ALGUNAS IDEAS ACERCA DE LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Trinidad Prat A.¹

Congreso Internacional de Psicoanálisis, New Orleans, 2004²

Resumen

A partir de la experiencia de seleccionar postulantes que desean hacer la formación psicoanalítica, compartiendo las vicisitudes que ello implica en un grupo de trabajo, la autora recopila antecedentes sobre el tema y aporta algunas reflexiones. Se intenta continuar el diálogo y recibir otros puntos de vista.

Palabras claves: Formación psicoanalítica, Selección, Candidato

Abstract

Based on the experience of applicants' selection and sharing the consequent vicissitudes with the work group, the author compiles the background about the theme. Some reflections are given. Her intention is to continue the dialogue and receive other points of view.

Key words: Psychoanalytic Training, Selection, Candidate

Introducción

Intentaré sintetizar mi experiencia como miembro del Comité de selección, a quien le correspondió como parte de la actividad de coordinación, estudiar e investigar sobre el tema. Las entrevistas, las reuniones grupales para analizar las postulaciones, los aportes de los miembros actuales y de algunos que ya no están, y diferentes lecturas conforman un sustrato que nunca es suficiente.

1. En líneas generales existe consenso, en el objetivo de seleccionar para formar clínicos en la esencia y filosofía del psicoanálisis, como terapia a través del conocimiento y la verdad, cuya meta es el crecimiento mental. El acto psicoanalítico se entiende como el reconocimiento de la realidad

¹ Psicóloga. Psicoanalista.

² Presentado para discusión grupal.

psíquica de otro, simultáneo al conocimiento de la propia realidad psíquica (Cruz Roche, 1997).

2. Hay acuerdo en que el buen funcionamiento de un analista depende en gran medida del funcionamiento de su personalidad como instrumento o herramienta (Rosenfeld, 1987); Asimismo sabemos que la base de la salud mental es una personalidad bien integrada, lo que incluye madurez emocional, fuerza de carácter, capacidad para enfrentar emociones conflictivas, equilibrio entre vida interior y adaptación a la realidad, aunque persistan fantasías y deseos infantiles, que pueden enriquecer la personalidad (Klein, 1960).
3. Como principio general se considera necesario seleccionar en un intento de prevenir daños, tanto para el postulante como para la comunidad y la institución. Cuan rigurosa sea la evaluación genera discrepancias, aunque la necesidad y la tendencia es hacia requerimientos óptimos (D. Widlocher, apertura 10º congreso, 2001)
4. Consideraré algunos de los varios artículos que a mi parecer nos aportan y enriquecen en este tema. El trabajo de José Bleger sobre criterios diagnósticos (1973) enfatiza tener claro el objetivo cuando se hace una evaluación, en este caso para la analizabilidad y para ver si tiene posibilidades de funcionar adecuadamente como psicoanalista. Recomienda el alejarse del diagnóstico de entidades clínicas, el tradicional médico y sí apuntar al de funciones. Aconseja fijarse en la estructura, en la organización patográfica y detectar los niveles. Hacer el diagnóstico de las partes neurótica y psicótica de la personalidad y evaluar cómo están organizadas, detectando aquello que no está suficientemente discriminado (no bien diferenciado sujeto de objeto), efectuando el estudio de la escisión entre las partes neurótica y psicótica; si hay fractura revisar si ésta se mantiene muy estereotipada, en que época se produjo, si se volvió a recomponer y cómo. Revisar la evolución. Describe índices clínicos, recomienda fijarse en el tipo de transferencia y contratransferencia, cómo se da el vínculo en la entrevistas, analiza las defensas, el insight, la

posibilidad de comunicación simbólica, la amplitud del yo. Como elementos de la parte psicótica considera la posibilidad de enfermedad orgánica actual, tensión en vez de ansiedad, transferencia psicótica, narcisismo, restricciones caracteropáticas. Me pareció interesante que él señala que prefiere hacer una sola entrevista y dedicar horas a estudiarla. Personalmente considero que el trabajo de analizar a fondo las entrevistas rinde sus frutos, pero me parece enriquecedor ver a la persona en distintas oportunidades; en nuestra Asociación efectuamos dos y en ocasiones tres entrevistas por cada entrevistador; habitualmente son dos y si hay discrepancias y dudas en la reunión grupal, se solicita un tercer entrevistador. En todo caso, a pesar de los años transcurridos desde este trabajo, no siempre es posible delimitar el punto de fractura a partir de las entrevistas iniciales, viendo cada día más como coexiste en la personalidad el aspecto neurótico y el psicótico, conformando a veces “personalidades mellizas” pero a la vez opuestas, una esclavizada conviviendo y antagonizando con la otra, debido a la escisión subyacente y al mecanismo de la desmentida.

