

CAPÍTULO 7

Intervenciones en Orientación: Proceso Específico

Mariela Di Meglio¹⁰

Dentro de las intervenciones en Orientación, merece un apartado especial el proceso específico. Esta nominación es tomada del Modelo Teórico Operativo (MTO) y la sostendremos para facilitar la comprensión. Se caracteriza por ser un trabajo que se inaugura con un pedido personal de ayuda para resolver alguna dificultad en torno a la toma de decisiones o armado de un proyecto. Así, se parte de una demanda ya no institucional o familiar, sino personal, en la que un sujeto puede implicarse y trabajar.

Esta característica es central, porque si no hay pedido no estamos habilitados a intervenir sobre la situación de ese sujeto, más allá de que observemos cuestiones a trabajar. A diferencia de las intervenciones institucionales en un microproceso, allí no hay una demanda específica, entonces, trabajamos con la situación común de cambio que atraviesa un grupo, sin profundizar en lo personal. En una intervención que responde a una demanda específica, profundizamos la historia personal, escolar y familiar en relación a las elecciones de trabajo, carreras, intereses, etc. Es importante aclarar que el abordaje de una demanda específica, puede hacerse en forma individual o grupal. En caso de que fuese grupal, se trabaja con grupos reducidos, de entre 6 y 10 integrantes, con las coordenadas que vamos a plantear a continuación.

Rodolfo Bohoslavsky (1978) habla de este modo de intervención en su libro “Orientación Vocacional”, en el que introduce la diferencia entre la modalidad actuarial y la modalidad clínica.

En el primer caso, el lugar del orientador es el del experto, el que tiene el saber respecto de cómo interpretar lo que le pasa a ese sujeto a través de los tests y técnicas. Por otra parte se encuentra el orientado: la persona que viene a realizar una serie de pruebas que le permitirán saber qué le conviene hacer. El test es la herramienta fundamental para conocer intereses y aptitudes y este enfoque hace énfasis en la psicotecnia. El modo de pensar la orientación es solidario con una posición teórica y ética respecto de los roles y funciones de cada uno.

En lo que respecta a la modalidad clínica, a la que adherimos, el orientador es un co-pensador, y el orientado el protagonista del proceso. No hay verdades a develar, sino procesos a realizar para ampliar el autoconocimiento y descubrir modos de funcionamiento y decisión. Es diferente

¹⁰ Profesora Adjunta a cargo de la materia Orientación Vocacional, Facultad de Psicología, UNLP.

el lugar del saber entre uno y otro: el primero tiene el saber sobre las herramientas para trabajar con cada sujeto y tomar decisiones, información del campo, etc. En tanto, el sujeto tiene el saber, consciente o no, sobre sí mismo, sus metas, inquietudes, desafíos y miedos. Es un trabajo en equipo donde ambos aportan elementos esenciales desde roles diferentes. La entrevista es la herramienta fundamental y las técnicas y tests son recursos auxiliares en tanto pueden facilitar, según la consideración del orientador, el trabajo a realizar.

La sola demanda no necesariamente da comienzo a un proceso de Orientación, o Re Orientación, cuando se trate de revisar una elección ya realizada. No toda demanda es demanda de Orientación. Muchas veces es más simple hacer una consulta por un problema con la carrera, que solicitar un espacio psicoterapéutico. Este precisamente, es el trabajo de la primera o primeras entrevistas: recibir a ese sujeto, escucharlo y poder discriminar que está pidiendo y cuál sería el camino más oportuno para ello.

Dado que nunca sabemos si ese sujeto volverá a cruzarse con un profesional de la salud, es importante su recepción, abrir un espacio de escucha atenta, en la que utilizaremos el modelo de entrevista semidirigida. Necesitamos que configure el espacio de entrevista con su modalidad y posibilidades para enfrentar una situación nueva, pero también debemos indagar algunos aspectos como su situación actual, académica, vital y otros para completar nuestra evaluación. Siempre la prioridad es alojar a ese sujeto, que, por algún motivo, consulta. Por ello Bohoslavsky habla de primera o primeras entrevistas. No siempre es sencillo dirimir cuál es la mejor oferta para cada sujeto, a veces es confusa la situación con la que llega y puede ser pertinente citar familiares, padres o personas con las que convive. En este punto las coordenadas de trabajo son las de cualquier profesional de la salud que recibe un consultante. Lo que varía es el recorrido posterior. En el capítulo 2, el autor plantea una serie de criterios que colaboran en la discriminación del diagnóstico de situación. Si bien podemos considerar que los aportes hechos por los primeros orientadores del Departamento de Orientación Vocacional de la UBA, (Rodolfo Bohoslavsky, Angela López Bonelli, etc.) se hayan tomado al pie de la letra y por lo tanto, se hayan asimilado al modo de cierta receta a seguir, en realidad son disparadores para pensar cómo trabajar.

La Orientación es el caso por caso, dada la coyuntura y particularidad de cada uno.

