

ORIENTACION PROFESIONAL Y LAS CARRERAS MUSICALES

p o r

Elisa Gayán.

Profesora del Conservatorio Nacional de Música.

I. ¿Qué es la orientación profesional?

Orientación profesional sería "una actuación científica compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional, en el que, con el menor esfuerzo, pueda obtener el mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad". Esta definición se debe al psicólogo Emilio Mira y López.

Pero, en todo caso, esta posible definición merece ser analizada en cada uno de sus términos.

Así, al decir "que es una actuación": con esto sólo se está indicando que la Orientación Profesional es un proceso dinámico; no cabe ni especulación ni estado estáticos o de elucubración. Al decir que es "científico", se está indicando que la Orientación Profesional debe ser un proceso bien documentado, de observación directa dentro de técnicas definidas y no un proceso hasta cierto punto de adivinación, que es como, por lo general, se aboca la dirección de los adolescentes. Al decir que es "compleja y persistente", se indica que no se basa en una determinada disciplina, sino que precisa y consulta el concurso y la síntesis de muy variadas técnicas científicas. Además, para obtener su finalidad, no puede hablarse de tiempo breve; requiriendo, por el contrario, de un largo y sereno decurso de observación y experimentación antes de formular juicios. Por otra parte, la Orientación Profesional no fijaría profesión u oficio determinado, sino un *tipo de trabajo*, ya que en una misma profesión pueden hallarse muy diversos tipos de ocupación (médicos) y viceversa, un mismo tipo de trabajo puede encontrarse en diversas profesiones (dibujo técnico). Finalmente, la definición dada señala que debe dar al individuo con un *minimum de esfuerzo el maximum de rendimiento*. En efecto, para el mayor progreso humano hay que esbozar una síntesis de las opuestas pretensiones que mueve a todo individuo y a la sociedad. El hombre pretende moverse dentro de la sociedad con absoluta libertad y la sociedad, en cambio, aspira a encontrar para cada uno de sus miembros el lugar adecuado; "the right man in the right place", es el ideal tayloriano. Entre ambos factores debe ocurrir el proceso orientador, ha-

ciendo compatibles los derechos humanos con los sociales y tratando de aunar diferentes criterios (el interesado, la familia, el educador, el médico, el economista y el sociólogo).

Objetivos.

Ya hemos enumerado varios de ellos al explicar la posible definición de Orientación Profesional, pero, además, podemos agregar que:

a) Tiende a conseguir la más próxima fórmula de adaptación entre el individuo y el trabajo;

b) Tiende a obtener el conocimiento integral del individuo para elegir entre las técnicas profesionales la conveniente para su desarrollo síquicamente armónico, y

c) Pretende encontrar el "ajuste científico del quehacer y el ser".

Evolución histórica de la Orientación Profesional.

Las primeras nociones las encontramos en la "República" de Platón, puesto que este filósofo consideró al Estado como una suma de jerarquías estructuradas en función de la distribución racional de los quehaceres individuales, llegando a recomendar la especialización en el trabajo y la selección profesional. Casi dos mil años más tarde, un estudioso español, Juan de Dios Huarte Navarro, escribió el célebre "Examen de Ingenios para las Ciencias", obra que establece una serie de reglas prácticas para conocer las capacidades dentro de las distintas ciencias y para conocer talentos y habilidades. En el siglo XIX, Goethe, insistió tenazmente en dar a cada ser humano lo que debía hacer; pensamientos que se encuentran en su obra "No todos los caminos son para todos los caminantes" (Nich alle Wege sind für alle Wegerin). En nuestro siglo, en 1909, el norteamericano Frank Pearsons, escribió "Choosing a vocation" y funda una oficina orientadora. Simultáneamente, la Universidad de Harvard (Nueva Inglaterra) empieza a clasificar los trabajos de los estudiantes de acuerdo con las habilidades que expresan o que aquellos trabajos demandan. En Europa, antes de la guerra de 1914, tenemos a Christiaens y Decroly fundando la "Oficina Intercomunal de Orientación y Selección Profesional"; en Suiza se fundan "ligas" de preaprendizaje; en Barcelona el "Secretariado de Aprendizajes". La crisis económico-social de postguerra dio un gran impulso a la Orientación Profesional, y así, en 1920, en Ginebra, se realiza el Primer Congreso de Orientación Profesional a invitación de Claparède; de aquí nació la Primera Conferencia Internacional de Sicotecnia, que reunió a once países y más de un centenar de delegados. Desde

