

TRANSFORMAR LOS RIESGOS EN OPORTUNIDADES. ENTREVISTA DE ORIENTACIÓN PARA EL MOMENTO ACTUAL

TURNING RISK INTO OPPORTUNITY. A CAREER COUNSELLING INTERVIEW FOR THE PRESENT DAY

*Ricard Marí
Rosa M^a Bo
Mireia Marí*
Universitat de València

Fecha de recepción: 1 de abril de 2012

Fecha de aceptación: 12 de junio de 2012

Fecha de publicación: 15 de septiembre de 2012

RESUMEN

Los cambios socio-económicos exigen nuevas praxis para la toma de decisiones en la orientación profesional. En este sentido en el artículo se propone un proceso de orientación profesional que tiene como objetivo la transformación de los acontecimientos fortuitos, no planificados y las situaciones de incerteza, en oportunidades de aprendizaje o de éxito. Se basa en la consideración positiva de la incertidumbre dentro del paradigma de la complejidad mediante el proceso de ayuda del enfoque centrado en la persona. La relación de ayuda centrada en la persona proporciona la experiencia de vida del sujeto y puede conducir a experimentar nuevos significados válidos para enfrentar el cambio. En este artículo se propone la aplicación de un sistema dinámico-constructivista al proceso relacional centrado en la persona, que tiene lugar en la entrevista de orientación, para que el sujeto pueda construir nuevos significados a su experiencia y enfrentar con éxito las nuevas situaciones de incerteza. Finalmente en el artículo se ofrece un procedimiento de entrevista para ilustrar y facilitar el proceso anterior, que incluye los recursos para la creación del espacio de encuentro, la guía de la entrevista con los parámetros para la orientación y el cambio y los criterios de análisis de la misma.

Palabras clave: Evaluación, Metodología, Método Fenomenológico, Experiencia vivida, Investigación educativa.

ABSTRACT

Socio-economic change requires a new decision-making model applied to career counselling. This paper proposes a process of career counselling that concentrates on transforming chance events and uncertain situations into learning opportunities. It is based on a positive regard of uncertainty within the Complexity Paradigm through the helping process from the person-centered approach. Career counselling from the person-centered approach takes into account the individual's experience of life and, therefore, it may become a useful tool to deal with change. This paper shows the benefits of applying a dynamic constructivist approach to the person-centered relational process which takes place at the counselling interview. This process may

result in the individual's finding new meanings to his/her own experiences and, eventually, overcoming successfully uncertainty and change. An interview model is provided to illustrate this process, which includes the resources for creating the meeting place, the interview guide with the parameters for counselling and change, and the criteria for analysing the interview.

Key words: Evaluation, Methodology, Phenomenological Method, Lived experience, Educational Research.

1. INTRODUCCIÓN. LA NECESIDAD DE UN CAMBIO EN LA RELACIÓN DE ORIENTACIÓN.

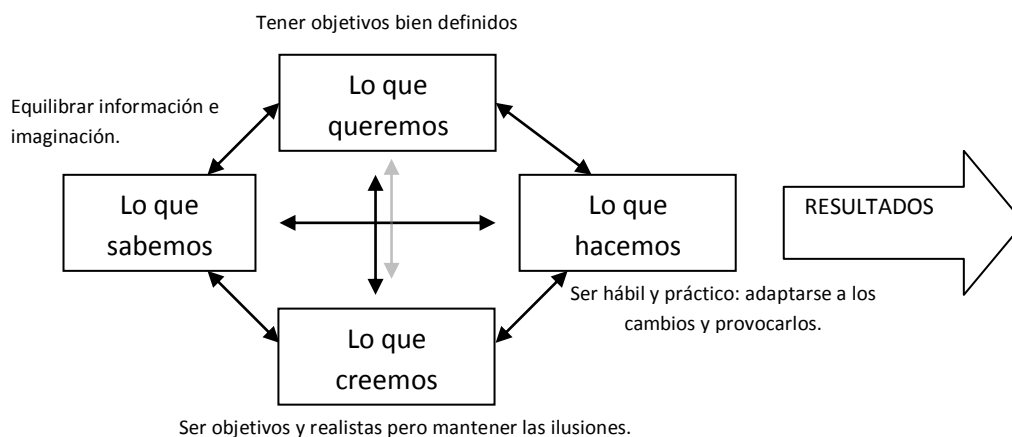
El consejo profesional se ha modificado por las circunstancias de un mundo en crisis. Hoy se busca ayuda para resolver unos problemas singulares para los que los servicios sociales, con los recursos asistenciales actuales, no pueden responder a las demandas que se originan en esta situación específica. Los consejeros se enfrentan con un gran dilema: encontrar un equilibrio entre ayudar a hacer frente a la necesidad inmediata y la creación de cambios profundos en la forma de pensar y crear un futuro personal.

Una acción efectiva debería saber discernir y comunicar las diferencias existentes entre la realidad de los problemas, sus posibilidades y ambiciones y el ámbito socio-económico-cultural en el que se desenvuelven, de forma que se puedan asumir unas decisiones realísticas (P. Poirier y E. Gagnè, 1996).

Las teorías de la *incerteza positiva* (Gelatt, 1991, Gelatt y Gelatt, 2003) y de la *incerteza en un mundo cambiante* (Miejers, 2002) sugieren la asunción de los cambios y el enfrentarlos positivamente como unos retos desde los que pueden surgir oportunidades de éxito. Se está en un contexto en el que la incerteza y la emotividad ganan terreno a la estricta racionalidad. De forma que, según Gelatt, hay que considerar una serie de incoherencias a la hora de la toma de decisiones: lo que queremos, lo que sabemos, lo que creemos y la manera de actuar, lo que hacemos (Cuadro 1). Es un modelo de desarrollo (*protean career* de Hall y Mirvis, 1995; Hall 2002, 2004) orientado desde el propio sujeto para que flexiblemente asuma el cambio como progreso.

Se está sugiriendo que las situaciones de incerteza se pueden transformar en oportunidades. El individuo puede transformar los riesgos en oportunidades si es capaz de establecer una identidad personal (que significado tiene el trabajo en y para mi vida) y una dirección personal de su vida (hacerse su propia biografía). Esto exige un proceso de orientación profesional que tenga como objetivo la transformación de los acontecimientos fortuitos, no planificados, en oportunidades de

aprendizaje o de éxito. Desplazar la indecisión por la apertura de mente, tolerancia a la ambigüedad e incerteza y desarrollando una actitud exploratoria (Hall, 2002, 2004; Seguers, 2010).



Cuadro 1: Modelo de incerteza para la toma de decisiones.

Una nueva filosofía para el asesoramiento que exige un cambio de paradigma. Esto es, una experiencia nueva, ver el cuadro completo. El viejo paradigma exigía el aislamiento de conceptos para su estudio, pero si se pretende comprender algún fenómeno desde su complejidad se le debe considerar dentro del contexto de todos los circuitos completos que sean relevantes para ese fenómeno (G. Bateson, 1999).

