

# *El papel del psicólogo en la lucha contra el desempleo*

**Juan M. DE PABLO URBAN**  
Instituto Nacional de Empleo (INEM). Cádiz

## *Resumen*

Enlazando con un trabajo anterior, publicado en esta misma revista, *Hipótesis sobre las consecuencias psicopatológicas y sociales del desempleo*, donde se exponían los costos individuales y sociales del fenómeno del paro, se pretende en este artículo centrar cuál es la actitud y cuáles las funciones que el psicólogo debe desempeñar en la lucha contra el desempleo, cómo se reflejan éstas en la acción institucional pública y privada y cuáles son las líneas propuestas durante las jornadas, celebradas sobre este tema, desarrolladas en París (Octubre, 1985) por la *Fédération des Psychologues*.

Las actuales cifras de desempleados en los países industrializados y, cómo no, en España, aumentan día a día sin que las medidas que se toman sean de la suficiente entidad como para paliar este grave problema social.

Las causas del enorme desempleo son múltiples. Comenzó a observarse su peligroso crecimiento a raíz de la recesión de los años setenta, recesión que puso fin a un periodo sumamente extenso de crecimiento sin precedentes en la historia, mas en esta ocasión tomaba caracteres distintos y nuevos. Timbergen (1980), Premio Nobel de Economía, presentó como causas de la degradación del mercado de empleo, la intersección de los siguientes factores:

a) El alza de los salarios: El alza de los salarios ha sido superior al aumento de las tasas de productividad. por lo que el coste salarial ha sido muy elevado. Este crecimiento permite equilibrar las desigualdades sociales, pero si éste supera un determinado nivel, que llamamos *crecimiento salarial crítico*, esta desigualdad, por el contrario, aumenta.

b) Inversiones con una excesiva intensidad de capital: El fenómeno llamado *estagflación*, es decir, que una recesión no ha provocado, como era normal, descensos de precios y salarios. Ello conduce a fuertes inversiones que son una medida para combatir el coste salarial y que, como consecuencia, producen un considerable aumento de la inflación.

c) Los factores cíclicos:

1. Final del sistema monetario internacional establecido e inicio de un periodo de flotación de las monedas con las consecuentes depreciaciones (1971).
2. Multiplicación (1973) de los precios del petróleo por tres o cuatro veces.

3. Acumulación de excedentes en los países exportadores.

Todo ello producto de una inadecuada repartición de los sectores de producción.

Esta breve reseña de factores económicos nos ponen en antecedentes de lo que actualmente se ha convertido en el mayor reto social, político y económico de nuestro siglo y nuestra cultura. ¿Qué podemos hacer los psicólogos? ¿puede nuestra formación y técnica paliar en algo este fenómeno?, ¿qué actitud se deriva de nuestra posible acción? Estas preguntas y otras relacionadas con el problema es lo que se intenta responder, y sistematizar dentro de lo posible, en el presente artículo.

Evidentemente, la actividad del psicólogo en la lucha contra el desempleo ha de estar arropada o reforzada por acciones de otro orden. La creación de empleo, la formación del colectivo humano que está en paro y las prestaciones sociales, son imprescindibles. Cómo desarrollar el tema en su totalidad abarcaría una extensión excesiva y, considerando que el objetivo del presente artículo es limitarnos al papel del profesional de la psicología, quedarán importantes lagunas por cubrir; aún así es de esperar que esta información sea de utilidad para el lector.

## **La actitud del psicólogo ante el fenómeno del desempleo**

El desempleo como fenómeno de importancia ha venido siendo analizado desde múltiples perspectivas: sociólogos, historiadores, economistas y psicólogos han intentado dar una explicación a su origen, características y

consecuencias. Las cuestiones suscitadas han ido ampliándose y vertebrándose de forma que, hoy, contamos con una información más sólida y utilizable en el momento de decidir cómo podemos actuar y enfrentarnos a este problema.

Desde el punto de vista de la psicología, como ciencia responsable del devenir psicosocial de los individuos, hemos de centrarnos en sus consecuencias individuales y sociales, de lo que se dio información en un artículo anterior (Pablo Urban, 1986) o en los medios y técnicas, es decir, las armas que el psicólogo puede utilizar en su lucha contra el paro.

Nuestra labor está claramente justificada. El aumento de los trastornos individuales y de las tasas de malestar social, así como las consecuencias en el marco familiar (ej. los hijos) y relacional, nos llaman a decidir las estrategias y tácticas más adecuadas.

