



# REVISTA CARIBEÑA DE PSICOLOGIA

VOLUMEN 2, No. 1, AÑO 2011

## SUMARIO

- **Editorial: La Psicología Caribeña va hacia Buen Puerto**
- **Desarrollo y Validación de la Escala de Incivilidad Laboral**  
Ernesto Rosario-Hernández, Ph.D y Lillian V. Rovira Millán, Ph.D
- **Progresos en la Fundamentación Teórica (psicológica) de la Psiquiatría: Por una Concepción Bio-psicológica Integradora del Ser Humano.**  
Dr. Alberto A. Peralta
- **Sistemas de Investigación Forense, Derechos Humanos y Salud.**  
Lic. Wilfredo Mora.
- **Entrevista con Ricardo Winter: La Psicología Industrial en República Dominicana.**
- **Libros: Habilidades para la Entrevista Psicoterapéutica en la Práctica Clínica.**
- **Agenda del Caribe.**
- **De Interés: Producciones del Dr. Enerio Rodríguez Arias.**
- **Sobre la FUNDEPSIC.**



**Con el Auspicio:  
Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe**

CONTENIDO

Volumen 2, Número 1, 2011

Publicación Semestral Auspiciada por la  
Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe

Director General: L. Edilberto Rodríguez  
Lic. Consuelo Rodríguez, R. V. y Lilibeth V. y Lilibeth V.

Editora General: L. Edilberto Rodríguez  
Lic. Consuelo Rodríguez, R. V. y Lilibeth V. y Lilibeth V.

Corrección y Estilo:  
Lic. Consuelo Rodríguez, R. V. y Lilibeth V. y Lilibeth V.

# Revista Caribeña de Psicología

*Volumen 2, No. 1, 2011*

Discusión:

Diseno de Portada:

Joel Díaz

Director General: L. Edilberto Rodríguez  
Calle Uruguay No. 2, Edificio Profesional, Dorcas, Santo Domingo, República Dominicana. Teléfono: 809-221-1717

Correo electrónico:

revista@caribeap.org  
http://www.revistaap.org

Registro del Ministerio de Interior y Policía de la República Dominicana  
Número: 21008-11

# Revista Caribeña de Psicología

**Volumen 2, Número 1, 2011**

Publicación Semestral Auspiciada por la  
Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe

**Director:**

Lic. Carlos Hernández

**Editor Invitado:**

Lic. Wilfredo Mora

**Corrección y Estilo:**

Luz Aida Cruz

**Administración:**

Pamela Fernández

**Diagramación:**

Félix Amador

**Diseño de Portada**

Joel Disla

**Dirección:**

Calle Uruguay No. 5, Edificio Profesional Don Cerame Apto. 107, Gazcue,  
Santo Domingo, República Dominicana. Teléfono: 809-221-0713.

**Correo electrónico:**

[revistacaribenadepsicologia@gmail.com](mailto:revistacaribenadepsicologia@gmail.com)

[html.www.revistacaribenadepsicologia.blogspot.com](http://html.www.revistacaribenadepsicologia.blogspot.com)

Registro del Ministerio de Interior y Policía de la República Dominicana,  
Número: **EN008-02**

---

# CONTENIDO

---

Página

<b>Editorial:</b> La psicología Caribeña va hacia Buen Puerto	
<b>Desarrollo y Validación de la Escala de Incivilidad Laboral.</b> .....1 Ernesto Rosario-Hernández Ph. D., y Lillian V. Rovira Millán, Ph. D.	1
<b>Progresos en la Fundamentación Teórica (psicológica) de la Psiquiatría:</b> .....15 <b>por una Concepción Bio-psicológica Integradora del Ser Humano.</b> Dr. Alberto A. Peralta	15
<b>Sistemas de Intervención Forense, Derechos Humanos y Salud</b> .....25 Wilfredo Mora	25
<b>Entrevista con el Lic. Ricardo Winter:</b> .....29 La Psicología Industrial en República Dominicana.	29
<b>Libros:</b> Habilidades para la Entrevista Psicoterapéutica en la Práctica Clínica.....45	45
<b>Agenda del Caribe</b> .....49	49
<b>De Interés:</b> La Producción Científica del Dr. Enerio Rodríguez. ....51	51
<b>Sobre la FUNDEPSIC</b> .....53	53
<b>Orientaciones a los Autores sobre la Preparación de Artículos</b> .....55	55

# EDITORIAL

## La Psicología Caribeña va hacia Buen Puerto

La Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe (FUNDEPSIC), desarrolla año tras año una intensa labor, facilitando espacios de convivencia y reunión de importantes expositores de la Psicología de la región caribeña, de lo cual se hace eco este nuevo número de la Revista, dando cuenta de importantes aportes científicos brindados por tales figuras emblemáticas de la psicología.

El presente número –más numeroso que el anterior, atestigua de qué así, el volumen de ahora, acumula numerosas informaciones y trabajos de fondo de Congresos, actividades y encuentros pendientes, llevado a cabo por este equipo, y que no pudieron aparecer con anterioridad.

Cinco trabajos, entre ensayos cortos, la entrevista central y las informaciones de una nueva publicación, aparecen en este número, dando una percepción del estado actual de la psicología académica, hoy. Todos los actores que aparecen en este número son poseedores de una sólida formación académica, ganada en centros de estudios extranjeros, a veces bajo la dirección de grandes autoridades.

El primero de ellos, intitulado Desarrollo y Validación de la Escala de Incivilidad Laboral, presentado conjuntamente por los doctores Ernesto Rosario-Hernández (Universidad de Medicina de Ponce) y Lillian V. Roviera Millán (Universidad de Puerto Rico, en Carey) hace referencia al estudio que es necesario llevar a cabo para la validación de una escala para medir diferentes comportamientos de incivilidad que sufren las personas en el medio laboral. Los promedios elaborados de las personas que participaron en el estudio corresponden a la realidad puertorriqueña, en diversos períodos.

Un segundo trabajo, del doctor Alberto Peralta, con el nombre Progreso en la Fundamentación Teórica (Psicológica) de la Psiquiatría: Por una Concepción Bio-psicológica Integradora del Ser Humano, en realidad, comprende un interesante artículo de corte psicoanalítico post-freudiano, sobre la historia de psiquiatría, que nos introduce al pensamiento de científicos de la talla de H. Kohut y O. Kernberg, en primer lugar; luego, cita como referencia a otros autores, entre ellos, L. Binswanger, L. Szondi y J. Schotter, entre los que contribuyeron al tema.

---

---

En tercer lugar, aparece una conferencia, que analiza la interrelación entre Justicia, Derechos Humanos y Salud Pública, y que lleva el título de Sistemas de Investigación Forense, Derechos Humanos y Salud. La misma es presentada por el licenciado y candidato a doctor, Wilfredo Mora García, en ocasión de los acuerdos de intercambio llevado a cabo entre las universidades de los EE. UU. y la República Dominicana.

La Entrevista Central recoge, con extensión y detalles, importantes informaciones acerca de la Psicología Industrial en la República Dominicana, por supuesto, dada por su titular, el licenciado Ricardo Winter, Rector de la Universidad Psicología Industrial Dominicana (fundada en el año 2001). Se refiere en la misma a problemas muy candentes dentro de esa área de trabajo de la psicología profesional de nuestro país.

Finalmente, el lector podrá aprovechar muchas otras informaciones sobre las novedades de publicaciones, la agenda de actividades de FUNDEPSIC en el área del Caribe, y otras notas de interés, orientadoras de los planes de la institución.

Nuestras felicitaciones a sus directivos por regalarnos tan oportuno material, lleno en ventajas útiles para todos los que nos deleitamos por la psicología científica.

Muchas gracias,

***Wilfredo Mora García***

Psicólogo Forense, República Dominicana

---

## **Desarrollo y Validación de la Escala de Incivilidad Laboral**

**Ernesto Rosario-Hernández<sup>1</sup>**  
Escuela de Medicina de Ponce

**Lillian V. Rovira Millán**  
Universidad de Puerto Rico en Cayey

### **Resumen**

*El propósito del presente estudio fue desarrollar y validar una escala para medir diferentes tipos de comportamientos de incivilidad que pueden experimentar las personas en el lugar de trabajo. La escala desarrollada fue validada con una muestra de 310 personas empleadas, de las cuales el 57.7% (179) eran mujeres y 42.3% (131) eran hombres. La edad promedio de las personas participantes fue igual a 35.44 años de edad con una desviación estándar igual a 9.76 años. Un total igual a 27.1% (84) ocupaba un puesto gerencial y un 71.9% (223) un puesto no gerencial. El nivel de escolaridad promedio fue igual a 16.24 años, lo que es equivalente a un grado universitario de bachillerato. El tiempo trabajando promedio fue igual a 9.69 años con una desviación estándar igual a 2.16 años. Todas las personas participantes estaban empleadas, lo cual fue el criterio para su participación en el estudio. Los resultados sugieren a través de la técnica de análisis de factores, que la variabilidad de la escala fue causada por cuatro factores: (1) Hostilidad, (2) Invasión a la Privacidad, (3) Comportamientos Excluyentes y (4) Habladurías, tal y como fue propuesto por los autores. La confiabilidad de la escala y sus subescalas se examinó a través de la Técnica del Alfa de Cronbach y éstas fluctuaron entre .83 a .90.*

**Palabras claves:** incivilidad, escala, validación

### **Abstract**

*The purpose of the present study was to develop and to validate a scale to measure different rudeness behaviors types that can experience people in the workplace. The scale developed was validated with a sample of 310 employed persons of which 57.7% (179) were women and 42.3% (131) were men. The average age of the participating people was 35.44 years of age with a standard deviation of 9.76 years. A total of 27.1% (84) occupied a managerial position and a 71.9% (223) a not managerial position. The average education level was 16.24 years, what is equivalent to a bachelor's degree. The time working was 9.69 years with a standard deviation of 2.16 years. All the participating people were employed, which was the criterion for its participation in the study. The results suggest through the factors analysis technique that the variability of the scale was caused by four factors: (1) Hostility, (2) Invasion to the Privacy, (3) Exclusive Behaviors and (4) Gossip, just as was proposed by the authors. The reliability of the scale and its subscales was examined through Cronbach's alpha technique and these coefficients fluctuated between .83 to .90.*

**Key words:** incivility, scale, validation

*Para comunicarse con los autores puede escribir a cualquiera de los siguientes correos electrónicos:  
erosario@psm.edu o lillian.rovira@upr.edu*

## **Desarrollo y Validación de la Escala de Incivilidad Laboral**

Lim, Cortina y Magley (2008) señalan que la violencia en el lugar de trabajo ha generado un gran interés en la literatura científica que se dedica a los estudios organizacionales, pero se han enfocado en comportamientos en los que claramente se puede ver la intención hostil por parte de la persona agresora. Existen investigaciones en las áreas de bullying (Rayner, 1997), agresión psicológica (Baron & Neuman, 1996) y agresiones interpersonales (Glomb & Liao, 2003), sin embargo, existen otros comportamientos, tales como la incivilidad en el lugar de trabajo, que también pueden lacerar las relaciones interpersonales entre las personas y que tienen un efecto negativo tanto a nivel personal como organizacional.

Andersson & Pearson (1999) definen la incivilidad en el lugar de trabajo como conductas desviadas de baja intensidad con una intención ambigua de hacer daño a la persona, en violación a las normas de respeto mutuo que existe en el lugar de trabajo. Ésta se caracteriza por la rudeza, la descortesía, la falta de respeto hacia los demás, entre otras. Aunque la manifestación de conductas de incivilidad en el lugar de trabajo se considera que está a un extremo bajo dentro del espectro de abuso laboral, todavía puede tener un efecto detrimental para la organización (Johnson & Indivik, 2001).

La incivilidad en el lugar de trabajo se considera menos intensa en términos de su fuerza en comparación con otras formas de violencia, tales como los ataques o agresiones físicas. Como resultado, la incivilidad en el lugar de trabajo no es generalmente percibida como una "amenaza seria" en comparación

a estos otros tipos de maltrato más obvios o menos ambiguos (Bandow & Hunter, 2007).

Considerando el potencial dañino que la incivilidad en el lugar de trabajo puede infligir a sus víctimas, tal comportamiento puede ser no ético y es uno que no debería ser bienvenido como un valor añadido a los lugares de trabajo (Bandow & Hunter, 2007). Según Lee (1999), las organizaciones están muy ocupadas y están sumamente dirigidas al logro de sus metas. Por lo cual tienden a ser directas y hasta crueles ("lean and mean"), llegan a glorificar la rudeza, tienen el pensamiento de que la civilidad es para los estúpidos y débiles, y sobretodo piensan que tienen cosas mejores que hacer que pensar en la civilidad.

Según Pearson, Andersson y Wegner (2001), la incivilidad en el lugar de trabajo condona malas conductas y un decaimiento moral, rompe con las etiquetas tanto personales como profesionales, las cuales refuerzan el aislamiento. Además, se reducen respuestas y alternativas que pueden tener los/as empleados/as tales como dar ideas, ser creativos y participar en la toma de decisiones.

### **Instrumentos Desarrollados Previamente para Medir Incivilidad en el Lugar de Trabajo**

Cortina, Magley, Williams y Langhout (2001) desarrollaron la primera escala de incivilidad (Workplace Incivility Scale, WIS), la cual consta de siete reactivos y la misma pretende medir la frecuencia en la cual las personas experimentan comportamientos irrespetuosos, rudos o condescendientes por parte de alguna persona en un puesto de supervisión o compañero/a de trabajo dentro de un período previo a cinco

años. Según dichos autores, se generaron los reactivos de la escala, basándose en una serie de entrevistas de grupos focales con personas empleadas en diferentes niveles dentro de sus respectivas organizaciones. Cortina et al. añaden que dichos reactivos son consistentes con los comportamientos negativos más comunes identificados en la literatura. La escala obtuvo un Alfa de Cronbach igual a .89, lo cual sugiere que la escala tiene una alta confiabilidad y su validez está apoyada a través de varios análisis de factores y su correlación con otras medidas.

