

Recientes demostraciones sobre el valor de la orientación profesional / por Charles S. Myers.

Contributors

Myers, Charles S. 1873-1946.

Publication/Creation

[Madrid] : [publisher not identified], [1933]

Persistent URL

<https://wellcomecollection.org/works/rgvz9knb>



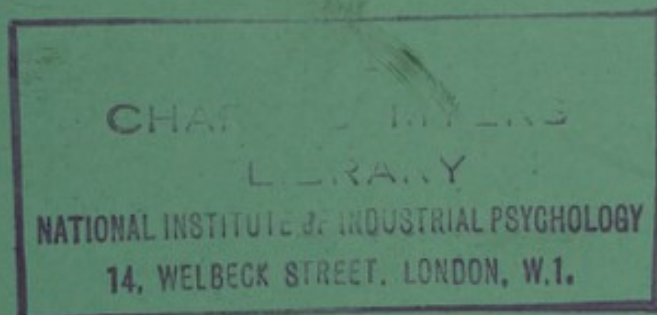
Wellcome Collection
183 Euston Road
London NW1 2BE UK
T +44 (0)20 7611 8722
E library@wellcomecollection.org
<https://wellcomecollection.org>

251
Charles S. Myers

Principal of The National Institute of Industrial Psychology.

Londres.

**Recientes demostraciones
sobre el valor de la
orientación profesional**



Madrid

1933



ARTÍCULOS ORIGINALES

Recientes demostraciones sobre el valor de la orientación profesional

por

Charles S. Myers

Principal of The National Institute of Industrial Psychology.

Londres.

Todos los países civilizados reconocen hoy día la importancia social e individual de la orientación profesional.

Un sujeto que se lanza a una carrera inadecuada se transforma en un peligro para la sociedad y al mismo tiempo en un enemigo de sí mismo: irá perdiendo, en efecto, progresivamente la confianza en sí mismo y podrá eventualmente ser víctima de su propio descontento y rebelarse contra la sociedad.

Todos los países civilizados reconocen igualmente el escaso valor de la orientación tal como era realizada primitivamente. Por ello se ha procurado mejorarla, exigiendo a los consejeros vocacionales un conocimiento más amplio de todos los elementos condicionadores del éxito en las diversas actividades profesionales y solicitando una colaboración directa del psicólogo, del médico y otros especialistas eventuales, para que, unida a la más frecuente que prestan el maestro y las familias, pueda asegurarse un valor positivo al consejo vocacional.

Ha quedado repetidamente demostrado que el interés que presenta un joven para una carrera determinada no constituye en ningún modo un criterio cierto de su conveniencia en el caso dado; puede, por ejemplo, el sujeto estar muy interesado por la carrera de Medicina y, sin embargo, carecer de la inteligencia necesaria para los diferentes estudios y exámenes que requiere. Ha quedado igualmente demostrado que los tests de inteligencia general o de aptitudes especiales no pueden constituir la única base para fundamentar la orientación profesional; una persona,

por ejemplo, con un alto nivel intelectual, puede mostrar deseos de ser abogado y, sin embargo, ser ésta una profesión inadecuada al caso, bien por condiciones personales, bien por condiciones especiales del ambiente. O bien puede darse el caso de otro sujeto que se clasifique con alta puntuación en los tests de habilidad manual y desee, por ejemplo, ser relojero, pero al cual, por razones de índole médica, no convendrá recomendarle una profesión sedentaria y de interior.

Así, pues, la orientación profesional va siendo gradualmente reconocida como un arte en el cual entran en juego gran número de consideraciones que deben de ser tomadas en cuenta y valoradas debidamente al lado de aquellas otras que nunca serán olvidadas y que son las condiciones del aprendizaje, de la oportunidad de la colocación, etc. Todos estos elementos habrán de ser justipreciados por la competencia del consejero vocacional, siendo el consejo de orientación profesional, como el diagnóstico del Médico, no el fruto directo del saber y del exacto conocimiento de los tests y métodos científicos de trabajo, sino muy fundamentalmente consecuencia con éstos de su tacto, de su intuición y de su sabiduría.

