



GRADO EN PSICOLOGÍA
TRABAJO DE FIN DE GRADO
CONVOCATORIA JUNIO

Modalidad: Trabajo de carácter profesional

Título: El puesto del psicólogo en el área de reclutamiento y selección de las Fuerzas Armadas Españolas

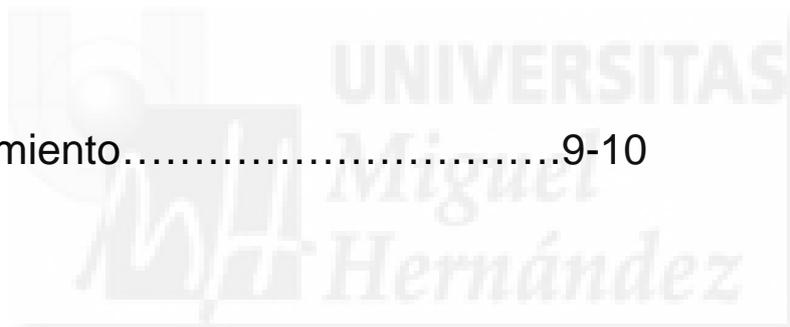
Autor: Bárbara Ruiz Llamosas

Tutor: Juan Carlos Marzo Campos

Elche a 20 de Junio de 2016

Índice

1. Resumen.....	1
2. Marco teórico.....	1-8
3. Objetivos.....	9
4. Procedimiento.....	9-10
5. Resultados.....	10-15
6. Conclusiones.....	16-17
7. Referencias bibliográficas.....	17



Resumen

El presente trabajo trata sobre el análisis y la descripción del puesto de trabajo del capitán psicólogo J.R. en el área de reclutamiento y Selección de la Subdelegación de Defensa ubicada en la provincia de Alicante (España). Para ello, el trabajo comienza con un marco teórico sobre el proceso de selección de reclutas que se ha llevado a cabo desde el Siglo XV hasta la época actual. El objetivo general es describir las funciones del puesto del Psicólogo en el ámbito militar, en cuanto a los objetivos específicos, estos son: la descripción de funciones normativas del puesto, la descripción de funciones no normativas y una comparación entre ambas. El procedimiento consistió en ponerme en contacto con la Subdelegación y tras acceder el psicólogo a participar en esta investigación, llevé a cabo una entrevista semiestructurada. Los resultados obtenidos apuntan a que existen funciones no normativas que no se contemplan legalmente en el puesto de trabajo que se llevan a cabo con la misma frecuencia que aquellas funciones normativas.

Introducción

Durante el siglo XV en España, coincidiendo con la llegada al poder de los reyes católicos comenzaron a surgir una serie de cambios. Los monarcas abandonaron el uso de las mesnadas (reunión de hombres armadas pertenecientes a un rey, distrito, etc.) por la creación del ejército regular, además comenzó a sustituirse el uso de conventos religiosos por hospitales militares. La persona que ocupaba el trono ordenaba la creación del ejército ante la aparición de una guerra o conflicto, el encargado de la selección del personal era en primer lugar el oficial al mando. En segundo lugar, los capitanes nombraban a los soldados o tropa. En cuanto a los requisitos para pertenecer al cuerpo, no estaban bien definidos *“no han de recibir hombre que no sea de bastante estatura, robustez y buena calidad para el manejo de las armas y de edad de 18 años hasta 40 y que no tenga enfermedades ocultas, mal de corazón, cortedad de vista y otras incurables”* (Lozano Gómez, 2006)

Esta forma de selección tuvo lugar hasta 1734, año en que por Ley los médicos especialistas debían rellenar una declaración jurada donde mencionaban si la persona era apta o no apta para servir al ejército español, *“la selección de los mozos a quienes tocaba la suerte de soldados habría de dejarse al arbitrio de médicos y cirujanos de los pueblos”* (Lozano Gómez, 2006). A pesar de las declaraciones juradas, tuvieron lugar fraudes en este sentido, ya que en muchas ocasiones estos profesionales alegaban enfermedades peligrosas en los hijos de personas de alto nivel económico a cambio de dinero. Debido a estos engaños cada vez más frecuentes, se promulgó una Ley que ordenaba que los

cirujanos de los regimientos debían emitir los certificados de utilidad e inutilidad *“llevando por ello sólo dos reales de vellón”* (Lozano Gómez, MR, 2006). Este cambio tuvo una doble función, la selección de soldados adecuados y el conocimiento de las personas que simulaban distintas dolencias para no servir en él.

