

## El examen de entrevista en la Escuela Nacional de Bibliotecarios

VICTOR AMOROS TERAN

Todo examen de entrevista es una relación interpersonal, una conversación estructurada que se orienta a explorar la personalidad del candidato desde el punto de vista intelectual, emocional y del desarrollo de la personalidad; deteniéndose en los antecedentes y comportamiento durante el examen. En esta experiencia el entrevistador no se mantiene al margen, sino que es también un “observador participante” (SULLIVAN).

Esta situación interpersonal debe captar —a nuestro entender— la calidad personal del examinado, haciendo no sólo un análisis cuantitativo de su personalidad sino descubriendo profundas motivaciones y cualidades idóneas para el desempeño de la profesión escogida.

Asimismo el examen de entrevista más que un interrogatorio debiera ser un “coloquio dirigido, un acto de visión intuitiva de las manifestaciones actuales, de las disposiciones ocultas y de las potencialidades del sujeto” (QUEROL). De aquí que si bien la entrevista debe ser estructurada, no llega a ser rígida sino que permite el juego dinámico de las realidades psíquicas del entrevistado y del entrevistador.

El proceso de la entrevista se lleva a cabo mediante la Comunicación. Ella es verbal: a través de la palabra y de su contenido, sin embargo se pone mayor énfasis en la comunicación no verbal: observación del tono de la voz, mímica, gestos, vacilaciones, pausas, tartamudeos, lágrimas, risas, posturas del cuerpo, movimientos de las manos, fluidez del pensamiento, reacciones incongruentes, etc. “En cuanto no es sólo significativo lo que se dice sino cómo se dice” (ALARCO).

Mediante el examen de entrevista personal seleccionamos a los candidatos que tienen cuando menos inteligencia normal y están libres de disturbios psicológicos graves o de signos mórbidos incipientes o manifiestos. Tiende pues a eliminar a los insuficientes y seleccionar a los mejor dotados para la carrera escogida, “impidiendo el ejercicio de una actividad para la cual el sujeto no posee las aptitudes y vocación correspondientes” (SAL Y ROSAS).

Otra etapa de la entrevista es el examen de selección empleando pruebas psicométricas y proyectivas, con el fin de determinar el nivel intelectual y las

manifestaciones psicopáticas de la personalidad. Esto nos permite mayor objetividad en cuanto se trabaja con datos y no con personas que siempre ejercen alguna influencia en el entrevistador. Por su lado, el candidato se esfuerza por ocultar cualquier aspecto de su personalidad que pueda perjudicarlo, presentando la mejor imagen de sí mismo. Igualmente, la circunstancia misma del examen aumenta la inseguridad y las actitudes inadecuadas, así pues "la experiencia clínica no es suficiente para determinar mediante la entrevista la situación psíquica de un presunto normal" (SÁNCHEZ GARCÍA).

En este examen de selección pueden presentarse casos dudosos, siendo atinado ampliar la investigación mediante nueva entrevista y la aplicación de tests adicionales.

Es conveniente también intentar un diagnóstico de la aptitud vocacional, orientado al análisis de la diferenciación individual; en tanto no basta que el postulante tenga una normal capacidad intelectual y una personalidad adecuada, sino que es indicado determinar su grado de aptitud para determinada profesión, evitando que en el futuro pueda sentir su quehacer diario como una carga y fuente de conflictos psíquicos.

Resulta atinado pues aunar a los procesos anteriores un esquema profesiográfico que nos ayude a aproximarnos, siquiera, al conjunto de disposiciones y aptitudes primarias y secundarias que exige determinada profesión, descubriendo las verdaderas motivaciones que han llevado al candidato a escoger determinada ocupación. Detrás del entusiasmo, de las respuestas categóricas y de la aparente seguridad por la profesión escogida, es necesario analizar los intereses subyacentes que pueden ser esencialmente de superación socio-económica, imitativa, arquetipos familiares, compulsiva, etc. Es decir, detenernos en el origen de la vocación y la realidad geográfica, social, cultural y ambiental del entrevistado.

Esta apreciación profesiográfica y vocacional, igualmente no debe ser rígida en cuanto la mayoría de los postulantes son jóvenes en evolución "en quienes se atisban índices significativos más que netas condiciones para el aprendizaje y desempeños profesionales y que algunas disposiciones actualmente inadecuadas pueden modificarse en el curso de la carrera, durante la cual también puede favorecerse el despliegue de cualidades latentes que el entrevistador, con penetración, al par intuitiva y racional, debe tratar de descubrir" (QUEROL).

Es conveniente pues en la entrevista personal tomar en cuenta estos aspectos que hemos mencionado para poseer una visión general y armónica de la personalidad del postulante que se presenta al examen, seleccionando a los más aptos desde el punto de vista intelectual, vocacional y caracterológico.

