Army **Alpha** y Army **Beta** tests:

trabajo conjunto de las ciencias militares y la psicología para optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Primera Guerra Mundial*

Daniel Eduardo Castillo López [a]
Juan Pablo Chica García [b]
Óscar Teotiste Infante Correa [c]
Carolina María Camacho Zambrano [d]

* Artículo resultado de proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Militares: *"Análisis desde la perspectiva de género del proceso de reclutamiento y selección del personal estudiantil de la ESMIC."* – Tutor temático: Carolina María Camacho Zambrano

[a] Estudiante VI Semestre (2014) del Programa Profesional en Ciencias Militares – Profesional en Administración Logística – Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" – Semillero del Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública (2013–2015). Correo de contacto: dec_9312@hotmail.com

[b] Estudiante VI Semestre (2014) del Programa Profesional en Ciencias Militares – Profesional en Administración Logística – Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" – Semillero del Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública (2013–2015). Correo de contacto: juanpablo_0394@hotmail.com

[c] Estudiante VI Semestre (2014) del Programa Profesional en Ciencias Militares – Profesional en Administración Logística – Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" – Semillero del Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública (2013–2015). Correo de contacto: oskrteo93@hotmail.com

[d] Licenciada en Lenguas Modernas – Especialista en Estudios Culturales – Magistra en Estudios Culturales (Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá) – Docente Investigadora de la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" – Asesora del Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública (ESMIC). Correo de contacto: carolina.camacho@esmic.edu.co

RESUMEN: En 1917, el ejército estadounidense entró a la Primera Guerra Mundial y se enfrentó al reto de seleccionar y reclutar a un millón 750 mil efectivos para cumplir en tiempo récord con sus urgentes necesidades de entonces. La Academia Americana de Psicología, APA, se dio a la tarea de ayudar en este proyecto, lo que dio como resultado la creación del Army Alpha y del Army Beta tests, precursores de las pruebas psicotécnicas que en años posteriores pasaron del ámbito militar al académico y al empresarial. Este esfuerzo conjunto ilustra ejemplarmente el trabajo en equipo y el aporte de las ciencias militares en las áreas de la psicología organizacional y de la administración, principalmente.

PALABRAS CLAVES: Pruebas psicotécnicas, Army Alpha, Army Beta, selección, reclutamiento militar

INTRODUCCIÓN

Este artículo es el resultado del proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Militares titulado *Análisis desde la perspectiva de género del proceso de reclutamiento y selección del personal estudiantil de la Escuela Militar de Cadetes José María Córdova.* Como parte de nuestra formación en el semillero de investigación, uno de nuestros primeros ejercicios para el trabajo de grado consistió en recordar cómo había sido nuestro propio proceso de incorporación a la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova. Adicionalmente, con la orientación de nuestra tutora, nos pusimos en la tarea de investigar cómo han evolucionado los procesos de selección de personal. Para nosotros fue una sorpresa grata descubrir la influencia que en ellos han ejercido las ciencias militares.

En la recapitulación del marco histórico, llegamos al año 1917, cuando Estados Unidos decide intervenir en la Primera Guerra Mundial y por ello, conminado a reclutar a más de 1,7 millones de hombres para esta misión, emplean para ello dos tests pioneros en las pruebas psicotécnicas: Army Alpha y Army Beta, que no solo cambiaron la forma en que se incorpora el personal en las fuerzas militares sino que también extendieron su influencia hacia la industria y la academia.

> Una de las ventajas de la prueba era su posibilidad de ser administrada a un grupo muy numeroso de personas al tiempo, lo que ayudaba a acelerar el proceso de incorporación y selección de personal.

El presente artículo expone la historia de este proceso, un esfuerzo conjunto, fruto del trabajo en equipo y del aporte de las ciencias militares a las áreas de la psicología organizacional y de la administración, con impacto en otras más.

Yerkes y Scott: participación de la Academia Americana de Psicología en el reclutamiento de personal en la Primera Guerra Mundial.

De acuerdo con Paul Ballantyne (2002), cuando el Congreso estadounidense aprobó la declaración de guerra del presidente Woodrow Wilson, el 6 de abril de 1917, la Academia Americana de Psicología, APA (por su sigla en inglés), encabezada por Robert Yerkes, se puso a disposición del Ejército de los Estados Unidos y lo convenció de la gran utilidad de una prueba de aptitud mental para acelerar el proceso de selección y reclutamiento del personal para este fin, puesto que «la velocidad cuenta en una guerra que cuesta cincuenta millones de dólares diarios» (Yerkes, R., citado por Ballantyne, 2002).

