

NORMAS PARA LA SELECCION DE
POSTULANTES, 1972

INFORMACIÓN

1
Por

Yrma Yolanda Quiñones G.

Escuela Nacional de Bibliotecarios del Perú

Trabajo presentado en el Seminario Latinoamericano
sobre Preparación de Científicos de la Información.

CONACYT

FID/CLA

UNAM

México, D. F., 23-25 de Agosto de 1972.

ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECARIOS DEL PERU

"NORMAS PARA LA SELECCION DE POSTULANTES, 1972- ".

Prof. Irma Yolanda Quiñones G.
Directora de Estudios a.i.

y
Prof. Enrique Brückmann Netto
Psicólogo

Colaboradora:
Prof. Florencia Velásquez T.
Psicólogo

INFORMAL

CONACYT

SUMARIO

0- Introducción

1- En la formación profesional

1.1- Selección y Entrevista

1.1.1- Pruebas de Selección (Tests)

1.1.2- Entrevista personal

1.2- Evaluación del rendimiento

1.2.1- Relación entre el C.I. y el Método de estudio

1.2.2- Relación entre los estudiantes de nivel universitario y los del nivel secundario

1.3- Orientación vocacional dentro de los tipos de Bibliotecas y tipos de trabajo

1.4- Aspecto social-personal

1.5- Consejería

1.6- Profesores

1.7- Supervisión

2- En el desempeño de la profesión

2.1- Problemas con el usuario

2.2- Problemas con el personal

2.3- Variación del rendimiento y sus causas

3- Conclusiones

0- INTRODUCCION

El presente trabajo no pretende ser un aporte definitivo, ni mucho menos dictar pautas; es tan sólo un informe de los resultados obtenidos en la Escuela Nacional de Bibliotecarios del Perú, de una meta que los componentes de este equipo, estamos nos hemos fijado: Elevar el nivel del Bibliotecario Peruano.

Por consiguiente; es una comunicación previa que se refiere tan sólo al aspecto psicológico, pero, que tal vez sirva como parámetro y/o referencia para Centros de Formación Profesional que afronten similares problemas, sino en su totalidad, al menos en algunos aspectos. Debemos dejar constancia que, el Examen Psicotécnico y la Entrevista Personal, siempre se han realizado en la Escuela Nacional de Bibliotecarios desde su fundación en 1943.

El aporte de este trabajo consiste en el mayor rigor científico del Examen Psicotécnico y en el "seguimiento" de los alumnos a lo largo del período de su formación profesional, por parte de los psicólogos y la colaboración de éstos con el Cuerpo Docente para obtener resultados óptimos.

Resulta ocioso destacar el gran avance científico de la Psicología y la necesidad de su colaboración y asesoramiento en las diferentes actividades humanas; movimiento que marcha paralelo con el avance de la Bibliotecología y de las Ciencias de la Información, actividad profesional esta última; en la que la calidad del elemento humano es clave; esto nos ha llevado a aunar esfuerzos a fin de obtener científicamente resultados cada vez más positivos, ya que no debemos olvidar los responsables de la Formación Profesional del Bibliotecario que, si un futuro profesional será más eficiente cuanto más alto sea su Cuociente Intelectual y su Nivel Cultural, su Salud Psíquica gravitará en su buen desempeño, tanto en el trabajo en equipo cada día más necesario, como en su trato con los usuarios.

Iniciado en abril de 1972, su proyección abarca hasta 1977; es decir una duración de cinco años, durante los cuales estará sujeto a continuas revisiones, para enmendar errores u omisiones, aplicar nuevas técnicas psicológicas a los nuevos campos de las Ciencias de la Información; y por fin, adoptar aquellos métodos que han demostrado ser positivos y deshechar los que resulten obsoletos o ineficaces.

Dividido en dos secciones:

1- En la formación profesional

Con la cual se inicia este trabajo que está en pleno desarrollo y cuyos resultados se dan a conocer, con las debidas reservas; se ha visto la necesidad de comprobar su eficiencia en el egresado que se desempeñará profesionalmente; de ahí que se haya creído conveniente para la unidad del mismo, elaborar la segunda parte.

