Estudio Preliminar de Perfiles Psicológicos de Postulantes al Curso de Formación de Buzos del Ejército

IESE (Argentina)1

Resumen

El Ejército Argentino imparte cursos especiales de capacitación vinculados a actividades de riesgo (buzos, aviadores, paracaidistas, comandos, cazadores de monte, de montaña, entre otros). Estos exigen una particular atención e inversión de recursos con el fin de lograr y mantener una alta preparación y disposición combativas. De aquí la necesidad de analizar y evaluar los perfiles y el desarrollo de las competencias profesionales de oficiales, suboficiales y soldados que se postulan voluntariamente para realizarlos y adquirir estas aptitudes especiales (AAEE).

El presente trabajo se focalizará en el Curso de Formación de Buzos de Ejército. En esta etapa de avance, el objetivo es realizar un estudio preliminar del perfil y las competencias profesionales necesarias de esta especialidad. Para ello se llevó a cabo un análisis de clusters de perfiles tomando como variables dependientes las puntuaciones de los sujetos en las 5 dimensiones de la personalidad que propone el Inventario Big Five y se lo cruzó con los resultados del Test de Dominós. De esta manera se obtuvieron tres perfiles: el *desajustado* (N = 3; 7,5%), muy buena capacidad intelectual pero emocionalmente inestable, muy sociable pero con tendencia a ser poco amigable en el trato y poco dispuesto a asumir responsabilidades en el trabajo; el *exitoso* (N = 15; 37,5%), capacidad intelectual media, estabilidad emocional, muy sociable con su grupo, apegado a las tradiciones y a las rutinas, reticente a las ideas y acciones innovadoras, buen trato con sus subordinados y responsable con sus tareas y el *ajustado* (N = 22; 55%), capacidad intelectual media, estabilidad emocional, sociable, sin interés en innovar, se destaca por tener un buen trato con sus subordinados y cumplimiento de sus tareas con responsabilidad.

Palabras clave: Aptitudes especiales - competencias profesionales de buzos - perfil buzos militares - personalidad.

Introducción

El estudio de los factores que predicen el rendimiento en operaciones militares especiales es un tema ineludible a tener en cuenta dentro del marco de la formación y perfeccionamiento del personal de cuadros. La consecuencia de una deficiente selección de recursos humanos y la asignación de personas inadecuadas para desempeñar un determinado rol, cobra especial relevancia en la institución militar. El costo del entrenamiento y el gasto derivado de la utilización de equipos más o menos complejos, sumados al riesgo que implica un desempeño desajustado, tanto para la propia vida como para la de otros, hace que la selección, capacitación y entrenamiento de los recursos humanos en ámbitos militares tenga alta prioridad (Driskell & Olmstead. 1989).

En este contexto, la Fuerza imparte cursos especiales de capacitación vinculados a actividades de riesgo (buzos, aviadores, paracaidistas, comandos, cazadores de monte, de montaña, entre otros) que exigen una particular atención e inversión de recursos con el fin de lograr y mantener una alta preparación y disposición combativas.

De aquí la necesidad de analizar y evaluar los perfiles y el desarrollo de las competencias profesionales de oficiales, suboficiales y/o soldados que se incorporan a estos cursos (Aptitudes Especiales del Ejército), focalizando este trabajo preliminar en el personal de cuadros que se postula para el Curso de Formación de Buzo de Ejército².

¹ Proyecto del IESE Perfiles y desarrollo de competencias profesionales para cursos complementarios de Buzos del Ejército Argentino. Director: Cnl Eduardo Gassino. Con la colaboración del Cnl Angel Delbón, Secretario de Investigación del IESE y la asesoría técnica del Dr. Martín Nader, investigador del CMN.