El primer Reglamento para la declaración de exenciones físicas del servicio militar se promulgó en 1842, sin embargo los resultados obtenidos no fueron satisfactorios. Desde ese momento, este reglamento ha tenido cientos de modificaciones. No obstante, prevalecen reglas relacionadas con enfermedades físicas, parámetros de talla, perímetro torácico, etc. El artículo 361 de la primera constitución española, refrendada en Cádiz en 1812 declaraba que *“ningún español podrá eximirse del servicio militar, cuando y en la forma que fuera llamado por la Ley”*.

Más tarde, tras la Guerra de Sucesión y el período parlamentario, en 1823 se promulgó la Ley de Quintas. Esta Ley permitía abonar una cantidad de dinero en la Caja del Tesoro Público (redención a metálico), ofrecer dinero a otra persona (Sustitución) o la posibilidad de ser sustituido por un familiar (sin abono dinerario) a cambio de no cumplir el servicio militar o que otra persona lo realizara en su lugar.

En 1912 tuvo lugar un hecho sumamente importante, se declaró el Servicio Militar Obligatorio para todos los varones españoles.

El Real Decreto del 28 de Octubre de 1977 aprobó el Servicio de Psicología y Psicotecnia de las Fuerzas Armadas (FAS). En esta primera versión del Reglamento del Servicio se desarrollaban sus misiones, se estructuraban sus órganos de planificación y de ejecución y se normalizaba la actuación del personal técnico, la deontología profesional y la protección de la información específica. A partir de este momento, las pruebas de selección y reclutamiento de personal militar se llevarían a cabo legalmente tanto por médicos, como por psicólogos especialistas.

Posteriormente, el Real Decreto del 14 de Octubre de 1994 aprueba el Reglamento del Servicio Militar, en cual contempla las normas para la determinación de la aptitud psicofísica. El objetivo era que los profesionales sanitarios de los distintos centros e instituciones tuvieran un marco normativo en el que basarse a la hora de llevar a cabo las pruebas de selección del personal. En 1999 fue abolido el Servicio Militar Obligatorio por S.M el Rey don Juan Carlos I.

Se denomina Psicología a la ciencia que estudia la conducta y los procesos cognitivos. Se trata de una ciencia relativamente joven, cuyo germen comenzó en 1879, con el primer laboratorio de psicología experimental en Leipzig (Alemania), liderado por Wilhelm Wundt (16 de Agosto de 1832-31 de Agosto de 1920).

En cuanto a los intereses de esta disciplina, se pueden distinguir cuatro periodos. El primero

comprendido entre 1879 y 1920, caracterizado por la investigación empírica y el interés por los procesos fisiológicos del ser humano. El segundo comenzó tras la Primera Guerra Mundial, en el cual las diferencias individuales y el uso masivo de test para el reclutamiento de militares fueron los principales hitos. Al entrar Estados Unidos en la Primera Guerra Mundial (1917) la psicometría recibió un fuerte impulso, pues una comisión de psicólogos (entre ellos Yerkes, Otis, Terman, Goddard, etc.) elaboraron una serie de pruebas (*Army alpha test* y *Army beta test*) para seleccionar reclutas y para su posible promoción a suboficial y oficial. Robert Yerkes, presidente de la APA (1917), hizo muchas propuestas, incluyendo métodos para seleccionar y reconocer a los reclutas con deficiencia mental, así como métodos de asignación de reclutas a puestos en el ejército. La psicología se encargaba de investigar las motivaciones del soldado, su moral, los problemas psicológicos causados por incapacidades físicas y la disciplina. A pesar del escepticismo del ejército, éste aprobó las propuestas relacionadas con la evaluación de reclutas. Tras llevar a cabo una revisión de cuestionarios de inteligencia, Yerkes en compañía de otros psicólogos desarrollaron Army Alpha. Al aplicarlo en el colectivo, cayeron en la cuenta de que el 30% de los reclutas eran analfabetos, por ello desarrollaron Army Beta, destinado a las personas que no sabían leer inglés. Aunque la autorización final tuvo lugar en Agosto de 1918, tres meses antes de finalizar la guerra, por lo que no se pudo llevar a cabo la evaluación de manera óptima (se llevaría a cabo posteriormente, durante la Segunda Guerra Mundial), los psicólogos fueron considerados profesionales capaces de hacer valiosas aportaciones a la sociedad y contribuir a la prosperidad de las naciones (Muchinsky, 2002). Hubo un total de 1.750.000 personas que respondieron a estos test psicotécnicos. El éxito de esta enorme y primera selección y clasificación profesional masiva fue decisivo para la incorporación de la psicología en el ámbito militar (Ferrández Muñoz, 2011).