1920 al 36, hubo siete grandes reuniones internacionales: en Barcelona, París, Milán, Moscú, Praga y Utrecht. De todas estas concentraciones internacionales, se destacaron en forma preeminente los trabajos presentados por la Unión Soviética, Sirkin de Karkow y Spidren, de Moscú, en dirección al "encauce global entre la ciencia del trabajo y la Orientación Profesional". En Asia y Japón, existe el Instituto de la Sicotecnia de la Universidad de Fokis; asimismo, hay uno en la India con interesantes laboratorios experimentales.

En Estados Unidos la actividad se bifurcó en dos ramas: la pedagógica, controlada por Kitson de Columbia University y la industrial, dirigida por Vitels de Filadelfia. No obstante, en 1941 se volvió a fundar la "National Vocational Guidance Association", con el fin de aunar las dos tendencias en juego. En Centroamérica y Sudamérica, también ha prendido esta actividad; y así tenemos en México el Instituto Nacional de Sicotecnia, dirigido por el Dr. Gómez Robleda; en Guatemala el Instituto de Sicotecnia, dirigido por el Dr. Ramón Durán; en Cuba un servicio privado de Orientación Profesional, dirigido por José María Gutiérrez; en Colombia, un Instituto Sicotécnico para profesiones liberales; en Perú está el profesor Walter Blumenfeld; en Brasil diversas instituciones en las ciudades principales (Bahía, Sao Paulo, Río, Porto Alegre, Bello Horizonte, etc.). En Argentina existen centros de Orientación Profesional y una Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación, con su Consejo de Orientación Profesional, desde el 6º grado de la Escuela Primaria. Finalmente, en Chile, hay intentos en este sentido a cargo de los distinguidos profesores Iturriaga, Dr. Garafulic, Matilde Huici, y de los profesores Nassar, Herzog y Cubillos.

Orientación Profesional Individual y Colectiva.

La primera ya está casi definida al tratar los objetivos; la segunda trata de conseguir que la población trabajadora de un país se distribuya convenientemente en las diversas carreras y oficios, de acuerdo con los requerimientos del plan económico-social vigente y necesario para el programa nacional.

Para que la Orientación Profesional cumpla su cometido, se requiere de un perfecto conocimiento de los recursos económicos nacionales, a fin de que no se produzca ni falta ni exceso de mano de obra en una determinada actividad; debe conocerse el estado de la oferta y la demanda en un verdadero mercado de trabajo; y, cuanto mayor sea el exceso de trabajadores en un determinado campo profesional, tanto más elevado

deberá ser el promedio de aptitudes exigibles (escuela de medicina, plé-tora profesional); al revés: cuanto más falta de obreros haya en un campo, tanto más habrá que procurar conducir interesados hacia él. De estas dos modalidades —individual y colectiva— la segunda es de mucho mayor responsabilidad por cuanto requiere de la existencia de un verdadero equipo o centro completo de orientadores que revisen periódicamente la realidad de trabajo y el reajuste a la realidad nacional.

Relaciones de la Orientación Profesional con la selección profesional y el trabajo.

