás, uno sabe lo que eso significa, cuando anteriormente había estado en una entrevista muy hacia delante, e incluso les he preguntado que si son mentirosos y (miran hacia arriba, hacia abajo, se pasan la lengua por los labios, respiran profundo), porque es una pregunta difícil de contestar. Ahora mi teoría, es que no se puede vivir socialmente sin mentira, no hay oportunidad de existir sobre la base de la mentira.

CH: Sera, porque socialmente se condiciona a la apariencia y a lo que se espera

NDLR: Empecemos por ejemplo en el Génesis, ¿qué es lo que hace Dios? que le pone condiciones a Adán y Eva de que no deben comer ciertas cosas y cuando ellos cometieron el pecado original cualquier que sea, se tuvieron que esconder, desde ahí se empezó a hablar mentira, Dios estaba llamándolo y ellos estaban escondidos, y eso, es una manera de mentir; también hay otro pasaje bíblico cuando Moisés viene con la tabla de los diez mandamientos bíblicos, empezó a poner normas, y desde que al ser humano le ponen condiciones lo están colocando en una situación para que mienta, el contrato social que empieza con Thomas Hobb y sigue con Rousseau *‘‘el gran contrato social’’*, cuando tu revisas su contenido lo que te está hablando es de: yo me comprometo contigo, a yo respetarte, a yo no ponerle la mano a lo tuyo, si tu descubres de que yo he violentado eso, ¿qué harías?. Pero también al niño la mamá le pide la verdad y cuando él le hes honesto, ¿qué hace la madre? ¿lo perdona?, no, lo que hace es que lo castiga, entonces, ¿qué piensa el niño?, que no obtiene ningún premio por decir la verdad. En Estados Unidos por ejemplo, la mentira es un acto criminal (aquí no), una falsa declaración es peor que el mismo acto que se está juzgando.

En algunos casos la mentira suaviza las relaciones interpersonales. Está condenada en la biblia, solo que se perdona si se arrepiente. Creo que es un tema muy interesante, me apasiona mucho y creo que en República Dominicana es un tema innovador y lo vamos a tocar en diferentes tópicos: la política, lo laboral, y otros ámbitos.

CH: Ya para finalizar que recomiendas a los estudiantes que están en formación de psicología para que tengan una adecuada formación y un futuro exitoso en el ejercicio profesional

NDLR: Siempre he hecho hincapié sobre la perseverancia, la persistencia, sobre el tema de fortalecer la autoestima y la autovaloración, de enfocarse y del sacrificio. Creo que lo que le falta a estos jóvenes es asumir ese compromiso consigo mismo, sobre todo que diseñen un proyecto de vida, que se planifiquen e identifiquen hacia donde quieren llegar, que vean que se necesita para llegar y que den el todo por el todo para llegar hasta ahí, creo que con esas condiciones es fácil de llegar.