

Clasificación del contingente de tropa en el Ejército del Aire

SANTIAGO YEBRA GIL,

Teniente (ECTS)

Diplomado Superior en Psicología Militar

Servicio de Psicología y Psicotecnia/DEN/MAPER

A lo largo del pasado año un nuevo profesional se ha hecho familiar en todas las Unidades que componen nuestro Ejército del Aire, en unas con carácter permanente, en otras durante periodos de tiempo alternativos que coinciden con la llegada de los reclutas pertenecientes a cada llamamiento; se trata del psicólogo militar.

Y es que, si bien la Psicología lleva aplicándose en nuestro Ejército cierto tiempo, es a partir de 1983 cuando su aplicación al contingente de tropa toma cierta fuerza y continuidad, llegando en una progresiva expansión al pasado año, en el que se ha logrado la difícil misión de extender sus brazos a todas nuestras Unidades mediante su intervención en el proceso de clasificación del personal de tropa perteneciente a cada una de ellas. Así se ha llegado a clasificar durante este último año más de 13.000 reclutas, y realizar más de 1.000 entrevistas (Anexo I).

Las raíces de este quehacer hay que buscarlas en la Psicología aplicada a la Empresa, donde dos objetivos fundamentaban su acción: la adaptación del hombre a su trabajo, la adaptación del trabajo al hombre. Estos estaban matizados por la consecución de un mayor rendimiento, de una mayor productividad. En efecto, cada día se comprueba con mayor rigor que una buena adaptación al medio, por parte del personal que lo integra, da lugar a un clima organizacional mucho más humano, se consiguen los objetivos con mayor economía y en el menor espacio de tiempo, y se logra una mayor calidad de vida individual, quedando fortalecida la propia organización.

Este es, en sentido amplio, el espíritu que se pretende en la intervención psicológica y que en la práctica se logra mediante la consecución de dos aspectos:

- Conocimiento de las tareas que en el medio militar de nuestro Ejército se llevan a cabo.
- Conocimiento de los sujetos que las han de desempeñar.

La adecuación de los requisitos de la tarea, con las cualidades o perfil psicológico del sujeto que va a desempeñarlas, nos proporciona un instrumento valioso para un mejor funcionamiento de nuestras Unidades y un mayor bienestar individual y grupal de nuestros soldados.

¿Cómo se logra este encaje? Dos pilares sujetarán este edificio:

- El análisis profesiográfico de los puestos desempeñados por los soldados del Ejército del Aire.
- La clasificación como tal, del contingente.

ANÁLISIS PROFESIOGRÁFICO

ANTES de efectuar una selección debemos saber en qué tarea o puesto podemos ocupar al sujeto; debemos conocer los requisitos que exige la tarea que deseamos encomendarle. Sólo entonces nos hallaremos en condiciones de comprobar en qué medida tal persona reúne dichos requisitos.

Para llevar a cabo el análisis de la tarea es necesario, como dice el profesor Thomas Mendoza, determinar los factores esenciales de la misma, y especificar las cualidades que han de exigirse a la persona que haya de desempeñarla. En cuanto al primer aspecto, deberíamos responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué debe hacer el sujeto X?
- ¿Dónde y cuándo lo hace?
- ¿Cómo y con qué lo hace?

Respecto al segundo aspecto deberán quedar puntualizadas en las especificaciones de cada misión, puesto o trabajo. Serán los propios técnicos, a partir de los factores señalados en las contestaciones al aspecto anterior, los que indicarán qué rasgos de personalidad, aptitudes y conocimientos son necesarios para desempeñar una determinada tarea.

Estos datos recogidos en el análisis de tareas se plasman en el profesiograma, donde quedan reflejados cualitativa y cuantitativamente, los requerimientos de un puesto.

