

La selección científica del trabajo por medio de exámenes de adaptación

I

EL DESARROLLO TÉCNICO HACE NECESARIO EL SELECCIONAR

EL desarrollo impetuoso de la industrialización moderna, el proceso técnico en todas las ramas económicas, como él se representa durante, más o menos un siglo en casi todas las partes del mundo, también ha cambiado el aspecto del trabajo humano. Esta revolución espiritual, sin comparación, rompió las leyes históricas de las formas, las ideas acostumbradas y los valores de las diversas profesiones desde entonces, fundiendo este material antiguo en el crisol de la necesidad, creando así un sinnúmero de nuevas profesiones. En Alemania hay una publicación permanente de todas las profesiones, que contiene sus respectivas formas, sus condiciones, etc., llamadas «Monografías de profesiones», que sirven para la selección científica en las oficinas públicas del trabajo. Esta publicación menciona alrededor de 9,000 profesiones distintas. Por supuesto, la división del trabajo en Alemania, país sumamente industrializado, es más avanzado que en otros países que siguen desarrollando su industria nacio-

nal, como lo hace Chile; pero este ejemplo sólo quiere decir que la división del trabajo sigue automáticamente a cada proceso técnico-industrial, llevando consigo muchos problemas económicos y sociales.

En cuanto al trabajo, él representa una mercadería que recibe su valor por medio de las cualidades del sujeto que ofrece sus servicios y por supuesto cada fabricante quiere comprar solamente tales servicios que sirven a su fabricación. Una vez avanzado el proceso de la economización industrial, cada maestranza puede solamente ocupar a obreros capaces para los oficios respectivos y especializados. La incorporación de estos obreros tan importantes representa un riesgo, mientras que falten las condiciones de calificar las capacidades de la gente que ofrece sus servicios. El aspecto físico de la persona puede engañarnos, así como recomendaciones y certificados, pero lo que no nos engaña, en general, es el análisis psicotécnico, como lo aprovechan las oficinas de trabajo en Europa y en los Estados Unidos.

Por supuesto, es menester servirse de estos métodos de selección entre los jóvenes que comienzan a consagrarse a una profesión elegida, porque solamente así

pueden evitarse métodos falsos de educación que significan al obrero como al fabricante tiempo y dinero perdido. La ciencia moderna sabe que los mayores rendimientos se realizan allí donde se encuentran las condiciones favorables para un trabajo intensivo, es decir, una adaptación congénita y una educación adecuada. Pero adaptación y educación no serían suficientes para rendimientos extraordinarios, si el efecto a la profesión elegida no la acompañaría.

Sabemos que la vida moderna, con el sinnúmero de profesiones, presenta grandes dificultades para los que tienen que elegir entre ellas, saliendo además de una escuela sin los conocimientos de la vida práctica. ¿Cuántos jóvenes—no quisiera hablar de excepciones—pueden declarar con razón, sin mencionar sus confusos deseos juveniles, que sean aptos para uno u otro oficio? ¿Y cuántos jóvenes buscan solamente la profesión que han elegido sus parientes a causa de relaciones, de un consejo amistoso?

Pero tal método de selección no corresponde a una decisión tan importante que influya en el porvenir del respectivo joven. Aun más, los tiempos modernos piden métodos exactos, pues existe una ley económica en el sentido de que cada derroche se vengara. No seleccionar y repartir la riqueza natural del trabajo nacional de modo económico, es decir, según las capacidades de los distintos individuos entre las presentes posibilidades de aplicación significa derroche. Por eso se fundaron en los países industrializados oficinas de trabajo y consultorios para los obreros con la tarea de vigilar la carrera profesional.

En los principios se concentraba la labor de las mencionadas oficinas en asignar ocupación a los que buscaban oficios y en ofrecer los puestos libres de trabajo que siguen anunciando los fabricantes.