El nuevo paradigma debe permitir la contemplación y comprensión del conjunto y las interrelaciones entre sus componentes y exige pensar en términos de sistemas y no en términos de secuencias lineales de causa y efecto. Es la unidad sistémica desde la que estamos obligados a pensar. Hay que pensar al hombre no “versus al puesto de trabajo”, sino como parte de un sistema complejo que incluye el puesto de trabajo y que puede transformar nuestras ideas sobre la naturaleza del sí mismo, la necesidad, la naturaleza del poder, la responsabilidad... (Bateson, 1999, p. 333).

Entonces, ¿qué es lo que se propone para el asesoramiento o acerca de este? Abandonar la perspectiva de aislar conceptos en estudios de secuencias lineales, o atender solamente a las actitudes y comportamientos y asumir un **enfoque teórico** desde la consideración positiva de la incertidumbre y el paradigma de la complejidad para alcanzar una visión del conjunto de los componentes de la situación y de sus posibles interrelaciones.

En consecuencia, el **procedimiento** a seguir es una actividad social basada en el establecimiento de una relación de orientación en

la que cada individuo logre sentirse capaz de construir su propia vida basándose en el descubrimiento de su propia experiencia y en la búsqueda de significado a su vida y a su propio trabajo, la identificación de sus puntos fuertes y el fortalecimiento de sus propios valores.

Finalmente, el **objetivo** a conseguir se centra en la creación de un espacio de encuentro que permita que cada uno pueda plantearse qué sabe hacer, en qué es bueno y, también, cuáles son sus defectos y áreas de mejora. Hacer posible la experimentación de uno mismo sin distorsiones ni engaños, qué estoy dispuesto a hacer por mi trabajo y qué no. Una situación de pérdida de empleo puede convertirse en una oportunidad para definir nuestra carrera profesional, plantearnos cambios o invertir en formación.

2. FUNDAMENACIÓN TEÓRICA

La especificidad de esta actividad social de orientación se fundamenta, por una parte, en el enfoque humanístico (Carl Rogers, 1978, 1980) y sistémico (Bateson, 1999; Senge, 1996) y por otra, en el construccionismo social (Berger y Luckman, 1988; Maturana y Varela, 1996; 1997; Peter Osorio, 1981; Rom Harre, 1989; Gergen, 1996) y otras inspiraciones en el campo del consejo o asesoramiento como Kenneth Peavy (1996) (McNamme y otros, 1996), Hoffman (1996), Bateson (1999) Peavy (1997, 2004) y otros, donde se encuentran recursos teóricos y prácticos para el estudio e intervención en la complejidad de los procesos en la orientación.

Los teóricos de la construcción social de la realidad sostienen que el conocimiento surge del intercambio social mediatizado por el lenguaje. En los años 1960, Berger y Luckmann (1988) planteaban su tesis sobre el origen social (en las interacciones sociales) de todo el conocimiento, incluido el sentido común, el más básico y tenido por firme de la realidad diaria. De manera que la realidad, tal como la conocemos y la vivimos, no es inevitable ni ajena a la responsabilidad (Gergen, 1996; Crespo, 2003). La inevitabilidad es un problema de tipo político, sostienen los construccionistas, que tiene que ver con la capacidad que tenemos de producir otras descripciones de la realidad que las que se nos imponen como hechos incuestionables. Hay que generar nuevas formas de producción de conocimiento que conduzcan a otras formas de acción y, siguiendo a Gergen (1996) el cuestionamiento de aquella inevitabilidad se hace desde términos fundamentalmente epistemológicos.

Según Gelatt (1998, 2003), ¿qué es lo que facilita que una persona que se encuentra frente a un problema o una decisión a tomar, pueda o no hacer funcionar dicho proceso? Efectivamente, desde nuestra posición, la posibilidad de comunicarse. La ausencia o mala comunicación obstaculiza el camino hacia las soluciones, una buena comunicación es un poderoso catalizador para la resolución de problemas y será sólo a través del diálogo que el individuo desarrolle un sentimiento de identidad, alcance el conocimiento y una nueva posibilidad de elección. Así, Jesús Martín-Bubero (1995, 2002) sugiere el replanteamiento de las formas de sociabilidad, el recomponer el espacio de encuentro, el estar juntos, mediante el diálogo y la comunicación. Desde la precariedad y la incerteza hay que fomentar la comunicación.

Las reflexiones de Maturana y Varela (1996; 1997) articularon los fundamentos de la comunicación humana mediante multitud de trabajos interdisciplinarios de los que han derivado otras inspiraciones en el campo del consejo o asesoramiento como Kenneth (McNamme y otros, 1996), Hoffman (1996), Bateson (1999) Peavy (1997, 2004) y otros. Y, desde esta perspectiva, como procedimiento, hay que asumir una disposición fenomenológica, centrada en la persona, de escucha del mundo experiencial del otro, absteniéndose de emitir juicios, basados en prejuicios sobre lo que la persona puede o debe ser. El orientador promueve la indagación en el mundo del trabajador, directamente en su experiencia de vida, a fin de que aparezca ante el cliente su verdadera naturaleza, dentro de un contexto en el que se encuentre seguro y no desafiado. Así que el primer objetivo es crear un lugar de encuentro para facilitar la emergencia del espacio vital del otro mediante la consideración cuidadosa de su conocimiento, experiencia y actividades, de manera que pueda descubrir como esos elementos se organizan y constituyen su autobiografía.

Mediante las disposiciones fundamentales de aceptación de la persona y de escucha de su mundo experiencial, el orientador recurre al diálogo de entrevista para trabajar directamente con la experiencia de vida del otro ayudando a su propia transformación. Cuando la gente está dispuesta a ser conocida con todas sus preocupaciones, debilidades, esperanzas, sueños... esta actividad dialógica genera conexiones profundas, un mayor énfasis en la cooperación entre el orientador y el cliente y el reconocimiento de la importancia del contexto. Para alcanzar este objetivo, siguiendo aquellos conceptos claves que propone Vance Peavy (1997, 2004), resumimos la filosofía de ayuda en un contexto dinámico y en una posición constructivista:

- Uno de los desafíos del constructivismo es idear la manera de analizar las mejores formas de pensar y actuar, examinando las diversas asunciones y creencias subyacentes a nuestras posiciones o alternativas y favorecer las opciones individuales más serias.
- Los seres humanos somos entidades "auto-organizadas", no un sistema de rasgos o factores o un repertorio de comportamientos. La vida de cada persona es una historia, o sistema de historias, que se desarrolla bajo una revisión continua.
- Los individuos se "construyen" a sí mismos a partir de los significados que obtiene del mundo circundante mediante las interacciones con los demás. En este proceso, cada vez más, las condiciones sociales exigen que los individuos sean más activos y reflexivos, enterados del contexto en el que viven, y capaces de llegar a ser agentes creativos en sus relaciones y su trabajo.
- Existir como persona requiere la reflexión y el examen de las asunciones subyacentes a las decisiones y las acciones diarias. La reflexión crítica permite la construcción de una cosmovisión que incluya los elementos siguientes:
 - Una visión holística antes que una perspectiva psicológica reduccionista de la persona.
 - El convencimiento de que cada uno dispone de una tendencia constructiva hacia su autorrealización y que puede convertirse en lo que uno es capaz de ser.