2- En el desempeño de la profesión

Con la cual se completará esta experiencia, que como ya se dijo está planeada dentro de un plazo de cinco años: 1972-77.

Lo que expondrá de esta fase, son tan sólo los puntos considerados básicos, a estudiarse dentro del período mencionado.

1- EN LA FORMACION PROFESIONAL

No sólo la formación cultural y técnica que se imparta en un Centro de Formación Profesional harán buenos Bibliotecarios; por mas que se cuente con los recursos necesarios y un óptimo Curriculum; todo esto será ineficaz sino se cuenta con el recurso clave: EL ELEMENTO HUMANO. Teniendo en cuenta el rol que debe desempeñar el Bibliotecario y al proceso de cambio y progreso cada vez más intenso que dan nuevos horizontes a la Bibliotecología y Ciencias de la Información, se ha inferido la importancia que en su formación presta la Ciencia Humana por su autonomía: la PSICOLOGIA.

1.1- SELECCION Y ENTREVISTA

Es el primer paso para obtener el personal apto para la misión que desempeñará. Se considera que éste, aparte de la VOCACION, debe llevar algunos requisitos básicos indispensables:

Nivel Intelectual (De ser posible el más alto, teniendo como mínimo de C.I. el normal)

Memoria

Buen Juicio

Inquietud intelectual

Imaginación

Amplitud de criterio

Amplitud de intereses

Sentido del orden

Responsabilidad

Iniciativa

Contracción al trabajo

Espíritu de colaboración

Prudencia

Entusiasmo

Perseverancia

8- El olvido

9- El recuerdo

9.1- Factores

10- Recreación

10.1- Su necesidad

11- Horario

11.1- Valor

11.2- Ventajas

11.3- Técnica de su confección

12- Sentido del orden

12.1- Factores y formas

12.2- Ordenación temática

13- Pautas de organización de un trabajo

13.1- Introducción. Tesis. Cuerpo. Conclusiones

14- Cómo atender y tomar apuntes de la clase

14.1- Metodología

15- Cómo leer un libro de texto

15.1- Método EPL2R: Explorar. Preguntar. Leer. Repetir. Recitar.

16- La lectura eficaz

16.1- Perfeccionamiento de la velocidad

16.1.1- Fijación de la vista

16.2- Eliminación de malos hábitos

17- Importancia de los materiales no verbales

18- Importancia del vocabulario

19- Criterios para vivir en forma realista

Lima, abril de 1972

Poder de atracción

Deseo de servicio

Facilidad de comunicación

Sensibilidad social

Amor a la cultura

Sentido de los valores éticos

Salud psíquica

1.1.1.- PRUEBAS DE SELECCION (TESTS)

Estas pruebas fueron utilizadas para diagnosticar ciertas características de los postulantes; y que se tomarían en consideración para la Entrevista Personal o Examen de Selección de Postulantes a la Escuela Nacional de Bibliotecarios.

El objetivo básico de estos exámenes fue la Predicción; es decir si los diagnósticos son capaces de pronosticar una acción futura con un margen de exactitud razonable en el desempeño profesional, en otras palabras, tratar en lo posible de elegir a los postulantes que se pronosticaron de acuerdo a sus resultados obtenidos en las Pruebas de Conocimiento (Postulantes procedentes de la Secundaria) o Exoneración de Examen de Conocimientos (Postulantes provenientes de la Universidad o Centros de Instrucción Superior) y por los resultados obtenidos en las Pruebas de Inteligencia, Personalidad e Intereses Vocacionales satisfactorios; y rechazar a quienes se supone que su rendimiento será insuficiente a las características propias de la profesión

1.1.1.1- PRUEBA DE INTELIGENCIA

Se utilizó la prueba de Madurez Mental de California (Forma abreviada, Serie intermedia).

La prueba está dividida en cuatro áreas:

Relaciones espaciales

Razonamiento lógico

Habilidad numérica

- 4 -

Fue aplicada en forma colectiva, de acuerdo a las instrucciones de la prueba.