Pero con los años de experiencia con la mercadería que se llama trabajo, las autoridades reconocían que atribuciones superficiales no podrían corresponder al complicado factor trabajo. Por otra parte, antes no existían métodos para analizar las capacidades pedidas por la industria moderna y examinar de tal modo los sujetos que ofrecían sus servicios. Además se notaba muchas veces que los deseos profesionales de los que pedían trabajo o de los que querían consagrarse a una profesión elegida no estaban siempre en proporción con las duras necesidades de la oferta y de la demanda en el mercado del trabajo. Por ejemplo, en cada generación se notan entre los jóvenes «deseos de moda» en cuanto a sus profesiones; hoy en día lo es la profesión del mecánico de automóvil, mañana será la del aviador, y si existiera la posibilidad de cumplir todos los deseos de los jóvenes, pronto habría en el mundo aviadores en enormes cantidades y ya no podríamos encontrar a jóvenes que quisieran trabajar para otras necesidades de la vida, como para hacer pan o matar bueyes. Por supuesto, no se puede obligar a ningún joven contra su voluntad a una profesión, pero la experiencia sigue enseñando que cada motivo presentado con razón haría una impresión en los ánimos juveniles que se preparan espiritualmente para emanciparse de los ensueños de su infancia para iniciarse en los ásperos campos de trabajo de los adultos.

La autoridad que se conquistaban las mencionadas oficinas a causa de sus éxitos en todos los círculos del pueblo, ha logrado, por ejemplo, en Alemania y en Estados Unidos que muchos miles de jóvenes que salen de las escuelas antes de su entrada en la vida profesional, se sometan a la selección científica del trabajo. Existen en esos países, hace más o menos veinte años en las ciudades más grandes,

oficinas públicas para consultar a los jóvenes. Estas oficinas forman parte del gran mecanismo de la atribución pública de trabajo que tiene una red densa de oficinas en el territorio del Reich. Gracias a la organización excelente, existe un material estadístico exacto sobre todos los movimientos del mercado de trabajo. Este permite dar explicaciones a los jóvenes que buscan una profesión y también asigna un lugar adecuado para su educación profesional, donde pueden comenzar con cierta seguridad la carrera de su vida. El consejero de trabajo no manda jóvenes a artesanos o fabricantes, si no tiene datos y pruebas de confianza de ellos. Así no debería predominar en ninguna nación la tendencia de que un maestro o una institución cualquiera sean bastante buenas para educar a los jóvenes que serán pocos años después los obreros y artesanos de la nación.

II

EL MÉTODO DE ANALIZAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES

Hay que diferenciar entre dos cosas fundamentales para el método científico de analizar las capacidades profesionales:

1) El conocimiento del trabajo específico al cual el sujeto por examinar debe someterse.

2) El análisis psicológico del sujeto mismo. Denominamos las primeras condiciones las subjetivas y las otras las objetivas.

Ambos sentidos de la investigación tienen que completarse para dar un valor científico, unificando los medios para conseguir un conocimiento exacto de las importantes características de las profesiones. Eso nos ofrece, por una parte, la tradición de los artesanos con sus métodos comprobados de la educación profes-

sional que tiene su fundamento en la experiencia de muchas generaciones, por otra parte siguen controlando los tiempos modernos técnicos cada parte del trabajo manual, mejorando así la eficiencia del trabajo. No es éste el lugar de hablar sobre normas técnicas y el sistema de la racionalización, pero cada fabricante sabe por su parte que no puede resultar una fabricación económica si no existiera una buena relación entre las máquinas y obreros, y cada fabricante sabe también que la forma de cualquier herramienta o máquina solamente es económica si corresponde a la estructura del cuerpo humano y a su ritmo. Estas experiencias han transformado muchas formas de trabajo de hoy en día, como también muchos instrumentos del obrero. Analizando así, psicológicamente y fisiológicamente, los diferentes períodos de un trabajo, se obtienen así en forma de mosaicos cuadros científicos para las ocupaciones más importantes. El conocimiento de lo que es de importancia en un oficio y de lo que carece de importancia es muy avanzado y por eso existen normas para analizar un trabajo en relación con las condiciones que el sujeto que ha elegido este trabajo tiene que cumplir. Con otras palabras, se pueden medir, por ejemplo, el cálculo a simple vista que necesita un zapatero para coser suelas o su capacidad táctil de la mano para sentir la desigualdad del cuero, etc.

Se exploran las manipulaciones necesarias de un oficio, enumerando al principio la frecuencia de las respectivas manipulaciones, porque, por supuesto, la frecuencia decide sobre la importancia de una ejecución exacta. Además hay que conocer las posibilidades y formas de errores, pues aprendemos de ellos cómo debe ser el mejor modo de ejecución, teniendo una vez conocimiento exacto de la ejecución económica de la manipula-

ción mencionada, hay que estudiar el problema del tiempo para la ejecución y al fin la variabilidad de los valores ganados por medio del examen.