Otra escala encontrada para medir incivilidad en el lugar de trabajo fue el Uncivil Workplace Behavior Questionnaire (UWBQ) desarrollada por Martin y Hine (2005). Ésta consta de 20 reactivos, a diferencia de la WIS de Cortina et al. (2001), la cual es multidimensional. Martin y Hine desarrollaron una escala para medir cuatro dimensiones dentro de la incivilidad en el lugar de trabajo, las cuales son Hostilidad, Invasión a la Privacidad, Comportamientos Excluyentes y Habladurías. La confiabilidad fue examinada a través de la técnica Alfa de Cronbach, las mismas fluctuaron entre .84 y .92. La estructura factorial de la escala fue apoyada por varios análisis de factores, los cuales sugieren que los datos se ajustan a las cuatro dimensiones sugeridas por sus autores.

Previo a la presente investigación, a nuestro entender, en Puerto Rico solamente existe la Escala de Civildad-Incivildad-Violencia desarrollada por Massanet Rosario et al. (2006; citado en Massanet Rosario, 2008). Este cuestionario consta de tres subescalas: (a) *civildad*, (b) *incivildad*, ambas en una escala de respuesta tipo likert de 5 puntos y (c) *violencia* en una escala de respuesta dicótoma de sí o no. Para las escalas de *civildad* e *incivildad* el participante responde

si las situaciones o eventos presentados son ciertos en su lugar de trabajo, y para la escala de *violencia* responde si los eventos o situaciones presentados han ocurrido o no en su lugar de trabajo. Específicamente, la confiabilidad para la subescala de *incivildad* fue igual a .94.

El propósito de la presente investigación fue desarrollar y validar una escala para medir comportamientos de *incivildad* en el lugar de trabajo. Se utilizó como modelo la escala desarrollada por Martin y Hine (2005). Esto es, se decidió desarrollar un instrumento multidimensional ya que le permitiría a los investigadores/as y gerentes de recursos humanos discriminar entre los diferentes tipos de comportamientos de *incivildad*, evaluar su prevalencia en las organizaciones y desarrollar intervenciones efectivas para reducir su incidencia en nuestros lugares de trabajo. Además, un instrumento multidimensional que mida estos comportamientos de *incivildad* laboral, por su mayor alcance, se pudiera esperar que ayuden a aportar varianza adicional a las variables de los trabajadores por encima de los resultados esperados que explicaría una escala unidimensional como las discutidas anteriormente (Cortina et al., 2001; Massanet et al., 2008).

## Método

### *Participantes*

En el estudio 1 participaron 310 empleados/as. Los/as mismos/as fueron seleccionados/as por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. En las tablas 1 y 2 se pueden apreciar la distribución de los/as participantes en las diferentes variables sociodemográficas.

**Tabla 1**

<i>Distribución de Frecuencias de las Variables Sociodemográficas de la Muestra</i>			
	<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Por ciento</b>
Género	Masculino	131	42.3
	Femenino	179	57.7
Estado Civil	Soltero/a	87	28.1
	Casado/a	155	50.0
	Viudo/a	11	3.5
	Divorciado/a	35	11.3
	Convive	22	7.1
Puesto que Ocupaba	Gerencial	84	27.1
	No Gerencial	223	71.9
Tipo de Puesto	Permanente	253	81.6
	Temporero	52	16.8
Tipo de Organización	Pública Estatal	101	32.6
	Pública Federal	16	5.2
	Privada	192	61.9
Probabilidad a Renunciar	Nada Probable	198	63.9
	Poco Probable	69	22.3
	Algo Probable	30	9.7
	Muy Probable	13	4.2

Nota: n = 310

Nota: n = 310

Tabla 2

<i>Medidas de Tendencia Central y Dispersión de Algunas Variables sociodemográficas de las Personas Participantes</i>				
<b>Variable</b>	<b>Valor Mínimo</b>	<b>Valor Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>
Edad (en años)	20	66	35.44	9.76
Nivel de Escolaridad	Décimo	Doctorado	16.24 años	2.16 años
Tiempo Trabajando (en años)	1	40	9.69	8.23
Ingreso Anual	\$3,000	\$100,000	\$26,570	\$14,444

## Instrumentos

Primeramente, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, estado civil, ingreso anual, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio.

También se utilizó la Escala de Deseabilidad Social desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). Esta escala está compuesta por once reactivos los cuales pretenden medir la tendencia de los probandos a contestar una prueba de acuerdo a lo que éstos piensan es aceptado socialmente. Ésta se contesta en un formato de escala Likert que va desde Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente en Acuerdo en un continuo numérico del 1 al 4. La validez de la escala está apoyada en un análisis de factores el cual sustenta su validez de constructo. Por otro lado, la confiabilidad de la escala se estableció a través del alfa de Cronbach el cual fue igual a .86.

Por último, se utilizó la Escala de Incivilidad Laboral la cual se desarrolló mediante una escala Likert, la cual representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (De-

Vellis, 2003). La escala estuvo compuesta por 41 aseveraciones las cuales expresaban diferentes tipos de comportamientos que se relacionan a la incivilidad en el trabajo y con la frecuencia en la cual las personas las han experimentado en su lugar de trabajo.

## Procedimiento

Para la construcción de la Escala de Incivilidad Laboral, inicialmente se desarrollaron 41 reactivos en total. De éstos, 16 para la subescala de Hostilidad, 10 para la subescala de Invasión a la Privacidad, 9 para la subescala de Comportamientos Excluyentes y 6 para la subescala de Habladurías. Estos reactivos fueron desarrollados basándose en lo encontrado en la revisión de literatura. Se establecieron dos criterios para la selección de reactivos. El primer criterio de selección establecido fue un índice de discriminación igual o mayor a .30, según sugerido en alguna de la literatura (DeVellis, 2003; Spector, 1992). Por otro lado, el segundo criterio que se estableció, siguiendo las recomendaciones de Kline (1993), fue que el reactivo obtuviera una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores. Luego la escala fue administrada a los 310 participantes para llevar a cabo los análisis de reactivos y factores para determinar la con-

tribución de cada reactivo a la confiabilidad y validez de la escala.

**Resultados**

Según los análisis de reactivos, 15 de 16 reactivos desarrollados para la subescala de Hostilidad cumplieron con los criterios de selección; para la subescala de Invasión a la Privacidad, los 10 reactivos cumplieron con el criterio de selección; para la subescala de Comportamientos Excluyentes, los 9 reactivos también cumplieron con el criterio de selección; y para la subescala de Habladurías, los 6 reactivos cumplieron con el criterio de selección. En la tabla 3, se puede apreciar los índices de discriminación de los reactivos de la Escala de Incivilidad Laboral.

Luego de seleccionado los reactivos a través de los análisis de reactivos por subescala, se llevaron a cabo varios análisis de factores; se llevaron a cabo con el propósito de seleccionar los reactivos que apoyaran la validez de constructo del instrumento de acuerdo a las cargas factoriales de los mismos en el factor al cual pertenecían teóricamente. Se estableció una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores como criterio mínimo para la selección de los reactivos tal y como lo sugiere Kline (1993). Además, se llevaron los análisis de factores para confirmar el número de factores que subyacen la Escala de Incivilidad Laboral. Como parte de este procedimiento, se realizaron los análisis de factores usando el método de máxima verosimilitud a través de una rota-

**Tabla 3**

<i>Análisis de Reactivos por Subescalas de los Reactivos Pertenecientes a la Escala de Incivilidad Laboral</i>							
<b>Hostilidad</b>		<b>Invasión a la Privacidad</b>		<b>Comportamientos Excluyentes</b>		<b>Habladurías</b>	
<b>Ítem</b>	<b>ID</b>	<b>Ítem</b>	<b>ID</b>	<b>Ítem</b>	<b>ID</b>	<b>Ítem</b>	<b>ID</b>
1	.55	14	.69	24	.62	33	.56
2	.62	15	.70	25	.71	34	.70
3	.65	16	.56	26	.68	35	.66
4	.58	17	.57	27	.71	36	.74
5	.58	18	.73	28	.75	37	.79
6	.50	19	.73	29	.76	38	.73
7	.52	20	.64	30	.73		
8	.59	21	.56	31	.63		
9	.59	22	.54	32	.71		
10	.58	23	.60				
11	.56						
12	.59						
13	.50						
39*	.09						
40	.26						
41	.39						

*Nota: \*Ítem eliminado*

ción "varimax" con el cual se fijó extraer cuatro factores, uno para cada una de las subescalas contenidas en la Escala de Incivilidad Laboral. Esto se hizo para corroborar si en realidad se podía obtener medidas independientes para cada dimensión. Es decir, para apoyar la intención de los investigadores de construir una escala con cuatro subescalas.

Según Teharani, Cox & Cox (2002), una de las formas más importantes de lograr una estructura factorial estable es a través de una muestra lo suficientemente grande. Kline (2000) señala que el tamaño de muestra requerido está determinado por el número de variables y la proporción de sujetos por variable; de esta forma, se requiere un tamaño de muestra mínimo igual o mayor a 100 participantes. Este criterio fue cumplido, ya que en la presente investigación participaron 310 sujetos. Además, Kline sugiere una proporción de dos sujetos por cada variable o reactivo y este criterio también se cumplió.

La adecuación de la matriz de correlación para los análisis de factores se estableció utilizando la prueba de adecuación de muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. La prueba KMO se llevó a cabo para establecer si las

asociaciones entre las variables en la matriz de correlación pueden ser atribuidas por un conjunto menor de factores (Ferguson & Cox, 1993). Según Dziuban & Shirkey (1974), un valor mínimo igual a 0.50 era requerido para cumplir con este criterio. Por otro lado, Morgan & Griego (1998) señalan que el KMO debe ser igual o mayor a .70 y que sería inadecuado si es menor a .50. Además, Teharani, et al. (2002) señalan que la prueba de esfericidad de Bartlett se lleva a cabo para probar la hipótesis nula de que no existe una relación entre las variables y que una prueba estadística de significancia basada en chi cuadrado ( $\chi^2$ ) indica la posible relación entre los datos. Morgan & Griego añaden que la prueba de esfericidad de Bartlett debe ser menor a .05 para que se considere significativa.

En total se realizaron tres análisis de factores para hacer la selección final de reactivos de la versión final de la Escala de Incivilidad Laboral. De esta forma, para el primer análisis de factores se incluyeron los 40 reactivos que cumplieron con el criterio de inclusión del análisis anterior. Se realizó el primer análisis de factores usando el método de máxima verosimilitud a través de una rotación "varimax" con el cual se fijó extraer cuatro factores, uno para cada una de las subescalas contenidas en la Escala de Incivilidad Labo-

**Tabla 4**

<i>Valores Eigen, Varianza Explicada y Varianza Acumulada del Primer Análisis de Factores de los Reactivos Pertenecientes a la Escala de Incivilidad Laboral</i>			
<b>Factor</b>	<b>Valor Eigen</b>	<b>Varianza Explicada</b>	<b>Varianza Acumulada</b>
1	6.240	15.601	15.601
2	5.687	14.217	29.818
3	4.899	12.248	42.066
4	3.932	9.831	51.897

ral. Para este análisis, los resultados de la KMO fue igual a .931, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett y la prueba de la bondad de ajuste fueron significativas ( $\chi^2 = 8198.942$ ,  $p < 0.001$ ;  $\chi^2 = 1718.040$ ,  $p < 0.001$ , respectivamente). En la tabla 4, se puede apreciar los valores Eigen, la varianza explicada por cada factor y el total de varianza acumulada que fue igual a 51.90%. Por otro lado, en las tablas 5, 6, 7 y 8 se pueden apreciar las cargas factoriales por los reactivos de las diferentes dimensiones de la Escala de Incivilidad Laboral en los cuatro factores en este primer análisis de factores.

En la tabla 5 se puede apreciar los reactivos pertenecientes a la dimensión de Hostilidad que tienden a agruparse bajo el factor 1. Mientras que en la tabla 6 se puede apreciar los reactivos pertenecientes a la dimensión de Comportamientos Excluyentes que tienden a aglutinarse bajo el factor 2, en la tabla 7 que los de la dimensión de Invasión a la Privacidad al factor 3 y en la tabla 8 los de Habladurías bajo el factor 4.