Es así como se lleva a cabo una primera reunión dentro de la APA, donde se plantearon dos posiciones que, aunque complementarias entre sí, compitieron por ser cada una la visión preponderante en las pruebas que se iban a desarrollar y posteriormente a aplicar. La primera, expuesta por Walter Dill Scott, se orientaba a establecer la capacidad de cada individuo para desarrollar una determinada tarea y, así, ubicarlo en el lugar donde se pudiera desarrollar mejor profesionalmente y aportar a la institución donde ingresa. La segunda posición, propuesta por Robert Yerkes, enfatizaba en el coeficiente intelectual y las habilidades cognitivas para seleccionar los más aptos y clasificarlos en determinadas tareas de acuerdo con los resultados obtenidos.

En este proceso surgen dos resultados: Scott pasa a dirigir el Comité de Clasificación de Personal en el Ejército (CCPA, en sus siglas en inglés), en donde diseñó una escala de categorización y creó pruebas de suficiencia para 83

profesiones militares cuyos ítems objeto de evaluación eran los siguientes: cualidades físicas, inteligencia, liderazgo, cualidades personales y valor general al servicio (Ballantyne, 2002). A Yerkes, por otro lado, se le permite desarrollar masivamente su enfoque, y es así como las habilidades cognitivas se ven evaluadas a través de dos pruebas que buscaban valorar las habilidades verbales, las numéricas, las habilidades para el seguimiento de instrucciones y para el manejo de la información: Army Alpha y Army Beta. Mientras que la versión Alpha se aplicaba a los angloparlantes letrados, la Beta, a los analfabetas, a los inmigrantes que no hablaran inglés o a quienes tenían un bajo nivel de escolaridad.

De esta manera se lograba, primero, abarcar a la mayor cantidad de individuos para, segundo, dar a todos su oportunidad de ingreso en igualdad de condiciones y, tercero, brindar la confianza a los comandantes sobre la aptitud de los candidatos seleccionados para su desempeño en la milicia.

Aplicación de las pruebas Army Alpha y Army Beta y la lucha por su credibilidad y continuidad

Para que estos dos tests pudieran realizarse y tener el éxito que luego alcanzaron, la APA y el Ejército de los Estados Unidos, negociaron alrededor de la credibilidad del saber académico y de su aplicación en contextos reales y apremiantes como lo es el reclutamiento de personal apto para ir a combate.

En primer lugar, después de hacer los primeros diseños, Yerkes tuvo que someterlos a prueba en cuatro locaciones distintas y compararlos con el método tradicionalmente empleado hasta entonces: la observación del comandante y su revisión de la evolución del desempeño. De acuerdo con John Carson (1993), la primera aplicación fue objeto de gran reticencia y muchos dudaron de su viabilidad y su confiabilidad, así como de la pertinencia de sus resultados, por tratarse de un test diseñado por

La Academia Americana de Psicología, APA,encabezada por Robert Yerkes, se puso a disposición del Ejército de los Estados Unidos y lo convenció de la gran utilidad de una prueba de aptitud mental para acelerar el proceso de selección y reclutamiento del personal para este fin, puesto que «la velocidad cuenta en una guerra que cuesta cincuenta millones de dólares diarios.

civiles ajenos a los intereses y a la mentalidad militares. No obstante, después de varias sugerencias y de aplicar la realimentación obtenida en las pruebas piloto, los exámenes fueron validados, aunque, paralelamente al trabajo de Yerkes, se le supervisó en dos investigaciones realizadas por el Ejército de los Estados Unidos.

Como se puede apreciar en la figura 1, una de las ventajas de la prueba era su posibilidad de ser administrada a un grupo muy numeroso de personas al tiempo, lo que ayudaba a acelerar el proceso de incorporación y selección de personal. En la aludida imagen se ve cómo los reclutas tienen la mano levantada mientras esperan la orden para comenzar con la resolución del ejercicio, medida orientada a evitar fraudes, dar a todos igualdad en el uso del tiempo y, en fin, garantizar la objetividad de los resultados.

Después de pensar en los evaluados, ambas partes se concentraron en el tipo de evaluadores que se dedicarían a la calificación de las pruebas, aspecto que ilustra la figura 2. Esta inquietud surgió de la necesidad de entrenar a oficiales para esta tarea en momentos en que la mayoría de ellos se encontraba en combate. De allí que Robert Yerkes se diera a la tarea de reclutar para esta tarea tanto a psicólogos como a educadores, quienes, al pasar a integrar el cuerpo administrativo de psicólogos militares, propiciaron la validación del conocimiento aportado por la psicología y aplicado dentro del ámbito militar.