Una reseña general sobre las manipulaciones necesarias de una ocupación es el mejor fundamento económico para examinar al sujeto. Para determinar, pues, las capacidades profesionales, hay que observar tres grupos de capacidades:

1) Las capacidades sensoriales; 2) las capacidades mentales, y 3) las capacidades del carácter. Es decir, en primer lugar la capacidad de la voluntad.

El método práctico para los exámenes de selección contiene además la siguiente división para el procedimiento psicotécnico: Se examinan primero las capacidades sensoriales, en segundo lugar la atención, en seguida los movimientos con respecto a sus formas, su intensidad y su duración. Sigue el examen de las funciones intelectuales, es decir, la capacidad de la memoria, del discernimiento, de la facultad comprensiva y de asociar lógicamente. Finalmente, hay que probar los factores emocionales en relación con el trabajo y el carácter en general.

I

EL EXAMEN DE LAS CAPACIDADES SENSORIALES

La posesión de los cinco sentidos significa un don de la naturaleza de gran valor, y en verdad esta es una de las más importantes condiciones para el éxito profesional. Pero la ciencia también sabe que las capacidades de estos cinco sentidos no se han repartido de modo igual entre los hombres y desgraciadamente, una debilidad sensorial se descubre muchas veces en el oficio y allí, por supuesto, con algún daño, de ahí que el examen de los sentidos en relación con

las necesidades de la respectiva profesión desempeñe un papel extraordinario. Se pueden registrar con los métodos modernos muy exactamente estas capacidades sensoriales. Estas no son solamente físicas, pues la normalidad anatómica no permite en todos los casos la conclusión que el sujeto aprovecha los sentidos en proporción a las capacidades. Por eso no basta, por ejemplo, el examen médico, si un maquinista puede ver señales en diversas distancias. Solamente una prueba, imitando más o menos las muchas casualidades de la vida profesional decide el caso: ¿Existe bastante capacidad del mencionado sentido o no?

Para dar un ejemplo, el maquinista tiene que reaccionar rápidamente en la línea ante bruscos cambios de objetos de vista, luces penetrantes, en fragmentos de segundo, después grandes obscuridades.

La naturaleza se impone desde el nacimiento con autoridad absoluta en un individuo y ¡ay! de los pobrecitos que no siguen estas ordenes. La naturaleza, por ejemplo, no permite hacerse un tejedor al que no tiene el suficiente tacto con sus dedos y no hay mecánico sin sentido para el espacio y no podríamos imaginarnos músicos sin oído exacto, etc.

El examen de los sentidos es hoy en día muy avanzado, así tenemos instrumentos que escriben automáticamente semejante al seismógrafo sobre cinta de papel las menores oscilaciones, con el fin de que el examinador pueda observar al mismo tiempo al examinado. Esta observación permanente durante el examen psicotécnico sirve para conocer las costumbres y el temperamento, el carácter, es decir, principalmente las cualidades emocionales del sujeto. No sería completo el examen, si no se podrían unir todas las observaciones separadas al mosaico de la personalidad en total.

En los principios de la ciencia psicológica se observaban sentidos y reacciones sensoriales aisladamente, pero el examen psicotécnico se caracteriza por la tarea de adquirir una impresión viva de la personalidad y por eso no se pueden sumar mecánicamente los resultados de las pruebas singulares del examen, es decir los «tests» como los norteamericanos nombran estas pruebas separadas. Además, la ciencia moderna ha reconocido que las mejores pruebas psicotécnicas son las que se adaptan a la realidad del trabajo evitando así abstracciones que no permiten comparaciones exactas. Los tests modernos, por eso, son «pruebas de trabajo».

Por ejemplo, el examen del tacto de un joven que ha elegido la profesión del relojero, se dirige en escoger los materiales menudos, semejantes a las pequeñísimas partes de un reloj, en relación a tamaños equivalentes a su complemento, etc., o el examen sensual de un telefonista aprovecha una mesa con números iluminados que cambian continuamente y que es muy semejante a la mesa comunicador de teléfono en realidad. Bastarían estos ejemplos para enseñar el procedimiento práctico de los exámenes mencionados que son solamente pruebas y no exámenes en sentido escolar, no examinando con esos conocimientos adquiridos, sino capacidades innatas.