El artículo de Kohut “La evaluación de candidatos para psicoanálisis didáctico (1967) parece muy pertinente. Destaca la respuesta o sensibilidad a las emociones de otro, la integridad, humanidad, creatividad, la autonomía del yo y la capacidad de resistir, el saber esperar. Se pregunta qué atributos caracterizan al buen analista, respondiendo que en la literatura no parece ser tan útil establecer cualidades psíquicas y funciones, sino más bien configuraciones de personalidad, en forma más amplia. Siguiendo el modelo de Freud como prototipo de analizabilidad señala el amor a la verdad combinado con aceptación de límites cognitivos y tolerancia a las limitaciones emocionales. Considera el grado de neutralización del impulso voyerístico, el grado de tolerancia del yo a la incerteza, el dominio relativo sobre las demandas narcisísticas de omnisciencia. Recuerda que hay muchos tipos de analistas y diferentes tipos de excelencia entre ellos. Sugiere una hipótesis amplia genética y estructural “central firmness and peripheral looseness” (pienso en seguridad, estabilidad en conjunto con debilidad e inseguridad) expone la idea de una

imagen de sí desarrollada en base a tempranas experiencias de aceptación maternal y cuidado empático, que da como resultado un profundo y fuerte sentido de seguridad narcisística, agregada a experiencias posteriores que dejaron ciertas incertezas acerca de sí mismo. *A mi parecer esto calza con la motivación de base inconsciente, que he observado se repite a menudo, para desear ser analista: una herida narcisista* (no es fácil hablar de ello). En este caso es importante estudiar en qué nivel está la herida narcisista, Kohut continúa recomendando que el candidato debe tener interés vívido en asuntos psíquicos, especialmente de la vida interior de la gente, y, este interés debe ser motivado por fuerzas libidinales, donde la agresión esté suficientemente disponible para soportar y sostener este interés. Es decir hay que apreciar el interjuego entre pulsiones de vida y de muerte.

Formulado de otra manera, es necesario tener una buena reserva de vivencias placenteras para poder otorgar sostén y poder dar, tener un buen fundamento que permita incorporar agradecidamente y sentirse con bondad y capacidad de amar. Sin embargo, la carencia también desempeña un papel importante, como si se requiriera de una forma de dolor psíquico que origine o sea el motor para que se desarrolle un interés en esta área, así como análogamente la adversidad puede producir la emergencia de una cultura.

5. En el trabajo clínico nuestro efectuado con los postulantes: las entrevistas y su análisis y luego el estudio en el grupo revisamos rasgos necesarios: la honestidad, el amor a la verdad, la fortaleza. Sensibilidad, empatía. Paciencia, tesón, capacidad de trabajo duro, coraje. Capacidad de contener la propia angustia y tolerar la angustia ajena. Tolerancia al aislamiento.

Como “condiciones” para ser analista destacamos: predominio de la parte neurótica de la personalidad, tolerancia a la frustración, no evasión de sentimientos dolorosos. Buen contacto con la realidad, capacidad de autonomía de los objetos. Narcisismo útil, adecuado, “normal”, un amor a sí mismo que implique protección psíquica y somática. Recordamos la capacidad para comunicarse consigo mismo y con otros privilegiada en un trabajo de Paula Heimann (1968) y la capacidad del candidato

para desarrollar mecanismos reparatorios sanos y para asumir sus dificultades personales, destacados por Marie Langer (1962).

