

Entrevista con el Lic. Ricardo Winter: La Psicología Industrial en la República Dominicana

“Yo diría siendo honesto que la Psicología Industrial en República Dominicana tiene su primera semilla en Santiago de los Caballeros”

Esta entrevista con el Lic. Ricardo Winter se realizó el 13 de Marzo de 1999. Este aporte forma parte de la colección Archivos de Psicología que auspicia Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe (FUNDEPSIC). La conducción de la entrevista estuvo a cargo de Carlos Hernández, Presidente de la FUNDEPSIC, Alexia Jape y Lady García. Participaron además, psicólogos y estudiantes de psicología. La FUNDEPSIC, quiere dejar constancia de agradecimiento al valioso aporte brindado por: María Bertot, Alexia Jape, Rosanna Jimenez y Cinthia Antigua, quienes transcribieron el video de la entrevista.



Nos encontramos con el Lic. Ricardo Winter, psicólogo industrial, Rector de la Universidad Psicología Industrial Dominicana, nos acompaña además en esta entrevista el Lic. Carlos Hernández, presidente de la

Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe (FUNDEPSIC), la señorita Alexia Jape, estudiante de Psicología Industrial de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), su servidora Leidy García estudiante de Psicología Clínica, psicólogos y estudiantes de psicología que nos acompañan.

(P) Lic. Ricardo Winter ¿Cómo surge la Psicología Industrial en la República Dominicana?

(R) W- En los años 1967, después de la Revolución de Abril, en Santiago, llega el Profesor Orestes Martínez, cubano exiliado, pedagogo, orientador, un hombre con una cultura extraordinaria, y empieza en 1967 a dar servicios de selección de personal a varias de las grandes empresas de Santiago que en aquella época eran compañía Tabacalera y las empresas de las grandes familias de Santiago: Los Bermúdez, los Espaillat y él en Santiago, comienza a crear un interés de la importancia que tiene aplicar la Psicología en la selección de personal, él le dio servicio a la Sharp

Company en Santo Domingo, también brindó servicio al Citi-Bank. En los años 1967, 1968, 1969 empieza a crearse ya ese interés por algunos empresarios sobre todo en Santiago, entonces él empieza a

dictar una cátedra en el 1967, en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) sobre Psicología del Trabajo, y creó mucho interés y en el sector empresarial de Santiago, yo diría siendo ho-

nesto que la Psicología Industrial en República Dominicana tiene su primera semilla en Santiago de los Caballeros. Luego en el 1968 cuando se crea la carrera de Psicología en la Universidad Autónoma de Santo Domingo y un año más tarde empieza a crearse además de la carrera de Psicología General, el Dr. Tirso Mejía Ricart creó tres menciones: la mención de Psicología Clínica, la de Psicología Educativa y la de Psicología Industrial, en esas menciones eran 6 materias especializadas, Administración de Empresas, Administración de Personal, Psicología Industrial o Psicología del Comercio como también se le llamaba en aquella época, entonces ya en los años 1970 la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña crea menciones y entre la Universidad Autónoma de Santo Domingo y la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, empieza a desarrollarse la primera semilla de

psicólogos que se interesan por el área industrial, ya en los años 1970-1971-1972, tanto la Universidad Autónoma de Santo Domingo como

la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, tienen la licenciatura en Psicología en las tres menciones, entonces ya inicia en los años 1967 y luego en los años 1969-1970 el interés por la carrera de Psicología en el área de industrial.

(P) ¿Diríamos entonces que la formación de los psicólogos empezó en la ausencia de psicólogos?

(R) Si y no, porque me tocó ser actor y nada, así es la realidad, uno está en el momento indicado, en el momento adecuado, en el tiempo indicado, yo conocí al primer psicólogo industrial que llegó al país en el 1967, graduado de la Universidad Americana el Lic.

Ricardo Cabreja.

(P) ¿Cuáles fueron los primeros psicólogos que tuvimos en la República Dominicana?

(R) Mira, en el 1967, después de la Revolución de Abril, llegó al país Ricardo Cabreja que estudió en Estados Unidos Psicología Industrial pura, pero Ricardo Cabreja se dedicó al área del marketing y fue contratado por Panamerican Life, la compañía de seguros y se dedicó entonces como psicólogo industrial a hacer sus aplicaciones al área de ventas, Ricardo Cabreja llegó a ser Gerente General de Panamerican Life Insurance company y socio principal, nunca ejercía la psicología industrial. Cuatro o cinco años después llegó al país Freddy Espinosa en el año 1972, Freddy fue el primer psicólogo graduado en Psicología Industrial especializado en México y conjuntamente en 1972, 1973 y 1974 estaba Nancy

Hernández, psicóloga dominicana que había hecho residencia en San Juan Puerto Rico y se especializó por allá. Ya en los años 1973 y 1974 vino a ofrecer sus servi-

cios al Banco de Reservas. Como puedes ver, todavía no habían salido los primeros psicólogos de las universidades con mención en industrial cuando ya habían psicólogos que habían retornado del extranjero, como Freddy Espinosa, Ricardo Cabreja, que fueron los pioneros y Nancy Hernández, que la recuerdo perfectamente: una gran psicóloga. Ellos entonces ofrecieron sus servicios a los sectores financieros, bancarios y de seguros.

(P) ¿Podría decirnos cuales fueron las primeras instituciones que contratan psicólogos para la selección de personal?