Esto podría resumirse en los postulados “buscar el mejor trabajo para cada hombre” y el “mejor hombre para cada trabajo”. Así el primero trata de favorecer al individuo y el segundo al rendimiento económico. Naturalmente, que si se implanta esto en forma seria a actividades en marcha, puede producir dictámenes de “falta de aptitud”, circunstancia que se obviaría con una buena Orientación Profesional previa. *El descubrimiento a posteriori de “falta de aptitudes” determina situaciones emocionales profundas que hasta pueden ser causa de trastornos síquicos. La Selección Profesional, en su forma positiva, señalaría “quién es el más capacitado para una actividad determinada y, además, señalaría para qué actividad servirían los desplazados de aquella”, y así se podrían evitar traumas y conflictos síquicos. De esta manera la Orientación Profesional pasa a ser un antecedente y un consecuente y trata de jerarquizar y valorizar las posibilidades de trabajo y de realización de cada individuo.*

Con respecto a la Orientación Profesional y el Trabajo, cabe destacar que hay que distinguir de si se tiende a un aumento de producción o a un mejoramiento de la calidad humana y sus productos humanos (artistas, profesores, etc.). Según el sociólogo Sollier, en la Ciencia del trabajo intervendrían:

- 1) *Orientación Profesional*: a fin de descubrir para lo que mejor sirve el individuo.
- 2) *Profesiografía*: para conocer las exigencias sicofisiológicas de los diversos “actos profesionales”.
- 3) *Pedagogía Tecnológica*: para determinar los mejores métodos de un aprendizaje profesional óptimo.
- 4) *Fisiosicotecnia objetiva*: que estudia el instrumental y ambiente del trabajo (luz, temperatura, vestuario, herramientas, etc.).
- 5) *Higiene mental profesional*: conducente a evitar las enfermedades

profesionales por abuso o exceso en la explotación de las aptitudes (surmenage).

6) *Selección profesional*: que ajusta y reajusta al individuo a una situación de trabajo adecuado, tratando de buscar el "best man for every place".

7) *Medicina del trabajo*: que readapta a una nueva labor al profesional perturbado o imposibilitado (Manuel Galvy).

8) *Epitomotécnica profesional*: que investiga las condiciones sico-sociales y económicas conducentes a hacer del trabajo un goce profesional.

Ventajas de la Orientación Profesional.

La Orientación Profesional puede realizarse de tres modos: con *carácter consultivo* hecho por el propio interesado; con *carácter ejecutivo* en que el sujeto deberá someterse a la actividad que se le indica, de acuerdo con sus aptitudes, o *mixto*, que intenta armonizar las modalidades anteriores (al individuo se le indica la profesión a seguir permitiéndosele satisfacer su vocación o impulso profesional, siempre que no entrañe un peligro para la seguridad económica o salud social) (Puede tener un hobby).

Entre las ventajas de la Orientación Profesional tenemos:

1) La orientación Profesional introduce un factor objetivo, racional y científico en el proceso del ajuste del ser y del quehacer.

2) Evita los errores y fracasos que son producto de una elección hecha al azar, al capricho o a la oportunidad.

II. *Problemática de la Orientación Profesional.*

En primer término el factor económico, y en segundo término, los de orden específicamente técnico. Con la actual organización de la sociedad y la forma arraigada que existe para encarar la Orientación Profesional —esto es, en forma accidental movida por las circunstancias—, no es posible asegurar a todo aprendiz o a todo alumno la forma cómo conseguir la maestría profesional.

Luego tenemos:

1) *El problema del tiempo*, que correspondería a cuándo y durante cuánto tiempo habría que trabajar en una Orientación Profesional. A los orientadores les convendría el mayor tiempo posible; pero ello entraña serios inconvenientes, ya que ampliaría enormemente el período de adquisiciones culturales y técnicas del orientador y, por otra parte, limitaría

la posibilidad de que el orientador pueda servir en mayor grado la difusión de su tarea; en otras palabras, estaría mucho tiempo trabajando con un número limitado de sujetos. Conviene, entonces, que el orientador estuviera auxiliado por la colaboración de los profesores que en forma directa y constante tienen a un alumno, siempre que este profesor mantenga un *registro de observaciones* que permita conseguir una valoración de la potencia de trabajo y de las dificultades individuales, las que indicarán la posibilidad de especializar una actividad determinada.