El tercer período abarca desde la Segunda Guerra Mundial hasta 1960, en esta etapa el interés se focalizó en el diagnóstico, el tratamiento de los trastornos psíquicos y en la promoción de la salud y el bienestar en los ámbitos biológico psicológico y social. En la actualidad, tiene una gran influencia la psicología positiva, la cual se ocupa del estudio de las bases del bienestar psicológico y de la felicidad así como de las fortalezas y virtudes humanas. En el ámbito militar, esta corriente se dedica al estudio y promoción de la resiliencia y la recuperación del sujeto.

Cabe destacar el papel de distintos profesionales como Julio Camino (responsable de la clínica psiquiátrica de Carabanchel, 1922), Emilio Mira y López (responsable de los servicios psiquiátricos en la República durante la Guerra Civil Española) y Santos Rubiano Herrera, el cual fue el primer médico militar que aplicó los conceptos y métodos de la psicología moderna en el Ejército español. Veterano de las guerras de Filipinas y Norte de África, se

formó como psicólogo en los Estados Unidos y llegó a ser director de la Clínica Psiquiátrica Militar de Ciempozuelos (Madrid, 1912).

En España, en la década de 1930, aparecen en la Armada nuevas ideas sobre el reclutamiento del personal (pruebas psicotécnicas), en cuanto al Ejército del Aire, aunque se concreta en la década de los 50 con los doctores José Luis Pinillos y José Germain, hay indicios de que se utilizaba la psicología en el ámbito de selección de los pilotos por estas fechas. Por otro lado, en el Ejército de Tierra, en la Academia Especial de Infantería, se crean los primeros gabinetes de psicología. Estos gabinetes tuvieron su influencia sobre la Academia general Militar y la Academia general Básica de suboficiales.

Anteriormente al artículo 41 de la Ley 17/99, de Régimen del Personal de las FAS, de 18 de Mayo, BOD de 20 de Mayo de 1999, el cual establece la Psicología como especialidad fundamental de la Sanidad Militar, junto con médicos, veterinarios, farmacéuticos, odontólogos y enfermeros, los psicólogos militares se clasificaban en los cuerpos y escalas de los tres ejércitos, a saber, tierra, mar y aire, no había una conjunción de la profesión en los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas como se da actualmente.

Las áreas de aplicación de la psicología al entorno militar, se clasifican en (Donoso, 2013): Área de psicología clínica y de salud, área de psicología educativa e investigación, área de psicología de las organizaciones y los recursos humanos y área de psicología aplicada a las operaciones militares. Aunque se lleve a cabo esta diferenciación de manera que los conceptos sean más claros, a menudo estas áreas se relacionan entre sí y no se pueden mencionar las unas sin las otras.

En primer lugar, en el ámbito de la psicología clínica, cabe destacar el hecho de que la psicología se incluyera dentro del cuerpo militar de sanidad junto a especialidades como enfermería, medicina, veterinaria, farmacia y odontología, y la instauración de las plazas PIR (Psicólogo Interno Residente) en las FAS en el año 2010/2011, tanto en hospitales como en escuelas. Este área está ligada a las pruebas psicofísicas que debe superar el personal militar, según la normativa existente a través de las Juntas Médico Periciales reguladas y Unidades de reconocimiento, las cuales poseen funciones periciales (evitando simulaciones o disimulaciones) y de asesoramiento. La labor del psicólogo va desde la evaluación y diagnóstico, a la terapia psicológica o la derivación a otro órgano si fuese necesario.