(R) Extraño pero cierto, en el 1967, la compañía Tabacalera, con el profesor Orestes Martínez, fue quien



contrató para hacer evaluaciones de todo el personal que iba a entrar nuevo a la empresa, en ese momento estaba administrada por un gran hombre visionario, Chino Almonte, un gran empresario, uno de los más visionarios de la República Dominicana en Santiago y él contrató a Orestes Martínez para que hiciera desde fuera la selección científica del personal, entonces luego en los años 1973 y 1974, el Banco de Reservas, el Citi Bank que siempre estuvo a la vanguardia, contrató psicólogos y el Grupo León Jiménez también contrató psicólogos en los años 1972, 1973 y 1974. Shell Company también contrataba psicólogos, que le hacían la evaluación de personal, al personal nuevo que iba a ingresar, entonces fueron las empresas líderes. Codetel por igual, empezó en el 1973 a contratar psicólogos. Todos los psicólogos recién graduados de la UNPHU, CODETEL los contrató, entonces fueron las grandes empresas y el gran sector financiero que empezó a con-

tratar a los pocos psicólogos que iban saliendo egresados con la mención en Industrial, entonces la selección de personal fue quien le vendió, quien inició el trecho al camino para entrar las distintas empresas, porque los psicólogos de la UNPHU estaban muy preparados en pruebas psicométricas, los psicólogos de la UNPHU pues abrieron, fueron los que realmente empezaron a ser los contratados rápidamente en el sector financiero en las grandes empresas.

(P) *Usted ha hecho la salvedad de que esta institución buscaba en sí psicólogos especialistas en Psicometría, Psicólogos Industriales ¿Cuál sería la diferencia entonces entre Psicólogo Industrial, Psicometría, Psicología Industrial y Organizacional?*

(R) Mira, antes que nada, Psicometría es la especialidad de los expertos en pruebas psicométricas infantiles, de orientación vocacional, proyección o de

evaluación de selección de personal, tú eres especialista en psicometría en cualquiera de esas áreas siempre y cuando estudies las pruebas especializadas para cada nivel. La Psicología Industrial es el estudio del comportamiento humano en la empresa, pero la Psicología Organizacional es el estudio del comportamiento humano dentro de la organización. Qué diferencia hay entre Psicología Industrial y Organizacional, primero es una gran diferencia semántica los primeros años, en los años 1960, en los años 1950 se habló de Psicología industrial, pero resulta que los bancos no son industrias, las universidades no son industrias, las compañías de seguros no lo son, entonces había que buscar un nombre más para los bancos, que fuera más "in" para las compañías de seguros y para las compañías de servicios del sector, de las empresas que dan servicio, entonces ¿qué término es el más adecuado y más correcto? Psicología Organizacional. Muchos colegas inadecuadamente dicen que la Psicología Organizacional, su diferencia con la Psicología Industrial es, que la organizacional se dedica a estudiar más los cambios organizacionales, es más los cambios del medio ambiente nacional o internacional, los cambios del entorno, como inciden e influyen en la Psicología, pero la Psicología Industrial también estudia eso, entonces el querer envolver los términos es más bien un problema de semántica, porque tanto Psicología Industrial como Organizacional, ambos términos trabajan con Selección de Personal, Capacitación de Personal, Capacitación y Desarrollo, Seguridad e Higiene Industrial, Robótica, Psicología de las Ventas y Psicología del Consumidor Medio Ambiente.

El Psicólogo industrial se entrena para trabajar en todas las áreas al igual que el psicólogo organizacional ¿qué diferencia hay?, es una diferencia semántica, una diferencia que los sectores de servicio querían el término de Psicología Organizacional y no el término de Psicología Industrial, y la Psicología Laboral por igual es un término que se usó mucho para enfrentar el sin-

dicalismo, para enfrentar las relaciones obrero-patronales, para usar intermediación de las relaciones obrero-patronales sindicales.

(P) *Algo que me llama mucho la atención, es que todo parece indicar que usted fue uno de los pioneros de la Psicología Industrial y sobre todo cuando usted fundó la institución Psicología Industrial Dominicana. ¿Fue realmente ésta la primera institución formal en el área de Psicología Industrial.*

(R) Mira, la compañía Psicología Industrial Dominicana se creó en el 1972, yo todavía no estaba graduado cuando inicié con el equipo de profesionales consultores: Manuel Lara, Cristóbal Román, Ingenieros Miguel Ángel Pimentel y Hugo Bueno; un grupo de profesionales extraordinarios que tenía la Compañía Ingenieros y Productividad INPROCA. Era una de las compañías consultoras más interesante que había de los años 1970, entonces ellos necesitan un psicómetra, un experto en pruebas psicológicas, como yo era estudiante ya de término de la UASD, tenía la experiencia. Como trabajaba en departamento de Orientación Vocacional y manejaba a perfección las pruebas psicométricas, pues me llamaron para que yo administrara el departamento de Selección de Personal, entonces creamos dentro de Ingeniería y Productividad (INPROCA), la división de Selección de Personal. Al cabo del tiempo, se llamó Psicología Industrial Dominicana, que ya no solamente hacía selección de personal y aplicación de pruebas, sino evaluación y dos años después en el 1975 iniciamos con el desarrollo de la capacitación y el entrenamiento, seguimos haciendo analistas de personal y ya entonces entramos en materia organizacional. Empezamos a ser una herramienta imprescindible de productividad en las ventas de todas las organizaciones, descripción de puestos, manual de descripción de puestos, manual

de evaluación de desempeño, manuales de políticas de recursos humanos, manuales de inducción de recursos humanos, entonces nos convertimos prácticamente en el centro de especialización de los años 1973, 1974, 1975 y los 80 fuimos la primera empresa que creó psicólogos, ahí trabajaron Freddy Espinosa y Pituka Flores. En los primeros años de Sandra Pons, que era una gran psicóloga en los años 1972, 1973, 1974 y 1975 en los 80. Todos los psicólogos que estaban en la UASD estudiando mención Industrial, pues iban allá a aprender las pruebas psicométricas, aprender selección de personal. Siempre he sido muy abierto en enseñar a los estudiantes todo lo que es el manejo de pruebas psicométricas en la selección de personal y el mismo proceso científico de la selección de personal, entonces nosotros en el año 1978 desarrollamos Psicología Industrial Dominicana. En el 1980 se convirtió en empresa, en 1996 paso a ser Instituto Superior y en el 2001 en Universidad.