La comparación de estos requerimientos con las cualidades de la persona que estamos seleccionando nos dará la coincidencia o diferenciación de éstos y por tanto, la adecuación o no del soldado al puesto que pretendemos asignarle. Una vez observada la teoría anteriormente relatada no es fácil adivinar la NECESIDAD de un Estudio Profesiográfico de los puestos que desempeñan los soldados del Ejército del Aire. Así se vió en el Servicio de Psicología de nuestro Ejército y se llevó a cabo tal tarea durante el año 1985. La finalidad era muy concreta: colocar a cada soldado en el puesto de trabajo para el que reúna las condiciones, aptitudes, personalidad y motivación necesarias para su desempeño.

Debido a la falta de especificidad y alta similitud de gran parte de las misiones que el personal de tropa realiza se llegó a la conclusión, tras el estudio del análisis profesiográfico, de que no era posible la clasificación del contingente en función de profesiones específicas, sino en función de áreas de trabajo. Dichas áreas quedan reflejadas en el cuadro 1.

El encuadramiento en cada una de las áreas es independiente y viene dado por la superación de las exigencias mínimas expuestas en los profesiogramas (Anexo II). De este modo un cabo o soldado puede ser incluido en más de un área de trabajo. Mediante esta técnica y tras la realización del profesiograma ideal (ver Anexo III) se obtiene la posibilidad de seleccionar a los mejores para el desempeño de un puesto determinado, en cualquier momento.

CUADRO 1		
	UNIDAD AEREA	UNIDAD DE APOYO
AREA I.	SEGURIDAD	Idéntica.
	I.1. Vigilancia.	
	I.2. Control e Identificación.	
	I.3. Intervención Inmediata.	
AREA II.	ADMINISTRATIVA	Idéntica.
	II.1. Ordenanzas.	
	II.2. Oficinas.	
	II.3. Ordenadores.	
AREA III.	CONDUCTORES	Idéntica.
AREA IV.	TRANSMISIONES	Idéntica.
	IV.1. Central telefónica.	
	IV.2. Teletipos.	
AREA V.	APOYO AL VUELO	V. AREA DE APOYO
	V.1. Apoyo directo al vuelo.	V.1. Contra Incendios.
	V.2. Contra Incendios.	V.2. Combustibles.
	V.3. Combustibles.	
AREA VI.	MANTENIMIENTO	Idéntica.
	VI.1. Camareros.	
	VI.2. Cocina.	
	VI.3. Sanitarios.	
	VI.4. Banda.	
	VI.5. Otros oficios cualificados.	
AREA VII.	SERVICIOS	Idéntica.

ANEXO I					
UNIDADES	DATOS	NUMERO DE RECLUTAS	ENTREVISTAS CLINICAS	RECLUTAS NO APTOS P.R.	REVISION PSIQUIATRICA
MATRA	1.874	143	67	6	
MATAC	847	76	58	4	
MACAN	2.278	178	84	63	
Academia General del Aire	1.623	119	154	1	
Escuela de Transmisiones	982	115	37	6	
Escuela de Automovilismo	386	89	57	0	
Escuela de Especialistas	746	169	73	13	
Palma de Mallorca	592	42	11	3	
TOTAL	13.110	1.271	701	102	

CLASIFICACION DEL CONTINGENTE

EL limitado número de reclutas que llegan a cada Unidad y la progresiva especificación que las ocupaciones militares exigen, hacen necesaria una clasificación del contingente. Varios presupuestos fundamentan la misma:

- Necesidad de adecuación de cada sujeto a su tarea.
- Satisfacción del sujeto en su trabajo.
- Adaptación al medio militar.
- Prevención de accidentes, toxicomanías y conductas suicidas.

Cualquiera de ellos, por si solos, justificarían la utilización de esta técnica psicológica, pero su importancia se incrementa por su mismo efecto multiplicativo.

- Logro de un mayor rendimiento en un mínimo tiempo.
- Mejora del clima institucional.
- Contribución al bienestar social general.

¿De qué medios se sirve el Ejército del Aire para efectuar esta clasificación? Un grupo de profesionales, que componen el Servicio de Psicología, con la colaboración de los mandos respectivos, constituyen el elemento humano de esta actividad. Los resultados obtenidos por el psicólogo durante la fase de clasificación deberán complementarse con aquellos datos que el mando de cada unidad considere valiosos para la asignación del soldado a cada destino.