En un artículo acerca de la vocación psicoanalítica (Artaza y Whiting, 1980), miembros de nuestra Asociación, hacen un recuento de rasgos necesarios para este trabajo. Las capacidades específicas se relacionarían con el interés fundamental para conocer el inconsciente propio y ajeno. El analista debería tener experiencia de vida e interés por la gente, por su modo de vivir y pensar; debería tener una mente de investigador que busca causa y orígenes; placer de escuchar, capacidad de entenderse con personas diferentes a sí misma, tener interés por la literatura, teatro, poesía, áreas que dan una comprensión profunda de la vida y de la gente; tener una actitud tolerante que surge del conocimiento de nuestras limitaciones y conflictos. Simpatía y sentido del humor. Destacan ética, bondad, el deseo de ayudar a sus semejantes. Agregan que la formación analítica desarrolla otros rasgos básicos específicamente conectados con el quehacer analítico, plantean potencialidades que la formación debería desarrollar. En cuanto a la motivación se preguntan ¿porqué necesitamos y queremos ser analistas?, lo vinculan a las formas más tempranas de relaciones de objeto. Al deseo de entender la mente derivado de la fantasía inconsciente de estar en la mente y en el cuerpo de la madre y a la conexión con los procesos de duelo y reparación. Consideran que el analista, en su trabajo profesional, desarrollado adecuadamente, continúa elaborando la posición depresiva y aumenta sus capacidades sublimatorias y creativas. Observan como indicador la conservación del amor y capacidad para la tarea hasta avanzada edad. Se interesan en las causas de la pérdida de la vocación, mencionando como una de ellas, una mala selección, que involucre carencia de rasgos y capacidades necesarios.

Motivación

El interés genuino y la posibilidad de lograr placer en el trabajo, me parece son índices significativos. La motivación para ser analista es un elemento importante de clarificar en el proceso de selección, además del deseo de entender al ser humano en un afán sublimatorio, se ha detectado en las historias hechos que

promueven necesidad de indagar, “resolver misterios”. Asimismo puede darse como solución personal la necesidad de ingresar a una institución que lo adopte, y lo valide, ser estructurado. Anhelos de adquirir status, necesidad de proyectar el dolor psíquico. También se destacan heridas narcisistas a la base del deseo de curar. Estas heridas que se reviven tanto en el proceso de formación como en el trabajo mismo como analista, pueden amenazar el sentido de unidad y coherencia psíquica y corporal. Entonces las vulnerabilidades narcisísticas que pueden ser el motor para querer ser analista posibilitan ser semilla tanto del punto ciego como de la fortaleza, dependiendo de cómo se procesa, cómo se transforma y si se transforma la patología en conocimiento. La búsqueda de satisfacciones narcisistas en la situación analítica o en el hecho de ser analista es un elemento a tomar en cuenta. Habría que considerar el lugar que ocupa el psicoanálisis y la institución analítica en el mundo interno y externo del postulante, y sopesar cómo se vive la atmósfera institucional, que puede favorecer la proyección del narcisismo patológico. Britton (1997) nos previene y señala que el encuentro analítico ofrece oportunidades inigualables para el ejercicio del sadismo, el triunfo o la seducción y también puede proporcionar al analista un instrumento para su propio equilibrio (satisfacciones de tipo masoquista, supremacía moral). El deseo de identificarse con un objeto ideal omnipotente puede ocultar una impotencia infantil, encapsulada, por ejemplo en casos de desaparición precoz de un padre idealizado. Lo que representa llegar a ser analista, en postulantes que tienden a establecer relaciones de objeto fusionales y que buscan el valor del objeto para lograr un valor propio debe ser investigado. Se ha observado y es experiencia común que ciertos pacientes al perder la relación fusional objetual establecida con el analista, tienen tendencia a hacer acting-out. (Cruz Roche, 1997).

Narcisismo

Teniendo en cuenta lo vasto y complejo del tema de los trastornos narcisistas como la existencia de un estado manifiesto o latente de dolor, que el yo debe