Sobre esto se basa el progreso de la orientación profesional en nuestros días.

A pesar de lo antedicho, en pocos países, sin embargo, se ha procurado establecer y demostrar exactamente hasta dónde los *nuevos métodos* de la orientación profesional con la evaluación sistemática de las aptitudes generales y especiales que propugnan, así como de las condiciones de temperamento y de carácter, constituyen un adelanto sobre cuanto anteriormente se venía haciendo. En la mayoría de los países, en efecto, los que introdujeron los nuevos métodos permanecieron después indiferentes al ambiente, tranquilos y satisfechos de la labor realizada, pero olvidando que gran número de sus conciudadanos, de espíritu conservador, permanecían escépticos sobre el valor preciso de estos nuevos métodos.

En Inglaterra, sin embargo, más esfuerzos que en ninguna otra parte han sido hechos para llenar esta falta de nuestros conocimientos.

Ocho investigaciones han sido llevadas con este objeto a cabo recientemente; de ellas, siete por el National Institute of Industrial Psychology, en parte o en su totalidad, y siete, también, con el inmediato objeto de establecer el valor preciso de los nuevos métodos de orientación profesional y de compararlo con los antiguamente empleados.

El empleo de tests de inteligencia general (abstracta y práctica) y de tests de aptitudes especiales (mecánica, manual, etc.) constituye sólo uno de los aspectos o caracteres de los *nuevos métodos* de orientación profesional. Demasiada importancia ha sido dada a su valor, pues la verdad es que aunque constituyen valiosas ayudas de todo consejo debidamente orientado, son, sin embargo, de aplicación limitada cuando no los complementan otros elementos.

Si una orientación profesional afortunada dependiese solamente del empleo de un cierto número de tests, y si—como ocurre en las selecciones de aspirantes a un cierto oficio en una determinada empresa—pudiesen después los sujetos examinados ser clasificados en rangos, de acuerdo, por un lado, con su rendimiento profesional, y por otro, con la opinión o calificación del jefe del taller, podríamos indudablemente determinar el valor de los tests empleados, estableciendo la correlación entre las diversas puntuaciones obtenidas en los diversos tests empleados por un grupo de individuos y el rango respectivo profesional de estos mismos individuos. En orientación profesional este rango profesional es prácticamente imposible. Además, aunque lo fuese, como el consejo no depende sólo, según quedó antes dicho, del resultado de los tests, ya que las indicaciones que éstos suministran pueden ser modificadas, compensadas o anuladas por consideraciones de índole temperamental, física, etc., se comprende que la correlación sea imposible de establecer. En ocasiones también los tests ofrecen indicaciones muy limitadas en cuanto al éxito profesional, y como el consejo vocacional ha de darse de todas formas, se recurre a extender el campo de las posibilidades en compensación de una indicación determinada, y se dice entonces que tal o tales grupos de profesiones son preferibles a tales otros. En la práctica en realidad rara vez puede aconsejarse sólo una profesión; suele casi siempre recomendarse al sujeto que escoja entre dos o tres profesiones muy similares.

En dos de las ocho investigaciones a las que se refiere este trabajo se formaron "grupos de control", constituídos por sujetos que fueron orientados con arreglo a los *métodos antiguos* y luego seguidos en la vida profesional para poder ser comparados en todos sus aspectos con un "grupo experimental" compuesto de sujetos sistemática y científicamente orientados con arreglo a los *métodos modernos*. Se hizo además la comparación de los sujetos que aceptaron el consejo con aquellos que

no hicieron caso de él, y esto mismo se llevó a cabo en las otras investigaciones en las cuales no se estableció un grupo de control.

Los datos que se han tenido en cuenta para estas comparaciones son los siguientes: número de colocaciones o de puestos sucesivamente ocupados, tiempo de permanencia en cada uno de estos puestos, la complacencia o disconformidad del sujeto con su trabajo, la complacencia o disconformidad de los jefes inmediatos, los diferentes salarios, etc.