Tres instrumentos o técnicas constituyen nuestro elemento de trabajo:

- Hojas de datos personales (Anexo IV).
- Batería de tests de clasificación general R-85.
- Entrevista psicológica.

La hoja de datos personales constituye el apoyo por el que el psicólogo logra acercarse a cada sujeto individualmente: aspectos de su historia, su vida académica, sus conocimientos técnicos, su experiencia profesional, sus aficiones y motivaciones, constituyen elementos esenciales a tener en cuenta en nuestro quehacer.

La batería de tests constituye el instrumento psicológico más técnico y científico; pero solamente es un elemento más de apoyo en nuestra labor, por el que se nos facilita el perfil de cada sujeto. Seis pruebas componen la batería R-85, encaminadas a facilitarnos algunos aspectos del sujeto:

- Aptitudinales: — Verbal.
 — Discriminativo.
 — Razonamiento.
 — Memoria.
- Personalidad: — Neuroticismo, depresión, psicopatía, introversión.
 — Prevención de suicidios.

Una vez corregidas las pruebas y asignados los estandares (1) a las puntuaciones directas se transcriben estas puntuaciones típicas al reverso de las hojas de datos personales. Con estos datos obtenidos en los tests de aptitudes y personalidad y con los datos biográficos que figuran en la ficha se procede a destinar a cada soldado al destino más idóneo para sus conocimientos, experiencia, inteligencia, aptitudes, personalidad e intereses. A cada soldado se le propone un destino preferente y otro alternativo. Para la asignación de destinos es fundamental guiarse por el estudio profesiográfico realizado.

Mediante los instrumentos señalados, tenemos datos suficientes para efectuar la asignación del contingente a sus destinos, pero una información más se acerca al profesional: la posibilidad de detectar ciertas conductas anómalas y ejercitar una labor preventiva de las mismas:

- Prevención de suicidios y conductas desadaptadas.
- Prevención de toxicomanías.
- Prevención de accidentes (armas).

Quizás este sea uno de los elementos más interesantes, desde el punto de vista humano, de los que comprende este proceso de clasificación. Estas y otras informaciones obligan al psicólogo a utilizar el último instrumento: la entrevista.

La entrevista constituye una etapa muy importante de la clasificación, mediante ella completamos los datos obtenidos en las fases anteriores, a la vez que adquirimos información sobre la presencia personal del candidato, sus conocimientos, opiniones, modo de desenvolverse, etc.

Como señala el doctor Riesgo: "Hay una serie de características que los tests difícilmente pueden detectar, y sin embargo, si lo hace la entrevista: aptitud para los contactos sociales, motivaciones, aspecto personal, madurez emotiva", aspectos de los que no se debe prescindir en una buena clasificación y que dan a la entrevista una función integradora del conjunto de datos que han sido proporcionados aisladamente por otras pruebas.

En nuestro caso la dirigiremos a profundizar en determinados aspectos psicológicos y a investigar en las actitudes y motivaciones del sujeto, por lo que es fácil adivinar su extraordinaria utilidad. En su aspecto clínico contribuye a la acción preventiva señalada en el punto anterior y nos proporciona una corroboración de los datos obtenidos en la batería de tests.

Las conclusiones obtenidas, si pudieran repercutir en el funcionamiento de la Unidad respectiva, se trasladarán de forma escueta a la misma, para los efectos que su mando estime oportunos, bien desde el punto de vista preventivo: destino del recluta a puestos que no entrañen gran responsabilidad o uso de armas (prevención de conductas conflictivas) o bien remitirlos a una revisión psicologicopsiquiátrica más profunda (detección de alto índice de riesgo suicida, severos desajustes de personalidad...).

Si al informe que el Servicio de Psicología remite a cada Unidad se le unen ciertos datos de relevancia (comportamiento, complejión física, adaptación militar...), que este Servicio no dispone, la asignación del soldado a su destino está a punto de ser efectuada y el proceso de clasificación queda concluido.