En el caso de que se tratara de una intervención psicológica durante una misión militar, ésta sería de carácter breve y eficaz, ya que el objetivo es que el sujeto obtenga una pronta recuperación. En este sentido el afrontamiento del miedo y el trastorno de estrés postraumático, son dos de las problemáticas que más intervenciones solicitan.

Además, en el ámbito de la salud se hace especial hincapié en la prevención de consumo de drogas. El uso o abuso de sustancias estupefacientes puede ser muy peligroso en las

misiones encomendadas, el manejo de armamento, etc. Por ello, entre los planes preventivos desarrollados por el Ministerio de Defensa se encuentra la prevención del consumo de tóxicos.

En segundo lugar se encuentra la psicología en el ámbito educativo, de la formación y de la investigación.

En el plano educativo y de formación, existen psicólogos en los centros de formación cuya labor es la orientación educativa de oficiales, suboficiales y tropa del cuerpo de especialistas en la academia logística del ejército de Tierra, la de oficiales en la escuela naval militar de la armada y la de pilotos en la academia general del aire, del ejército del aire.

En cuanto a la parte dedicada a la investigación, destacan trabajos realizados sobre la posible simulación de psicopatologías, el papel del estrés en zonas de conflicto, los riesgos psicosociales en las fuerzas armadas y la fatiga de vuelo en el ejército del aire.

En tercer lugar se encuentra la psicología de las organizaciones y los recursos humanos.

En este sentido, son ámbitos de mucha importancia los siguientes: el papel del liderazgo en el ámbito militar, el área de reclutamiento, selección y clasificación del personal militar, entrenamiento en habilidades sociales y aspectos psicológicos implicados en las actividades de negociación.

Además, desde el año 2007/2008, se ha establecido en las FAS la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es reducir la siniestralidad laboral. Por último, existen centros penitenciarios de carácter militar, donde la labor del psicólogo consiste en reinsertar y reeducar al personal en la sociedad.

En cuarto lugar, la psicología aplicada a las operaciones militares se aplica actualmente en las operaciones de mantenimiento de paz internacionalmente.

En este sentido cabe destacar dos conceptos importantes, por un lado la resiliencia y su asociación con las misiones militares, y por otro lado, el espíritu de cuerpo o potencial psicológico de una unidad de combate. Sobre este concepto se trabaja qué es, cómo se mide y qué aplicaciones puede tener en situaciones de conflicto.

En las misiones internacionales de las FAS, las cuales se llevaban a cabo desde 1989, las distintas agrupaciones de personal militar cuentan con un equipo de apoyo psicológico. Estos equipos cumplen funciones de asesoramiento, selección y clasificación de personal, asistencia clínica, intervención en caso de emergencias, acciones preventivas y atención al personal (Donoso, 2013).

Por otra parte, en la Unidad Militar de Emergencias (UME), la intervención psicológica es

altamente importante ante situaciones tales como atentados, incendios, inundaciones, etc. Entre las funciones llevadas a cabo por el psicólogo se encuentran: prestar asistencia y apoyo psicológico al personal militar de la UME en general y, especialmente, a los efectivos desplegados para intervenir en las operaciones de extinción y rescate que se lleven a cabo, así como a los familiares de las personas afectadas, en caso de que sea necesario. De manera puntual, atenderán a cualquier otra víctima o afectado en el escenario de la catástrofe o emergencia. Además, se les puede encomendar tareas relacionadas con el asesoramiento psicológico en materia de psicología general o aplicada al ámbito militar, así como estrategias de intervención en catástrofes y emergencias.

Tras haber relacionado la psicología como ciencia dentro del ámbito militar, se comenzará a describir en qué consiste un análisis de puestos para posteriormente aplicarlo en un puesto como psicólogo militar.