Felicidades por ese logro.

(P) Actualmente ¿cuales instituciones brindan servicio de formación en el área de psicología industrial?

(R) En el área de formación de Psicología Industrial sólo las universidades pueden ofrecer servicio de formación. En este momento hay 16 universidades, de las 46 que hay, que brindan la carrera de Psicología General. Debo aclarar que en la mayoría de las instituciones, la Psicología Industrial especializada no se imparte, lo que dan es menciones y las menciones son 7 u 8 materias: dos de Administración, dos de Personal y dos de Psicología Industrial, una que otra especialidad, que solamente la UNPHU la tiene, después ninguna otra universidad tiene la especialidad, la

formación del psicólogo industrial es muy deficiente, por no decir pésima, es sumamente deficiente, inadecuada, desactualizada, es una mención por decirte que sirve para poco.

(P) ¿Por qué?

(R) Mira, es que el psicólogo industrial tiene que profundizar en todo lo que es selección de personal científico, descripción, evaluación de puesto científico, investigación de sueldos y salarios, seguridad, higiene industrial, desarrollo y capacitación del ser humano, manejo de conflictos en la empresa, orientación psicológica al personal de la empresa, manejo de investigación del grupo organizacional y nada de eso se enseña aquí, el hecho que tú des la materia Psicología Industrial I y II, que te da todo del programa de los temas en dos horas, cada tema, de teoría que es una materia especializada, que tiene 45 horas, cada nivel como materia especializada entonces, lo que te dan como mención es una orientación genérica no la especialidad en sí misma y mientras tú no dominas la especialidad en sí misma, tú no puedes hacer Selección de Personal con dos horas que te dan en una universidad como tema de Psicología Industrial I, Psicología Industrial II, cuando hablar de vacante, que no está escrito en ningún libro, para que tu veas ni Chavernato habla de vacante y él dice que la selección de personal empieza con la requisición, pero hablarle de la filosofía de porque se presenta una vacante, la palabra vacante se presenta cuando hay un despido, cuando hay licencia, cuando hay muerte, cuando hay accidente, cuando hay ascenso, cuando hay traslado, cuando hay renuncia, cada una de esas palabras que yo he dicho, es una especialidad, ascenso ¿por qué te ascendieron?, ¿cuáles fueron las razones de tu ascenso? es toda una especialidad, traslado ¿cuáles fueron los motivos de tu traslado?, ¿por qué te trasladaron? ¿Cuáles fueron las justificaciones de tu

traslado?, ¿quién lo solicitó?, la empresa o lo solicitaste tú, muerte, que ocurrió en la muerte, que pasó con esa empresa ¿por qué se creó esa vacante?, accidente, toda la investigación que tuvo en esto, ¿cuál fue el accidente?, ¿qué ocurrió en el accidente?, el parto, la licencia médica, ¿cuántas embarazadas hay? ¿Cuántas mujeres van a dar a luz en este mes?, ¿cuántas vacantes habrán por licencia post-natal?, ¿cuestión de embarazo? cada palabra tiene razones por las cuales se presenta una vacante, tiene que ser analizada. Eso no está escrito en libros, entiende eso, no está dentro de los libros, es la habilidad del psicólogo, es la experiencia del psicólogo que hace que esa palabra vacante se convierta en todos los talleres de especialidad, que hay que dar y así te hablo de cada una de la requisición de personal. La

requisición del personal es el formulario donde el gerente del área vía el superior te aprueba que

esa vacante, tiene que ser iniciada o tiene que ser buscada por el Departamento de Personal, ese simple formulario es la herramienta que se oficializa y autoriza del Departamento de Recursos Humanos buscar esa vacante, pero que ocurre? que hay una palabra que se llama observación, esa palabra que se llama observación, independientemente de que el encargado del personal tenga su definición del puesto el gerente dice: "yo quiero que entre las competencias estén las siguientes características" que por lo regular no está en la descripción del puesto. La competencia y perfiles son dos palabras completamente distintas pero la mayoría de los genios psicólogos dicen que son iguales, perfil son los rasgos de personalidad y competencia son las habilidades, hay famosos psicólogos por ahí que dicen que es lo mismo, cuando no es lo mismo ¿por qué? Porque no se especializaron en la materia, ni vieron lo que era competencia, ni vieron lo que eran

perfiles, los perfiles son distintos rasgos de personalidad que debe tener el sujeto para ocupar un puesto, el puesto de Secretaria de una gerencia de ventas y de una gerencia financiera deben tener las mismas competencias pero perfiles de personalidad completamente distintos, porque la Secretaria de Ventas debe ser extrovertida, la secretaria del área financiera debe ser introvertida, la secretaria de ventas debe ser sociable, la secretaria de finanzas debe ser algo discreta, la secretaria de producción tiene que ser dura, sistémica, oído a prueba de todo tipo de palabra con temperamento fuerte, porque aunque tenga la misma competencia manejo de computadoras, manejo de Excel, manejo de la dicción, buena ortografía, buena redacción, sus perfiles son completamente distintos para

"...el CODOPSI debe ponerse las pilas, el CODOPSI debe exigir que se cumpla la ley del Colegio y para exigir el cumplimiento de la ley es cambiando el pensum de todas las universidades, sin excepciones todas, tienen que reformularse."

nuestros puestos, entonces eso no se aprende en dos horas en Psicología Industrial I y II, tú tienes que dar Selección Científica, pero el que dé Selección Científica que no sea un psicólogo

frustrado, que salió de la silla de la universidad, y porque es un buen estudiante o porque no tiene trabajo se va poner a dar clase de Psicología Industrial. Tiene que ser un psicólogo que se haya sentado, que haya vivido el proceso científico de la selección de personal, lo haya estudiado, lo haya interpretado, de acuerdo a las distintas especialidades donde trabajó para poder dar docencia, entonces, el psicólogo industrial, el psicólogo organizacional tiene una personalidad muy proactiva, tiene que tener una imagen muy completa.