CONCLUSION

DOS finalidades compatibles podemos obtener mediante el proceso de clasificación: eficacia funcional y satisfacción personal.

Cuando ambos objetivos no se alcanzan aparece una consecuencia doblemente perjudicial: el rendimiento comienza a decaer y emerge proporcionalmente el número de inadaptaciones, tanto a nivel individual como colectivo. ■

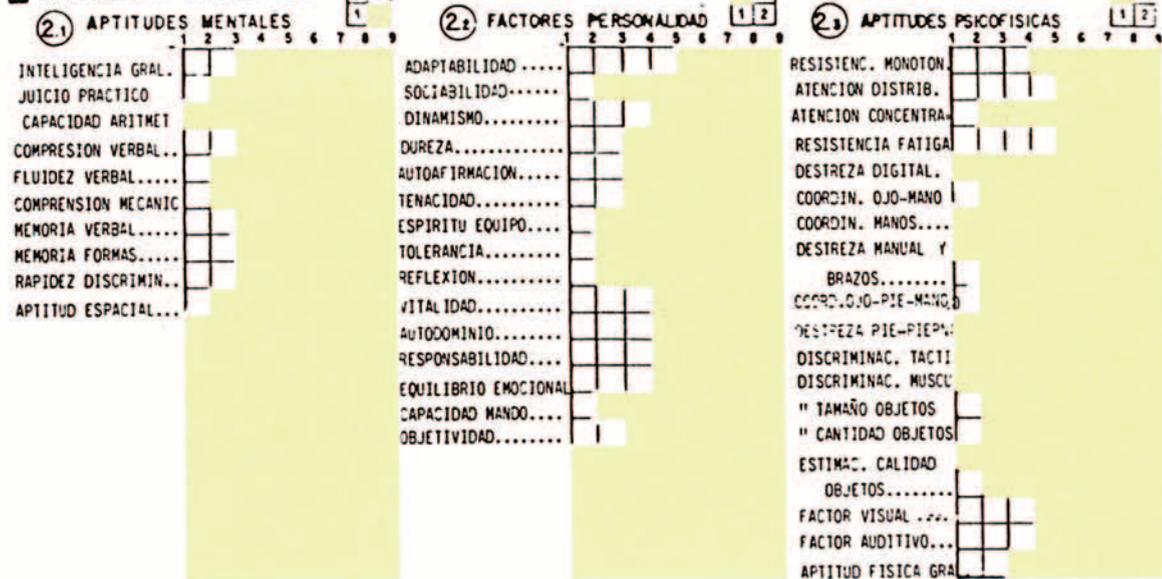
1. Puntuación típica por la que se compara a un sujeto de una muestra con la población general para determinar en qué grado posee un rasgo o atributo.