El análisis de puestos de trabajo es el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado (Solanes, 2007). Entre sus funciones se encuentran el reclutamiento, selección y adecuación: es necesaria su utilización para determinar si las necesidades de puestos que tenemos se encuentran o no presentes en la organización o si por el contrario es necesario acudir al mercado laboral externo. Permite elaborar perfiles y conocer cuáles son las características de las personas idóneas para su desempeño, la orientación y consejo vocacional: nos permite orientar a un estudiante en prácticas o a un empleado sobre cuáles pueden ser las opciones profesionales o de carrera que más se ajustan a sus aptitudes, interés y potencialidades, la planificación carrera profesional y promociones: requiere información relativa a las exigencias y naturaleza que cada puesto plantea. Ayuda a establecer los criterios de promoción y a clarificar las necesidades futuras de la organización. Las destrezas y conocimientos que se requieran, la formación y el desarrollo: Permite una planificación objetiva y detallada de la formación al establecer las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto. Permite la preparación de programas de formación del personal dirigidos a conseguir un mayor ajuste entre la personal y el puesto de trabajo, la seguridad y la prevención: un análisis de puestos de trabajo recoge las condiciones ambientales, físicas, horarios, etc. En las que se desarrolla la actividad laboral del puesto. Por ello aporta información sobre los riesgos y peligros que pueden envolver al puesto de trabajo. Así como las condiciones de fatiga, estrés, posturas forzadas, movimientos indebidos y la patología previsible del trabajo (Solanes, 2007).

Objetivos

Una vez expuestas las distintas funciones que lleva a cabo el psicólogo en las FAS y la descripción del análisis de puestos, el objetivo del presente trabajo es realizar un análisis y descripción del puesto del psicólogo en el ámbito militar, más concretamente en el área de selección y reclutamiento que tiene lugar en la Subdelegación de Defensa en Alicante.

El objetivo general es: Describir las funciones del puesto de trabajo como psicólogo en el ámbito militar.

En cuanto a los objetivos específicos:

- 1- Descripción de las funciones normativas del puesto
- 2- Descripción de las funciones ejecutadas en el puesto
- 3- Comparación entre ambas en ambos puestos

Procedimiento

Para llevar a cabo el análisis del puesto, en primer lugar se estableció contacto con la subdelegación de Alicante, donde informaron de la presencia del capitán psicólogo J. R (hombre de 51 años, con una trayectoria profesional de 23 años en este ámbito). Facilitaron su dirección de correo electrónico tras aprobarlo éste y se le envió un mensaje informándole sobre la autora del presente trabajo, cuál era el objetivo del mismo y cómo se pretendía llevar a cabo.

Posteriormente, se acudió personalmente a la Subdelegación para conocer al capitán psicólogo.

Nuevamente se le explicó cuál era el objetivo del proyecto y cómo quería realizarlo. El Señor R. se mostró colaborador e interesado en el trabajo desde un primer momento y me facilitó información sobre el proceso de selección.

Ese mismo día, comunicó que debía redactar un escrito en forma de petición al subdelegado de Defensa de Alicante, pidiéndole poder llevar a cabo la entrevista, ya que sin el permiso de su superior, él no podía desvelar información relacionada con su puesto de trabajo (funciones, relaciones, etc).

En un primer momento, la intención fue realizar el análisis de puestos a dos psicólogos de este ámbito, uno J.R, el otro, una mujer, A.M, capitana en una escuela de paracaidismo. Sin embargo, el superior de esta segunda no dio el visto bueno a que la entrevistase, por lo cual, el análisis se centró en un solo puesto.

Una vez redactado el documento, J.R. se lo entregó a su superior y una vez éste lo hubo sellado y aprobado, comenzó la entrevista semiestructurada.

Esta entrevista, cuya finalidad era analizar el puesto del capitán psicólogo, consta de los siguientes apartados: Descripción del puesto, relaciones (dentro y fuera de la empresa), misión o finalidad del puesto, descripción de las funciones, manejo de maquinaria y herramientas específicas, responsabilidades propias del puesto, conocimientos habilidades y experiencias requeridos y el organigrama de la empresa.

En cuanto a los instrumentos utilizados, fue utilizada una ficha del análisis de puestos (Solanes, A., Moliner, C., 2006).

Resultados

A. Descripción del puesto

J.R pertenece al gabinete de Psicología en la Subdelegación de Defensa de Alicante, en el área de reclutamiento negociado del centro de selección. El psicólogo pertenece a los cuerpos comunes de las fuerzas armadas, concretamente se define como militar de sanidad.

En cuanto a las horas de trabajo, la jornada consta de 6 horas al día, 30 a la semana, 120 horas semanales, en horario de 8:30- 14:30 de Lunes a Viernes.