En la ley del CODOPSI, solamente dice que el psicólogo clínico tiene que tener una especialidad, grave error, cada psicólogo tiene que ser especialista en su área tú no puedes coger solamente al psicólogo clínico. Dentro del clima organizacional pocos psicólo-

gos especializados saben trabajar con el clima organizacional, pocos psicólogos industriales saben trabajar con robótica, pocos psicólogos industriales saben trabajar con los nuevos modelos del Tratado de Libre Comercio, exportación, importación, el manejo del medio ambiente, porque no se le enseña absolutamente nada en ninguna universidad; entonces la Ley del CODOPSI está coja, el psicólogo industrial tiene que ser especialista, por eso digo que todos los pensum tienen que ser revisados, todos los pensums deben ser dinamizados, reformulados y que la carrera de Psicología Industrial tiene que ser reformulada de arriba abajo, tiene que ser una carrera donde el psicólogo no dure cuatro años, sino cuatro años y medio o cinco años, para que pueda salir un psicólogo industrial especializado con todas las bases de la Psicología, de la madre de la Psicología, todo lo que es Anatomía, Fisiología I y II, Neurofisiología, Psicofarmacología; que sepa todo lo que es la Psicología del Desarrollo, entonces ¿por qué? Porque esa es la base de la Psicología, una vez que sepa esa base, es el psicólogo de 3 años de estudio profundo entonces va a estudiar las áreas especializadas de la Psicología Industrial o la Psicología Clínica o la Psicología Educativa, pero esa base, los tres primeros años, debe ser pura ciencia psicológica, debe ser toda la base, debe ser cuerpo y mente y desarrollo humano bien y claro, bien y concreto.

(P) *¿Entonces es obligatorio reformar los pensum universitarios?*

(R) No sólo obligatorio, sino urgente, es urgente, además el CODOPSI debe ponerse las pilas, el CODOPSI debe exigir que se cumpla la ley del Colegio y para exigir el cumplimiento de la ley es cambiando el pensum de todas las universidades, sin excepciones todas, tienen que reformularse, pero además tú tienes ahora

mismo una encuesta del sector de zona franca que hizo el INFOTEP y el sector industrial que hizo la SEECYT donde las dos encuestas coinciden tanto la del INFOTEP como la del SEECYT, donde el sector empresarial te está pidiendo un psicólogo que maneje Contabilidad, Nomina y Presupuesto. Si te va a manejar Recursos Humanos, el psicólogo que no te maneje Contabilidad I, Contabilidad II, Nómina y Presupuesto, no tiene porque ser gerente de Recursos Humanos, entonces también te están agregando las nuevas leyes de seguridad social, quien administra el seguro familiar, el seguro de accidente es el departamento de Recursos Humanos, por tanto esto tiene una sobrecarga que ha creado el Tratado de Libre Comercio y el desarrollo de la misma sociedad, que está dando dos cargos, dos sobrecargas al psicólogo, dos especialidades, porque son dos especialidades, la Seguridad Social en toda su magnitud, es una especialidad pero también es una especialidad manejar contabilidad, nóminas y presupuesto de recursos humanos, que es toda una ciencia especializada al desarrollo de los recursos humanos, pero resulta ser en este momento que hay que reformar todo lo que es la ley del CODOPSI, la ley de Seguridad Social, la ley del Tratado de Libre Comercio, donde todas las competencias van a ser modificadas, porque hay una competencia con los organismos internacionales, exigiendo competencia y exigiendo por ejemplo, idiomas y es obligatorio. Hay universidades por ejemplo INTEC y UNIBE que exigen que sus profesionales deben salir dominando dos idiomas obligatorios, ¿por qué? Porque si no dominan idiomas ya la universidad no es un organismo de calidad, entonces las normas internacionales en Europa dicen que tiene que salir con tres idiomas, las normas en América dicen que deben de salir con dos idiomas, pero solamente de la 46 universidades, 2 universidades han logrado exigir ahora en su pensum los idiomas UNIBE e INTEC, después ninguna universidad tiene obligatorio que sus



estudiantes cuando se gradúen dominen el español e inglés, español y francés, entonces son exigencias del Tratado de Libre Comercio, todas las universidades están super atrasadas sin excepción, los psicólogos que salen de INTEC o que hace UNIBE son genéricos no son psicólogos especializados. Los psicólogos de la Católica son genéricos no son especializados y la ley del CODOPSI dice que ya todas las licenciaturas deben de tener especializaciones, entonces yo pienso y vuelvo a repetir que aquí quien le pone cascabel al gato, es la presión del mercado y las exigencias del medio ambiente quienes le pondrán el cascabel al gato.

(P) *Si es cierto lo que usted dice, es muy necesario que el Colegio Dominicano de Psicólogos tenga un papel más activo, porque es ente regulador de la Psicología, es quien debe dirigir este proceso de búsqueda de aumentar la calidad en las universidades y vigilar que la calidad se mantenga en las diferentes universidades, sobre todo en la formación de los psicólogos. Ahora bien ¿Cuáles materias a su juicio deben ser imprescindibles en esos pensums a la hora de ser modificadas?*

(R) En el área Industrial está la Psicometría, Psicología Industrial I y II o Psicología Organizacional I y

II, debe de estar Desarrollo Humano, Capacitación, debe estar Seguridad e Higiene Industrial, Selección de Personal, Análisis, Descripción y Evaluación de Puesto, que es toda una especialidad, Sueldos y Salarios, debe de estar Derecho Laboral, Proceso de Toma de Decisiones, Manejo de Conflictos, debe estar además Manejo de Clima Organizacional, que es toda una teoría, debe manejar Planificación de Estrategias, Administración y Planificación Estratégica, ahora te están exigiendo que manejes Contabilidad I, Contabilidad II, Nómina y Presupuesto, que equivale a las cuatro contabilidad que dan en todas las universidades, hay que impartir la Ley de Seguridad Social obligatoriamente, Liderazgo, entonces yo pienso que son un conjunto de materias donde el psicólogo va a ofertar sus conocimientos al Sector Empresarial y al Departamento de Recursos Humanos.