² Esta capacitación está a cargo del Batallón de Ingenieros Anfibios 121 (Santo Tomé – Provincia de Santa Fe). Los postulantes a este curso, deben aprobar una evaluación psicológica, como requisito imprescindible, junto a un examen médico y otro físico, de acuerdo a la reglamentación vigente. En estas evaluaciones se examinarán las aptitudes, rasgos de personalidad y factores motivacionales deseables en función de su similaridad con el perfil psicológico diseñado y su correlación con criterios de rendimiento académico y profesional, considerándose imprescindible un nivel medio de inteligencia general y de habilidades diferenciales, el desarrollo de rasgos de personalidad relacionados con el afrontamiento adaptativo del estrés y la gestión del riesgo y una motivación adecuada y realista. Además es necesario descartar tendencias psicopatológicas mediante el análisis de la presencia de factores inhibidores de la adaptación positiva al medio submarino o distorsionadores del desarrollo de modos de afrontamiento adecuados ante sus exigencias concretas.

Acerca de las competencias

Ahora bien, cuando se habla de competencias profesionales, éstas pueden entenderse como una serie de saberes articulados consecuencia de la experiencia y de aprendizajes particulares que una persona pone en marcha a la hora de ejecutar una tarea concreta (Levy-Leboyer, 1997).

Sin embargo, Masten y Coatsworth (1998) consideran que el término competencia tiene un doble significado, por un lado indica el rendimiento alcanzado y por otro la capacidad que tiene un individuo para actuar exitosamente en el futuro. Los autores agregan que surgen de una compleja interacción entre potencialidades propias de la persona y la interacción con el ambiente.

Prieto (1996) las clasifica en tres: 1) las competencias observables y medibles o competencias de índole objetiva; 2) las competencias percibidas y atribuidas, de índole subjetiva y 3) las competencias contrastables y certificables o de índole institucional. En relación con esto, el Ejército Argentino, no ajeno a las transformaciones políticas y sociales del mundo global, llevó a cabo una profunda reestructuración en su organización de los perfiles profesionales de sus cuadros, la incorporación de nuevos docentes, nuevos diseños curriculares, etc. Si bien pueden señalarse investigaciones en las que se estudiaron los factores que afectan el rendimiento de los Cadetes del Colegio Militar de la Nación (Castro Solano & Nader, 2004; Castro Solano & Fernández Liporace, 2005), hasta el momento no se han realizado estudios en los que se analicen en profundidad los factores que permiten predecir si un oficial / suboficial / soldado se desarrollará de forma exitosa en los cursos denominados de aptitudes especiales.

Es debido a estos fundamentos que se plantea una investigación que pretende poner de manifiesto los factores que influyen en el desarrollo de las competencias profesionales en los diferentes cursos de AAEE. En primer lugar es necesario establecer cuál es el perfil requerido en cada una de las AAEE. En concreto, ¿qué necesidades debe cubrir y cuáles son las competencias profesionales requeridas para llevar a cabo las tareas? En segundo lugar es necesario conocer el grado de efectividad en el logro de tales competencias. ¿El perfil obtenido coincide con el que es requerido por el Ejército?

Si los procesos de selección y clasificación de postulantes resultan adecuados, el entrenamiento derivado es mucho más efectivo, sobre todo cuando las actividades revisten un carácter riesgoso y se llevan a cabo en ambientes antinaturales para el hombre.

El Buceo Militar

La práctica del buceo militar reúne características peculiares debido a:

- 1. el medio en el que se realiza,
- 2. el equipo y material necesario para poder llevarlo a cabo,
- **3.** las características personales del buceador.

1. Buceo y características del medio:

Este medio extraño que es el agua, constituye una variable que inhibe o entorpece el rendimiento del hombre, imponiendo límites de profundidad, de tiempo, de permanencia, de equipos, de tipos de trabajo, de edad, etc. El buzo, al estar sometido a las condiciones del medio subacuático, tiene un aprovechamiento bastante deficiente de sus capacidades, especialmente las de tipo cognitivo cuya incidencia es importante para una adecuada toma de decisiones, aumentando el riesgo de accidente y encontrándose al mismo tiempo disminuido en sus posibilidades para afrontar cualquier emergencia.