El período de observación o de confrontación ha sido inevitablemente corto, variando de dos a cuatro años.

Cinco de las investigaciones se refieren a niños de las escuelas elementales (edad media, catorce años); dos, a muchachos de escuelas secundarias (edad media, dieciocho años), y una, a jóvenes estudiantes de la Junior Technical School y del Technical College, de edades aproximadas de dieciséis y veinte años, respectivamente.

En las ocho investigaciones los tests (abstractos y prácticos) de inteligencia general y tests de aptitudes especiales (mecánica, manual, literaria, comercial, escolástica, de ingeniería) fueron completados con estudios precisos del temperamento del carácter y de las condiciones físicas. Una de las investigaciones tuvo por fin exclusivamente el estudiar el éxito de jóvenes seleccionados para aprendices mecánicos sobre una base de tests especiales y de estudios del temperamento. En las otras siete investigaciones las condiciones del hogar (ambiente familiar) fueron cuidadosamente estudiadas, recurriéndose para ello a visitas en el propio ambiente del sujeto, y al mismo tiempo se recogió cuanta información se pudo de los maestros.

La primera de estas investigaciones (1) se llevó a cabo en los años 1923 a 1925, conjuntamente por el National Institute of Industrial Psychology y por el Industrial Health (entonces denominado Industrial Fatigue) Research Board, y bajo la dirección del Profesor CYRIL BURT, entonces jefe de la sección de orientación profesional del Instituto. Un centenar de niños (ambos sexos en igual número) fué estudiado vocacionalmente y orientado en el preciso momento de abandonar la escuela. Dos años después fueron de nuevo estudiados. En

(1) *A Study in Vocational Guidance*, Industrial Fat. Res. Bd. Report, número 33, 1926.

16 casos no pudo obtenerse información satisfactoria o información alguna y en dos se comprobó que los sujetos no estaban trabajando. Los 82 restantes pudieron clasificarse en dos grupos:

1.° Los que ocupaban puestos o ejercían profesiones que estaban "de acuerdo" con el consejo vocacional.

2.° Los que ocupaban puestos o ejercían profesiones "que no estaban de acuerdo" con el consejo vocacional.

He aquí un historial profesional de esos 82 sujetos durante esos dos años:

	Profesión de acuerdo con el consejo vocacional.	Profesión en desacuerdo con el consejo vocacional.
Porcentaje de sujetos que han tenido dos o más empleos.....	43	61
Número de sujetos que han tenido cuatro o cinco empleos.....	1	4
Promedio de salario semanal.....	16s. 9d.	15s. 8d.
Satisfechos con su trabajo.....	48	19
No satisfechos con su trabajo.....	1	14

Si tomamos lógicamente como criterio de acierto, de éxito en el consejo vocacional, no solamente los casos de los sujetos que habiendo seguido este consejo se encuentran satisfechos con su profesión, sino también el de aquellos que desatendiéndolo ejercen una profesión no aconsejada y confiesan no estar satisfechos con el trabajo, el porcentaje de aciertos en la orientación en esta encuesta sube hasta un 76 por 100.

Estos resultados tan sugestivos determinaron un nuevo experimento, que fué llevado a cabo durante los años 1925 a 1929 por Mr. F. M. EARLE, entonces jefe de la sección de orientación profesional del National Institute of Industrial Psychology. Fué subvencionado especialmente por el Carnegie United Kingdom Trust.

Objeto de esta investigación (1) fueron 1.200 niños y niñas de las escuelas elementales de Londres, que estuvieron bajo el control del

(1) *Methods of Choosing a Career*, London, Harrap and Co., 1931.

Instituto durante los años 1926 a 1929. El grupo total fué dividido en dos:

a) Un grupo de "control", compuesto de 600 chicos, que no fueron ni examinados ni orientados por el Instituto, y que sólo recibieron el consejo vocacional *usual* en las escuelas.

b) Un grupo "experimental", compuesto asimismo de 600 sujetos, en los cuales el Instituto empleó sus *nuevos métodos* orientadores.