**Tabla 5**

<i>Carga Factoriales y Comunalidades de los Reactivos Pertenecientes a la Dimensión de Hostilidad de la Escala de Incivilidad Laboral en los Cuatro Factores</i>					
Reactivo	Factor				h <sup>2</sup>
	1	2	3	4	
1	<b>.57</b>	.25	.24	.13	.65
2	<b>.72</b>	.15	.21	.18	.68
3	<b>.71</b>	.16	.21	.29	.69
4	<b>.69</b>		.21	.28	.69
5	<b>.69</b>	.20	.13	.23	.70
6	<b>.35</b>	.19	.15	<b>.54</b>	.63
7	<b>.63</b>	.25	.11	.12	.61
8	<b>.73</b>	.17	.18	.17	.69
9	<b>.58</b>	.29	.15	.28	.63
10	<b>.61</b>	.29	<b>.32</b>	.10	.68
11	<b>.44</b>	<b>.39</b>	.28	.17	.63
12	<b>.53</b>	<b>.42</b>	.19	.11	.61
13	<b>.49</b>	.28	.23	.16	.50
40			<b>.41</b>	<b>.42</b>	.53
41	<b>.24</b>	.27	.25	.14	.45

Tabla 6

<i>Cargas Factoriales y Comunalidades de los Reactivos Pertenecientes a la Dimensión de Invasión a la Privacidad de la Escala de Incivilidad Laboral en los Cuatro Factores</i>					
Factor					
Reactivo	1	2	3	4	h <sup>2</sup>
14	.18	.18	<u>.74</u>		.67
15	.10	.12	<u>.74</u>	.29	.68
16	<u>.37</u>	.21	<u>.42</u>		.58
17	.19	.16	<u>.47</u>	.17	.54
18	.12	.15	<u>.77</u>	.14	.65
19	.19	.20	<u>.73</u>	.17	.67
20	.19	.26	<u>.58</u>		.58
21	<u>.34</u>		<u>.46</u>	.12	.54
22	.25	.12	<u>.48</u>	.12	.50
23	.25	.29	<u>.49</u>	.10	.54

Tabla 7

<i>Cargas Factoriales y Comunalidades de los Reactivos Pertenecientes a la Dimensión de Comportamientos Excluyentes de la Escala de Incivilidad Laboral en los Cuatro Factores</i>					
Factor					
Reactivo	1	2	3	4	h <sup>2</sup>
24	<u>.32</u>	<u>.53</u>	.14	.17	.59
25	.25	<u>.59</u>	.27	.25	.71
26	.20	<u>.63</u>	.22	.15	.68
27	.22	<u>.67</u>	.19	.14	.60
28	.26	<u>.73</u>	.16	.11	.67
29	.28	<u>.76</u>	.13	.11	.72
30		<u>.74</u>	.18	.14	.65
31	.20	<u>.59</u>	.15	.29	.60
32	.16	<u>.66</u>	.15	<u>.33</u>	.65

Tabla 8

<i>Cargas Factoriales de los Reactivos Pertenecientes a la Dimensión de Habladurías de la Escala de Incivilidad Laboral en los Cuatro Factores</i>					
Factor					
Reactivo	1	2	3	4	h <sup>2</sup>
33	.15	<u>.39</u>	.21	<u>.41</u>	.55
34	<u>.31</u>	<u>.30</u>	.11	<u>.58</u>	.57
35	.27	.28	.17	<u>.53</u>	.59
36	.20	.24	.16	<u>.75</u>	.68
37	.23	.19	.17	<u>.82</u>	.75
38	<u>.35</u>	.28	.19	.62	.66

Como se había mencionado anteriormente, se realizaron en total tres análisis de factores para seleccionar los reactivos que finalmente iban a componer la versión final de la Escala de Incivilidad Laboral. No obstante, se pasará a discutir los resultados del tercero de dichos análisis de factores y se omitirá los resultados del segundo por razones de espacio. Para el tercer análisis de factores se incluyeron los 22 reactivos que

cumplieron con el criterio de inclusión de los análisis de factores anteriores. Se realizó este tercer análisis de factores también usando el método de máxima verosimilitud a través de una rotación "varimax" con el cual se fijó extraer cuatro factores, uno para cada una de las subescalas contenidas en la Escala de Incivilidad Laboral. Para este análisis, los resultados de la KMO fue igual a .904, mientras que la prueba de es-

**Tabla 9**

<i>Análisis de Factores de la Versión Final de la Escala de Incivilidad Laboral</i>						
Subescala	Reactivo	Factor				h <sup>2</sup>
		1	2	3	4	
<b>Hostilidad</b>	1	<u>.55</u>	.29	.22	.11	.53
	2	<u>.74</u>	.21	.16	.14	.63
	3	<u>.74</u>	.22	.16	.25	.66
	4	<u>.70</u>	.21		.23	.64
	5	<u>.71</u>	.13	.20	.16	.62
	7	<u>.65</u>	.11	.27		.56
	8	<u>.72</u>	.19	.17	.14	.64
	<b>Invasión Privacidad</b>	14	.17	<u>.79</u>	.16	
15		.11	<u>.73</u>	.13	.25	.60
17		.22	<u>.42</u>	.15	.15	.35
18		.12	<u>.78</u>	.14	.12	.62
19		.19	<u>.76</u>	.17	.15	.63
20		.19	<u>.57</u>	.26		.48
22		.26	<u>.45</u>	.11	.12	.38
<b>Comportamientos Excluyentes</b>	25	.26	.27	<u>.57</u>	.25	.64
	26	.16	.20	<u>.64</u>	.18	.63
	28	.26	.20	<u>.70</u>	.11	.60
	29	.28	.15	<u>.74</u>	.10	.65
	30	.11	.18	<u>.77</u>	.13	.59
<b>Habladurías</b>	35	.30	.20	.24	<u>.48</u>	.47
	36	.24	.19	.21	<u>.78</u>	.64
	37	.28	.19	.19	<u>.80</u>	.66
<b>Valor Eigen</b>		4.046	3.651	2.960	1.941	
<b>% Varianza Explicada</b>		18.393	16.596	13.453	8.823	
<b>% Varianza Acumulada</b>		18.393	34.989	48.442	57.265	

fericidad de Bartlett y la prueba de la bondad de ajuste fueron significativas ( $\chi^2 = 4025.834$ ,  $p < 0.001$ ;  $\chi^2 = 497.040$ ,  $p < 0.001$ , respectivamente). En la tabla 9 se puede apreciar las cargas factoriales obtenidas por los reactivos seleccionados para la versión final de la Escala de Incivilidad Laboral y los valores Eigen, varianza explicada y varianza acumulada de la misma.

Se llevó a cabo un análisis de correlación (véase la tabla 10). Esto se hizo para establecer la validez de constructo de la Escala de Incivilidad Laboral

tanto de tipo convergente como divergente al correlacionarla con sus subescalas y la Escala de Deseabilidad Social.

Se estableció la confiabilidad de la versión final de la Escala de Incivilidad Laboral a través de la técnica de Alfa de Cronbach. En la tabla 11 se puede apreciar el número de reactivos, coeficiente Alfa de Cronbach, error estándar de medición, media y desviación estándar de la Escala de Incivilidad Laboral y sus subescalas.

**Tabla 10**

Escala/Subescala	1	2	3	4	5	6
1. Incivilidad Laboral	1	.82**	.80**	.79**	.74**	-.03
2. Hostilidad		1	.50**	.52**	.54**	.07
3. Invasión a la Privacidad			1	.48**	.44**	.01
4. Comportamientos Excluyentes				.1	.50*	.01
5. Habladurías					1	-.27**
6. Deseabilidad Social						1

*Nota: n = 310, \*significativa a  $p < .05$ , \*\*significativa a  $p < .01$ .*

**Tabla 11**

Escala/Subescala	# Ítemes	Alfa de Cronbach	Error Estándar de Medición	Media	Desviación Estándar	Rango
Hostilidad	7	.90	1.49	11.54	4.70	7-35
Invasión Privacidad	7	.87	1.80	11.31	4.48	7-35
Comportamientos Excluyentes	5	.87	1.52	9.70	4.22	5-25
Habladurías	3	.83	1.26	6.24	3.05	3-15
Incivilidad Laboral	22	.93	3.55	38.78	13.41	22-110

*Nota: n = 310*

## **Discusión**

El propósito del presente estudio fue desarrollar y validar la Escala de Incivilidad Laboral. Se utilizó como guía el modelo propuesto por Martin y Hine (2005) para desarrollar una escala multidimensional; o sea se pretendió desarrollar una escala con cuatro dimensiones las cuales fueron Hostilidad, Invasión a la Privacidad, Comportamientos Excluyentes y Habladurías. Como parte del desarrollo de la Escala de Incivilidad Laboral, se establecieron dos criterios para la selección de los reactivos. El primero de estos criterios fue un índice de discriminación igual o mayor a .30. Solamente un reactivo no cumplió con este criterio, este reactivo fue el número 39 que pertenecía a la subescala de Hostilidad. El resto de los reactivos cumplió con este criterio.

El segundo criterio de selección fue una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y una menor a .30 en los demás factores. En cuanto a este criterio de selección basado en el análisis de factores, un total igual a 22 reactivos cumplieron con este criterio. De estos 22 reactivos, 7 pertenecían a la subescala de Hostilidad, 7 a la subescala de Invasión a la Privacidad, 5 a la subescala de Comportamientos Excluyentes y 3 a la subescala de Habladurías.

La Escala de Incivilidad Laboral obtuvo un coeficiente de confiabilidad igual a .93 a través de la técnica de Alfa de Cronbach y las de sus subescalas fluctuaron entre .83 a .90. La subescala de Hostilidad obtuvo el mejor coeficiente de confiabilidad, mientras que la subescala de habladurías obtuvo el menor coeficiente de confiabilidad y aun así el mismo fue muy bueno ya que obtuvo un .83. Tomando como base los resultados encontrados, el análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Los resultados sugieren que la Escala de Incivilidad Laboral es un instrumento con un conjunto de reactivos de buena calidad, lo cual demuestra que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna. De esta

forma, los resultados que arroje dicho instrumento serán de una alta confiabilidad.

Cortina et al. (2001) introdujeron la WIS como una escala breve y unidimensional, pero Martin y Hine (2005) señalan que no se debe limitar las conceptualizaciones teóricas de la incivilidad en el lugar de trabajo como un constructo unidimensional. De esta forma, uno de los propósitos del presente estudio fue determinar si la Escala de Incivilidad Laboral podía producir una medida con un conjunto de reactivos con una estructura factorial más compleja. Los análisis de factores confirmatorios apoyan la estructura factorial de cuatro dimensiones. Al parecer esta estructura factorial provee apoyo a la idea de que quizás la incivilidad en el lugar de trabajo se explica mejor si se conceptualiza como un constructo multidimensional

También se examinó la validez de constructo de la Escala de Incivilidad Laboral, sus subescalas correlacionándolas con la Escala de Deseabilidad Social. Las altas correlaciones entre la Escala de Incivilidad Laboral y sus subescalas apoyan la validez de constructo de tipo convergente. También las correlaciones moderadas entre las subescalas sugieren que pudieran considerar como medidas independientes entre sí, pero que son partes del constructo de Incivilidad en el lugar de trabajo. Más allá, la baja correlación entre la Escala de Incivilidad Laboral y sus subescalas con la Escala de Deseabilidad Social sugieren que miden constructos diferentes. De esta forma, se apoya la validez de constructo de tipo divergente de la Escala de Incivilidad Laboral.

## **Limitaciones**

La limitación principal fue que la muestra fue seleccionada por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos con respecto a la validez y confiabilidad de la Escala de Incivilidad Laboral están limitados a la muestra de estudio.

Otra limitación fue que no se pudo llevar a cabo una validación cruzada. Con tan sólo una muestra se llevaron a cabo los análisis de reactivos, estudios de confiabilidad y validez de la escala. Algunos autores (Anastasi, 1988; Crocker y Algina, 1986), recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos, los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Tampoco se pudo establecer la confiabilidad de la escala a través del tiempo. Solamente se estudió la confiabilidad de la escala a través de los elementos de la misma. Resulta esencial establecer la consistencia temporal de la escala ya que es una forma de confiabilidad que se tiene que estudiar para auscultar la utilidad de la escala a través del tiempo.

## Recomendaciones

Primeramente, se recomienda que se amplíe la muestra de personas que trabajan en las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas. También que se ausculte la estructura factorial de la escala con otras muestras de personas empleadas para examinar si se sostiene la estructura de cuatro factores y que de esta forma se pueda llevar a cabo un proceso de validación cruzada. Además, se debe examinar la confiabilidad a través del tiempo para ver cuán consistente es la escala.

En conclusión, la Escala de Incivilidad Laboral aparenta ser un instrumento válido y confiable para medir si las personas empleadas perciben comportamientos de incivilidad en sus lugares de trabajo. La medición de este tipo de comportamiento se hace necesario porque por lo regular no se toman muy en serio en las organizaciones y existe evidencia de que estos comportamientos desencadenan una diversidad de conductas intensas tales como acoso psicológico, agresiones físicas e inclusive hasta muerte en los lugares de trabajo. Es por esta razón que fue importante

el desarrollo de la presente escala, para que en el futuro se puedan llevar a cabo estudios relacionados a la incivilidad en los lugares de trabajo de Puerto Rico, ya que dichos comportamientos pueden tener un gran impacto tanto para las personas empleadas como para las organizaciones.

## Referencias

- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Andersson, L. M. & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Bandow, D. & Hunter, D. (2007). The rise of workplace incivilities: Has it happened to you? *The Business Review*, 7(1), 212-217.
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 163-1973.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. & Laghout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incident. And impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 64-80.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rine, Hart, and Winston, Inc.
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Dziuban, C. & Shirkey, E. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis?

- Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81, 358-361. Ferguson, E. & Cox, T. (1993). Exploratory factor analysis: A user's guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 84-94.
- Glomb, T.M. & Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in workgroups: Social influence, reciprocal, and individual effects. *Academy of Management Journal*, 46, 486-496.
- Johnson, P.R. & Indvik, J. (2001). Slings and arrows of rudeness: Incivility in the workplace. *The Journal of Management Development*, 20, 705-713.
- Kline, P.(1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kline, P. (2000). *A psychometric primer*. London: Free Association Books.
- Martin, R.J. & Hine, D.W. (2005). Development and validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 477-490.
- Massanet-Rosario, B. (2008) *De la incivilidad a la violencia: Su relación con el estrés en una muestra de trabajadores*. Disertación doctoral inédita, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, San Juan , Puerto Rico.
- Morgan, G.A. & Griego, O.V. (1998). *Easy use and interpretation of SPSS for Windows: Answering research questions with statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pearson , C. M., Andersson, L. M. & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54, 1387-1419.
- Rayner, C. (1997). Incident of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V.(2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction: An introduction*. California: SAGE Publications.