Al buzo militar se le exige realizar muchos de los procedimientos operativos que se efectúan en superficie, pero en condiciones ambientales que motivan tensión y con presiones crecientes a las que debe adaptar su organismo con las técnicas correspondientes y con la ausencia del gas respirable indispensable para su vida, teniendo que transportarlo en recipientes o recibir el suministro desde la superficie. *Adolfson*³, señala que el mismo trabajo que se realiza en la superficie terrestre implica como mínimo, un mayor esfuerzo para obtener un rendimiento eficiente bajo el agua.

a. Factores del medio que influyen en el rendimiento:

- 1) Restricciones mecánicas de la actividad física: los movimientos corporales, bajo las condiciones del aumento de la presión atmosférica, de la densidad del agua se hacen más complicados, más lentos, menos precisos, más costosos y exigen un mayor gasto energético para su desempeño que en la superficie terrestre.
- 2) Complicaciones respiratorias: éstas pueden presentarse por presión de gases, retención de CO₂, impureza de gases, hipoxia e hiperoxia.
- 3) Aumento de la presión atmosférica: se presenta con el incremento de la profundidad. Como consecuencia disminuye la temperatura; se dificulta la visualización del entorno y de los objetos por la carencia de iluminación; se entorpece la flotación y traslado por la influencia de las corrientes marinas que entorpecen la flotación y traslado hasta los distintos puntos; se pueden estimular fobias por la presencia de especies marinas potencialmente peligrosas; se empobrece la capacidad de tener puntos de referencia para la correcta ubicación espacial.
- **4)** Efectos psicofisiológicos: la permanencia en las profundidades marinas puede provocar ansiedad y reducción o distorsión de la estimulación sensorial. Bachrach⁴ en sus estudios refirió que la sensibilidad del tacto disminuye cuando desciende la temperatura de la piel por la exposición al agua fría. Además, se pueden alterar: la discriminación visual, la localización de sonidos, la orientación espacio-temporal, estimación de distancia y la confusión de colores.

2. Equipos y material del trabajo

Los buzos deben adaptarse al empleo de determinado equipamiento que le es indispensable, como ser: la careta, el traje hipertérmico, la boquilla, los tanques de almacenamiento de los gases respirables y las aletas. Según la profundidad y el tipo de trabajo a realizar, se le agrega el plomo para el peso, las herramientas de trabajo, disminuyendo su capacidad de maniobra con la posibilidad de "enganches" de las distintas partes del equipo en estructuras sumergidas, cables, redes o vida vegetal submarina, entre otras.

3. Características personales del buceador

Para lograr un desempeño eficiente de sus labores, resulta necesario que el buzo posea un nivel determinado de capacidad psíquica de trabajo. Se destacan los siguientes procesos:

a. La percepción: es el proceso psíquico mediante el cual se refleja integralmente en la conciencia, los objetos, fenómenos y acontecimientos en forma de imágenes concretas e inmediatas. La eficiencia del buzo está determinada por un amplio rango de actividades de vigilancia visual relacionadas con la exploración y reconocimiento submarinos: misiones de búsqueda, localización y rescate, inspección de daños, detección e identificación de distintos objetos.

³ Adolfson J.: Human performance in hyperbaric environments. Estocolmo: Alquist and Wirksell, 1997:198.

⁴ Bachrach A. J.: "Psychophysiological factors in diving". En: Hyperbaric and undersea medicine. San Pedro: Best Publishing, 1981:193