AREA: I. SEGURIDAD

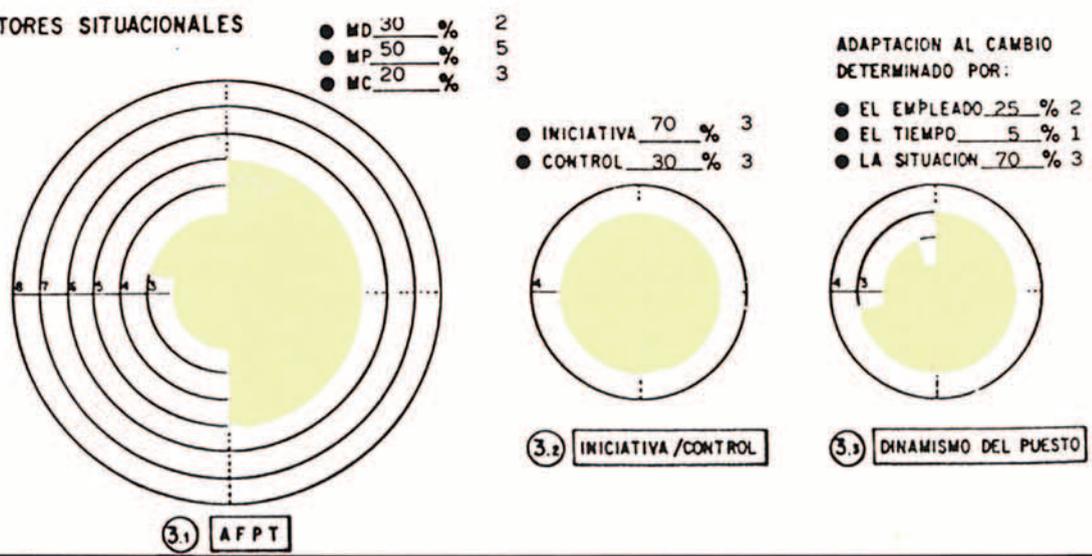
SUBAREA: I.1. VIGILANCIA

BREVE DEFINICION DEL PUESTO: Da una defensa puntual y perimetral a la unidad, desde puestos fijos y móviles. Son labores propias del centinela, la vigilancia de la zona encomendada y protección de la seguridad de su puesto; pudiendo incluir tareas de escolta, protección de autoridades e instalaciones, custodia de personas.

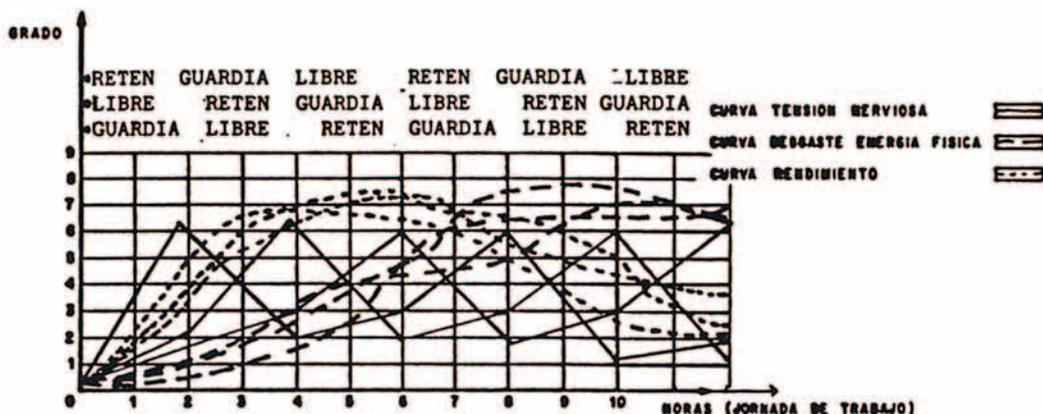
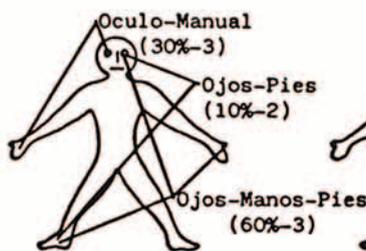
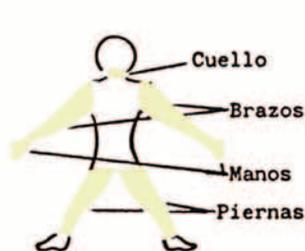
2 PERFILES APTITUDINALES



3 FACTORES SITUACIONALES



5 GRAFICOS



5.7

ILUMINACION (Lux)		
TIPO DE TRABAJO	NIVEL MIN IDEAL	NIVEL REAL
AJUSTES GROSOS	100	
DESPACHOS	250	
DIBUJO	450 - 500	
MECANICA DE PRECISION	800	
MECANICA MUY FINA (Relojeria)	1000	
Ilum. Natural	≈ 200	
Vigilancia nocturna	Casi nula	

5.8

HUMEDAD RELATIVA (%)				
TEMPERATURA	19°	21°	23°	25°
COMODIDAD MAXIMA	60	40	-	-
TRABAJO NORMAL	65	30	25	
TRABAJO PESOSO	100	80	65	
PELIGRO PARA LA SALUD	-	-	-	80

