

CATALOGADO

*Las Aptitudes Humanas,
su Naturaleza
e Importancia
en la Orientación
(Análisis Crítico)*

*Oscar Adalberto
Medrano Ramos*

INTRODUCCION

Este trabajo consta de tres partes interrelacionadas; la primera es una fácil exposición sobre la naturaleza, estructura y origen de las aptitudes, realizada desde los puntos de vista: el de la Psicología Occidental y el de la Psicología Soviética, más un análisis crítico sobre los postulados teóricos de ambas psicologías. La segunda parte es una configuración muy general del Marco Teórico de la Orientación Profesional y de varias de las técnicas más utilizadas en dicho proceso, con algunos alcances críticos tanto del marco teórico como de las técnicas mencionadas. Finalmente, y después de una sucinta recapitulación, hemos introducido algunas tesis que nos han permitido llegar a una conclusión muy personal sobre la importancia de las aptitudes en la Orientación Profesional.

Nuestro propósito ha sido el de trascender el “Psicologismo” para adentrarnos un poco en consideraciones de tipo ideológico que nos obliguen a mirar un poco más allá de nuestro quehacer cotidiano, a fin de ubicarnos dentro de una realidad que, por obvia, nos negamos a discutir; para ello hemos introducido el problema siempre apasionante de la alienación.

Así, pues, hemos llegado a ubicar la Orientación Profesional y sus técnicas, en lo que para nosotros es su justo lugar, dentro del marco de la “cultura occidental” de la cual, muy a nuestro pesar, dependemos.

Si este trabajo, que hemos realizado con gusto porque nos ha permitido una ojeada bilateral del hombre dentro del proceso social de producción, suscita alguna pequeña controversia, podremos decir —con satisfacción— que nuestra tarea no ha sido inútil.

Hasta aquí esta breve introducción.

PRIMERA PARTE

LA NATURALEZA DE LAS APTITUDES

La tarea que nos hemos impuesto, analizar con espíritu crítico la naturaleza de las aptitudes humanas, hace necesario señalar desde ya lo que constituirá nuestro marco de referencia: El enfoque de la PSICOLOGIA OCCIDENTAL y el enfoque de la PSICOLOGIA SOVIETICA. Los considerandos teóricos de ambas posturas nos permitirán sentar los basamentos conceptuales en que descansará nuestra ulterior discusión y análisis del problema.

A – El Enfoque de la Psicología Occidental

Iniciaremos la exposición de este enfoque con la revisión de los aportes de algunos autores occidentales que se preocupan, cada cual a su manera, de la definición, estructura, naturaleza u origen de las aptitudes; luego intentaremos unificar estos diversos puntos de vista alrededor del enfoque global que presenta EDUARDO CLAPAREDE, en función de los criterios personales que a continuación apuntamos

- a) A nuestro juicio, todos los aportes que vamos a exponer son manejados magistralmente por CLAPAREDE; en su oportunidad justificaremos este aserto
- b) Su brillantez expositiva, su capacidad de análisis y sus excelentes enjuiciamientos críticos acerca de la definición, estructura y origen de las aptitudes, así como el sucinto recorrido histórico que CLAPAREDE realiza alrededor del tema, concuerda –en tanto que marco teórico-conceptual– con la finalidad de nuestro trabajo, ya que nos provee de abundantes elementos de juicio sobre los cuales efectuar nuestro enjuiciamiento crítico del enfoque occidental de las aptitudes.

La escogitación de los autores que nos servirán para sustentar la postura occidental ha sido, si se quiere, arbitraria; esta “arbitrariedad”, sin embargo, nos previene un riesgo calculado cual es el de que podamos ser acusados de “arreglar” la información para hacerla congruente con nuestro personal punto de vista respecto de la naturaleza de las aptitudes.

Según GREGORIO FINGERMAN (1), “ los psicólogos están hoy de acuerdo en considerar como aptitud, toda disposición natural para realizar algo en forma eficiente. Jijémonos bien en el término: en realizar. Esto quie-

(1) Fingermann, Gregorio “Fundamentos de Psicotécnica” Pág 53

re decir que enfocamos la aptitud desde el punto de vista social del rendimiento, ya sea rendimiento escolar, ya sea rendimiento profesional. De este hecho se infiere que cualquier carácter, sea físico o psíquico, si lo consideramos desde el ángulo del rendimiento, es una aptitud.”

Enseguida, FINGERMANN hace algunas consideraciones sobre el carácter social de las aptitudes en función de la convivencia social y de la necesidad de producir rápidamente y bien con un propósito de utilidad para un conglomerado humano cualquiera; esta consideración lo hace coincidir con CLAPAREDE en cuanto el concepto de aptitud debe estar desprovisto de toda valoración ética, ya que “Es, como dice CLAPAREDE, amoral”. En efecto hay vicios que pueden ser aptitudes y no todo el mundo puede llegar a ser un excelente estafador. Esto involucra la idea de diferencia individual y nos introduce en el problema de la naturaleza de las aptitudes. ¿Cómo maneja FINGERMANN esta cuestión? Muy fácil se pregunta si la aptitud es innata o si es una disposición adquirida; luego nos dice que este es un asunto más teórico que práctico y lo declara “cuestión de importancia secundaria para la Psicología práctica”, no sin antes hacer una consideración muy general, al decir que se trata de una disposición natural, innata en los individuos, que el ejercicio aciecienta y desarrolla, así como se atrofia por falta de cultivo. En resumen, para FINGERMANN: “en cierto y determinado momento, de un niño o de un joven, lo único que nos interesa es saber si existe o no en él la aptitud requerida para un estudio o para un trabajo” (2)

Para RENE BINOIS (3), la aptitud es un dato presente, una capacidad actual “La definiremos como un conjunto de caracteres que indican la posibilidad de un individuo para cumplir una acción, un trabajo, o adquirir un conjunto coordinado de respuestas orientadas hacia un fin determinado, como, por ejemplo, hablar una lengua, resolver problemas de matemáticas o tener éxito en una operación manual. De modo que la noción de aptitud involucra por una parte una noción de eficiencia, de rendimiento, y por otra, una noción de adquisición, de técnica nueva o de perfeccionamiento. Pero si bien la medida de una aptitud es un dato actual, el uso que de ella se hace en psicología aplicada supone que la aptitud permanece relativamente constante, pues su determinación presente no sólo debe poseer un valor diagnóstico sino también predictivo”

BINOIS nos habla sobre la evolución de las aptitudes y señala tres estadios: de maduración, de madurez y de regresión. Las aptitudes, afirma, aparecen con mayor o menor precocidad y su desarrollo es desigual, en unas personas puede ser rápido pero puede detenerse bruscamente en un nivel inferior, mientras que en otras es más lento pero más prolongado y alcanza un nivel superior. Además no es rectilíneo, ya que el ritmo de desarrollo depende de múltiples condiciones: biológicas, geográficas, sociales. Durante la madurez, *caeteris paribus*, la aptitud permanece en un nivel relativamente constante. A partir de cierta época aparece la senilidad con la regresión concomitante de las aptitudes: la agudeza sensorial disminuye, la memoria se debilita, la capacidad de adquisición desaparece. Finalmente señala que la pérdida de las aptitudes no obedece únicamente a las leyes de la edad sino a las circunstancias exteriores, un medio desfavorable al desarrollo de las mismas.

(2) Fingermann, Gregorio Op. Cit., Pág. 54

(3) Binois, René “La Psicología Aplicada”, Págs. 34, 35 y siguientes

Señala, con KOFFKA y KÖHLER, el problema de las diferencias individuales, mediante una aptitud especial "la de aprender lo nuevo", característica de especie humana, y que se halla desigualmente repartida

Tanto FINGERMANN como BINOIS hacen consideraciones muy generales sobre el problema que nos ocupa, pero coinciden en múltiples aspectos que haremos relevantes mediante el análisis del enfoque de CLAPARÉDE

Como un eslabón previo y quizá necesario, citaremos a LUIS OJER, quien además de intentar una definición de aptitud nos habla sobre la estructura, clasificación y desarrollo

OJER analiza las definiciones propuestas por CHRISTIAENS, LAHY y DANLUP y nos dice finalmente que "la aptitud profesional se caracteriza por una capacidad para la especialización en una o varias actividades humanas" (4) La introducción del vocablo profesional le allana el camino de la definición y le permite ignorar la consideración de que si la aptitud es congénita, adquirida o integrada por la experiencia

Para referirse a las teorías sobre la estructura de las aptitudes cita a CLAPAREDE y SPEARMAN, y señala cinco períodos:

- 1 – **Teoría Oligárquica:** El psiquismo humano está compuesto por una serie de factores, aptitudes o facultades, cada uno de los cuales rige determinado número de operaciones especiales
- 2 – **Teoría Monárquica:** Existe una capacidad central o inteligencia general que preside la conducta
- 3 – **Teoría Anárquica:** El psiquismo humano está compuesto por una serie de factores individuales e independientes entre sí, cada uno de los cuales se refiere a determinada actividad
- 4 – **Teoría Bifactorial:** Toda aptitud es el resultado de dos factores: uno de inteligencia general y otro de aptitud específica
- 5 – **Teoría de las Compensaciones:** La posesión de un grado relevante de una aptitud determinada supone una inferioridad en la posesión de otra

En cuanto a la clasificación, OJER cita a WALTHER y nos dice que pueden ser, por su origen: sensoriales, motrices, intelectuales o afectivas; por su naturaleza: elementales o complejas, y por su intensidad: normales y anormales

Sobre el desarrollo de las aptitudes nos dice, citando a BAUMGARTEN, que existen cuatro etapas

- 1 – **Etapla constructiva:** Desde el nacimiento hasta los doce años

Aparecen espontáneamente en la niñez y siguen un desarrollo lento hasta la madurez. Aparecen, en su orden, las aptitudes artísticas: canto, pintura; técnicas: habilidad manual, mecánica, y las imaginativas: narración, dibujo o pintura

2 — **Etapa del desarrollo:** De los doce a los veinte años

Coincide con la maduración de los procesos intelectuales y con el despertar de la pubertad. Las aptitudes anteriores se concretizan en determinada actividad productiva, y aparecen las aptitudes científicas o de investigación, y las aptitudes críticas o de juicio.