2) *El Personal*. La formación de un sico-técnico capaz, requiere una seria formación sicoexperimental y una preparación específica y amplia en la especialidad en que actúa. Asimismo, se requiere que el orientador sea capaz de mantenerse en un terreno objetivo, racional y científico, con un promedio de inteligencia que permita que su intervención presente un porcentaje mínimo de errores en la indicación de una carrera. En todo caso, se recomendaría la formación de un equipo de Orientación Profesional que consultara representantes de la mayor parte de intereses ambientales y profesionales que rodean al candidato.

3) *Los intereses creados*. Corresponderían a la resistencia pasiva y a veces activa de las personas cuya autoridad se cree lesionada, disminuida o amenazada por la obra de Orientación Profesional (El padre que desea para su hijo una carrera determinada; el jefe de un servicio, el artista que se imagina una carrera especial, etc.). Todas estas personas presentan no sólo una actitud de crítica ante algo nuevo y desconocido para ellas, sino que niegan la eficacia del proceso o propugnan la necesidad de "ir despacio", lo que equivale a dejar morir la actividad por consunción. De aquí que el profesional que ejerza la Orientación Profesional debe saberse rodear del equipo que responda, con un estudio psicológico previo, de cada una de las personas que lo van a integrar.

4) *Diferenciación entre aptitudes congénitas y las adquiridas*. Es un problema que respondería a la incógnita: ante un rendimiento determinado, ¿qué parte corresponde a la disposición natural (aptitud congénita) y qué parte al entrenamiento que ha tenido? (hijo de campesino, hijo de intelectual, ambos candidatos a músicos). Habría que no sólo mirar por el rendimiento de ambos en las pruebas preliminares, sino observar la curva de rendimiento que va expresando cada uno; por cuanto el grado de perfectibilidad de una aptitud sometida a un entrenamiento preciso, depende no solamente de su calidad genotípica (herencia), sino también del empeño profesional que mantenga el sujeto durante el aprendizaje; así, un caso de aptitud sin vocación podrá aparentemente progresar me-

nos que un caso de vocación sin aptitudes. De aquí el juego que realiza el factor afectivo —o de amor propio—, en otras palabras, al éxito de una especialización.

Con respecto a este tópico, Adler ha expresado que, generalmente, por *la voluntad de poder* el individuo se muestra particularmente inclinado a dedicarse a profesiones y trabajos para los cuales *no presenta aptitudes específicas* pudiendo, por supercompensación, rendir notablemente en ellos. Esta afirmación que se mantiene en constante discusión no ha podido generalizarse por cuanto no se podría desconocer que si faltan las condiciones siconéuricas fundamentales para la realización de una determinada actividad, ésta podrá llegar a ejercerse, con sobreesfuerzo, durante un tiempo que lo llevará a un límite fijo, pero con esa actitud forzada no se puede esperar, finalmente, más que el cansancio y el conflicto en el individuo (un auto débil en un camino difícil rinde mucho menos que un auto de mayor potencia). La gran mayoría de casos de esta especie son productos de la disparidad entre aptitud y reconocimiento social de cada valor personal, o, a veces, son productos de disparidad entre la aptitud latente y el rendimiento, debido a una mal orientada o defectuosa técnica de trabajo (Ramón y Cajal el gran histólogo, mal apreciado por un examinador poco capacitado, sería el ejemplo del primer caso; artistas en manos de malos técnicos, serían ejemplos del segundo caso).