2

EL EXAMEN DE LA ATENCIÓN

no debe contemplarse aislado del examen sensual. Existe una correlación entre los sentidos y la atención y si un profesor enojado dice al alumno desatento: «Eres sordo», no quisiera decir con tales palabras que el alumno sea sordo en realidad, sino que le falta atención. En un oficio muchas cosas dependen de la aten-

ción, principalmente en todos los oficios del tránsito, de cuya importancia cada viajero puede convencerse. Por mi parte, no tendría confianza en un maquinista, o chófer desatento.

Psicológicamente se divide la atención en atención simultánea y permanente, dirigiendo a estas dos tareas los exámenes correspondientes. Hay para eso aparatos cinematográficos, proyectando a la pantalla en cambio rápidos números o dibujos que el examinador tiene que recordar exactamente. Con una repetición de los mismos números o imágenes con intervalos fijos que dura, por ejemplo, media hora, se puede medir la atención permanente y la capacidad de luchar contra momentos de fatiga. También estos aparatos anotan automáticamente los errores del sujeto, sin que éste pueda observar la apuntación por medio del aparato, visible solamente al examinador. Aquí como en todas las pruebas psicotécnicas los errores se valorizan de modo matemático según cálculos de término medio obtenidos en pruebas de obreros peritos.

3

EL EXAMEN DEL MOVIMIENTO

sigue incluyendo todas las reacciones físicas después del estímulo sensual. Por ejemplo, el maquinista, que ha visto un obstáculo en los rieles, tiene que frenar el tren. Aquí tiene interés el intervalo de tiempo que es necesario, desde el momento de la observación peligrosa hasta la ejecución de frenar, y hay aparatos que anotan los intervalos entre la percepción sensual y la reacción física con milésimos de segundos. En otras profesiones, sirven más las observaciones de las formas y de la fuerza de los movimientos y hay muchos tests para controlar la

exactitud y la constancia de movimientos de trabajo, contando con todos los factores de la fatiga a causa de la monotonía. En los talleres modernos con mecanismos necesarios la observación de tales capacidades es muy importante y los métodos psicotécnicos sirven para enseñar muy claramente todos los errores respectivos. Por ejemplo, para controlar los movimientos del torneador existe un instrumento sencillo que se llama «Aparato examinador para el uso de ambas manos» con que se pueden examinar al mismo tiempo las divergencias del trabajo entre la mano izquierda y la derecha; con otros métodos se puede medir la capacidad de diferenciar desigualdades en la superficie de metales o telas, etc.

4

LAS FUNCIONES INTELECTUALES

Naturalmente no se pueden fijar con aparatos y el examen psicotécnico tampoco puede reemplazar las experiencias de cualquier aprendizaje. Este solamente puede explicar todas las capacidades intelectuales. Un examen corto de inteligencia depende de muchos factores, como son, el miedo, la lentitud de la comprensión, etc. Sin embargo, no debemos omitir completamente estos factores durante el examen psicotécnico, porque es menester conocer el grado de la inteligencia técnica. Todos los métodos modernos consideran como necesario un examen por medio de pruebas concretas o por medio de tests escritos sobre las capacidades de la memoria, del pensamiento lógico, ya sea la posibilidad de analizar movimientos técnicos o tareas constructivas técnicas, o sea cumplir órdenes del modo más habilioso posible o la capacidad de completar vacíos en una induc-

5

EXAMEN DE LOS FACTORES EMOCIONALES.

Debe completar el bosquejo de la personalidad, pero el análisis caracterológico es también la parte más peligrosa de cualquier examen psicotécnico, porque un análisis del carácter no se puede efectuar por medio de un examen corto, sino por medio de observaciones durante un largo espacio de la vida cotidiana. Además, el que se siente controlado por medio de un examen, oculta muchas veces su verdadero carácter. Otros valores, como ser el sentimiento de responsabilidad se desarrollan sólo en el curso de los años. Pero eso significaría exigir demasiado de los exámenes psicotécnicos, pues el descubrimiento del alma humana en sus misteriosos detalles no es tarea de la ciencia psicotécnica. La selección psicotécnica no quiere ser más que una síntesis económica entre el sujeto y el trabajo.

III.