Veamos a un ejemplo:

Marina, de 36 años, concurre al centro de O.V. porque está de licencia médica por una próxima operación de columna. Las hernias de disco que tiene no le permiten desarrollar su trabajo de cocinera de un jardín y requiere una cirugía, sin saber aún el pronóstico y posibilidades de recuperación. Pide hacer Orientación para ver qué podría estudiar en este tiempo. Consulta en octubre y la cirugía está pautada para noviembre.

¿Por qué concurre Marina? ¿Es pertinente la consulta? ¿Qué coordenadas podríamos trazar en esta situación?

Es claro que está pasando por un momento de cambio que no ha planificado, pero que la atraviesa... ¿En qué podríamos ayudarla? ¿Qué papel juega en esta ocasión el “manejo del tiempo”?

Cada consulta es una ocasión y una oportunidad para parar, pensar y... luego sí, continuar. El sólo hecho de abrir un espacio para la pausa y la reflexión, es una intervención.

El orientador va construyendo en su práctica una “caja de herramientas” de las que hará uso según su experticia, consideración y modo de resolución. Todos los autores citados (Bohoslavsky, López Bonelli, Muller, Rascovan, Fogliatto) mencionan ejemplos como la autobiografía, historia vocacional, Árbol Genealógico Vocacional, Cuestionario de intereses Profesionales (CIP), entrevistas a padres, Imágenes Ocupacionales, Realidad Ocupacional (R.O), etc.

Es muy importante el espacio con otros para intercambiar impresiones y opiniones, sean de la misma disciplina o de otras, según la conformación del equipo de trabajo. Si se trata de una consulta en privado, se puede apelar a colegas compañeros o supervisores. El espacio para los otros y con los otros, internamente y en el intercambio, es parte de la interdisciplinariedad de que hablábamos cuando pensábamos desde qué marco entendíamos la Orientación.

En las primeras entrevistas evaluamos el “grado de orientabilidad” equiparable en psicoterapia al concepto de “analizabilidad”, es decir, qué posibilidad de trabajo y de implicarse en lo que pide tiene ese sujeto.

Los procesos, una vez iniciados, tienen un tiempo de encuentros presenciales, más allá del tiempo del sujeto. El encuadre de trabajo se enmarca en una entrevista semanal durante dos meses aproximadamente. Desde ese marco, el Orientador puede re-encuadrar si considera que requiere más o menos tiempo. Pero esta intervención es acotada en el tiempo, lo que coopera en relación a diferenciarlo con otros espacios o modos de abordaje. El Orientado sabe que comienza y termina. Hay un objetivo claro. Si luego de finalizado fuese necesaria otra intervención, se evalúa y define. Este encuadre funciona como marco protector para el Orientador (que sabe los límites de su rol e intervenciones) y para el orientado (que sabe que, si se compromete y trabaja, podría clarificar algunas ideas en un tiempo). Estas cuestiones son centrales en cualquier intervención: delimitar roles, objetivos, tiempos y modos de trabajo.

Esa primera o primeras entrevistas nos permitirán evaluar, diagnosticar y armar estrategias sobre cómo seguir.

La implicación en el proceso de quien consulta, va más allá de que cumpla o no con determinadas consignas o trabajos que se le solicitan. Es cierto que se utilizan ese tipo de técnicas como un modo de indagar en la historia del sujeto, modos de decidir, historia escolar, etc. y también, para que durante el tiempo en que no lo vemos, continúe el trabajo iniciado en los encuentros. La manera en que se vincule con estos pedidos, es también un indicador de lo que transferencialmente va ocurriendo, y de los estilos de conexión y resolución de situaciones. Todo lo que sucede en el proceso es un material rico para trabajar con el orientado y en las supervisiones.

El recorrido que se realice a lo largo de las entrevistas no podría estar predeterminado, en el sentido de que nuestra escucha está abierta a lo que el consultante trae y propone en cada encuentro, siempre con el objetivo trazado y explicitado al comienzo. Ello nos permite acotar, redireccionar y proponer trabajos nuevos.

Lo que no puede dejar de indagarse en las entrevistas es: ¿Qué le pasa a este sujeto que no puede decidir? ¿Cómo decide? ¿Qué cuestiones toma en cuenta para hacerlo? ¿Cómo es su

historia de decisiones y su historia escolar / vincular (amigos, familia, actividades)? ¿Cómo es la historia e imaginario de la familia en la que vive, qué profesiones, oficios o trabajos lo preceden y cuáles son valorados? ¿Qué expectativas hay en relación a su proyecto tanto en forma personal como desde lo familiar, o el entorno en el que se mueve? ¿Qué espacios, personas e ideas sostienen y caracterizan a este sujeto?

Estas preguntas son algunos de los disparadores que delinear las entrevistas tanto de profundización como de esclarecimiento (nominaciones que propone la Prof. Mirta Gavilán en el MTO). Lo más importante es no rigidizar el proceso, sino tenerlas en mente e ir abordándolas a partir de los trabajos que se van compartiendo. No siguen necesariamente un orden secuencial, pero sí son preguntas esenciales que hay que trabajar para conocer al orientado y sobre todo para que él pueda reconocerse en sus dichos. El conocimiento y autoconocimiento son dos ejes fundamentales del proceso y ambos posibilitarán un mejor posicionamiento a la hora de decidir.