Quedan, además, los casos en los que se imputa al sujeto *una carencia de aptitudes* cuando, en realidad, éstas existen y *lo que falta es un requerimiento funcional accesorio y secundario de la ejercitación* (Demóstenes, gran inteligencia preexistente —mano pequeña en un pianista). En tal caso, Adler tiene razón cuando afirma las posibilidades de su compensación por el esfuerzo desplegado. Podríamos afirmar entonces, que el trabajo propulsado por una aptitud carente de vocación, lleva al sujeto a una situación de rendimiento que, si cuenta con un ambiente favorable, lo hará llegar a armonizar su déficit vocacional; así como una vocación real asociada a una verdadera aptitud, dentro de un ambiente negativo, llegaría a entorpecer el desarrollo y realización de aquella personalidad. La Orientación Profesional tendría, pues, aquí, su segundo postulado: lograr el acuerdo entre el *valer* y el *apetecer* (el primer ser y quehacer).

5) *Aptitud y colocación.* La discordancia entre estos factores es, desgraciadamente, muy común en nuestra sociedad debido a que muchas actividades y ocupaciones se llenan con un criterio que no consulta me-

dios eficaces para colocar a cada individuo en la labor que le corresponde.

6) *Variabilidad de aptitudes y vocaciones.* Claparède fue el primero que planteó un problema vital ¿de qué sirve conocer exactamente la aptitud y la vocación de un adolescente si una y otra pueden cambiar en el curso de sólo algunos meses? Planteó esta tesis después de conocer los resultados de un gran número de tests similares aplicados a un mismo grupo de adolescentes en épocas distintas. La discusión de esta tesis reveló varios hechos:

a) El diverso comportamiento de un mismo sujeto ante un mismo "reaction" mental (el test), lo que no siempre se debe a un cambio en su *aptitud* sino que puede ser producto de una alteración en su *actitud* ante la prueba reiterada; también puede ser producto de una oscilación de su rendimiento general por causas somáticas; también puede ser producto de una inestabilidad siconéurica momentánea.

b) La aparente variabilidad de los rendimientos ante un test será tanto menor cuanto más complejas sean las actividades mentales que se requieren para revolverlo (los tests de Claparède eran muy simplistas).

III. *Fase del Proceso de Orientación Profesional* (Intervención Pedagógica)

Cronológicamente hablando hay que reconocer que los primeros orientadores han sido y casi se puede afirmar que son los profesores primarios puesto que sistemáticamente es a ellos a quienes se dirigen los padres para buscarles rumbo a sus hijos.

De aquí que tengamos en:

Primer término: La intervención pedagógica; pero, ¿hasta qué punto ésta es conveniente? La respuesta depende, en primer lugar, de la previa capacitación que tenga el profesor dentro de tal objetivo.

Segundo: La elaboración de fichas estadísticas para *situar* en el justo lugar que le corresponde a un escolar entre sus homólogos cronológicos.

Tercero: Necesidad que el profesor esté premunido de verdaderos conocimientos profesiográficos y biológicos para la valorización de las aptitudes y defectos somáticos del escolar, para la previsión de los posibles cursos en que habría que colocar a un escolar como medida de compensación, en caso que fuera necesario.

Todos estos factores no aconsejarían la intervención del profesor

primario; pero como no puede evitarse su colaboración, podrían obviarse los vacíos con la presencia o supervisión de los llamados "consejeros de orientación" que tendrían el máximo de responsabilidad.

1) *Intervención Médica*: Los estudios tipológicos, neurológicos, endocrinológicos y somatosíquicos recientes evidencian una interrelación existente entre la estructura y dinamismo corporal con el modo de sentir y ser anímico. De aquí que la intervención médica se hace necesaria, ya que pueden, con amplios conocimientos de su especialidad, formular indicaciones positivas fundamentadas en el biotipo correspondiente. Sin embargo, el médico, para exhibir sus conclusiones, requiere conocer antecedentes familiares completos y datos fisiodinámicos del sujeto. Las conclusiones del médico, después de pruebas globales funcionales, puede conocerse en *las curvas* de rendimiento, fatiga y aprendizaje a que responde un individuo sometido a circunstancias diversas de ambiente físico y de estimulación mental.