No sólo los métodos orientadores fueron modificados y mejorados en este experimento, sino que también el tratamiento estadístico de los resultados fué objeto de especiales consideraciones. Sólo en un 17 por 100 de los casos las informaciones individuales fueron insuficientes; con el tanto por ciento restante pudo establecerse la siguiente clasificación de las observaciones y resultados:

Porcentaje de sujetos en seis diferentes tipos de ocupaciones que permanecieron en el mismo empleo durante todo el período de la observación.

TIPO DE TRABAJO	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO CONTROL	
	Ocupación de acuerdo con el consejo.	Ocupación en des-acuerdo con el consejo.	Ocupación de acuerdo con el consejo.	Ocupación en des-acuerdo con el consejo.
1.—Intellectual	75	35	44	43
2.—Idem de menor categoría.....	42	36	43	36
3.—Social (1).....	33	19	19	15
4.—De gran habilidad manual.....	28	18	27	20
5.—De mediana ídem íd.....	39	32	29	25
6.—Sin habilidad manual.....	30	24	0	16

Adviértase que no sólo las cifras de la primera columna son más altas que las de la tercera, sino también que las diferencias entre las cifras de la primera y segunda columnas son más elevadas que las diferencias entre las de la tercera y cuarta columna.

Por las razones que se dan en la relación total de la experiencia (2), estos datos sientan y hacen comprender la extensión y diferencias rea-

(1) Esto es, trabajo que implica amplios contactos "sociales", como por ejemplo, vendedor, sirviente, etc.

(2) Op. cit., págs. 222, 223, 242-253.

les que existen entre el grupo experimental y el grupo de control. Es evidente, sin embargo:

a) Que permanecieron en sus puestos durante el período de observación muchos más sujetos de los orientados en el Instituto que de los que sólo recibieron el *usual* consejo vocacional escolar.

b) Que en el grupo de control la diferencia entre los que siguieron el consejo escolar y los que no lo siguieron es casi insignificante, mientras que en el grupo experimental esta diferencia es muy notable.

Las informaciones que sobre los sujetos han podido dar los encargados o jefes de los diferentes puestos ocupados pueden dividirse en tres categorías: *Primera calidad*, englobando expresiones, como "altamente satisfactorio", "muy bueno", y *la tercera calidad*, expresiones como las siguientes: "no satisfactorio", "no sirve", "no trabajará nunca", etc. El trabajo realizado por los sujetos fué dividido en cinco grupos: A, B, C, D, E, que varían de A, que corresponde al tipo de trabajo indicado por el consejo vocacional, y es, por tanto, el más indicado en cada caso, a E, que representa una profesión para la cual, y teniendo en cuenta los resultados de los exámenes de orientación profesional, aparece como casi seguro que el sujeto no tendrá éxito alguno y no será feliz en ella. De acuerdo con estas clasificaciones se han confeccionado los siguientes cuadros:

INFORMACIONES DE LOS ENCARGADOS O JEFES DE TALLER QUE PUEDEN SER ENGLOBADAS
BAJO LA DENOMINACIÓN DE PRIMERA CALIDAD

Porcentaje de las informaciones de primera calidad en relación con la clasificación por el tipo de profesión escogida.

	A	B	C	D	E
GRUPO EXPERIMENTAL					
Niños	17	7	8	5	0
Niñas	35	13	8	7	0
GRUPO DE CONTROL					
Niños	9	19	7	12	0
Niñas	27	7	10	13	0

INFORMACIONES DE LOS ENCARGADOS O JEFES DE TALLER QUE PUEDEN SER ENGLOBALAS
BAJO LA DENOMINACIÓN DE TERCERA CALIDAD

*Porcentaje de las informaciones de tercera calidad en relación con la clasificación
por el tipo de profesión escogida.*

	A	B	C	D	E
GRUPO EXPERIMENTAL					
Niños	5	7	16	19	36
Niñas	2	5	12	18	33
GRUPO DE CONTROL					
Niños	3	11	11	25	50
Niñas	4	8	9	0	100 ⁽¹⁾

De nuevo vemos aquí la superioridad del grupo experimental por la gran regularidad (en relación con el grupo de control) en el descenso de los valores en el primer cuadro (informes de primera calidad) y en el ascenso en el segundo cuadro (tercera calidad), que evidencia la concordancia entre la efectividad del trabajo y el consejo emitido en cada caso. Compárense, por ejemplo, las series 17, 7, 8, 5, 0 en la primera línea del primer cuadro con la primera 9, 19, 7, 12 del segundo cuadro.