**Progresos en la Fundametacion Teorica  
(Psicologica) de la Psiquiatria:  
Por una Concepción Bio-psicológica Integradora  
del Ser Humano<sup>1</sup>**

Dr. Alberto A. PERALTA<sup>2</sup>

**Resumen**

*A través de las contribuciones hito de tres psiquiatras-psicoanalistas de doble formación (L. BINSWANGER, L. SZONDI, y J. SCHOTTE) seguiremos el hilo de este interesante capítulo de la historia de la psiquiatría, a saber su requerida fundamentación científico-teórica en el sentido de la psicología dinámica inaugurada por S. FREUD. Dichas contribuciones consecutivas constituyen los bloques de construcción de un original sistema conceptual de la psicopatología, muy diferente en su naturaleza del hoy día predominante al estilo DSM.*

*Palabras Claves: Freud, DSM, Szondi, Psicoanálisis*

**Abstract**

*Through the landmark contributions of three psychiatrists-psychoanalysts of double formation (L. BINSWANGER, L. SZONDI, y J. SCHOTTE) we will follow the thread of this interesting chapter of the history of psychiatry, namely its required scientific-theoretical foundation in the sense of the dynamic psychology inaugurated by S. FREUD. These consecutive contributions constitute the building blocks of an original conceptual system of psychopathology, very different in its nature from the DSM-style one predominating at present.*

**Keys words:** *Freud, DSM, Szondi, Psychoanalysis*

---

<sup>1</sup>Este artículo tiene como objetivo principal introducir el público a la ampliamente desconocida obra psicoanalítica de L. Szondi, equivalente en su importancia actual a la mucho más conocida de autores como H. Kohut y O. Kernberg. No en balde su discípulo J. Schotte llamó a este gigante "el más grande entre los desconocidos, y el más desconocido entre los grandes" psicoanalistas postfreudianos.

<sup>2</sup>Psicólogo Clínico y Patoanalista (Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña –Santo Domingo– y Universidad Católica de Louvain y de Liège –Bélgica–), Miembro de la Academia de Ciencias de R.D. y Director de los Archivos Rorschach Americanos.

Desde los tiempos del gran Maestro vienés Sigmund FREUD (cuya formación clínica fue originariamente la Neurología) el PSICOANÁLISIS ha sido muy crítico hacia la Psiquiatría tradicional por sus exiguos fundamentos teóricos, ganándose de entrada la animadversión de buena parte de los representantes de esta especialidad médica. En la n° 16 de sus "Lecciones Introdutorias" (1917/1972) este autor se planteaba el futuro de dicho conflicto de la siguiente manera:

“El psicoanálisis y la Psiquiatría se completan uno a otra, hallándose en una relación semejante a la que existe entre el factor hereditario y el suceso psíquico [en la génesis de un caso de enfermedad mental], los cuales, lejos de excluirse, recíprocamente colaboran del modo más eficaz a la obtención del mismo resultado. Me concederéis, por tanto, que en la naturaleza de la labor psiquiátrica no hay nada que pueda servir de argumento contra la investigación psicoanalítica. Es el psiquiatra y no la Psiquiatría lo que se opone al psicoanálisis, el cual es a aquélla, aproximadamente, lo que la Histología es a la Anatomía, ciencias de las cuales estudia una las formas exteriores de los órganos y la otra los tejidos y las células de que los mismos se componen. Una contradicción entre estos dos órdenes de estudios, continuación uno del otro, es inconcebible... Todo nos lleva, sin embargo, a creer que no puede tardar ya en imponerse la convicción de que **una psiquiatría verdaderamente científica** ha de poseer un profundo conocimiento de los

misteriosos procesos inconscientes que se desarrollan en nuestro psiquismo. (pp. 2280-2281, negritas añadidas).”

Su fiel discípulo y amigo el suizo Ludwig BINSWANGER, uno de los más eminentes psiquiatras de los últimos 100 años (de la escuela de Eugen Bleuler, única entre las representantes de la Psiquiatría oficial de la época que se abrió a las enseñanzas del Psicoanálisis) y a la vez procedente de una gran tradición familiar de alienistas, se sintió aludido por estos planteamientos y se constituyó en el primero en decidir afrontar semejante desafío científico en su propio quehacer clínico, como lo plantea desde 1920 en su famosa conferencia "Psicoanálisis y Psiquiatría Clínica" (1920/1970) donde le contesta así:

“Por esta **analogía**, Freud quiere manifiestamente decir que a la psiquiatría le incumbe la tarea de la **descripción** externa de su material; al psicoanálisis, por el contrario, la tarea de su **desmembramiento** interno... El psicoanálisis quedará más satisfecho de esta delimitación de tareas que la psiquiatría, ya que ésta afirma también que para ella, como para toda ciencia natural, la **descripción** es solamente un estadio preliminar, un medio auxiliar; siendo su meta real la **explicación**, es decir la **inteligencia** de la edificación de la enfermedad mental e, incluso, la acción sobre esta edificación[3]. No podremos pues oponer simplemente la psiquiatría como descripción de la superficie al psicoanálisis como explicación de la edificación; y, puesto que los dos campos de inves-

---

*Sin embargo, la Psiquiatría contemporánea aún se resiste tenazmente a ir más allá de la simple descripción sin el necesario fundamento teórico, como lo demuestra el amplio predominio actual de la clasificación descriptiva de la psicopatología al estilo DSM ("Diagnostic and Statistical Manual" de la Asoc. Psiquiátrica Americana). Más adelante presentaremos precisamente una alternativa a dicho enfoque, que pretende constituirse en nada menos que la revolucionaria Tabla de Mendelejev de la Psiquiatría/Psicología Clínica.*

*<sup>4</sup> Siguiendo a F. Soto Yarritu (1970, pp. 2-3) usamos aquí y en lo adelante la palabra "instinto" para representar en Español el término alemán intraducible Trieb, el instinto tal como se manifiesta en el ser humano, lo que los franceses prefieren llamar "pulsión"*

tigación pretenden progresar de la descripción a la explicación, tenemos por el contrario que plantear la cuestión así: **¿Existe una diferencia en el modo de explicación científica de las dos disciplinas y, si acaso, en qué consiste esta diferencia?**” (p. 123, nuestra traducción)

A seguidas Binswanger, con el respaldo de su sólida formación epistemológica, compara metodológicamente ambas doctrinas encontrando de hecho dicha diferencia, para concluir reconociendo la validez de la última aseveración de Freud señalando como él, la utilidad **científica** para la Psiquiatría de adoptar el concepto biológico (en el sentido teleológico o final, según Kant) central del Psicoanálisis: el instinto. No podríamos expresarlo de mejor manera que citándolo ampliamente:

“Las fuerzas del aparato anímico freudiano... surgieron de una fuente que dispensa efectivamente fuerzas, a saber, el organismo biológico. Por el hecho de Freud, conforme a todo su pasado y a toda su orientación intelectual científicos, haber subrayado desde el principio la conexión de la vida anímica con el hecho biológico, él ha ciertamente perjudicado a la pura exploración de la personalidad o psicología, la cual no soporta ninguna amalgama con cualquier otra disciplina sea cual sea, y sobre todo no con una disciplina naturalista; pero ha favorecido la utilización psiquiátrica de su doctrina. La psiquiatría, que tiene que ver con la esencia psíquica corporal total, prácticamente no avanza a través de la sola exploración de la personalidad, incluso si ésta se

viste físicamente; la psiquiatría, como lo hemos subrayado al principio, está asignada a un método de investigación que ha resuelto el problema metafísico alma y cuerpo un poco como el nudo gordiano. En la psiquiatría moderna, esto sucede de la manera siguiente, considerando –conforme a la proposición [famosa de Griesinger]: las enfermedades mentales son enfermedades cerebrales– los procesos psíquicos como los procesos cerebro-fisiológicos "superiores". Despreocupadamente como, en la leyenda, el caballero del lago de Constanza, así salta ella por encima de este abismo metafísico. Freud ve también en el cerebro el "órgano del alma"; sin embargo aquí se trata de una presuposición tácita, sin vía formadora de sistema. La metafísica de Freud está situada en otro dominio. También él espera "descubrir el terreno común a partir del cual se hacen comprensibles el encuentro, la coincidencia del trastorno corporal con el trastorno psíquico". Pero ese terreno común no es la función fisiológica del cerebro, como en Wernicke por ejemplo, o la estructura anatómica de la corteza, como en Kraepelin y sus alumnos. El alma y el cuerpo y sus trastornos se encuentran en Freud en el **instinto**, es decir en ese hecho ligado al organismo, que designamos simplemente como instintividad, y que podemos delimitar conceptualmente tanto por arriba distinguiéndolo de la experiencia vivida normativa, como por abajo distinguiéndolo de los procesos puramente físicos y químicos. En el instinto, Freud ve, como sabemos, el "concepto límite entre lo psíquico y lo somático", el estar-juntas de las "potencias orgánicas" y

---

*para diferenciarla del instinto en el animal (en Alemán, Instinkt); muy condensadamente, Trieb es un Instinkt imperfecto ya que en principio se le puede oponer la elección libre del Yo, cosa impensable en el animal. Para los conocedores del Inglés, se trata de la misma distinción que existe entre drive (guiar, conducir) e instinct (de "sting": agujonear).*

su "representación psíquica". En el instinto de Freud se esconde ese diablillo metafísico que, en psiquiatría, causa sus destrozos en la corteza. El concepto de instinto es, de hecho, el núcleo mismo de la doctrina freudiana, la fundación de todo el edificio, el objeto en el cual, en un trabajo infatigable de investigador, él ha gastado la principal energía de su pensamiento. En la psiquiatría oficial, esta parte de su doctrina, la más importante y la de mayor peso en consecuencias, no ha sido reconocida ni en su alcance teórico ni en sus fundamentos empíricos, a los cuales no se les ha rendido su justo homenaje... Mientras la psiquiatría clínica no reconozca las relaciones, por ejemplo, entre perversiones instintivas y síntomas neuróticos, y mientras ella cierre obstinadamente los ojos ante el hecho de que una masa de síntomas aislados, así como ciertas fases y ciertas etapas de enfermedad, sirven a alguna satisfacción instintiva, en la misma medida la psiquiatría clínica —se lo puede decir tranquilamente— no habrá tocado el núcleo y la esencia de la dirección de investigación psicoanalítica y de sus resultados.”

“...[En esta teoría freudiana] reconocen ustedes la dependencia en la cual cae, para su gran perjuicio, la pura investigación de la personalidad [es decir, la psicología pura]... considero que es una violación del concepto de personalidad el despersonalizarlo con puntos de vista naturalistas (apoyándose sobre las leyes de la

naturaleza) y teleológicos; pero, lo repito, la psiquiatría no coincide con la psicología, tampoco con la patopsicología, pero, como la medicina en general, ella es: biología. Ciertamente tenemos ahí delante de nosotros... una construcción científica. Freud mismo lo sabe mejor que cualquiera; pero, en vez de denigrar simplemente la elaboración del edificio entero, la psiquiatría debería recordarse cuáles son sus fundamentos metodológicos; reconocería entonces que se trata ahí de una tentativa que contiene precisamente aquellos elementos científicos que constituyen su tarea intrínseca. La exploración del cerebro en el sentido fisiológico y neurológico ciertamente que no debe ser descuidada en su implicación para la psiquiatría; como tampoco lo deben ser la psicología naturalista o la psicología de las facultades. Sin embargo ahí se trata, simplemente, de ciencias auxiliares que un **sistema de la psiquiatría**, como ciencia biológica, no puede simplemente retomar totalmente a cuenta suya o incluso escoger en parte para hacer de ellas sus bases; la psiquiatría más bien debe, en una libre estructuración de sus tareas, retirar de ahí aquellos elementos que se presten a sus necesidades prácticas y metodológicas.” (pp. 139-142; nuestra traducción, negritas añadidas)

Vemos pues ahí demostrado, contra lo que puedan pensar aquéllos mal informados, lo **totalmente injustificado** de criticarle al Psicoanálisis el

<sup>5</sup> A este respecto queremos citar las instructivas palabras del eminente historiador de la Psiquiatría Dr. Henri F. Ellenberger (1958): “¿Qué son clínicamente fenomenología y análisis existencial? Podría ser apropiado aclarar primero lo que no son. En contradicción a un prejuicio común, no representan una confusa interferencia de la filosofía en el campo de la psiquiatría... Análogamente, existe una rama de la física a la que concierne la investigación de los rayos-X, y existe una rama de la medicina, la radiología, a la que concierne la aplicación de los rayos-X con fines médicos; sin embargo nadie pretendería que la radiología médica representa una confusa interferencia de la física en la medicina. De una manera similar, los fenomenólogos psiquiátricos y analistas existenciales son psiquiatras que utilizan ciertos conceptos filosóficos nuevos como herramientas para la investigación psiquiátrica” (p. 92, nuestra traducción).

descuidar la somatogénesis y el exagerar el componente psicológico: a decir verdad, la originalidad radical de dicho método a juzgar desde cualquiera de esos dos extremos ha consistido en aportar un enfoque metafísico diferente del fenómeno mental humano, una concepción o síntesis exitosa del mismo previamente inexistente, que establece un puente entre la Psicología pura y la Psiquiatría organicista antes totalmente divorciadas. Por demás, ya desde ese entonces Binswanger anunciaba (al final de la citada conferencia), en su intento de fundamentar científicamente según lo planteado la práctica psiquiátrica, el curso que de hecho seguiría su carrera científica de psicoterapeuta durante los años, que como sabemos se alimentó de fuentes filosóficas como la nueva metodología de investigación que aportaba la Fenomenología de Husserl, incluyendo posteriormente también enseñanzas esenciales del Existencialismo de Heidegger, para culminar en los años '40 con la creación de su propio enfoque clínico eminentemente antropológico, síntesis de Psiquiatría y Psicoanálisis: el ANALISIS EXISTENCIAL (Daseinsanalyse). Citemos entonces las palabras con que concluye...