- b. La memoria: al buceador se le exige la evocación de información a corto y largo plazo. Recibe instrucciones sobre el trabajo a realizar a profundidad o realiza una inmersión para obtener información rutinaria, utiliza conocimientos aprendidos meses o años antes y durante la realización de su trabajo, tiene que retener datos que debe usar segundos o minutos después; a esta última algunos autores la han clasificado como "memoria operativa", en esencia la definen como la conservación de una información por corto tiempo, necesaria para la solución de una tarea.
- **c.** *Orientación espacial*: el buzo se encuentra en un medio "aparentemente" circunferencial muy pobre de puntos de referencia, le es indispensable tener bien claro dónde está la superficie del mar y su profundidad.
- **d.** *Elaboración de información*: el buzo debe recibir, evaluar y transmitir información con la precisión, claridad y discriminación suficiente para asegurar su máxima utilidad.
- e. Toma de decisiones: habitualmente el buzo debe valorar la situación y seleccionar la solución en situación de emergencia (agotamiento de aire o enredo), en las que la reacción instintiva tiene la mayor probabilidad de error. En cualquier caso, se realiza una selección entre varios procedimientos ya aprendidos o se tiene que improvisar uno nuevo.
- f. Aptitudes psicomotoras: el buzo debe procesar la información o estímulo y desencadenar la actividad motriz aplicando sus fuerzas a herramientas, equipos, o sistemas de control, afrontando situaciones en las que el tiempo de reacción es el factor principal (abrir o cerrar una válvula), y en otras ocasiones de acciones continuas que implican retroinformación auditiva, visual, cinestésica o táctil (manejo de un vehículo submarino) una vez seleccionada la respuesta adecuada.

Las investigaciones desarrolladas en estos últimos años han demostrado que el rendimiento del buzo no está solamente condicionado a los efectos de las condiciones hiperbáricas, existe una serie de factores que influyen en su quehacer, entre ellos se destacan: la personalidad, el temperamento, la capacidad psíquica de trabajo, la práctica en el tipo de tarea, el régimen de descanso y trabajo, el tipo y velocidad de descenso y la realización de la inmersión en simulador hiperbárico o en condiciones operativas.

Tales variables actúan limitando la generalización de los resultados analizados y su aplicación directa a las situaciones de inmersión real. La ansiedad y el estrés generalizado impuesto por las inmersiones operativas, influyen en la disminución del rendimiento de forma importante.

Objetivos

Se decidió concretar una investigación que tuviera como objetivo elaborar el perfil requerido para cada una de las AAEE y determinar las competencias profesionales necesarias para su desarrollo. En esta etapa de avance el estudio de tipo descriptivo correlacional está centrado en el perfil y competencias de los buzos de ejército, y se presenta aquí un estudio preliminar de los perfiles de aspirantes a obtener esta aptitud especial.

Método

Participantes

Formaron parte de este estudio 13 oficiales, 26 suboficiales y 1 soldado voluntario, todos ellos pertenecientes al Ejército Argentino y aspirantes a buzo. El curso de formación es voluntario, tiene una duración de 80 días y se desarrolla en tres etapas: básica, avanzada y de aplicación. Esta última se realiza en diferentes ambientes naturales del interior del país. Los cursantes reciben preparación técnica y táctica para realizar operaciones de combate en el medio acuático. Al

finalizar la capacitación, el personal obtiene la certificación de aptitud especial como buzos profesionales de la Fuerza.

Instrumentos

El estudio se basa en el análisis de los resultados de dos tests que forman parte de la batería de técnicas administradas durante la evaluación psicológica de admisión al curso de formación de buzos: el Inventario de Personalidad BIF FIVE ⁵ y el Test de Dominó⁶.

El **BIG FIVE** se propone evaluar cinco dimensiones de la personalidad, cada una de las cuales está conformada por seis facetas o subdimensiones. Estas escalas miden rasgos cuya distribución es aproximadamente normal. La mayor parte de los sujetos obtendrán puntuaciones próximas a la media y un pequeño porcentaje se sitúa en cada uno de los extremos.

El test de **Dominós** es una prueba de la llamada inteligencia no verbal y permite "valorar la capacidad de una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas".

Procedimiento

Las pruebas formaban parte de una batería más amplia que tenía como propósito evaluar el estado psicológico de los participantes de este curso. La administración de las mismas estuvo a cargo de una psicóloga especialista en selección de personal, quien además procedió a la corrección manual del test de Dominós, confeccionó los legajos y efectuó algunas entrevistas individuales en aquellos casos que presentaban ejecuciones incompletas o dudosas en algún sentido. La tabulación y generación de perfiles individuales correspondientes al BIG FIVE, se realizó utilizando un software especialmente elaborado. La carga final de datos fue efectuada en planillas Excel conformadas a tal propósito y posteriormente fueron volcadas a una base de datos de SPSS.