* * *

Al mismo tiempo que estos trabajos eran llevados a cabo, fueron iniciadas dos investigaciones complementarias, una por Mrs. RAMSAY, por cuenta del Industrial Health Research Board, y la otra por Mr. J. KILGOUR, en Fife, por cuenta del National Institute of Industrial Psychology y con ayuda del Dunfermline Carnegie Trust y del Laura Spelman Rockefeller Memorial. Sólo datos provisionales e incompletos han sido recibidos hasta ahora; sin embargo, interesantes y prometedoras conclusiones pueden ya vislumbrarse, como se desprende de los dos cuadros siguientes:

(1) El número de casos en este apartado siendo demasiado pequeño, no puede dársele valor al resultado.

EXPERIMENTO DE CAMBRIDGE

Número de sujetos: 200.

Período de observación: Dieciocho meses.

Porcentaje de sujetos del grupo experimentado u orientado (1).

	Profesión de acuerdo con el consejo.	Profesión en desacuerdo con el consejo orientador.
Que permanecen en el mismo puesto ejerciendo la misma profesión durante todo el período de observación.....	67	32
Que abandonan su primer empleo, bien por disconformidad del sujeto o del contratante.	17	50

EXPERIMENTO DE FIFE (2)

Número de sujetos: Más de 482 examinados.

Seguidos y observados: 85.

Período de observación: De dos a cuatro años.

No ha habido grupo de control.

NUMERO DE SUJETOS	En empleo de acuerdo con el consejo orientador.	En empleo en desacuerdo con el consejo orientador.
Satisfechos con el trabajo que realizan.....	35	22
No satisfechos con su trabajo.....	3	25

En este pequeño número de sujetos vemos que si nos atenemos a lo indicado en la página 5, el porcentaje de éxito en la predicción vocacional asciende a cerca de un 70 por 100.

* * *

(1) En esta investigación los sujetos estaban divididos en dos grupos; ambos fueron examinados vocacionalmente, con arreglo a las nuevas técnicas, pero no se emitió consejo orientador para los del grupo de control; aquí sólo se han recogido, por tanto, los datos del grupo experimental que fué orientado.

(2) El objeto especial de esta experiencia, comenzada en 1928, ha sido de determinar el desarrollo de las aptitudes vocacionales. Muchos de los sujetos fueron examinados (tested) la primera vez a los once años, y este examen vocacional se repitió anualmente aun después de abandonar los sujetos la escuela primaria, siendo seguidos para ello en los diferentes centros donde fueron ingresando. En esta investigación se hizo también una comparación entre los sujetos de ambiente rural y de ambiente urbano.

A la terminación de la segunda experiencia de Londres una quinta investigación sobre estos problemas de orientación profesional fué realizada por el Birmingham Education Committee (1). Uno de los dos investigadores que la llevaron a cabo, Mr. P. SMITH, recibió una corta pero intensiva preparación en el National Institute of Industrial Psychology; el otro, Miss E. P. ALLEN, fué cedido por el Instituto al Birmingham Education Committee. Los métodos y técnicas empleados fueron los mismos del segundo experimento aquí descrito. Los chicos de las escuelas elementales (primarias) (165 niños y 163 niñas) fueron divididos, como antes se indicó, en dos grupos, uno experimental y otro de control. El primero de estos grupos fué examinado y orientado profesionalmente en 1928, y ambos grupos fueron seguidos y observados durante dos años. Por varias razones que no son del caso, la experiencia total se desarrolló en condiciones más favorables que las precedentes. Gran número de errores que se habían revelado en las experiencias anteriores pudieron ser evitados; los sujetos, en general, pertenecían a un grupo menos pobre y aparentemente más inteligente y más homogéneo que los anteriormente estudiados, y finalmente, uno de los examinadores poseía conocimientos más íntimos y precisos de las condiciones locales de trabajo. Los resultados, consecuentemente y a pesar del corto número de sujetos, son, no sólo más satisfactorios, sino al mismo tiempo más sorprendentes. He aquí parte de ellos:

Porcentaje de sujetos que permanecen en su primera colocación durante todo el período de la observación.