3 — **Etapa estática:** De los veinte a los treinta años

Se alcanza la madurez para determinados tipos de trabajos profesionales.

4 — **Etapa regresiva:** De los treinta años en adelante

Las aptitudes ya no progresan, aunque sí pueden adquirirse algunas habilidades laborales por influencia del ambiente. La curva forma una meseta que cae o se precipita con la vejez.

Nuestra arquitectura teórica ha crecido lo suficiente como para introducir el aporte unificador de CLAPAREDE; queremos anticipar, sin embargo, que muchos aspectos se repetirán y quizá vuelvan un poco monótona la lectura del trabajo; para evitar esto, introduciremos algunos aportes de otros autores, cuidando de no romper la estructura conceptual que hemos venido manejando.

Para EDUARDO CLAPAREDE (5), “Una aptitud es lo que diferencia, por lo que se refiere al rendimiento, el psiquismo de los individuos, abstracción hecha de las diferencias de nivel, si se trata de una aptitud especial”.

Para llegar a esta definición, Claparède enjuicia la definición propuesta por LITTRE, quien afirma que (la aptitud es) “Una disposición natural para alguna cosa”, “la aptitud es más especial que la disposición”.

De este análisis se desprenden dos consideraciones importantes: la primera, que “una aptitud es todo carácter psíquico o físico, considerado desde el punto de vista del rendimiento”. En función de ejemplos muestra la correspondencia psico-fisiológica de las aptitudes y señala, además, su decidida implicación social ya que el rendimiento —dice— “es evidentemente un término nacido de la vida social”. La segunda consideración es la idea de “diferencia individual”, en base —también— al concepto de rendimiento.

Llegado a este punto se plantea, como FINGERMANN, la siguiente pregunta: “La aptitud ¿es innata?” Según LITTRE, se trata de una ‘disposición natural’; sin embargo, anota CLAPAREDE, este término se usa corrientemente para designar la capacidad de ejecutar ciertas operaciones que han sido manifiestamente adquiridas por el ejercicio, como tocar el violín, cepillar madera, etc; no obstante, en igualdad de circunstancias, dos individuos pueden manifestar aptitudes diferentes. Esto es lo innato, lo natural, la disposición a desarrollarse en una dirección con preferencia a otra, es la disposición a aprovechar más ciertas experiencias que otras. Esto, desgraciadamente, implica un serio problema: ¿Una aptitud dada, depende de estas disposiciones naturales o depende, sobre todo, de la educación?

Al respecto, existen dos alternativas: la primera es que si la aptitud manifiesta no es más que el resultado de la educación, este mismo proceso hará

(5) Claparède, Eduardo “Como Diagnosticar las Aptitudes en los Escolares” Pág. 25

que el sujeto vuelva al mismo nivel de sus demás condiscípulos; la segunda es que si se trata de una disposición natural, la educación hará que dicho sujeto se diferencie cada vez más dentro del grupo. Como vemos, la idea de 'disposición natural' nos sirve para dar cuenta de hechos observados.

La noción de aptitud contiene, pues, tres ideas esenciales

- 1 – La idea de rendimiento
- 2 – La idea de diferenciación individual
- 3 – La idea de disposición natural

Estas tres ideas, que también son manejadas por FINGERMANN, BINNOIS y OJER, con CLAPAREDE adquieren una nueva dimensión: nos permiten deducir que existe el riesgo de confundir el rendimiento bruto (aptitud más voluntad más ejercicio más fatiga más afectividad), con la aptitud, en tanto que 'disposición natural'. En efecto, lo que se trata de delimitar —principalmente en la orientación profesional— es la disposición natural; se trata, pues, de aprehender el **rendimiento neto** de la aptitud, eliminando los factores que intervienen en el rendimiento bruto.

Esta tarea no es simple y muchas veces hace imposible la comparación de varios individuos en una aptitud determinada, por otra parte, dificulta el pronóstico mediante el diagnóstico.

LA ESTRUCTURA DE LAS APTITUDES

De lo antes expuesto se puede deducir que existen aptitudes simples y aptitudes complejas (WALTHER citado por OJER); hay, sin embargo, otras cuestiones fundamentales además de la complejidad que sirven, indirectamente, para explicarla.

1 – ¿Existen las aptitudes naturales?

Siempre que, en igualdad de circunstancias, un ejercicio igual produce diferencias en el grado de una aptitud, es que la aptitud en cuestión resulta, en parte, de una disposición natural. CLAPAREDE propone este constructo teórico, no sin antes señalar la enorme dificultad de obtener la 'igualdad de circunstancias'.

2 – Grado de Complejidad de las Aptitudes

Si todo proceso psíquico puede ser considerado una aptitud y si sabemos que dichos procesos varían enormemente en complejidad, tenemos otro serio problema enfrente, especialmente a propósito de las aptitudes profesionales. Este problema nos lleva al siguiente:

3.— ¿Cuál es la causa de la especificación de las aptitudes?

CLAPAREDE se plantea cuatro hipótesis:

Primera Hipótesis:

“El carácter específico de una aptitud proviene de la presencia, en la constelación de procesos que componen estas aptitudes tan complejas, de un proceso elemental sui géneris” (Ejemplo en el literato, cierto sentimiento de la belleza verbal) Si llamamos A, B, C y D, a los procesos elementales y ‘q’ al proceso elemental específico, una aptitud de este tipo respondería a la fórmula:

$$A + B + C + D + q$$

Segunda Hipótesis:

“No hay proceso específico. La especificación procede de la naturaleza y del número de los elementos constitutivos, del modo de combinación de éstos elementos” Fórmula:

$$A + B + C + D +$$

¿La constelación de elementos puede ser adquirida por la educación o existe alguna predisposición individual para organizar algunas constelaciones mejor que otras?. Si existiese alguna ‘predisposición individual’, ¿correspondería ésta a lo que KOFFKA y KÖHLER llaman ‘aptitud especial para aprender lo nuevo’?

Tercera Hipótesis:

“La especificación de la aptitud proviene de una interacción entre ciertas formas del carácter y las constelaciones formadas por la educación” Fórmula:

$$x (A + B + C + D + \quad)$$

Siendo ‘x’ = ‘tipo de carácter’

Cuarta Hipótesis:

“Los elementos que entran en la constitución de una aptitud no tienen en sí mismos nada específico. La especificación proviene de la facultad de sintetizar estos elementos diversos en vista de la acción a ejecutar” Fórmula:

$$\frac{A - B - C - D}{z}$$

En donde ‘z’ = ‘facultad de sintetizar’

CLAPAREDE señala que las tres primeras hipótesis no son excluyentes, lo cual aumenta considerablemente el universo de combinaciones (Y EXPLICACIONES) posibles

4 – Relación entre Aptitudes.

- ¿Se sostienen mutuamente?
- ¿Se contrarrestan?
- ¿Evolucionan independientemente unas de otras?

CLAPAREDE nos dice que la experimentación no ha ofrecido respuestas decisivas a dichas interrogantes; sin embargo, se han propuesto muchas teorías. Aunque OJER también se refiere a ellas con otros nombres, revisaremos el original de donde las tomó:

1 --TEORIA DE LAS COMPENSACIONES:

Cuando ciertas partes de un organismo se desarrollan en un sentido, las partes vecinas se resienten de ello y se atrofian

2.--TEORIA DE LA INDEPENDENCIA GENERAL:

Las aptitudes no se influyen recíprocamente. Cada una evoluciona por su cuenta, sin interferir con su vecina

3 --TEORIA DE LA INDEPENDENCIA PARCIAL:

Las aptitudes pueden ser reducidas a un pequeño número de capacidades fundamentales

4 --TEORIA DE LA APTITUD GENERAL, DEL PODER CENTRAL:

El espíritu, en todas sus manifestaciones, está bajo la dependencia de una capacidad central, que interviene en cada una de sus operaciones

5 --TEORIAS FACTORIALISTAS:

- i) **Teoría de los dos factores:** Toda aptitud es el resultado del concurso de dos factores, un factor especial y un factor central o general (g).
- ii) **Teoría de los tres y de los cuatro factores:** A la anterior se le agregan otros dos factores generales; uno, de naturaleza moral 'w' (WILD = VOLUNTAD); y el otro, esencial al genio 'c' (CLEVERNESS = SAGACIDAD).
- iii) **Teoría de la combinación fortuita de los factores:** Las aptitudes son debidas a la agrupación de cierto número de factores elementales. Esta agrupación se debe al azar

Al resumir la relación entre las aptitudes, CLAPAREDE concluye con el siguiente señalamiento:

- a) Desde el punto de vista de la estructura estática, dos aptitudes tienen ciertos elementos comunes, y es en esta identificación parcial donde reside su parentesco
- b) Desde el punto de vista dinámico y genético, sin tener nada en común, podría suceder que ciertas aptitudes preparasen otras, que sean sus precursores necesarios

ORIGEN Y EVOLUCION DE LAS APTITUDES

Tanto BINOIS como OJER se refieren a esta cuestión. CLAPAREDE algo nos ha anticipado ya, no obstante, es necesario que nos planteemos la siguiente pregunta: ¿CUAL ES EL CICLO VITAL DE UNA APTITUD DADA?

Algunas aptitudes mentales parecen tener cada una su ciclo propio, como ciertas funciones fisiológicas; el instinto sexual, por ejemplo, que nace y muere en momentos más o menos precisos de la vida

Sabemos —dice CLAPAREDE (Y en esto concuerda con BINOIS y OJER)— que ciertas aptitudes aparecen o pueden aparecer mucho más precozmente que otras. Así, la *aptitud musical*, es la más precoz de todas. Después viene la *aptitud matemática*; inmediatamente, la *aptitud literaria y artística*. Y, más tardíamente, la *aptitud científica*. Pero la precocidad no es un signo de gran talento ulterior, en efecto, un *niño prodigio* no implica un *futuro genio*.