Figura 1: Aplicación de las pruebas a reclutas en 1917
Fuente: Robert Yerkes (Ed.), 1921

Las habilidades cognitivas se ven evaluadas a través de dos pruebas que buscaban valorar las habilidades verbales, las numéricas, las habilidades para el seguimiento de instrucciones y para el manejo de la información: Army Alpha y Army Beta.

Figura 2: Calificación de los tests por psicólogos militares en Camp Lee
Fuente: Robert Yerkes (Ed.), 1921

Esta transacción académico–militar dio los resultados esperados para ambas partes: generó nuevo conocimiento en el campo de la psicología organizacional y prestó un valioso apoyo a la milicia al alcanzar la evaluación expedita de muchos cientos de miles de personas y lograr detectar 83.000 casos clínicos de personal no apto para la institución. Finalmente, al comprobar la coincidencia entre los resultados de las pruebas y las observaciones de los comandantes sobre sus nuevos subalternos, quedaron superadas las aprensiones preexistentes.

Para que estos dos tests pudieran realizarse y tener el éxito que luego alcanzaron, la APA y el Ejército de los Estados Unidos, negociaron alrededor de la credibilidad del saber académico y de su aplicación en contextos reales y apremiantes como lo es el reclutamiento de personal apto para ir a combate.

Influencia de los tests Army Alpha y Army Beta en el campo de selección de personal

Esta parte de la historia de las pruebas psicotécnicas muestra el invaluable aporte de las ciencias militares al desarrollo de metodologías específicas de selección de personal y cómo aquellas, en su trabajo conjunto con la psicología organizacional, en este caso con la APA, dieron como resultado los primeros tests de medición a gran escala, los mismos que posteriormente se usaron en procesos de selección tanto en instituciones de educación superior como en industrias.

Desde este hito ya han pasado casi cien años, pero su aporte y la manera en la que se pusieron en práctica en distintas esferas los postulados de la psicología organizacional hacen que las pruebas Army Alpha y Army Beta tengan su lugar en la historia, como un destacado ejemplo de la contribución de las ciencias militares, un espacio convergente entre campos diversos como la psicología, la educación y la administración.

La importancia de esta contribución trasciende, además de las fronteras disciplinares, las de los estados nacionales: en el proceso de selección y reclutamiento de cualquier ejército en el mundo se utilizan este tipo de pruebas para escoger el personal más apto e idóneo para manejar las armas de cada país y defender su soberanía.

Figura 3: Cadetes del Cuerpo Aéreo del Ejército de EE.UU. toman pruebas de grupo que se psicológicamente un mayor peso para los pilotos, navegantes, y bombarderos. 1942.
Fuente: https://online.missouri.edu/exec/data/courses/2382/public/lesson01/lesson01.aspx

Por cuanto Estados Unidos ha sido pionero en esta área, su actual versión de las pruebas Army Alpha y Army Beta, conocida con la sigla ASVAB (Armed Services Vocational Aptitude Battery —prueba de aptitud vocacional para las Fuerzas Armadas—), es un examen desarrollado y administrado por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos de América, aplicable a todas las ramas de la milicia y orientado tanto a "seleccionar individuos con suficientes habilidades y herramientas para asimilar el entrenamiento militar, adaptarse a la vida militar y llegar a ser militares exitosos" (ASVAB, s. f.) como a identificar sus habilidades específicas y facilitar su ubicación en un campo particular de la actividad castrense.

Esta fue, finalmente, una situación clara en la que el apremio de la seguridad mundial favoreció el establecimiento de una alianza político-científica que, más allá del propósito coyuntural que la animó, terminó por dejar un legado de conocimiento práctico para el progreso de la humanidad en más de un ámbito.

REFERENCIAS

ASVAB (s. f.) History of Military Testing. Recuperado de: http://official-asvab.com/history_res.htm

Ballantyne, P. (2002). Section One: War Committees and Motives for Army Testing (Yerkes vs. Scott). En: *Psychology, Society, and Ability Testing (1859-2002): Transformative alternatives to Mental Darwinism and Interactionism* (Chapter 4: The Rise of Group Ability Testing: World War I, School Tracking, and Early Vocational Guidance (1918-1932)) [En línea]. Consultado: (03 junio, 2014). Disponible en: http://www.igs.net/~pballan/Toc1.htm

Carson, J. (Junio, 1993). Army Alpha, Army Brass and the Search for Army Intelligence. [Versión Electrónica]. *Isis*, Vol. 84, N° 2, 278 – 309.

FIGURAS

Figuras 1-2: Yerkes, R. (1917). Psychological Examining in the United States Army. [Memoirs of the National Academy of Sciences, 15] [Washington D.C.: Government Printing Office, 1921]

Figuras 3. https://online.missouri.edu/exec/data/courses/2382/public/lesson01/lesson01.aspx