Resultados

Se consideró necesario determinar como se agrupaban los diferentes perfiles de aspirantes a obtener la certificación de buzos. Para ello se llevó a cabo un análisis de clusters de perfiles tomando como variables dependientes las puntuaciones de los sujetos en las 5 escalas del Inventario BIG FIVE y se lo cruzó con los resultados del Test de Dominós.

Las escalas del BIG FIVE se comprenden mejor cuando se describen las características de quienes obtienen puntuaciones muy altas o muy bajas. Son pocos los sujetos que obtienen estas puntuaciones y muestran todas las características que se describen. Por el contrario, las puntuaciones de un sujeto indicarán, por lo general, grados de un rasgo de personalidad y sólo las puntuaciones muy extremas tienen mayor probabilidad de poner de manifiesto las características distintivas." (Casullo, 2000).

Perfiles diferenciales de aspirantes a buzos

Se calcularon las medias de cada una de las escalas y como paso siguiente se efectuó un análisis de clusters de K medias. Se trabajó en forma exploratoria con 2, 3 y 4 clusters. La mejor solución

⁵ Versión en castellano del Inventario NEO-PI-R diseñado por Paul Costa y Robert MCCrae (PAR, 1992), adaptado por MM Casullo, Marzo 2000

⁶ Fue creada por el psicólogo inglés Edgard Anstey para uso exclusivo de la Armada Británica. Este test elimina las diferencias entre los sujetos causadas por factores sociales y educativos y se le reconocen índices de validez y confiabilidad aceptables (r-0,79). El test original, consta de 40 grupos de fichas y el objetivo es identificar una o más leyes que relacionan las partes superiores, inferiores o laterales de las fichas del dominó. No siempre regirán las mismas leyes. Lo que hay que descubrir es cuál es la serie u orden que siguen las fichas. La dificultad se va incrementando en cada pregunta. Se aplica a personas de entre 10 y 65 años y el tiempo de realización oscila entre los 30 y 45 minutos.

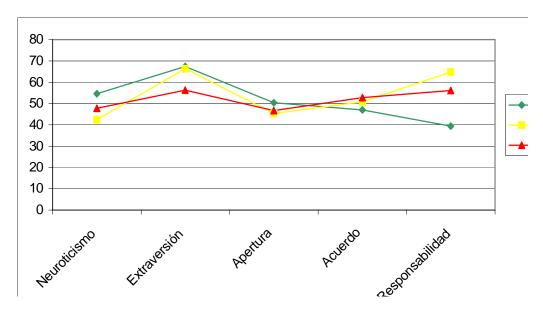
encontrada fue de 3 clusters ya que cuando se aumentaba el número de clusters a 4 uno de los grupos perdía significación psicológica (ver tabla y figura). Los perfiles obtenidos son los siguientes:

Perfil 1. Desajustado (N = 3; 7,5 %). Estos aspirantes tenían una muy buena capacidad intelectual pero sin embargo, eran emocionalmente inestables, obtenían puntuaciones altas en extraversión, aunque mostrando una llamativa tendencia a ser poco amigables en el trato y poco dispuestos a asumir responsabilidades en el trabajo.

Perfil 2. Exitoso (N = 15; 37,5 %). Estos aspirantes tenían una capacidad intelectual media y mostraron estabilidad emocional, niveles altos de extraversión, reflejaron cierta reticencia a la innovación, un buen trato con sus subordinados y sobre todo demostraron ser sumamente responsables con sus tareas.

Perfil 3. Ajustado (N = 22; 55 %). Estos aspirantes tenían una capacidad intelectual media y mostraron estabilidad emocional, nivel promedio de extraversión, no mostraron interés en innovar, se destacaron por tener un buen trato con sus subordinados y cumplieron sus tareas con responsabilidad.

