

## La orientación profesional

### SUS PROBLEMAS Y SUS MÉTODOS

Por el Dr. Claparède.

**V**AMOS a situar la *Orientación Profesional* en el conjunto de disciplinas que tienen por objeto el estudio científico del trabajo y de sus condiciones; es decir, en el conjunto de la psicología aplicada al comercio, a la industria y, de un modo general, a las profesiones.

El problema de la Orientación Profesional nació de la necesidad de adaptar el trabajo al trabajador, y vice-versa.

Desde antiguo, los individuos poco eficientes eran excluidos por instinto de sus funciones. Pero nada se había hecho, hasta hace poco por determinar cuál era el trabajo apropiado a cada individuo. Fué el filántropo Parson quien, interesándose a principios del siglo XX por los muchachos vagabundos de New York, se dedicó a descubrir la situación que mejor convenía a cada uno de ellos, interrogándolos, de un modo sistemático, respecto de sus gustos, aptitudes, lecturas, etc.

En cuanto a la escuela, los educadores no habían pensado en preocuparse de la profesión que más tarde abrazarían sus alumnos. Educar era para ellos formar las cualidades generales e inculcar los conocimientos elementales que están sobre todas las especialidades.

Hoy se combate cada vez más esta manera de educar. «La escuela no está hecha para la escuela, dice M. Buisson. Debe preparar hombres para la sociedad de mañana. Abandonar

« bruscamente a sus jóvenes alumnos es una cruel irrisión, puesto  
« que los arroja desarmados en plena batalla. Es desperdiciarlo  
« todo de un modo insensato. ¡Qué locura hacer tanto por el  
« escolar y no preocuparse del aprendiz...!»

De esta nueva tendencia nace, pues, la necesidad de que el Maestro aprenda a descubrir las muestras de talento en germen, a despertar en el niño el propio conocimiento de sus capacidades especiales, imponiéndose el deber de ejercitarlas para su porvenir.

Tampoco la psicología aplicada, ni la psicología experimental han permanecido indiferentes ante el problema de las aptitudes. Esta última, sobre todo, se ha esforzado mediante la elaboración de pruebas especiales llamadas *Tests mentales*, por determinar, analizar las diversas particularidades psicológicas del individuo, buscando lo que le distingue, lo que le diferencia de los demás (psicología individual).

Finalmente, la guerra última ha venido a acelerar este movimiento relativo al problema de las aptitudes.

*Orientación y Selección:*—Vamos a distinguir claramente entre estos dos problemas.

El primero se refiere a la elección de un individuo para una profesión.

El problema de la orientación se refiere a la elección de una profesión para un individuo.

Inoficioso sería entrar a detallar la importancia del último de estos problemas, ya que al emprender la tarea de dirigir a un adolescente, a un adulto sin trabajo o a un mutilado hacia la profesión que le ofrezca más probabilidades de éxito, no sólo va a conseguirse la felicidad de ese individuo, sino también el beneficio de los intereses de la colectividad.

El gran problema de la Orientación Profesional será, pues, el de determinar las aptitudes de un candidato.

Pero, de antemano, habrá que conocer cuáles son las aptitudes requeridas para las diversas profesiones, cuáles son sus exigencias, peligros, influencia sobre la salud, duración del aprendizaje, salario, etc.

Se puede llegar a obtener este conocimiento, o sea, al análisis psicofisiológico de las profesiones:

- 1.º Por medio de las encuestas, conversaciones, cuestionarios, etc.
- 2.º Por la observación simple, y
- 3.º Por medio de la experimentación, o sea, de la determinación precisa de los factores que entran en juego en el fenómeno que se estudia.

Ya analizadas en esta forma las profesiones, abría que entrar a clasificarlas.

Psicológicamente, podría clasificárselas (Piorkowski) en profesiones calificadas y no calificadas, según su ejercicio exija o no aptitudes especiales.

Las profesiones calificadas se subdividen en *especializadas* [ponen en acción ciertas formas de la atención y ciertas reacciones, siempre las mismas, (obreros de las fábricas, mineros, etc.)]; *profesiones medias* (exigen ya cierta suma de inteligencia y cierta combinación de aptitudes psíquicas: tipógrafos, telefonistas, dactilógrafos, profesores de gimnasia, música y lenguas), y las *profesiones superiores* (exigen, ante todo, inteligencia creadora: ingenieros, arquitectos, médicos, etc.)

Una vez establecidas y convenientemente clasificadas las cualidades requeridas para las diversas profesiones, volvamos al problema que habíamos dejado pendiente, es decir, a determinar, a descubrir las diversas aptitudes de un individuo.

Podemos servirnos para ello de los mismos métodos que usamos para el análisis de las profesiones: 1.º interrogatorio (del sujeto y del medio que lo rodea); 2.º observación; y 3.º la experimentación.