manejar constantemente, hay que considerar cuánto de búsqueda de suministros narcisistas, cuanta sobrecompensación en la fantasía, cuánto de anhelo de identificación con figuras idealizadas e omnipotentes. Esto se puede observar y detectar en la relación con sus objetos (como se relaciona con sus hijos, pareja, pares si los utiliza para gratificar sus necesidades, de admiración, apoyo, alabanza u otras o es capaz de establecer relaciones de dependencia con provecho mutuo. Debido a que la patología de la autoestima deriva de la introyección de objetos deteriorados y hostiles, ello puede resultar en la constitución de estados melancólicos y/o paranoides. Al identificarse defensivamente con estos objetos se puede desembocar en megalomanía psicótica o en psicopatía, adicciones y perversiones. Y como en las organizaciones narcisistas no hay real contacto con el otro sería por lo tanto también fuente de resistencia al análisis, una armadura. Sabemos que el uso excesivo de identificación proyectiva y el tipo de relación objetal narcisista socava la capacidad de insight porque obvia un sinnúmero de sentimientos, desde ya el reconocimiento de separación entre sujeto y objeto, la dependencia, la frustración y el dolor; también los sentimientos agresivos causados por frustración o envidia. Enfatizo el problema del narcisismo del futuro candidato porque con la falta de juicio moral (psicopatías) o con el juicio intelectual afectado no hay mayores problemas en considerarlos como contraindicaciones; en cambio, en los problemas de la autoestima hay muchas gradaciones y diferencias cualitativas más sutiles. Nuestro narcisismo herido genera muchas soluciones o defensas, también la solución perversa puede ser una manera de disminuir nuestros sentimientos de pequeñez e inadecuación. Por otro lado se aprecia que personas con estas dificultades pueden manejarse muy bien en las entrevistas, posiblemente debido a condiciones para liderar, entre otras variables.

No obstante, el comportamiento autoprotector y encubridor, la falsificación y mentira, la disimulación, lo que se ha denominado comportamiento facticio, (descrito en DSM IV dentro del paciente difícil de nuestra época) viene a ser un desafío para poder entrevistar más” bondadosamente’; nos trae un problema en

relación a nuestra herramienta, la entrevista, que a veces parece ser insuficiente. Puede ayudar el revisar en profundidad el currículum del postulante, atender a las posibles discrepancias, las discontinuidades, los tiempos de duración de las diversas actividades y la cualidad de éstas. La falta de síntomas neuróticos, a veces es una señal a tener en cuenta.

Revisando un simposium dedicado a la identidad del analista (*L'identité du psychanaliste*, 1976) de forma muy certera D. Widlocher hace hincapié en el carácter específico de las exigencias de la práctica psicoanalítica. El trabajo del analista es llevar a cabo un tipo de encuentro interpersonal que favorezca ciertos procesos y en que el paciente se sienta libre y seguro frente a sus impulsos. Es ofrecer un modo nuevo de relación, que permita el análisis de las resistencias. Psicoanalizar significa luchar contra las seducciones del encuentro. Ser capaz de dar el máximo de interés y disponibilidad, sin ceder a las demandas del paciente de establecer un compromiso defensivo. Adoptar un modo de observación totalmente nuevo, la atención puesta en los contenidos latentes. Un modo complejo de pensar, donde se combinan procesos primarios y secundarios, donde hay participación de impulsos y afectos y conciencia de esta participación. Recuerda el hacer de nuestras dificultades el sujeto de estudio.

El tipo de vínculo emocional, el contacto afectivo establecido con el entrevistador, es un índice que privilegiamos y también el aspecto contratransferencial, siendo relativo el peso que se otorga a la intuición, según las circunstancias y tal vez personalidades. En el grupo se detecta a veces falta de confianza en la intuición del entrevistador.

En la consideración de la historia del postulante, nuestra experiencia señala, entre las situaciones traumáticas a considerar: la escena primaria, el colecho, las seducciones, además de maltrato, carencias emocionales, deprivaciones afectivas y pérdidas tempranas. La relación con la madre se tiende a investigar a fondo y la posibilidad de figuras sustitutas. La gratificación excesiva es un elemento a tener en cuenta, ya que puede sostener la ilusión de fusión y negar la separación y la pérdida.

Aquilatamos la ausencia o separación de uno o ambos progenitores durante el primer año de vida. Patología seria en uno o ambos progenitores. Enfermedades físicas graves o prolongadas durante la infancia. Ausencia o escasez de relaciones significativas. Orfandades ancestrales, el peso de las generaciones anteriores. Aquí me viene a la mente el proverbio chino acerca del lugar donde se encuentra el orificio en un fudre, si está muy abajo se corre el riesgo de que se vacíe o por lo menos que nunca se llene, en cambio si está en la parte superior tiene menores consecuencias.

Considero imprescindible la necesidad de un estudio estructural en profundidad y también evaluar el medio ambiente. Cuenta el postulante con un medio sostenedor y continente o es éste una sobrecarga emocional y económica, también en qué etapa vital se encuentra.