	En empleo de acuerdo con el consejo orientador.	En empleo en desacuerdo con el consejo orientador.
GRUPO EXPERIMENTAL		
Niños	21	1
Niñas	35	4
GRUPO DE CONTROL		
Niños	7	15
Niñas	20	15

Vemos aquí claramente que el paso de sujetos a otro empleo es mayor en el grupo experimental cuando el puesto primitivo *no* estaba de acuerdo con el consejo vocacional que cuando sucede lo contrario, esto

(1) The value of Vocational tests as aids to choice of Employment (Birmingham Education Committee, 1932).

es, cuando está de acuerdo; mientras que en el grupo de control la dirección es inversa.

Obsérvese también en esto un hecho que, por lo demás, ha sido confirmado por otros datos de estas experiencias, y es que las niñas tienen menos tendencia a buscar nuevas colocaciones o empleos que los niños. He aquí otro cuadro con datos de esta índole:

NÚMERO DE PUESTOS O COLOCACIONES PRBADOS	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO DE CONTROL	
	Cuando el primer puesto		Cuando el primer puesto	
	estaba de acuerdo con el consejo orientador.	no estaba de acuerdo con el consejo orientador.	estaba de acuerdo con el consejo orientador.	no estaba de acuerdo con el consejo orientador.
1	43 %	9 %	27 %	30 %
2	23 %	41 %	29 %	28 %
3 ó 4	26 %	29 %	26 %	35 %
5 o más	8 %	21 %	18 %	7 %
TOTAL.....	100 %	100 %	100 %	100 %

Las cifras de la primera línea horizontal no precisan comentarios. Las de las otras tres líneas muestran una diferencia sorprendente cuando se comparan entre ellas las dos columnas (de acuerdo y no de acuerdo con el c. o.) de los grupos experimental y de control. Se ve entonces que la multiplicidad de empleos es frecuente en el grupo experimental cuando el primer puesto o empleo desempeñado no está de acuerdo con el consejo orientador. En el grupo de control esta diferencia es, en cambio, mucho menor. La frecuencia relativa está invertida en dos de las tres líneas (así como también en la primera línea), mostrándonos la relativa falta de valor de la orientación profesional *corriente y ordinaria*.

TIEMPO QUE HA PERMANECIDO EN EL PRIMER EMPLEO	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO DE CONTROL	
	En puesto de acuerdo con consejo orientador.	En puesto de desacuerdo con consejo orientador.	En puesto de acuerdo con consejo orientador.	En puesto de desacuerdo con consejo orientador.
Menos de seis meses.....	35 %	74 %	53 %	45 %
De siete a dieciocho meses.	20 %	14 %	17 %	22 %
Más de dieciocho meses...	45 %	12 %	30 %	33 %
TOTAL.....	100 %	100 %	100 %	100 %

Aquí de nuevo las diferencias son mayores en la tercera línea y son corcondantes entre las dos columnas del grupo experimental. Son inversas para los datos del grupo de control. Datos casi tan interesantes y sorprendentes pueden deducirse del siguiente cuadro, que se refiere a un tercio aproximadamente de los puestos desempeñados por los sujetos, por no juzgarse la información obtenida de los restantes de valor suficiente para su inclusión:

INFORME DE LOS <i>sujetos</i> SOBRE EL <i>primer</i> EMPLEO	GRUPO EXPERIMENTAL		GRUPO DE CONTROL	
	29 en puestos de acuerdo con consejo orientador.	27 en puestos no de acuerdo con consejo orientador.	14 en puestos de acuerdo con consejo orientador.	25 en puestos no de acuerdo con consejo orientador.
No conveniente.....	10 %	81 %	21 %	44 %
Conveniente	90 %	19 %	79 %	56 %
Muy conveniente.....	38 %	4 %	29 %	20 %
INFORME DE LOS <i>sujetos</i> SOBRE EL <i>último</i> PUESTO	54 ídem íd.	16 ídem íd.	20 ídem íd.	31 ídem íd.
No conveniente.....	0 %	51 %	0 %	6 %
Conveniente	100 %	69 %	100 %	94 %
Muy conveniente.....	43 %	19 %	35 %	19 %
INFORME DE LOS <i>jefes</i> EN LOS <i>primeros</i> PUESTOS	27 ídem íd.	7 ídem íd.	13 ídem íd.	22 ídem íd.
No conveniente.....	4 %	58 %	8 %	18 %
Conveniente	96 %	42 %	92 %	82 %
Muy conveniente.....	44 %	14 %	15 %	14 %
INFORME DE LOS <i>jefes</i> EN LOS <i>últimos</i> PUESTOS	53 ídem íd.	17 ídem íd.	28 ídem íd.	39 ídem íd.
No conveniente.....	2 %	29 %	11 %	0 %
Conveniente	98 %	71 %	89 %	100 %
Muy conveniente.....	42 %	24 %	14 %	18 %

Considerados en su totalidad estos datos, obtenidos del experimento de Birmingham, demuestran hasta la evidencia que los sujetos que acep-

taron el consejo orientador basado en el examen especial a que fueron sometidos los sujetos que componían el grupo experimental, se encontraron más convenientemente colocados que los del grupo de control que aceptaron el consejo basado en el tipo de examen ordinario. Demuestran igualmente estos datos que el haber aceptado el consejo orientador está más en relación con la "conveniencia de la profesión" en el grupo experimental que en el grupo de control; los que en el grupo experimental rechazaron el consejo quedaron indudablemente en peores condiciones (profesión no conveniente) que los del grupo de control que procedieron de igual forma.

* * *

Ahora bien, todas las experiencias hasta ahora estudiadas han sido casi exclusivamente llevadas a cabo con sujetos que salieron de la escuela *elemental* para colocarse; veamos ahora los resultados de la observación de sujetos que alcanzaron hasta la segunda enseñanza y que fueron orientados por el National Institute of Industrial Psychology.

El Dr. A. MACRAE obtuvo una información satisfactoria en 1930 sobre 33 sujetos de dieciocho años aproximadamente de edad, que fueron orientados en 1927, y a los cuales se les preguntó si estaban contentos o no con el trabajo o profesión que cada uno de ellos ejercía. Fueron eliminados los sujetos que aún estaban estudiando y los que no ejercían directamente una profesión; igualmente fueron eliminados tres sujetos cuyas respuestas no eran suficientemente categóricas respecto a si estaban o no satisfechos con el tipo trabajo; con todo lo cual, el grupo quedó reducido a 30 individuos. He aquí el resultado de esta encuesta:

	En puestos de acuerdo con el consejo orientador.	En puestos en desacuerdo con el consejo orientador.
Satisfechos con la profesión.....	20	3
No satisfechos con la profesión.....	0	7

En este pequeño número de sujetos obtenemos un 90 por 100 de consejos *positivos* o de *acierto* (véase página 5).

Un grupo mucho más extenso (incluidos los anteriores) pudo ser

estudiado en 1931 por el Dr. MACRAE, al hacer la observación y realizar la información consecuente con los sujetos que fueron *orientados* por el Instituto en 1928. Aproximadamente el 20 por 100 de estos sujetos eran muchachas. Excluyendo, como anteriormente, los que permanecían estudiando, los que no ejercían ninguna profesión y aquellos otros también cuyas respuestas eran ambiguas, quedó un grupo de 118 sujetos, cuyos resultados fueron los siguientes:

	En puestos de acuerdo con el consejo orientador.	En puestos en desacuerdo con el consejo orientador.
Satisfechos con la profesión.....	76	17
No satisfechos con la profesión.....	8	17