En primer lugar y desde la perspectiva actitudinal, hemos de tomar en consideración que nuestro papel es de orden secundario; es decir, para consideramos un factor de primer orden en la lucha contra el desempleo habríamos de estructurarnos en agentes creadores de empleo y, evidentemente, no es ese nuestro caso.

Ahora bien, nuestras actitudes pueden variar y adoptar posturas de defensa parcial. Es el caso que nos describe Schmoll (1986) que manifiesta el problema de caer en una dinámica dual: psicólogos y parados contra el patrón o psicólogos-empresas- poderes públicos para la adaptación del parado a la crisis. Nuestra función como agentes secundarios se ha de limitar, en este terreno particular (y todos tenemos nuestras preferencias ideológicas), a evitar que se bascule excesivamente hacia esa dinámica de enfrentamiento que sólo favorece, de una parte, la violencia y la destructividad y, de otra, la represión e inclusive el racismo (tenemos claros ejemplos en la actualidad del aumento de las posturas xenofóbicas en la población europea ante los extranjeros que ocupan o pueden ocupar puestos de trabajo y que, antes, eran admitidos sin ninguna dificultad).

Esta posición del psicólogo nos permite acompañar al parado en su trayectoria permitiendo su expresión y su dinamización, evitando el estancamiento en posiciones regresivas y depresivas; y la desviación hacia actitudes antisociales y delictivas. También, cómo no, dotarlo de los instrumentos necesarios para incorporarse al mercado laboral y orientarlo para conocer y saber moverse ante los nuevos retos de la reindustrialización, las nuevas tecnologías y las innovaciones del mercado de trabajo.

### **Funciones del psicólogo en la lucha contra el desempleo**

El psicólogo, a niveles generales, tendría a su cargo tres funciones básicas diferenciadas e interdependientes:

#### *Profiláctica:*

Ya sea psico o socioprofilaxis en el sentido de prevenir, en base a los datos que poseemos y en lo posible,

los trastornos psicopatológicos individuales. Igualmente, permitiendo la expresión y dinamización de los colectivos de desempleados ya que, si bien no podríamos asegurar la eliminación de tales fenómenos, sí podríamos adecuarlos a resistir las situaciones de paro y a confiar en sus propias capacidades para remontarlas. Ello redundaría socialmente en una mayor posibilidad de canalizar el estancamiento de las energías productivas hacia posibilidades de cualificación, formación y búsqueda de empleo, en vez de derivarse hacia acciones antisociales y delictivas.

#### *Orientadora:*

Englobaría la mayor y mejor ubicación de los desempleados a los posibles empleos y a la oferta formativa. Un análisis exhaustivo minucioso de las capacidades, aptitudes y rasgos caracteriales que permitan que el demandante elija su profesión o perfeccione la elegida previamente, consiguiendo ser útil en ella, sentirse confortado en sus conocimientos y que le confiera la necesaria; autoestima. Ello puede efectuarse con una plena cooperación de los campos formativo y de empleo. Casando, a ser posible, las nuevas necesidades laborales con los niveles adecuados de formación profesional ocupacional o reglada. Aquí introduciríamos igualmente, la labor informativa que en un clima de atenta escucha e interés, nos permita señalar todas las posibilidades a las que el demandante pueda tener acceso.

#### *Adecuadora:*

De las necesidades de las empresas y del mercado laboral en general, permitiendo una adecuada selección, reclutamiento y gestión de los recursos humanos, con el objetivo de dar al empresario el personal idóneo por sus capacidades y aptitudes, a los puestos laborales que se van produciendo, ya sean clásicos o derivados de las nuevas tecnologías.

Asimismo mantener un nivel de cualificación profesional que permita al demandante conocer su nivel de formación y adecuación al sistema laboral del momento y actuar en el sentido de su perfeccionamiento o adquisición de aquellos conocimientos que les sean necesarios para poder competir en el acceso a un puesto de trabajo.

Cabe incluir también la posibilidad de realizar esta adecuación desde la vertiente opuesta, es decir, que sean los puestos los que se programen en función de los niveles de formación y características personales de los sujetos a contratar. Esto, desgraciadamente, no suele ocurrir.

