

de dar datos muy valiosos si la realiza una persona experimentada. Es uno de los procedimientos de admisión más importantes, pero al mismo tiempo de los más difíciles de administrar y de evaluar, y se aplica sólo a los estudiantes que ya han pasado otras formas de selección. Ningún candidato es admitido en nuestra escuela sin esta entrevista. No puedo dar más recetas para este procedimiento, que la experiencia del entrevistador. Por esta razón, los miembros de nuestro comité han permanecido en él por más de 10 años y son individuos a los cuales los estudiantes acuden espontáneamente cuando necesitan consejo o ayuda.

La entrevista personal debe permanecer en tal carácter, sin uniformarse ni seguir moldes definidos, y los alumnos no deberían prepararse para ella ni recibir ayuda de sus profesores preuniversitarios. Si aquella sólo corrobora informa-

ción que el comité ya tenía, representa tiempo perdido.

En los últimos años se ha producido una tendencia en la educación norteamericana a procurar una preparación liberal o general para todos los estudiantes y a subrayar la importancia de las ciencias sociales. La primera tendencia ha traído como resultado un interés creciente de los estudiantes premédicos por los estudios humanísticos, que podría hacer peligrar el progreso de la medicina si se llega a descuidar la sólida preparación necesaria en ciencias básicas. La misma consideración vale para la exageración en el énfasis que se ponga en las ciencias sociales, que deberían ir mano a mano con el conocimiento científico.

A pesar de las grandes dificultades con que a veces se encuentran los comités de admisión, los nuevos reclutas de la profesión médica son indudablemente de alta calidad.

LA SELECCION DE ESTUDIANTES EN EL REINO UNIDO

Dennis Brinton

St. Mary's Hospital de Londres

Proc. First W. Conf. Med. Ed. Pag. 173.

Los mecanismos de selección de estudiantes de medicina en el Reino Unido son con probabilidad ligeramente diferentes de los empleados en muchas otras partes del mundo y para su comprensión hay necesidad de revisar los hechos sobresalientes que han influido en la actividad de nuestras escuelas de medicina en los últimos años.

En primer término nuestras universidades han guardado siempre celosamente el privilegio de seleccionar por ellas mismas sus estudiantes no graduados. Las sugerencias débiles de transferir el proceso a un organismo o autoridad central han producido más de una tormenta de resistencia en los últimos años. Además de estar convencido que esta actitud no será cambiada, me parece que es justa. Algunos pueden pensar que en este país le damos demasiada importancia a la tradición pero las tradiciones de cada universidad determinan el carácter de ella y el poder

absoluto de aceptar o no un candidato es una necesidad básica para preservar la individualidad de la escuela o de la universidad. Cuando el número de candidatos excede grandemente el de vacantes y muchos de aquellos optan simultáneamente a dos o más escuelas, parece obvia la ventaja de un organismo central. Esta es la situación en Londres, pero las 12 escuelas médicas de la Universidad de Londres han preferido soportar la carga de un método de seleccionar y no aliviarse a costa de la pérdida de sus privilegios.

En segundo término, a partir del fin de la segunda guerra mundial las universidades han mostrado un interés creciente en los sistemas de selección a causa, por una parte, del gran número de oponentes y, por otra, al éxito que durante la guerra tuvo la Oficina de Selección de Oficiales.

El gran número de solicitudes de admisión depende fundamentalmente de la presentación si-

multánea de ellas a varias escuelas de medicina, lo que complica considerablemente el procedimiento de selección. El éxito de la Oficina de Selección de Oficiales, en la opinión de muchos, no dependió del uso de psiquiatras o psicólogos, o de tests adecuados sino de prolongar el período de examen por dos o tres días haciendo que cada seleccionador viviera con unos pocos candidatos durante la totalidad del período. Ello desgraciadamente no es aplicable a las escuelas de medicina. Sin embargo, la experiencia de la guerra subraya la importancia de una entrevista adecuada y sugiere que información de gran utilidad puede ser obtenida de métodos especiales como tests de inteligencia y pequeñas discusiones de grupo.

En tercer término, hemos notado en el Reino Unido que durante los dos años que siguieron a la finalización de la guerra hubo un alza violenta en el número de candidatos de calidad bastante alta. En los últimos años el número sigue grande pero la calidad ha disminuído. El fenómeno representa probablemente una concentración anormal de gente responsable y madura y la declinación reciente es más que una simple vuelta al candidato corriente de la época de preguerra. Hay actualmente motivos poderosos para desear ser médico: muchos padres se dan cuenta que en la actualidad no hay barreras para un niño que tiene éxito en sus exámenes secundarios y para cierto número de estos padres el estado profesional de un hijo representa un avance social; las condiciones del Servicio Nacional de Salud han aumentado la sensación de seguridad de los padres en la medicina como una profesión; la admisión como estudiante de medicina pospone la conscripción militar y permite entrar a las fuerzas armadas como oficial.

En el Reino Unido no se ha hecho ningún esfuerzo para determinar si el número de promociones médicas excede o no el número de retiros anuales. Este asunto es demasiado importante en un país de organización médica como la nuestra.

El procedimiento de selección en el Reino Unido consta de 3 etapas: 1) Cuidadosa apreciación de los antecedentes; 2) Entrevista, y 3) Rendimiento del estudiante en el primer año de estudios.

Cuando el número de aspirantes es muy grande, es imposible entrevistarlos a todos; es dudo-

so incluso, que sea estrictamente necesario ya que una gran cantidad de aquellos pueden ser juzgados como poco aptos en razón de sus antecedentes. En esta primera etapa se elimina dos tercios del total de aspirantes.