La capacidad para mentalizar, la experiencia de realidad psíquica es un ítem que considero provechoso indagar (Los trabajos de Fonagy y Target 1996, 2000), comprueban en el campo de la investigación lo que la clínica enseña).

Dentro de los trabajos actuales destaca por su descripción acuciosa el de la Sociedad Británica ("A Question of Balance", Patricia Daniel, 1995). En relación a este artículo que vimos en detalle, comparamos nuestro proceder como evaluadores y tomamos algunas ideas. Ellos hacen las entrevistas con una diferencia de 10 días con el propósito de dar la oportunidad de elaboración al postulante. El artículo enfatiza que es un proceso de admisión que se extiende en el tiempo, lo que permite evaluar el cambio interno. Trabajan con reportes escritos que hacen circular a los miembros del comité. La entrevista la configuran como un híbrido entre una consulta diagnóstica y una de selección de trabajo. Consideran importante la discusión del caso ya que puede dejar al descubierto problemas de seducción, culpa, influencia del género del entrevistador, etc. También se refiere a la presencia de procesos grupales emocionales: competencia, envidia, identificaciones. Considera importante la destreza del coordinador. En el mismo año el trabajo de la Sociedad de Paris (M. Lise Roux 1995 "Una evaluación acerca de la capacidad de ser analizado o de ser un analista") que parte por precisar que considera necesario efectuar un proceso de selección, nos aporta un fino ejemplo

acerca de la manera de analizar el modo de funcionamiento psíquico. Describe la capacidad de escuchar lo latente, de transmitir lo oído, la autenticidad. Apunta a la evaluación de la bisexualidad psíquica y señala la tensión y paradoja respecto a la necesidad de privacidad junto a la falta de privacidad impuesta por la selección.

Encuesta

El informe de la Sociedad Sueca (“Reports about candidate selection in 13 different psychoanalytic societies” 1998) del cual formamos parte como una de las trece sociedades que respondió, resume mucho de lo que hemos visto hasta acá especialmente en cuanto a los criterios positivos y negativos usados para la selección. Informa que 2/3 de los informes señalan que la selección es ejecutada por un comité especial. Todos los informes incluyen la descripción de la entrevista como herramienta principal. Se acostumbra usar entre 2 a 4 entrevistadores, la mayoría utiliza 3. Se discute la postulación, la mayoría con miembros del comité. Se utilizan informes escritos de las entrevistas y de las recomendaciones. Se requiere de algún C. Vitae y de referencias de supervisores o profesores. Además de una lista de rasgos enunciados se mencionó como criterio de aceptación la ausencia de patología pronunciada (los rasgos narcisísticos fueron subrayados), buena capacidad para relaciones interpersonales y para introspección. Aspectos de carácter ético fueron tomados en cuenta.

En un informe tomado a modo de ejemplo, se enfatiza que cada postulante es escrutado en su propio mérito, no en comparación con otros y sí en comparación a un modelo interno de lo que es un psicoanalista. Opina que en la mayoría de los casos hay un alto grado de validez, precisión (reliability) entre los entrevistadores, ven las mismas características, pero pueden diferir en el peso relativo que le dan a los diferentes elementos.

Investigación

Por último, revisando un único trabajo de investigación en este campo, nos encontramos con una mirada desde otra perspectiva; es una revisión metódica, con datos analizados estadísticamente. El Instituto de Houston-Galveston (Edwin

Wood y Betsy Comstock, 1990 “How to pick a successful candidate”) tomó como criterio la predicción acerca de la capacidad de finalizar el entrenamiento analítico. Revisaron 31 admisiones aceptadas en un lapso de 9 años de las cuales 16 finalizaron su formación y 15 no completaron. Como razón de fondo para discontinuar la formación informan de incapacidad para analizar independientemente y no por razones académicas. Señalan que entre los diversos procedimientos utilizados para la selección (entrevistas, informe autobiográfico escrito, recomendaciones, historia educacional) las entrevistas son el mejor predictor. La evaluación de los tres informes de las entrevistas fue lo más preciso, si se informaba de buen contacto con el candidato, si se escribía una buena descripción de la experiencia, el postulante era visto como analizable y se recomendaba aceptación como resultado consecuente, se podía predecir correctamente.