### **Acciones específicas**

Las funciones anteriormente descritas se desarrollan de diversas formas según los países y regímenes políticos vigentes en ellos. La función profiláctica suele no estar englobada en el marco de las instituciones públicas y su participación se reduce a enviar a instituciones de otro

orden –sanitarias– los casos que aparecen necesitados de asistencia o rehabilitación y donde ya no cabe profilaxis. Así ocurre en EE.UU. y otros países. Aunque es evidente que la labor del psicólogo de las distintas administraciones, en su apartado de trabajo y desempleo, no ha de ser la de psicólogo clínico –por lo que en casos de manifiestos trastornos ha de derivar a los profesionales que trabajan en las correspondiente área–, se podría plantear un trabajo grupal mediante dinámicas de expresión y canalización que refuerce las necesidades de autoestima y estima social (acción de apoyo), así como la posibilidad de utilizar esa crisis personal del desempleado, que se muestra como desorganizadora y, simultáneamente, reorganizadora (Rigaux, 1986). Y esto último, en el sentido de que dicha crisis puede convertirse en el medio de insuflar nuevos aires para generar o desbloquear la necesaria energía que permita y favorezca la autonomía y el abandono de situaciones dependientes, infantiles y pasivas; transformación de una situación por parte de los sujetos (con una conciencia clara de su transitoriedad) en una posibilidad de formación, especialización y comprometida búsqueda de empleo, o en un minucioso estudio de viabilidad para un establecimiento independiente. ya sea como autónomo o como asociado (cooperativas, sociedades laborales y mercantiles).

Como se ha descrito, estas acciones no aparecen en los objetivos de las instituciones públicas dedicadas al mundo laboral; a veces, comunicar un cierto optimismo cuando las capacidades o posibilidades reales de un caso concreto lo permiten o la pretensión de crear una positiva disposición a la búsqueda de empleo, es lo más cercano a lo planteado. Informar es quizás lo único que, de una forma individualizada y atenta, puede dirigirse, aunque sin acercarse en absoluto, en esta dirección que se ha apuntado.

Sin embargo tenemos ejemplos de acciones profilácticas en instituciones privadas; es el caso de *Chôm'Agir* (Bozonnet, 1986), asociación francesa de desempleados, independiente del AMPE (Oficina de empleo francesa), cuyo objetivo es crear un lugar de encuentro diferente. En esta asociación existe un servicio de acogida y sostén psicológico que desarrolla las funciones de escucha, estimulación, revalorización, reflexión, apertura y participación-cambio con los desempleados.

Lo prioritario es dar la palabra al parado para que en un clima de escucha y empatía, pueda realizar el duelo por su pasado, se sienta estimulado a hacerse cargo de sí mismo y su situación, recupere una imagen positiva de sí mismo y de sus posibilidades, realice una búsqueda de soluciones realistas, se abra a las nuevas perspectivas sociales de empleo y, finalmente, participe en el proceso de *autoinserción* laboral. Todo ello ha de llevarse a cabo mediante una asistencia individualizada y, simultáneamente, con el trabajo en grupos de parados que comuniquen sus respectivas experiencias.

Estas acciones privadas en el camino de la ayuda al desempleado, cumplen una importante función hasta ahora desatendida. La asistencia clínica es, en ocasiones,

necesaria. Pero muchas veces bastaría con una pronta ruptura de las situaciones de desolación social y con un lugar que permita la expresión del sujeto; una expresión amplia que ha de descargar la tensión contenida y facilitar la expresión de todo el odio que una situación de desempleo y continúa agresión interna y externa, pueden acumular. Después de todo ello, podemos plantearnos la posibilidad de señalar todos los caminos que el demandante puede tomar.

En España ha aparecido hace poco una asociación privada dedicada a la lucha contra el desempleo que se denomina *Acció Solidaria contra l'Atur*: pero que, por ahora, no recoge la ayuda psicológica entre sus funciones, dedicándose prioritariamente a la ayuda socioeconómica de quienes se encuentran en una situación de desesperación absoluta. Su ámbito territorial es, hasta la fecha, sólo Cataluña.

Los servicios de ayuda telefónica (ej. Teléfono de la Esperanza) pueden, en este sentido, dar una ayuda para momentos cruciales de crisis aunque su forma de realización no estaría dentro de los cánones de la asistencia que se propugna, *S.O.S. Psy* (Buisson, 1986), ayuda telefónica francesa, expresa la posibilidad de que este servicio en muchas de las llamadas recibidas de desempleados por situaciones vivenciales de gravedad, posibilite una reelaboración de la propia situación o, en la mayoría de los casos, favorezca que personas que se planteaban por diversas razones (situaciones de ansiedad, crisis personales) el abandono del trabajo, hayan reflexionado lo suficiente para tomar la decisión, de permanencia o de abandono, con la necesaria solidez.