Luego de esta majestuosa explicación Profesor, queremos iniciar el momento para que el público presente pueda realizar sus preguntas y comentarios.

(P) *Me gustó mucho la parte en que usted mencionaba sobre el manejo de conflictos, me gustaría que usted me dijera si considera que hoy en día los departamentos de recursos humanos están haciendo hoy esa parte como deberían?*

(R) Los Departamentos de Recursos Humanos están trabajando en la rutina del conflicto, si llega tarde, si llega temprano, si no llegó, si se afeitó, si se enfermó, si discutió con otra persona, más que hacer manejo de conflictos, hacen intervenciones recriminatorias o solutivas, pero el manejo del conflicto donde tú tienes que trabajar es en organizacional, motivación, desmotivación, en el interés donde tú tienes que manejar Desarrollo Humano, donde tú tienes que manejar es sueldos y salarios, disgustos de sueldos y salarios,

donde tú tienes que manejar es en los riesgos de la institución que es manejo de conflictos, eso no se trata con profundidad pero tú tienes otro conflicto, la problemática del SIDA dentro de la empresa, tú tienes 300, 400 empleados. Si el 1% al 1.5% de la población de acuerdo a lo que dice COPRESIDA que yo no creo en eso, yo creo que es un 2%, de la población que es propensa a tener VIH, entonces si tú tienes 300, 400 empleados y que 1% va a tener VIH ¿cuál va a ser el manejo de ese conflicto?. Hay robo, hay evasión, hay exceso de incidentes, ¿cuál va a ser el manejo de esos conflictos? ¿Cuál va a ser la discreción de ese conflicto? que cada uno es distinto y tiene una manifestación distinto. El psicólogo industrial no está entrenado para dar consejería, y no están entrenados para dar consejería porque las universidades no se lo enseñan tiene el grave inconveniente de

que a la hora que se le presentan los conflictos, alcoholismo, tabaquismo, desmotivación, el psicólogo no está entrenado para manejar eso.

(P1) Un último comentario, yo pienso que con ese mismo temor, se han hecho despidos que pudieron quizás evitarse, porque no hay ese manejo como usted dice, lo que hacemos es, al no tener ese manejo, enviar ese problema a otra empresa porque un individuo que sale de una empresa porque no hubo un manejo del conflicto adecuado, se va con ese mismo problema a otra empresa, porque evidentemente necesita trabajar y va a seguir trabajando, entonces esto va a seguir multiplicándose y se va a ir llenando de frustración esta persona, entonces, es muy importante esta parte, muchas gracias.

(R) Estoy muy de acuerdo.

(P2) Dr. Ricardo Winter ¿Cuales medidas usted cree que deben tomarse en consideración las universidades para que las empresas logren una mayor apertura, aceptación a los futuros profesionales de psicología? es decir para los pasantes, en vista de que cuando terminan y están en esa fase de prácticas supervisadas y se pueden contar las empresas que le dan apertura a esos pasantes.

(R) Tu tienes dos preguntas en una, yo te voy a contestar de atrás para adelante, mira el problema de los pasantes es que las mayorías de las empresas saben que las universidades están dando profesionales de muy baja calidad y cuando tú tienes un pasante que

le preguntas en un departamento de Recursos Humanos ¿cuál es el subsistema que más estudiaste? y

te dice: Psicología Industrial, con una carita de ángel, Tú le preguntas en el departamento de recursos humanos, ¿qué es lo que más te gustaría hacer?, entonces automáticamente le da un derrame cerebral porque empieza, he, he, he y se va doblando porque no sabe, porque es psicólogo que terminó, que estudió sus materias, pasó 54 materias, pero no se aprendió ninguna, en el 96% de los casos, los estudiantes están perdiendo miserablemente la mayor parte de su tiempo, entonces los psicólogos encargados de personal, que están entrevistando, le están poniendo freno, entonces en las universidades tienen que entender que antes de mandar a un pasante a una empresa hay que darle un mini cursillo, hay que darle una veintena de horas de información de lo que debe hacer un pasante en su área laboral. Ocurre que cuando te mandan, la mayoría de las empresas dicen ¿qué es esto? El mejor ejemplo pasó aquí en la universidad (UASD) en el 2006 en la

graduación de 63 psicólogos, como premio, se necesitaban unos psicólogos para la aplicación de la prueba POMA de la SEECYT y se contrataron a los 63, la Directora Gloria Madera no se murió del corazón o de un infarto porque no pudo, pues de los 63 después que pasaron el cursillo que se le dio de psicometría se quemaron 60, solamente quedaron 3. Eran psicólogos, se le dio el cursillo de psicometría y de los 63 se quemaron 60, solamente asignaron 3 o sea que eran muchachos que se graduaban de psicología que estudiaron 54 materias, no se aprendieron ninguna, tienen un título de licenciado en psicología, pero están deformados totalmente, porque ni siquiera después de darles un cursillo de 90 horas de pruebas psicométricas,

pudieron pasar lo que le enseñaron, porque no tenían la base, no tienen la zapata, y habían dado Estadística I y II, Investigación I y II, Psicometría I y II, todo el ámbito de la psicometría, en el ámbito de las estadísticas