2) *La intervención económico-social*: se hace presente en los grandes centros de la producción a fin de evitar los motivos de fracasos de los trabajadores, *colocándolos* donde corresponde y sirviendo de Banco del Trabajo. Pero esta intervención, como su nombre lo indica, no atiende actividades o aptitudes vocacionales del sujeto que no tenga su índice en un beneficio económico. Así, todas las actividades artísticas, denominadas de lujo (música entre ellas) no son aconsejadas por estos técnicos que sólo tratan de racionalizar el material humano productor.

3) *La intervención social*: que consistirá en la colaboración prestada por los asistentes sociales, quienes son los que investigan los antecedentes económicos del sujeto y de su familia, son los que permitirán ver las posibilidades vitales de su posición económico-social para la profesión que se le está indicando.

4) *La intervención siquiátrica*: Existe un porcentaje inmenso en la población humana de los denominados sicopáticos o neuróticos quienes, poseyendo una inteligencia, a veces superior a la normal, presentan fallas afectivas o conductuales que son causa de conflictos y fracasos. Los problemas se presentan cuando hay que *colocar* a estos sujetos en un determinado trabajo. Por lo general oscilan en tal forma sus intereses afectivos, sus vocaciones y su rendimiento, que de la noche a la mañana quieren cambiar sus actividades, sus trabajos, o dentro de sus mismas labores son tan pronto los mejores como los peores. Viven en permanente desequilibrio afectivo-caracterológico. Son los que constituyen en la infancia los "niños problemas" y "los estudiantes-problemas". Ese grupo es el que

puede desorientar a un orientador porque puede acudir a sesiones de orientación cuando está en su polo positivo. En cambio, ante un siquiatra experimentado, no cabe dudas. Estos profesionales, sin embargo, no ven sólo lo negativo de la posición neurótica sino que bien estudiado el caso sacaran de lo negativo algo positivo. Se ha podido comprobar que una forma leve de anormalidad temperamental sirve para determinadas actividades: así, un leve toque de paranoico es muy útil para un abogado forense; un leve grado de hipomanía es excelente para un viajante o un agente de seguros; un leve temperamento obsesivo es una ventaja para ser contador, medidor o tallador; un grado tolerable de histerismo crea a los buenos músicos y artistas teatrales; una ligera tendencia al autoesquizoïdismo es favorable a los filósofos y a los matemáticos. ¿Pero cómo conocer el justo nivel? Aquí entra a actuar el siquiatra que conoce donde empieza el efecto tóxico o el estado morboso.

EN RESUMEN: La Orientación Profesional debe ser ejercida por un conjunto de profesionales que coordinadamente hagan una observación estadística y sistemática antes de entregar un diagnóstico y pronóstico.

Fases o Ciclos del Proceso Orientador.

Presenta dos aspectos: diagnóstico y pronóstico (o sea, profecía evolutiva).

Ciclos: al final de la enseñanza primaria;
al final de la enseñanza técnica o secundaria, y
al principio de una especialización.

Criterios a seguir:

1) Una tesis nativista que sostiene que lo importante es favorecer al máximo las potencialidades genóticas.

2) Una tesis que se basa en el aprendizaje y desarrollo de los hábitos reaccionales, los que se cree deben ser fijados mientras más temprano mejor. Como ejemplo de este criterio se cita a J. S. Bach, producto final de una severa tradición musical, seguida fácilmente por varias generaciones.

Lo interesante es poder aunar ambos criterios y permitir al sujeto un desarrollo no polarizado de su individualidad al mismo tiempo que se le va encausando, desde la época en que aún es suficientemente plástico para poder aprovechar al máximum el influjo de un aprendizaje asociado a una dilatada experiencia.