La ignorancia relativa acerca de la estabilidad y acerca de la evolución de las aptitudes, plantea serias objeciones al principio del diagnóstico de las aptitudes en el escolar y en la orientación en general. Para FINGERMANN el problema se limita a averiguar si en un cierto y determinado momento existe o no una aptitud determinada. BINOIS nos habla de un dato presente, de una capacidad actual; OJER nos habla del carácter inestable de las aptitudes y señala —con RUI CARRINGTON DA COSTA— que la “orientación profesional, basada casi exclusivamente en el examen de las aptitudes, se realice con la máxima prudencia y circunspección” (6).

Por su parte, CLAPAREDE maneja esta grave objeción así: “ Más vale un método que dé resultados inciertos sin duda, pero afectados, sin embargo, de un *cierto coeficiente de probabilidad*, que la carencia de todo método, es decir, juicios pronunciados arbitrariamente y sin depender más que de los caprichos del azar”.

Para terminar con el enfoque occidental, citaremos a SUPER y CRITES (7), quienes algo aportan a la preocupación de CLAPAREDE, BINOIS y OJER, respecto del diagnóstico y del pronóstico de las aptitudes.

SUPER y CRITES dicen lo siguiente: “Debemos añadir una cierta característica, en el caso de nuestra definición de aptitud. Se trata de su *constancia*. Sí, en efecto, debemos predecir una conducta o un éxito, la entidad en la que se basa esa predicción debe mantenerse *relativamente constante*. Una aptitud que varíase irracionalmente de un día o de un mes a otro, o de año a año siguiente, no nos proporcionaría una plataforma estable para predecir el éxito en el futuro. Para decirlo en términos estadístico, una aptitud que sea en sí misma poco fiable, no puede ser medida con fiabilidad, ni ofrecer una correlación significativa con cualquier otra”.

En cuanto a los demás aportes teóricos de CLAPAREDE, estos autores siguen su misma postura y señalan que las aptitudes que ellos conocen “aparecen como ya cristalizadas en la primera infancia, manteniéndose después *relativamente constantes*”. Cabe señalar, sin embargo, que coinciden con FINGERMANN en cuanto a su despreocupación sobre si las aptitudes son innatas o adquiridas, además, no les preocupa conocer la posibilidad de que éstas puedan ser influidas por la educación, los aprendizajes especiales o la experiencia; reconocen únicamente que una aptitud cristalizada en la infancia quizá pueda ser afectada por experiencias traumáticas o especialmente drásticas, mas no por procesos tales como los que antes hemos mencionado.

(6) Ojer, Luis Op. Cit., Págs 83 y 84.

(7) Super, Donald E.; Crites, John O. “La Medida de las Aptitudes Profesionales”. Págs. 93 y 94.

Conviene señalar que estos autores no presentan una definición de aptitud, sino que manejan diversas definiciones sin pronunciarse directamente. Su enfoque es esencialmente crítico.

Para configurar la postura de SUPER y CRITES, incluiremos el cuadro que presentan en la página número 96, Op Cit, cuya utilización crítica será efectuada más adelante

B – El Enfoque de la Psicología Soviética:

Para exponer este enfoque, hemos escogido los aportes de N S LEITES (8) porque tienen múltiples puntos de contacto con la exposición de Claparède, ya realizada, siempre y cuando hagamos una adecuada utilización de los conceptos de “aptitud” y “capacidad”; es decir, cuando nos olvidemos por un momento de la semántica en beneficio del manejo global del fenómeno que nos ocupa

Según Leites, “El hombre no nace teniendo ya algunas capacidades determinadas. Sólo pueden ser innatas algunas particularidades anatómicas y fisiológicas del organismo, entre las cuales tienen la mayor importancia las particularidades del sistema nervioso, del cerebro” Estas particularidades anatomo-fisiológicas, que forman las diferencias innatas de las personas, se denominan aptitudes”

Aunque las aptitudes son importantes para el desarrollo de las capacidades, por sí mismas nunca las predeterminan. Así, si un individuo, incluso teniendo las aptitudes más brillantes, no se ocupa de la actividad correspondiente a ellas, nunca desarrollará sus capacidades

Esto no debe hacernos pensar que a cada aptitud corresponde una capacidad especial. Cualquier aptitud tiene numerosos sentidos y, sobre la base de ellas, se pueden elaborar distintas capacidades, según como se desenvuelva la vida del individuo

Queda claro, pues, que las premisas naturales del desarrollo (aptitudes), no incluyen en sí a las capacidades; éstas sólo pueden desarrollarse en determinadas condiciones de vida y actividad de las personas

Pero, ¿qué son las capacidades? “Se denominan capacidades las cualidades psíquicas de la personalidad que son condición para realizar con éxito determinados tipos de actividad”

Ahora bien, ninguna capacidad aislada puede garantizar la ejecución con éxito de una actividad. El buen éxito, al desarrollar cualquier actividad, depende de la combinación de capacidades

Se pueden distinguir, entonces, capacidades generales y especiales. Cualidades psíquicas tales como la calidad de la inteligencia o de la memoria, tienen aplicación en un amplio círculo de actividades; pero hay cualidades psíquicas que tienen significación únicamente en esferas especiales de la actividad, como el oído musical y la valoración de las proporciones. Pero, como ya dijimos antes, para realizar con éxito una tarea es necesario la utilización combinada de ambas capacidades

Para el desarrollo de las capacidades del hombre es necesario la asimilación y después la utilización creadora de los conocimientos, los hábitos y las habilidades elaboradas en el curso de la práctica histórico-social. Así pues, las capacidades de las personas son producto de la historia y se han creado

(8) Smirnov, Leontiev y otros “Psicología”, Capítulo XV

LISTA "EXPANSIVA" DE LAS HABILIDADES PRIMARIAS

THURSTONE 1938	SHARTLE 1945	GUILFORD 1947
Espacial	Espacial	Relaciones espaciales I Relaciones espaciales II (Discriminación izq./ Der.). Relaciones espaciales III (Desconocido) Visualización Experiencia mecánica
Velocidad perceptiva	Percepción simbólica Percepción espacial	Velocidad perceptiva Estimación de longitudes
Numérico	Numérico	Numérico Información en matemáticas
Relaciones verbales Formas de palabras	Verbal	Verbal
Amplitud de la memoria		Memoria de parejas de palabras Memoria visual Memoria de dibujos y palabras
Inducción		
Razonamiento o Deducción.	Inteligencia lógica	Razonamiento general Razonamiento analógico Razonamiento consecutivo Juicio Planteamiento Integración sencilla Integración compleja Integración adaptativa
	Velocidad Puntería Destreza digital	Velocidad psicomotora Coordinación psicomotora Precisión psicomotora
	Destreza manual	Quinestesia Meticulosidad Intereses de pilotaje (Activo-masculino)
		Formación en ciencias sociales.

y desarrollado en la actividad que tiene por objeto satisfacer las necesidades. En efecto, la capacidad de percibir se ha creado a medida que la práctica de la vida exigía una diferenciación más fina y perfeccionada de los objetos reales. Con esta dinámica es fácil comprender que cuanto más amplia y variada se hace la actividad de las personas, más amplia y variadamente se desarrollan sus capacidades.

Así, a medida que la humanidad ha creado nuevas actividades, han nacido y se han desarrollado nuevas capacidades y las antiguas han recibido un nuevo contenido. La división y la especialización del trabajo han conducido a la especialización de las capacidades humanas.

Las capacidades y la vocación: Se denomina vocación la tendencia de la personalidad a ocuparse de una actividad cualquiera. Aunque hay casos divergentes, la vocación y las capacidades con mucha frecuencia coinciden y se desarrollan juntas. Cuanto más llama la atención del niño una actividad, más la realiza y esto facilita, sin duda, el desarrollo de las capacidades necesarias para realizarla; a su vez, la vocación hacia una u otra actividad se mantiene por el éxito al realizarla, aquella actividad para la cual el niño es más capaz, produce más satisfacción por el éxito obtenido en su ejecución.

Esta relación mutua y estrecha entre capacidades y vocación, conserva su significación en los adultos. Por regla general, una vocación fuerte, real y constante hacia una actividad determinada, indica la existencia de las capacidades más importantes para tal actividad. No se debe confundir, sin embargo, la vocación efectiva con el deseo de tener satisfacciones y éxitos personales en una actividad. La primera se mantiene y se reafirma ante los primeros fracasos y las dificultades serias. Las segundas, por el contrario, desaparecen ante las primeras dificultades.

Para terminar con este enfoque, expondremos algunas diferencias tipológicas de las capacidades individuales.

Según las particularidades de las relaciones mutuas entre los sistemas de señales, PAVLOV distinguía tres tipos de actividad nerviosa superior típicamente humanos.

El Tipo Artístico: con predominio relativo del primer sistema de señales, se caracteriza por la viveza de las impresiones directas, por la plasticidad de la percepción y de la memoria, por la riqueza de la imaginación.

El Tipo Racional: con predominio relativo del segundo sistema de señales, se inclina al análisis y a la sistematización, a un pensamiento más abstracto y generalizado.

El Tipo Medio: con un equilibrio relativo de ambos sistemas de señales; participa, sin predominio, de las características señaladas en los otros dos tipos.

Estas particularidades son fáciles de estudiar en el lenguaje y en el pensamiento de los escolares. LISENKOVA, mediante una investigación especial, puso de manifiesto dos tipos fundamentales del lenguaje escrito de los escolares de los últimos cursos:

1.—El tipo del lenguaje expresivo, que tiene dos subtipos, el expresivo plástico y el expresivo emocional; en él predomina el primer sistema de señales.