La segunda etapa —la entrevista— es el procedimiento básico de la mayoría de las escuelas; en el pasado algunas efectuaban un examen, pero el número enorme de candidatos lo hizo imposible y además su uso es dudoso desde el momento que no ofrece mayor información que los antecedentes previos. Con posterioridad a la entrevista, empleamos en nuestra escuela un test de inteligencia adecuado, cuyos resultados no se correlacionan con las actuaciones de exámenes posteriores, pero que tiene el valor de excluir candidatos a quienes les falta inteligencia para beneficiarse de la educación universitaria; el principal defecto de estos tests es la imposibilidad de medir la persistencia, interés, ecuanimidad y otras condiciones caracterológicas.

La entrevista pretende formarse una opinión de la personalidad del candidato; muchos psicólogos critican el sistema por su falta de standardización y los prejuicios de los encuestadores. Sin embargo, algunos de estos desarrollan la capacidad de poder juzgar la calidad de un candidato, sin que ellos mismos sean capaces de señalar el proceso mental que los lleva a formular dicho juicio; otros en cambio, nunca aprenden a seleccionar. Por ello los entrevistadores deben ser muy cuidadosamente escogidos, lo que es un trabajo difícil a menos que otra persona los observe durante el proceso de selección. En nuestra escuela usamos 3 seleccionadores. El gran número de oponentes hace imposible el disponer de más de 20 o 30 minutos para cada uno, lo que evidentemente está bastante lejos de ser un instrumento perfecto de apreciación de la personalidad y el carácter: fallan muchos estudiantes nerviosos y muchos pueden ocultar su dureza emocional o su agresividad en un plazo tan breve. Para eliminar estas dificultades algunos han propuesto discusiones de grupo agregadas a la entrevista, yo no tengo experiencia personal, pero la idea me parece atractiva y factible.

La tercera etapa de selección es más controvertible, aún cuando juega un rol no menos importante que las anteriores. La apreciación del estudiante en base a los resultados del primer

año premédico, la creemos útil dada la estrecha correlación de aquellos con los resultados de los cursos clínicos; por lo tanto, el fin del año premédico parece un momento conveniente para sus-

pender los estudios médicos por razones académicas. La eliminación en esta tercera etapa representa un 15 a 20% de aquellos que ingresan al año paramédico.

USOS Y VALOR DE LOS TESTS DE INTELIGENCIA Y APTITUDES

Frederic Bartlett

Profesor de Psicología Experimental. Universidad de Cambridge

Proc. First W. Conf. Med. Ed. Pag. 198.

Tiene poco sentido intentar discutir los usos posibles y el valor de los tests de inteligencia y aptitud a menos que previamente se alcance un claro acuerdo y comprensión sobre la naturaleza, objetivos e hipótesis implícitas en ellos. Por otra parte, debe hacerse una clara distinción entre sus implicaciones teóricas y prácticas. Una técnica del tipo test puede usarse —y en la práctica así ocurre— en la esperanza de establecer cuáles son los elementos básicos de la estructura mental. O también pueden ser empleados —y ocurre más frecuentemente— con el propósito de usar sus resultados para dirigir individuos hacia actividades en las que serán altamente eficientes, o separarlos de aquellas en las que no obtendrán el éxito. Me propongo considerar sólo las implicaciones prácticas.

En la práctica un test psicológico es un elemento pronóstico pero que trabaja sobre bases totalmente diferentes de otros, como por ejemplo el pronóstico médico. En este se trata de una percepción y apreciación de factores que le dan un cuadro del probable desarrollo futuro. El psicólogo al aplicar un test —aunque también está haciendo un pronóstico— no está preocupado con el desarrollo futuro de las propiedades mentales sino especialmente con los efectos de su ejercicio en otras situaciones.

Se supone que la conducta inteligente, o la actuación que expresa condiciones especiales, será transferida desde la situación manejada en el test a aquellas de la vida diaria, en el mismo orden o cantidad y que esto sucederá “naturalmente”. La inteligencia consiste esencialmente en unos pocos elementos básicos estructurales que deben ser usados al enfrentarnos a situaciones

problemáticas; sus límites o cantidad son relativamente fijos y constantes. Si entonces podemos encontrar una situación que permita medir esos límites, podremos aplicar esta medición a todas las otras situaciones; nadie podría ser más inteligente que aquella medición. Pero la única prueba que puede justificar estas presunciones —que se asumen siempre en cualquier test práctico— es completamente empírica.

Todo el mundo conoce una enorme cantidad de libros grandes y pequeños —la mayoría muy grandes— sobre la evidencia empírica en pro y contra los tests de inteligencia y aptitud. Es posible hacer algunas afirmaciones generales bien fundadas: 1) los pronósticos negativos son más seguros que los positivos; 2) es más seguro predecir éxito moderado de los resultados de tests, que éxito sobresaliente; 3) el pronóstico formulado por los tests de inteligencia tiene un rango más amplio que aquel dependiente de tests de aptitudes, pero incluso estos no pueden cubrir todo tipo de situaciones problemáticas, y 4) los tests de aptitudes dan una base pronóstica menos segura, en el sentido de fracaso o éxito, que los tests de inteligencia.

Caben además otros comentarios. Es absolutamente esencial darse cuenta que los tests reposan en fundamentos estadísticos y en consecuencia el caso individual puede corresponder a la rareza de la distribución y escapar al pronóstico. Está igualmente fuera de la duda que los tests de todo tipo pueden usarse en forma más segura para alejar a la gente de una determinada actividad que para colocarla en ella más allá de toda duda; en muchos campos esto es suficiente para justificar su uso práctico en gran escala.