LOS VALORES ECONÓMICOS
DE LA SELECCIÓN PARA EL FABRICANTE

No es necesario demostrar que los gastos invertidos en el personal para el fabricante representen una parte principal de los gastos corrientes y por eso él tiene un interés extraordinario en emplear solamente obreros apropiados. Una maestría de educación tiene los mayores daños por sumas malgastadas en el aprendizaje de incapaces. Además estos inaptos privan a los capaces de las posibilidades de trabajo en este oficio.

El cambio permanente del personal descontento no conviene de ninguna manera al empleador y por eso una selec-

ello, adquiriendo así un stock fijo de obreros aptos que representan el ritmo igual de la fabricación.

Para llamar la atención sobre la exactitud de la selección moderna por medio de exámenes de adaptación quisiera mencionar las cifras siguientes: Se ha comprobado por la experiencia que el porcentaje de selección falsa, aprovechando los métodos psicotécnicos son solamente de un 3% de los ingresos a profesiones, mientras que el número de errores sin exámenes psicotécnicos son de un 50% a 60%.

Otro ejemplo demuestra muy claramente la enorme rentabilidad de los métodos psicotécnicos a causa de las grandes economías. Una escuela técnica de Viena se dió cuenta, que después de haber introducido los exámenes de adaptación disminuyeron los casos de faltas de un 20% a un 5%. En este cálculo no está incluido el punto de vista que se podían reducir el tiempo de los cursos a causa del mejor nivel de los alumnos.

Esta escuela cuenta con un presupuesto anual de 100.000 schilling austríacos, suma con que se pueden educar 1.000 alumnos a 100 schilling. A causa de la introducción de los exámenes psicotécnicos se disminuyó la parte educacional del presupuesto de 100.000 schilling por año a 90.000, es decir, esta suma alcanza solamente para educar a 900 alumnos. Pero como ya lo he mencionado, la cifra de los alumnos inapropiados disminuyó por los exámenes psicotécnicos de 20% a un 5% con el resultado, que a pesar del número más reducido de alumnos en total ahora la mayor parte de ellos sale con éxito de la escuela, o en cifras: No menos de 855 de 900 alumnos salen ahora de la escuela, mientras que antes de que se habían introducido los exámenes de mil no creaban más que 800 del mer-

cionado Instituto. Este ejemplo característico procede de la Sociedad Industrial de Viena, una organización semejante a la Sociedad de Fomento Fabril.

El mismo valor que la economía de los gastos de educación representa la reducción de los tiempos de educación, lograda también por los exámenes de adaptación. La compañía de tranvías de Berlín, por ejemplo, pudo reducir por medio de una selección psicotécnica el tiempo educacional de maquinistas de 3 semanas a 10 días. Es un valor que se puede expresar en cifras. Para la racionalización en la educación industrial de hoy en día, esta disminución significa economizar dinero para material instructivo que además será mejor manejado por aprendices psicológicamente elegidos que por aprendices incapaces. El fabricante chileno sabe apreciar el gran valor económico del material, de instrumentos y máquinas que en su mayoría, tiene que importar con gastos enormes del extranjero.

Cuidando así el material valioso, la ciencia psicotécnica da también posibilidades de una extensa adaptación a las formas de trabajo, así como a los instrumentos y máquinas a la naturaleza psíquica de los que aprovechan los instrumentos. El éxito depende naturalmente del grado de confianza y de ayuda; que los empleadores invierten en la institución psicotécnica y depende además de la ojeada que los fabricantes permiten al psicólogo, que necesita siempre el contacto vivo entre la práctica y la teoría. En todos los países, en los cuales los éxitos de los métodos psicotécnicos hicieron perder la desconfianza reinante en los empleadores desde el principio, pues ellos temían sin razón «espionaje industrial», rige ahora una colaboración íntima entre la ciencia psicotécnica y los fabricantes y de la misma manera los obreros y sus

organizaciones tienen completa confianza en la objetividad de las instituciones psicotécnicas.

No queremos terminar mencionando las preferencias de una selección psicotécnica para el fabricante, sin nombrar la prevención contra accidentes que la selección científica de trabajo efectúa porque ella aleja los no apropiados de empleos inconvenientes. Los motivos de accidentes son numerosos en nuestra vida civilizada, como por ejemplo, fatiga, desatención, ligereza, falsos movimientos, etc., pueden tener la culpa, y las máquinas modernas con sus grandes velocidades representan para todos que no pueden manejarlas un peligro.