2.—El tipo del lenguaje lógicamente conectado, con predominio del segundo sistema de señales

Mientras en el primero los momentos emocionales y ricos en imágenes se difunden por todo el texto y el paso de una a otra parte está condicionado por el desenvolvimiento de la imagen y la expresión del estado de ánimo, en el segundo faltan los elementos emocionales y plásticos, y el paso de una parte a otra del texto se determina por conexiones lógicas generalizadas

Aunque la división de la actividad nerviosa en los tipos ya indicados se basa en el principio de la preferencia relativa, o sea de un cierto predominio de un sistema de señales sobre el otro, esto no quiere decir que se entorpezca o se bloquee cualquier tipo de actividad nerviosa que facilite el desarrollo multifacético de las capacidades

C – Análisis Crítico

Con el objeto de simplificar y ordenar nuestra exposición, introduciremos un esquema dual que contenga los aspectos y apotes más relevantes, tanto del enfoque de la Psicología Occidental como del enfoque de la Psicología Soviética. En función de estas premisas intentaremos realizar, posteriormente, un análisis crítico global-comparativo de ambas posturas

	ENFOQUE OCCIDENTAL	ENFOQUE SOVIETICO
A)	<p>“Aptitud”</p> <p>Rendimiento Diferenciación individual Disposición natural Constancia (Desarrollo)</p>	<p>“Capacidad-Aptitud”</p>
B)	<p>Atomista: Factores específicos ('g')</p> <p>Estructuralista: Factor General</p> <p>Atomista: Factores Generales ('w'; 'c')</p>	<p>Fenómeno Global: –Dinámica Aptitud- Capacidad –Hombre concreto- actividad</p>
C)	<p>Separada de la actividad social</p> <p>Educación Aprendizaje Experiencias</p>	<p>Inherente a la Actividad social</p>
D)	<p>Explicación Idealista (Abstraccionista) Búsqueda de “esencias”</p>	<p>Explicación materialista (Concreta) Localización fisiológica</p>

A) El primer problema que se nos presenta es el de decidir si las definiciones de "aptitudes" son equivalentes o divergentes; a nuestro entender puede darse una correspondencia conceptual siempre que manejemos dinámicamente el binomio "aptitud-capacidad", propuesto por LEITES; en efecto, ambas definiciones participan de las cuatro características siguientes

i) **Rendimiento:** Tanto CLAPAREDE, como SUPER Y CRITES, BINOIS, FINGERMANN y OJER, lo mismo que LEITES (en su definición de capacidad) utilizan esta característica en sus intentos definitorios de aptitud;

ii) **Diferenciación Individual:** Aunque con criterios distintos, en tanto que prioridad definitorio, ambos enfoques incorporan esta característica en sus definiciones,

iii) **Disposición Natural:** Mientras CLAPAREDE y compañía se pierden en especulaciones (FINGERMANN llega a afirmar que es una cuestión teórica de segundo orden), LEITES enuncia la dinámica "aptitud-capacidad", que explicitaremos más adelante; y

iv) **Constancia (Desarrollo):** Mientras para occidente constituye en esencia, un 'criterio estadístico', para los soviéticos significa la realización óptima mediante la actividad. Conviene señalar, además, la preocupación de BINOIS y OJER respecto del momento de la aparición de la aptitud y de las vicisitudes de su desarrollo posterior. Estos autores, en el análisis de este proceso, se limitan a señalar hitos evolutivos con un manejo cuasi literario de la maduración psico-fisiológica y del proceso involutivo de la vejez. No buscan, afirmamos, una explicación racional; se limitan exclusivamente a señalar correspondencia obvias entre dichos procesos. LEITES, en cambio, sí busca explicaciones y nos detalla la dinámica del desarrollo de las aptitudes en función de la actividad, cuando nos habla de las capacidades y la vocación; termina este análisis consignando la Tipología de Pavlov y las experiencias de LISENKOVA

Hasta aquí, las discrepancias —aunque muy serias— quizá permitan una correspondencia conceptual. Veamos si dicha correspondencia se mantiene después del análisis de las estructuras aptitudinales

B) CLAPAREDE, en su exposición histórico-crítica (que corresponde exactamente a la de OJER, aunque este último cambia los nombres de algunos aportes teóricos), apunta la atomización de las aptitudes frente al serio problema de la especificidad, sea físico o psíquico. SUPER Y CRITES, por su parte, nos presentan los 'avances' de la Psicología Occidental en esta dirección, mediante su lista "expansiva" de las 'habilidades primarias'. Sin embargo, cuando esta atomización crece exageradamente, introducen una nueva postura estructural: "el factor general", constructo teórico de CHARLES SPEARMAN, para darle un sentido a la agobiante dispersión conceptual. Veamos lo que nos dice JAIME BERNSTEIN en la introducción del libro de SPEARMAN, "LAS HABILIDADES DEL HOMBRE" ". frente a las radicales discrepancias entre las diversas teorías relativas a la inteligencia, este investigador se propuso llegar a una concepción que lograra conciliar y resolver armónicamente las divergencias entre las teorías (monárquicas) que postulan una inteligencia general, las teorías (oligárquicas) que postulan varias facultades diferenciadas, y las teorías (anárquicas) de las múltiples aptitudes independientes". La intención de SPEARMAN, con lo cual creyó "haber al-

canzado 'la piedra fundamental de todo el edificio' (9)", no resistió por mucho tiempo los embates abstraccionistas-atomistas de sus colegas (entre otros: VERNON, THORDIKE, EYSENCK, THURSTONE, etc), y se tuvo que realizar una nueva 'atomización', pero esta vez dentro de los factores generales o inteligencia general ('g') preconizado por SPEARMAN. En efecto, CLAPAREDE nos habla de nuevos factores generales "morales" o del "genio"; EYSENCK nos habla de "rapidez" resolutiva; y THURSTONE, SHARTLE y GUILFORD nos presentan el desarrollo cronológico de las 'habilidades primarias'

¿Cómo procede LEITES frente al fenómeno de la especificidad de las aptitudes? Plantea una explicación unitaria mediante la dinámica "aptitud-capacidad-actividad". Las aptitudes constituyen las particularidades anatómo-fisiológicas sobre las cuales se manifiestan y se desarrollan las capacidades. Sobre esto es necesario destacar dos cuestiones importantes: 1) las aptitudes nunca predeterminan las capacidades; y, 2) su desarrollo óptimo depende de la actividad correspondiente a la aptitud manifiesta. LEITES señala en su exposición el importantísimo papel que en el proceso de especificación de las aptitudes juegan las conexiones temporales de la corteza cerebral. Para consolidar esta contribución presentaremos la siguiente cita: "Para la formación de las capacidades tienen una significación fundamental también ciertas particularidades de la actividad nerviosa superior, como la rapidez para la formación y la estabilidad de los reflejos condicionados, la rapidez para la formación y la estabilidad de las reacciones de inhibición (particularmente de las diferenciaciones), la rapidez para formar y la facilidad para rehacer los estereotipos dinámicos. Estas particularidades se manifiestan en el buen éxito al realizar distintos tipos de actividad, entre ellos los de estudio. De ellas dependen la rapidez y seguridad con que se asimilan los nuevos conocimientos y hábitos (formación de nuevas conexiones condicionadas), la posibilidad de captar el parecido y la diferencia entre objetos y fenómenos de la realidad (facilidad de las diferenciaciones), la posibilidad de cambiar las formas habituales de actividad y conducta de acuerdo con las condiciones cambiables (rapidez en la reconstrucción de los estereotipos dinámicos)", etc. "Cada una de las particularidades mencionadas puede tener distinto grado de desarrollo en los diferentes tipos de actividad, lo que condiciona con frecuencia el desarrollo de capacidades especiales para determinados tipos de actividad" (10). A esta hermosa explicación del fenómeno de la especificidad de las aptitudes únicamente podríamos añadir el señalamiento preciso de la interacción dinámica capacidad-actividad, en un constante juego recíproco de influencias.

C) SUPER y CRITES, por su parte, niegan —en abono de la constancia— la posibilidad de que factores externos puedan influir sobre las aptitudes (11), una vez que éstas aparecen cristalizadas en la infancia. CLAPAREDE, cuando analiza el problema de la precocidad en el apareamiento de las aptitudes, habla del niño prodigio —flor efímera— y del futuro genio, pero explica esta diferencia no en función de determinantes situacionales o sociales,

(9) Spearman, Ch "Las Habilidades del Hombre — Su Naturaleza y Medición" Pág 14

(10) Smirnov, Leontiev y otros Op Cit, Págs 436 y 437

(11) Los señalamientos que al respecto hacen FINGERMAN, BINOIS y OJER, no invalidan nuestra afirmación. En efecto, a estos autores lo que realmente les preocupa —y así lo manifiestan— es el problema de la "predictibilidad", en función de un diagnóstico y un pronóstico basado en la "presencia" temprana, de una aptitud

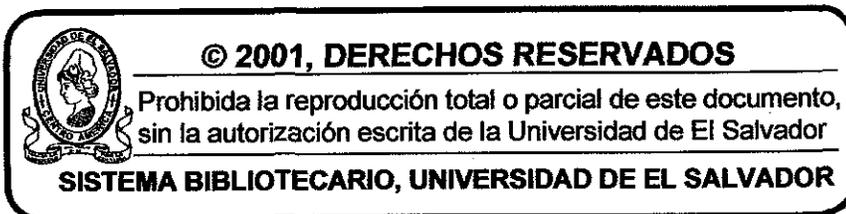
sino que nos habla de 'diferencias cualitativas' respecto de la aptitud manifiesta precozmente. Así planteado, el problema sigue en pie, no obstante la evidencia objetiva. Como expusimos en el literal anterior cuando hablamos del problema de la especificidad, para LEITES la 'actividad', es decir, la educación, el aprendizaje, el ejercicio, actuando recíprocamente con la capacidad, son los responsables —por así decirlo— de la concreción real de una capacidad. Y esta actividad y sus procesos se desarrollan dentro de un marco experimental de situaciones sociales, de donde concluimos que la ponderación final de los determinantes sociales es importante para la comprensión del proceso que hemos expuesto, cual es la cristalización de las aptitudes.