y todo dentro del ámbito de la medición y se quemaron 60. Como podrás ver, paso lo mismo con los médicos en el 2004, no de esta universidad sino de todas las universidades vinieron, casi 800 médicos a tomar el examen de pasantía y de 700 y pico 783 para ser exactos, no pasó uno solo, todos los médicos se quemaron en el examen de pasantía. Quien está coordinando y manejando la medicina dominicana son los americanos, son los Estados Unidos y pusieron una serie de controles, no le aceptan los títulos ahora mismo, la UASD tuvo que cerrar la carrera de Medicina en Santiago, porque la Embajada Americana dijo

que no está reconociendo ese centro de estudios de medicina y por tanto no la reconocen y si no la reconocen, tampoco la reconoce la Unión Europea y aquí, “no que nosotros somos UASD” no espere ustedes son UASD, pero se le cierra la carrera de medicina en Santiago y si se le cierra automáticamente el nock out, que se le da al avance de la medicina en los últimos cinco años se echa hacia atrás y tuvieron que cerrarla obligado y el Consejo no ha protestado, ni los estudiantes se tiraron a la calle. Ahora en el examen de hace cuatro meses, fueron 1000 médicos y pasaron 300, lo que significa que estamos avanzando significativamente en el estudio de la medicina, la medicina se está elevando, que ya la medicina está exigiendo

“...ve a la universidad a estudiar, estudia allá cuatro horas diarias independientemente de las cuatro o cinco que tengas de clases, estudia los libros y procura formarte para ser un extraordinario profesional, disfruta y conoce, haz diplomados y haciendo cosas extras, de ser un ser ordinario serás más extraordinario mientras más cosas extras hagas más grande será tu valor como profesional.”

controles teórico bibliotecarios, biografías de internet, en tecnología donde ya los médicos están siendo sometidos a un proceso gracias a Dios. El próximo año Psicología en la UASD va a ser so-

metida al mismo proceso, aquellos estudiantes que son deficientes, que no tienen el cociente intelectual adecuado para estudiar una carrera universitaria, no pueden estudiar Psicología, uno de los grandes problemas de la población de seres humanos que tiene deseos de estudiar, que se enganchó a estudiar Psicología, gracias a la masificación de 90 o 100 estudiantes, no hay exámenes, hay trabajos prácticos, trabajos de grupo, se van inscribiendo y el profesor lo va pasando en masa, cuando se gradúan pagan las consecuencias. De los ejemplos que le he puesto, entonces hay que elevar los niveles y los pasantes tienen que

entender que tienen que poner de su parte, y el sector empresarial lo que está buscando es calidad y eficiencia y lo está buscando Cuba y lo está buscando China, en Camboya están buscando competencias, están buscando eficiencia y son comunistas y socialistas y los países socialistas están exigiendo mucho más competencia todavía, Noruega y Finlandia son países que están exigiendo unos niveles de formación astrales, entonces que a mí no me vengan con el cuento de que es una represión de Finlandia y Noruega y todos los países escandinavos, el mundo socialista está exigiendo competitividad y Camboya que es comunista está exigiendo a los estudiantes universitarios, entonces a mí no me vengan con el cuento de que en nuestra Universidad Autónoma de Santo Domingo tiene que seguir igual el populismo, yo acepto que la universidad debe ser para los más necesitados siempre y cuando tengan un cociente intelectual para estudiar a niveles universitarios.

(P3) Si, con relación a los niveles universitarios yo considero en mi caso, yo ahora inscribí ciertas materias, las cuales son nuevas para mí Psicología Familiar y Psicología de los Grupos, Psicopatología, Práctica de Psicología, Psicología Organizacional, Psicología Educativa, todas esas materias son muy interesantes para mí, porque no sé nada, yo me estoy adentrando a todo eso, entonces a veces yo no sé si son los niveles lo que están mal yo lo que creo es que hay estudiantes que no entienden las materias, por ejemplo en mi caso, yo estoy haciendo, pero que pasa? a mí me dicen personas como que tú estás ahora en la universidad, ve aprendiendo chin a chin lo que te están dando. Pero como que después de ahí

debo ir aprendiendo es en trabajo, entonces no sé si es los niveles de los universitarios porque a mí me gusta lo que yo estoy dando y todas las materias para mí son interesantes y si me ponen más yo sé que se me va a fundir el cerebro, pero yo saco tiempo aparte y estudio, entonces, y disfruto y me divierto y paso, mi pregunta va en base a ¿cuál es la verdad a la universidad se va a estudiar, a coger las cosas en serio, estudiar el tiempo necesario que uno tiene que esforzarse? entonces eso es lo que yo quiero saber, me interesa mucho saber a que yo voy a dedicar tiempo en el futuro, porque alguna gente me dice ok ve estudia pero como que no lo coja tan en serio, disfruta, diviértete, ten tu vida, entonces ahí va mi pregunta.

“...lo que importa es que tú te sientas psicólogo, psicólogo es un ser humano que estudia el comportamiento humano, primero así mismo para poderse controlar y ayudar a los demás para poderles servir.”