Centros de los conglomerados finales			
	Conglomerado		
	Desajustado	Exitoso	Ajustado
Neuroticismo	54,67	42,40	47,73
Extraversión	67,33	66,33	56,32
Apertura	50,33	45,33	46,68
Acuerdo	47,00	50,80	52,82
Responsabilidad	39,33	64,80	56,05



Conclusiones

Este estudio preliminar nos presenta como resultado la posibilidad de establecer tres perfiles en los que cada uno puntúa con relación a las siguientes dimensiones:

Neuroticismo: desde la perspectiva del modelo, el neuroticismo es una de las cinco dimensiones más importantes. Las puntuaciones de este factor contraponen el ajuste y la estabilidad emocional al desajuste o neuroticismo. Constituye un factor muy amplio de la personalidad y su núcleo es la tendencia a experimentar sentimientos negativos, tales como miedo, tristeza, enojo o aversión. Este factor se encuentra representado por escalas

que recogen las notas de ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad y vulnerabilidad. Los altos puntajes en neuroticismo están relacionados con la vulnerabilidad al estrés, labilidad emocional, como así también con la posibilidad de desarrollar sintomatología del PTSD⁷ (Davies & Clark, 1998) y también con la presencia de depresión clínica. Sin embargo, la escala N no debe ser considerada como medida de psicopatología.

- Extraversión: puede ser considerada como una dimensión del temperamento caracterizada por la sociabilidad, emocionalidad positiva, la energía y la dominancia (Enns & Cox, 1997). Los extravertidos son personas asertivas, activas y conversadoras, sienten agrado por la excitación y la estimulación y tienen tendencia al entusiasmo y al optimismo. El factor extraversión se encuentra frecuentemente asociado con el uso de formas más adaptativas de afrontamiento (Hookey, Costa & Mc Crae, cf. Faber & Eisenberg, 1997), también se correlaciona con la tendencia a planear acciones racionales, con pensamientos positivos y con la tendencia a desdramatizar mediante el humor (Caprara, 1995). La introversión debería considerarse como la carencia de extraversión más que como lo opuesto a ella. Así, los introvertidos son más reservados que hoscos, más independientes que seguidores y más constantes que indolentes.
- Apertura a la experiencia: mide la amplitud y variedad de los intereses, así como la intensidad de la vida emotiva. Las personas abiertas son poco convencionales, dados a cuestionar la autoridad y dispuestos a aceptar nuevas ideas éticas, sociales y políticas. Ello no significa que carezcan de principios. Tienden a estar interesadas tanto por su experiencia interior como por el mundo exterior. Experimentan todas sus emociones de forma intensa y están abiertos a ideas nuevas y no convencionales. En el extremo alto: a) Integración activa de información; b) sensibilidad estética; c) atención a la vida interior; d) preferencia por la variedad; e) curiosidad intelectual. En el extremo bajo tienden a ser conservadores y convencionales y su respuesta emocional es apagada y poco intensa. La gama de intereses es más reducida.
- Amabilidad (vs. Antagonismo): mide la calidad de las relaciones interpersonales. En el extremo alto: a) amables y altruistas; b) dispuestas a ayudar; c) cree que los demás son iguales que ellos (no son suspicaces). En el extremo bajo: a) egocentrismo; b) suspicacia; c) oposicionismo. Un extremo no es más deseable que el otro, el polo bajo fomenta una actitud crítica y escéptica, mientras que el alto fomenta la cooperación. Ningún polo predice ventajas en salud mental.
- Responsabilidad: asociado con la autoorganización, planificación y ejecución de las tareas. En el extremo alto los sujetos son: a) voluntariosos y trabajadores; b) fiables y puntuales; c) decididos; d) se asocian a un alto rendimiento, aunque e) pueden ser excesivamente pulcros y críticos. Digman y Takemoto-Chock (1981) se refieren a este factor como voluntad de logro. En el extremo bajo son menos rigurosos, aunque no necesariamente indolentes y luchan menos por alcanzar sus metas y son más hedonistas.

Ahora bien, esta correlación no permite estimar perfiles claros en su delimitación, razón por la cual planificamos realizar una toma a un grupo de buzos expertos en situación de "habilitación anual" y cambiaremos la técnica del Big Five con el MAPS, tratando de realizar una adaptación para este tipo de población, que se comparará con los resultados arrojados por una siguiente toma a los postulantes al curso complementario de buzos 2009.