3. MÉTODO.

3.1. El espacio de encuentro.

La actividad social orientada a construir una respuesta centrada en la movilización de los recursos y capacidades de la persona precisa de tres presupuestos fundamentales: una situación dialógica en la que sea posible la aceptación incondicional de la persona, la escucha activa por parte del orientador y, finalmente, la desaparición de determinadas disposiciones personales y manifestaciones que respondan a conductas evaluadoras, discriminadoras o coercitivas.

Este es fundamentalmente el espacio de encuentro entre el orientador y el trabajador: unas disposiciones personales y las capacidades profesionales necesarias para, mediante el diálogo de

entrevista, trabajar directamente con la experiencia de vida del cliente ayudando a su propia autorregulación y construcción de sí mismo.

Las disposiciones personales necesarias se pueden resumir en el siguiente listado:

1. Situarse en el lado del cliente. No verle como un adversario, captar su punto de vista.
2. Afirmar los puntos fuertes del cliente. Legitimarlo, mostrar y aceptar lo que la otra persona ha hecho, incluso si está indecisa, confundida o se menosprecia.
3. Considerar todo aquello que narra. Subrayar aquello que pueda ser utilizado.
4. Comunicar con respuestas simples. Considerar las cosas evidentes, no dar explicaciones complicadas.
5. No inventar nada. Centrarse en las particularidades del cliente. No imponer explicaciones teóricas, especulativas. No hagas promesas sin fundamentar.
6. No esperar que el cliente sea otra persona. El cliente puede no saber lo que quiere aunque haya acudido a buscar ayuda. No te centres en lo que dice, en su aspecto, tal vez tomes al cliente por lo que no es.
7. Ofrecer medios. Dar información pertinente. Clarificar conceptos, reducir la ambigüedad. Subrayar lo que es importante para el cliente, lo que conoce bien por su experiencia.
8. Considera la realidad de las emociones. Confirma lo que el cliente piensa de sí mismo, de su situación, de los demás.
9. Evita la coerción. La coerción genera resistencias. Frente a las resistencias es mejor trabajar por comprender mejor las diferencias, negociar, clasificar los objetos...

Así mismo, las capacidades profesionales, concretadas en el tipo de intervenciones necesarias, se resumen en el siguiente listado:

- Escuchar. Ofrecer un tiempo adecuado y un local libre de distracciones.
- Adoptar una actitud fenomenológica. Intenta percibir al cliente como es, no como supones que es.
- Escuchar. Usar frases confirmativas. Ayudar al cliente a hacer un plan sobre lo que él puede hacer verdaderamente. Intentar definir la situación real y a precisar las razones de sus actos.

- Confirmar la comprensión del otro con tus palabras. Reformular las expresiones del trabajador como máxima expresión de la aceptación y la exteriorización de una actitud de empatía.
- Cambia radicalmente tu apreciación del cliente cuando tus reacciones traigan perplejidad o confusión. Usar un estilo cálido-amable versus estilo negociación.
- Utiliza la empatía y la clarificación. Ayúdale a que encuentre aquello que le ha producido emoción.
- Considera la posibilidad de cambiar la percepción que el cliente tiene de la realidad que le contraría.

3.2. La propuesta de entrevista.

El método de trabajo se ilustra en el formato de las entrevistas de orientación profesional, en el mismo sentido que Niemeyer, T. D. (2004) utilizó la técnica del Grupo de Discusión, como método de investigación para descubrir los significados y atribuciones que las propias personas señalan respecto de su problema.

La guía que se propone seguidamente es una ayuda para conseguir una visión completa y dinámica de la persona. Así pues, en el proceso de entrevista se debe considerar, en primer lugar, que:

- Todas las relaciones de ayuda se definen culturalmente.
- Que la relación dialógica de asesoramiento es un logro interactivo (orientador-cliente) y que ha de ser constantemente negociado.
- Que las comprensiones y soluciones a las que se llegue durante el proceso de asesoramiento no las conoce previamente el orientador, ni son solamente el producto del potencial y de los esfuerzos del cliente. Son el producto de acciones conjuntas del orientador y el cliente.

La propuesta de guía de la entrevista para el cambio se realiza en dos momentos. En el primero de ellos, se presentan una serie de *parámetros de orientación para el cambio* (Tabla 1) y en el segundo un *listado de recursos para la entrevista*, en forma de una rejilla (Tabla 6), para facilitar de forma operativa los propósitos de los orientadores.

Respecto de los parámetros de orientación para el cambio, cada parámetro supone un nivel de conocimiento necesario, de aceptación del cliente y de facilitación (cognitiva, motivacional y emocional de sus descubrimientos) sobre el que prestar atención. El dialogo necesario en cada parámetro no puede abandonarse sin que haya sido posible que

el sujeto alcance los objetivos específicos del mismo y se haya facilitado por el orientador el reconocimiento debido a ese logro.

I - IDENTIDAD de la persona.
N - NECESIDAD . Toma de conciencia de su situación.
S - SABER . Parámetro cognitivo: incidencia de la situación.
SH - SABER HACER . Análisis de la competencia necesaria.
MR - MOTIVACIÓN-RENDIMIENTO . Necesidad de hacerse competente.
E - ÉXITO . Análisis de los resultados.
CP - CARACTERÍSTICAS PERSONALES .
SV - SIGNIFICACIÓN - VALOR .

Tabla 1: Parámetros de orientación para el cambio.
(Modificado de P. Osorio, 1981)

Un diálogo centrado en la persona del cliente y en sus reflexiones y descubrimientos que realmente explicita y considere la mayor cantidad de información posible y, desde la aceptación del sujeto se le motive a seguir en su proceso de reflexión y descubrimiento y al desarrollo de sus potencialidades. Este es un ejemplo claro de la complejidad de los procesos de las relaciones humanas en la orientación y el consejo para producir los cambios esperados.

Los parámetros de orientación para el cambio son I, N, S, SH, MR, E, CP, SV, pero obviamente se concede la máxima importancia a los parámetros N, S, SH, MR (Tabla 2) y a la interacción entre ellos (Tabla 3).

S	SH
N	MR

Tabla 2: Parámetros de máxima importancia

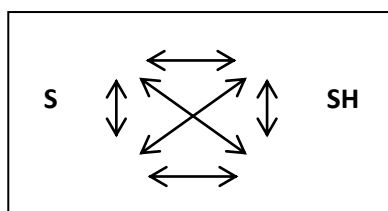


Tabla 3: Relación dinámica entre los parámetros

La descripción de los parámetros del comportamiento del

orientador es la siguiente:

IDENTIDAD de la persona.