(R) Mira, la desvalorización del profesional en nuestra sociedad es pro-

ducto de todo el sistema productivo que hay, ha hecho que la mayoría de los estudiantes piensen y tengan criterios muy débiles y los adultos corruptos, corrompen a la juventud, pero a la universidad uno va a formarse, aprender conceptos y métodos de procedimientos, si tú no aprendes métodos, conceptos y procedimientos, si tu no disfrutas tus materias y si tú no te aprendes las materias que estás dando y no entiendes el objetivo de esa materia, el para qué tú las vas a usar, cuando te gradúes, tú serás basura, 22,000 mil abogados han ido a buscar trabajo a la Procuraduría General de la República, solo 400 han pasado los exámenes, los otros 21,600 se llevaron del consejo que le dieron lo cogieron suave, no estudiaron y ahora no pueden conseguir trabajo simple y llanamente porque son basura profesional, perdieron su tiempo, pagaron cuatro años,

pasaron las materias, hicieron todas las trampas del mundo, le dieron un título y creen en el mundo político, y esperan que el presidente les dé el decreto, y creen que en los decretos de nombramientos, los conocimientos, la experiencia vienen incluido con el decreto. cuando llegan al poder y se sienten en el poder, por su incapacidad de servir tienen entonces que servir, porque son incapaces de servir, porque no manejan conceptos, ni método, ni procedimientos, si tú no manejas conceptos, métodos ni procedimientos no serás psicólogo, difícilmente.

Por ejemplo me llega una, de las cientos que yo entrevisto al año, "hola licenciado me han hablado muy bien de usted, yo vengo a buscar trabajo, para que usted me ayude a buscarlo", ¿qué tu estudiaste? "psicología industrial", ¿y tú a que aspiras?, "a una Ge-

rencia de Recursos Humanos", ¿Cuál es el sub sistema que mejor tú manejas en Recursos Humanos? "¿Qué es eso?" Al ver que dice eso, tú le

dices, "entonces ya yo sé que es lo que tengo enfrente: es un ser humano, pero esa no sabe ni donde tiene su nariz, en donde anda el mundo, entonces le digo el sub sistema son las distintas áreas, ¿cuales áreas son las que tú manejas más? "Ah, la selección de personal", dentro de la selección de personal se manejan pruebas psicométricas, ¿cual prueba psicométrica? "eh, mire usted sabe que eso se aplica y se corrige", pero ¿qué prueba psicométrica tú manejas? "Yo no me acuerdo", entonces tú crees que esa es una entrevista de una Licenciada en Psicología Industrial que aspira a ser Gerente de Recursos Humanos. Quien te habla frente a un equipo de brasileño en el año 2005, lloró y pidió perdón y excusas a nombre del pueblo dominicano, yo

como dominicano y como rector de mi universidad, porque le preguntamos a 11 Ingenieros Químicos ¿qué diferencia tiene el agua pesada usada en energía nuclear y el agua sucia? y la respuesta fue ninguna, se me aguaron los ojos al final le dije: señores lamentablemente en nuestra nación dominicana, los estudiantes entran a la universidades pasan las materias, pero no estudiaron que el agua pesada es energía nuclear y el agua sucia es agua sucia y 11 Ingenieros Químicos, no sabían eso, entonces le preguntamos a otro ¿Qué tú eres? Ingeniero Industrial, ¿cuál fue la materia que más te gusto? "Calidad total", ¿Que es calidad total?, ¿quién es el principal autor de calidad total? ¿Qué? ¿Quién es el principal autor de calidad total? Ni de ISHIKAWA que es el padre de la calidad total ninguno se acuerda, no se acuerdan, ninguno sabe de calidad total.

"...el psicólogo industrial rápidamente que despierta en psicología industrial tiene que tener conciencia de que ésta es una de las carreras más bellas, más hermosas dentro de la psicología, ahora bien tiene que forjarse a tirar pagina para la izquierda y no pocas, muchas, muchísimas y siempre."

Pero no tienen la más mínima base, tú tienes millares de profesionales que se pasaron cuatro años perdiendo su misera-

ble tiempo, automáticamente lo que haces es encomendarte a Dios. Quién esta robándose el show es el 5 o 10 % de los estudiantes que se están graduando con buenas calificaciones y consiguen trabajo rápidamente, saben más que el que lo está entrevistando porque se formaron, pero ese es solamente un 5 o 10%, hay universidades donde el porcentaje es mucho mayor, sin embargo la situación es muy difícil, ve a la universidad a estudiar, estudia allá cuatro horas diarias independientemente de las cuatro o cinco que tengas de clases, estudia los libros y procura formarte para ser un extraordinario profesional, disfruta y conoce, haz diplomados y haciendo cosas extras, de ser

un ser ordinario serás más extraordinarios mientras más cosas extras hagas más grande será tu valor como profesional.

(P4) Yo tengo una preocupación, hace mucho tiempo desde que entré en el primer semestre a la universidad (yo soy estudiante de Psicología Industrial), he notado que inmediatamente inicié mi carrera, desde que estoy en el bachiller, me gusta hablar e interactuar con las personas y me gusta la psicología, que pasa? desde que yo empecé a desarrollarme aquí en psicología veía que mucho de los estudiantes no se toman la carrera en serio, no le dan ese valor ético a la psicología sino que inmediatamente ni dice uno dice ah yo soy estudiante de psicología como que lo echan al menos, entonces yo no entiendo si es simplemente un criterio deliberado o si es que lo han dejado pasar por alto, pero yo creo que hay que darle más valor a la psicología industrial, como carrera y que sea valorizada de otra manera.

(P5) Porque no es sólo llegar a la empresa y ser psicólogo, pero que pasa, ¿qué criterio hace que el estudiante baje a ese nivel de potencial de querer ser un psicólogo de verdad.

(R) Es algo del destino simple y llanamente y un problema de formación, si te sientes bien no tengas miedo, si tu autoestima es buena no tienes miedo, si tu auto motivación es buena no tienes miedo, si tu auto preparación es buena no tienes miedo, si tu autodesarrollo es bueno no tienes miedo, tú de lo que debes depender es de los coches que tienes a tu disposición, auto-motivación, autodesarrollo, autoestima, auto-ale-

gría, si tú sacas todos los carros que tienes a tu disposición, tú te llevas por delante al mundo entero, si tú tienes cinco carros y los usas todos aunque andes a pie tú vas a ser un arrollador, entonces lo que piense el otro ese no es problema, lo que importa es que tú te sientas psicólogo, psicólogo es un ser humano que estudia el comportamiento humano, primero así mismo para poderse controlar y ayudar a los demás para poderles servir.