1.1.1.1.- IMPORTANCIA

Fue utilizada como un índice de las posibilidades o capacidades mentales del postulante; de adaptarse a los requisitos objetivos del ejercicio profesional (Pronóstico).

Los C.I. (Coeficientes Intelectuales) observados en la totalidad de los postulantes fueron clasificados de acuerdo a las pautas de standarización realizadas en nuestro medio, siendo los rangos los siguientes:

Muy Superior

Superior

Normal Superior

Normal

Normal Inferior

Inferior

Muy Inferior

El tratamiento estadístico de los coeficientes obtenidos, arrojaron lo siguiente:

Media: 104.65

Desviación Standard: 115.61
104.65
93.69

Los resultados obtenidos por los postulantes, se tomaron en consideración en la Entrevista Personal; y para los fines de seguimiento que se propuso el Jurado Examinador; teniendo particular importancia: la rapidez, la adaptación mental y la capacidad de asimilación del postulante.

1.1.1.2- PRUEBA DE PERSONALIDAD

Los criterios para el estudio y diagnóstico de la personalidad, se realizaron por medio de pruebas cualitativas, teniendo en consideración los factores Bio-Psico-Sociales; o sea que lo tomaremos como un sistema de elementos organizados que determinan el peculiar modo de ser de un individuo, dando sentido a su actividad y que permiten predecir, según Catell, lo que hará un individuo en una situación dada. Es de gran importancia tener en consideración a la Personalidad como una unidad global, tan compleja que lógicamente no podrá analizarse con la seguridad y certeza deseable, pero que servirá como valioso instrumento de predicción.

Además se utilizaron las Pruebas de Eysenck y la Prueba Proyectiva de la Figura Humana de Machover. Las características y diagnósticos se encuentran en las fichas personales de los alumnos que lograron ingresar, debidamente clasificados.

Las características más saltantes fueron examinadas con singular énfasis durante la Entrevista; si existía una corroboración de algún problema psicológico, el postulante era considerado inapto al

Examen Psicotécnico.

Para interés vocacional se utilizó la Prueba de Kuder.

1.1.2- ENTREVISTA PERSONAL

No es mas que uno de los muchos instrumentos empleados para determinar los méritos relativos del postulante.

El Jurado estuvo constituido por:

Un especialista en la profesión: Bibliotecario; y

Un Psicólogo, el cual se interesaba e incidía en los resultados o diagnósticos de las pruebas psicológicas, aplicadas anteriormente.

El Jurado acordó considerar, que la profesión de Bibliotecario exigía un grado de habilidad más elevado en comparación con aquellos puestos de carácter rutinario, además de considerar las características necesarias para el trato con subordinados, asociados y con el usuario, llegando a la conclusión que la prueba oral constituía una

Se utilizaron preguntas de tipo: Cerrado, Abierto, en Espiral y en Abanico, para permitir hacer deducciones valederas sobre sus capacidades; imposibles de obtener mediante el empleo de otros procedimientos (Complemento de las Pruebas o Tests).

Se examinaron factores tales como: Actitud, intereses, temperamento, rasgos de carácter, entre otros, surgiendo la pregunta que en el futuro y en la medida de nuestras posibilidades trataremos de responder:

¿QUE PROBABILIDADES EXISTEN DE QUE DESMPENEN SATISFACTORIAMENTE EL TRABAJO , QUE EN PRINCIPIO ES CAPAZ DE HACER?

La Capacidad que tiene el postulante de influir en los demás.

El Equilibrio o Excesivo Nerviosismo durante la entrevista, no se consideró como algo definitivo, dadas las circunstancias y situación misma del examinado. Más bién se tomó en consideración partiendo de que toda respuesta obedece a un hábito (nervioso).

La Fuerza de Expresión: actitud jactanciosa o modesta.

La Vivacidad o Torpeza para descubrir el sentido de una pregunta, y capacidad para Discutirla en Forma Inteligente.