D) La correspondencia conceptual ha terminado. Las posiciones, inicialmente convergentes, se han vuelto casi antagónicas; mientras se busca, por un lado, una explicación científica a la problemática de las aptitudes, por el otro los autores se pierden en elucubraciones idealistas, carentes de un asidero empírico realmente científico; mientras LEITES nos remite a un hombre "real, vivo, de carne y de sangre" (12), CLAPAREDE y compañía se precipitan en un mar de conjeturas y abstracciones; importa, no ya el hombre sino los instrumentos construidos en su nombre y representación, para aprehender a un hombre también abstracto, un número, una tarjeta, en una situación también abstracta ("¿igualdad de circunstancias?"), y llegar —por fin— al diagnóstico que 'garantice' el pronóstico, haciendo una nueva abstracción de los riesgos que tal medida conlleva. LEITES, en cambio, estudia el lenguaje y el pensamiento de los niños, analiza el trabajo humano, la obra real y concreta de un hombre real, vivo, de carne y de sangre, a la luz de una concepción científica de este hombre concreto, y del mundo que conoce y que incorpora a su actividad creadoramente.

BIBLIOGRAFIA DE LA PRIMERA PARTE

- 1 — BINOIS, RENE: "La Psicología Aplicada". "Paidós", Baires, 1960 (5ª Ed Francesa 1ª Ed Española)
- 2 — CLAPAREDE, EDUARDO: "Como Diagnosticar las Aptitudes en los Escolares" "Aguilar" Madrid, 1961 (3ª Edición)
- 3 — FINGERMANN, GREGORIO: "Fundamentos de Psicotécnica". "Librería 'EL ATE NEO' Editorial" Baires, 1954
- 4 — OJER, LUIS: "Orientación Profesional" "Kapeluz" Baires, 1965
- 5 — RUBINSTEIN, S. L.: "Principios de Psicología General". "Editorial Grijalbo, S. A." México, 1967
- 6 — SMIRNOV, LEONTIEV y otros: "Psicología". "Editorial Grijalbo, S. A." México, 1965. (3ª Edición en español)
- 7 — SUPER, DONALD E y CRITES, John O "La Medida de las Aptitudes Profesionales" "Espasa-Calpe, S. A." Madrid, 1966
- 8 — SPEARMAN, CH: "Las Habilidades del Hombre — Su Naturaleza y Medición". Editorial Paidós, Baires, 1955

(12) Rubinstein, S. L. "Principios de Psicología General". Pág. 750.



SEGUNDA PARTE

LA ORIENTACION

Aunque en la denominación del Tema que sustenta nuestro trabajo no se especifica cual proceso de orientación: personal, vocacional, educacional, profesional, etc, debemos enfocar, *mottu proprio*, hemos decidido centrar nuestra atención sobre el PROCESO DE ORIENTACION PROFESIONAL, dado que la correspondencia del mismo con el diagnóstico y pronóstico de las aptitudes es más que obvio. A nuestro juicio, es aquí en donde descansa el nexo entre las aptitudes y la orientación, aunque tal relación no explica la totalidad de la interdependencia. En todo caso, queremos consignar que las consideraciones finales que haremos sobre el proceso de orientación profesional, pueden ser extensivas a cualquiera de los demás procesos de orientación, siempre y cuando se adecúe el marco de referencia en función de los criterios que nosotros adoptaremos en nuestro análisis.

Para LUIS OJER (13), la Orientación Profesional, “Como rama de la psicología posee el mismo objeto final el conocimiento de la conducta humana, y el mismo objeto material el hombre. Se sirve de los mismos métodos que la psicología general” “Como ciencia aplicada, utiliza sus técnicas con una finalidad práctica: la integración del hombre en la sociedad en que vive, bajo el punto de vista de su profesión o campo de actividad”

De partida se presenta el problema de delimitar el campo de este proceso, especialmente respecto de un proceso afín, tal es el de la Selección Profesional. OJER lo maneja así: “Posee pues la selección profesional el mismo objetivo, a saber, colocar a un individuo en un puesto de trabajo; pero aquí se permutan los términos. Mientras que la orientación profesional elige una profesión para un individuo, la selección profesional elige un individuo para una profesión determinada” (14). Más adelante, sin embargo, este autor apunta que en la práctica no existe oposición, sino que más bien ambas se ayudan y se complementan mutuamente.

SUZANNE PACAUD (15), sobre este mismo problema nos dice

“¿Qué es, pues, la selección profesional? Refiriéndonos a un oficio, consiste:

“1 —En la determinación de las aptitudes necesarias para desempeñarlo

(13) Ojer, Luis Op Cit Pág 3

(14) Ojer, Luis Op Cit. Pág 4

(15) Pacaud, Suzanne. “La Selección Profesional” Págs 12 y 13

“2—En la elección de los individuos que poseen esas aptitudes dentro de un nivel suficiente para que el ejercicio del oficio se cumpla en condiciones satisfactorias

De ello resulta que todas las orientaciones hacia un oficio bien determinado, la colocación, la elección de un sujeto para la formación ocupacional acelerada, la orientación hacia un rubro profesional, la reclasificación en un oficio que al individuo ha ejercido anteriormente y la orientación hacia uno nuevo, se reducen, a pesar de sus diversos nombres, al mismo método, el de la selección profesional”.

Como vemos, PACAUD es tajante en sus afirmaciones y todo el proceso parece reducirlo a la mera selección profesional. Veamos como define la Orientación Profesional antes de emitir un juicio personal sobre este problema: “En cuanto a la orientación profesional propiamente dicha, consiste en elegir, dentro del conjunto de los oficios y las profesiones, un grupo hacia el cual se dirigirá el sujeto en función de la naturaleza de sus aptitudes y del grado de las mismas” “Es evidente que, en este caso, el examen de las aptitudes debe ser necesariamente muy completo, pues él dictará la elección del oficio”

En realidad, la delimitación de los campos es una tarea que va más allá de los lineamientos que nos hemos impuesto para realizar nuestro trabajo. Podemos señalar, sin embargo, que esta breve discusión nos ha servido para conocer la importancia que las aptitudes tienen en el proceso de orientación profesional. Tanto OJER como PACAUD reconocen la importancia del proceso en la elección de una profesión o de un oficio; veamos, pues, lo que otros autores nos dicen al respecto, sin preocuparnos desde ya por la mencionada delimitación de campos, que, aunque es muy interesante no aporta mucho en la parte medular del problema, como veremos más adelante.

Según SUPER y CRITES, “El consejo de orientación profesional presenta dos propósitos fundamentales: ayudar a las personas a una buena adaptación profesional y facilitar el funcionamiento adecuado de la economía social, a través del uso eficaz de las aptitudes humanas” (16)

HENRI PIERON, por su parte, nos dice, “La orientación profesional representa un esfuerzo de racionalización en la adaptación de los individuos a la diversidad de las tareas que comprende la organización, cada vez más compleja, de una colectividad nacional. Esta racionalización se basa en la diversidad natural de los individuos” (17)

Pero, ¿Qué es el consejo de orientación?

“Consiste en ayudar al individuo a descubrir, aceptar, comprender y aplicar todos los hechos relevantes sobre sí mismo, a esos otros hechos que corresponden al mundo de las profesiones y que son descubiertas a través de ciertas actividades esporádicas y por una exploración planificada de antemano”. Lo anterior nos lo dicen SUPER y CRITES; PIERON acota lo siguiente, (La orientación) “es el punto de vista que más tiende a dominar en la evolución de las organizaciones sociales, en las que se trata de obtener el má-

(16) Super y Crites. Op. Cit. Pág. 21.

(17) Pieron, Henri. “La Utilización de las Aptitudes”

ximo de felicidad para la colectividad en su conjunto, es decir, como suma máxima de las felicidades individuales”

Dado que los autores que hemos reseñado no discrepan significativamente en cuanto a la definición del proceso de orientación profesional, y en función de facilitar nuestro análisis global del proceso, intentaremos revisar brevemente las técnicas más empleadas en dicho proceso, pero antes queremos destacar que éstas varían de un caso a otro y de un consejero a otro. En muchos casos, estas técnicas inciden en dos categorías: las del diagnóstico y las del tratamiento o consejo, en el sentido más limitado de la palabra (18)

Como no vamos a ocuparnos más del problema del diagnóstico y del consejo, en tanto que nuevos campos a delimitar, como entidades coadyuvantes o divergentes dentro del proceso de orientación profesional, señalaremos lo que SUPER y CRITES aportan sobre la tarea del consejero: “Debe ser, más bien, un programa de realizaciones con el que el cliente se halla completamente compenetrado, conduciéndolo a un objetivo que se basa en un diagnóstico realista en el que entran a formar parte todos los factores implicados. Con esto nos referimos a la calidad de la decisión y no sólo a su naturaleza. La sociedad, en efecto, tiene en cuenta ambas dimensiones”

Se legitima, pues, al consejero en su función. Así, cuando se diagnostican determinadas aptitudes, a lo mejor desconocidas para el cliente, la decisión ocupacional última recae —forzosamente— en el consejero.

En el campo metodológico y técnico del proceso de orientación profesional no hay más que pequeñas discrepancias de nombre, peso relativo de un instrumento o método o técnica sobre otro, etc., entre los autores que hemos venido manejando. La mayoría de ellos coincide en que para valorar las perspectivas profesionales de una persona se necesitan dos tipos de información:

- Los Datos Psicológicos, que describen sus aptitudes, habilidades, intereses y rasgos de personalidad; y
- Los Datos Sociales, que describen el medio ambiente en que vive, las influencias que le afectan y los recusos que tiene a su disposición.

No está de más señalar que una buena orientación descansará en una buena recopilación de datos sobre estos dos aspectos. Descuidar uno de ellos redundará en perjuicio del cliente.

Para configurar definitivamente esta parte, detallaremos a continuación algunas de las técnicas más utilizadas en el proceso de recopilación de datos.