Respecto al examen de entrevista tomado en la ENB el Jurado cuenta con la ficha de matrícula que le permite conocer datos importantes de la anamnesis del postulante con el resultado del examen de cultura general y el examen médico. No se realiza pues la entrevista a ciegas sino que antes de iniciar el diálogo con el postulante contamos con informes sobre su biografía, conocimientos y motivaciones; por otro lado, este expediente sirve de tema de conversación e interviene en la evaluación del rendimiento.

La entrevista en sí se ha estructurado en base a un Formulario en que se estudia la personalidad en sus diversas áreas, siguiendo un orden ascendente: Apariencia general, actitud y comportamiento, lenguaje y estilo, aspecto intelectual, aspecto afectivo, aspecto volitivo, calidad del ajuste social y aspecto ético. Se concluye la entrevista con observaciones adicionales. Para poner la nota final que oscila de 1 a 20 se hace una síntesis de estos datos, de la madurez y de la diferenciación de la personalidad del postulante.

Es necesario incidir en la importancia que tiene para el prestigio de la Escuela y de la profesión en sí, detenerse en la calidad personal del candidato y no meramente determinar su ingreso por una simple nota aprobatoria, reflejo muchas veces de un aprendizaje mecánico y mediocre. La tarea sería auscultar al postulante tratando de ir más allá de lo que puede representar una simple cifra.

Este año hemos aplicado dos pruebas psicológicas además de la entrevista personal: El Test de Matrices Progresivas de J. C. Raven, Escala general, test no verbal y que nos permite medir la capacidad intelectual especialmente en cuanto a la observación y el juicio se refiere. Y el Test de la Figura Humana de K. Machover, que nos da una visión de la adecuación o inadecuación de la personalidad, así como algunos rasgos psicopáticos. Cuando ha sido necesario tener un concepto más profundo de la personalidad del candidato hemos tomado el Psicodiagnóstico de Rorschach.

En general se presentaron 51 postulantes, 2 varones solicitaron exoneración, de los 49 restantes (40 mujeres y 9 varones) se retiraron 5 postulantes. De los postulantes varones que solicitaron exoneración ingresó uno que sólo se presentó a la entrevista personal. Rindieron examen 44 postulantes.

Varones	7
Mujeres	37
Aprobaron: 25	
Varones	2
Mujeres	23
Porcentaje que ingresó:	56.8%

Se presentaron a examen de entrevista 43 postulantes

Varones	8
Mujeres	35
Aprobaron: 23	
Porcentaje que ingresó:	53.4%

Relación de postulantes presentados por edades

Edades	Frecuencias	%
10-20	27	62.7
20-30	15	34.8
30-40	1	2.3

## Relación de postulantes por ocupación

Terminaron secundaria (no trabajan ni estudian)	25	58.1
Empleados	13	30.2
Profesores	3	7.0
Se preparan a estudios superiores	2	4.6

Postulantes desaprobados en el examen de entrevista personal		%
Varones	5	11.6
Mujeres	15	34.8

## Postulantes desaprobados según motivo

	<i>Defectos intelectuales</i>	<i>Disturbios psicológicos</i>	<i>Antecedentes</i>	<i>Mixto</i>
Varones	—	1	1	3
Mujeres	1	1	12	1

En defectos intelectuales hemos considerado el C.I. dado por el Test. de Raven y la manera cómo ha razonado el postulante frente a los problemas y preguntas planteados durante la entrevista, así como sus notas de estudios secundarios. En disturbios psicológicos hemos tomado en cuenta la adecuación de la personalidad y rasgos psicopáticos graves, proyectados en las pruebas psicológicas y durante el diálogo de la entrevista. En antecedentes, nos hemos esforzado por investigar las reales motivaciones que llevaron al postulante a escoger la profesión de bibliotecario. Así varios de ellos dieron las siguientes respuestas: se enteraron de la profesión por un aviso periodístico, se presentaron porque quieren estudiar algo, porque no lograron ingresar a determinada Facultad universitaria, porque simplemente les gusta, es una carrera corta; en otros, que su mayor deseo es ser ingeniero químico, industrial, etc. Es decir, tenemos que hacer frente a un verdadero estado de confusión y desorientación vocacional. En el epígrafe Mixto, agrupamos a los candidatos que tienen toda una constelación de desventajas, tanto intelectuales como afectivas y vocacionales.