Por otro lado, es central el trabajo con la información ocupacional. Es importante señalar que la información, que suponemos objetiva, está mediatizada por nuestros imaginarios (del orientador y del orientado), de los que muchas veces no estamos advertidos. Por eso es importante no dar por supuesto que lo que se dice es lo que pensamos (hablar de un médico ¿significa lo mismo para el orientado y el orientador?), sino cotejar a través de preguntas, construcción de imágenes, dibujos, collages, dramatizaciones, escritos. Muchas veces esos imaginarios sin trabajar son los principales obstáculos en la toma de decisiones, de uno y otro lado. Nada garantiza nuestra supuesta objetividad, sólo la apuesta a ponerla en cuestión cada vez.

El trabajo con la información incluye abordarla tanto desde el punto de vista subjetivo (interrogar a esos imaginarios), como desde el punto de vista objetivo (búsqueda de información de opciones laborales, académicas o de tiempo libre reales), transitando esos espacios de modo concreto. Son muchos los jóvenes que sostienen interés por determinada carrera, pero luego “el ambiente, la distancia, el costo económico de la carrera en materiales” generan la deserción. Este tipo de situaciones pueden anticiparse, transitando y conociendo esos espacios previamente. El compromiso y posibilidad de búsqueda de información es uno de los indicadores que dan cuenta de las posibilidades, inhibiciones y temores del sujeto.

En general hay mucha expectativa en torno al cierre del proceso, como si pudiera develar el misterio o las respuestas a las preguntas del consultante. No hay respuestas, porque ellas son únicas y propias de cada sujeto en la coyuntura que le toca decidir. Si bien esto es algo que se aclara desde un comienzo, la expectativa del resultado siempre aparece, incluso también en los padres, en el caso de los adolescentes.

Las últimas entrevistas se destinan al trabajo que tiene que ver con el reconocimiento del camino transitado, los elementos que ha podido conocer y construir, las dudas, el trabajo o no que ha desplegado en relación a ellas, los obstáculos, las insistencias, las repeticiones y lo que aún no se define.

Si bien no hay “un resultado”, el sujeto construye en este proceso un saber sobre sí, preguntas, reflexiones, certezas respecto de lo que está dispuesto y de lo que no. Este hilo se va tejiendo a lo largo de todas las entrevistas...de modo de que lo que se encuentra no sorprende, sino que

se “va armando”. Incluso, a veces, es la precipitación del final del proceso lo que permite resignificar lo hecho hasta entonces.

El tiempo de concluir es un tiempo de ganancia y de pérdida. De lo que se hizo y de lo que no, tanto para el consultante como para el orientador. Pero es fundamental respetarlo y justamente en ese punto tiene importancia el encuadre. Algo se pudo y algo quedó pendiente. Es preciso entender que siempre hay una cuota de frustración y una cuota de logro. Ambos, orientador y orientado deben tolerar que esto sea así. Aunque exista la posibilidad de revisarlo en otro momento, el tiempo de trabajo concluye. Decidir es ganar y también resignar.

Las intervenciones en el proceso específico son siempre prospectivas, apuntan a lo que vendrá, a partir de lo que ocurrió poder armar hacia adelante, disminuir el riesgo conociendo las coordenadas con que actuamos. La *Orientación es un espacio de apertura*, apertura de un tiempo de reflexión, conocimiento y decisión. La *Orientación es un espacio de recepción*, recepción de otro que busca ayuda, un espacio donde se puede desplegar lo que le pasa. La *Orientación es un espacio de exploración*, en tanto que cada consulta es una nueva oportunidad de poner en marcha nuestras herramientas y recursos para acompañar a otro mientras se va descubriendo y conociendo. Trabajamos con la salud desde sus múltiples recorridos. Esta ficha es una invitación a explorar esta práctica.

Referencias

- Bohoslavsky, R. (1978). *Orientación Vocacional - La Estrategia Clínica*, Palabras iniciales, cap.II, III, IV. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Di Meglio, Mariela (2018). *Aportes de las técnicas psicodramáticas al trabajo en Orientación*. Tercer Congreso Iberoamericano de Orientación. Aidoel, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Recuperado de <http://www.aidoel.org/wp-content/uploads/2018/11/El-Campo-de-la-Educacion.pdf> (p. 41-44)
- Gavilán, M. (2017). *La Transformación de la Orientación Vocacional: hacia un nuevo paradigma*. Cap 6 y 7. Ciudad autónoma de Bs As. Lugar Editorial
- López Bonelli, A. (2014). *La Orientación Vocacional como proceso*. Cap. 3, 4 Buenos Aires. Editorial Bonum
- Müller, M. (1993). *Orientación Vocacional*. Cap 3- Bs. As. Miño y Dávila Editores
- Rascovan, S (2017). *La Orientación vocacional como experiencia subjetivante*. Cap 5. Buenos Aires. Paidós.