— LA ENTREVISTA:

Es el método subjetivo más ampliamente utilizado para obtener datos personales, así como el principal “tratamiento” o técnica de consejo. Puede ser planificada meticulosamente, esquemática, situacional o libre. El uso de cualquiera de estos tipos dependerá de los intereses, mediatos o inmediatos, ya sea del orientador, del cliente o de la empresa.

(18) Karl Roger y sus colaboradores no aceptan el diagnóstico, por lo menos en su acepción tradicional. La técnica que usan recibe el nombre de “Orientación No Dirigida” (Super y Crites) — Pág. 22

OJER (19), la define como “una situación de interacción dinámica a través del lenguaje, entre dos personas —orientador y orientado—, en la que se produce un intercambio de información con un propósito determinado”
“La entrevista ha llegado incluso a ser estandarizada y sus resultados controlados estadísticamente, para comprobar su confiabilidad y validez” Propone, además, una clasificación

- a) Por el número de sujetos individual o colectiva;
- b) Por la actitud del psicólogo directiva o no directiva;
- c) Por la forma sistematizada o espontánea (informal);
- d) Por el valor predictivo estandarizada o incontrolada, y
- e) Por la cantidad de veces que se aplica: simple o compuesta

– LOS CUESTIONARIOS:

Pueden ser un sustituto o un complemento de la entrevista; generalmente se utilizan para detectar actitudes y conocer opiniones. No se recomiendan en pruebas de selección porque los sujetos inteligentes pueden falsificar los hechos.

LUIS OJER (20) define el cuestionario como “una serie de preguntas escritas, debidamente dispuestas, a las cuales responde el sujeto a fin de que el psicólogo se informe sobre su personalidad para orientarlo”

Este mismo autor los clasifica así

- a) **De conocimientos:** conjunto de preguntas para estimar el nivel cultural de los sujetos
- b) **De aptitudes:** Pueden ser de tipo **introspectivo**, cuando el sujeto expresa las cualidades que él cree poseer, **extrospectivo**, cuando de las respuestas del sujeto el psicólogo infiere la posesión de algunas cualidades
- c) **De personalidad:** Se refieren a la manifestación espontánea del sujeto de sus vivencias sintomáticas (Bernreuter, Cattell, etc.)
- d) **De intereses vocacionales:** estiman las preferencias profesionales del sujeto

– LOS EXPEDIENTES PERSONALES:

Constituyen una fuente de datos diagnósticos para escuelas y empresas. Aunque arrojan muy poca luz sobre habilidades, intereses, rasgos de personalidad, medio ambiente familiar y social, etc., incluyen una gran variedad de datos diagnósticos tales como nivel de escolaridad, nivel de rendimiento, antecedentes ocupacionales, ingresos, etc.; por su acumulación de datos, sirven para conocer, además, la variabilidad de las opiniones del sujeto.

(19) Ojer, Luis Op Cit Págs 59 y 70, respectivamente
(20) Ojer, Luis Op Cit Págs 59 y 70, respectivamente

– ENSAYOS y AUTO-BIOGRAFIAS:

Constituyen otra fuente importante de datos diagnósticos; sin embargo, no hay estudios sistemáticos sobre estas técnicas. Se utilizan preferencialmente en escuelas e instituciones de becarios. Casi nunca se emplean en las empresas.

– LOS TESTS Y EL DIAGNOSTICO VOCACIONAL:

P. FRAISSE, en su “Manual Práctico de Psicología Experimental” (21), define los tests así: “El test en su forma estandarizada, es un medio de medida que busca situar el nivel de rendimiento (performance) de un individuo en relación con las normas del grupo al cual pertenece. Bajo su forma no estandarizada (tests proyectivos, en particular) es un medio de observación o caracterización de un individuo. Permite fáciles comparaciones interindividuales pero, desde luego, no está, en primer lugar, destinado al estudio de las variaciones de las conductas del individuo concomitantes a las de las situaciones. Muchos tests se prestarían a ello sin embargo y hemos utilizado el material de algunos con esa idea”.

La definición citada nos parece muy completa y nos puede servir como punto de partida para un estudio muy superficial, lo justo para un encuadre teórico, de la metodología, clasificación, tipos de error en su aplicación, etc., de estos instrumentos de detección y medida de las aptitudes, que son fundamentales en la concepción psicológica occidental de la problemática de las aptitudes.

Para destacar esto último, veamos lo que FINGERMANN nos dice sobre los tests (22): “El test es una prueba sencilla, rápida y de la mayor precisión posible, con la cual se efectúan verdaderas exploraciones en la mentalidad de un sujeto. En virtud de que un mismo test puede ser aplicado a un gran número de personas en circunstancias casi idénticas, es posible establecer, mediante un cálculo estadístico, las normas de rendimiento de una aptitud particular en un grupo de seres humanos. De este modo es posible clasificar a los sujetos, con relación a la aptitud examinada, y ordenarlos en forma jerárquica desde el más apto al menos apto”.

Este mismo autor reduce a diez las dieciocho condiciones principales que, a juicio de CLAPAREDE, debe reunir un buen test:

- 1 – Debe ser interesante, para atraer la atención en grado máximo.
- 2 – Uniforme en la aplicación, para que no dependa de la personalidad del experimentador, ni pueda ser modificado por éste aún involuntariamente.
- 3 – Apreciación objetiva, es decir que los resultados no han de depender de las opiniones personales o de las impresiones subjetivas del experimentador.
- 4 – Exclusión del azar. Con esto se quiere significar que el éxito debe depender de la aptitud examinada y no de una razón fortuita.

(21) Citado por Pacaud, Suzanne. Op. Cit. Pág. 133.

(22) Fingermann, Gregorio. Op. Cit. Pág. 220 y siguientes.

- 5 – **Graduable**, vale decir que se pueda expresar en cifras
- 6 – **Estar estandarizado** o sea que debe haber sido contrastado y verificado en un gran número de sujetos
- 7 – **Presentar una gran dispersión**, lo que equivale a mostrar bien las diferencias individuales, de modo que se puedan formar grupos
- 8 – **Rápido**, para que no se invierta mucho tiempo, evitando así la fatiga
- 9 – **Susceptible de repetición**, es decir, que pueda ser aplicado varias veces al mismo sujeto sin que cambie el resultado, lo que probaría que no influye el ejercicio
- 10 – **Debe ser constante**, es decir, que no ha de modificarse ni alterarse sin previa estandarización

En cuanto a la clasificación de estos instrumentos podemos señalar inicialmente que los criterios serían múltiples y, si se quiere, arbitrarios, si dependiesen de los “gustos” de cada clasificador. Para realizar esta engorrosa tarea seguiremos utilizando a FINGERMANN quien adopta tres criterios fundamentales: procedimiento de aplicación, composición y finalidad, y según el material que se emplea

- 1 – Según el procedimiento de aplicación pueden ser individuales y colectivos; la Escala de Binet representa históricamente a los primeros, en tanto que el profesor Otis fue el primero en aplicar estos instrumentos a grandes grupos
- 2 – Por su composición y por su finalidad, pueden ser:
 - a) **Tests únicos** o especiales, destinados a medir una aptitud particular, como la memoria, la imaginación, la atención, etc
 - b) **Tests cíclicos u ‘ómnibus’**, que consiste en un número de pruebas de dificultad creciente o igual, destinadas a examinar la inteligencia general (Army mental test, Otis, etc)
 - c) **Sistema de tests**. Se trata de una verdadera batería y consiste en un número determinado de pruebas, reunidas de acuerdo con un fin determinado, cada una de las pruebas o sub-tests, está destinada a la determinación de una aptitud particular
- 3 – Según el material que se emplea
 - a) **Tests mudos**: Son los resueltos por los sujetos utilizando la mano en ejecuciones prácticas: dividir una línea en dos partes, doblar un alambre según un modelo, etc (Performance tests)
 - b) **Tests verbales**: cuando la respuesta es oral
 - c) **Tests escritos**: cuando las respuestas se dan por escrito. Se les llama tests de “lápiz y papel”
 - d) **Tests instrumentales**: consisten en aparatos y dispositivos mecánicos destinados al examen de aptitudes manuales y técnicas, así como de ciertas aptitudes intelectuales, como la atención, la memoria, los tiem-

pos de reacción, etc (Taquistoscopios, mnemómetros, cronoscopios, etc)

En resumen, podríamos decir que hay consenso entre los autores respecto de que los tests eficaces que se hallan relativamente libres de influencias extrañas, proporcionan una predicción del rendimiento, o de la satisfacción en algunos tipos de actividad, tan buena como cualquier otro indicador y algunas veces, mucho mejor. También podemos consignar que no se desconocen los riesgos que implica su aplicación. Para ello vamos a señalar los tipos de errores posibles que señalan SUPER y CRITES:

- I—No tener en cuenta otros métodos de diagnóstico
- II—Conceder demasiada importancia al diagnóstico, olvidándonos del consejo
- III—No tener en cuenta la validez específica de los tests utilizados
- IV—No considerar otros métodos de orientación que deberían complementar el diagnóstico y el consejo

Con lo anterior hemos sentado las bases técnico-metodológicas que sustentan la aplicación de estos instrumentos. Hemos dejado de lado toda la problemática de su construcción, validación, estandarización, etc, porque trasciende —con mucho— la naturaleza de nuestro trabajo; justo es, pues, que iniciemos nuestra discusión alrededor de la aplicación de los tests propiamente dicha, que inciden en la problemática de nuestra tarea, cual es la de señalar la importancia de las aptitudes humanas en la orientación; con lo expuesto hasta hoy creemos haber señalado la estrecha dependencia del proceso de orientación profesional de la detección y medida de las aptitudes. Podríamos decir, pues, que no se pueden excluir ambas entidades psicológicas, las aptitudes y la orientación.

Según FRANZISKA BAUMGARTEN, “El objeto de test consiste en dar un diagnóstico: ¿Posee el individuo tal aptitud? ¿En qué grado? En los exámenes de aptitud profesional también se trata de saber si, dado este diagnóstico de sus aptitudes, el examinado será igualmente apto en el porvenir, se busca, pues, un pronóstico de su capacidad de rendimiento” (23). Esta misma autora sostiene un punto de vista opuesto al de SUPER y CRITES en cuanto al proceso de orientación profesional. Para terminar esta discusión sobre los tests y el diagnóstico vocacional, nos permitiremos citar textualmente ambas posiciones.