Con los métodos existentes se pueden eliminar de antemano jóvenes que por su destino, a causa de su estructura psicofísica son predestinados para accidentes. Por ejemplo, el grado de la disposición para accidentes de la mano se puede medir con aparatos sencillos. El psicólogo además estudia los problemas de la monotonía y sus consecuencias para el sujeto, pues la fatiga más leve a causa de monotonía constituye un núcleo de peligros para él como para cualquier otro.

Evidentemente, algunas profesiones y entre ellas las relacionadas con el tránsito contienen más posibilidades de accidentes que otras y la estadística de las compañías de seguro amenaza con cifras tristes y sintomáticas. Por eso la psicotécnica en los países civilizados comienza siempre su carrera con el tránsito, es decir, los primeros interesados en los exámenes de selección fueron las compañías de tranvías y autobuses, los ferrocarriles, las tropas técnicas de los ejércitos, los automovilistas, los carabineros del tránsito, los servicios telegráficos y telefónicos, etc.

Los grandes éxitos de la selección cien-

tífica en estos ramos son evidentes. Las compañías de tranvías de los Estados Unidos, de Alemania, de Francia, pudiendo registrar una disminución de un 10% hasta un 15% de accidentes, han echado por tierra las grandes dudas del público, que detenían en el principio el avance de ésta ciencia tan útil para la humanidad.

IV

LOS VALORES DE LOS EXÁMENES PARA EL OBRERO

Sí, sin duda, los exámenes de adaptación representan para el empleador un gran paso hacia la economización a la baratura de la producción, así también los obreros y los artesanos siguen ganando por estos métodos de selección de capacitados. Este sistema representa una purificación de cada profesión acentuando así la autoridad de ésta y las posibilidades de las carreras respectivas. También la altura del sueldo depende de las capacidades y rendimientos de cada obrero y existe además una ley económica, que el menos capaz que aun encuentra trabajo, influya en el nivel del sueldo general. Por eso un mejoramiento general de los rendimientos hace también subir el nivel de los sueldos. La economía puede soportar este aumento, pues, en igual relación, como ascienden los rendimientos de trabajo, también se aumentan los bienes y con eso la riqueza de una nación. Una buena selección en las profesiones constituye por eso también una medida eficaz contra la cesantía, porque se puede evitar escasez o abundancia en los distintos ramos de la economía por medio de una división prudente.

Junto al mejoramiento de la suerte del obrero por una selección buena, se-

gún capacidades, crece también la satisfacción particular. El psicólogo sabe estimar el valor de la satisfacción en su profesión, porque todos los rendimientos grandes en el mundo, solamente nacen de hombres que están contentos con su profesión y no existe una tarea superior para el psicólogo, que buscar la adecuada profesión para cada joven. Por eso sería una gran imprudencia, si se hablara en círculos obreros, del sistema moderno de selección de trabajo como un arma contra el obrero. Quisiera preguntarles a éstos: ¿Si estos métodos son dirigidos contra la clase obrera por qué, entonces, la Rusia bolchevista los ha introducido en todas las ramas de su vida económica? La respuesta es clara: Los jefes obreros de la Rusia actual reconocen que solamente trabajadores bien elegidos y técnicamente educados pueden manejar la industria creciente de este país inmenso. Rusia muy pobre de hombres técnicamente educados, ofrece, por lo demás un ejemplo de interesante comparación con Chile. También aquí sigue desarrollándose una industria nacional que necesita de día en día más obreros calificados y bien educados. Chile, como la Rusia desde tiempos remotos eran pueblos que vivían solamente de los frutos de la agricultura. Además, en Chile aun más como en la Rusia faltaba la tradición artesana, y muchos de los artesanos que hoy trabajan en Chile inmigraron de Europa o Norteamérica.

La falta de un stock suficiente de artesanos y obreros hábiles para nuestra industria chilena creciente nos obliga, aprovechar los métodos modernos para crear una base bastante sólida para el desarrollo industrial nacional y allí desempeña un gran papel la selección por medio de exámenes psicotécnicos de adaptación, como lo hemos visto.