Temperaturas bajas (incluso bajo cero)

5.9

NIVEL DE RUIDOS (dB)	
AVION A REACCION (30 m)	140
TALLER MAQUINARIA	100
OFICINA NORMAL	80
OFICINA RUIDOSA	70
INTERIOR DE UN COCHE (en medio del trafico)	80
UMBRAL DEL DOLOR	120
ACEPTABLE	45 - 60
SOportable PERO FATIGOSO	65 - 80
PESOSO (produce oardora con el tiempo)	85 - 105
PELIGROSO (solo se puede soportar durante poco tiempo)	110 - 130

1 IDENTIFICACION

FICHA PROFESIOGRAFICA

ANEXO III

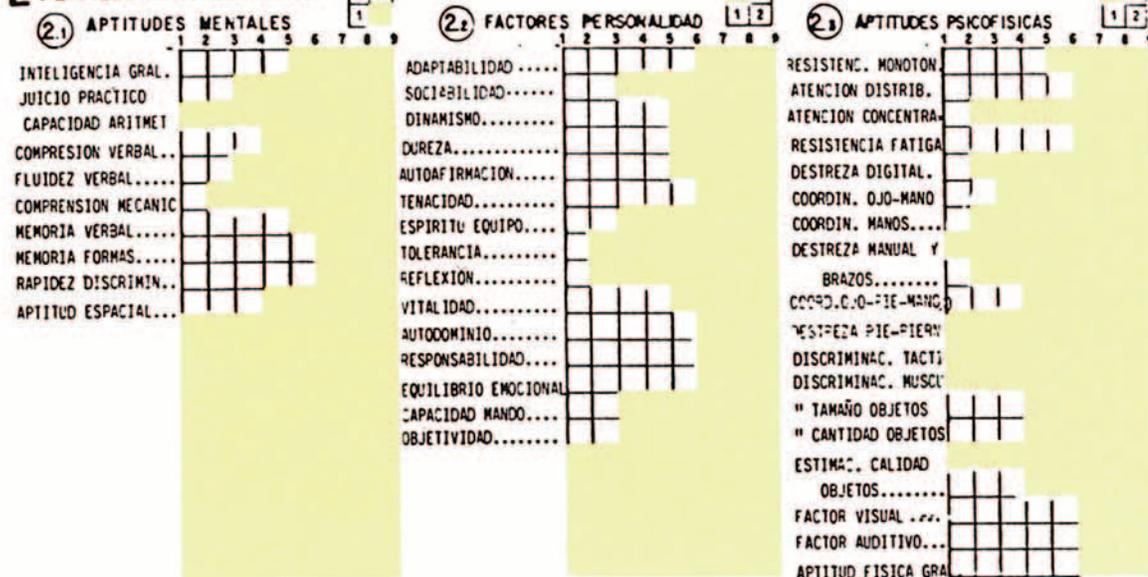
PROFESIOGRAMA IDEAL

AREA: I. SEGURIDAD

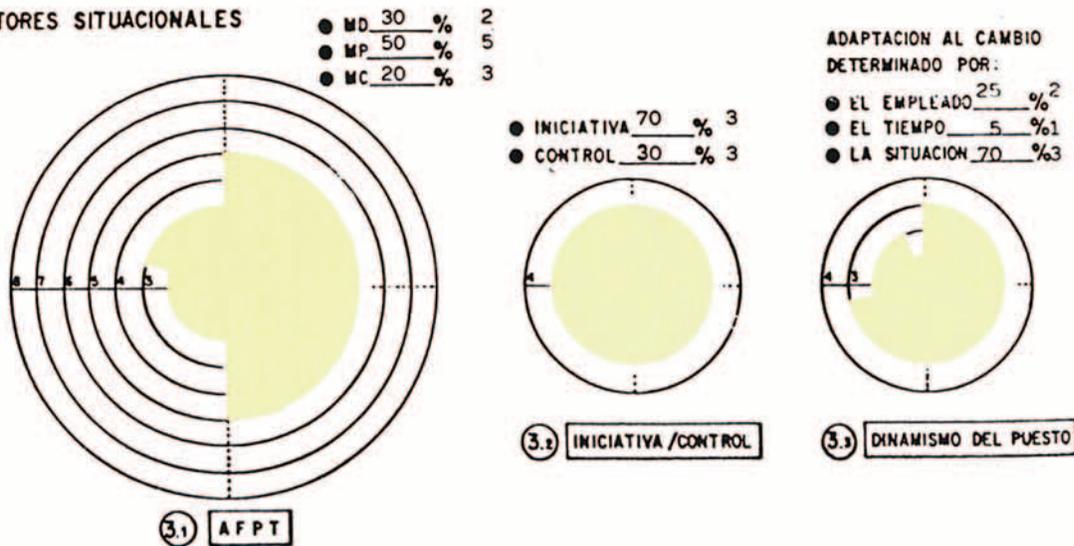
SUBAREA: I.1. VIGILANCIA

BREVE DEFINICION DEL PUESTO: Da una defensa puntual y perimetral a la unidad, desde puestos fijos y móviles. Son labores propias del centinela, la vigilancia de la zona encomendada y protección de la seguridad de su puesto; pudiendo incluir tareas de escolta, protección de autoridades e instalaciones, custodia de personas.