Se concluyó que las entrevistas hechas e informadas cuidadosa y meditadamente por tres psicoanalistas fueron los mejores predictores de la terminación del entrenamiento por parte del postulante. Lamentablemente en ese estudio no se escrutó los registros de los postulantes que no fueron aceptados. Tomaron conciencia que era un grupo con bastante prejuicio, sesgo, en la medida que conocían los candidatos que estaban evaluando y por lo tanto pidieron ayuda a analistas experimentados en selección y no afiliados a su Instituto.

Entrevistador

Quisiera referirme ahora al aspecto que tiene que ver con el entrevistador y recordar a Bion cuando señala que la entrevista puede ser deficiente, o por lo menos estar perturbada como instrumento por las fuerzas emocionales involucradas. No es raro que también funcione el —K. (Bion, 1962). Si nos colocamos en la posición de observar y meditar acerca del entrevistador. ¿Por qué está en el rol de seleccionar? ¿Qué motivos inconscientes pueden llevarlo a evaluar a otros? Y desde ahí pensar qué posibles interferencias pueden darse. Son los postulantes los herederos, las nuevas generaciones. Es posible que en algún momento se despierte rivalidad, envidia en el entrevistador; temor a la

competencia, también que el postulante sea visualizado como lo que el analista desea ser o no pudo ser. Que se le vivencie como el que viene a quitar el puesto, o como el que será el continuador. Puede darse una colusión, verse envuelto como parte del proceso de identificación proyectiva en una identificación con un aspecto, por ejemplo admirando el esfuerzo y el logro del postulante, a pesar de su difícil historia y no percibir o minimizar otros indicadores que podrían señalar una motivación inadecuada.

Las muy especiales exigencias del proceso analítico creo que se manifiestan especialmente en esta etapa de la selección: la capacidad de regresión junto a la madurez yoica, el poder procesar la vivencia en un nivel objetivo. El poder sentir, elaborar y manejar la contratransferencia. El lugar de la institución, la atmósfera institucional, el valor del psicoanálisis, los propios valores están en juego y no siempre en suspenso. Parece indispensable autoobservarse, cuestionarse y desentrañar la experiencia que tiene el analista de la proyección del postulante y la propia reacción interna. Y así volvemos al punto de partida, nos encontramos en un proceso circular que nos afirma cuán importante y también complejo y difícil es hacer una buena selección. Nuestros propios puntos débiles afloran y a veces hacen difícil ser objetivo en cuanto a si el postulante se beneficiará con este tipo de trabajo, si tendrá los recursos suficientes, ¿será para él una experiencia enriquecedora, que le permita canalizar su impulso reparatorio? Rivalidad, competencia envidiosa, resentimiento, desconfianza tanto entre como intergeneraciones.... La interacción entre los géneros también se hace presente. Idealización y miedo persecutorio tienen igual que pasar por el tamiz de la razón en esta dualidad de sentir junto a desentrañar.

Esto creo ocurre también en la reunión grupal de evaluación del postulante, aquí se suman dinamismos específicos de grupos y presiones internas personales relativas a la filiación, hermandad de cada miembro como asimismo los valores personales, entre otros elementos. La casi inevitable deformación profesional también puede deslizarse, hacer un análisis exhaustivo, mirar por debajo sin ver la globalidad o lo que es obvio, y al revés en una actitud de empatía no percibir o no darle el peso adecuado a algunos elementos. Es posible que se concrete la escisión del postulante, ésta se actualiza, se hace vívida y el mecanismo de la desmentida funciona en la situación grupal, pudiendo llegar a experiencias de confusión y pérdida de neutralidad. Según mi apreciación si esto sucede dice mucho de la seriedad de la patología del postulante.

Dentro de las dificultades para poder predecir correctamente, en instituciones pequeñas, puede estar a la base entre otras variables la presión consciente a veces, inconsciente otras, ejercida si el postulante pertenece a determinado grupo de trabajo, es supervisado, analizado de determinada persona, si existen relaciones de parentesco o amistad, aunque se considere que en esos casos las personas involucradas no deban participar. El tipo de estructura institucional tiene también un rol, la pertenencia a diversas instancias (por ejemplo: comité de selección, consejo del instituto, directiva de la asociación) de un mismo miembro permite que una posición de minoría pueda imponerse. Sin embargo más que la estructura institucional, los conflictos pueden derivarse de la manera en que se utiliza la potestad que otorga la función. Es por ello que el comité de selección debería funcionar con autonomía, basándose en el mayor conocimiento posible, con uniformidad, independencia, neutralidad y especialización en esta actividad. Por supuesto que se enfatiza en forma rigurosa a sus miembros, la confidencialidad de todos los asuntos que le corresponde conocer.

El significado que se le adscribe a la postulación merecería un análisis aparte, pero por lo menos mencionar, que probablemente la dificultad en el uso de los términos que indican el resultado del proceso de selección, tiene que ver con factores emocionales. Aprobado, aceptado, postergado, rechazado son términos

que tiene connotación. Es necesario entonces considerar también la necesidad de ser amado, aceptado, tanto del postulante como del analista. El deseo de ser una madre o padre que recibe, acepta, en conjunción a hondos problemas de filicidio debe ser discriminado.

A modo de conclusión, quisiera agregar que no parece existir una condición específica, sino una constelación de elementos, que hace que un postulante posteriormente efectúe un recorrido satisfactorio, desarrollando un entusiasmo en el proceso analítico tanto para sí como para sus analizandos. El poder reparar los objetos internos y mantenerlos como mentores internos va a depender de un sinnúmero de variables.

Y ahora sí, para terminar, creo que pasar por la experiencia de seleccionar y de pensar acerca de ella, permite un reencuentro con nuestra identidad como psicoanalistas, muy provechoso y enriquecedor.

Bibliografía

1. Artaza X y Whiting C (1980). La vocación psicoanalítica. *Revista Chilena de Psicoanálisis*, 2(2):34-38.
2. Bion W R (1962). *Aprendiendo de la experiencia*. Buenos Aires: Paidós, 1966.
3. Bleger J (1973). Criterios de diagnóstico. *Revista de Psicoanálisis A.P.A.*, 30(2):306-316.
4. Britton R (1997). A favor de los analistas didácticos y del análisis didáctico. *Revista de Psicoanálisis de la Asoc. Psicoanal. de Madrid*, (25):13-16.
5. Cruz Roche R (1997). El análisis didáctico: ¿Una perversión del psicoanálisis? *Revista de Psicoanálisis de la Asoc. Psicoanal. de Madrid*, (25):57-73.
6. Daniel P (1995). A Question of Balance. *Psychoanalysis in Europe Bulletin* (47):22-29, 1996.
7. Fonagy P & Target M (1996). Playing with Reality II. The Development of Psychic Reality From a Theoretical Perspective *Int. J. Psycho-anal.*, 77:459-479.
8. Fonagy P & Target M (2000). Playing with reality III. The Persistence of Dual Psychic Reality in Borderline Patients. *Int. J. Psycho-anal.*, 81:853-873.

- 9.- Heimann P (1968). The Evaluation of Applicants for Psychoanalytic Training. The goals of Psychoanalytic Education and the criteria for the Evaluation of Applicants. *Int. J. Psycho-anal.*, 49:527-539.
10. Klein M (1960). Sobre salud mental. En *Envidia y gratitud*. T.6. Buenos Aires: Paidós-Hormé, 1976.
11. Kohut H (1967). The Evaluation of Applicants for Psychoanalytic Training. *Int. J. Psycho-Anal.*, 49:548-554, 1968.
12. Langer M (1962). 'Selection Criteria for the Training of Psychoanalytic Students'. *Int. J. Psychoa-anal.*, 43:272-276.
13. Levander S (1998). Reports About Candidate Selection in 13 Different Psychoanalytical Societies. Unpublished.
14. Rosenfeld H (1987). *Impasse and Interpretation*. London: Tavistock Routledge.
15. Roux M L (1995). An Evaluation of the Capacity to be Analysed or to be an Analyst. *Psychoanalysis in Europe Bulletin EPF*, 47: 32-35, 1996.
16. Widlocher D (1976). Psychanalyse aujourd'hui: un problème d'identité. En E. D. Joseph & D. Widlocher (Eds.), *L'identité de psychoanalyst*. Paris: Presses Universitaires de France, 1979.
17. Wood EC, Comstock B (1990). How to Pick a Successful Candidate. *The American Psychoanalyst*, 33 (3):29.

Email: trinidadprata@gmail.com