“La confrontación del psicoanálisis y de la psiquiatría clínica hace aparecer ante nuestros ojos, en toda su claridad, el dilema en el cual se encuentra la psiquiatría. Ella debe decidir si quiere permanecer simplemente siendo una ciencia aplicada, un conglomerado de psicopatología, de neurología y de biología, mantenido junto simplemente por su tarea práctica, o si quiere convertirse en una ciencia psiquiátrica unitaria. No se le ocurrirá a nadie el exigir que la psiquiatría se disuelva en psicoanálisis; pero no puede hacerle ningún mal a la psiquiatría el estudiar, en los fundamentos metodológicos del psicoanálisis, cómo

está constituido un sistema científico que se encuentra en un contacto tan estrecho con su propio círculo de problema, como el sistema del psicoanálisis. Que, en el desarrollo de semejante sistema, no pueda uno salir al paso sin "construcción", no es sólo el psicoanálisis quien nos lo muestra [cf. Freud 1937/1975], sino también el único sistema psiquiátrico que amerita dicho nombre, el de Wernicke [conocido como "mitología cerebral"]. El derivar no obstante de la construcción de un tal sistema un reproche científico atestigua de un desconocimiento de la tarea real de la ciencia. "Bajo el reinado de la razón, declara Kant, nuestros conocimientos no deben de ninguna manera formar rapsodia, sino que deben constituir un sistema, donde sólo ellos pueden sostener y favorecer las metas esenciales de la misma"... Entre las numerosas tentativas por despejar y profundizar en su especificidad la "inteligencia psiquiátrica", tentativas que ahora surgen de todas partes, aquéllas que proceden de la fenomenología me parecen ser las más ricas en perspectivas... Psiquiatría clínica y psicoanálisis... de ahora en adelante van a tocarse íntimamente: es la dirección de investigación fenomenológica la que acoge ambas disciplinas en el flujo de su trabajo científico.” (pp. 152-4, nuestra traducción)

Coincidentalmente en la misma década aparece también en Suiza la obra inaugural de otro psiquiatra y psicoanalista de origen húngaro, Leopold SZONDI (1944), titulada ANALISIS DEL DESTINO (Schicksalsanalyse) que es a la vez el nombre de una nueva rama de la escuela psicodinámica fundada por éste. En total consonancia con las ideas de los dos primeros autores, como ya vimos, llegará a proclamar

abiertamente el lema (en contraste con Griesinger y la Psiquiatría oficial) de que "**los enfermos mentales son enfermos instintivos**", y en este sentido pretende aportar para su estudio científico lo que Freud confiesa haberle faltado al Psicoanálisis y lo que Binswanger reclamaba más arriba para la Psiquiatría: un **sistema instintivo**, es decir un esquema exhaustivo de la totalidad de los diversos instintos que motivan o confrontan al ser humano ("un sistema instintivo debe darnos una visión sintética de todo el conjunto de la vida instintiva, comparable a la impresión global que nos da la luz blanca, pero debe igualmente permitir desplegar el 'espectro' de los instintos así como la luz se puede descomponer en sus colores"; Szondi 1947/1952 p. 1, nuestra traducción).

Siendo coherente con su lema, SZONDI considera que determinadas enfermedades mentales serían las representantes ideales de los diversos instintos, siguiendo también aquí otra de las concepciones fundamentales de Freud (1933/1974) quien consideraba a la psicopatología, por el efecto exagerado con que se expresan en ella los mecanismos mentales, como un revelador de la estructura oculta de lo normal (a lo que hoy se le llama el "principio del cristal"):

"La Patología, con su poder de amplificación y concreción, puede evidenciarlos circunstancias normales, que de otro modo hubieran escapado a nuestra perspicacia. Allí donde se nos muestra una fractura o una grieta puede existir normalmente una articulación. Cuando arrojamus al suelo un cristal, se rompe, mas no caprichosamente; se rompe, con arreglo a

sus líneas de fractura, en pedazos cuya delimitación, aunque invisible, estaba predeterminada por la estructura del cristal. También los enfermos mentales son como estructuras, agrietadas y rotas. No podemos negarles algo de aquel horror respetuoso que los pueblos antiguos testimonian a los locos. Se han apartado de la realidad exterior, pero precisamente por ello saben más de la realidad psíquica interior, y pueden descubrirnos cosas que de otro modo serían inaccesibles para nosotros." (pp. 3133-3134).

Tomando como punto de partida su enorme experiencia clínica en el estudio de la genética psiquiátrica, selecciona así finalmente 8 entidades particulares, ordenadas en 4 grupos o vectores (los "círculos hereditarios" de donde proceden), que corresponderían respectivamente a los 4 instintos fundamentales compuesto c/u por 2 factores instintivos complementarios, según el siguiente esquema (las iniciales proceden del idioma Alemán):

S	P	Sch	C
h s	e hy	k p	d m

Tendríamos pues representados –de izquierda a derecha– los estados de perversión Sexual *h*(omosexualidad) y *s*(adomasoquismo), las crisis neurótico-Paroxismales *e*(pilépticas) e *hy*(stéricas), los procesos psicóticos **Sch**-esquizofrénicos *k*(atatónicos) y *p*(aranoídes), y los trastornos humorales Ciclotímicos *d*(epresión) y *m*(anía)<sup>6</sup>; los mismos representando respectivamente la problemática general humana (impli-

<sup>6</sup> Confirmamos aquí nuevamente lo distinto de este sistema psicopatológico con respecto a una colección al estilo DSM, por ejemplo en lo referente a la permanencia en el mismo de la homosexualidad. No se trata sin embargo de una anacrónica discriminación o "patologización" peyorativa: por el contrario, según el mencionado "principio del cristal" a la homosexualidad (como a otras pocas categorías diagnósticas) es asignada un papel protagónico en la revelación de un aspecto clave de la naturaleza humana global.

cando cada vez una dialéctica interna propia) del instinto sexual (polos femenino/masculino), del instinto hacia la Ley (polos ético/moral), del instinto del Yo (polos encogimiento/ensanchamiento), y del instinto de contacto (polos búsqueda/apego). El sistema queda completo al considerar que el individuo particular, ante c/u de esos 8 factores instintivos, puede adoptar la posición de aceptar (+) o rechazar (-) la necesidad instintiva correspondiente.

A notar que en sí mismo el esquema constituye una síntesis de, por un lado (izquierdo), la problemática típicamente psicoanalítica Freudiana (perversiones y neurosis, el conflicto al interior del individuo, la oposición entre el sexo y la ley), y por el otro (derecho) del territorio psiquiátrico Bleuleriano/Kraepeliniano privilegiado (las grandes psicosis, que tocan la esencia del individuo y su contacto con la realidad, transformándolo en otro o dejándolo tal cual después del acceso). Pero en el ínterin se ha producido un cambio imperceptible en el enfoque de dichos trastornos mentales, y en la concepción misma del arte diagnóstico, que se hará evidente al considerar que a partir de dicho esquema Szondiano lo que se pretende **no es ya** ubicar al individuo en una cualquiera de las categorías —etiquetarlo— con excepción de todas las demás (puesto que el conjunto del sistema de instintos se supone biológicamente presente, aunque en diferentes proporciones, en todo individuo), **sino** confrontarlo sucesivamente al abanico de todas las posibilidades de destino psicopatológico —instintivo— extremo para que exprese cómo articula en su propia vida las contadas dialécticas humanas fundamentales que las mismas representan. Estrictamente hablando, con dicho sistema se ha dado en

psicopatología el paso decisivo de las infinitas "clases" (en el sentido de Sydenham —que es el mismo de las "especies" de Linneo en botánica—, cuya expresión más moderna la tenemos en el DSM-IV) al limitado número de "**categorías**" (en el sentido de Kant) que sustentan y organizan las primeras dándoles sentido: exactamente como la altura, el ancho y la profundidad constituyen la lista exhaustiva de categorías que componen el sistema tridimensional con el que puede determinarse el volumen de los cuerpos en el espacio y analizarse su forma, sean individualmente de clase esférica, cilíndrica, cónica, piramidal, truncada, paralelepípeda, cúbica, pentaédrica, u otras formas más o menos caprichosas *ad infinitum*.

Dicho con otras palabras, a la vez que Szondi asume como su punto de partida el carácter hereditario de dichos trastornos psiquiátricos, los mismos adquieren al ser organizados de esta manera (debido a la ley que gobierna a una estructura de conjunto) **un valor metafórico**, no se definen ya por sí mismos sino por el lugar que ocupan en el sistema global, y lo que representan son de hecho los mecanismos psicoanalíticos elementales característicos para cada uno de ellos a la obra en su propia psicodinámica, íntimamente interrelacionados los unos con los otros (formando un todo unitario y coherente), a través de los cuales se puede entonces analizar la personalidad de cualquier individuo ya sea mentalmente sano o enfermo: pasando a un segundo plano el diagnóstico específico, aquí adquiere primacía la confrontación del individuo con la "sodomasmalidad", la "histericidad", la "catatonicidad", la "maniacalidad", etc., de todos los seres humanos, en el sentido más amplio posible de

<sup>7</sup>Esta idea se relaciona con la siguiente intuición de Freud: "Nuestra comparación... revela ya las relaciones existentes entre las diversas formas de neurosis y las formaciones sociales y, al mismo tiempo, la importancia que presenta el estudio de la psicología de las neurosis para la inteligencia del desarrollo de la civilización. Las neurosis presentan, por una parte, sorprendentes y profundas analogías con las grandes producciones sociales del arte, la religión y la filosofía, y, por otra, se nos muestran como deformaciones de dichas producciones. Podríamos casi decir que una histeria es una caricatura de una obra de arte, que una neurosis obsesiva es una caricatura de una religión y que un delirio paranoico es una caricatura de un sistema filosófico deformado..." (1913/1972, p. 1794).

dichos términos que incluye su expresión atenuada (en el carácter), adaptada (en la profesión) o sublimada (en la creatividad específica a c/u de esas 8 formas) 7. Esta doctrina del Análisis del Destino individual de los instintos según las normas Szondianas presupone pues la total solidaridad entre la dotación congénita particular (lo hereditario, somatogenia) y la reacción a los sucesos específicos vividos durante el desarrollo (lo adquirido, psicogenia), solidaridad a la que se refiere Freud en la cita con que empezamos este artículo: o lo que J. Schotte llama íntima unión entre los aspectos **bio-lógico y bio-gráfico** en esta original síntesis científica antropopsiquiátrica, que ha sido uno de los mayores logros del saber humano en el siglo XX.

Tal como decía Binswanger más arriba, semejante sistema psiquiátrico no puede sino "construirse" teóricamente (exactamente lo que Szondi ha hecho), y su validez vendría dada por la coherencia del conjunto más que —aunque también— por su utilidad práctica; aquí son nuevamente valiosas las palabras de Ellenberger (1970): "Desde el principio, el **Análisis del Destino** de Szondi se topó con admiración entusiasta y con aguda crítica. Sus supuestos genéticos fueron cuestionados, particularmente su sistema de ocho factores agrupados en cuatro vectores. De hecho, parece que en la mente de Szondi este sistema es más un modelo ficticio, comparable a los resonadores diseñados por Helmholtz con los cuales los físicos analizan los elementos constitutivos de un tono. La elección de los resonadores es necesariamente arbitraria, pero ningún físico negaría su utilidad para analizar

un sonido" (p. 867, nuestra traducción). Aquí precisamente es donde entra en escena el último de nuestros psiquiatras-psicoanalistas, el belga Jacques SCHOTTE, discípulo directo de los dos anteriores, quien nos ofrece hoy día bajo el nombre de PATOANALISIS (véase más arriba la cita referente al "principio del cristal") la síntesis más contemporánea de los enfoques de sus tres ilustres predecesores. El ha sido el encargado de demostrar con argumentos filosóficos y antropológicos la absolutamente perfecta lógica formal interna del sistema Szondiano, cuyas propiedades coinciden con las enseñanzas tanto del Psicoanálisis como de la Fenomenología, descartando así que en su composición haya intervenido ninguna "arbitrariedad". Dentro de los límites del presente trabajo sólo podremos dar una idea bastante imperfecta de lo anterior.

Lo primero que él nota es que la serie de instintos no es homogénea, es decir que los mismos no se encuentran al mismo nivel sino que se les puede organizar del más primitivo (C) al más desarrollado (Sch) pasando por los intermedios (S-P): estos dos que siempre están íntimamente ligados, representan como dijimos más arriba el conflicto típicamente psicoanalítico perverso-neurótico con el **objeto** (recuérdese la frase de Freud de que "la neurosis es el negativo de la perversión", es decir ambas son las dos caras opuestas del mismo problema), al cual precede una etapa fusional **pre-objetal** en la que han insistido sobre todo los fenomenólogos (E. Straus: dimensión existencial de la "participación sensible", de la inmanencia = C) y

S		P		Sch		C	
h	s	e	hy	k	p	d	m
+	+	+	+	+	+	+	+
-	-	-	-	-	-	-	-

los post-Freudianos modernos (herederos de la escuela británica de la Teoría de las Relaciones Objetales), y que sólo es superado por un desarrollo del Yo que es lo mismo que decir del sujeto (A. Deese: dimensión trascendente "histórico-dialogal" de la existencia = Sch). Partiendo de aquí descubre, sobre la base de las propiedades formales del sistema, una homología entre la dialéctica inter-vectorial recién señalada (los dos extremos de un lado, las posiciones intermedias del otro) y una intra-vectorial que concierne las diferentes posiciones + y -: para cada instinto uno de los 2 factores comporta las posiciones más primitiva y más desarrollada, y el paso de la Ira a la última se hace a través del factor complementario que sirve de mediador. En todo este desarrollo se descubre una simetría formal perfecta que recorre todo el sistema, como se observa en el siguiente cuadro:

Esta "teoría de los circuitos instintivos" de Schotte, que agrega una dimensión temporal-dinámica a la representación del sistema hasta entonces puramente espacial-estática, asume que dentro de cada vector instintivo tenemos una posición (o un mecanismo mental) inicial de carácter contactual, a la cual siguen sucesivamente las posiciones sexual y legalista (ésta justo la contraria de la anterior, con una inversión de signo), para culminar en la postura final yoica al otro extremo del punto de partida. Organizando las posiciones según los nuevos hallazgos (que por cierto coinciden con numerosas experiencias de validación en las que no podemos entrar aquí) resulta el cuadro final...

	C	S	P	Sch
I	m+	h+	e-	p-
IIa	d-	s-	hy+	k+
IIb	d+	s+	hy-	k-
III	m-	h-	e+	p+

donde cada columna vertical corresponde a una "serie" vectorial de complejidad creciente, y cada línea horizontal a un "período" posicional de elementos estructuralmente homólogos aunque de nivel diferente, constituyendo de hecho la **Tabla de los Elementos de la vida instintiva** en franca analogía a la Tabla de Mendelejev en Química. La perfección de la composición es tal que el grupo de posiciones del Ier. período (m+, h+, e-, p-) guarda una relación estrecha con el nivel vectorial timopático = C genéticamente primario (como se confirma experimentalmente en timopatías clínicas como la toxicomanía al administrarle el Test de Szondi) y así sucesivamente con el II<sup>a</sup> (perversiones = S) y el II<sup>b</sup> (neurosis = P) que repiten perfiles típicos de dichas patologías (nuevamente, el inverso el uno del otro), de tal forma que en el IIIer. período para tomarlo de ejemplo encontramos agrupadas, producto de ninguna coincidencia, las posiciones instintivas prototípicas psicóticas (o esquizoides = Sch) de total desapego o falta de contacto con la realidad (m-), de rechazo de la necesidad de ser amado (h-) con la consecuente indiferencia hacia los objetos, y de identificación con Dios-padre (e+) en el ensanchamiento máximo del Yo (p+) del delirio de grandeza.

He aquí hasta donde se ha avanzado paso a paso en esta línea de investigación de la Psiquiatría Dinámica, en descendencia directa y legítima de la originaria revolución psicoanalítica de estos dominios, para culminar en la estrictamente contemporánea investigación de punta de Schotte quien considera plenamente justificado el afirmar que con dicha "Tabla de Mendelejev" ya están dadas las bases para la nueva Psiquiatría científica, concebida esencialmente como "ciencia humana clínica".

## Referencias

- Binswanger, L. (1970). *Psychanalyse et psychiatrie clinique* [Psicoanálisis y psiquiatría clínica]. En L. Binswanger (R. Lewinter, Trad.), *Analyse Existentielle et Psychanalyse Freudienne* (pp. 123-154). Paris: Gallimard. (Orig. publ. en 1920)
- Ellenberger, H. F. (1958). *A clinical introduction to Psychiatric Phenomenology and Existential Analysis* [Una introducción clínica a la Fenomenología Psiquiátrica y al Análisis Existencial]. En R. May, E. Angel & H. F. Ellenberger (Eds.), *Existence - A new dimension in psychiatry and psychology* (pp. 92-124). New York: Touchstone.
- Ellenberger, H. F. (1970). *The Discovery of the Unconscious: The History and Evolution of Dynamic Psychiatry* [El Descubrimiento del Inconsciente: La Historia y la Evolución de la Psiquiatría Dinámica]. New York: Basic Books.
- Freud, S. (1972). *Totem y Tabú*. En S. Freud (L. López-Ballesteros y de Torres, Trad.), *Obras Completas: Tomo V* (pp. 1745-1850). Madrid: Biblioteca Nueva. (Orig. publ. en 1913),
- Freud, S. (1972). *Lección XVI: Psicoanálisis y Psiquiatría*. En S. Freud (L. López-Ballesteros y de Torres, Trad.), *Obras Completas: Tomo VI* (pp. 2273-2281). Madrid: Biblioteca Nueva. (Orig. publ. en 1917)
- Freud, S. (1974). *Lección XXXI: Disección de la Personalidad Psíquica*. En S. Freud (L. López-Ballesteros y de Torres, Trad.), *Obras Completas: Tomo VIII* (pp. 3132-3146). Madrid: Biblioteca Nueva. (Orig. publ. en 1933).
- Freud, S. (1975). *Construcciones en Psicoanálisis*. En S. Freud (L. López-Ballesteros y de Torres, Trad.), *Obras Completas: Tomo IX* (pp. 3365-3373). Madrid: Biblioteca Nueva. (Orig. publ. en 1937).
- Schotte, J. (1990). *Szondi avec Freud: Sur la voie d'une psychiatrie pulsionnelle* [Szondi con Freud: En vías de una psiquiatría instintiva]. Bruxelles: De Boeck - Wesmael.
- Soto Yarritu, F. (1970). *Prólogo del Traductor*. En L. Szondi (F. Soto Yarritu, Trad.), *Tratado del Diagnóstico Experimental de los Instintos* (pp. 1-10). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Szondi, L. (1944). *Schicksalsanalyse* [Análisis del Destino]. Basel: Schwabe.
- Szondi, L. (1952). *Diagnostic Expérimental des Pulsions* [Diagnóstico Experimental de los Instintos] (R. Bejarano-Pruschy, Trad.). Paris: Presses Univ. de France. (Orig. publ. en 1947)

## Sistemas de Investigación Forense, Derechos Humanos y Salud

Wilfredo Mora<sup>1</sup>

Universidad Iberoamericana

### Resumen

*Las ciencias forenses, los derechos humanos y la salud pública se forman el sistema de investigación, derechos humanos y servicio a la sociedad, respectivamente. Estos paradigmas son pocos entendidos, hoy. La institucionalización de las ciencias forenses está retrasada en relación a las demandas de casos de violaciones de derechos humanos. Por otro lado, la salud pública recientemente empieza a tener estatuto dentro de la investigación forense. Al momento de escribirse estas notas, en la República Dominicana, nosotros tenemos que llevar a cabo procesos en los juzgados de familia, violencia intrafamiliar y entre esposos, muerte en prisión y otras expresiones de la inseguridad ciudadana. Estos casos pueden resolverse mejor con la ayuda de las metodologías científicas arriba mencionadas. Es importante armonizar teorías que relacionen a las ciencias forenses con la salud, aplicando un "derecho a la salud", y para ello es necesario hacer referencia a algunas Agencias internacionales. Finalmente, en la investigación criminal, los modelos de investigación no son descritos, sino los perfiles del científico forense, en disciplinas tales como: Antropología, odontología, toxicología radiológica y psiquiatría.*

**Palabras claves:** ciencias forenses, salud pública, derechos humanos, derecho a la salud.

### Abstract

*The forensic sciences, human rights and public health, form a system of investigations, human rights and a service to the society respectively. These paradigms are less well understood today. The institutionalization of forensic science lags behind violations of human rights. On the other hand, public health only recently has started to have statutes within forensic investigation. At this point of writing this note, in the society of Dominican Republic, we have the need to process courtroom cases of family issues, violations in families and between spouses, deaths within prison and other expressions of social insecurity. These cases can be resolved better with the help of the above mentioned scientific methodologies. It is important to harmonize theories of forensic science with those of public health, applying a right for health and to do this, it is necessary to refer to some international agencies. Finally, in criminal investigations, definite models are not described, if not, scientific forensic profiles in the disciplines such as anthropology, odontology, toxicology and psychiatry.*

**Keys words:** forensic sciences, public health, human rights, right for health.

<sup>1</sup>Psicólogo, filósofo, criminólogo y abogado. Estudió en la Universidad Estatal Rostov del Don, en la antigua URSS, 1991. Derecho en la UCSD, 2005. Es Doctorando de Derecho, en el Programa "Sociedad Democrática, Estado y Derecho", de la Universidad del País Vasco (UPV). Autor de varias obras de criminología, derecho penitenciario, medicinal legal y psicología forense. En la actualidad es docente de criminología, de psicología judicial y de medicina legal en varias universidades. Nació en Santo Domingo, 1965. Para comunicarse con el autor puede escribir al siguiente correo electrónico: [pensamientocriminologicodominicano@hotmail.com](mailto:pensamientocriminologicodominicano@hotmail.com)

Las ciencias forenses (en representación de la Justicia), los derechos humanos y la salud se definen como los más complejos sistemas de investigación social, por el enorme ámbito de aplicación y por el tremendo esfuerzo que han llevado a cabo en el estudio sobre la violencia, en todas sus dimensiones. Estos tres sistemas a lo que nos vamos a referir, obtienen información, la analizan y después toman algunas medidas de prevención, de control en beneficio de la comunidad. Las ciencias forenses tienen su razón de ser en investigar esta violencia, mediante paradigmas que se aplican a la realidad de la muerte, también están al servicio de los vivos, de las violaciones de derechos humanos, tanto de individuos y de grupos que el poder hace vulnerables, o el sistema social individualiza de forma perentoria.

En clave de las ciencias forenses, la faceta de Derechos humanos y la Salud es poco conocida. Hoy, haremos una cierta variación, y el concepto tradicional de instituto de ciencias forenses, le daremos un enfoque un poco más moderno, que sirva, si se quiere, para “prevenir la salud de una comunidad”. La otra vertiente es la utilización de las agencias de este tipo para el descubrimiento de casos de violaciones de derechos humanos, que existen hoy, en una variada gama de casos; por suerte ya hay cierta tradición de estas investigaciones, gracias a instrumentos valiosos como Comisión de Verdad, Junta de Peritos Forenses, a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con sede en San José, Costa Rica.

El estudio de la violencia tiene, pues, una enorme importancia. Y esta violencia tiene varios nombres: Podemos verla como criminalidad, o como una violación a derechos tutelados, o como un problema de desequilibrio de la comunidad. Podemos abordarla desde estas tres categorías. Desde el punto de vista de las

ciencias forenses, entonces le llamamos violencia criminal (aquella que se riñe con la ley penal); desde el punto de vista de los Derechos Humanos (crímenes de lesa humanidad, muertos de la democracia), y otros casos que voy a referir más adelante); y, desde el punto de la Salud, analizar los hechos para apoyar políticas, programas y actividades de control y prevención de violencia. La Salud tiene un estatuto muy definido dentro de la investigación forense, eso es comprobable incluso en nuestra cátedra de psicología forense, donde se estudian muchas demandas ante los juzgados de familia, la protección de la violencia intrafamiliar o conyugal, los problemas laborales que se convierten en enfermedades profesionales, o de gran invalidad; en los casos de medicina carcelaria, se aboga por la salud moral de las prisiones, los motines, la muerte en custodia o la investigación de la violencia de intramuros. Estas últimas constituyen casos de derechos humanos. Pero si consideramos la teoría de Ciudades duras, de Rosa de Olmo, donde la ciudad es un tema de estudio, en lo criminológico, relacionado a la inseguridad ciudadana; en lo criminalístico, respecto a la traumatología social; es decir, los traumas y violencias causados en los accidentes de tránsito, laborales, la violencia de la justicia, doméstica, en la delincuencia común, en los excesos policiales, en los desastres naturales, en los gremios, la mala práctica de la medicina, en el sistema de salud, escolar, o en la violencia política.

Gracias al desarrollo de las ciencias forenses, hoy se tiene estructurado un “derecho a la salud”, y me permito hacer referencia a algunos instrumentos internacionales, algunos conocidos por ustedes:

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su artículo 12 establece que los Estados reconocen el derecho de toda persona a

disfrute del más alto nivel de salud física y mental. Entre las medidas que deberán adoptar a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho figuran: a) reducción de mortalidad y mortalidad infantil y el desarrollo de los niños; b) el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole y la lucha contra ella; d) la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en casos de enfermedad.

Convención sobre los Derechos del Niño, Convención internacional que elimina todo tipo de discriminación contra la mujer, Convención contra toda forma de discriminación racial, contra la tortura y otros malos Tratos o Penas inhumanas, degradantes, crueles. Otros instrumentos son la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1789).

La investigación criminalística, a través de sus institutos, tiene muchas facetas: determina la autenticidad de escritos y firmas, de monedas nacionales y extranjeras, de licores, de documentos, etc., detecta estupefacientes, analiza accidentes de tránsito, armas químicas, explosivos y hasta puede dictaminar si un indígena no se ha transculturizado y, por tanto, es inmaduro psicológico frente a los avances de la civilización y debe ser juzgado por las leyes de su comunidad; su principal paradigma se considera en aplicar métodos investigativos sobre los cadáveres, pero en los últimos años ha llevado a cabo investigaciones en violencias consideradas como violaciones de derechos humanos. Los casos más conocidos —si no se han olvidado ya— pertenecen a Latinoamérica, pero me per-

mitiré mencionar comentar uno muy nuestro, es el Caso Narcisazo y quiero que consideren algunas propuestas sobre lo que le ha faltado a la Comisión de Verdad que investiga este caso.

Decir Ciencias Forenses, Derechos Humanos y Salud plantea un serio problema de actitud de jueces, funcionarios del Ministerio Público, Policías, Ministros de Salud, y eso tiene que ver con el país que nos ha tocado vivir: Estas realidades casi no existen en el país, ya que una de las características es que los sistemas deben ser totalmente independientes. Estos sistemas no se autodescriben como un modelo definido, ni en investigación criminal o forense, ni en materia de derechos humanos ni en salud pública.

La investigación forense no constituye en nuestro país ni ciencia, ni técnica ni instituto. Digamos que ella existe en una etapa empírica o como dijo Lacasagne, período abstracto. Abundan muchos pseudoperitos, que dañan la Justicia, la medicina legal y la ciencia criminalística. Y al parecer hay una confusión sobre a qué llamamos Policía Científica, o qué es la Policía Judicial.

En el país existen cinco organismos de Derechos Humanos. El poder de investigar violaciones de derechos humanos por parte de las ciencias forenses es una de las facetas más fascinantes que motivan los mayores retos para el perito forense auténtico. En algunos países los forenses están ligados a los Tribunales ó al Ministerio Público. En un sistema ideal, el científico forense es empleado de una agencia externa, como una universidad u oficina de médico forense. El forense es un profesional que maneja evidencia y que no puede estar políticamente motivado ni prejudicado. Las ciencias forenses abarcan muchas disciplinas científicas y médicas. Con frecuencia sucede que cuando aparece

algún nuevo método en una rama de la medicina, éste tenga aplicación potencial en el área de las ciencias forenses. Por ejemplo, la determinación del ADN, del HLA (antígeno de leucocitos humanos), o la genética forense. Las ciencias forenses comprenden disciplinas tales como: antropología, odontología, toxicología radiológica, psiquiatría. Hay que desarrollar estas ramas para mejorar la investigación de las ciencias forenses en los casos de derechos humanos.

La situación es particularmente grave en materia de ejecuciones, pues el nivel de recursos asignado a las fuerzas policiales es comparable al nivel de participación de la Policía del país: Tenemos una institución policial que ejecuta extrajudicialmente a la ciudadanía, también comete otras violaciones de derechos humanos. Los jueces deben investigar estas violaciones, para lo cual deben contar con las mismas fuerzas policiales; pero en realidad es tarea que quieren compartir las Agencias de Investigación Criminal adiestrando a los agentes policiales y a los jueces para que una investigación como ésta se lleve a buen término.

Existe un papel que jugar en la profesión legal (abogados) en las investigaciones de derechos humanos, sobre todo en los casos de desapariciones. La familia de los desaparecidos recurre a los abogados. A éste no le corresponde investigar, pero debe insistir en que la investigación se lleve a cabo; debe exigir a las autoridades cumplir con su obligación de investigar y resguardar las pruebas. El abogado debe obtener la colaboración de expertos en disciplinas forenses que escapan a su dominio. Los forenses son los que pueden demostrar la veracidad de las denuncias.

Las "desapariciones forzadas", viejos métodos de la situación política de antaño, de dictaduras, han re-

gresado. La arqueología forense es la disciplina que se ocupa de esta singular problemática. Hay secuestros, tortura, asesinato, y estos efectos se multiplican a través de los familiares sobrevivientes. Una desaparición forzada es aquella en la que el cadáver desaparece. Los familiares no tienen oportunidad de expresar dolor, ni de llevar a cabo ritos funerarios, se impide que el desaparecido sea un mártir en la historia, todo eso es muy importante para nuestras sociedades latinas.

Los militares utilizaron tres métodos para desaparecer los cuerpos. Los incineraban en cementerios sin registrar el acto de la defunción, los lanzaban desde aviones a los mares, ríos, o los enterraban como persona sin identificación. Corresponde a un Equipo de Antropología Forense efectuar exhumaciones mediante el empleo de técnicas arqueológicas.

La realidad de las armas de fuego y los traumatismos que de ella derivan en una sociedad como la nuestra es ya casi un problema de derechos humanos. El fenómeno de las balas perdidas, el número de estas armas en forma ilegal, el contrabando en la frontera, el auge de los asaltos, de la violencia política, son sólo algunos ejemplos.

Un poco más lejos está el fenómeno conocido como muerte en custodia, que no hay un solo año en que esto no ocurra, en las cárceles. Y el más remoto de las violaciones a los derechos humanos: las madres adolescentes solteras, un problema que hemos resuelto evitándolo.

¿Para qué sirven todas estas informaciones que hemos vertido esta tarde? ¿Sirven para comprender la violencia en diversas dimensiones? No. Sirve para prevenirla, sirve para salvar vidas.

## 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 Espailat 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 Psicométrica, 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 mi 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 servirse, 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*

*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

## Libros:

*En esta sección se incluye reseñas de los últimos libros de psicología publicados.*

### ***Habilidades para la Entrevista Psicoterapéutica en la Práctica Clínica***

*De Luis Vergés*

La obra del psicólogo clínico Luis Vergés tiene diez capítulos. Cada uno aborda un aspecto fundamental de la entrevista psicoterapéutica. Al final de cada tema figura una guía de discusión y análisis de los aspectos más importantes.

El libro está dirigido a los estudiantes de psicología y psiquiatría, así como profesores en ejercicio de esas profesiones. Trae doce apéndices, en los que se abordan, con sentido práctico, algunos aspectos relacionados con las habilidades que deben desarrollar los terapeutas para intervenir en situaciones especiales.

De su obra, se desprenden las siguientes afirmaciones, esenciales en el proceso que debe ser desarrollado para garantizar los cambios establecidos en las metas de tratamiento para las personas que buscan ayuda terapéutica:

- Los conceptos de Psicoterapia y la Consejería difieren en el grado de los alcances de su intervención. Para los fines de conducir con efectividad una entrevista, es importante reconocer que ambas emplean técnicas parecidas para la recolección de información, creación de una adecuada relación y el diseño del plan de tratamiento.
- El terapeuta solo debe revelar asuntos profesionales, además tiene que percatarse de las diferencias de valores que hay entre él y sus clientes de niveles sociales distintos.
- Las condiciones esenciales de un entrevistador permiten establecer las bases para una relación de confianza y atención mutua en la que el entrevistado sienta la libertad, capacidad y seguridad de expresarse de cualquier forma y formas necesarias.
- La empatía ha sido vista como una actitud facilitadora por parte del terapeuta, junto con el respeto (aceptación positiva) y la genuinidad (congruencia).
- La actitud de neutralidad bien manejada, sobre todo en situaciones de conflictos interpersonales, puede ser un importante aliado de los objetivos terapéuticos.
- La competencia profesional, energía, flexibilidad, apoyo y buenos deseos son determinados rasgos del terapeuta que favorecen el proceso de entrevista.
- Las etapas desarrolladas en una entrevista inicial son: Apertura e introducción de la entrevista, Plan-

- teamamiento de los problemas, Interacción en torno al problema, Metas y cambios deseados y Cierre de la sesión.
- El concepto de "Rapport" establece la sensación de confianza, comodidad y armonía que van desarrollando los participantes de la entrevista como resultado del buen manejo de la misma, y sobre todo porque toma en cuenta los aspectos humanos que respetan la dignidad del cliente.
  - Es importante considerar el uso del humor en el contacto con los entrevistados; favorece que los entrevistados se relajen y se sientan como si estuviesen entre amigos. Debe tomarse en cuenta que si se usa el humor, tiene que ser para reírse con el entrevistado, no de él.
  - En la etapa de planteamiento de los problemas, el terapeuta no debe brindar consejos aunque se lo pidan. En caso de que le sea solicitado, responderá: "necesito saber más sobre la situación antes de estar en condiciones de decir que podrías hacer".
  - En una sesión de entrevista los clientes plantean varias situaciones problemáticas. La queja principal es importante porque en la representación mental del paciente, es su preocupación fundamental.
  - Otra recomendación importante es la distinción entre un problema práctico y un problema emocional.
  - Establecer un orden de preferencia en los problemas es un aspecto importante a tomar en cuenta. Si el terapeuta permite que el entrevistado aborde simultáneamente varios problemas es probable que ambos se sientan sobrecargados, confusos o ansiosos.
  - En la etapa de interacción sobre el problema, es importante poner a dialogar a los presentes sobre el mismo, ya que permite tomar en cuenta el contexto relacionado del o los problemas planteados en la sesión.
  - Un papel fundamental que juegan las metas, es que sirven de referencia para verificar los logros terapéuticos. Cuando las metas están definidas de manera clara, tanto cliente como terapeuta pueden comparar el progreso de la terapia antes y después de las intervenciones.
  - La conclusión de la entrevista inicial no debe tomarse a la ligera. Es conveniente que el terapeuta priorice los aspectos que fueron más relevantes para el cliente y aquellos que tienen connotaciones importantes desde el punto de vista clínico.
  - La colaboración del entrevistado con el aporte de informaciones relevantes en la entrevista es un componente fundamental para el logro de las metas terapéuticas propuestas.
  - Las conductas no verbales son las principales pistas que nos llevan a las emociones de los clientes, porque forman parte de sus expresiones personales difíciles de fingir.
  - Las kinestias son los diferentes gestos y los significados que tienen en función de los diferentes órganos.
  - Las respuestas de atención y de acción son recursos fundamentales utilizados por los terapeutas ante las necesidades del cliente o el problema planteado.
  - En un plan de tratamiento, la espontaneidad y crea-

tividad del terapeuta contribuye con los resultados perseguidos en el proceso de intervención.

- Las técnicas de abordaje terapéutico representan el aspecto táctico dentro de las estrategias a ser desarrolladas en el proceso con el cliente.
- Los propósitos fundamentales de las intervenciones cognitivas buscan cambiar la manera como el cliente ve sus síntomas y crear en él una imagen de persona con los suficientes recursos, como para afrontar y resolver sus problemas.
- La formulación de casos es fundamental para orientar el plan de intervención terapéutica.
- Los tres principios éticos fundamentales a tomar en cuenta en la entrevista psicoterapéutica son: la beneficencia, autonomía y justicia.

Fruto de las experiencias de un selecto grupo de profesionales de la psicoterapia, el autor, de manera magistral ha colocado de manera llana, sin perder la objetividad en el orden conceptual y científico, una variedad de conceptos y principios que son claves para garantizar el éxito en toda intervención psicoterapéutica.

En la práctica, tales planteamientos pueden servir como base para el desarrollo de la actividad profesional, adecuando toda técnica, estrategia, lineamiento a las peculiaridades propias de cada caso.

**Luz Aida Cruz**  
República Dominicana

## La Agenda del Caribe

La Revista Caribeña de Psicología pone a su disposición de la Agenda del Caribe, espacio que reseña las principales actividades científicas realizadas y programadas en el campo de la psicología en los países de la región del caribe e invitaciones relevantes de otros países.

Si desea registrar una actividad de índole psicológico sólo tiene que escribir a la dirección electrónica: [revistacaribenadepsicologia@gmail.com](mailto:revistacaribenadepsicologia@gmail.com), con las siguientes informaciones: Nombre de actividad, fecha, país y página Web.

### *Eventos Realizados en el 2010*

- **8vo Congreso Caribeño de Psicología: Nuevos Desafíos de la Psicología.**

*6 y 7 de Marzo, Santo Domingo, República Dominicana.*

*<http://www.fundepsic.blogspot.com>*

- **VIII Congreso Latinoamericano de Psicoterapias Cognitivas "Las Terapias Cognitivas en Latinoamérica: Ampliando Perspectivas".**

*8, 9 y 10 Abril, Bogotá, Colombia*

- **XIV Congreso Colombiano de Psicología.**

*Del 28 de abril a 1 de mayo, Colombia*

*[www.14congresocolombianodepsicologia.unibague.net](http://www.14congresocolombianodepsicologia.unibague.net)*

- **21º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo 18º Congreso.**

*Del 24 al 27 de junio, Ixtapa Zihuatanejo, México.*

### *Eventos para el 2011*

- **VI Simposio Nacional de Psicología Forense**

*Del 18 y 19 de marzo, Bogotá, Colombia*

*<http://www.infopsicologica.com>*

- **6º Congreso internacional de Psicología "Desafíos de la psicología científica ante un mundo complejo"**

*Del 17 al 19 de marzo, Cholula, Puebla, México*

- **1er Congreso de Psicología Industrial Organizacional de Puerto Rico**

*Del 17 al 19 de marzo, en el Ponce, Puerto Rico*

- **I Congreso de Psicología Aplicada: Un perfil sin límites**

*Del 24 al 26 marzo, Mexicali, Baja California, México*

*xico*

- **XXXVIII Congreso Nacional del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología.**

*Del 13 al 15 de abril, Ciudad de México, México*

- **Congreso Internacional de Psicología Social y del**

**Trabajo**

*Del 26 al 29 abril, Lima, Perú*

- **IV Congreso Internacional de Psicología "Acciones y reacciones del pensamiento ante la problemática social actual".**

*Del 14 al 16 del Abril, Puerto Vallarta, Jalisco, México*

*<http://www.psicosocial.org.mx/>*

- **Convención Intercontinental de Psicología/ Hóminis 2011.**

*Del 19 al 22 de Abril, Ciudad de Cienfuegos - Cuba*

*<http://promociondeeventos.sld.cu>*

- **II Congreso Nacional de Sexualidad y Salud Mental "Retos del S. XXI de la Teoría a la Práctica Libre y Responsable".**

*Del 6 al 8 de mayo, Baja California, México*

- **V Congreso Latinoamericano de Psicología de la Salud "Hacia la Humanización del Cuidado de la Salud".**

*Del 18 al 20 de Mayo Xalapa, Veracruz, México*

- **1er. Congreso Internacional "Psicoeducación y creatividad infantil".**

*Del 27 al 29 de Mayo, Cholula, Puebla, México*

- **Congreso Interamericano de Psicología.**

*Del 26 al 30 junio 2011, Medellín*

*<http://www.sip2011.org>*

- **Congreso Internacional de Psicomotricidad 2011.**

*Del 14 al 15 julio México D.F. México*

- **47° Congreso de la Asociación Psicoanalítica Internacional.**

*Del 3 al 6 de Agosto, México D.F. México.*

- **1er. Encuentro de Psicología y Psicoterapia Humanista Transpersonal.**

*Del 19 al 21 de Agosto, Santiago, Chile*

*<http://psicologiaperenne.blogspot.com/2011>*

- **XI Jornadas Internacionales de Psicología Educativa.**

*Del 15 al 17 de septiembre, Montevideo, Uruguay*

- **XIX Congreso Mexicano de Psicología.**

*Del 19 al 21 de Octubre, Cancún, México*

- **V Congreso Internacional de Psicología Social "De la Calle al Cubículo: Psicología Social en Acción".**

*Del 27 al 29 de Octubre, Puebla, México*

- **V Congreso Internacional de Psicología Social.**

*Del 27 al 29 de Octubre, Puebla, México*

- **XII Congreso de la Sociedad Latinoamericana de Neuropsicología.**

*Del 7 al 10 de noviembre, Santiago, Chile*

- **VI Conferencia Internacional de Psicología de la Salud - PSICOSALUD.**

*Del 14 al 18 de Noviembre, La Habana, Cuba*

*<http://psicosaludcuba.com/>*

- **X Congreso Internacional de Psicología Jurídica y Criminológica "Crimen, Emociones y Castigo".**

*Del 25 al 27 Noviembre, Puebla, México*

## DE INTERES

### La Producción Científica del Dr. Enerio Rodríguez

*En este espacio se presentan informaciones breves e interesantes relacionadas a la salud mental y el ejercicio de la psicología*

La última edición de la revista *Perspectiva Psicológica* (Volumen 6 y 7 Año X, 2010) está dedicada a presentar la vasta producción científica del Dr. Enerio Rodríguez.