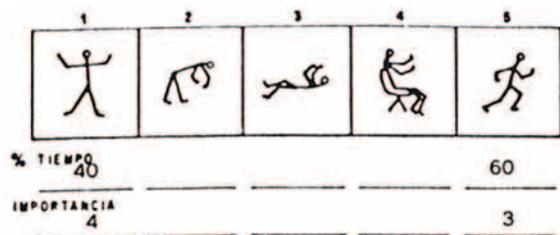
2 PERFILES APTITUDINALES



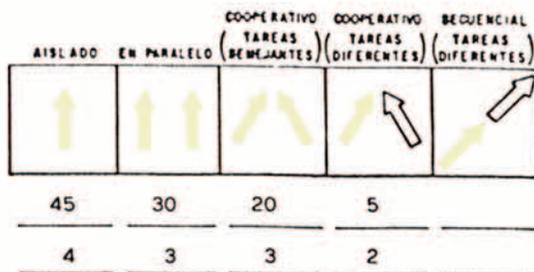
3 FACTORES SITUACIONALES



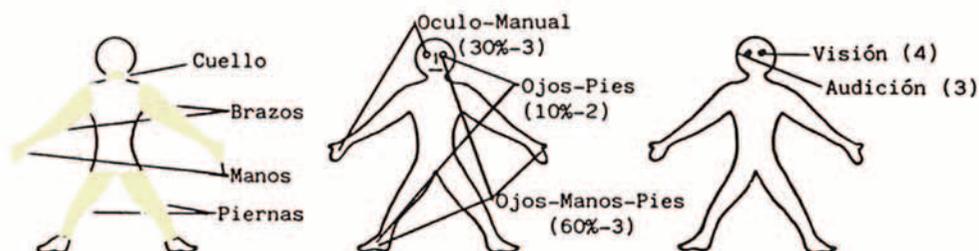
5 GRAFICOS



5.1 ACTIVIDADES FISICAS BASICAS



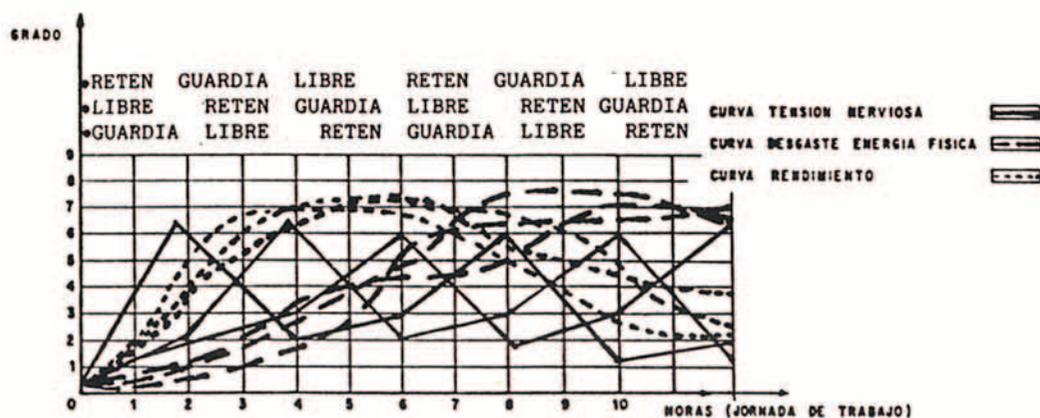
5.2 FORMA DE TRABAJAR



5.3 LOCALIZACION DE ESFUERZOS FISICOS

5.4 TIPOS COORDINACION MOTRIZ

5.5 OTRAS FUNCIONES



5.6 VARIABLES PSICOFISIOLOGICAS

5.7

ILUMINACION (Luz)		
TIPO DE TRABAJO	NIVEL BPM IDEAL	NIVEL REAL
AJUSTES GRUESOS	100	
DESPACHOS	250	
DIBUJO	450 - 500	
MECANICA DE PRECISION	900	
MECANICA MUY FINA (Relojeria)	1.000	
Ilum. Natural	≈ 200	
Vigilancia nocturna	Casi nula	

5.8

HUMEDAD RELATIVA (%)			
TEMPERATURA	19°	21°	26° 32°
COMODIDAD MAXIMA	80	40	- -
TRABAJO NORMAL	80	65	30 25
TRABAJO PENOSO	100	80	65 80
PELIGRO PARA LA SALUD	-	-	- 80
Temperaturas bajas (incluso bajo cero)			

5.9

NIVEL DE RUIDOS (dB)	
AVION A REACCION (30 m)	140
TALLER MAQUINARIA	100
OFICINA NORMAL	80
OFICINA RUIDOSA	70
INTERIOR DE UN COCHE (en medio del tráfico)	80
UMBRAL DEL DOLOR	120
ACEPTABLE	45 - 60
SOPORTABLE PERO FATIGOSO	65 - 80
PEROSO (produce ruidos con el tiempo)	85 - 105