El Dominio del Idioma (Fluidez y riqueza de su vocabulario oral).

La Capacidad de Deducción.

La Capacidad de Toma de Decisiones ante situaciones problemáticas.

Además de factores y de acuerdo a características individuales de los postulantes, éstos factores investigados tuvieron gran importancia en el Proceso de Selección.

Algunos aspectos: Tono de voz, apariencia física, dominio del lenguaje, equilibrio, actitud y tacto, aptitud para expresar ideas, aptitud para proyectar, organizar, idoneidad para desempeñar el cargo, según el tipo de trabajo (dentro de una biblioteca o sistema de bibliotecas) o tipo de biblioteca.

1.2- EVALUACION DEL RENDIMIENTO

Comprenderá el año lectivo, haciendo un estudio comparativo por rendi-

1.2.1- RELACION ENTRE EL C.I. Y EL METODO DE ESTUDIO

En el primer trimestre (26 de abril - 30 de junio) se dictó el curso de METODOLOGIA DEL ESTUDIO (Primera parte del curso de METODOLOGIA DEL ESTUDIO E INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA) y cuyo programa se incluye (Ver Apéndice) que tiene como objetivos el hacer la diagnóstico de los Hábitos de Estudio y el tratamieto de los errores u omisiones que tuviera el estudiante.

Para el diagnóstico se aplicó la Prueba de Hábitos de Estudio de W. Wreem, en su forma original y cuya standarización a la realidad peruana, para su futura aplicación, está realizando el Prof. de la E.N.B. Enrique Brückmann Netto (Psicólogo).

Esta prueba es una lista de evaluación de los hábitos y de las actitudes frente al estudio, que presentan en diferentes proporciones grupos de estudiantes de alto y bajo rendimiento.

Se trató en lo posible de ayudar a los alumnos a comprender qué hábitos especiales pueden estar impidiéndoles lograr un mejor rendimiento académico. Se aplicó en forma colectiva; con la finalidad de descubrir los defectos en su técnica de estudio y proporcionar ayuda con vistas a la reeducación y orientación vocacional.

La hipótesis que se plantea es la siguiente:

Si los estudiantes de alta capacidad de aprendizaje poseen hábitos de trabajo diferentes de los estudiantes de baja capacidad de aprendizaje.

La prueba constituida por 28 items, está dividida en 4 áreas; los hábitos negativos estarán dados por las pautas de calificación establecidas por el autor.

El tratamiento se dio mediante el curso de Metodología del Estudio; cuya finalidad es la de homogeneizar la clase, para ir investigando paulatinamente otras variables que intervendrían en el éxito o fracaso dentro de la Escuela Nacional de Bibliotecarios o en el desempeño de su profesión.

Se tomaron en consideración estas características para los futuros estudiantes, prediciendo en forma aproximada el mayor o menor éxito dentro de su profesión.

- 3 -

**1.2.2- RELACION ENTRE LOS ESTUDIANTES DE NIVEL UNIVERSITARIO Y
LOS DEL NIVEL SECUNDARIO**

C.I.	
Universitarios	Secundarios
Media: 106.14	108.25
Desviación Standard: 110.26	117.45
106.14	108.25
102.02	99.05

PRUEBA DE HABITOS DE ESTUDIOS DE H. WREEM						
Item	Rara vez		Algunas veces		A menudo o siempre	
	Univ.	Sec.	Univ.	Sec.	Univ.	Sec.
1:	4	6	7	25	1	1
2:	10	21	2	10	-	1
3:	5	6	5	17	2	9
4:	5	13	6	8	1	11
5:	6	24	6	8	-	4
6:	7	13	4	17	1	1
7:	5	16	6	8	1	7
8:	8	12	4	16	1	3
9:	4	10	5	11	3	10
10:	6	14	6	13	-	4
11:	3	7	7	13	2	11
12:	3	12	6	10	3	9
13:	8	17	1	10	3	4
14:	6	17	4	10	2	4
15:	8	22	3	8	1	1
16:	7	26	5	5	-	-
17:	8	27	2	4	2	-
18:	7	10	4	15	1	6
19:	1	5	4	4	7	22
20:	2	10	8	15	2	6
21:	2	12	6	14	4	5
22:	2	8	3	12	7	11
23:	1	1	4	17	7	13
24:	1	6	6	13	5	12
25:	1	2	-	8	11	21
26:	5	11	7	16	-	4
27:	11	27	1	2	-	2
28:	7	17	4	12	1	3