Sin desconocer, por cierto, la dificultad de conocerse a sí mismo, se pueden pedir al sujeto informaciones respecto de sus condiciones familiares, salud, fisiología, hábitos, juegos, conocimientos, ambiciones, cualidades intelectuales y morales, vicios, defectos e inaptitudes. Naturalmente, no siempre los gustos corresponden a las aptitudes, y, tratándose de adolescentes, ir contra sus inclinaciones es a menudo deprimirles o quitarles la alegría del trabajo.

También hay que distinguir sus gustos, sus aspiraciones profundas, su verdadera inclinación, de la ambición superficial que puede resultar de alguna sugestión del medio o de la lectura.

Este interrogatorio del sujeto se complementará con el del medio que lo rodea. A este respecto, hay que reconocer que la Escuela tal como está hoy, se halla mal colocada para informar respecto de las amplitudes de sus alumnos, utilizables profesionalmente. Es demasiado libresca, demasiado verbal, no es lo bastante activa y está demasiado alejada de la vida. Pero una vez que haya alcanzado a colocarse dentro del margen que las nuevas orientaciones le prescriben, tal como es ya en algunos establecimientos innovadores, la escuela estará mejor situada que nadie para juzgar de las aptitudes, para explorarlas y aún estimularlas.

En la apreciación del individuo por simple observación, puede incurrirse en errores; sin embargo, es el solo medio de conocer lo relativo a su carácter, a su aspecto y a su temperamento.

*Método de los tests.*—Vamos a ocuparnos del método a cuyo perfeccionamiento tienden todos los esfuerzos, el método mediante el cual se puede, previo un rápido examen, diagnosticar las aptitudes motrices y mentales de un individuo.

Tomamos la palabra aptitud en el sentido de toda disposición para ejecutar un determinado acto o verificar cierto trabajo. La aptitud es todo carácter psíquico o físico considerado desde el punto de vista del rendimiento. Hay, pues:

- Aptitudes sensibles,
- Aptitudes motrices,
- Aptitudes intelectuales y
- Aptitudes afectivas.

El problema que se presenta es el de establecer *tests* capaces de evidenciar y medir estas aptitudes. El método de los *tests* tiene la ventaja de ser:

1.º *Objetivo*: sus resultados son independientes de la apreciación del sujeto o del experimentador;

2.º Determina directamente, en un tiempo relativamente corto, lo que es capaz de hacer el individuo;

3.º Permite tomar una *medida* de la capacidad psicológica estudiada;

4.º Permite, si las necesidades se basan en una unidad común, establecer comparaciones entre los resultados obtenidos por investigadores distintos.

Veamos ahora las diversas categorías de *tests*.

*Tests profesionales y tests psicológicos.*—a) Los tests profesionales son pruebas elaboradas tomando como punto de partida la estructura o el mecanismo de la profesión, mientras que los psicológicos tienen su punto de partida en la estructura o mecanismo del espíritu.

La mayoría de los *tests* profesionales tienen por objeto reproducir más o menos exactamente las mismas operaciones que integran la profesión, ya sea reproduciendo en toda su compleja realidad y usando las mismas técnicas, el acto tal como debe ser ejecutado en la futura profesión (*tests* sintéticos-brutos y *tests* sintéticos-análogos), o ya sea descomponiendo la profesión en sus operaciones elementales (*tests* analíticos).

Así, al estudiar el problema de las telefonistas, se ha descubierto que necesitan: memoria de cifras, memoria de nombres, atención y rapidez de movimiento, etc.

No olvidemos que antes de servirse de un *tests* es necesario estar seguro de que éste se dirige hacia esta aptitud, que la solicita, que la moviliza; y, para adquirir esa certeza, debe ponerse a prueba para descubrir su exacta significación, testar los *tests*.

b) Los *tests* psicológicos son pruebas destinadas a medir las capacidades psicológicas simples (agudeza auditiva, etc.) o más o menos complejas (aptitud para el cálculo, el dibujo, etc.)

Desde el punto de vista de la orientación profesional, se pueden subdividir en

*Tests* de inteligencia general { *Tests* de inteligencia global,  
*Tests* de inteligencia integral general.

*Tests* de aptitudes especiales { *Tests* de conocimientos,  
*Tests* de aptitudes naturales.

Los *tests* de inteligencia general son los destinados a apreciar el *grado* de inteligencia. Si se trata, por ejemplo, de un niño, se nos dirá si está retrasado o adelantado y de cuántos años, o bien, cuál es el grado de desarrollo de su inteligencia.

Los *tests* de aptitudes tienden, por el contrario, a determinar qué clase de inteligencia es la que posee el sujeto (si es o no artista, si tiene o no capacidad para las matemáticas, si posee memoria, etc.)

a) La inteligencia general se determina, a partir de los trabajos de Binet y Simon, haciendo ejecutar al sujeto pruebas que no son de inteligencia pura, como por ejemplo: ordenar pesos, copiar dibujos, etc.