¿Quién es?, ¿por qué está aquí?

NECESIDAD. Toma de conciencia de su situación.

El interés por la persona y por la resolución de su problema dependerá del modo de identificarlo o plantearlo. El trabajador debe tomar conciencia de su situación. Por tanto, la acción del orientador estará dirigida a facilitar la definición del problema y a la concienciación del mismo por parte de los dos.

SABER. Parámetro cognitivo: incidencia de la situación.

Paso de la concienciación del problema a su objetivización cognitiva. Vinculación de su problema con la realidad: cuál es el grado de seguridad de la existencia del problema, su nivel de generalización, por ejemplo si le ocurre a otros compañeros, si conoce otros problemas semejantes o no los conoce, etc. Insistiendo en la confirmación del contenido cognitivo.

SABER HACER. Análisis de la competencia necesaria

Descubrimiento de la existencia de estructuras cognitivas (planes, expectativas...) o competencias relacionadas con el qué hacer respecto a las necesidades o problemas descritos. Una intervención orientada a que descubra y tome conocimiento de qué podría hacer (planes, atribuciones, expectativas) y qué piensa respecto de lo que podría hacer. Adquisición del conocimiento y competencia necesaria respecto a lo que sabe hacer, lo que pretende hacer y de cómo se hace aquello de que se trata.

El orientador realiza un análisis de cómo determinadas estructuras cognitivas o competenciales pueden afectar a la conducta motivada.

MOTIVACIÓN-RENDIMIENTO. Análisis de la necesidad de hacerse competente.

Nos situamos en el ámbito de la motivación necesaria para la acción y pretendemos que el trabajador descubra su nivel de necesidad para activar su acción y desarrollar su competencia. Se trataría de ayudar a activar la motivación innata en todo sujeto hacia el desarrollo de sus propias potencialidades. Por lo que, la competencia se entiende como la decisión o puesta en marcha de las acciones hacia el crecimiento o resolución de los problemas. Siempre conscientes de que esta puesta en marcha del crecimiento depende de las circunstancias que puedan dificultar o facilitar este crecimiento.

EXITO. Parámetro de los resultados.

¿Cuáles son los resultados obtenidos por esta persona? Facilitar la toma de conciencia de la propia realidad exitosa. Búsqueda de información y seguimiento de la persona.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

¿Cuál es la manera de ser (persona) y de hacer (competencia) de esta persona?

Búsqueda de información y seguimiento de la persona.

SIGNIFICACIÓN - VALOR.

¿Qué es lo significativo o aquello que es valorado positivamente por la organización y por sus miembros? ¿Que significación o valor tiene esta persona para los demás o la organización? Búsqueda de información y seguimiento de la persona.

3.3. Análisis de la entrevista.

Para el estudio de los resultados de la entrevista se propone siguiendo a Giorgi y Giorgi (2003), un proceso de análisis que atienda en primer lugar a la transcripción de la entrevista, en segundo lugar, mediante la lectura de la misma, obtener un sentido de totalidad del fenómeno y dividir y aislar las unidades de significado de la descripción de la experiencia que presenta el sujeto y, finalmente, sintetizar las unidades de significado del paso anterior en una declaración coherente a la estructura del fenómeno estudiado mediante el análisis de los parámetros del comportamiento del orientador ya mencionados. Desde esta perspectiva propuesta el comportamiento del orientador seguiría la siguiente fórmula:

$$C = \langle I, N, S, SH, MR, E, CP, SV \rangle$$

<i>I</i>	<i>Identidad de la persona.</i>
<i>N</i>	<i>Toma de conciencia de su situación.</i>
<i>S</i>	<i>Parámetro cognitivo: incidencia de la situación.</i>
<i>SH</i>	<i>Análisis de la competencia necesaria.</i>
<i>MR</i>	<i>Necesidad de hacerse competente.</i>
<i>E</i>	<i>Análisis de los resultados.</i>
<i>CP</i>	<i>Manera de ser y de hacer.</i>
<i>SV</i>	<i>Significación o valor de la persona</i>

Se trata de una lista de verificación que debe seguirse mientras se trabaja con un empleado para orientar su problema intentado descubrir las interrelaciones entre los parámetros importantes (Tabla 5) y los de máxima importancia (Tabla 4).

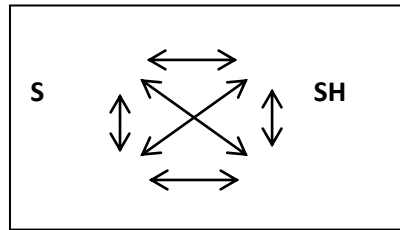


Tabla 4: relación dinámica entre los parámetros importantes.

Los parámetros más importantes son <S, SH, N, MR>, los cuales mantienen entre ellos una relación dinámica (ver Tabla 4), la importancia del conocimiento y la propia competencia (S y SH) queda reforzada por la toma de conciencia de la propia situación y el grado de motivación o necesidad (N y MR). Además, estas relaciones pueden estar garantizadas por la manera de ser o hacer de este empleado, sus éxitos y el valor que se le considera en la organización. Es decir, <E, CP, SV> (ver Tabla 5) inclinarán la balanza del proceso de orientación.

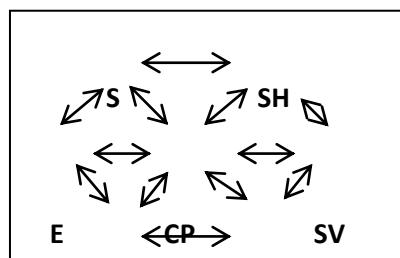


Tabla 5: relación dinámica entre todos los parámetros

Los puntos <E, CP, SV> son determinantes para decidir sobre el empleado y la base para la predicción del éxito de las decisiones que se tomen. Su contenido se obtiene de preguntas directas o del contenido de las restantes preguntas y de la experiencia y conocimiento del orientador respecto de la empresa, su funcionamiento y de su experiencia y consideración personal de la necesidad que plantee el empleado. La conclusión definitiva respecto del éxito de las decisiones o de la actuación del empleado será el resultado del seguimiento para comprobar el progreso y servirá, además, para reforzar las características personales del empleado y afianzar el significado o valor del mismo en el interior de la organización.

3.4. Procedimiento de la entrevista: La rejilla de la entrevista.

La segunda parte de la propuesta de entrevista consiste en un listado de recursos para la misma, en forma de una rejilla, para facilitar de forma operativa los propósitos de los orientadores. Los recursos son de tres tipos. En primer lugar la propuesta de preguntas dirigidas y, en segundo lugar, una relación de elementos a considerar de lo que se pretende conseguir a través del diálogo en cada uno de los parámetros y una relación de disposiciones y recursos técnicos para la intervención que deben adornar la persona y actividad del orientador.