Baumgarten analiza los métodos tradicionales de selección y dice: “Resumiendo lo dicho acerca de los procedimientos corrientes de selección, vemos que los testimonios orales o escritos, las impresiones personales, los datos que inscriben los solicitantes en los cuestionarios, los pequeños exámenes ocasionales, los trabajos y prácticas de prueba, el procedimiento del aprendizaje, no han demostrado ser medios objetivamente de fiar para descubrir al futuro empleado capaz de dar buen rendimiento. Necesitamos un procedimiento que, en el tiempo más breve posible, con el menor trabajo y gastos, y de una manera objetiva y sin equívoco, sea capaz de dar sobre un hombre, hasta entonces

(23) Baumgarten, Franziska “Exámenes de Aptitud Profesional” Págs 144-145

completamente desconocido, un juicio digno de crédito El método de los tests es actualmente un procedimiento de esta clase” (24)

Super y Crites, en cambio, sostienen que “El diagnosticador bien entrenado utiliza, por tanto, una variedad de técnicas con las que consigue datos sobre la persona a la que va a aconsejar, y cuya admisión, ascenso o cese tiene que recomendar o rechazar Emplea tests psicológicos para obtener información sobre las aptitudes, para analizar nuevas situaciones o para utilizar instrumentos de precisión; compara esta evidencia con el material de la entrevista y los registros personales que indican que tipos de situaciones nuevas ha experimentado el cliente en fechas pasadas, y cómo las ha resuelto, qué cursos ha emprendido, qué distracciones le han deleitado y qué actividades ha realizado en las que se exigía destreza manual Las calificaciones y los informes de los maestros anteriores o de los jefes proporcionan un índice sobre las actividades valoradas por las notas, y de las que no contamos con una prueba de aprovechamiento Proporcionan también datos sobre la habilidad de una persona para relacionarse con sus superiores, compañeros y subordinados, habilidad ésta que no siempre es mensurable por medio de los tests psicológicos corrientes Podríamos ampliar estos ejemplos de una manera indefinida, pero son suficientes para aclarar el hecho de que las técnicas psicométricas y no psicométricas necesitan ser utilizadas de una manera combinada para reunir de modo efectivo los datos psicológicos y sociales” (25)

El comentario es obvio; mientras la señora Baumgarten rinde pleitesía a la científicidad, economía y objetividad de los tests, en detrimento de los “métodos tradicionales”, poco objetivos y poco fiables, los señores Super y Crites señalan claramente la insuficiencia de los datos obtenidos con los tests psicológicos en las tareas de diagnóstico y pronóstico inherentes al proceso de orientación Cabe señalar, sin embargo, que estos autores no hacen señalamiento de tipo económico, en tiempo y en dinero; podría creerse, entonces, que lo apuntado no pasa de ser una recomendación, a lo mejor irrealizable por los factores ya señalados

BIBLIOGRAFIA DE LA SEGUNDA PARTE

- 1— *Baumgarten, Franziska*: “Exámenes de Aptitud Profesional”. Editorial Labor, S A Barcelona/1957
- 2— *Fingermann, Gregorio* Op Cit
- 3— *Ojer, Luis* Op Cit
- 4— *Pacaud, Suzanne* “La Selección Profesional” Editorial Kaleluz Baires/1961
- 5— *Pieron, Henri* “La Utilización de las Aptitudes” Editorial Kapeluz Baires/1960
- 6— *Super y Crites* Op Cit

(24) Baumgarten, Franziska Op Cit Pág 134

(25) Super y Crites Op Cit Págs 31 32

TERCERA PARTE

RECAPITULACION Y CONCLUSIONES

INTRODUCCION

“La evolución del hombre, su devenir a partir de un puro ser natural para transformarse en ser humano, todo este proceso tiene lugar primordialmente por el trabajo y las fases por las que, a través de éste, ha ido pasando el hombre hacia la conquista de su autonomía. En el curso de la historia, el hombre se desarrolla por el trabajo, en el que despliega sus fuerzas, se enriquece corporalmente y se perfecciona espiritualmente y humanamente en la medida en que va adquiriendo conciencia de su autonomía. Esto es lo que MARX llama la producción del hombre como hombre. Este hacerse del hombre a sí mismo, lo realiza él como ser social. De modo que el desarrollo del hombre se cumple en la sociedad y por la sociedad. Pero la sociedad no preexiste al hombre singular, como si ella fuese una idea platónica o un complejo místico, sino que resulta del trabajo en conjunto de los hombres individuales”.

CARLOS ASTRADA (26)

Antes de exponer algunas conclusiones generales, derivadas del manejo teórico que hasta hoy hemos planteado, conviene que hagamos una breve recapitulación de lo dicho:

A — **EN LA PRIMERA PARTE** expusimos dos enfoques sobre la naturaleza y la estructura y origen de las aptitudes humanas. Pretendimos, así, evidenciar dos posiciones distintas frente a un mismo problema: **EL HOMBRE PRODUCTIVO**

Del texto se desprenden dos posturas antagónicas: la una, idealista, deshumanizada, abstraccionista, pragmático-utilitaria; interesada, primordialmente, en la adaptación del hombre al trabajo, a la máquina. La otra, concreta, humana, en tanto que es el trabajo el que se adapta al hombre, y centrada en un ser humano concreto, viviente y productivo.

B — **EN LA SEGUNDA PARTE** analizamos el proceso de orientación. Este análisis no podía ser sino **unilateral**, es decir, remitido a la concepción psicológica occidental, ya que dicho proceso pretende, como antes dijimos,

(26) Astrada, Carlos “Trabajo y Alienación” Págs 109 y 110.

adaptar el hombre al trabajo No es aplicable, pues, a una concepción psicológica y socio-laboral que rechaza dicha postura

Pues bien, en esta parte se confirma lo que señalábamos en el literal anterior: este proceso de orientación tiende a divorciar al hombre de sí mismo y de la realidad, al convertirlo en apéndice de un instrumento creado por él mismo, cual es la máquina

En función de los argumentos anteriores vamos a esbozar algunas consideraciones generales sobre "LAS APTITUDES HUMANAS, SU NATURALEZA E IMPORTANCIA EN LA ORIENTACION"

PRIMERA TESIS:

El Proceso de Orientación Profesional, tal como ha sido expuesto, utiliza la dotación aptitudinal del hombre para incrustarlo dentro de un sistema de producción que impide la realización del hombre mediante el trabajo creador.

Ya hemos visto como, desde sus fundamentos teóricos, la postura occidental abstrae la naturaleza de las aptitudes, de la naturaleza humana. En efecto, se crean entidades, se atomizan los hábitos y las habilidades, se evade una explicación psico-fisiológica-racional del fenómeno, y sobre esta base decididamente idealista se constriñen instrumentos de detección y medida de las aptitudes, para colmo, algunos autores pretenden negar la decisiva intervención de agentes externos (educación, aprendizaje, socialización) en la configuración final de las aptitudes; y, como si esto fuera poco, se legitima la toma de decisiones por parte del consejero u orientador profesional —sobre esta base francamente precaria— para que ubique a una persona dentro de un proceso de producción determinado

En estas condiciones es imposible esperar que el hombre pueda realizarse mediante el trabajo, ya que estará encadenado a un sistema de producción por el resto de sus días productivos. Esto, a todas luces, implicaría un fuerte sentimiento de insatisfacción laboral, con graves perjuicios para la producción y para el sistema socio-económico que la sustenta, cabe preguntar, pues, ¿Por qué el trabajador no se rebela contra un sistema injusto?

La explicación global del problema es demasiado amplia y no encajaría en los alcances de nuestro trabajo; sin embargo, nos es dable señalar la participación, hasta cierto punto preponderante, que el orientador o consejero profesional tiene en este asunto. En efecto, la tarea del consejero profesional u orientador, no termina con la incrustación del sujeto en determinado sector de la producción; su tarea sobrepasa estos límites y finaliza con la aceptación total (al menos temporalmente), por parte del trabajador, de su situación laboral; termina, pues, con la satisfacción de éste con respecto a la tarea encomendada, aunque nunca logre saber, por ejemplo, qué es lo que realmente está fabricando

De lo anterior se desprenden dos consideraciones:

Primera:

Cuando se ubica a un hombre dentro de un proceso de producción y sólo en uno, se está alienando al trabajador; si, además, se consigue que dicho

sujeto enajenado se sienta satisfecho con su trabajo, estaremos frente a un problema o a un proceso de sobre-alienación

Según ERICH FROMM (27), “ el resultado central de los efectos del capitalismo sobre la personalidad (es) el fenómeno de la enajenación” Como este concepto psico-social “enajenación” o “alienación” fue construido críticamente por MARX (que lo toma de HEGEL) hemos considerado más que necesario informarnos en las fuentes originales, para lo cual haremos unas citas bastantes felices de ASTRADA, quien a su vez la ha tomado de “NATIONAL, OECONOMIE UND PHILOSOPHIE” de Marx y Engels (“MANUSCRITOS”) “Si el producto del trabajo es para mí extraño y se me presenta como una potencia extraña, ¿a quién pertenece él, entonces?; si mi actividad no me pertenece y es una actividad extraña y forzada, ¿a quién pertenece ella, entonces? ¿A los dioses? Por cierto, en los primeros tiempos, aparece la producción principal, como, por ejemplo, la construcción de los templos, etc , en Egipto, la India, México, tanto al servicio de los dioses como también el producto pertenece a los dioses Pero los dioses solos no han sido jamás los amos del trabajo Tampoco la naturaleza ” “cuanto más el prodigio de los dioses llega a ser superfluo mediante el prodigio de la industria, el hombre debía renunciar en obsequio de estas potencias a la alegría en la producción y al goce del producto El ser extraño a quien pertenece el trabajo y el producto del trabajo, a cuyo servicio está el trabajo y para cuyo goce está el producto del trabajo, no puede ser sino el hombre mismo Si el producto del trabajo no pertenece al obrero y es una potencia extraña a él, por lo tanto esto es sólo posible a causa de que él pertenece a otro hombre fuera del obrero Ni los dioses, ni la naturaleza, sólo el hombre mismo puede ser esta potencia extraña sobre el hombre” “Por consiguiente, la propiedad privada es el producto, el resultado, la consecuencia necesaria del trabajo enajenado, de la relación externa del obrero con la naturaleza y consigo mismo” (28)