V

LA INTRODUCCIÓN DE LOS EXÁMENES EN CHILE

1

El carácter del obrero chileno

Ahora tenemos que ocuparnos del problema de una introducción de los exámenes psicotécnicos en Chile y naturalmente es menester encontrar el método adecuado a las necesidades y costumbres del país. Evidentemente, el obrero chileno tiene otro carácter, otras capacidades que su colega europeo y por eso no sirve un traspaso de los métodos sin control científico. Los que conocen bien al obrero chileno observan siempre como factor característico la rapidez de aprender coherencias técnicas y su habilidad manual, también es un síntoma muy interesante que solamente trabaja bien, si le gusta la respectiva labor. Por eso me parece de gran importancia para el obrero chileno el elegir la profesión adecuada, y el psicólogo tendrá que prestar cuidado principalmente que coincidan capacidades y voluntad del sujeto. La rápida comprensión, propia al obrero chileno facilita al examinador psicotécnico su análisis, pero encierra, por supuesto, el peligro de apreciar demasiado el valor de esta habilidad imitadora por que no sólo la habilidad caracteriza a un buen obrero, sino también en igual proporción la constancia y la exactitud continua, capacidades que no pueden examinarse con seguridad y precisión en un examen corto y único.

En Alemania, por ejemplo, las dificultades son otras: allí los jóvenes en los exámenes son a menudo torpes y no comprenden tan rápidamente los métodos y

formas del examen. Por eso ellos parecen poco hábiles, y no lo son en realidad, porque con el ejercicio y el acostumbramiento aparecen sus verdaderas capacidades. En los casos en que se trata de aprendices nuevos, entrando a una maestranza o escuela de oficio, se recomienda por eso, una repetición del examen psicológico después de medio año o año para controlar el resultado del primer examen.

En Chile otro momento del carácter obrero también desempeña un gran papel: La destreza manual y la habilidad técnica innata hace creer al joven, que puede saberlo todo, y si un amigo le dice: «es un empleo para ti», en muchas ocasiones no lo dudaría, Pero en todas las partes del mundo, donde hay consultorios de profesiones y exámenes psicotécnicos, el psicólogo tiene que luchar contra ilusiones y obstinación, que ninguna razón podría extirpar completamente.

2

EMPEZAR CON LOS EXÁMENES
EN LAS PROFESIONES DEL TRÁNSITO

El examen psicotécnico en primer lugar explica con precisión el funcionamiento de los sentidos, por lo tanto quisiera recomendar de empezar en Chile con exámenes psicotécnicos en todos los oficios, en que las capacidades sensuales ocupen un lugar preponderante, como lo son todos los oficios relacionados con el tránsito. Además, el interés del público va exigiendo siempre más y más seguridad y prevención de accidentes en el tránsito. En este terreno, la psicotécnica puede conquistarse la confianza convenciendo a todo el mundo de su valor.

No es una excepción, si leemos en los diarios sobre accidentes causados por falta de atención, por frivolidad o por ig-

norancia, y para el psicólogo, una noticia como la siguiente, tiene un valor de prueba extraordinaria.

«El tren de A. al entrar en la estación B. chocó con un tren lastrero que era movilizado por un novicio, quien no cuidó de dar aviso al cambiador, echando éste último al nocturno por la misma línea en que operaba el lastrero. A consecuencia del accidente, ambas máquinas quedaron prácticamente destruidas y resultaron heridos el maquinista y el fogonero del nocturno debido al escape de vapor».

Este ejemplo demuestra con lógica forzosa las consecuencias graves que puede producir la falta de selección entre profesiones con tanta responsabilidad, como por ejemplo los maquinistas de las locomotoras. El valor de una locomotora destruída por un maquinista incapaz representa una suma que ningún obrero podría pagar con el sueldo de toda su vida. Lo mismo puede decirse de cualquiera profesión relacionada con el tránsito.

Si por eso se reunieran las grandes empresas del tránsito, construyendo un gabinete general para examinar los novicios que entran a las profesiones respectivas, esto sería un principio muy bueno que pagaría en corto plazo todos los gastos invertidos. A causa de la participación de las grandes empresas bastarían tasas mínimas para mantener el equilibrio financiero y paulatinamente la creciente confianza en los métodos y los éxitos permitirían también una ampliación para otras profesiones, ganando así como interesados de principales la industria nacional. El círculo de los interesados de la selección científica del trabajo sería tanto mayor, cuanto mejor sería conocido el valor económico de esta institución en las diversas ramas de la industria chilena. Hoy en día los conocimientos sobre este

asunto tienen, por supuesto, solamente valor teórico.