A fin de facilitar de una manera operativa los propósitos de los orientadores, utilizamos una rejilla de entrevista (Tabla 6) con unos puntos clave que pueden afectar a los clientes y otras consideraciones o temas abiertos con el fin de predisponer el mayor número de impresiones y percepciones posibles. La primera columna de la izquierda (*Preguntas dirigidas*) sugiere algunas preguntas abiertas, no necesariamente obligatorias, dirigidas al empleado para que ofrezca la información que debemos recoger. La segunda columna (*Objetivos a conseguir*) refiere los campos de atención del ámbito del trabajador al que se pretende asesorar –personal, familiar, social-, que superan lo meramente anecdótico y circunstancial. La tercera columna (*Disposición del orientador*) sugiere la manera de estar, las intervenciones, disposiciones o actitudes que debe asumir el orientador para acercarse de manera real y comprensiva al trabajador en su proceso de asesoramiento.

La primera parte de la entrevista (parámetro: I) suele ser la más formal y consiste en pedir información básica relativa a la identificación del empleado y la cuantificación de su experiencia. La segunda parte (parámetros: N, S, SH, MR, E, CP, SV) debe tener una estructura semi-dirigida y por ello será menos estructurada. El formato debería contemplar, en primer lugar, unas preguntas dirigidas a orientar al empleado para que ofrezca la información que debemos recoger. Para ello se dispone en la rejilla con unos puntos clave que pueden afectar a los clientes. En segundo lugar, unas preguntas abiertas (con el apoyo de intervenciones que reflejen ideas expuestas o experiencias señaladas o sentimientos, acontecimientos, etc., o simplemente llamando la atención sobre los elementos que interese) para provocar que el sujeto tome conciencia de aquellos elementos personales –valor personal, competencias, habilidades, etc.- y sociales –relacionales, trabajo en grupo, reconocimiento, etc.-, e incluso de las relaciones dinámicas entre ellos, para ayudar a la auto-organización y auto-construcción de su experiencia.

Preguntas dirigidas	Elementos a tener en cuenta en la entrevista	
	Objetivo a conseguir	Disposición del Orientador
I: Nombre, ¿Edad?, ¿Lugar de nacimiento?, ¿Miembros que conviven en el domicilio familiar?, ¿Localidad de residencia?, ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?, ¿Por qué está aquí?	Motivación inicial, Nuevas circunstancias del empleo o del desempleo. Circunstancias personales o familiares Cambios en su motivación.	Crear un espacio de encuentro.
N: ¿Qué ocurre?, ¿Qué dificultades le plantea el desempeño de su trabajo?, ¿Le satisface su trabajo?, ¿Cómo se siente?, ¿Qué mejoraría, modificaría o eliminaría?, ¿Percibe algún tipo de discriminación?	Facilitar la conciencia de la situación o problema. Descubrir cómo le afecta personalmente. Como afecta al grupo o a la organización	Crear un espacio de encuentro.
S: ¿Estudios relacionados con el puesto de trabajo?, ¿Experiencia relacionada con el puesto de trabajo?, ¿Piensa que la evolución de la empresa ha dejado de valorar sus conocimientos?, ¿Conoce los nuevos requerimientos del puesto?, ¿Considera que otros compañeros suyos, como usted, se ven afectados por la misma problemática?	Percepción de hechos o actitudes propias y de los otros (positivos y negativos).	Escucha. Comprensión de la situación. Empatía. Comunicación de la situación al propio trabajador. Intervenciones reflejo o feedback.
SH: ¿Qué soluciones y recursos plantea para resolverlo?, ¿Qué resultados ha obtenido?, ¿Ha solicitado ayuda?, ¿Cuales piensa que serían las aportaciones que usted puede realizar a su empresa actual?, ¿Cree usted que puede seguir aprendiendo?, Dada su experiencia ¿qué podría perder si transmitiera a la organización sus dificultades y sugerencias de mejora?, ¿plantearía a la empresa alternativas que le permitan a usted sentirse más satisfecho y valorado?	Actitud respecto a sí mismo. Estima/confianza en sí mismo. Disposición de ayuda a los demás. Conciencia del desarrollo de sus habilidades. Cambio personal.	Escucha. Comprensión de la situación. Empatía. Comunicación de la situación al propio trabajador. Intervenciones reflejo o feedback.
MR: ¿Si las circunstancias lo requieren, está dispuesto a realizar algún tipo de acción formativa?,	Estima/confianza en sí mismo. Conciencia del desarrollo de sus	Escucha. Comprensión de la situación. Empatía.

<p>¿A pesar de las dificultades, continúa usted trabajando con el mismo interés?, ¿Crees que serías la misma persona sin tus experiencias formativas? ¿Piensa que no depende de usted y que la organización le relega, presionándole hasta conseguir su despido o aceptación de jubilación anticipada?,</p>	<p>habilidades Disposición al crecimiento personal/competencial y al cambio. Conocimiento y resolución de los problemas Existencia de un plan profesional.</p>	<p>Comunicación de la situación al propio trabajador. Intervenciones reflejo o feedback.</p>
<p>E: ¿Que estrategias, características y soluciones le han permitido superar con éxito dificultades en el pasado? ¿Qué logros has obtenido? ¿Qué nuevas estrategias planteas?, ¿cuáles pueden ser los resultados?, ¿cuál será su aceptación por la organización? ¿Que necesidades y problemas no quedan resueltos? ¿Cuáles son las demandas y posibilidades surgidas?</p>	<p>Estima/confianza en sí mismo. Conciencia del desarrollo de sus habilidades Orientación para la carrera. Toma de conciencia de sus éxitos. Disposición al crecimiento personal/competencial y al cambio.</p>	<p>Confianza en sus posibilidades Aceptación del crecimiento y el cambio. Escucha empática Comprensión de la situación. Comunicación de la situación al propio trabajador. Intervenciones reflejo o feedback.</p>
<p>CP: Conseguir el conocimiento de los componentes humanos y competenciales positivos y negativos y de su plan personal y profesional.</p>	<p>Reconocimiento y aceptación como persona. Estima/confianza en sí mismo. Disposición al crecimiento personal/competencial y al cambio.</p>	<p>Confianza en sus posibilidades Aceptación del crecimiento y el cambio. Escucha empática Comprensión de la situación. Comunicación de la situación al propio trabajador. Disposición a supervisar su orientación para la carrera.</p>
<p>SV: Mostrar su conocimiento del trabajador, sus circunstancias y posibilidades. Contrastar las demandas y posibilidades con las valoraciones de la organización</p>	<p>Ajuste a las valoraciones de la organización. Conocimiento de su situación en la empresa.</p>	<p>Conocer y valorar la información personal, social y competencial del trabajador. Confianza en sus posibilidades Aceptación del crecimiento y el cambio. Comprensión de la situación.</p>

Tabla 6: Rejilla para las entrevistas

4. RESULTADOS.

4.1. Transcripción de la entrevista.

Ricardo es un trabajador +45 años, en situación de desempleo, que acude a recabar información y asesoramiento laboral. Entrevista fue realizada el 20 enero 2007. (Se expone una versión abreviada de la entrevista destacando los elementos significativos de la misma).

- **Entrevistador (C):** Me gustaría que empezáramos hablando de los estudios que has realizado relacionados con tu puesto de trabajo... bueno con la labor que desempeñas.
- **Entrevistado (R):** Yo no tengo ningún estudio... yo soy autodidacta.
 - C: Hmmm... autodidacta.
 - R: Yo no tengo nada de nada de estudios. Yo tengo la EGB, el graduado escolar y a partir de ahí todo es un sistema mío propio. Yo me he preocupado de esto, me he preocupado de lo otro, yo tengo mi sistema de corte y confección.
 - C: Cuéntanos a qué te dedicas.
 - R: Yo diseño, creo moda. Por ejemplo, yo cuando fui a estudiar corte y confección, a las 12 de la mañana y a la una y media me dijeron que qué hacía yo allí porque yo podía enseñar a los profesores.
 - C: Aja...
 - R: Lo se hacer de otra manera distinta, pero que hacía yo allí, porque ellos no podían enseñarme nada, podía enseñarles yo a ellos en un momento dado.
 - C: Mmm... claro.
 - R: porque yo tengo mi propio sistema de corte y confección.
 - C: Muy bien. Y has tenido alguna experiencia laboral dentro de este ámbito, has estado contratado...
 - R: Experiencia laboral..., contratado no he estado nunca para nadie. Yo no he estado nunca dado de alta. Sólo he estado tres o cuatro meses de autónomo cuando tuve un bar. He trabajado pero nunca me han dado de alta, y he trabajado varios años.
 - C: Dentro del corte y confección...
 - R: Sí, pero nunca he estado dado de alta.
 - C: ¿Qué dificultades has encontrado para desarrollar tu trabajo?
 - R: Mi trabajo..., pues, nada, te piden tres en uno y yo quiero que paguen a tres no que paguen a uno.
 - C: Claro
 - R: Un creativo para trabajar para una empresa es muy complicado, tiene que ser que la empresa crea en el creativo,

- que le de un puesto al creativo, no que el creativo sea el que tiene que salvar a la empresa.
- C: Claro, tiene que darle una confianza
 - R: Y la gente que a lo mejor me ha dado algo, ha sido estaban hundidos y si estaba yo podría levantar a la empresa, y yo con mis manos no puedo levantar una empresa.
 - C: No, no puedes
 - R: Hace falta una inversión económica
 - C: Y para acceder a algún tipo de formación, me has comentado antes que has sido siempre autodidacta.
 - R: Sí , sí... siempre aprendiendo
 - C: Y entonces para la búsqueda de algún trabajo con que dificultades te has encontrado, me refiero al hecho de buscar un trabajo.
 - R: La edad, más que nada. Hoy por hoy es la edad.
 - C: La edad...
 - R: La edad y mi formación que tengo, porque para mucha gente mi formación es demasiada. Los jefes no quieren que sepas más que ellos, ese es el gran problema.
 - C: ¡Aja!
 - R: La semana pasada tuve una entrevista de trabajo para dependiente. La entrevista duró 5 horas, estaban buscando un dependiente, y yo me metí como dependiente... Prefieren a un chiquito de 20 años con una camiseta normal y corriente, a verme a mí, que ya no se me puede moldear, que soy una persona con carácter propio...
 - C: En este momento consideras que la edad, tu formación y ya un carácter formado es una dificultad para encontrar trabajo...
 - R: Sí, es una dificultad, es una dificultad.
 - C: ¿En este proceso de selección que acabas de pasar, qué actitudes piensas que buscaba la empresa? ¿Qué competencias?
 - R: Pues ninguna, porque ha metido al chiquito de 17 años que acaba de salir de la ESO sin saber nada. Porque a mi me tuvo allí preguntándome sobre marcas y ropa y sitios, y luego contrata al otro que no tiene ni idea... pues que la gente es muy hipócrita.
 - C: Mmmhhh... Ahora te voy a decir unas cuestiones sobre cómo pueden influir ciertas actitudes a la hora de mantener el puesto de trabajo, y tú me dices que opinas.
 - C: Las ganas de trabajar, "aunque no pueda, quiere..."
 - R: Si, si, eso es imprescindible.
 - C: querer aprender
 - R: el interés es necesario en el trabajo.
 - (...)

- C.: ¿Entonces piensas que los mayores de 45 años pueden sentirse descalificados por la evolución del mercado laboral?
- R: A partir de los 30 años ya hay problemas, en los chicos si, en mujeres hay menos problemas. En comercio, en venta al público los chicos a partir de los 27 o 28 tienen las puertas cerradas. Sin embargo las mujeres no, pueden tener hijos y estar casadas.
- C: ¿Por qué piensas esto?
- R: Porque es así. Tú vas a Zara, a... si cabes en una talla 40 o 42... tienes trabajo... yo tampoco entro en ese perfil.
- C: ¡Aja!... Entonces sí consideras que los mayores de 45 años en general es un colectivo discriminado.
- R: Sí, sí.
- C: Y más diferencias entre hombres y mujeres en este aspecto, sobre todo la edad o la talla que comentabas antes....
- R: Claro, en el ámbito que yo me muevo es la edad y la talla, por supuesto. La presencia... pero a nosotros los chicos a partir de 30 años olvídate.
- C: ¿Por qué crees que se da esta situación?
- R: Porque quieren dar una imagen de un prototipo de hombre, de ahí no los sacas.
- C: ¡Aja!
- R: Quieren un chico alto, con pelo corto, mejor si esta rapado, mejor si es rubio...
- C: Ajáaa..., el modelo que ahora está de moda. Se valora de manera diferente a hombres y a mujeres...
- R: Sí, sí..., además que la gente que valora lo hace por la imagen. Yo sé de dejar un currículum en una tienda y conforme se va, el encargado romperlo...
- C: Piensas que las empresas estarían motivadas para orientar o formar a las personas mayores de 45 años en el caso de que sean contratadas, o piensas que en este mundo donde tú te mueves es ya una edad donde solo se quieren deshacer de ellas.
- R: Es una edad donde ya se van a deshacer. Cara al público no van a tener a gente mayor. En talleres y cosas así seguro que no.
- C: ¿Consideras que los hombres y las mujeres tienen una percepción del trabajo de manera diferente?
- R: Yo creo que no, que hoy por hoy nos afecta por igual. Antes quizás la mujer tenía un pareja, pero ahora aunque tengan parejas las mujeres quieren su dinero propio, pienso que no.
- C: Claro. (Pausa) Piensas que los mayores de 45 años se les puede sufrir algún tipo de acoso o presión para que dejen el trabajo, para que no puedan reincorporarse, ...el mobbing.
- R: Sí, estoy de acuerdo.
- C: ¿Conoces de alguno?