FROMM, por su parte, afirma que la alienación consiste en “ el hecho de que el hombre no se siente a sí mismo como portador activo de sus propias capacidades y riquezas, sino como una “cosa” empobrecida que depende de poderes exteriores a él y en los que ha proyectado su sustancia vital”

Segunda:

Si hemos demostrado el origen de las relaciones de producción basadas en la propiedad privada, en función de un proceso históricamente condicionado por la alienación creciente del trabajador, fácil es concluir que el proceso de orientación o consejo profesional —tal como lo hemos descrito— constituye un vehículo ad hoc para enajenar y sobrealienar a los trabajadores

SEGUNDA TESIS:

La manifestación de las aptitudes y de las capacidades humanas se facilita mediante la organización racional del trabajo, lo cual permite que el hombre se realice a través de sus obras

(27) From, Erich “Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea” Págs. 104 y 108

(28) Astrada, Carlos Op Cit Págs 72 y 73

Para racionalizar el trabajo es indispensable adaptar las tareas al hombre; así, la manifestación de aptitudes y capacidades será real y concreta, como real y concreto es el hombre y su actividad productiva. Pero esto no es suficiente; para evitar que el trabajador se aliene, también es necesario que conozca la importancia de su tarea no sólo dentro del sector productivo en que se desenvuelve, sino que en el contexto productivo total. Con esto se logran dos objetivos

- 1— Que el trabajador se realice mediante el producto final de su esfuerzo creado; ya sea este producto una cosecha, un objeto fabril, una obra literaria, un servicio, etc., y
- 2— Que palpe la posibilidad de aprender otras tareas en las cuales puedan manifestarse aptitudes ignoradas o en que puedan pulirse algunas capacidades ya manifiestas

Su ubicación dentro del proceso de producción dependerá, pues, de sus realizaciones efectivas y tangibles en la situación real de trabajo y no de meras expectativas fundamentadas en un resultado estadístico

No está de más señalar, aunque sea muy obvio, que para organizar racionalmente el trabajo es condición necesaria que desaparezcan las relaciones de producción basadas en la propiedad privada sobre los medios de producción. Pero este es ya otro problema

CONCLUSION

Indudablemente, las aptitudes diferencian a los individuos en la realización de sus tareas; conocer adecuadamente esta problemática debe ser preocupación constante de los estudiosos de la Psicología y de otras ciencias de la conducta; pero este estudio debe ir mucho más allá de la simple dotación teórica y de la instrumentalización y dominio de las técnicas psicológicas, ya que si nos centramos únicamente en este campo, podremos perder de vista al hombre, que es, en definitiva, el objeto de nuestro estudio

En base a estos considerandos intentaremos hacer un enjuiciamiento final de la problemática de los procesos de aconsejamiento u orientación profesional. Para ello tomaremos un problema muy complejo, producto de la automatización industrial. Nos referimos, concretamente, al problema de la "DESESPECIALIZACION"

En la medida en que la industria depende cada vez más de la producción automática, realizada con máquinas-herramientas de extraordinaria precisión y fácil manejo, los trabajadores "especializados" en determinados sectores de la producción, van siendo desplazados por otros trabajadores "no especializados", pero sí muy capaces de oprimir un botón o de conectar un interruptor

- ¿Cómo se maneja este problema en un sistema de producción capitalista?
- ¿Cómo se maneja en un sistema socialista de producción?

Dentro del sistema capitalista de producción, la automatización significa ahorro de salarios y desplazamiento de obreros calificados, que pasan a

aumentar el ejército de desempleados, inherente a dicho sistema de producción

Antes de plantear algunas interrogantes sobre la actuación de los orientadores frente a este problema, consideramos oportuno consignar lo siguiente

“El peligro que entraña la automatización ha sido señalado en la “Memoria” del Director de la Conferencia Internacional del Trabajo, David A Moise, en la cuadragésima reunión de la misma en Ginebra, en 1967. Aquí, al destacar ese peligro para una sociedad del tipo existente en el mundo occidental, se dice: ‘El hecho de que un técnico dotado de imaginación pueda, en principio, concebir mecanismos capaces de efectuar casi toda clase de trabajos es de importancia revolucionaria; por eso no es extraño que haya quien considere ese hecho como una amenaza para la sociedad tal como actualmente la conocemos y la comprendemos. El temor de que hayamos creado fuerzas incontrolables que ponen en peligro nuestra sociedad e incluso que corramos el riesgo de ser destruidos por las mismas fuerzas que hemos creado se basa en la idea de esa amenaza’ ” (29)

Preguntamos:

¿Qué hace o qué puede hacer un consejero u orientador profesional con las personas desplazadas por la automatización creciente?

Respondemos:

Nada Absolutamente nada

Preguntamos:

¿Cuál será, entonces, la perspectiva a corto y a largo plazo de los orientadores y consejeros profesionales, dentro de un sistema económico tal que está eliminando la manifestación de aptitudes específicas en la industria?

En los países socialistas, en cambio, este fenómeno (La desespecialización) ha tenido positivos efectos inmediatos, como la reducción de la jornada de trabajo, por otra parte, se actúa en consecuencia con los postulados teóricos expuestos en la primera parte de nuestro trabajo y tal como YURI FROLOV (30) nos lo relata:

“La Unión Soviética está llevando a cabo una “desespecialización” positiva que permite al aprendizaje de diversos oficios a cada trabajador. Esto se está aplicando en gran escala, resultando que cada obrero quiere aprender los fundamentos del proceso productivo en su conjunto, incluyendo su teoría, tecnología y economía. Este tipo de ‘desespecialización’ es conveniente y fisiológicamente justificable, porque desarrolla en igual medida todos los aspectos de la actividad mental, entrena a todos los centros superiores del cerebro, desarrolla el segundo sistema de señales y otorga un carácter creador a la actividad del cerebro”

(29) Astrada, Carlos. Op Cit. Pág 133

(30) Fiolov, Yuri “Cerebro y Trabajo”. Pág 138

Como vemos, la automatización lejos de perjudicar a los trabajadores (y al sistema socio-económico global) los beneficia, pues crea un extenso campo de manifestación de aptitudes y capacidades. Es curioso, sin embargo, que en ningún momento se mencione al consejero u orientador profesional FROLOV, en cambio, nos dice

“Estos lineamientos están relacionados con la educación politécnica como método para la capacitación de los nuevos trabajadores. Esta incluye también la educación física y el entrenamiento atlético de los obreros” “Existen otros problemas fisiológicos importantes en relación a la racionalización del trabajo en las empresas industriales y agrícolas, pero no pueden ser discutidos aquí, a pesar nuestro, por falta de espacio”.

Como queda expuesto, son los centros de educación politécnica los que ubican y reubican a los trabajadores. No se depende, pues, como dice la señora BAUMGARTEN, de un instrumento que nos diga como este hombre, que hace cinco minutos no conocíamos, sirve para cual o tal actividad productiva.

Nuestro análisis nos lleva a la conclusión final de que:

“La orientación profesional, tal como ha sido expuesta, es un producto del sistema capitalista de producción y sirve para alienar y sobre-alienar a los trabajadores, en base a una predeterminación aptitudinal derivada de instrumentos de detección y medida de las aptitudes humanas que se fundamentan en una concepción idealista del hombre y de la naturaleza”.

BIBLIOGRAFIA DE LA TERCERA PARTE

- 1 — *Astrada, Carlos* “Trabajo y Alienación Ediciones Siglo Veinte Baires/1965
- 2 — *Frolov, Yuri* “Cerebro y Trabajo” Editorial Platina Baires /1965
- 3 — *Fromm, Erich* “Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea”. Fondo de Cultura Económica, Sexta Edición/México/1964

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Astrada, Carlos* "Trabajo y Alienación" Ediciones Siglo Veinte/Baires/1965
- Baumgarten, Franziska*: "Exámenes de Aptitud Profesional" Editorial Labor, S A /Barcelona/1957
- Binois, René*: "La Psicología Aplicada" Paidós/Baires/1960 (1ª Ed en español)
- Claparede, Eduardo* "Como Diagnosticar las Aptitudes en los Escolares" Aguilar/Madrid/1961 (3ª Ed)
- Fingermann, Gregorio*: "Fundamentos de Psicotecnia" Librería "El Ateneo" Editorial/Baires/1954
- Frolov, Yuri* "Cerebro y Trabajo" Editorial Platina/Baires/1965
- Fromm, Erich* "Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea" Fondo de Cultura Económica México/1964 (6ª Ed)
- Ojer, Luis* "Orientación Profesional" Kapeluz/Baires/1965
- Pacaud, Suzanne* "La Selección Profesional" Kapeluz/Baires/1961
- Pieron, Henri*: "La Utilización de las Aptitudes" Kapeluz/Baires/1960
- Rubinstein, S L*: "Principios de Psicología General" Grijalbo, S A./México/1967
- Smirnov, Leontiev y otros*: "Psicología" Grijalbo, S A/México/1965. (3ª Ed. en español):
- Spearman, Ch* "Las Habilidades del Hombre — Su Naturaleza y Medición" Paidós/Baires/1955
- Super, Donald E*: "La Medida de las Aptitudes Profesionales" Espasa-Calpe, S A /Madrid/1966
- Crites, John O* 1966
- Wright Mills, Ch*: "Los Marxistas" Ediciones Era, S A México/1964