(P6) Participante: Mi pregunta es sobre la orientación que se da al inicio de entrar a la universidad que es muy pobre, porque cuando uno llega a la orientación lo que te hacen es un test psicológico, la prueba POMA y no verifican nada de que tú estás calificado para estudiar psicología en cualquier área

“La psicología tiene un campo extraordinario, el área financiera, el área de servicios está requiriendo infinitas cantidades pero necesitan psicólogos especializados que manejen correctamente los distintos subsistemas del sistema de administración de R.R.H.H.”

entonces ¿Si se van a arreglar los pensums puede ser que se arregle la orientación en la universidad?

(R) El POMA es una prueba para medir inteligencia y cociente intelectual, así como cultura básica, el POMA lo que te va decir es si es o no apto para estudios universitarios, si eres o no apto para estudiar algunas carreras que exige determinados cocientes intelectuales.

Tu sabes que hay cinco cocientes intelectuales CI bajo, CI medio. CI medio bajo. CI medio alto o genio, nadie que tenga CI medio bajo puede estudiar medicina o puede estudiar psicología o puede estudiar arquitectura o ingeniera, tiene que buscar carreras fáciles que les permitan ingresar eso es lo que mide el POMA, yo

pienso que se deben hacer los pensums de acuerdo con la ley del CODOPSI, que debe ser antes de dos años, yo creo que a partir de ahí muchas cosas se van a arreglar.

(P) *Cuál es su consejo a los estudiantes de psicología industrial frente al déficit del pensum y las exigencias del mercado laboral?*

(R) El principal consejo es que lo que le estén dando se lo aprendan bien, que entiendan que la Psicología Industrial es una ciencia especializada con áreas altamente técnicas, con áreas altamente científicas y que definitivamente hay mezclas de técnica y ciencia sobre el comportamiento humano, la adecuación y administración de los recursos humanos como se le llama ahora gestión de gente, gestión del talento humano, sin embargo independientemente de que hay una gestión del talento humano, hay que controlar; asistencia, puntualidad, productividad, eficiencia, calidad, independientemente de que haya que desarrollar y gestionar de que desarrolle al máximo sus talentos, sus capacidades, sus habilidades y destrezas, entonces el psicólogo industrial rápidamente que despierta en psicología industrial tiene que tener conciencia de que ésta es una de las carreras más bellas, más hermosas dentro de la psicología, ahora bien tiene que forjarse a tirar página para la izquierda y no pocas, muchas, muchísimas y siempre.

(P) *Licenciado Ricardo Winter, de manera llana hacia dónde va la psicología industrial en República Dominicana?*

(R) La Psicología Industrial en la República Dominicana como en todas partes del mundo va muy bien, porque el mundo empresarial está cada vez más com-

petitivo y mucho más productivo, sectores como el agropecuario que no usa ni va a usar psicólogos dentro de unos años, tendrá que usar psicólogos por obligación, la Psicología Animal se está desarrollando y el psicólogo industrial también está trabajando en todo el sector agropecuario, para elevar el nivel de productividad en todas sus áreas. En el área turística la Psicología Industrial está en todos los departamentos de recursos humanos y los departamentos de Capacitación y Desarrollo, en el área turística lo están administrando psicólogos, se van a crear más de 400 hoteles nuevos, significa que necesitan más psicólogos, en el área industrial, solo en el área industrial si la zona franca se reactiva, se necesitan más psicólogos y hay más de 400 parques industriales en República Dominicana.

La psicología tiene un campo extraordinario, el área financiera, el área de servicios está requiriendo infinitas cantidades pero necesitan psicólogos especializados que manejen correctamente los distintos subsistemas del sistema de administración de R.R.H.H.

Lo primero es que los psicólogos que están trabajando en la mayoría de las empresas están sub-calificados en donde los gerentes o dueños de empresas o Gerentes de Producción, Mercadeo Gerente Financiero no toman en cuenta al Gerente de Recursos Humanos, se debe a que el Gerente de Recursos Humanos no tiene la autoconciencia, el valor profesional para competir de tú a tú con un Gerente Financiero, el Gerente de Recursos Humanos tiene que poner en su puesto al Gerente Financiero, al de Mercadeo, y al de Producción, si no lo hace le espera el cuartito, ese psicólogo no está preparado para hacer lo grande, para administrar dentro del área de recursos humanos cinco o seis psicólogos más y uno que te maneje Selección y otro

Desarrollo Humano y otros te manejen Normas y Presupuesto y otro Analista de Recursos Humanos y otro Organización y Método y el otro Salud e Higiene Industrial, entonces, ese gerente formado que va a manejar a otros psicólogos especializados por área, tiene que ser una persona muy bien formada con mucho criterio y los psicólogos que van a trabajar en cada uno de esas áreas, si van a trabajar con ese psicólogo que se domina Recursos Humanos, tiene que ser un especialista en cada uno de sus respectivas áreas, entonces yo pienso que esto se resuelve con estudio, con autoestima, con auto proyección, porque si te ofenden y tú permites que te descalifiquen, eres tú que te estás auto descalificando, hay otros puestos, hay otras empresas. Yo pienso que el salario es importante pero la dignidad más, eso es lo que le recomiendo a un psicólogo que busca trabajar en una empresa.

Agradecemos infinitamente la presencia del Lic. Ricardo Winter Rector de la Universidad Industrial Dominicana, al Lic. Carlos Hernández Presidente de la FUNDEPSIC y a las distinguidas personalidades que nos acompañan en esta entrevista, muchísimas gracias.

Felicidades a todos y exitos