1.3- ORIENTACION VOCACIONAL DENTRO DE LOS TIPOS DE BIBLIOTECAS Y TIPOS DE TRABAJO

De acuerdo a los resultados obtenidos de la Prueba Kuder, se tratará de ayudar al estudiante a elegir la especialida, o especialidades, que se adapten más a sus aptitudes, intereses y circunstancias; además de sus motivaciones, se atenderá de igual manera a sus aptitudes individuales; pues se sabe que las causas principales que provocan la inadaptación al trabajo son entre otras: La falta de aptitudes o preparación, problemas económicos o familiares, las crisis personales, el mercado de trabajo por especialidad, etc.

Esto facilitará la organización de la colocación futura de los alumnos, dentro de determinado tipo de biblioteca o área de trabajo (incluyendo la docencia bibliotecológica).

Se podrá lograr mediante:

Observación de los alumnos durante su trabajo (Prácticas)

Rotación de especialidades

Conferencias sobre cada especialidad (Por expertos)

Visitas a centros especializados, etc.

Esta meta de que cada egresado se ubique dentro del tipo de biblioteca o área de trabajo que se adapte mejor a sus cualidades personales, se lograra mediante el:

Proceso de orientación, que comprenderá:

Entrevistas personales.

Obtención de informes por parte del alumno (intereses y proyectos).

Facilitar informes (Ventajas y desventajas, tanto en el aspecto profesional, como del mercado de trabajo).

Modificación de actitudes por parte del alumno.

Se ha decidido seguir las pautas de orientación de Karl Regus, basadas en la comprensión y respeto por las decisiones personales.

1.4- ASPECTO SOCIAL-PERSONAL

Tiene como finalidad detectar las características de cada uno de los miembros del grupo.

Como instrumento se usará el Sociograma.

El criterio de clasificación será:

- a) Alumnos estrellas
- b) Líderes
- c) Aceptados y rechazados en menor grado
- d) Solitarios (alumnos que pasan desapercibidos dentro del grupo)
- e) Alumnos rechazados por el grupo

Y dentro de nuestras posibilidades, se tratará de lograr la integración, por medio de la participación activa en los derechos y responsabilidades; que tienen como miembros de un centro de formación profesional.

Crear en ellos "espíritu de cuerpo" que deberá perdurar a través de su formación y desempeño posterior; base indispensable para la deontología profesional; entre otros objetivos.

Se utilizarán las técnicas:

Phillips 66;

Sicodrama;

Técnica del espejo;

Y otras según lo determinen las necesidades.

1.5- CONSEJERIA

Tiene como finalidad, el tratamiento de casos especiales que se presentasen dentro del alumnado; y que en alguna medida influyen en su rendimiento o adaptación profesional. En este aspecto se utilizarán las técnicas pertinentes para cada caso en particular.

1.6- PROFESORES

Nunca debe olvidar que la mejor lección es el ejemplo y que el mejor juez del profesor es el alumno.

Además del dominio de su materia, debe poseer gran poder de comunicación y sistematización a fin de emplear la metodología adecuada a la materia, según el tema a tratar y el tino de estudiante.

Mantener un diálogo constante e incentivar en sus discípulos el amor a su trabajo y a la búsqueda de nuevos horizontes; ayudarlos a que ellos se realicen y encuentren como personas y como profesionales.

Crear escuela, preparando los nuevos cuadros docentes.

Habrá cumplido su misión, cuando compruebe que sus alumnos lo superan y no son sus meros repetidores.

Deberá actuar en estrecha colaboración con el psicólogo orientador.