En este grupo de adolescentes, muchachos y muchachas, alcanzamos un 79 por 100 de consejos *positivos* o de *acierto*. Este tanto por ciento en la realidad práctica ha de ser más elevado si tenemos en cuenta que la mayoría de estos casos presentan dificultades de orientación por encima de lo normal, ya que si no muchos de ellos no se habrían molestado en venir al Instituto en busca de consejo. Todos estos resultados fueron al mismo tiempo confirmados por las referencias de los jefes o patronos, a los cuales se les preguntó sobre la satisfacción que cada uno de los sujetos presentaba en su trabajo.

* * *

Finalmente, otra investigación fué llevada a cabo por Miss E. P. ALLEN y Mr. P. SMITH por cuenta de la Birmingham Education Authority en dos grupos de sujetos:

a) Unos de edad aproximada de veinte años, que se encontraban en el tercer o cuarto año de la carrera de ingeniero y asistían a un "Technical college".

b) Otros de dieciséis años aproximadamente en el momento de terminar un curso de dos años en una "junior technical school". Siete tests de habilidad técnica fueron seleccionados, y se estudió porcentualmente la eficacia de esta batería de tests con relación al criterio de habilidad práctica de cada sujeto, proporcionada en cada grupo:

a) Por cuatro de los instructores.

b) Por el maestro o profesor jefe.

Cuando uno, o a lo sumo dos, de los tests daba resultados diferentes de los de los siete otros tests, esta discrepancia era ignorada. Los resultados que a continuación exponemos muestran en la primera línea el porcentaje de concordancia entre los tests y el juicio de los maestros sobre la habilidad técnica de los alumnos; y en la segunda línea, el porcentaje de concordancia cuando las deducciones se hicieron teniendo en cuenta diversos factores temperamentales, según el criterio de los investigadores:

	Grupo a.	Grupo b.
Tests solo.....	80	74
Tests y temperamento.....	93	92

Este experimento en realidad fué hecho más con fines selectivos que con propósitos de orientación; y, sin embargo, nos demuestra, además del valor de los tests para la selección de los jóvenes con más disposiciones y aptitud para ingresar en una escuela técnica y poder sobre esta base excluir a los que no se encuentran en condiciones de trabajar con éxito en un centro de este tipo, la eficacia que también tienen para orientar los que demandan o precisan un consejo vocacional relacionado con este género de estudios.

* * *

Frecuentemente el deseo de los jóvenes hacia determinadas ocupaciones se basa sobre conocimientos muy limitados de las mismas o sobre un interés especial despertado a veces sólo por un detalle aislado e incluso insignificante de una ocupación determinada. La experiencia del National Institute of Industrial Psychology nos permite afirmar que aproximadamente un 50 por 100 de los sujetos que demuestran *deseo* de enfocar una profesión especial, demuestran estar incapacitados para ella, bien por falta de habilidad o de disposición, bien por condiciones especiales de temperamento o de carácter.

El deseo, el interés son indudablemente elementos importantes, pero en ningún modo pueden constituir el elemento único determinante de la orientación profesional. Esta, como hemos visto, debe de basarse

en gran número de consideraciones, ninguna de las cuales debe ni puede ser aisladamente excluida. Realizada en esta forma, su valor, como las experiencias aquí citadas lo demuestran, es de gran importancia y muy digno de ser tenido en cuenta.

El resultado de los tests, unido a las consideraciones temperamentales, valorados todos con arreglo a los nuevos métodos de orientación profesional, permiten al sujeto adquirir, sobre base lógica, el convencimiento de que la adopción de la carrera indicada le proporcionará, no solamente las máximas condiciones de éxito, sino también, y todo ello dentro de los límites usuales, la mayor satisfacción en su trabajo.



Publicado en los
**ARCHIVOS DE
NEUROBIOLOGÍA**

Tomo XIII. Número 1.

Enero - Febrero 1933.



Los ejemplares de esta tirada
aparte, destinados al
autor del trabajo,
no están a la
v e n t a .