La importancia de una acción profiláctica que evite el aumento de los trastornos individuales y del malestar social, es elevada. Quizás la excesiva división, campo de la salud-campo del trabajo, impida en ocasiones una actuación conjunta que es, a todas luces, imprescindible.

En cuanto a la función orientadora, es la mayormente reflejada en las administraciones públicas. Todos los países que incluyen servicios de empleo suelen tener un departamento, con mayor o menor implantación, dedicado a la orientación profesional.

Así podemos ver en Yugoslavia, cuyo servicio de empleo se organiza en torno a las denominadas *Asociaciones de Empleo Autogestionarias* como uno de sus servicios se centra específicamente en la orientación profesional a la que definen como una actividad compleja, tanto social como profesional. Que va dirigida hacia la óptima realización del individuo y del desarrollo de sus puntos fuertes en potencia. La misma contribuye a una mayor eficacia en el trabajo y una mayor satisfacción por parte de los empleados, así como a una participación más completa de éstos en las relaciones socialistas de autogestión a través del proceso laboral... uno de los más significativos fines de la orientación profesional es el pronto descubrimiento de personas dotadas y dirigidas de la mejor forma posible hacia estas profesiones a las que más pueden aportar.

Se puede observar una cierta tendencia direccionista que procura, en lo posible, dirigir a los sujetos en el camino

de la mayor efectividad social. Básicamente se despliega en dos campos:

- En el de la educación y la formación profesional.
- En el de la elección profesional de jóvenes y adultos mediante su asesoramiento.

El campo de la investigación queda relegado al ámbito de las universidades, aunque financiado por los servicios de empleo

En Suecia se denota una planificación semejante. La orientación profesional es llevada a cabo por el sistema educativo y por el servicio de empleo conjuntamente, y se organiza en base a sesiones individuales o colectivas. Su implantación, que data de los años cuarenta, ha aumentado ostensiblemente y, hoy día cada oficina de distrito y cada oficina local consta de un servicio de orientación al demandante (Hernan Paz, 1978)

Con connotaciones más peculiares por su especificidad, los *Careers Service* (Centros de informaciónorientación y empleo para jóvenes), en el Reino Unido, tienen como función realizar una satisfactoria transición de la escuela al trabajo, del sistema educativo al mundo laboral (Moreno de la Fuente, 1982). Hacer conscientes a los estudiantes de la oferta laboral, ofrecer orientación vocacional y ayudar a los que, una vez abandonada la escuela, deciden encontrar empleo, formación o experiencia, son sus objetivos primordiales.

En la Oficina Nacional de Empleo (O.N.E.M.), Bélgica, los servicios psicológicos constituyen un departamento de la Administración Central con entidad propia (García Suárez, 1980), ya que, en un principio, estuvieron englobados dentro de los Servicios de Colocación. Esta independencia manifiesta el alto grado de importancia que en Bélgica se le otorga a la orientación profesional y que, como ocurre en España, suele actuar casi con exclusividad en el mundo del desempleado, estando el campo escolar cubierto por otros organismos públicos (Educación, etc,...)

Por último, podemos comentar la labor de los centros de orientación en los *Job Service* (EE.UU), que intentan responder a la necesidad de un ajuste vocacional adecuado a las tendencias económicas y sociales. El consejero, así denominado, atiende a demandantes de empleo que presentan dificultades de elección o dificultades derivadas de la necesidad de un ajuste profesional. También están encargados de la función informativa, ya sea individual o colectivamente, donde se encuadran sesiones de técnicas para encontrar trabajo. En España se difunden actualmente bajo el nombre de *Sesiones informativas sobre técnicas de búsqueda de empleo* y son los orientadores del INEM los encargados de impartirlas.

En cuanto a la función adecuadora, es la encargada de, en contacto con los empresarios y los demandantes, efectuar la correcta adecuación de los sujetos a los puestos ofertados permitiendo una mayor y mejor gestión de los recursos humanos así como mantener al desempleado informado de su nivel de cualificación profesional, de manera que pueda conocer su nivel de posibilidades de empleo.

Así en la ONEM (Bélgica) se reconocen como tareas técnicas:

1. La selección para ofertas de empleo y para cursos de formación ocupacional
2. Verificación de los conocimientos profesionales de los de mandantes de empleo.

Estas dos acciones se desarrollan de múltiples formas según los países. Es lógico, por ejemplo, que la selección para ofertas de empleo esté menos implantada institucionalmente en los países del orbe socialista, desde el punto de vista de atención a ofertas de empleo de empresas privadas, o que, en países con una fuerte implantación de la estructura de libre mercado, se derive a empresas privadas de consultores. En empresas de ámbito nacional o multinacional, ellas mismas cuentan con departamentos de selección. Aún así se suele facilitar a las empresas la posibilidad de utilizar estos servicios. Bélgica y España son dos ejemplos de ello.

El aspecto de la cualificación o calificación profesional actúa en dos sentidos; de una parte, se conoce el nivel de los demandantes en sus respectivas profesiones, con la ventaja de que esta información se comunica a los mismos desempleados permitiéndoles reforzar aquellas áreas deficientes en su formación y conocer su nivel de cualificación profesional, y de otra, permite a los organismos conocer cuán preparados están los desempleados para, con esta base:

- a) Programar cursos de formación ocupacional que adecúen técnicas y teorías a las necesidades del colectivo de profesionales en paro.
- b) Seleccionar para ofertas de empleo a aquéllos que muestran un mejor nivel profesional.

### **El Instituto Nacional de Empleo (INEM): Labores de los Centros de Orientación Profesional**

La necesidad de orientación profesional en España se hace patente en una encuesta llevada a cabo entre licenciados universitarios (Ramos y Balbas, 1979) donde un 84,3% de los encuestados afirmaron haber necesitado, en su momento, una orientación adecuada. De entre ellos, un 67,3% no la tuvieron en absoluto y un 39,6% llegaban a reconocer que habrían elegido unos estudios diferentes de los que cursaron. En definitiva, un 96,8 % de los sujetos encuestados admitían que es posible y rentable para el país una política de orientación profesional.

España tiene el campo de la orientación bifurcado. Parte de ella se encuentra recogida en el Ministerio de Educación y Ciencia, dedicada a la orientación escolar, vocacional y profesional de escolares, por ejemplo: Equipos de Promoción y de Orientación Educativa (EPOE) en Andalucía, y de otra parte, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del Instituto Nacional de Empleo (INEM), dedicado a la orientación profesional de los desempleados.

Los Centros de Orientación Profesional del INEM, establecidos en todas las provincias, actúan en diversos campos:

- *Orientación profesional*: Que como se ha comentado anteriormente se encarga de la determinación de los intereses, aptitudes, capacidades y características de personalidad de aquéllos que llegan a las Oficinas de Empleo sin una clara dirección profesional, y que permite realizar una orientación en el campo de la formación, ocupacional (impartida por el propio INEM en su apartado de formación) o reglada, y del mercado laboral. O bien de aquellos otros que han decidido, por razones de reindustrialización, reconversión o nuevas perspectivas, ver sus posibilidades de acceder a otras profesiones distintas de las que poseen o complementarias a éstas.

- *Calificación profesional*: Encargada de calificar profesionalmente, es decir, conocer el nivel de cualificación de los demandantes de empleo en su área profesional, en su ocupación, permitiendo canalizar sus resultados hacia las planificaciones de formación ocupacional y hacia la información a los propios desempleados de sus niveles y carencias. El campo sobre el que se actúa y donde la intervención es continua es el sector administrativo.

- *Información profesional*: Permite asesorar y orientar a los desempleados sobre todas las acciones, programas y posibilidades que, ya sea desde la órbita pública o privada, puedan ser de interés. En este apartado se incluyen las denominadas *Sesiones informativas* sobre técnicas de búsqueda de empleo, interesante acción encaminada a dotar a los desempleados de todos los mecanismos necesarios para optar a la oferta del mercado laboral. Estas sesiones son colectivas y permiten realizar una planificada y sistematizada búsqueda de empleo y obtener la información imprescindible para que esta búsqueda sea lo más eficaz posible (realización de *curriculum vitae*, determinación de un inventario personal, conocimiento de los tipos de contratación y sus beneficios, etc).

- *Selección profesional*: De demandantes para ofertas de empleo de aquellas empresas que así lo solicitan, permitiendo una mejor ubicación de los desempleados por sus aptitudes, capacidades y características personales y, simultáneamente, ofrecer un servicio a los empresarios dotando la selección de personal de los necesarios aspectos técnicos que favorecen un mayor y mejor rendimiento en los puestos que se ofertan.

- *Selección formativa*: Con el objetivo de que aquellos cursos de formación ocupacional que el INEM imparte, ya sea por medios propios o mediante sus centros colaboradores, funcionen con las mayores garantías de asimilación y aprovechamiento por parte del alumnado que lo solicite.

A modo de observación general, se puede recalcar que tanto en España como en el resto de países, la función más infrautilizada es la profiláctica. Como antes mencionamos la escisión campo de la salud-campo del trabajo, lo hace así. Dentro de la acción institucional pública española sólo las

*Sesiones informativas sobre técnicas de búsqueda de empleo* pueden caminar paralelas a esta función, ya que permiten la dinamización de los colectivos que a ella asisten. Esta carencia ha de ser cubierta, ya sea mediante una estrecha colaboración con los Centros de Salud Mental que parecen estar encaminados a multiplicarse y cubrir un nivel de atención hasta ahora olvidado, ya sea mediante la creación de la necesaria planificación al respecto.

### **Proposiciones de la *Federation des Psychologues* para un futuro inmediato**

En Octubre de 1985 se celebraron en París las *Journées de la Fédération des Psychologues* con el tema nuclear del desempleo. Derivado de ello se publicó en *Journal Psychologues* (Febrier, 1986) una serie de proposiciones y conclusiones que se pasan a transcribir para conocer las líneas que se preveían como básicas en una futura acción coordinada:

#### *a) Proposiciones concernientes a la formación y a la orientación:*

1. Para hacer más eficaces las situaciones de reinserción profesional, es necesario modular el acceso a esta situación teniendo en cuenta la solicitud del parado y la existencia de periodos críticos.

2. Las sesiones de orientación deben preceder y ser distintas de las formaciones calificadoras.

3. En el curso de las sesiones de orientación, a la demanda del parado, un tiempo de escucha individualizada debe ser prevista con un psicólogo.

4. El demandante de empleo debe tener la posibilidad de consultar a un psicólogo a lo largo de su gestión, en la elaboración de su proyecto personal y profesional.

5. Las acciones de evaluación, orientación y formación personal y profesional deben ser objeto de un acuerdo individualizado definiendo, y teniendo en cuenta, los agentes presentes (parados, formadores, psicólogos, poderes públicos, empresas) y sus demandas.

#### *b) Proposiciones en tomo a aquello que rodea al parado:*

1. Los psicólogos se proponen estudiar los factores externos a su profesión que determinan su relación con el paro: económicos, sociales...

2. Es necesario reducir las demoras de atención en la formación.

3. La intervención, a nivel de fuentes de empleo, debe poner el punto de mira en la recogida de informaciones para precisar los objetivos de formación.

4. Hace falta evaluar las necesidades de la sociedad venidera para revisar las estructuras y ejes de formación para adultos.

5. Los psicólogos deben dar a los individuos, sean parados o no, el poder y los medios para afrontar el cambio. Utilizar los conocimientos, técnicas y cultura para que los

individuos puedan apropiarse de la gestión para definir, construir proyectos y defenderlos socialmente.

6. Los psicólogos deben poder intervenir en la definición de los objetivos y contenidos de las organizaciones para las que trabajan.

7. Los profesionales desean facilitar la integración de los trabajadores en los polos de decisión de la empresa.

8. Parece necesario favorecer la emergencia de nuevas formas de trabajo, teniendo en cuenta los cambios actuales.

## Conclusiones

1. El psicólogo es un agente secundario en la lucha contra el paro y debe evitar posturas que favorezcan la parcialidad de los planteamientos y los enfrentamientos sociales.

2. Las funciones básicas del psicólogo se pueden concretar en tres áreas, interdependientes entre sí, que son: profilaxis, orientación y adecuación.

3. La función profiláctica tiene como finalidad la canalización y expresión de las energías estancadas, individual y socialmente. para con ello evitar, en lo posible, el aumento de los trastornos psicopatológicos individuales y el aumento de las tasas de malestar social. Con este objetivo es imprescindible la plena cooperación de la psicología clínica y de la psicología social y del trabajo, favoreciendo la dinamización, y la disposición positiva del desempleado, para la elaboración de un proyecto personal de autoinserción laboral. apoyado por una orientación e información profesional adecuada (Ver figura 1).

4. La función orientadora pretende señalar las capacidades, aptitudes, intereses y características personales de los individuos, con el objetivo de la realización de un proyecto formativo consecuente y de una ubicación profesional idónea. Ello conlleva la necesidad de una correcta información de todas las posibilidades que el entorno presenta y su facilitación. Es necesaria una cooperación y trasvase de información entre la psicología del trabajo y social, y la psicología escolar; de la formación reglada (Ministerio de Educación y Ciencia) y la formación profesional ocupacional (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) (Ver figura 2).

5. La función adecuada ora marca su finalidad en el correcto equilibrio entre las necesidades del mercado laboral (oferentes) y el nivel de cualificación de los desempleados (demandantes). En la ubicación correcta del parado en el puesto que se oferta para, de esta forma, permitir una mayor productividad para el mundo de la empresa y una más satisfactoria realización laboral para el desempleado. Es necesaria una cooperación exhaustiva entre la formación que se imparte en la escuela, la formación profesional reglada y las Universidades; y las necesidades del mercado laboral, permitiendo la realización de una formación profesional ocupacional que inicie, complemente o perfeccione la formación derivada de las escuelas (Ver figura 3).

6. La función profiláctica es la menos atendida y donde se hace imprescindible realizar un esfuerzo que cubra tan manifiesta carencia. Cabría proponer, en este sentido, programas de ayuda psicológica en orden a una dinamización, apoyo, estimulación y participación de los parados en sus propios procesos de reinserción laboral.

7. Toda acción pública o privada, que vaya en la dirección de estas funciones, habrá de verse facilitada, apoyada y fomentada en lo posible.

## Referencias

- AA.VV. (1979). La Orientación Profesional en Yugoslavia. *Orientación Profesional*, 20, 55-80.
- AA.VV. (1986). Propositions des Psychologues. *Journal des Psychologues*, Febrero.
- Bozonnet, O. (1986). Chômage destructeur chômeur createur. *Journal des Psychologues*, Febrero.
- Buisson, S. (1986). Relation d'aide téléphonique et chômage. *Journal des Psychologues*, Febrero.
- García Suárez, I. (1980). La Oficina Nacional de Empleo (ONEM) en Bélgica: programas y actividades. *Orientación Profesional*, 27, 41-48.
- Hernanz Paz, F. (1978). La Orientación Profesional y la administración del mercado de trabajo en Suecia. *Orientación Profesional*, 15, 85-94.
- Hernanz Paz, F. (1978). La Orientación Profesional en el Instituto Federal del Trabajo de la República Federal de Alemania. *Orientación Profesional*, 16, 5-16.
- Hernanz Paz, F. (1979). Orientación e Inserción Profesional de las personas disminuidas en Francia. *Orientación Profesional*, 17, 113-118.
- Moreno de la Fuente, F. (1982). The Careers Service. Boletín de Empleo y *Orientación Profesional*, 40, 12-15.
- Olleros Izard, M. (1978). Las ocupaciones de la orientación en los EE.UU. de América. *Orientación Profesional*, 15, 5-21.
- Olleros Izard, M. (1979). El Consejero de Orientación en los Servicios de Empleo de Estados Unidos. *Orientación Profesional*, 21, 4-9.
- Olleros Izard, M. (1979). El programa psicotécnico del Servicio de Empleo de Estados Unidos. *Orientación Profesional*, 21, 12-15.
- Pablo Urban, J.M. Hipótesis sobre las consecuencias psicopatológicas y sociales del desempleo. *Apuntes de Psicología*, 18-19, 5-9.
- Ramos, J., & Balbás, A. (1979). La Orientación Profesional. enjuiciada por un grupo de jóvenes licenciados universitarios. *Orientación Profesional*, 20, 19-30.
- Rigaux, J. (1986). De la dynamisation à la recherche d'emploi comme processus d'individuation. *Journal des Psychologues*, Febrero.
- Schmoll, P. (1986). Fonction des psychologues dans la lutte contre le chômage. *Journal des Psychologues*, Febrero.
- Timbergen, J. (1980). Empleo y paro en Europa: lecciones de los últimos veinte años. *Orientación Profesional*, 29, 15-23.

Nota: Todos los artículos de *Journal des Psychologues* de Febrero de 1986, pueden encontrarse en: *Chômage: Recherches-actions et propositions des psychologues*. Selecciones de Prensa (C.O.P.) 1986, 13, 2-20.

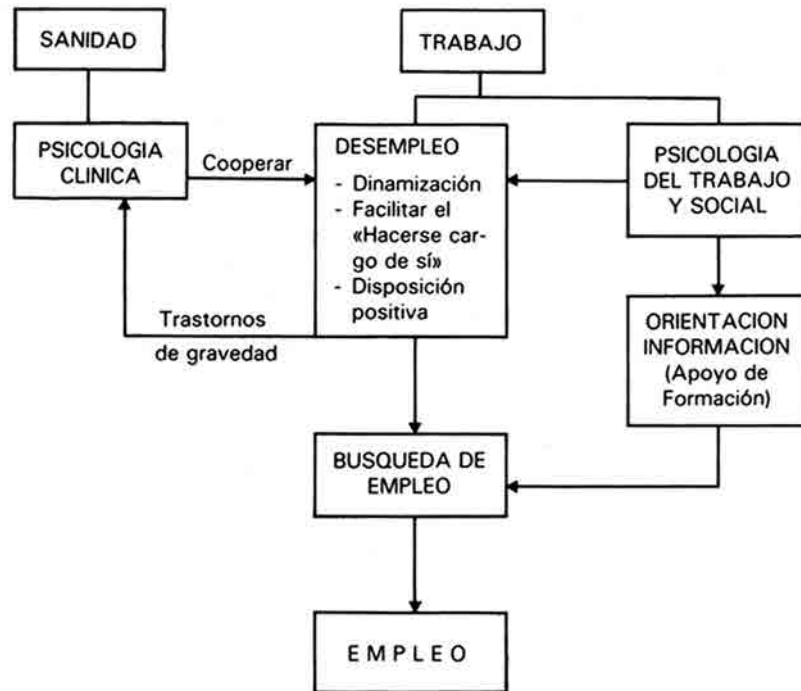


Figura 1. Desarrollo de la función profiláctica.

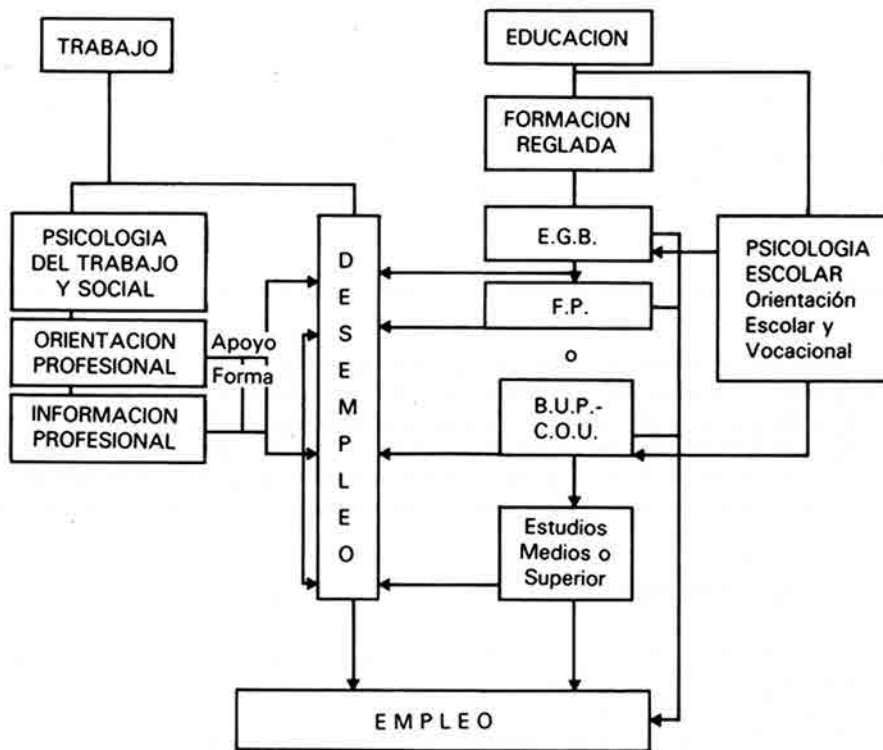


Figura 2. Desarrollo de la función orientadora.



Figura 3. Desarrollo de la función adecuadora.