1.7- SUPERVISION

No implica fiscalización, sino la toma de decisiones que eviten problemas. La solución adecuada, el consejo discreto, la felicitación pública.

Para poder cumplir con su fin, exige por parte de quien la ejerce el saber escuchar, callar prudentemente o decir la frase oportuna en el momento conveniente. Cultivar la objetividad y autocrítica a fin de evitar o enmendar errores u omisiones. Pero sobre todo, tener no sólo el espíritu abierto a las nuevas corrientes, sino, practicar la política de "puerta abierta" para con los profesores, alumnos, egresados y toda persona que acuda en busca de información o consejo.

El supervisor deberá actuar en coordinación con el Cuerpo Docente, el Psicólogo consejero y orientador y el personal administrativo.

2- EN EL DESEMPEÑO DE LA PROFESION

Se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

2.1- PROBLEMAS CON EL USUARIO

Se considera como usuarios problema al:

Autosuficiente y sobrevalorado, que no recurre al bibliotecario "porque no lo necesita", así sea la primera vez que acude a leer.

Dependiente, que recurre al bibliotecario para ahorrarse el mínimo esfuerzo, por más que conozca los recursos de la biblioteca.

Aquel que no sabe expresarse bien, o que no sabe exactamente lo que desea leer.

El que precisamente no va a leer, sino a pasar el tiempo y que perturba a los demás lectores y al bibliotecario.

Lectores, que por costumbre, acuden en numerosos grupos.

Los que tienen notables patologías psíquicas: ansiosos, obsesivos, tímido, inseguro, etc.

2.2- PROBLEMAS CON EL PERSONAL

Por falta de comunicación adecuada;

Por incompatibilidad de caracteres;

Por problemas personales;

Por problemas familiares;

Por falta de "ambiente de trabajo"

Por psicopatologías.

2.3- VARIACION DEL RENDIMIENTO Y SUS CAUSAS

Se considera como principales causas de un rendimiento más bajo que el usual:

Falta de estímulo;

Problemas con sus compañeros de trabajo;

Problemas personales;

Problemas familiares; y

Problemas administrativos y económicos.

3- CONCLUSIONES

De lo anterior se puede enunciar que:

- 1°. Es necesaria la psicología aplicada en la formación del bibliotecario.
- 2°. También lo es en el desempeño de sus labores.
- 3°. Es necesario elaborar un Test Vocacional (Bibliotecológico); para diagnosticar las características adecuadas:
 - a) Para la selección del personal.
 - b) Para su ubicación dentro de los diferentes tipos de bibliotecas.
 - c) Para su ubicación en áreas laborales específicas.
- 4°. Standardizar dicho test a cada realidad nacional o local.

Lima, julio de 1972.

METODOLOGIA DEL ESTUDIO

Prof. Enrique Brückmann Netto

0- Objetivos

1- Aprendizaje

1.1- Factores

1.1.1- Herencia

1.1.2- Maduración

1.1.3- Socialización

1.2- Tipos

1.2.1- Condicionamiento

1.2.2- Ensayo y error

1.2.3- Comprensivo

2- Variables que intervienen en el análisis de la conducta

2.1- Estímulo

2.2- Organismo

2.3- Respuesta

2.3.1- Tipos

3- Leyes que regulan el estímulo del aprendizaje

3.1- Intelectual

3.2- Social

3.3- Emocional

4- El estudio

4.1- Hábitos

4.1.2- Su investigación

4.2- Motivación

4.3- Intencionalidad

4.3.1- Por recompensa diferida

4.3.2- Conflicto de propósitos

4.3.3- Fluctuación

4.4- Ambiente

4.5- En grupo

4.5.1- Ventajas

4.5.2- Desventajas

4.6- La ansiedad

4.6.1- Su influencia en el rendimiento

4.7- Continuado

4.7.1- Ventajas

4.8- Discontinuado

4.8.1- Ventajas

5- Concentración mental

6- Distracciones

6.1- Internas

6.2- Externas

7- Fatiga

7.1- Mental

7.1.1- Su relación con la falta de motivación

7.2- Física