Relación de postulantes con inteligencia término medio y superior al promedio, pero que por los otros motivos arriba expuestos no fueron aprobados en el examen de entrevista

Varones	2
Mujeres	12

Postulantes desaprobados por ocupación		%
Terminaron secundaria (no trabajan ni estudian)	10	23.2
Empleados	8	18.6
Profesores	1	2.3
Se preparan a estudios superiores	1	2.3

## Postulantes desaprobados por el lugar de origen

<i>Costa</i>	<i>Sierra</i>	<i>Selva</i>	<i>Extranjero</i>
16	3	—	1

## Postulantes desaprobados según edad

<i>Edades</i>	<i>Fr.</i>	<i>%</i>
10-20	9	20.9
20-30	10	23.2
30-40	1	

Postulantes desaprobados en el examen de entrevista pero que lograron obtener nota aprobatoria en los otros exámenes ingresando así a la Escuela

Varones	1
Mujeres	2

## COMENTARIO Y SUGERENCIAS

Vemos que la mayoría de postulantes presentados son mujeres (causas que se verán en una investigación posterior). Que el mayor porcentaje de candidatos son personas que recién han terminado la secundaria y que la mayoría de desaprobados no son por defectos intelectuales o emocionales, sino por desorientación vocacional y falta de idoneidad para la carrera escogida.

El criterio que hemos tenido para desaprobar a los postulantes ha sido un nivel intelectual por debajo del promedio; alteraciones graves de la personalidad e inautenticidad respecto a la profesión escogida.

Pensamos que debido a todos los informes y elementos de juicio con que cuentan los Miembros del Jurado del examen de entrevista, y que este Jurado está constituido por la Directora de estudios de la Escuela quien conoce de cerca los problemas que traen los estudiantes sin aptitudes, que igualmente integran este Jurado un profesional con mucha experiencia en la vida bibliotecaria y un especialista, psiquiatra o psicólogo, abonan la iniciativa que el examen de entrevista tenga mayor peso que las demás pruebas, muy importantes por cierto, pero que sólo reflejan el bagaje cultural del examinado.

Sugerimos igualmente que las pruebas de selección en un futuro próximo sean más completas y rigurosas.

## RESUMEN

Nos hemos propuesto dar una idea sobre lo que se entiende por entrevista personal en el examen de admisión a una escuela superior. Mencionamos la finalidad del examen de entrevista y los diversos aspectos y procesos que implica, a fin de que pueda cumplir su finalidad cual es obtener una visión adecuada de

la personalidad del postulante, seleccionando a los más capaces e idóneos para determinada profesión.

Referimos a continuación la forma cómo se llevó a cabo la entrevista en la ENB y los diversos elementos de juicio que contamos para aprobar o desaprobar a los postulantes que se presentaron. Mencionamos las pruebas psicológicas aplicadas y hemos expuesto en cuadros estadísticos la cantidad y porcentajes de postulantes aprobados y rechazados contemplando distintos aspectos como la edad, lugar de origen, la ocupación, motivo, etc.

Concluimos el trabajo con el comentario, sugerencias y la bibliografía consultada.

### BIBLIOGRAFIA

- 1 *Alarco, F.*: La entrevista psicológica. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras. Departamento de Psicología, 1964.
- 2 *Allport, G. W.*: Psicología de la personalidad. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1961.
- 3 *Anderson y Anderson*: Técnicas proyectivas del diagnóstico psicológico. Madrid, Ed. Rialp, 1963.
- 4 *Bambarén, C.*: Diagnóstico de la aptitud vocacional en las fuerzas armadas. Rev. San. Pol. Lima, jun. 1959, 2/3.
- 5 *Delgado, H.*: Curso de psiquiatría, 2ª ed. Lima, Imp. Santa María, 1955.
- 6 *Machover, K.*: Proyección de la personalidad en el dibujo de la figura humana. La Habana, Cultural, S. A. 1949.
- 7 *Jerl, R., Carbajal, C.*: Selección psicológica en individuos físicamente sanos... Rev. Psiq. Per. Lima, dic. 1960, 3/4.
- 8 ———— Normas para la selección psicológica de los postulantes a la Escuela de la G. C. Rev. San. Pol. Lima, jun. 1959, 2/3.
- 9 *Querol, M. y Chiappo, L.*: La selección de postulantes a estudios médicos; fundamento y método de la entrevista personal. Rev. Psi. Lima, 1961, 1/2.
- 10 *Rapaport, D.*: Tests de diagnóstico psicológico. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1965.
- 11 *Rorschach, H.*: Psicodiagnóstico. 3ª ed. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1961.
- 12 *Sal y Rosas, F.*: Examen psíquico de los postulantes a la Escuela de Policía. Rev. San. Pol. Lima, may./jun. 1948, 46.
- 13 *Sánchez G., J.*: La entrevista. Rev. San. Pol. Lima, jun. 1959, 2/3.
- 14 *Schneider, K.*: Las personalidades psicopáticas. 9ª ed. Madrid, Ed. Morata, 1965.
- 15 ———— Patopsicología clínica. 2ª Ed. Madrid, Ed. Paz Montalvo, 1962.
- 16 *Sullivan, H.*: La entrevista psiquiátrica. Buenos Aires, Ed. Psique, 1959.