Referencias bibliográficas: Se nombrará la consultada para la formulación del proyecto.

ADOLFSON, J: Human performance in hyperbaric environments. Estocolmo: Alquist and Wirksell, 1997:198.

7

⁷ Síndrome de Estrés Postraumático.

BERTAZZA, Estela (2007) La psicología aplicada al buceo: Una aproximación al perfil profesional, Anexo N°1 al Proyecto para la Evaluación de postulantes al Curso de Formación de Buzo del Ejército.

BERTAZZA, Estela (2007) Informe sobre Proyecto de Evaluación Psicológica de Buzos del Ejército. Departamento Evaluación Institucional, División Orientación Educativa, Sección Aptitudes Especiales.

BRAUN, P., WIEGAND, D. & ASCHENBRENNER, H. (1991). "The assessment of complex skills and of personality characteristics in military services". En: En: R. Gal & D. Mangelsdorff (Eds.). *Handbook of military psychology*, pp. 37-61. New York: Wiley and Sons.

CHAN, K. & DRASGOW, F. (2001). "Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead". *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 481-498

CASTRO SOLANO, A. Y CASULLO, M. (2000). Los estilos de personalidad en el ámbito laboral. En M. P. Sánchez

CASTRO SOLANO, A. Y CASULLO, M. (2000). "Estilos de personalidad, afrontamiento e inteligencia como predictores de las trayectorias académicas de cadetes en una institución militar", *Anuario de Psicología*, vol. 36, nº 2, septiembre 2005, pp. 197-210, 2005, Universitat de Barcelona, Facultat de Psicología.

CASTRO SOLANO, A. Y CASULLO, M. (2002a). "Predictores del rendimiento académico y militar de cadetes argentinos". *Anales de Psicología. 18* (2), 247-259.

CASTRO SOLANO, A. Y CASULLO, M. (2002b). Razonamiento, motivación, intereses profesionales y rendimiento académico en cadetes militares. Revista iberoamericana de Evaluación y diagnóstico psicológico, 13 (1), 83-101.

CASTRO SOLANO, A., CASULLO, M. Y PÉREZ, M. (2004). Aplicaciones del MIPS en los ámbitos laboral, educativo y médico. Buenos Aires: Paidós.

CASULLO, M., PÉREZ, M. (2000). *El Modelo de los Big Five*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Cátedra: Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico. Módulo I Cátedra II. Prof. Titular: Dra. María Martina Casullo

CASULLO M. Y LÓPEZ (Eds.), Los estilos de personalidad. Una perspectiva iberoamericana (pp. 233- 265). Madrid: Miño y Dávila.

DRISKELL, J. & OLMSTEAD, B. (1989). "Psychology and the military. Research applications and trends". *American Psychologist*, 44 (1), 43-54

GAL, R., & MANGELSDORFF, M. (1991). Handbook of military psychology. New York: Wiley and Sons.

HOGAN, J. & HOGAN, R. (1989). "Noncognitive predictors of performance during explosive ordinance disposal training". *Military Psychology*, 1, 117-133

JOHN, O. (1990). "The five factor taxonomy: Dimensión of personality in the natural language and in questionnaires". In: L. Pervin (Ed.). *Handbook of personality: Theory and Research*. New York: Guilford Press.

LEVY-LEBOYER, C. (1997). Gestión de las competencias. Madrid: Ediciones Gestión 2000

Milgran, N. (1991). "Personality factors in military psychology". En: R. Gal & D. Mangelsdorff (Eds.). *Handbook of military psychology*, pp. 559-572. New York: Wiley and Sons.

STTEGE, F. & FRITSCHER, W. (1991). "Psychological assessment and military personnel management". En: R. Gal & D. Mangelsdorff (Eds.). *Handbook of military psychology*, pp. 7-36. New York: Wiley and Sons.

Tett, R., Jackson, D. & Rothstein, M. (1991). "Personality measures as predictors of job performance: A meta-analityc review". *Personnel Psychology*, 44, 703-742.