MÉTODOS:

1) *El Observacional de Lippman*: que consiste en una descripción del trabajo a realizarse y la descomposición de éste en un sinnúmero de actos elementales para llegar a realizarlos. *Crítica*: exceso de teoricismo y según la lista de elementos necesarios para un trabajo, habrían muy pocos hombres en el mundo en condiciones de trabajar.

2) *El cinesigráfico de Gilbreth*: que consiste en enseñar por medio del film los movimientos ópticos para cada oficio. *Crítica*: se debe a Charles Myers quien demostró que no existe prácticamente esa "única mejor manera universal", sino que cada persona, de acuerdo con su peculiaridad o "modo de ser" requiere adoptar un "modo de hacer" que es lo propio y único.

3) *El método inquisitivo de Branham*: que se basa en los resultados de encuestas para medir la valorización directa del grado de destreza de movimientos. *Crítica*: no se llega a evacuar aquel rendimiento que no es visible o corpóreo (idea comandante de un acto muscular).

4) *La técnica esquemática de Münsterberg*: que logró clasificar a los individuos en cuatro categorías: a) rápidos y precisos; b) rápidos e imprecisos; c) lentos y precisos, y d) lentos e imprecisos (serie de tarjetas con un signo predominante y colocación de ellas en un casillero determinado).

5) *Método experimental de Moede*: que consiste en realizar un trabajo una y mil veces, sometiéndose a diversas condiciones subjetivas y objetivas, aislando los factores negativos a una solución correcta.

6) *El método ecléctico del Instituto Cataluña*: basado en una colección de fichas determinadas dentro de tres tipos de requerimientos:

- | | |
|---|---|
| a) las de requerimientos intelectivos | { dieron un cierto grado de conocimientos y habilidades técnicas.
{ dieron el conocimiento del mayor o menor grado de interés, vocación o afán profesional.
{ dieron el grado de energía y perseverancia. |
| b) requerimientos afectivos | |
| c) requerimientos volitivos o conativos | |

1) Estas fichas están ordenadas alfabéticamente.

2) Se colocan las características esenciales de la profesión o trabajo.

3) Se colocan los resultados de las fichas sicofísicas de cada sujeto.

De acuerdo con los resultados del estudio de estas fichas, se ha llegado a clasificar más de un ciento de profesiones, expresándose las condiciones específicas que requieren cada una.

CON RESPECTO A LA MÚSICA, TENDRÍAMOS:

- I. El ejecutante;
- II. El compositor, y
- III. El Director de Orquesta.

I. *El ejecutante de instrumento de viento.*

Trabajo: sicofísico-perceptorreaccional determinado. *Requiere:* desde el punto de vista físico excelente sistema cardiorrespiratorio, capacidad pulmonar superior al promedio; buena discriminación auditiva. Desde el punto de vista síquico: buena percepción de intervalos y ritmos temporales; buena memoria auditiva; buena agilidad de movimientos disociados-personalidad emocionalmente equilibrada.

b) *el ejecutante de instrumentos de cuerdas y de clave.*

Trabajo: sicofísico, preceptorreaccional determinado, espacial, de medianas y pequeñas dimensiones. *Requiere:* desde el punto de vista físico: buen fisiologismo del sistema postural, con calcemia normal y ausencia de alteraciones vertebrales, fuerza muscular de antebrazo, muñeca y dedos normal o superiores al promedio; sensibilidad auditiva normal. El piano requiere, además buena coordinación y buena capacidad de disociación entre ambas extremidades. *En lo síquico:* igual, a lo anterior agregando buena capacidad de lectura de totalidades musicales.

II. *El compositor:*

Trabajo: predominantemente síquico, variable, perceptivo creador. *Requiere:* gran desarrollo de inteligencia abstracta; gran imaginación auditiva; excelente capacidad de integración mental de combinaciones sonoras; buena sensibilidad estética.