No hay turnos ni frecuencia de rotación. El tipo de contrato es indefinido, J.R es militar de carrera, título similar a funcionario del estado.

B. Relaciones

Ofidoc (Oficina de Documentación) formado por 2 suboficiales y 1 cabo primero y los auxiliares de psicología, formado por 4 soldados, dependen jerárquicamente del capitán psicólogo.

Éste último a su vez, depende del jefe del centro de selección (comandante) y del jefe del área de reclutamiento, ambos establecen su trabajo en base a un objetivo, seleccionar un determinado número de candidatos que optan a formar parte del cuerpo.

En el caso de que a J.R le surgiera un imprevisto y no pudiera acudir a su puesto de trabajo, avisaría a su inmediato superior, el jefe del centro de selección (CSEL) y activaría el protocolo de sustitución. El sustituto sería el psicólogo de la base militar de Rabasa (mando de operaciones especiales del ejército de tierra).

B.1. Relaciones que se establecen con otros puestos de trabajo (dentro de la empresa)

En primer lugar, J.R mantiene una relación diaria con el médico de la subdelegación de defensa, el motivo es la coordinación entre ambos a la hora de llevar a cabo el reconocimiento médico de los aspirantes, ya que posteriormente J.R se encarga de realizar otras pruebas psicotécnicas.

En segundo lugar, mantiene un contacto diario con el vigilante de seguridad de la Subdelegación, el motivo se debe a que ambos reciben a los candidatos en la puerta del centro.

En tercer lugar, también mantiene una relación diaria con la persona de mantenimiento, el motivo se debe a la reposición de material que necesita para llevar a cabo el reclutamiento (documentos a rellenar, lapiceros, bolígrafos, etc.).

En cuarto lugar, el contacto diario con el informático de la subdelegación tiene como motivo mantener el software en condiciones óptimas, ya que las pruebas psicotécnicas se realizan a través de ordenadores.

En quinto lugar, con el comandante o jefe del centro de selección (CSEL), tiene un contacto diario cuyo motivo es que al ser este su superior, le da al capitán psicólogo instrucciones de trabajo, de horario y de sustitución

En sexto lugar, mantiene un contacto semanal con el jefe del órgano de apoyo, el motivo es que es miembro del comité de calidad, del cual J.R. es presidente.

En séptimo lugar, el contacto semanal con el coronel jefe de la subdelegación se debe a dos motivos, uno, es la persona encargada de la dirección de la subdelegación y por lo tanto, uno de sus superiores, si le da una orden, debe acatarla y dos, es miembro del comité de calidad.

En octavo lugar, mantiene un contacto mensual con el coronel jefe del servicio de psicología del ejército para recibir instrucciones técnicas de este.

En noveno lugar, también mantiene un contacto mensual con el psicólogo responsable del seguimiento de los procesos de selección. El motivo es recibir instrucciones técnicas del proceso de selección (Ej: notas de corte en diferentes variables psicológicas o intelectuales).

Por último, en décimo lugar, J.R. mantiene un contacto trimestral con la comisión

permanente de selección para recibir instrucciones legales sobre el proceso de selección.

B.2. Relaciones que se establecen con otros puestos de trabajo (fuera de la empresa).

El capitán psicólogo, mantiene una relación semanal con el presidente del comité de calidad de Valencia, el motivo es la coordinación de la gestión de calidad, ya que ambos son los presidentes de los comités.

Además, fuera de la Subdelegación de defensa, mantiene un contacto mensual con el psicólogo de Rabasa, el motivo se basa principalmente en sustituciones del puesto.

Por último, mantiene un contacto mensual con el teniente coronel jefe para realizar conferencias de cultura de defensa y reclutamiento de manera conjunta.

C. Misión o finalidad del puesto

El cometido principal del capitán psicólogo en la Subdelegación de defensa es dirigir las actividades del gabinete de psicología del centro de selección.

D. Descripción de las funciones.

Por un lado, se encuentran las funciones normativas del puesto:

La función 1 es la participación en los procesos de selección, en cuanto a las tareas, estas consisten en llevar a cabo las pruebas psicotécnicas, que evalúan aptitud verbal, aptitud numérica, aptitud administrativa, razonamiento y memoria y las pruebas de reconocimiento psicológico (test de personalidad), además lleva a cabo una entrevistas psicológicas si dudase en la elección de un candidato.