Al calcular el promedio de los resultados obtenidos mediante estas diversas pruebas, se determina una cifra que expresa la inteligencia general del sujeto. Esto nos prueba que en toda operación mental interviene un poco la inteligencia.

Pero no sólo basta reconocer el grado de inteligencia general; hay que determinar también la *calidad* de esta inteligencia general, pues problemas idénticos en su estructura lógica, son resueltos de distinto modo por individuos diferentes, según la naturaleza del objeto del problema.

Así, una persona tendrá más aptitud para los problemas abstractos, otra para los concretos, unos para las matemáticas y otros para los problemas literarios.

b) Según que las aptitudes sean naturales o adquiridas, tenemos dos clases de *tests* de aptitudes: 1.º, *Tests* de conocimientos; 2.º, *Tests* de aptitudes naturales.

1. Los *tests* de conocimientos pueden referirse a los conocimientos adquiridos espontáneamente por el contacto con el medio ambiente, o a los conocimientos adquiridos en la escuela.

2. Los *tests* de aptitudes naturales determinan las aptitudes psicológicas y las capacidades propias del individuo. (El llamar *naturales* a estas aptitudes no quiere decir que dependen únicamente de la herencia y que no sean en nada consecuencia de la educación, porque un individuo es a la vez función de la herencia y del medio).

En cuanto a la determinación del carácter, a la *medición de la personalidad* en conjunto, se han confeccionado en estos últimos años pruebas o *tests* que todavía son considerados solamente como ensayos.

*Sobre la manera de hacer los tests:* Es ésta una tarea sumamente complicada. Veamos sólo algunos trazos generales.

En primer lugar, es necesario que el individuo sometido a la prueba la ejecute con buena voluntad y se encuentre en un estado «normal», en cuanto sea posible.

Ejecutada la prueba, es decir, hecho el *tests*, hay que proceder a diagnosticar el grado de aptitud de ese individuo, pero en relación con los demás individuos. Por ejemplo: se quiere examinar la memoria de un adolescente. Se le somete a la prueba de repetir las 15 palabras que acaba de oír. El niño repite 9.

Este dato no tendría valor si no se supiera la cantidad media de palabras que son capaces de retener los demás muchachos de su edad, es decir, si está sobre o debajo del promedio.

Esta clasificación se hace generalmente entre cien individuos. A cada una de esas cien divisiones se da el nombre de *percentil*. Por consiguiente, para diagnosticar un aptitud, hay que buscar el *percentil* correspondiente al resultado obtenido por el *tests*.

Ejemplo:

<u>Percentiles</u>		<u>Palabras repetidas</u>
100	.....	13
90	.....	10
80	.....	9
70	.....	8
60	.....	7
50	.....	7
40	.....	6
30	.....	6
20	.....	5
10	.....	4
1	.....	2

En el caso de la prueba de memoria del niño que repitió 9 palabras, vemos que el grado de su aptitud para la retención inmediata de palabras corresponde a la cifra 80.

También pueden compararse entre sí dos aptitudes de un mismo individuo para ver cuál es la predominante.

Por ejemplo, un niño que en el *test* de rapidez de escritura hace 120 letras por minuto y su rapidez en el cálculo es de 4 adiciones por minuto, encontraremos para estos valores los siguientes percentiles:

Memoria de palabras.....	80
Rapidez de escritura.....	75
Adiciones.....	20

Lo que quiere decir que su aptitud dominante es la memoria, mientras que en el cálculo queda por debajo del promedio.

Estas tablas de percentilaje tienen por objeto dar a los términos muy bueno, bueno, insuficiente, etc., valores exactos que permitan la comparación de psicogramas de una a otra oficina, de uno a otro país.

Respecto al delicado problema de la *educabilidad*, los experimentos que se han llevado a cabo demuestran que aquellos cuya

aptitud inicial es más débil, son los que aprovechan más del ejercicio. Naturalmente, esta regla tiene numerosas excepciones. En general, la memoria bruta, la sensibilidad, son muy poco o nada educables; mientras que las funciones de coordinación, motriz, lo son en alto grado.

Es, pues, de interés común, de interés social, que cada hombre ocupe el sitio que le corresponde. Igualmente es conveniente y cada vez está más dentro del espíritu de las democracias, que las diversas funciones sociales sean confiadas a los individuos teniéndose en cuenta sus méritos y no en virtud de cualquier privilegio.

Únicamente una orientación profesional sólidamente elaborada puede acercarnos a este ideal.

JUSTINA OLATE

Alumna del Curso de Francés de la  
Escuela de Pedagogía de Concepción.