

término: ¿Cómo descubrir cuál es el aspirante que mayor suma de conocimientos posee en relación con los requerimientos técnicos de la plaza? Terceramente: ¿Cómo saber la *habilidad* (inteligencia) con que va a poder manipularlos? En cuarto lugar: ¿Cómo determinar el interés, entusiasmo o incentivo (vocación) sentido por el aspirante para la plaza? Y, finalmente, ¿cómo predecir cuál va a ser el resultado del conflicto entre las aptitudes y la actitud del empleado, por un lado, y el "ambiente" o atmósfera en que la plaza se ejerce? Dice Rourke, con sobrada razón, que algunos de estos factores entrañan elementos "imponderables" que nunca podrán ser conocidos *a priori*; hay, pues, que contentarse con una solución por aproximación. Pero el hecho de que un problema no pueda ser resuelto en totalidad no justifica el que confiemos su solución al azar o que lo solucionemos deliberadamente mal, como sucede por desgracia en muchas ocasiones. Veamos, por consiguiente, en qué forma proceden los norteamericanos para acercarse al conocimiento de las 5 anteriores incógnitas.

1.^a Indicación: *hacer conocer la existencia de la plaza a todas las personas a quien pueda interesar.*

O viceversa:

Conocer todas las personas que puedan ser interesantes para el desempeño de la plaza.

Esto lo consiguen los norteamericanos mediante una difusión sistemática, precisa y ordenada de las convocatorias para cubrir las vacantes. En vez de anunciar éstas en sitios que nadie lee, sin la debida antelación o con restricciones de tal naturaleza que sólo un escaso número de candidatos pueden presentarse, los cargos técnicos son anunciados a los cuatro vientos, en secciones especiales de la prensa *profesional*, y además, es misión de la Comisión la de enterarse por investigaciones privadas de cuáles son las personas que en la Nación se han especializado en el trabajo que la plaza requiere; a estas personas que de antemano se las conceptúa capaces de poder aspirar a la plaza, se las convoca *particularmente*, requiriéndolas para presentarse a la selección, sin compromiso alguno, claro es, por parte de la Entidad solicitante.

2.^a Indicación: *determinar cuál es el candidato que mayor suma de conocimientos técnicos posee, aplicables a la plaza en cuestión.*

El cumplimiento de esta indicación como el de las siguientes exige previamente un trabajo que en nuestro país nunca se hace: *la determinación de las cualidades que la plaza requiere para ser desempeñada con el óptimo resultado.* Algún profano podría creer que tales condiciones son comunes a todas o a una mayoría de plazas; nada más erróneo. La experiencia ha demostrado, por ejemplo, que determinadas plazas son mejor desempeñadas por sujetos de inteligencia normal o escasa que por otros de mayor nivel mental, que algunos cargos requieren la posesión de conocimientos muy heterogéneos e indirectamente relacionados con ellos, al paso que otros necesitan el dominio de una parcela muy limitada de la cultura, y así sucesivamente. Hay, pues, que trazar la ficha de aptitudes requeridas para el cargo, teniendo en cuenta no solamente éste, sino las relaciones que guarda, es decir su *situación* o *articulación* con los restantes de la Institución. Y esta labor es confiada al departamento de Psicología, quien para realizarla procede al análisis de las hojas psicológicas de los anteriores ocupantes del mismo, deduciendo de ello — al compararlas con sus hojas de servicios — cuáles han sido las caracte-