- R: Tengo conocimiento de conocidos, de gente. Que llegando a ciertas edades te empiezan a dar de lado, te ponen en puestos que estas de lado
- C: donde nos los forman y no ven una evolución en su carrera...
- R: A no se que sea un máximo vendedor... los apartan.
- C: ¿Y piensas que este acoso viene dado por los compañeros o por la empresa?
- R: Compañeros y empresa.
- C: Piensas que los compañeros se callan por temor a las represalias...
- R: Sí, claro... *(razona la respuesta)*.
- (...)
- R: Ahora busco trabajo de lo que sea
- C: Y, ¿estarías dispuesto a formarte en cualquier ámbito si el trabajo lo requiere?
- R: Sí claro, mientras no sea de lo mío, que no trabajo para nadie. Yo no coso para nadie. No me importaría formarme, pero formarme para que me dieran una seguridad de trabajo.
- C: y luego puede o no que te den trabajo...
- R: yo ya no me voy a gastar dinero en buscar trabajo. Es que soy muy drástico es esto, pero estoy muy harto. Hace años me tuve que comprar un traje para hacer una entrevista (...), porque si no llevaba traje no me hacían la entrevista. Entonces, es muy absurdo, una persona que va a buscar trabajo como se le puede exigir que vaya con traje...
- (...)
- C: ¿Qué piensas tu que los trabajadores de 45 años pueden aportar a la empresa?
- R: Pues formación a la gente... lo tendrían que tener para formar a la gente.
- C: Mmm..., la experiencia
- R: Sí, la experiencia. Es que yo creo que una persona en mi estado, un empleo normal es muy difícil de llevar. Nosotros tendríamos que tener ayudas para tener o crear un autoempleo
- C: En tu estado, ¿a qué te refieres?
- R: Una persona que tiene 45 años como yo, pero que no tiene, que no es nada, que no es profesional de nada, o yo, que tengo mi profesión, por eso a partir de cierta edad, sino ha estado trabajando para otra persona es muy difícil que la contraten, porque ya tiene sus formas (...) Por eso yo de lo mío no puedo trabajar para nadie. Pero yo... limpiar suelos, lo que sea, pues me da igual.
- (...)
- C: Ahora ante tu situación de desempleo, ¿qué estas haciendo?
- R: Estoy buscándome la vida...

- C: ¿Ayudas?
- R: Mira ayudas no, ayudas no hay... y por otro lado yo con el INEM me llevo fatal, llevo 20 años apuntado y no me han llamado nunca para trabajar, y me hacen ir cada 3 meses a fichar. Y si se me pasa alguna vez, toda la antigüedad no me vale. ...que siguiera fichando pero que ellos por mi ya no podrían hacer nada. Yo no me creo ya nada.

4.2. Análisis de los parámetros del comportamiento.

N

La edad, más que nada. Hoy por hoy es la edad
La edad y mi formación que tengo, porque para mucha gente mi formación es demasiada. Yo no tengo ningún estudio... yo soy autodidacta.

La edad, la formación y un carácter formado
Ahora busco trabajo de lo que sea.

S

La edad (+45), tu formación y ya un carácter formado es una dificultad para encontrar trabajo...

A partir de los 30 años ya hay problemas

Tengo conocimiento de conocidos, de gente. Que llegando a ciertas edades te empiezan a dar de lado...

Si cabes en una talla 40 o 42..., tienes trabajo..., yo tampoco entro en ese perfil.

La gente (lo) que valora lo hace por la imagen.

"La presencia..." "...quieren dar una imagen de un prototipo de hombre, de ahí no los sacas". "... la gente (lo) que valora lo hace por la imagen".

Contrato o formación a los +45:

"No los forman y no ven una evolución en su carrera..." "Es una edad donde ya se van a deshacer (de ellos)".

SH

Yo diseño, creo moda. Autodidacta. Siempre aprendiendo. Para mucha gente mi formación es demasiada.

No me importaría formarme, pero formarme para... una seguridad de trabajo.

Tener ayudas para tener o crear un autoempleo. Mira ayudas... no hay.

Estoy buscándome la vida..., limpiar suelos, lo que sea....

MR

Las ganas de trabajar, aunque no pueda, quiere...

Querer aprender, el interés...

La necesidad: Ahora busco trabajo de lo que sea.

Yo ya no me voy a gastar dinero en buscar trabajo. Yo no me creo ya nada.

"Mira ayudas no, ayudas no hay".

"Yo con el INEM me llevo fatal, llevo 20 años apuntado y no me han llamado nunca para trabajar, y me hacen ir cada 3 meses a fichar".

"Yo no me creo ya nada".

E

Yo me he preocupado de esto, me he preocupado de lo otro, yo tengo mi sistema de corte y confección.

Lo se hacer de otra manera distinta... yo podía enseñar a los profesores

Siempre aprendiendo

CP

"Disposición personal, ganas de trabajar y de aprender: Yo soy autodidacta". "Siempre aprendiendo".

"Tengo mi sistema de corte y confección. Yo diseño, creo moda. Yo podía enseñar a los profesores"

"La edad y mi formación que tengo, porque para mucha gente mi formación es demasiada. Los jefes no quieren que sepas más que ellos, ese es el gran problema".

"A partir de cierta edad, sino ha estado trabajando para otra persona es muy difícil que la contraten, porque ya tiene sus formas... Por eso yo de lo mío no puedo trabajar para nadie".

SV

Pues formación a la gente... Lo tendrían que tener para formar a la gente. ...la experiencia.

Las ganas de trabajar... Querer aprender, el interés...

Un creativo para trabajar para una empresa es muy complicado, tiene que ser que la empresa crea en el creativo, que le de un puesto al creativo, no que el creativo sea el que tiene que salvar a la empresa.

"...a lo mejor me han dado algo (*empleo*), ha sido (*que*) estaban hundidos y (*pensaban que*) si estaba yo podría levantar a la empresa: y yo con mis manos no puedo levantar una empresa. Hace falta una inversión económica.

4.3. Conclusión.

Atendiendo al significado de la experiencia del sujeto la Tabla 7 presenta los parámetros de comportamiento calificado como importantes y la Tabla 8 la interrelación del conjunto de parámetros:

SABER	SABER HACER
Los +45 un colectivo discriminado, acosado (<i>mobbing</i>). No se da evolución en su carrera: (<i>ellos</i>) carácter formado y (<i>otros</i>) no los forman. Valoración de la imagen	Ha trabajado como autónomo y como empleado en el ámbito de la confección. Diseño y confección. Capacidad de formación.
NECESIDAD	MOTIVACIÓN RENDIMIENTO
Autodidacta-lagunas en su formación. Carácter formado (<i>fuerte</i>), problemas de adaptabilidad y de relaciones sociales. Tópicos respecto a la edad y aspecto. Asesoramiento para autoempleo.	A nivel personal: ganas, interés, dedicación al trabajo y a formarse. A nivel de otros: desmoralizado, desconfianza, abandona el esfuerzo Dispuesto a abandonar su profesión (<i>confección</i>) por cualquier cosa.