La función 2 consiste en el reconocimiento psicológico de reservistas (personas civiles que pueden participar en diferentes misiones que llevan a cabo las fuerzas armadas) dependientes de la subdelegación antes de acudir a una misión, las tareas consisten en realizar test de personalidad específicos (militares y civiles), entrevistas clínicas y emisión de informes. El reconocimiento se lleva a cabo cada vez que se reactivan sus funciones, es decir, cada vez que las FAS necesitan sus servicios por falta de efectivos.

La función 3 consiste en la incorporación a la red de acompañamiento a familiares del

Ministerio Defensa. Las tareas consisten en proporcionar apoyo psicológico a las familias o a personal militar por la pérdida de un compañero.

La función 4 es el asesoramiento del mando en la gestión del personal. Las tareas se basan en llevar a cabo evaluaciones, valoraciones, reuniones y la participación en la toma de decisiones sobre el ingreso del personal militar.

La función 5 consiste en la sustitución en caso necesario del psicólogo de la base militar de Rabasa. Las tareas van desde realizar sesiones clínicas a personal militar, a dar conferencias sobre drogas o procesos de adaptación en misiones militares.

Por otro lado, se encuentran las funciones no normativas del puesto:

La función 6, es la captación de recursos humanos, las tareas que lleva a cabo son realizar conferencias y ponencias en distintos centros con el objetivo de dar a conocer el servicio de psicología de las FAS, la organización de las fuerzas armadas (tierra, mar y aire), la estructura del servicio de psicología, sus cometidos, el procedimiento, el acceso al cuerpo, los requisitos, convocatoria, etc.

La función 7 trata de la gestión de calidad, J.R. es el presidente del comité de calidad y la subdelegación se basa en el modelo EFQM de excelencia.

Las tareas se basan en la supervisión de los resultados de los indicadores, la coordinación con Valencia en la gestión de la calidad, tener la documentación necesaria para acreditar que se está cumpliendo el modelo y reuniones mensuales con el comité de calidad para valorar las necesidades de cambio.

Por último, la función 8 trata de la supervisión de la logística que se pone al servicio del médico especialista en el reconocimiento de este tipo. Las tareas consisten en encargar el material, asegurarse de que se encuentra en buen estado y reponerlo si fuera necesario (pruebas de embarazo, botes orina, test drogas, etc.).

Conductas extra- rol

Como hemos podido comprobar, J.R. realiza distintas funciones que no corresponden a su puesto de trabajo.

E.Manejo de maquinaria y herramientas específicas

Uso de cuestionarios psicotécnicos y de personalidad civiles y militares.

Entre los conocimientos en aplicaciones informáticas, se encuentran Ms Outlook, P211, Resvol, Selcon, Seti y Siperdef, y en cuanto a conocimientos informáticos adicionales, están las aplicaciones de Outlook, Word, Powerpoint, Excel y Access.

F. Responsabilidades propias del puesto

En el puesto como capitán psicólogo, se encuentran responsabilidades sobre la calidad (Modelo EFQM de excelencia), manejo de información (acceso a bases de datos personales de los aspirantes), recursos materiales y productos (cuestionarios civiles y militares, aplicaciones informáticas) y sobre errores de otras personas (personal que depende jerárquicamente del puesto: Ofidoc (oficina de documentación) y auxiliares de psicología).

G. Conocimientos, habilidades y experiencia requeridos

Para pensar en términos de trabajo y entender qué debe hacerse en este puesto, es necesario en primer lugar obtener el título de Graduado en Psicología, en segundo lugar, llevar a cabo la formación militar, en tercer lugar la formación en sanidad militar y por último, tener experiencia en psicología militar.

En cuanto a los conocimientos específicos para el puesto, se encuentran la especialización en selección del personal, con conocimientos específicos sobre la gestión informatizada, los conocimientos sobre el modelo de gestión de calidad EFQM y la AEVAL (Agencia de Evaluación y Calidad).