Me permito la siguiente proposición: Que se funde, por ejemplo, para el tránsito de la Municipalidad de Santiago y los Carabineros del Estado un gabinete para examinar los automovilistas que deseen obtener carnet, como asimismo los policías nuevos del tránsito. Se puede instalar este gabinete suficientemente equipado para todas las profesiones relacionadas con el tránsito con una suma de 100.000 pesos. Una participación de las otras empresas del tránsito, es decir, de la aviación, de los FF. CC. del Estado y de la Compañía de Tranvías se efectuaría por tasas fijas que se pagarían para cada examen o por una cuota anual según el número de jóvenes por examinar.

El tránsito de la Municipalidad de Santiago, por sí mismo, podría registrar casi 20 exámenes por día y estas entradas bastarían, para mantener el instituto. Si adjuntáramos 1.000 exámenes de los carabineros por año y 1.000 además de las organizaciones restantes del tránsito el gabinete estaría ocupado durante todo el día. Fijando solamente 6 pesos para cada examen, la entrada anual serían 48.000 pesos, que bastarían en absoluto para correr con todos los gastos del gabinete, además para ampliaciones y renovaciones. Pero, en realidad, las entradas del gabinete serían mayores, porque una vez fundado el gabinete, las Compañías de Seguro Social tendrían interés de recibir dictámenes para casos dudosos. La inversión de un capital de 100.000 pesos, por eso, no significaría más que un préstamo que se amortizaría muy rápidamente.

La participación del Estado significaría una gran ayuda para la introducción de exámenes psicotécnicos, especialmente, porque la autoridad de tal institución

es la clave de confianza necesaria y si se podría lograr que una ley respectiva exigiría el examen de selección científica para automovilistas de profesión o maquinistas, esto significaría un avance enorme. La adquisición del carnet automovilista depende hoy en día solamente un examen corto y superficial, exclusivamente físico que no puede ser suficiente para una profesión a la cual están expuestas vidas y valores de material. Pero una ampliación en el sentido del examen psicotécnico y una estrecha colaboración con el médico, esto correspondería más a la responsabilidad que tiene cada empresa pública del tránsito. En Alemania, por ejemplo, cada organización del tránsito está obligada a pagar compensación por daño a causa de mala selección del personal y por eso la selección psicotécnica en las empresas del tránsito en este país es general. Este ejemplo demuestra además, que también en Chile la ciencia psicotécnica necesitaría la ayuda del Estado, es decir, de sus grandes organizaciones, como son los carabineros y el ejército, para ser eficaz.

Una vez instalado y organizado el gabinete psicotécnico para el tránsito, se lo podría ampliar en una oficina general de consulta para otras profesiones. Este proceso podría desarrollarse también paralelamente con el gabinete mencionado, pero, en primer lugar, hay que evitar precipitaciones, dañando la autoridad de estos métodos y disminuyendo la exactitud. Poco a poco, naturalmente pueden adquirirse las experiencias necesarias y la educación de examinadores en número suficiente, necesita también tiempo.

El desarrollo, pues, depende en gran escala del interés de las grandes empresas industriales del país y de las escuelas técnicas. Los fabricantes en colaboración con el mencionado consultorio tendrían que enseñar al psicólogo las condiciones

físico-psíquicas de los oficios en sus talleres, y el psicólogo según estas condiciones elegiría a los jóvenes para estos oficios. Con la práctica en esta oficina se acumularía no sólo mucho material sobre las características de las profesiones industriales chilenas, sino también conocimientos exactos sobre el obrero chileno, sus capacidades específicas, etc. Además resultaría una estadística valiosa sobre los movimientos de personal en las profesiones industriales. En el centro del país, donde las industrias son muy densas no debería ser imposible crear y sostener una organización de consulta para profesio-

nes técnicas, dirigida por las sociedades de fabricantes y empleadores y patrocinadas por el Estado, para dar al mercado de trabajo un fundamento más seguro, disminuyendo así los peligros de la cesantía y junto con eso las perturbaciones políticas.

Las fuerzas de la Nación chilena son grandes y tampoco faltan las ideas para mejorar la situación del país, pero mejor que todas las ideas sería la buena voluntad de desarrollar estas fuerzas, aprovechando los métodos más modernos y entre ellos los psicotécnicos que son comprobados en otras partes del mundo.