Tabla 7: Parámetros de máxima importancia

SABER		SABER HACER	
Forma parte de un colectivo discriminado y acosado con dificultades personales y sociales para evolucionar en su carrera		Se desenvuelve bien en la confección dentro de su sistema personal. Su auto instrucción le crea problemas de adecuación y adaptación a otros sistemas.	
ÉXITO	CARACT. PERSONAL	SIGNIFICA. VALOR	
Alta consideración personal de su capacidad y saber profesional.	Excesiva rigidez, poca adaptabilidad a los cambios, rasgos de intolerancia	Los +45 disponen de experiencia y ganas de trabajar. Algunas empresas en situación de crisis contratan a creativos con experiencia para que levanten la empresa.	
NECESIDAD		MOTIVACIÓN RENDIMIENTO	
Formación técnica para aumentar su valor. Desarrollo de una correcta perspectiva de la interdependencia y adaptabilidad Recursos de organización y trato personal para aprovechar las situaciones en las que hace falta una persona con experiencia para levantar un negocio.		A nivel personal predomina la necesidad, pero aportaría interés, dedicación y formación. Contrarrestar la desmoralización y desconfianza. Dispuesto a abandonar su profesión (<i>confección</i>) por cualquier cosa.	

Tabla 8: Relación dinámica entre todos los parámetros

Su disposición personal, ganas de trabajar y de aprender, su experiencia y su saber hacer demostrado como creativo en la confección, resumirían sus características personales y el valor añadido a su persona como demandante de empleo. No obstante, precisa de una formación técnica y un desarrollo personal en el sentido de una correcta perspectiva de la interdependencia y adaptabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ARVAY, M., HOSKINS, M. y ISHIYAMA, I., (2002), R. Vance Peavy 1929–2002. *Constructivism in the Human Sciences*, January, 1.
- BATESON, G., (1999). *La unidad sagrada*. Barcelona. Gedisa.
- BERGER, P. y LUCKMANN, T. (1988), *La construcción social de la realidad*, Barcelona: Herder.
- COROMINAS, E. (2005), L'orientació professional avui. *FEP.net. Revista digital de la facultat d'Educació i Psicologia*. Universitat de Girona. [Consultado el 21 de enero de 2007], http://www.udg.edu/Portals/22/fet.net/FEPnet_01.pdf
- CRESPO, E. (2003), El construccionismo y la cognición social: metáfora de la mente. *Política y Sociedad*, 40, (1), 15-26.
- GELATT, H.B. (1991), *Creative decision making using positive uncertainty*, Los Altos, CA: Crisp.
- GELATT, H. B. (1998), *La toma creativa de decisiones*. Bogotá: Editorial. Iberoamericana.
- GELATT, H. B. y GELATT, C. (2003), *Creative Decision Making Using Positive Uncertainty*. Crisp Learning. Los Altos, California
- GERGEN, K. J. (1996), *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Paidós.
- HALL, D.T. y MIRVIS, P.H., (1995), The new carer contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, (3), 269-289.
- HALL, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- HALL, D.T., (2004), The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13
- HARRÉ, R. (1989), *La construcción social de la mente: la relación íntima entre el lenguaje y la interacción social*. En TOMÁS IBÁÑEZ GRACIA, Coord. El conocimiento de la realidad social (39-51). Barcelona: Sendai Editores.
- HOFFMAN, L. (1996), *Una postura reflexiva para la terapia familiar*. En MCNAMEE, SHEILA, GERGEN y KENNETH J. (1996), *La Terapia como Construcción Social* (25-43). Barcelona: Paidós.
- MARTÍN-BUBERO, J. (1995), *Pre-textos: conversaciones sobre la comunicación y sus contextos*, Univalle: Cali.

- MARTÍN-BARBERO, J. (2002). *La educación desde la comunicación*. México: Gustavo Gili.
- MATURANA, H. R. (1997). *De Máquinas y Seres Vivos, autopoiesis de la organización de lo vivo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- MATURANA, H. R. y VARELA, F. (1996). *El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del conocimiento humana*. Barcelona: Debate.
- MCNAMEE, SHEILA, GERGEN y KENNETH J. (1996), *La Terapia como Construcción Social*. Barcelona: Paidós.
- MEIJERS, F. (2002), Career learning in a changing world: The role of emotions. *International Journal for the advancement of Counseling*, 24, 149-167.
- NIEMEYER, T. D., (2004), Construcciónismo social: Aplicación del Grupo de Discusión en praxis de equipo reflexivo en la investigación científica. *Revista de Psicología*, XII, (1), 9-20.
- OSORIO, P. (1981), *Conceptual-Notational Devices: The PFC and Related Devices*. En DAVIS, K. E. (Ed.), *Advances in Descriptive Psychology* (1, 83-104). Greenwich, CT: JAI Press.
- PEAVY, R. V. (1992), A constructivist model of training for career counselors. *Journal of Career Development*, 18, 215-228.
- PEAVY, R. V. (1994), A constructivist perspective for counselling. *Educational and Vocational Guidance*, 55, 31-37.
- PEAVY, R. V., (1987), Pragmatic Counseling. *Educational and Vocational Guidance. Bulletin AIOSP*, 47.
- PEAVY, R. V., (1997), *Socio Dynamic Counselling: A constructivist perspective*. Ohio: Taos Institute Publications.
- PEAVY, R. V., (2004), *Socio Dynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making*. Ohio: Taos Institute Publications.
- POIRIER, P. y GAGNÉ, E. (1996), *Le counselling. Stratégies et interventions*. Ottawa: Presse de l'Université d'Ottawa.
- ROGERS, C. R. (1978), *Orientación psicológica y psicoterapia*. Madrid: Narcea.
- ROGERS, C. R. (1980), *El poder de la persona*. México: El Manual Moderno.
- SEGER, J, INCEOGLU, I, VLOEBERGH, D, BARTRAM, D. y HENDERICKX, E, (2010), Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1, 154-155.

Sobre los autores:**Ricard Marí**ricard.mari@uv.es
Universidad de Valencia

Dr. en Ciencias de la Educación y psicólogo del Departamento MIDE de la Universitat de València. Las líneas de investigación en las que trabaja se centran en la fundamentación epistemológica del diagnóstico pedagógico como modelo para su aplicación en educación y en el desarrollo epistemológico del Enfoque Centrado en la Persona y en su aplicación al ámbito social, organizacional y educativo.

Para citar este artículo:

Marí, R.; Bo, R.M. y Marí, M. (2012). Transformar los riesgos en oportunidades. Entrevista de orientación para el momento actual. *Revista Fuentes*, 12, 207-232. [Fecha de consulta: dd/mm/aaaa].
<http://www.revistafuentes.es/>