III. *El Director de Orquesta:*

Trabajo: similar al compositor. *Requiere:* desde el punto de vista físico: salud normal. *En lo síquico:* excelente discriminación diferencial

auditiva de tonos y timbres orquestales. Gran memoria auditiva; excelente percepción de intervalos y ritmos temporales; gran rapidez de lectura simultánea (partitura); gran sensibilidad estética especialmente localizada en la valoración de efectos melódicos.

LA ORIENTACION PROFESIONAL Y LA ACTUALIDAD MUSICAL

La experiencia de más de treinta años de trabajo docente y la observación de las necesidades y demandas del actual medio ambiente, nos coloca frente a la urgencia de encarar, en nuestro Conservatorio Nacional de Música, una nueva posición orientadora que, por una parte, coloque al futuro músico en el justo lugar que le confieren sus posibilidades, y por otra parte, transforme a esta escuela universitaria en la proveedora de especialistas musicalmente aptos.

La mirada más simple de las múltiples facetas que requieren de individuos profesionalmente bien preparados, nos da el cuadro siguiente de especialidades:

a) *con relación a estudios instrumentales:*

Solistas

Miembros de orquestas sinfónicas

Miembros de orquestas de cámara

Miembros de orquestas típicas.

Integrantes de conjuntos para instituciones hoteleras, temporadas veraniegas, etc.

Integrantes de conjuntos bailables (jazz)

Pianistas acompañantes de instrumentos de cuerdas

Pianistas acompañantes de canto

Pianistas para escuelas de ballet (improvisadores)

b) *con relación a estudios musicológicos:*

Compositores

Investigadores (música culta, folklore, etc.)

Anotadores de disco a papel

Anotadores de intérprete a papel (misiones folklóricas)

Anotadores de danzas

Instrumentadores (arreglos para ediciones económicas)

Orquestadores

c) *con relación a estudios pedagógicos:*

- Profesores de cátedras musicales en el Conservatorio Nacional
- Profesores de asignaturas instrumentales en el Conservatorio Nacional
- Profesores para conservatorios y escuelas particulares
- Profesores para conservatorios regionales
- Profesores para Educación Secundaria (tradicionales, experimentales)
- Profesores para Educación Primaria, Normal y Técnica
- Profesores para preescolares
- Profesores orientadores (guías)
- Profesores para sindicatos y centros obreros
- Profesores para entidades universitarias (cultura integrante)
- Profesores para instituciones hospitalarias (meloterapia)
- Profesores para reformatorios y centros de auxilio social
- Directores de conjuntos corales para cualquiera esfera
- Directores de conjuntos instrumentales para centros sociales

d) *con relación a actividades radiofónicas y de grabaciones:*

- Directores artísticos
- Asesores musicales en programas selectos y folklóricos
- Libretistas
- Locutores
- Integrantes de conjuntos radiales y para grabar en discos
- Pianistas para actividades radiofónicas
- Solistas y cantantes

e) *con relación a publicaciones:*

- Redactores de estudios musicológicos (buenos traductores)
- Redactores de estudios folklóricos
- Redactores de notas explicativas para conciertos de diversas etapas educacionales
- Estadísticos musicales.

Todo este cuadro es producto de la experiencia; asimismo de la convivencia diaria con la realidad ambiente. Se podría cumplir prácticamente, con todo este muestrario, si alguna vez se remozara el criterio con

que se guía a nuestro Conservatorio Nacional y a nuestros servicios musicales, poniendo todas las posibilidades de trabajo al servicio de la colectividad y sus necesidades.

De esta manera se mejoraría ampliamente la cultura nacional; las emisoras llegarían a estar servidas por profesionales con una cultura musical más amplia, lo que daría una elasticidad y completación mayor a sus programas; se podría llevar la música en sus diversos aspectos a todas las esferas ciudadanas y, por sobre todo, se evitarían las frustraciones y los fracasos a individuos que sienten profundamente el impulso de realizarse a través de una labor artística.