

Esta es la segunda parte del examen y se halla integrada por una colección de "pruebas mentales" o tesis de inteligencia general y especializada, amén de por pruebas que exploran aptitudes aisladas. Aparentemente el contenido de tales pruebas no tiene la menor relación con el trabajo profesional a realizar, y, no obstante, aquí radica precisamente su ventaja, puesto que permite clasificar a los aspirantes de acuerdo con sus *aptitudes naturales* y no de acuerdo con sus *conocimientos técnicos* — que ya han sido explorados anteriormente —. Así, la capacidad de observación, el juicio crítico, la inteligencia abstracta o sintética son valoradas en función de los resultados relativos obtenidos por cada aspirante en las pruebas a que son sometidos de un modo colectivo. Ni que decir tiene que tales pruebas han sido previamente ensayadas en grupos homogéneos de profesionales pertenecientes a otros ambientes y que, además, se dispone de pruebas de control o "alternativas" para los casos en que por el exagerado valor del coeficiente de dispersión puede sospecharse que alguno de los candidatos se hallaba familiarizado con alguna de ellas.

Y llegamos a la cuarta indicación: *asegurarse el máximo incentivo o interés en el desempeño de la plaza.*

Para llenarla no hay una sola plaza que sea provista con carácter definitivo; todas son condicionales y en muchas ocasiones se llega incluso a hacer desempeñar la plaza durante un período de tiempo prudencial a los distintos candidatos *teóricamente equiparables*, con el fin de ver cómo se desenvuelven en la realidad. Pero se puede hacer algo más y es: analizar los motivos por los que el candidato ha elegido aquella plaza y no otra, es decir, poner al descubierto la génesis de su vocación. Ello exige penetrar en la vida privada del sujeto, conocer su pasado profesional y social, en una palabra: poseer su *historia vocacional*; y esto es lo que hacen los tribunales conscientes de la responsabilidad de su misión. Gracias a ello se evita el tipo frecuente en nuestro país, de candidato que utiliza unas plazas para que le sirvan de trampolín para otras, sin tener el menor apego a un cargo que sabe va a desempeñar provisionalmente.

De otra parte, la historia psicológica del sujeto es sumamente necesaria para poder predecir con cierta probabilidad de acierto *el grado de adaptación que va a poder conseguirse entre él y la plaza*. Existen, en efecto, candidatos dotados de incentivo, inteligencia, y conocimientos, a pesar de lo cual fracasan en el desempeño de su cargo, simplemente porque algún rasgo de su carácter o de su personalidad (convicciones políticas, religiosas, morales, etc.) se halla en manifiesto desacuerdo con el requerido por el "ambiente" en que el cargo se desenvuelve.

Todos conocemos, por ejemplo, la tragedia del médico rural o del profesor de una pequeña Universidad, sumergidos bruscamente en una gran metrópoli. El aumento exagerado de sus gastos, la supresión absoluta de sus ingresos profesionales, las dificultades de adaptación familiar... y mil obstáculos más pueden determinar el fracaso de este hombre que llegó a su nuevo cargo poseído de esperanzas e ilusiones, pero mal preparado por su vida anterior. Viceversa, el hombre avezado a la vida de ciudad, que en un momento de amargura decide trasladarse a una plaza de ambiente raquítrico, será ave de paso en este cargo o bien lo desempeñará mal, probablemente, por conceptuarse injustamente postergado o insuficientemente ayudado y comprendido. Y. ¿qué decir del hombre de