El Dr. Enerio Rodríguez es graduado de Psicología con los máximos honores académicos en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Licenciado y Doctor en Filosofía, Summa Cum Laude, por la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Profesor Honorario de la Universidad Católica Santo Domingo y Profesor Meritísimo de la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Ha impartido docencia en varias universidades dominicanas y dirigió la Escuela de Psicología de la UASD, desde 1970 hasta 1981.

Por su amplia y fructífera trayectoria profesional es considerado como el psicólogo más trascendente en la historia de la psicología en República Dominicana, se le concede el mérito de ser uno de los padres de la psicología dominicana, maestro de las primeras promociones de psicólogos, valorado como “Maestro de Maestros”, por su entereza y dedicación a la formación de psicólogos en la República Dominicana.

Veamos pues los títulos de los trabajos publicados por el Dr. Enerio Rodríguez, los cuales están clasificados en cinco áreas:

#### **I.-TEMAS DE HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA**

- Significado histórico de la obra psicológica de Wilhelm Wundt.
- Piaget en la Historia de la Psicología.
- 30 años de Psicología Dominicana: “Reflexiones Metapsicológicas”.
- La Ciencia Psicológica durante el Siglo XX.
- La Historia de la Psicología en República Dominicana.

#### **II. -TEMAS TEÓRICOS GENERALES**

- Bases filosóficas del análisis de la conducta.
- Algunas reflexiones en torno a la psicología contemporánea.
- La Psicología Positiva y el Futuro de la Psicología.
- Sigmund Freud: Psicología, Psicoanálisis y Método Científico.
- Tendencias Epistemológicas en Psicología.

### III.- TEMAS DE ANÁLISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA

- ¿Qué es el análisis experimental de la conducta?
- El maestro como modificador de conductas en el aula.
- Medicina Conductual y Terapia Cognitiva: ¿Paradigmas complementarios o rivales?

- Los razonamientos Condicionales: Un enfoque psicológico.
- Juicios e Inferencias Clínicas .

Indudablemente esta recopilación de los trabajos publicados por el Dr. Enerio Rodríguez constituye un aporte trascendental a la psicología científica y debe ser un tema de consulta y actualización para los estudiantes y profesionales en ejercicio de psicología.

### IV.- TEMAS DE METODOLOGÍA Y PROCESOS ESTADÍSTICOS

- El problema del método en Psicología.
- El papel de la Hipótesis en la Investigación Científica: Temas y Controversias.
- El papel del análisis estadístico en la Investigación Psicológica.
- El estudio de caso como alternativa metodológica.
- El psicólogo dominicano y la metodología de la investigación Psicológica.
- Estadística y Psicología: Análisis histórico de la inferencia estadística.
- -Estadística: Medición, descripción e inferencia.

Saludamos y felicitamos el aporte realizado por la hermana Revista Perspectiva Psicológica y de manera especial a su directora Dra. Mayra Brea.

### V.- TEMAS DE APRENDIZAJE Y RAZONAMIENTO HUMANO

- Aprendizaje y psicología educativa. Historia de una relación compleja.
- La Psicología Educativa y el Aprendizaje Verbal.



## Sobre la FUNDEPSIC

*La Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe (FUNDEPSIC) es una institución sin fines de lucro, que tiene como objetivo poner en ejercicio programas de desarrollo mediante la integración colectiva de los psicólogos y demás profesionales de la salud mental, para estimular el desarrollo de la psicología como ciencia y en consecuencia de la salud mental de los habitantes de la región del Caribe.*

### **El Consejo Directivo en el período 2009-2011 está integrado por:**

**• Presidente:**

Lic. Carlos Hernández

**• Secretaria:**

Licda. Yvelisse Paulino

**• Secretaria de Asuntos Internacionales:**

Licda. Miriam Polanco

**• Secretaria de Organización:**

Fátima Castillo

**• Tesorera:**

Licda. Tigilde Serrata

**• Secretarias de Relaciones Públicas:**

Lic. Lorenzo Encarnación

**• Vocal:**

Licda. Lady García

**• Vocal:**

Licda. Jeaneris Matos

**• Coordinador Región Norte:**

Licda. Velis Fleuris

**• Coordinador Región Sur:**

Licda. Gregoria Cuevas

**• Coordinador Región Este:**

Leiby Salazar

La FUNDEPSIC ha realizado diversas actividades científicas, dentro de las cuales se destacan la celebración del 6to, 7mo. y 8vo. Congreso Caribeño de Psicología, eventos en los cuales participaron profesionales de República Dominicana, Cuba, Puerto Rico y México.

Otros eventos realizados por la FUNDEPSIC son:

- **40 Años de Psicología en República Dominicana.**
- **1er. Simposio Avances en Psicología Organizacional.**
- **1er. y 2do. Simposio La Depresión en los Tiempos Actuales.**
- **1er y 2do. Simposio la Sexualidad y los Trastornos Sexuales.**
- **1er. Simposio Ansiedad y Estrés.**
- **1era y 2da. Feria del Psicólogos y Psiquiatras en Salud Mental.**

Dentro de sus actividades la FUNDEPSIC se propone crear filiales en los diferentes países que componen el Caribe; promoviendo de ese modo la integración de los psicólogos, para que todos unidos trabajemos hacia un mismo fin: El desarrollo y avance de la psicología como ciencia.

En la actualidad la FUNDEPSIC está ubicada en la Calle Uruguay número 5, Edificio Profesional Don Cerame, apto.107, Gazcue, Santo Domingo, República Dominicana. Teléfono:809-221-0713,

**Email:**[fundepsic@gmail.com](mailto:fundepsic@gmail.com)

**http:**[www.fundepsic.blogspot.com](http://www.fundepsic.blogspot.com)

## Orientaciones a los Autores Sobre la Preparación de Artículos

Para fines de orientación se presentan a continuación una serie de criterios básicos para una adecuada elaboración y envío de artículos.

**Formato Básico:** Los autores enviarán sus trabajos al Comité Editorial en formato Word, a nuestras oficinas o al correo electrónico *revistacaribenadepsicologia@gmail.com*. Los manuscritos deben estar escritos en letra tipo Times New Roman, tamaño 12 puntos en todo el texto y una extensión máxima de 20 páginas a doble espacio.

**Comunicación de presentación:** El autor o autores enviarán junto al artículo, una comunicación al Comité Editorial de la Revista expresando su interés de publicar su trabajo. Deben indicarse los datos personales de cada autor: Dirección, teléfono, correo electrónico y lugar de trabajo. Se hará un acuse de recibo al momento de recibir los artículos al correo que indiquen los autores. La revisión de los artículos se realizará en un plazo máximo de 60 días, dentro de los cuales se responderá acerca de su aceptación. Anexo a la misma se le enviará una copia de la versión que será publicada, para la aprobación final de su trabajo. Si se solicita realizar algún cambio al artículo, los autores tendrán un máximo de 15 días para realizarlo.

**Título:** El título debe ser explicativo por sí sólo, sintetizando la idea principal del escrito de una manera sencilla.

**Nombre y Afiliación Institucional del Autor:** Se indicará el nombre y apellidos de los autores, afiliación institucional y correo electrónico.

**Resumen:** Debe ser elaborado en castellano e inglés, con una extensión inferior a las 150 palabras. Un

buen resumen debe ser compacto en su información, legible, bien organizado, completo y de corta extensión.

**Estructura:** La estructura de la investigación va a depender del tipo de artículo, por ejemplo en los Informes de Estudios Empíricos tendrá las siguientes secuencias: Introducción, Método, Resultados, Discusión y Referencias.

**Lenguaje:** Usar un castellano estándar evitando el uso de regionalismo.

**Referencias:** En el texto del artículo debe ser por autor y año, por ejemplo: Acosta (2004). Al final del artículo se deben citar todos los trabajos (libros, artículos, capítulos de libros, materiales tomados de Internet, conferencias de congresos, etc.) ordenados en orden alfabético. En sentido general, debe ordenar las referencias tomando en cuenta el siguiente esquema:

• **Publicaciones periódicas:**

Autor, A. A. , Autor B. B. & Autor, C. C. (Año de publicación). Título del artículo. Título de la revista científica, xx, xxx-xxx.

• **Publicaciones no periódicas:**

Autor, A. A. (Año de publicación). Título del trabajo. Edición. Localidad: Editorial.

**• Para una parte de una publicación no periódica (el capítulo de un libro):**

Autor, A. A. & Autor B. B. (Año de publicación). Título del capítulo. En Editor A. , Editor B. & Editor C. (Eds.), Título del trabajo (pp. xxx-xxx) . Localidad: Editorial.

**• Documento electrónico**

Autor, A. A. (Año de publicación). Título del trabajo. Recuperado día, mes y año, de la fuente.

**Figuras y tablas:** Se incluirán en su lugar correspondiente dentro del texto.

Para mayor información y aspectos no abordados aquí, se debe consultar el Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association. En el blog de la revista, los autores pueden obtener otras informaciones que le serán de gran utilidad para la elaboración de sus trabajos.

**SUSCRIPCIONES:**

El pago de la suscripción debe hacerse en nuestra cuenta corriente de la Fundación para el Desarrollo de la Psicología en Caribe. Luego de hacer el pago, los suscriptores deben enviar su dirección postal, dirección electrónica, la constancia del pago y el año para el cual se están suscribiendo. Los precios para el año 2011 de la Revista Caribeña de Psicología (2 números al año) son los siguientes:

Suscripciones para Instituciones de República Dominicana: **RDS 800.00**

Suscripciones a Instituciones otros países: **US\$ 60.00**

El costo de ejemplar para Individuos de República Dominicana: **RDS 200.00** al año).



## Naturaleza de la Revista

La Revista Caribeña de Psicología es una publicación auspiciada por la Fundación para el Desarrollo de la Psicología en el Caribe (FUNDEPSIC), destinada al desarrollo y promoción de los avances de la psicología en los países de la región.

Los artículos enviados al Comité Editorial deben ser inéditos y no deben estar en proceso de publicación ni revisión en otra revista.

Todos los trabajos propuestos deben cumplir con las normas del Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association. Una vez aceptados los artículos son propiedad de la Revista Caribeña de Psicología y su reproducción deberá ser autorizada por el Consejo Editorial.

Los juicios y opiniones expresados en los artículos publicados en la revista son del autor (es), y no coinciden necesariamente con las de los editores de la Revista.

Todos los textos incluidos en la Revista Caribeña de Psicología están protegidos por derecho de autor. Conforme a la Ley, está prohibida su reproducción por cualquier medio mecánico o electrónico, sin permiso escrito del Comité Editorial.

### SECCIONES DE LA REVISTA

**Editorial:** Es un comentario crítico, hecho con profundidad sobre un tema actual, elaborado por el Director o Editores Invitados.

**Artículos:** Los cuales pueden ser estudios empíricos, artículos de reseña o recepción, artículos teóricos, artículos metodológicos y estudio de caso.

**Entrevistas:** Realizadas a profesionales de la psicología, que han realizado aportes significativos al desarrollo de la ciencia.

**Libros:** En esta sección se incluyen reseñas de los últimos libros de psicología publicados. La crítica debe hacerse a la obra, no al autor. Este análisis es de carácter cualitativo y no necesita ser una crítica negativa.

**De Interés:** en este espacio se presentan informaciones breves e interesantes relacionadas a la salud mental y al ejercicio de la psicología.

**Agenda del Caribe:** Reseñas de las actividades científicas realizadas y programadas en el campo de la psicología en los países de la región del caribe e invitaciones relevantes de otros países.

**Cartas al Editor:** Se aceptan opiniones y comentarios sobre el contenido de la revista, su línea editorial o sobre temas de interés científico. La extensión máxima es de 200 palabras.