Entre las habilidades requeridas para el cargo, destacan la capacidad de escucha, las habilidades sociales, trabajo en equipo y coordinación de estos, utilización de herramientas y planificación y programación de las tareas.

Según J.R, una vez se ha obtenido el título de Graduado en Psicología, es necesaria una experiencia en este ámbito de al menos 2 años. Posteriormente, se debe llevar a cabo la formación militar básica de 1 año de duración para más tarde realizar la formación en sanidad militar, la cual debe tener una duración de 1 año, por último, es necesaria la experiencia dentro del sector de la psicología militar, con una duración de al menos 3 meses.

H. Organigrama de la empresa



Conclusiones

Siguiendo la línea de nuestro objetivo, se ha podido observar la diferencia entre funciones normativas y no normativas. En cuanto a estas últimas, todas surgieron al recibir J.R. órdenes del Subdelegado de Defensa, por su puesto y experiencia anteriores.

En el caso de la función no normativa 1: Captación de recursos humanos (conferencias y ponencias), ésta surgió por la orden del Jefe de reclutamiento, recordemos que J.R. pertenece a la Unidad de reclutamiento. La necesidad de que el capitán psicólogo realizara ponencias y conferencias apareció debido a la colaboración de la Universidad Miguel Hernández con la Subdelegación en el congreso de estudiantes de medicina, ya que en muchas ocasiones no se dispone de un médico militar para acudir. El psicólogo acude en representación de los cuerpos comunes (militar de sanidad).

En cuanto a la función no normativa 2: Gestión de calidad según el modelo EFQM de excelencia, surgió debido a que previamente a la incorporación de J.R. al puesto, la Subdelegación se había presentado dos veces para la validación del modelo EDQM, sin éxito. Al incorporarse al puesto, J.R. fue elegido Presidente del comité de calidad debido a su experiencia en la docencia en la Universidad Miguel Hernández, en la asignatura de gestión de calidad en los servicios.

Por último, la función no normativa 3: Supervisión de la logística que se pone al servicio del médico especialista (encargar material y que este se encuentre en buen estado), al no existir médico en plantilla, el psicólogo es el puesto más similar, ya que ambos pertenecen al cuerpo de sanidad, por ello se le encargó a J.R. ejercer dicha función.

Aunque estas funciones no se reconocen en el puesto como psicólogo, se han ido incorporando debido a las demandas externas y J.R. las ejerce habitualmente en el mismo grado que las normativas, es decir, aquellas que sí corresponden a su puesto.

Como hemos observado anteriormente, el proceso de selección y reclutamiento ha pasado por distintas etapas hasta alcanzar el momento actual, este proceso comenzó siendo una decisión del rey del país, el cual nombraba a un oficial, este a un capitán y este formaba su compañía. Es decir, no existía una persona o grupo de personas que ejerciera esta función de manera específica, además no poseían un marco legal que rigiera los requisitos que se debían seguir. Posteriormente, pasó a ser el médico especialista (1734) el encargado de declarar la aptitud del recluta, hecho que llevó a cometer fraudes, ya que los hijos de

familias pudientes intentaban eludir el servicio militar.

A continuación se encargó de esta función el médico del regimiento y finalmente, en 1977, el Real Decreto aprobó el servicio de Psicología y Psicotecnia, otorgándole al psicólogo las funciones de reclutamiento y selección al personal militar (pruebas psicotécnicas, personalidad e inteligencia).

El puesto que se ha descrito como capitán psicólogo en el área de reclutamiento y selección se englobaría dentro del ámbito descrito anteriormente como psicología de las organizaciones y recursos humanos. En este marco son de especial interés: el papel del liderazgo en el ámbito militar, el entrenamiento en habilidades sociales y aspectos psicológicos implicados en las actividades de negociación, además de la selección y el reclutamiento ya nombrados.

Referencias bibliográficas:

Solanes, A. (2007). *Herramientas para la gestión de Recursos Humanos*. Alicante: Fundcrea

Donoso, D. (2013). *Psicología en las fuerzas armadas*, España, Ministerio de Defensa.

Solanes, A, Moliner, C. (2006). *Guía didáctica de Psicología de los Recursos Humanos*. Alicante, España: Limencop.

Ferrández, A. (2011). *Pruebas psicotécnicas*. Madrid: Centro Estudios Financieros.