PELIGROSO (solo se puede soportar durante poco tiempo)	110 - 130



DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA - Servicio de Psicología y Psicotecnia.

ANEXO IV

Aplicación (Centro): (Llamamiento)

Fecha:

Número:

I. DATOS PERSONALES:

Apellidos

Nombre

Edad

Lugar de nacimiento: (Localidad)

Residencia habitual: (Localidad)

Calle o Plaza

Num.

Piso

Provincia

Provincia

II. DATOS FAMILIARES:

Profesión del padre

- En activo
- Jubilado
- En paro
- Fallecido

Profesión de la madre

- En activo
- Jubilada
- En paro
- Fallecida

III. DATOS ACADÉMICOS Y CULTURALES:

Estudios terminados:

- E. G. B.: 1.º 2.º 3.º 4.º
- 5.º 6.º 7.º 8.º

- Graduado Escolar

- F. P.: .. RAMA

Especialidad:

- 1.º Grado: 1.º 2.º 3.º
- 2.º Grado: 1.º 2.º 3.º

- B. U. P.: 1.º 2.º 3.º

- C. O. U.: Selectividad:

- Estudios universitarios de

- 1.º 2.º 3.º
- 4.º 5.º 6.º

Licenciado: Doctor:

Estudios que cursa actualmente o que cursará en plazo inmediato:

- Ninguno

Otros conocimientos:

- Idiomas: - Inglés Otros

- Informática

- Mecanografía

- 75 - 125
- 125 - 175
- 176 - 225
- 226 - 300
- más de 300

- Carnet de Conducir: Sí NO Año

- Otros:

