



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN EN
SELECCIÓN: UNA ALTERNATIVA

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
MARÍA AUXILIO MARGARITA GONZALEZ
RASGADO

DIRECTOR DE TESINA: LIC. ISaura ELENA LÓPEZ SEGURA



MÉXICO D.F. MARZO 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A Dios:

Por permitirme llegar a realizar uno de mis sueños, por todo lo bueno y lo malo que he vivido y gracias a esto, soy la persona que soy.

A Mi Papá †

Donde quieras que estés te doy gracias por todo tu amor.

A Mi Mamá

Muchas gracias por todo tu apoyo y el amor que siempre me has dado, por enseñarme a que siempre debemos de estar luchando por lo que queremos.

A Mis hermanos Juan y Jesús

Por todos los momentos que hemos estado juntos, por lo mucho que he aprendido de ustedes, son los mejores hermanos que me pudieron haber tocado.

A Ani y Víctor

A quienes con su luz y alegría iluminan mi vida, los amo.

A mis grandes amigos

Verónica Amador, Michael Wu, Rodolfo Robles, Alejandro Cortés por su constante ayuda, por los días imborrables que hemos estado juntos y brindarme su amistad sin medida, por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas.

Un Agradecimiento especial a:

Adrián Urban, Rafael Díaz, Luis Valdez, Roberto Limas, por todo su apoyo ya que sin su ayuda no hubiera podido llevar a cabo este trabajo.

A Francisco Vidal:

Por ser la persona que me introdujo al apasionante mundo de la grafología y de la cual he aprendido muchísimo profesionalmente, así como de su manera por estar luchando por la vida.

A mi asesora de Tesis Isaura López

Muchas gracias por hacerme ver que lo que yo creía que era imposible no lo era y pude cumplir por fin uno de mis sueños.

A todos los que indirecta o directa han estado conmigo a lo largo de mi vida.

ÍNDICE

Introducción

Capítulo 1 LA SELECCIÓN DE PERSONAL	1
1.1 El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal	2
1.1.1 Examen Técnico	3
1.1.2 La Evaluación Psicológica	3
1.1.3 Examen Médico	5
1.1.4 Referencias laborales o estudio socioeconómico	5
Capítulo 2 LA EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA	
2.1 Antecedentes históricos de las pruebas psicométricas	7
2.2 Definición de prueba psicométrica.....	11
2.3 Clasificación de los tests.....	12
2.4 Principales tipos de pruebas que integran una batería.....	13
2.4.1 Pruebas de Inteligencia	13
2.4.2 Pruebas de Aptitudes	13
2.4.3 Pruebas de Personalidad	14
2.5 Diferencias entre test psicométricos y test proyectivos	18
Capítulo 3 UNA ALTERNATIVA: LA GRAFOLOGÍA	
3.1 La grafología	20
3.2 Antecedentes	21
3.3 Fundamentos de la grafología.....	26
3.4 Aspectos que toma en cuenta la grafología para evaluar un escrito	27
3.5 Los vectores gráficos de Max Pulver	38
3.6 Rasgos para detectar la salud y la enfermedad en un escrito.....	42
3.7 Usos de la grafología en las diferentes áreas	44
3.3.1 Grafopatología o Grafología Psicosomática	44
3.3.2 Grafología Infantil	44
3.3.3 Grafología Criminalista o Forense	45
3.3.4 Grafología Laboral.....	46
Capítulo 4	
4.1 El uso de la grafología en el proceso de Selección de Personal	48
4.2 Propuesta	49
4.3 Forma de Aplicación	50
4.4 Consigna	51
4.5 Evaluación.....	51
4.6 Aspectos de la personalidad que se pueden evaluar a través de la grafología	51
4.7 El uso de la grafología en la definición de perfiles de puesto	54
4.8 Propuesta de perfiles de puesto con el uso de la grafología	55
Conclusiones	58

Bibliografía

RESUMEN

El reclutamiento y la selección de personal son procesos importantes dentro del área de recursos humanos y en este proceso, se auxilia de diferentes técnicas que permitirán identificar las características de las personas más adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, es por esto que se propone en éste trabajo el uso de la grafología como complemento de la evaluación psicométrica, haciéndose una revisión del proceso de reclutamiento y selección, así como un repaso de la historia de las pruebas psicométricas y sus diferentes clasificaciones, una revisión histórica de la Grafología, fundamentos y aspectos que evalúa y por último una propuesta para el uso de ésta en la evaluación psicométrica y en la realización de perfiles de puesto.

INTRODUCCIÓN

Los empresarios se han dado cuenta de la importancia del capital humano y es por ello que a través de los años, han buscado métodos cada vez más eficientes para seleccionar a su personal. El reclutamiento y la selección son etapas fundamentales para las organizaciones, ya que mientras más efectiva sea ésta, mayores serán las posibilidades de éxito. El reclutamiento y la selección de personal son técnicas en las que la empresa busca, examina e incorpora a las personas al ámbito laboral, en este desarrollo, se auxilia de un conjunto de técnicas que permitirán identificar las características de las personas más adecuadas para desempeñar determinado puesto de trabajo, en relación a un perfil ideal.

Elegir al mejor postulante para cubrir la vacante, es uno de los objetivos del área de selección, por lo que se han buscado y desarrollado técnicas para atraer candidatos potencialmente calificados; entre los más importantes se encuentran las pruebas psicológicas, que nos permiten hacer una adecuada valoración de la persona, así como evaluar su nivel de inteligencia, personalidad y habilidades del candidato.

La contratación basada en recomendaciones, en donde no se realiza una entrevista y/o una evaluación psicológica y guiándonos por una primera impresión, sólo para cubrir la vacante, constituye un grave y costoso riesgo, que se manifiesta en la pérdida de tiempo, capacitación y dinero. Una mala selección de la persona para cubrir una función determinada en una empresa, significa entrenarla para ocupar un puesto para el cual posiblemente no esté capacitado. El fracaso representará una nueva selección, con el consiguiente daño a la estructura, imagen y economía empresarial.

Con la implementación de un sistema de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos, se consigue contratar al personal a un adecuado costo y con esto la probabilidad de éxito de los trabajadores en su labor, logrando reducir la rotación de personal.

Así, “el sistema de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos es el conjunto de actividades administrativas destinadas a proveer, de manera oportuna y a un costo adecuado, de personal calificado a una organización, buscando un equilibrio justo entre las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa” (Guth, 2004, Pág. 9-10)

En un proceso tradicional de reclutamiento cuando se origina una vacante, el área solicitante informa a Recursos Humanos y éstos a su vez empiezan la búsqueda de candidatos, ya sea

de forma interna o externa. En cuanto se empieza a recibir la currícula, se entrevista a los posibles prospectos, posteriormente se eligen a los mejores candidatos y se evalúan, ya sea psicológicamente o por conocimientos técnicos, posteriormente se pasan a entrevista con el área solicitante y ellos son los encargados de decidir quién es el candidato al cual contratan.

La aplicación de las pruebas psicométricas es una de las etapas del proceso de selección de personal, si bien es cierto que éstas arrojan datos importantes de la persona, últimamente se han desarrollado nuevas técnicas que permiten medir con mayor precisión rasgos de los candidatos y sobre esto podemos mencionar a la grafología, que desde hace aproximadamente unos 10 años se ha vuelto muy popular en México, debido a su fácil aplicación y bajo costo, la cual nos va a permitir evaluar características de diferentes áreas de la personalidad, por ejem. Intelectual, social, espiritual o sexual entre otras.

La grafología, de acuerdo al diccionario de la lengua española se define como el estudio del carácter y psicología de una persona a través de los rasgos de su escritura, Xandró (1994) comenta que la palabra **Grafología** viene de los vocablos griegos *Graphos* (Escritura) y *Logos* (Tratado)) por lo que su objeto de estudio es la escritura humana, mediante el análisis y la observación de la escritura, la grafología va a establecer el temperamento, carácter y personalidad de los individuos.

En la actualidad, la grafología debe su nombre al Abate Michon (1806-1881), su verdadero fundador en cuanto a sistema formal, aunque para algunas personas se trata de una técnica, pero independientemente, de su consideración, siempre se la ha atribuido al campo de psicología, aún así tiene nexos interdisciplinarios especialmente con la caracterología, la criminalística y la medicina. En lo que sí están de acuerdo todos sus autores es que la grafología nos permite, a través del estudio de sus signos gráficos, áreas de papel, signos de puntuación, organización de la página, firma, mayúsculas, números y demás símbolos gráficos, un conocimiento muy profundo de la personalidad humana.

Es por esto que en el presente estudio se revisó el uso de la grafología y las utilidades que se le puede dar en el área de selección combinado con otras pruebas psicológicas, así como una revisión sobre los antecedentes de las pruebas psicométricas.

CAPÍTULO 1

LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Una organización está integrada por diferentes departamentos y éstos a su vez están divididos en puestos los cuales requieren diferentes conocimientos, habilidades, experiencias, etc. cada individuo tiene ciertas características personales que lo hacen diferente de otras personas, estas características y actitudes diferentes que presenta el ser humano pueden ser evaluadas.

La administración de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe de olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta (Arias,1996)

Después de iniciada la revolución industrial, en las organizaciones, la selección de personal se hacía por parte del supervisor basándose solo en observaciones y datos subjetivos pero hay muchas habilidades que no son observables a simple vista como la inteligencia, intereses, motivación, por lo que se tiene que hacer una selección objetiva.

En el área laboral es en la primera Guerra Mundial la que plantea la necesidad de seleccionar una gran cantidad de personal para determinadas tareas y valiéndose de las pocas pruebas existentes en ese momento se dieron a la tarea de seleccionar a los soldados.

En la actualidad, el enriquecimiento de tales aportaciones ha permitido que las técnicas de selección de personal tiendan a ser menos subjetivas y más refinadas: determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permiten allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo: utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicológicas, los exámenes médicos y otros medios. (Arias, 1996)

“Son los recursos humanos quienes dan sentido a las organizaciones y estructuran su filosofía, cultura y generan una imagen y personalidad única

hacia el público, esto lleva a reflexionar acerca de lo esencial del proceso por medio del cual se reclutan y seleccionan a los sujetos para incorporarlos a la empresa. Dicho proceso debe fundamentarse en una serie de técnicas depuradas, profesionalizadas y científicas” (Llanos, 2005 pág.113)

Los Recursos Humanos de una empresa son quienes determinan que ésta tenga éxito o fracase, teniendo en cuenta esto, el proceso de selección de personal resulta de suma importancia, porque en este proceso se va a encontrar a quienes definan el resultado de la empresa.

1.1 EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:

La selección de personal se define de acuerdo a Arias (1996) como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado, a un costo también adecuado.

Antes de empezar a buscar al personal para cada empresa, el reclutador debe de conocer muy bien la filosofía, políticas de la empresa, así como el perfil del puesto que va a reclutar, con esto va a buscar candidatos, que además de que pueden cumplir el puesto adecuadamente, se va a integrar a la organización de manera eficiente, éste es un punto que no siempre se llega a tomar en cuenta y con esto se reducen las posibilidades de encontrar al personal adecuado.

En ocasiones, las políticas que tenga cada empresa pueden complicar el proceso de reclutamiento, debido a que pueden poner ciertas limitantes para la contratación, ya que no van a aceptar contratar a alguien si viene de la competencia, por su religión, si tiene tatuajes, algún defecto físico o la política de promoción interna, en la cual se le va a dar preferencia a los empleados internos a concursar para dichas vacantes.

El proceso de selección inicia cuando un área interna solicita al área de reclutamiento un candidato para la vacante disponible originada por una promoción, nueva creación o baja de personal, así el área de reclutamiento recibe un formato llamado requisición de personal, en dicho documento está especificado claramente el perfil del puesto y los conocimientos que debe de

tener el candidato, el reclutador empieza la búsqueda de candidatos a través de las diferentes fuentes de reclutamiento que existen, las más comunes son periódico, bolsas de trabajo, escuelas, internet, grupos de intercambio, recomendaciones internas.

En cuanto empieza el reclutador a recibir la curricula, éste inicia el proceso de selección de los candidatos que más se apeguen al perfil y procede a citarlos para una primera entrevista, éste es el primer paso para determinar si un candidato cumple con los requisitos mínimos y si puede continuar en el proceso de selección, generalmente en la primera entrevista se va a revisar la presentación del candidato, edad, estudios, experiencia laboral, entre otros, así como sus metas o intereses profesionales y/o personales, también se pueden descubrir ciertas disposiciones a trabajar en equipo, liderazgo, delegar, entre otras; generalmente la entrevista se lleva a cabo por el reclutador y el solicitante, aunque dependiendo del tipo de puesto puede incluso ser más de dos reclutadores al mismo tiempo, esto permite que todos los entrevistadores evalúen a la persona basándose en las mismas preguntas y respuestas, puede haber ocasiones que un sólo reclutador entreviste a más de dos candidatos a la vez, esto con el fin de ahorrar tiempo y que se comparen los candidatos al mismo tiempo.

Si el candidato cubre con los requisitos mínimos para el puesto se empieza a evaluar dependiendo del tipo de organización, aplicando a éste, exámenes de conocimientos, psicológicos, médicos, técnicos o socioeconómicos, a continuación mencionaremos en que consiste cada evaluación:

1.1.1 EXAMEN TÉCNICO:

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado de manera adecuada. (Grados, 2003), generalmente este examen lo lleva a cabo el área solicitante, con frecuencia el supervisor es la persona mas idónea para evaluar los aspectos técnicos del puesto, sobre todo habilidades o conocimientos que el puesto exige, y éste a su vez, va a dar la retroalimentación a Recursos Humanos sobre los candidatos que si cumplen con los requisitos que él solicitó. Como nos dice Grados es importante subrayar que la evaluación técnica debe realizarse antes que la psicológica, para que la

empresa ahorre en tiempo y costos. De hecho, no tendría ningún objeto que continuara con las siguientes fases de selección una persona que con base en el análisis de puestos no reuniera los requisitos técnicos pedidos por la empresa.

1.1.2 LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:

En esta etapa del proceso de selección se hará una valorización de la habilidad y potencialidad del individuo, así como de su capacidad en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollo. (Arias, 1996)

De acuerdo a Flippo (1978) dos de las técnicas más importantes de la selección son las pruebas psicológicas y las entrevistas.

Una de las técnicas más usadas en selección son las pruebas psicológicas, aunque podemos encontrar otras técnicas de selección como los assesment center, las entrevistas por competencias, etc.

Para Schultz, (1985) Una prueba psicológica es un instrumento de medición concebido para medir ciertos factores psicológicos específicos, es un patrón que se aplica en forma constante y sistemática para medir una muestra de conducta, también comenta que la ventaja principal de las pruebas psicológicas como instrumento de selección consiste en que mejoran el proceso de selección, ya que la compañía le interesa contratar a los solicitantes más aptos para que la inversión de la contratación le reditué beneficios.

“La función fundamental de toda prueba, sea del tipo que sea, es precisamente la de evidenciar las distintas características del individuo, sus habilidades, capacidades, los rasgos específicos, medir sus diferencias y en algunos casos, evaluar las distintas reacciones del mismo individuo en condiciones diversas” (Tronconi & Morganti, 1994, Pág. 21)

Una batería psicológica es un conjunto de pruebas a través de las cuales se trata de obtener un conocimiento global acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y

habilidades. El psicólogo debe de seleccionar las pruebas que van a integrar su batería, ya que no existe una prueba que por si sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo.

“Desde el punto de vista de la selección, los resultados de las pruebas son de gran valor, ya que permiten verificar la experiencia reportada y sirven de base para comparar, de una manera objetiva, los resultados con los de los otros aspirantes”. (Guth, 2004 Pág. 48)

1.1.3 EXAMEN MÉDICO:

Este se realiza al candidato antes de ingresar a la organización, esto con el fin de evitar que ingrese personas con algún problema de salud o enfermedades contagiosas o en el caso de mujeres que estén en ese momento embarazadas, que a la larga en vez de beneficiar a la empresa la llegue a perjudicar por las constantes incapacidades.

Como comenta Arias (1996) estos argumentos han servido como apoyo legal, económico y social, para establecer una serie de reglamentos y políticas que tienden a proteger al aspirante cuando ingresa a un trabajo, al grupo laboral que esta en funciones y en última instancia, a evitar el desperdicio humano por ubicar al candidato en trabajos que por su naturaleza física no desempeñará eficazmente al no satisfacer los requerimientos que necesitan determinadas actividades.

El examen médico es una de las etapas del proceso que se encuentra en la mayoría de las empresas y en muchos países se exige que se haga este estudio.

La realización del examen de admisión es financiado por la empresa y deberá ser llevado por un médico especialista en medicina del trabajo, con el conocimiento del tipo de actividades que desempeñara el futuro trabajador, la realización del examen comprende el aspecto clínico (un interrogatorio y una exploración física y cuidadosa) que deberá ir acompañada de varios estudios de laboratorio y de rayos X para confirmar el estado de salud.

En ocasiones, los resultados del examen médico condicionan el ingreso de una persona a la organización, ya que esta última no podrá ingresar, como ya se

menciono, hasta que no solucione por cuenta propia aquellos problemas que pudieron haber sido detectados en el examen médico. (Grados, 2003)

1.1.4 REFERENCIAS LABORALES O ESTUDIO SOCIOECONÓMICO:

Este estudio se lleva a cabo, para comprobar que los datos que proporcionó el candidato en la entrevista sean reales, generalmente lo que se investiga es el tiempo que permaneció en las empresas, que no haya omitido alguna y los motivos de salida sean los mismos que él comentó, adicional a éstos se investiga las condiciones en donde esta viviendo, el tipo de la vivienda, a cuánto ascienden sus gastos y con quien está viviendo. Algunas empresas también revisan ante Conciliación y Arbitraje para corroborar que no haya demandado a alguna empresa; generalmente este tipo de estudios los realizan despachos contratados por la empresa.

En los casos de puestos que requieren profunda discreción, manejo de valores o que haya información dudosa por parte de su ocupante, resulta aconsejable contar con el resultado del estudio antes de proceder a la decisión final.

En resumen en ocasiones existe un cierto escepticismo sobre la eficacia de los procesos selectivos, ya sea en su conjunto o en alguna de sus fases; pero ello, quizás, sea debido a su utilización por personas inexpertas o ajenas al área de recursos humanos por lo que los resultados no son los esperados. No obstante, hoy podemos decir que las bases en las que se sustenta la selección adquieren cada día mayor objetividad, y que si se desea alcanzar un grado de eficiencia es necesario seguir el procedimiento de Selección al detalle para obtener los mejores resultados.

Las personas no solo van a diferir en su aspecto o en habilidades físicas, sino que varían también en sus características de personalidad y en sus habilidades psicológicas, debido a estas amplias variaciones, el estudio de las diferencias individuales ha sido una búsqueda continua de la psicología, por lo que se ha encargado de crear los métodos para evaluar a las personas entre las que se pueden encontrar las pruebas psicológicas, el uso de las pruebas en la selección de personal ofrece varias ventajas, ante todo ayudan a realizar mejor este proceso, permitiendo pronosticar con más certeza el éxito del candidato,

en su futuro puesto y en general dentro de la organización, a la que aspira ingresar.

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA

En el proceso de selección, las Pruebas Psicométricas permiten obtener información confiable y objetiva sobre los individuos, en un tiempo relativamente corto y a bajo costo. Su aplicación, conjuntamente con la entrevista, ha demostrado ser una excelente combinación que minimiza los riesgos de selección, al evitar contratar alguna persona con alguna patología grave; El desarrollo de las principales pruebas de evaluación partió de la necesidad de dar respuesta a ciertas demandas, por lo que a continuación se hablará sobre los orígenes de las pruebas.

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Los tests psicológicos tienen su origen a finales del siglo XIX, cuando el biólogo inglés F. Galton en 1884 funda un laboratorio antropométrico y es uno de los principales promotores de los tests, él mismo creó muchos de los tests que aplicaba en su laboratorio, también fue uno de los primeros en definir los términos de escalas y los cuestionarios.

En 1890 el psicólogo J. Catell creó el término de test mental para designar una serie de pruebas psicológicas utilizadas en el examen de las diferencias individuales de estudiantes universitarios, cuyo objetivo es el de adoptar “un sistema uniforme que permita comparar y combinar, en lugares y momentos diferentes, la medida de las funciones mentales” (Benavides & Di Castro, 1984)

Como menciona Benavides & Di Castro (1984) en 1905 el francés A. Binet (1857-1911) junto con el doctor T. Simon publicaron nuevos métodos para el diagnóstico del nivel intelectual de los niños con retraso mental, que contenía el primer test mental práctico, ese mismo año aparece la escala de Binet Simón, que constaba de 30 problemas o ítems colocados en orden creciente de dificultad y que tenían la finalidad de investigar el juicio, la comprensión y el razonamiento, funciones que Binet consideraba esenciales en la inteligencia.

A la vez que se desarrollaban los primeros tests para medir el nivel intelectual

paralelamente se desarrollaban los tests de personalidad, aunque con mas lentitud, por lo que se refiere a la inteligencia, se advirtió después de la escala métrica de Binet-Simón, de pretensiones modestas que había que encontrar otros medios si se quería medir la inteligencia adulta, porque una vez que la inteligencia llega al término de su desarrollo se complicaba la medición por lo que el psicólogo alemán W. Stern había comprobado que una diferencia de un año entre la edad mental y la edad biológica no tenía la misma significación si el niño tiene 4 años que si tiene 12, así propuso una medida derivada de la edad mental con la edad real (Mueller, 1993).

En 1917 durante la primera guerra mundial, los Estados Unidos tuvieron que reclutar a un ejército muy numeroso y al no contar con suficiente personal de reserva deciden aplicar tests psicométricos, ésto da origen al primer test de inteligencia colectiva por lo que J. Otis y R. Yerkes diseñan el Army Alpha para uso general y el Army Beta prueba no verbal para analfabetos y personas de habla no inglesa, a la par se empiezan a elaborar cuestionarios para medir la neurosis y la inestabilidad emocional, por lo que se formula una serie de preguntas que normalmente se harían en una entrevista las cuales se referían a la adaptación del individuo en el hogar, la escuela y los amigos (Nunnally,1973). Esta aplicación masiva tuvo profunda resonancia pues demostró objetivamente la eficacia de las pruebas.

“Durante la primera Guerra Mundial, los tests de personalidad se empleaban principalmente para identificar a los reclutas emocionalmente inadecuados para el combate, así fue creciendo con rapidez el interés por los tests para predecir el rendimiento laboral” (Hoffman, 2002, pág. 43)

En 1919 concluida la guerra, el comité de clasificación de personal, organismo asociado a la oficina del general adjunto de Estados Unidos, creó un programa de recolección de datos de personalidad para ayudar a certificar a los oficiales, por lo que se recogen datos de personalidad como liderazgo y honradez de antiguos oficiales y se emplearon como instrumento en la toma de decisiones, lo que originó que en los años veinte y principios de los treinta, se puliera la metodología de los tests y con ésto se tradujo en algunas nuevas pruebas escritas de personalidad para el mundo laboral.

Los países que encabezaron el desarrollo de pruebas psicométricas, fueron principalmente Estados Unidos y Gran Bretaña y poco a poco se fueron incluyendo otros países excepto la URSS, en donde éstas tienen un efímero éxito por los años 30's, pero después fueron objeto de ataques y después prohibidas.

Debido a la segunda guerra mundial se dió la necesidad de contar con métodos para clasificar a los hombres, por lo que se reafirma el interés por los tests de inteligencia y de aptitudes y constituyó un poderoso estímulo para el desarrollo de las pruebas de personalidad y por consecuencia fueron aplicados a miles de personas; durante este proceso, se ampliaron considerablemente los fundamentos lógicos y los métodos de medición psicológica y se emprendieron muchas investigaciones que no se hubieran podido llevar a cabo sin el apoyo del gobierno estadounidense.

En los años cuarentas creció de forma constante el uso de los exámenes de personalidad entre ellos estaba el MMPI (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota) que se convirtió en el principal test de la personalidad (Hoffman, 2002). La entrada de Estados Unidos en la Segunda Guerra Mundial aceleró el desarrollo de las pruebas estándar, muchos psicólogos importantes trabajaron juntos y con tesón para ayudar a derrotar a la Alemania nazi, por lo que la Segunda Guerra demostró ser sin duda un hito en la legitimación del uso de los tests psicológicos en el mundo laboral, así en la década de los cincuenta muchas empresas utilizaban las pruebas de personalidad e interés en la selección de sus empleados. Sin embargo todo esto empezó a cambiar rápidamente debido a las muchas quejas de estas pruebas al decir que eran discriminatorias racial y étnicamente, poco fiables y fáciles de falsear, por lo que la ley de Derechos Civiles de 1964 y la creación de la Equal Employment Opportunity Commission (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) pusieron en entredicho el valor de las pruebas psicométricas en la selección de personal. En posteriores decisiones del Tribunal Supremo de Estados Unidos de los años setenta se establecieron las circunstancias en las que se permitía el uso de las pruebas para la selección y

promoción del personal y el tipo de pruebas que avalaran la validez de los tests y que las empresas deberían aportar en caso de demanda contra el uso de una prueba determinada. “Muchas compañías temerosas de largos y costosos pleitos, empezaron inmediatamente a limitar su dependencia de las pruebas psicológicas en favor de las entrevistas y el detector de mentiras.

En consecuencia en Estados Unidos, el uso de las pruebas de personalidad en el ámbito laboral disminuyó drásticamente para todos los empleos, excepto para los más delicados como policías o bomberos” (Hoffman, 2002, pág. 47)

“En México la aplicación de pruebas se inicio pocos años después que en Europa y Estados Unidos, diversas personas se dedicaron a aplicar varios tipos de pruebas, el primero de febrero de 1923 se fundo el Departamento Psicotécnico del Departamento del Distrito Federal, el cual inicio la adaptación en México del test de Binet, revisión de la Universidad de Stanford. A los dos años se habían logrado cerca de 1800 pruebas individuales. Se aplicaba a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía, de transito y otras dependencias, así como en la Normal Superior y otras escuelas. A partir de entonces, cada vez se fue generalizando más el empleo de pruebas” (Arias & Heredia 2001, pág. 449).

Se puede decir que en los últimos años y sobre todo en países muy desarrollados se ha introducido la tecnología de los softwares que reducen drásticamente el tiempo que invierte un psicólogo en la calificación e interpretación de los exámenes.

A continuación se mostrará la evolución de las pruebas psicométricas de acuerdo a Fernández-Ballesteros (2004, pág. 35):

“1914 Woodworth (EU) construye el primer cuestionario colectivo de medida del ajuste personal o de la personalidad, El personal Data Sheet, que se administrara a miles de soldados en la Primera Guerra Mundial. Supone un antecedente del modelo del rasgo.

1918 Los primeros test colectivos de Inteligencia **Army Alpha y Army Beta** se administran a miles de soldados durante la Primera Guerra Mundial.

1921 Herman Rorschach (suizo alemán) publica su Psychodiagnostic, una técnica de medida de la personalidad (normal y patológica) a partir de la interpretación de manchas de tinta y su examen psicodinámico le hace ser pionero del modelo dinámico.

1935 Vygotsky (URSS) formula el concepto de zona de desarrollo próximo, antecedente de la evaluación dinámica cognitiva.

1939 David Wechsler (EU) publica la primera edición de su Escala de Medida de la Inteligencia del Adulto (Wechsler-Bellevue Intelligence Scale), que se convierte en uno de los tests más utilizados.

1947 Halstead (EU) con su obra Brain and Intelligence y **Luria (URSS)**, con su restauración de la función tras una lesión cerebral, sienta las bases de la evaluación neuropsicológica.

1948 La Oficina de Servicios Estratégicos (OSS) de Estados Unidos publica Assessment of men, donde se presenta una primera definición de evaluación como “el arte científico de llegar a conclusiones suficientes con insuficientes datos” Supone un antecedente indiscutible de la evaluación conductual y de los Assessment Centers.

1950 Monty B Shapiro presenta a la reunión anual de la Sociedad Británica de Psicología en el trabajo “An experimental approach to diagnostic testing”, en el que plantea la integración de datos procedentes de test a través de un proceso experimental inductivo-deductivo que marcara el antecedente del proceso de evaluación.

1955 George A. Nelly (EU), en su obra The psychology of personal constructs, presenta el REP y sienta las bases de un modelo constructivista de la evaluación.

1963 Arthur W. Staats (EU) publica Complex Human Behavior, donde se

sientan las bases para una evaluación conductual integradora en la que se fusionan un modelo conductual y uno psicométrico o tradicional de la evaluación psicológica”.

2.2 DEFINICIÓN DE PRUEBA PSICOMÉTRICA

Benavides & Di Castro (1984) mencionan que Pichot la define como:

“Es una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento: Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente o tipológicamente”

Según Arias Galicia (1996) nos dice “Es un método psicológico mediante el cual se provoca una conducta en una persona. Esa conducta es apreciada en forma objetiva y cuantificada siguiendo métodos estadísticos”

Para Pieron (Vocabulario de la psychologie) el test mental, en sentido amplio (mas allá del solo aspecto intelectual) es una prueba definida que implica una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica precisa para la apreciación del éxito y el fracaso o para la anotación numérica del resultado. La tarea puede suponer una utilización ya sea de conocimientos adquiridos, ya sea de funciones motrices o mentales. (Bonboir, 1974)

2.3 CLASIFICACIÓN DE LOS TESTS:

De acuerdo a Benavides y Di Castro (1984) los tests se clasifican de la siguiente manera:

Según sus características exteriores:

- ✦ *Lápiz y papel* El sujeto debe de contestar por escrito las preguntas que se le formulen
- ✦ *Ejecución* El sujeto debe efectuar cierto trabajo de manipulación

Por su Forma de Administración:

- ✦ *Individuales*

- *Colectivos*

Según su función:

- De eficiencia (máximo rendimiento) Valoran aspectos cognitivos de la personalidad (Inteligencia)
- De personalidad (rendimiento típico) exploran intereses, carácter, etc. o sea aspectos afectivos de la personalidad

Otra clasificación es la que menciona Llano (2005) y es la que presentó Brown en 1980

Respuesta Alternativa vs. Respuesta Libre:

- En la respuesta alternativa el sujeto elige de entre varias respuestas la que considere correcta (como las dicotomías y de selección múltiple). En la respuesta libre el sujeto genera una respuesta (como en las de complementación)

Velocidad vs. Poder:

- En la velocidad existe tiempo límite para la resolución y en la de poder el nivel de dificultad es una constante, el tiempo límite también es un factor que se evalúa.
- Papel y Lápiz vs. Ejecución: En la de papel y lápiz se emplean pruebas escritas con un formato establecido e instrucciones impresas, en las de ejecución se manipula algún instrumento, herramienta u objeto para emitir la respuesta. Las instrucciones son verbales.

Aplicación Colectiva vs. Individual:

- Las colectivas pueden ser aplicadas a varios sujetos a la vez, contrario a las individuales, donde importa la conducta del sujeto, durante la prueba.

Estructuradas vs. Proyectivas:

- En las estructuradas se explica al sujeto el estímulo y la tarea que hay que desempeñar. En las proyectivas los estímulos son ambiguos.

Orales vs. Escritas:

- Esta clasificación obedece a la forma en que son expresadas las instrucciones. En las orales las instrucciones son verbales, sea la prueba individual o colectiva, y en las escritas las instrucciones aparecen redactadas en el formato de la prueba.

Ejecución Máxima vs. Ejecución Típica:

- En la ejecución máxima se le expresa al sujeto la importancia de obtener la mejor calificación posible, invitándolo a realizar su mejor esfuerzo y a trabajar con rapidez (como en las de rendimiento y aptitud) En la ejecución típica lo que interesa es conocer el comportamiento habitual del sujeto (pruebas de personalidad)

2.4 PRINCIPALES TIPOS DE PRUEBAS QUE INTEGRAN UNA BATERÍA:

Como menciona Bucio (1997) para formar una batería, se debe de tomar en cuenta el perfil del puesto, nivel de aplicación, costo, tiempo de aplicación, el número de pruebas estará determinado por el grado de importancia del puesto, a mayor jerarquía, más complicados serán los exámenes; Los principales tipos de pruebas son las siguientes:

2.4.1 PRUEBAS DE INTELIGENCIA:

Estas pruebas son las que más se utilizan en la selección de personal y en todos los niveles jerárquicos dentro de una organización. Es también uno de los primeros tipos de pruebas desarrolladas por los psicólogos. Estas pruebas van a medir la capacidad de raciocinio, generalmente se busca saber el coeficiente intelectual (IQ), “en estos casos se le presenta al candidato una serie de tareas, preparada para extraer un modelo adecuado de todas sus principales funciones intelectuales” (Tronconi & Morganti, 1994, pág. 25) los más comunes son el Wais, Therman Merrill, Raven, Dominós, etc.

Algunas pruebas de inteligencia no miden el IQ como tal, sino que clasifican a la gente en diferentes divisiones de la curva normal de distribución de inteligencia para la población como un todo o para una población en particular (Bucio, 1997)

2.4.2 PRUEBAS DE APTITUDES:

Son bastante utilizados pues permiten valorar los requisitos específicos de un individuo para determinada tarea. Se le presentan al candidato algunos ítems elaborados exclusivamente para sondear su capacidad o su predisposición respecto a algunas tareas. Están diseñadas para medir lo que el candidato ya sabe o hace y que se relaciona con los requisitos del puesto. Existen muchas pruebas que permiten medir las diversas funciones motrices, como la velocidad

o la coordinación de movimientos, la destreza manual o la velocidad de reacción, etc. (Tronconi & Morganti, 1994) Los exámenes de aptitudes se realizan como un complemento de los exámenes psicológicos. En ocasiones, el olvido en la realización de tales pruebas puede tener repercusiones graves para la empresa.

2.4.3 PRUEBAS DE PERSONALIDAD:

El propósito de estas pruebas es evaluar el tipo de personalidad que tiene el aspirante. La importancia de la personalidad en el ejercicio de un cargo es innegable. A menudo un individuo que posee la inteligencia, la aptitud y la experiencia para cierto trabajo, ha fracasado a causa de su inhabilidad para motivar a otras personas. Como resultado, ha habido un considerable interés en la posibilidad de desarrollar medidas que determinen los rasgos principales de la personalidad, con el fin de ayudar en el proceso de selección. (Flippo, 1984)

En la situación de búsqueda de empleo, el aspirante está motivado para lograr una buena impresión; por supuesto que éste altera en lo posible las respuestas para lograrla, en la medida que la prueba lo permita.

De acuerdo a Llano (2005) Las pruebas de personalidad se subdividen en tres: Proyectivas, de Inventarios y Métodos Situacionales, debido a que la grafología está cataloga como una prueba proyectiva, se hablará más sobre el aspecto de la proyección:

Pruebas proyectivas:

El psicólogo americano L. Frank fue el primero en emplear el término de Técnicas Proyectivas en 1939 para designar un grupo de tests, algunos de los cuales ya eran conocidos y utilizados desde mucho antes, pero que él reunía en una nueva perspectiva psicológica (Pichot, 1984).

Este es un método en donde se le pide al sujeto que reaccione en forma libre y espontánea a un estímulo presentado, este tipo de tests comprenden pruebas no estructuradas, se le presentan al sujeto estímulos, mas bien ambiguos y se le pide que manifieste todo cuanto le venga a la mente ante la contemplación

de determinadas figuras que pueden ser manchas, personajes, ambientes, etc. Al candidato se le dan, en este caso, muy pocas instrucciones generales de forma que su fantasía aflora, posteriormente el examinador interpreta las reacciones como indicadores de rasgos de personalidad, la teoría en que se funda esta estrategia es la siguiente: Según la definición de Freud la proyección constituye un mecanismo de defensa, así se dice que una persona está proyectando cuando atribuye a otro un rasgo o deseo propio, que a su "ego" le resulta difícil de admitir. El acto de proyectar es un mecanismo inconsciente, no se comunica a los demás ni siquiera la propia persona lo reconoce como tal. La falta, el deseo o el rasgo desagradables permanecen todavía en el inconsciente; no residen en la persona u objeto sobre los que se proyectan. (Anderson, 1976).

La proyección, como mecanismo de defensa, es simplemente un tipo de mecanismo mental, que se pretende poner de manifiesto con los tests proyectivos actuales. Las pruebas proyectivas, como tales, no se limitan a reflejar la proyección exclusivamente, sino todos los mecanismos mentales posibles, tanto los de defensa como los meramente expresivos.

Como ya se mencionó anteriormente se le presenta al sujeto estímulos ambiguos y se le pide interpretarlos o reaccionar ante ellos; la primera prueba que se desarrolló y una de las más conocidas, es la prueba de Rorschach, se trata de unas láminas cada una de ellas con una mancha de tinta de forma diferente, unas en blanco y negro y otras en colores; el sujeto debe expresar que es lo que ve en cada una de ellas, cuando ha dicho todo lo que considere de cada una de las láminas, el examinador lo interroga con preguntas que considere necesarias para aclarar que fue lo que realmente vió en la mancha y qué aspecto de ella determinó su percepción. Desde 1921 el psiquiatra suizo Herman Rorschach, propuso el empleo de esta técnica (Tyler, 1971).

Durante más de cuarenta años, las técnicas proyectivas han sido las más importantes representantes y exponentes de la evaluación psicológica. A partir de los años sesenta comienza a producirse una abundante crítica de estos procedimientos, fundamentalmente debido a los resultados de las investigaciones básicas realizadas. No obstante, las técnicas proyectivas se siguen utilizando hasta la actualidad. (Fernández-Ballesteros, 2004), Las

pruebas proyectivas más comunes de este tipo son Machover, TAT, Rorschach, HTP, etc.

De acuerdo a Anderson (1976), comenta que ateniéndonos a algunos aspectos clínicos de la grafología, está, en cuanto a test, en que se expresa la personalidad del sujeto, queda dentro de la clasificación de técnica proyectiva, siempre que aceptemos la concepción de Frank y Allport, para quienes todos los test son proyectivos en cuanto revelan algo del “mundo privado” del sujeto. Ahora bien, la grafología queda más bien incluida en la categoría de tests de movimiento expresivo ya que refleja el esquema de comportamiento del individuo, como el Rorschach determina su manera de percibir y de asociar. Comparada con otros tests similares, es decir, como test de movimiento expresivo, presenta numerosas ventajas: es más accesible, sus registros tienen un carácter más permanente, apenas entraña riesgos de falsificaciones conscientes o no. Sus limitaciones, exceptuada la cuestión de las funciones psíquicas que quedan o no a su alcance, son mas o menos las mismas que presentan los tests que dependen de procesos verbales; es decir, queda limitada a sujetos que han adquirido un nivel cultural determinado.

De acuerdo a Benavides y Di Castro (1984) las pruebas proyectivas cuentan con las siguientes características:

- Tienen la finalidad de revelar la personalidad total del examinado, o ciertos aspectos de su personalidad situados en su contexto global.
- El estímulo que emplean puede dar lugar a una cantidad de respuestas tan grande como sea posible, aunque la dificultad de puntuación e interpretación de las respuestas reside en la multiplicidad de las respuestas posibles.
- Son pruebas que tienen a explorar los aspectos no cognitivos de la personalidad
- Los estímulos están débilmente estructurados, en la mayoría de los casos.
- Los tests proyectivos utilizan en gran medida los conceptos psicoanalíticos: todo un nivel de interpretación de las respuestas se basa en la simbología psicoanalítica.

Sabemos que todo lo que esta dentro de la conciencia busca expresión, la expresión de sentimientos, ideas, voluntades, no solo es un medio, sino también es la meta de una tendencia, de una pulsión y su expresión se realiza voluntaria o involuntariamente, consciente o inconscientemente. En una palabra, todo lo que ocurre en el interior del hombre se traduce en el exterior. (Boyadjieff, 1985)

La interpretación de los resultados de estas pruebas es tarea exclusiva del psicólogo por la formación profesional y los conocimientos que éste tiene.

Pruebas de Inventarios:

Es un método en el cual se le pide al sujeto que conteste un cuestionario, estas pruebas están compuestas por un número de preguntas que se presentan por escrito al sujeto y pueden ser referente a sus gustos, opiniones, su comportamiento en circunstancias precisas, sentimientos, intereses, etc., por lo general el sujeto debe de contestar “Si” o “No” o “No puedo decir”, a veces la respuesta es por elección múltiple y el sujeto debe elegir entre varios opciones que se le presenta. (Benavides & Di Castro, 1984)

Una prueba de esta índole describe pensamientos, ideas, aspectos de su vida, actitudes o reacciones ante eventos cotidianos o significativos, valores e intereses del examinado. Entre estas pruebas están: Gordon, 16 PF, Thurstone

Este tipo de prueba se califica muy fácilmente ya que generalmente se califican por plantillas o actualmente por algún software, lo que constituye una gran ventaja si hay que calificar muchos exámenes, estas pruebas se pueden administrar y calificar por cualquier persona y no requieren mucho entrenamiento o conocimientos para esto.

Pruebas Situacionales:

En este tipo de pruebas se somete al individuo a una situación creada de antemano, como si se tratase de un pequeño laboratorio de observación de la conducta. En la selección de personal es uno de los métodos más empleados para elegir al personal que ocupara niveles medios o superiores, en ellas los

sujetos son sometidos a pruebas en condiciones bajo estrés o situaciones críticas para inferir la capacidad de reacción, toma de decisiones, introversión, capacidad de respuesta y otros criterios de personalidad que se busca en los candidatos.

Se puede contar con un formato previo para llenarlo de acuerdo con los criterios que se calificaran y por supuesto, los observadores deberán ser entrenados previamente para aplicar este método que requiere una gran capacidad de observación, análisis, juicio, conocimiento y sensibilidad.

Los Assessment Center o Centros de Evaluación Gerencial son una alternativa, a través de estos se observa directamente y se evalúa a los individuos que aspiran a un puesto dentro de una organización.

2.5 DIFERENCIAS ENTRE TESTS PSICOMÉTRICOS Y TEST PROYECTIVOS

El instituto Mexicano de Psicopedagogía A.C. (1996) hace una diferenciación entre los tests psicométricos y los proyectivos:

<i>TESTS PSICOMÉTRICOS</i>	<i>TESTS PROYECTIVOS</i>
Más objetivo	Menos Objetivo
En la mayoría hay un límite de tiempo	No hay límite de tiempo
Mayor consciencia por parte del evaluado	Menor consciencia
Costo elevado en la mayoría	Bajo costo
Menor entrenamiento por parte del examinador	Mayor entrenamiento por parte del examinador
Mayor observación durante la aplicación por parte del examinador	Menor observación por parte del examinador

“Las pruebas ocupacionales y psicométricas permiten conocer los conocimientos teóricos del candidato relacionados con el puesto solicitado, las habilidades reales actuales de éste para solucionar problemas teóricos y/o prácticos que plantea el puesto solicitado; la potencialidad del aspirante para aprender o no con facilidad las funciones del puesto solicitado o de un puesto

superior si se planea en términos escalafonarios, las características individuales de inteligencia, personalidad, vocación e intereses del aspirante”. (Guth, 2004 pág. 47,48) Sirven de filtro para descartar a los que no superen unas exigencias mínimas y para contrastar la información que se obtiene en la entrevista.

La medida de las características de las personas es una cuestión importante en la vida actual, los tests facilitan notablemente las decisiones sobre las personas. Sin embargo, nunca se debe de afirmar que la puntuación de un test determina que hará una persona en el futuro. Los tests han sido muy criticados debido a que han sido incomprensidos y mal aplicados y por tanto se han producido numerosas decisiones desafortunadas, al igual que muchas pruebas han alcanzado popularidad, lo cual le quita efectividad a algunas e invalida los resultados. Son muchos los que asisten a las entrevistas para ser seleccionados para un puesto, sabiendo de antemano las pruebas que se le aplicarán, la persona puede en este caso torcer una respuesta si conoce dichas pruebas, pero difícilmente puede disfrazar su propia escritura. Aún teniendo conocimientos de grafología, cambiar la propia escritura, lleva implícito rasgos que permiten detectar la maniobra.

CAPÍTULO 3

UNA ALTERNATIVA: LA GRAFOLOGÍA

Desde siempre el hombre ha buscado a través de diferentes métodos de investigación una herramienta eficaz que le permita conocer mejor al ser humano, son variadas las herramientas que se han utilizado y se utilizan en la actualidad para investigar la conducta humana.

Todos los seres humanos son únicos e individuales, por lo que se busca conocerlo y comprenderlo a fondo, muchas veces para fines clínicos u otras laborales, una de estas técnicas que esta tomando mucho auge dentro de las empresas es la Grafología, la cual es una técnica proyectiva que tiene como objetivo el estudio de la personalidad a través de la escritura. Por lo que a continuación se hablará más sobre esta técnica.

3.1 LA GRAFOLOGÍA

La grafología según el Diccionario de Psicología (1978), “se define como la ciencia que estudia el contenido expresivo de la escritura, su significado psicológico”. La escritura nos ofrece un testimonio objetivo duradero de los movimientos efectuados por el sujeto al escribir, con sus características personales”, aunque el Gran diccionario de la Psicología la define como la “Técnica de la interpretación de la escritura considerada como una expresión de la personalidad”.

Como comenta Xandró (1994) la palabra **Grafología** viene de los vocablos griegos *Graphos* (Escritura) y *Logos* (Tratado) por lo que su objeto de estudio es la escritura humana, mediante el análisis y la observación de la escritura, la grafología va a establecer el temperamento, carácter y personalidad de los individuos.

El desarrollo de la grafología se extiende sobre un período de más de un siglo, por lo que hay una extensa bibliografía sobre ésta; la grafología no tiene que ver con la percepción extrasensorial, el ocultismo o la adivinación. No es posible predecir el futuro mediante el examen de la escritura. “La grafología no

es tan sólo el arte de descubrir a través de las letras manuscritas los caracteres humanos, sino también el de interpretar las causas de las manifestaciones sutiles y diversas de la escritura. Este vínculo implica una lógica. Vemos que todas las personas aprenden a trazar las letras de una misma manera, pero también vemos que todas las transforman de una manera personal y peculiar y nunca las letras trazadas por una persona son idénticas a las trazadas por otra". (Nanot, 1968, pág. 15)

La escritura es un acto mitad voluntario, mitad automático y las únicas excepciones a este principio se presentan en el grafismo falsificado.

¿Cuál es su principal característica? La globalidad, a través de un análisis grafológico se puede describir el conjunto de la personalidad, facultades, características, posibilidades y limitaciones. (Priante, 2000)

3.2 ANTECEDENTES

Se sabe que en Egipto la escritura era considerada como algo sagrado, en China incluso se le tributaba un culto especial. Los libros sagrados escritos a mano se consideraban como auténticos ídolos reflejo de la divinidad. (Xandro,1991).

El filósofo griego Aristóteles, señaló que la escritura es un símbolo del habla y ésta es un símbolo de la experiencia mental (Casewit, 1983).

Durante la edad media, antes de la invención de la imprenta, el arte de escribir no era algo común y aun los grandes señores de esa época no sabían escribir y sus firmas son la escueta cruz de los analfabetas, los monjes son los que cultivan la escritura hasta que al crearse las universidades se extiende la cultura y también la necesidad de comunicarse y escribir, hecho que ocurre después del renacimiento (Xandró,1991). Los sistemas organizados del análisis de la escritura no aparecieron hasta el siglo XVII. En 1622 un erudito y médico italiano, Camilo Baldo (o Baldi) (1550-1637), profesor de la Universidad de Bolonia publicó una obra titulada "Tratado sobre un método para reconocer la naturaleza y calidad de un escritor a partir de sus letras", la cual suscitó un interés considerable entre las clases cultas, pero de acuerdo a Casewit (1983) no tuvo muchas repercusiones, ya que en ese entonces muy poca gente sabía

leer y escribir. En ese entonces se llegó a practicar la grafología más como arte que como ciencia. Es en 1812 cuando aparece la primera obra formal de grafología, titulada "El arte de juzgar el espíritu y el carácter de las personas por su escritura" el autor fue Eduardo Hocquart, literato, historiador y filólogo, en esa obra, él mencionaba que existe una relación entre la actitud del carácter y el gesto derivado de esta actitud (Nannot,1968).

La grafología debe su nombre al abate Juan Hipólito Michon (1806-1881), su verdadero fundador en cuanto a sistema formal y profundizado, ya que la definía como "la grafología es el estudio del carácter del hombre por la escritura" (Foglia, 1998, pág. 55). En 1872 publicó su primera obra grafológica titulada "Los misterios de la escritura" la cual levantó muchísimas críticas, sus teorías y métodos grafológicos no están libres de defectos y errores, pero ofrecen las bases sobre las que se han sentado las teorías y los métodos más modernos (Nannot, 1968) En la escuela, cada uno aprende reglas de escritura, pero en cierta medida nos apartamos paulatinamente de ellas, en esta separación, afirmaba Michon, es donde se manifiesta nuestro carácter.

Crépieux-Jamin (1859-1940) es considerado como el padre de la grafología científica aclara "La grafología no es un arte, es una ciencia de observación que tiene sus bases, sus leyes y su método, tan razonados como cualquier otra" (Foglia, 1998, pág. 55), él es quien dicta las primeras leyes verdaderamente científicas, clasificando los signos y movimientos en especies, géneros y modos. La personalidad y la obra de Crépieux-Jamin dominaron por mucho tiempo el movimiento grafológico, hasta que comenzó a afirmarse la postura filosófica de Klages y la psicoanalítica de Max Pulver, Crépieux-Jamin clasifico toda la información de su maestro Michon, valoraba toda la escritura en su conjunto, considerándola como una sucesión de gestos gráficos. (www.grafologico.com), se dice que es Crépieux-Jamin es quién involucra a Binet en el tema del análisis de la escritura como una técnica aplicable a las pruebas de personalidad, por lo que Binet experimentó con esta técnica.

En 1896 H. Buse, G. Meyer y W. Preyer crearon en Munich la Sociedad de Grafología alemana de la que precede L. Klages, siendo éste último el más destacado representante de la grafología actual. (Diccionario de Psicología, 1978). El doctor W. Preyer fue el primero en descubrir que la escritura emana

del cerebro y que la grafología era un auxiliar de la psicología.

El hombre que realizó la mayor contribución al avance de la grafología como ciencia fue el filósofo alemán L. Klages, llevando a cabo un estudio muy profundo de este tema, sus teorías, expuestas en su obra maestra “La escritura manual”, aportaron nuevas ideas que inspiraron a muchos de sus sucesores. “Klages inventó el término **movimiento expresivo**, que designa todas las actividades corrientes que la persona normal realiza casi automáticamente, sin que intervenga el pensamiento consciente: andar, correr, hablar, gesticular, las expresiones faciales y sobre todo la escritura” (Casewit, 1983, pág. 22). Klages crea el sentido positivo y negativo entre otros aspectos.

Influido por el trabajo de Klages, el grafólogo suizo M. Pulver (1889-1952), amplió sus investigaciones analizando otra dimensión de la escritura, la profundidad y estudió los ornamentos de la caligrafía, interpretándolos como símbolos a la luz de la teoría del psicoanálisis, también se dio cuenta de que gran parte de nuestros pensamientos y sentimientos están dominados por impulsos de los que nunca llegamos a ser conscientes. Y precisamente este fue uno de sus grandes logros, porque no cabe olvidar que quién escribe dibuja de manera inconsciente su propia naturaleza interior. Pulver no se contentó con descubrir un carácter, sino que quiso llegar a la profundidad del alma. Estaba convencido de que todas las expresiones, todos los ademanes reflejan aspectos conscientes e inconscientes y que, por ello, la escritura aporta al psicólogo datos únicos acerca de la naturaleza profunda de cada uno de nosotros. (Enciclopedia de la psicología y parapsicología, 1979).

Como menciona M. Delamain, ex presidente de la Société de Graphologie francesa “Michon fue el iniciador general, Crépieux-Jamin, el ordenador, Klages, el introductor de nuevos horizontes psicológicos y Pulver la suma de sus tres predecesores. Poseía la intuición de Michon, la lógica de Crépieux-Jamin y la sensibilidad de Klages” (Vels, 1991, pág. 24)

En Estados Unidos la grafología fue muy poco conocida hasta después de la segunda guerra mundial; A principios de los años treinta, Gordon, Allport y Vernon, profesores de psicología en Harvard, llevaron a cabo un trabajo experimental considerablemente extenso y llegaron a la conclusión de que “el

movimiento gráfico (la escritura) no es una actividad disociada de las complejidades de la personalidad, sino que aparece hallarse entretejida de un modo intrincado con los determinantes subyacentes de la conducta y así ha ido expandiéndose la Grafología, primero por Europa, luego con grandes reticencias en los Estados Unidos, en donde aún existe polémica respecto del carácter científico de la grafología y finalmente en el mundo hispanoamericano, donde tiene actualmente sus mejores escuelas en España, Argentina, Brasil y México.

Actualmente existen varias escuelas y sus métodos o aportaciones deben de ser tomadas en cuenta:

La Escuela de Paris:

Esta escuela fue creada por J. Crépieux-Jamin, su aportación es importantísima, pues funde, regulariza y aclara lo que el abate Michon dejó inconcluso, por ser la primera escuela es la más importante y por la aportación que dejó Crépieux-Jamin, ya que divide a la escritura en siete especies y éstas a su vez se dividen en 181 modos o géneros gráficos, los grupos gestos son: Tamaño, Forma, Presión, Dirección, Velocidad, Orden, Continuidad. (Xandro, 1991).

Con los discípulos de Crépieux-Jamin, la grafología se va perfeccionando cada vez más en Francia, a medida que se integra en las nuevas corrientes del psicoanálisis y de la caracterología moderna. (Diccionario de grafología, 1991)
Los franceses se ocupan de las formas, son artistas del pensamiento.

En 1971 cuando la Sociedad Grafológica Francesa cumplió 100 años, el entonces presidente de Francia promulga un decreto que declara a la grafología como una Disciplina Científica de utilidad práctica. (www.grafoanalizando.com)

Francia es hoy un país que va a la vanguardia de la investigación grafológica, ya sea en su aspecto genético, caracterológico, fisiológico, médico, estadístico, pedagógico, filosófico o profesional. Este avance científico de la grafología ha hecho posible que el Ministerio del Interior otorgue a la Société de Graphologie,

modelo de seriedad científica, el privilegio de haber sido designada oficialmente como centro cultural de utilidad pública. (Diccionario de grafología, 1991)

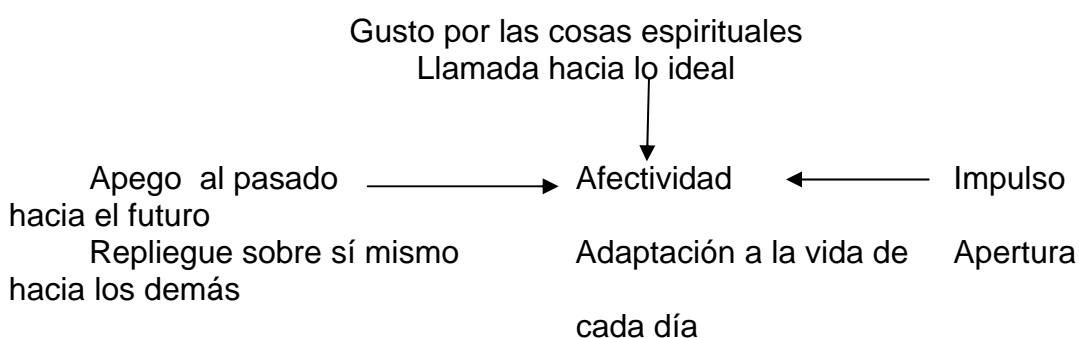
La Escuela Suiza:

Actualmente es una de las más importantes y uno de sus mayores exponentes fue Max Pulver, él adopta, en principio el sistema de dividir la disposición de la escritura sobre el papel según zonas, a la izquierda y a la derecha respectivamente y en sus partes superior e inferior. El mérito mayor consiste en haber encontrado unas leyes generales de interpretación que simplifican extraordinariamente la labor del grafólogo.

En 1928 se crea en Suiza la primera asociación de grafólogos, la Société de Graphologie de Neuchatel, esta agrupación es accesible a toda persona que se interese por la grafología. Max Pulver fundó en 1950 la Société de Suisse de Graphologie, integrada únicamente por grafólogos profesionales o personas altamente calificadas por sus conocimientos o estudios de psicología.

Para Pulver “la hoja de papel simboliza la vida, *a nuestra vida*, a nuestra disposición espiritual y material” (Nanot, 1962, pág. 19), así establece la espiritualidad en la parte superior del papel, lo material en la parte inferior, individualidad, en la parte izquierda, sociabilidad, en la parte derecha, según el predominio de la escritura hacia algunas zonas podrá juzgarse, así mismo divide en tres zonas las letras, en rasgo superior, cuerpo y rasgo inferior. El resumen del aporte de Pulver a esta técnica se resume en su frase: “La escritura consciente es un dibujo del inconsciente”. (www.grafos.cl)

Partiendo de Pulver podemos resumir así el significado de ciertos movimientos cuando estos dominan en la escritura:



↑
Gusto por las cosas materiales
Obediencia a los instintos

La Escuela Alemana:

A principios de siglo L. Klages funda la sociedad alemana de grafología, considerando a la Grafología como un todo integrado antes de pasar al análisis de las partes, los grafólogos alemanes han establecido varias particularidades sobre el rasgo de la letra manuscrita, como rectitud, rapidez, apoyo, pastosidad, lentitud y curvatura. Según Hegar, la inclinación y el tamaño de la escritura es fruto del subconsciente y las variaciones del rasgo son resultado de causas efectivas. (Nanot, 1962)

Los alemanes prefieren el movimiento, la acción, la intensidad dinámica del gesto gráfico. (Diccionario de grafología, 1991)

La Escuela Española:

Según Xandró (1994) la grafología comienza en España con la participación de Miracle y con F. Michel en 1902, pero es hasta M. Ras (1881-1969), discípula de Crépieux-Jamin y autora de varias obras de grafología cuando se introduce realmente la grafología en España, ella es la iniciadora del movimiento grafológico español. La grafología española le debe muchísimo a Ras, no solo por sus trabajos personales y publicaciones, sino también por sus alumnos en todos los países de habla española.

De acuerdo al Diccionario de grafología (1991), en 1943 empezó a funcionar en España la primera escuela de grafología por correspondencia a través del departamento de caracterología creado por Augusto Vels (1917-2002).

Esta escuela parte de lo efectivo que contienen los sistemas de las escuelas anteriores, elaborando una visión global y sintetizada, capaz de sentar unas bases pedagógicas más perfeccionadas.

En 1975 se crea la sociedad Española de Grafología presidida por el profesor Mauricio Xandró, el cual inicia sus estudios de grafología en forma autodidacta

y posteriormente llega, a estudiar con Vels, Ras y Ballandras perfeccionando su conocimiento y siendo en la actualidad uno de sus mayores exponentes. (www.grafologico.com)

3.3 FUNDAMENTOS DE LA GRAFOLOGÍA

La grafología presenta un fundamento sólido y claro, el órgano que se ocupa de la coordinación motora, incluyendo la motricidad fina, dentro de la cual se encuentra la habilidad de la escritura, es el cerebro. Desde el punto de vista neurológico, la escritura es una manifestación del funcionamiento del cerebro, cabe resaltar que la mano cuenta con una proporción mayor de representación cortical en esta área que cualquier otra parte o sistema del cuerpo.

El cerebro es el centro de todas las sensaciones y de los actos voluntarios del individuo; se considera el sitio donde se localizan la conciencia, la memoria, los actos mentales y psíquicos. El encéfalo es un órgano múltiple que incluye el cerebro o encéfalo anterior, el encéfalo medio, el puente de Varolio, el cerebelo y la médula espinal. La planificación, iniciación y ejecución de todos los movimientos que se efectúan en el cuerpo humano, derivan del área motora de la corteza cerebral. (Foglia, 1998, pág. 59)

En el cerebro confluye también el procesamiento de los estímulos provenientes de los sentidos (la vista, el oído, el gusto, el tacto y el olfato) y su información: incluyendo lo inherente a la memoria, por lo tanto la escritura es el resultado de las vibraciones de las células cerebrales que son vehiculizadas a través del brazo y de la mano, plasmándose en el papel.

Cuando se realizan los movimientos voluntarios e involuntarios en el momento de la escritura, todos los músculos ejecutan la orden a través del sistema nervioso, la escritura resultante revela las tendencias conscientes e inconscientes que hay en la psiquis de su autor. (www.grafologico.com)

Una demostración que no dejó lugar a dudas fue la siguiente: Se hizo escribir a una persona con la mano, luego con la boca y por último con el pie. Todos los tipos de escritura estaban realizados con los mismos trazos y características, lo

que evidenciaba que era el cerebro el que hacía reflejar los rasgos personales y no a la mano.

No sólo se sabe esto, sino que se han producido en personas hipnotizadas estados de pesar y alegría, y en los mencionados casos la escritura reflejaba con enorme claridad el estado provocado. (Xandró,1994)

La grafología toma a la escritura como un todo y de este modo interpreta pasando al consciente el significado inconsciente de los grafismos de quien escribe, revelando así las características elementales del psiquismo del ser humano.

3.4 ASPECTOS QUE TOMA EN CUENTA LA GRAFOLOGÍA PARA EVALUAR UN ESCRITO:

De acuerdo a Crépieux-Jamin las escrituras aparecen marcadas por algunos géneros y clasifica los elementos visibles de la escritura de una manera que, en lo sucesivo, será siempre utilizada por los grafólogos. Estos géneros como ya se comentó anteriormente son: el orden, la velocidad, la presión, la forma, la dirección, la dimensión, continuidad (Huisman,1979) de acuerdo a estos géneros son la base del análisis grafológico y las que permiten describir el carácter, Vels retoma estos mismos géneros y le agrega el de la dirección.

El Orden:

El modo como distribuye, dispone y centra el sujeto el texto y los diversos elementos de que constan las letras (puntos, acentos, etc.) es, evidentemente, una huella de su capacidad organizativa en las ideas, de su adaptación a un orden o a los deberes sociales y también la imagen de la pulcritud de que es capaz.

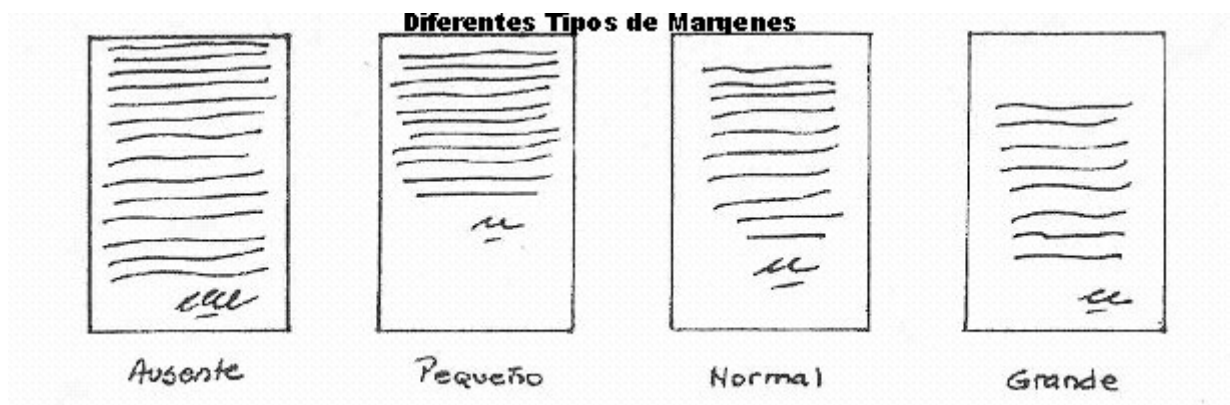
Para comprender bien este aspecto gráfico deberíamos representarnos teóricamente en la página como un marco ambiental en que el sujeto se desenvuelve. El texto sería la imagen del comportamiento del sujeto y de su actividad, la manera como son tratadas y manejadas las ideas y las cosas, el

modo como las clasifica y las ordena, la claridad como las concibe y la objetividad y precisión con que las juzga. (Vels, 1991)

“El orden indica la capacidad de organización y de adaptación del escribiente: la capacidad para acomodarse a las reglas sociales o su inadaptación e incluso la posibilidad o no de ordenar sus pensamientos” (Tesouro, 2005 pág. 24).

Se observarán los márgenes, la distancia entre renglón y renglón, entre palabra y palabra, entre letra y letra, este aspecto nos permite evaluar el grado de claridad mental, orden interno, capacidad de organización y planificación de un sujeto, este género indica si el sujeto sabe o no organizarse en el espacio y en el tiempo.

La interpretación grafopsicológica de ORDEN es: claridad mental, capacidad de planificación, organización y concentración.



En este aspecto encontraremos que el **Orden** a su vez se divide en:

La distribución: Estudia el orden, espontáneo y voluntario, con que han sido distribuidas las letras, las palabras y las líneas en la página.

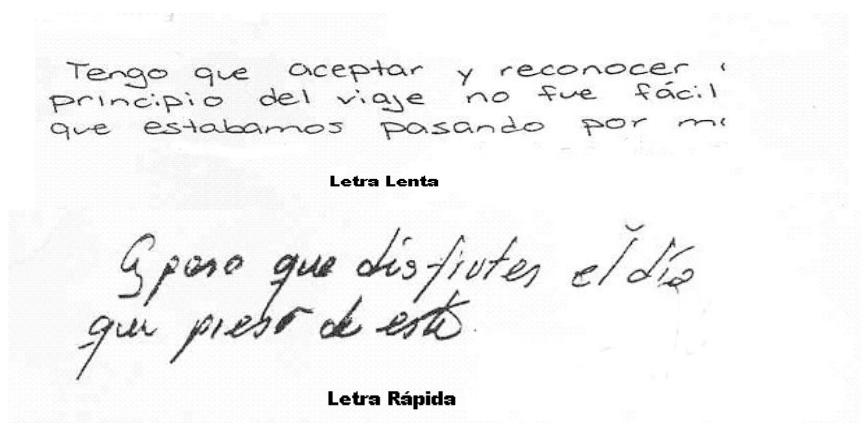
La disposición: Se refiere al encuadramiento del texto en la página, al estudio de los márgenes, a la colocación de los encabezados y a la relación que guardan entre sí los intervalos que deja el escritor en los puntos y aparte.

La proporción: La proporción armoniosa y equilibrada de cada figura, de cada letra, es equivalente al grado de armonía de las funciones y de las tendencias psicológicas.

La Velocidad:

Nos da cuenta del grado de rapidez o lentitud en las reacciones de un individuo ante las distintas situaciones que se le plantean, así tendremos escrituras rápidas, las cuales se denotan por la simplificación de sus trazos, la cual esta íntimamente ligada con la actividad, con la inteligencia, con el temperamento y la imaginación, o la escritura lenta que nos indica lentitud general de la acción. (Vels, 1991)

Como menciona Priante (2000) la VELOCIDAD es la agilidad mental, la capacidad de reacción y la respuesta y la continuidad en el ritmo. Esta ley es de gran utilidad para evaluar el nivel de inteligencia, el temperamento, la actividad y la imaginación.



La rapidez con buena presión, es el mejor signo de una excelente entrada y salida de energía y por tanto, de un buen nivel de excitación interna. El sujeto se mueve con rapidez y agilidad, está más alerta de lo que sucede a su alrededor y tiene una mayor capacidad de respuesta, si la escritura es rápida. (Vels,1991)

El modo como el escritor maneja el espacio gráfico es siempre sintomático. Vemos en unos sujetos la tendencia a dispararse en todas las direcciones del espacio; en otros, una penetración prudente, ordenada, minuciosa; en algunos el movimiento se abandona perezosamente; en otros vacila, se inhibe o tropieza a cada paso con obstáculos imaginarios que no sabe sortear: Unos afirman su personalidad con movimientos vivos, tajantes y secos; otros imprimen a su movimiento la gracia y la soltura o la exhibición de una gran

confianza en el efecto que producen. Cada uno avanza a su manera sobre el espacio gráfico imprimiendo a cada movimiento el sello particular de su carácter, de sus tendencias, de sus impulsos. (Vels, 1991)

Según el grado de viscosidad o de fluidez, de inhibición motriz o de libertad de impulso, el movimiento gráfico puede ser:

Velocidad Lenta: Se considera lenta cuando se escriben menos de 100 letras por minuto, los movimientos son regulares, monótonos, adornados y muy caligráficos, nos habla de una persona con una actitud mental tranquila, de reflexión y de prudencia con cierta limitación intelectual y de apego a los convencionalismos.

Velocidad Rápida: Es rápida cuando se escriben entre 130 y 200 letras por minuto, en este caso las letras son sencillas, las letras se unen unas con otras, los movimientos se inclinan a la derecha, esto indica inteligencia activa, vivacidad y agilidad mental, facilidad para captar la realidad.

La Presión:

Es la fuerza que un sujeto imprime en la hoja de papel con su elemento de escritura, bolígrafo, lápiz, etc., su análisis nos permite evaluar el nivel de energía de una persona y ello el grado de salud o enfermedad. No es aconsejable hacer análisis de grafismos fotocopiados o de fax, puesto que la presión real es prácticamente inapreciable.

A través de la presión se percibe la fuerza energética, la seguridad, la firmeza, la decisión, el impulso, la agresividad, la sensualidad, etc. (Priante, 2000) En general, la tensión, la profundidad, el peso y la intensidad de color (relieve) de cada trazo son un exponente del nivel de firmeza, (Vels, 1992) El estado de salud va a modificar la presión que se ejerce sobre la hoja. Vamos a encontrar los siguientes tipo-gesto en la presión:

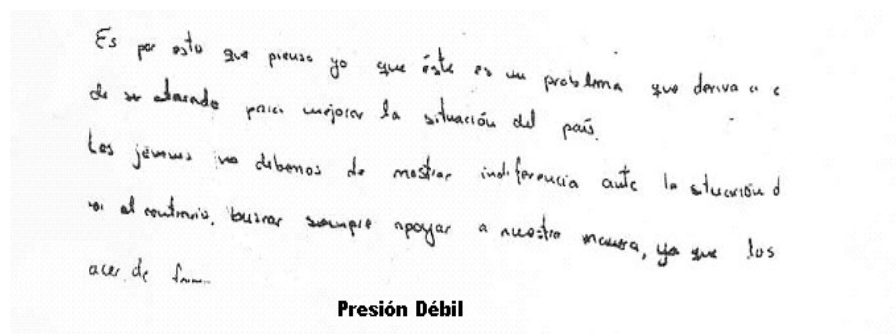
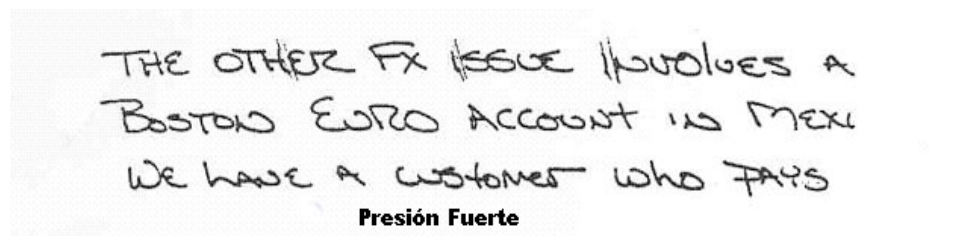
Presión Firme: Se caracteriza por la presencia de movimientos gráficos rectos, firmes y regulares, con predominio, de los ángulos entre otros signos. Indica actividad, firmeza y seguridad en la forma de pensar y actuar, así como constancia en los deseos u opiniones, o bien intransigencia, dureza o agresividad, según el contexto.

Presión Blanda: En este caso los movimientos son lentos, mientras que los finales de las palabras descienden. La presión blanda según el contexto, nos

habla de una adaptación pasiva a las circunstancias que se le presentan o de una falta de predisposición para la acción y para defender las propias posturas, así como también pasividad.

Presión Ligera: Cuando los trazos son delgados y apenas se ve el contraste con la hoja hablamos de una personalidad delicada, fina, sensible y propensa a la espiritualidad y al idealismo, o de un carácter poco práctico, así también nos habla de timidez o de pasividad.

Presión con Vacilaciones: Los trazos son vacilantes, pudiéndose encontrar ligeros temblores, torsiones, sacudidas u otras irregularidades en el trazo. Nos indica dudas, temores, incertidumbres, miedos o distintos tipos de trastornos que deben de ser considerados.

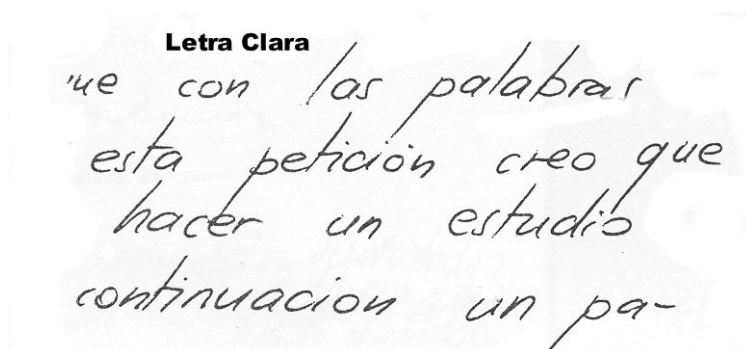
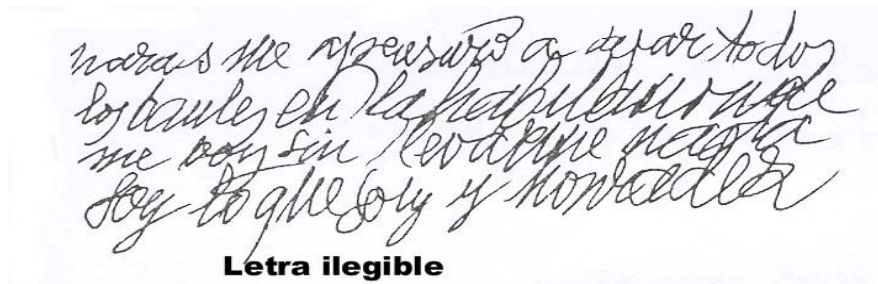


La Forma:

Es el género que permite reconocer la inteligencia, si siendo legible, se suprimen ciertos detalles en la forma de las letras, si se las aligera, se dan pruebas de ingenio. Una escritura clara, ordenada, significa orden y franqueza, se opone a la escritura complicada, poco clara, que es el signo de los defectos contrarios. Se traduce en que medida el sujeto manifiesta su libertad, individualidad y capacidad creativa o se somete a la lógica de las cuestiones

formales, permaneciendo fiel a las influencias educativas, a las normas, convencionalismos sociales, es decir, expresa los intereses y preocupaciones más sobresalientes y el simbolismo de ciertos estados anímicos y deformaciones del cuerpo. (Vels, 1992) Bajo el aspecto psicoanalítico, la Forma ofrece una flora abundante de tendencias simbólicas inconscientes, especialmente en la firma. (Vels, 1992)

En la forma o estructura de las letras, el sujeto se presenta ante el mundo tal como le gustaría ser visto, la forma es la expresión del propio estilo, señala las características de la propia individualidad: la selectividad y gusto estético, la cultura, la originalidad, la capacidad creativa y el grado de convencionalismo o adaptación a las normas que regulan la relación del individuo con la sociedad.



Aquí se encontrara las siguientes clasificaciones:

Forma Angulosa: Es aquella en la que los trazos son duros, angulosos o en forma de triángulos, deja ver dificultad de adaptación, rigidez, intransigencia, dureza. En un ambiente positivo, ésto se convierte en índice de firmeza en la forma de pensar y de actuar.

Forma Curva: Cuando los trazos son curvos y forman guirnaldas, arcos, lazos, bucles, es una señal de adaptación, amabilidad, simpatía y bondad. Sin embargo, en un grafismo sin fuerza puede convertirse en síntoma de pereza, indolencia, abandono.

Forma Caligráfica: Reproduce aquello que la persona aprendió en la escuela y revela un deseo de orden y claridad, una tendencia a la rutina o un deseo de esconder la verdadera personalidad.

Forma Ornada: Se da cuando la letra presenta muchos adornos, lo cual muestra una tendencia a dar importancia a lo externo, imaginación o vanidad, coquetería y frivolidad.

Forma Tipográfica: Es cuando las letras tienen forma de imprenta, indica afición por la cultura, sentido estético u ocultación de la verdadera personalidad.

Forma Filiforme: Es una forma filiforme cuando algunas letras aparecen hiladas, la cual nos da una pauta de una gran velocidad mental, de un deseo de simplificar o de una gran inestabilidad emocional.

La Dirección:

De las líneas, es en el grafismo, el reflejo de las fluctuaciones del ánimo, del humor y de la voluntad.

La dirección de las líneas pone de relieve el grado de madurez, de estabilidad y constancia del carácter, en los gustos, en las convicciones, en la consecución de objetivos, en los principios morales y en la conducta.

Nuestro sistema de escritura parte de la izquierda para ir hacia la derecha, en línea horizontal. El optimista, el activo, el valeroso y el animoso tienden a trazar líneas ascendentes. El pesimista, el perezoso o el débil dejan caer sus líneas. Las letras pueden ser verticales, inclinadas hacia la derecha o hacia la izquierda, esto nos permite ver en que medida la persona se relaciona con las demás, su grado de apertura emocional.

La línea expresa el modo como afronta el escritor los obstáculos que se interponen a los objetivos deseados, la dirección de las líneas pone de relieve

el grado de madurez, de estabilidad y constancia en el carácter, en los gustos, en las convicciones, en la consecución de objetivos, en los principios morales y en la conducta. (Vels, 1991)

Es importante constatar este género en selección de personal, ya que tanto la estabilidad emotiva, la regularidad en los criterios, objetivos e intenciones, así como en el ritmo de trabajo son aspectos que cabe tener muy en cuenta. (Priante, 2000)

En la dirección de las líneas pueden darse las siguientes escrituras-tipo de acuerdo a Tesouro (2005):

Dirección Rectilínea: Es cuando las líneas siguen una trayectoria resta. Deja ver un carácter sereno, apacible o bien una personalidad poco emotiva, apática.

Dirección Ascendente: Cuando el grafismo asciende de la línea del renglón menos de 5 mm indica tendencia a la actividad, a la iniciativa, dinamismo. Si es mayor a 5 mm revela nerviosismo, agresividad.

Dirección Descendente: Se llama así cuando la línea del grafismo desciende de la línea del renglón, revela abatimiento, depresión, declinación de la capacidad del trabajo y de rendimiento.

Dirección Serpentina: se presenta cuando las líneas adoptan una dirección ondulante, es signo de diplomacia y flexibilidad o bien de una actitud “camaleónica”

Dirección Sinuosa: Las letras en las palabras oscilan y ninguna descansa en el renglón. Esto es indicio de emotividad, de inquietud, de inestabilidad emocional, de inconstancia o de mentira.

Dirección Cóncava: En este caso las líneas forman curvas abiertas hacia arriba, constituye un indicio de un pesimismo inicial “por eso cae” pero que se supera, por lo que la persona realiza lo que se propone.

Dirección Convexa: Aquí las líneas ascienden primero y luego caen, indicando una actitud entusiasta en los comienzos de la actividad, que pierde impulso.

Trazo Ascendente



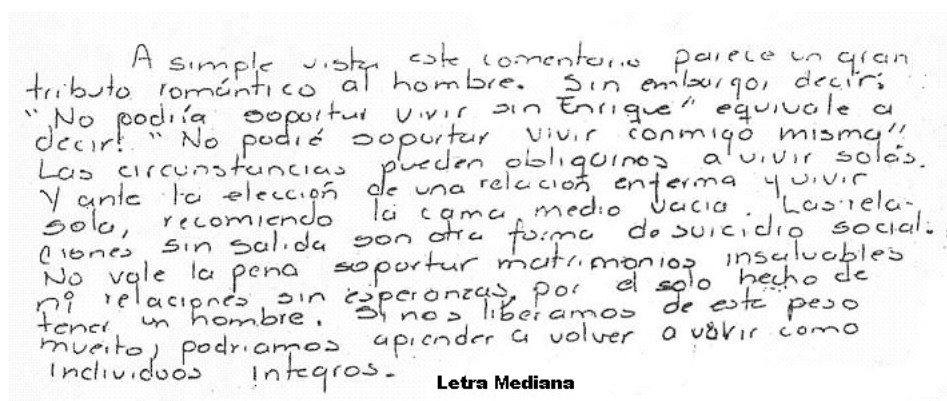
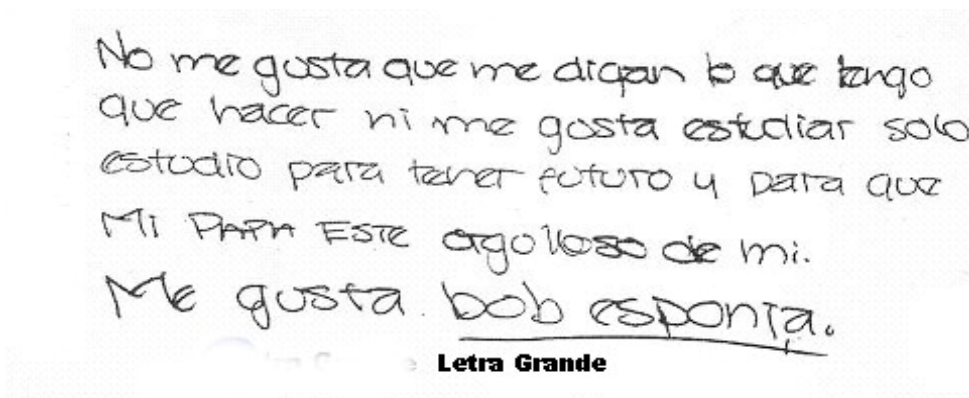


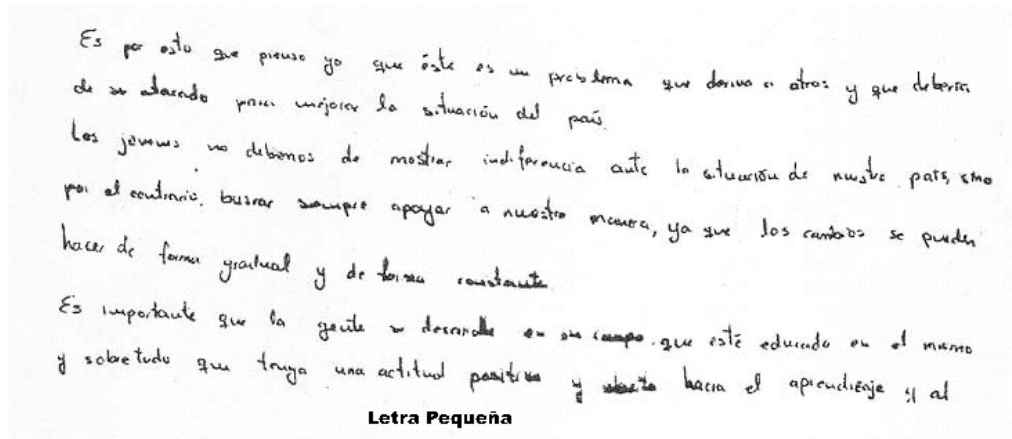
Dimensión:

Indica el sentimiento que el individuo tiene respecto a si mismo, Vels (1991) Nos dice que la dimensión de las letras traduce el nivel de expansión de las tendencias, impulsos, necesidades y el concepto autoestimativo, las escrituras pueden ser grandes, pequeñas, normales, este aspecto guarda relación con el nivel de autoestima y el grado de expansión del sujeto.

La interpretación grafopsicológica de dimensión es la necesidad de expansión de las tendencias, así como la proyección y realización de las mismas, ya sea a nivel intelectual, social, afectivo o profesional. (Priante, 2000)

La altura de las letras especialmente en la firma es, en general, paralela a la ambición de importancia personal, al valor que el sujeto se concede a si mismo.





De acuerdo a Tesouro (2005) en este aspecto podemos encontrar:

Dimensión Grande: Denota orgullo, extroversión, expresiva en sus gestos, palabras y su manera de actuar, vanidad.

Dimensión Mediana: Indica buena adaptación y equilibrio, tendencia a la rutina

Dimensión Pequeña: Expresa cierta tendencia a la introversión y hacia la vida interior, una actitud modesta y sencilla, con ciertos temores o pesimismo.

Dimensión Sobrealzada: Se refiere a que las letras son mas altas de lo normal, nos deja ver orgullo, vanidad, y llevarse por las apariencias.

Dimensión Estrecha: Las letras se apretujan entre si, aquí la persona se encierra en si misma, gusto por la soledad, timidez, inseguridad.

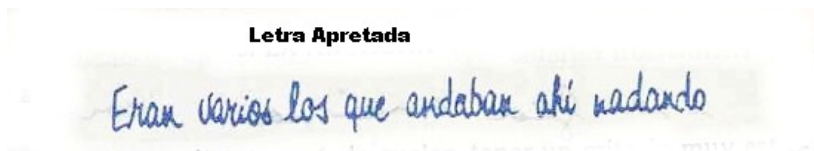
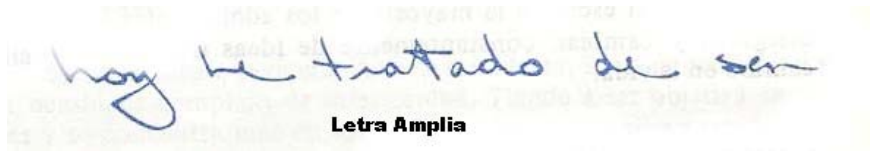
Dimensión Extensa: Las letras se extienden y muestran espacios amplios, nos habla la necesidad de la persona de conectarse, espontáneo e imaginación, aunque también indica impaciencia, despilfarro de tiempo o dinero.

Dimensión Rebajada: Se habla de dimensión rebajada cuando las crestas y los ejes son muy pequeños, por lo que habla de una sumisión, ingenuidad.

La Continuidad:

Se relaciona con el grado de unión o separación de las letras en las palabras, las letras nos permiten conocer el grado de constancia y regularidad de un

individuo en su actividad, vida afectiva y pensamientos. Una palabra puede ser escrita sin levantar la pluma o bien cada letra separada de la siguiente, o se puede escribir por grupos de letras.



Continuidad Ligada: Cuando las letras se enlazan entre sí sin producirse cortes en la zona media, es indicio de una inteligencia lógica, razonamiento deductivo, rapidez para extraer consecuencias de los hechos, sociabilidad, facilidad para manifestar sentimientos, emociones, pensamientos, o bien de rutina, incapacidad para el cambio o falta de originalidad, según el contexto.

Continuidad Desligada: Se presenta cuando las palabras se encuentran formadas por letras desunidas, revela pensamiento intuitivo, así como la necesidad de estar en contacto con el propio inconsciente, o bien falta de lógica y de sentido práctico, conducta caprichosa o cambiante.

Continuidad Agrupada: En este caso las palabras están formadas por grupos de dos, tres, cuatro o más letras, según la longitud de las mismas. Nos indica que la persona utiliza tanto la lógica como la intuición en sus razonamientos. Según el contexto puede ser signo de agilidad mental, capacidad para asociar ideas o, por el contrario, de comportamiento desigual y de desequilibrio.

La Inclinación:

Es el nivel de ángulo o inclinación que forman las hampas y jambas con la línea de la base. A través de este género es factible averiguar la visión del futuro, actividad y regularidad, así como la iniciativa. (Priante, 2000) Refleja en que medida siente el sujeto la necesidad de vinculación, de participación, de contacto o de la presencia de otros para satisfacer impulsos del sentimiento o de la esfera sensorial, según predomine el sentimiento o la sensación. Según los diversos grados de inclinación tendremos esta necesidad contenida,

dominada, moderada, rechazada o en lucha ambivalencia. (Vels, 1991)

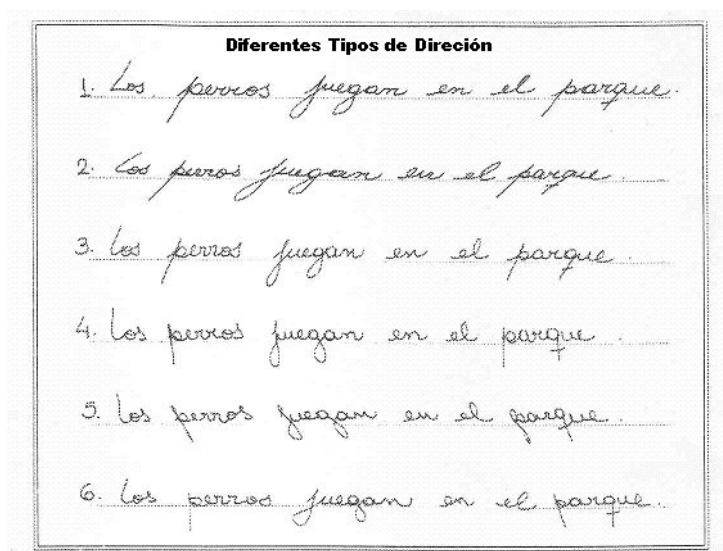
La inclinación tiene un significado fácil de comprender: si se inclina a la derecha, personalidad activa, dinámica, que piensa en los demás, en el futuro; si se inclina hacia atrás: personalidad marcada por el temor, el miedo o muy retraído, se apoya en el pasado. La escritura recta indica que uno se entrega poco, que se afirma y se realiza

De la Inclinación de las letras derivan las escrituras-tipo siguientes:

Inclinación dextrógira (inclinación a la derecha): Es señal de presencia de los otros, tendencia a la colaboración, o por el contrario, a oponerse o rebelarse.

Inclinación sinistrogira (inclinación hacia la izquierda): Indica dificultad para contactarse, represión de los impulsos, desconfianza, resentimiento y toda una serie de posibles mentiras u ocultaciones.

Inclinación recta o vertical: Revela que la persona posee una gran dominio sobre si misma, ya que el pensamiento y la voluntad controlan el sentimiento, aunque en sentido negativo se puede considerar como indiferencia, dureza o frialdad.



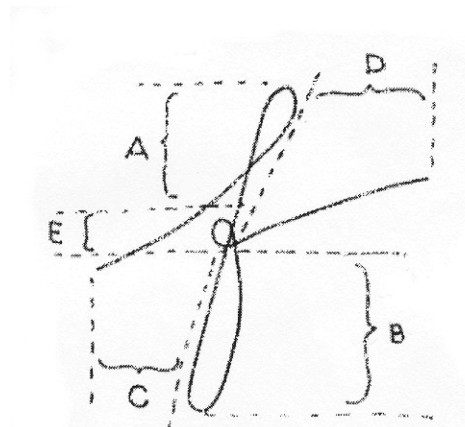
LA FIRMA:

Como menciona Tesouro (2005) la firma es la síntesis de la personalidad y se

le puede definir como una “biografía abreviada”. En este sentido, constituye al sello personal que nos representa ante nosotros mismos y ante los demás. Nos permite conocer los aspectos más profundos de la personalidad de la persona que escribe y los rasgos de carácter más significativos: sus complejos, sus defectos y virtudes, sus rasgos de vanidad y orgullo, sus ambiciones, etc. Simbólicamente, el texto expresa la forma en que la persona se presenta ante la sociedad o en su forma profesional, la firma por el contrario, nos muestra cómo es o cómo quiere aparentar ser. Por lo que siempre se deben de evaluar el texto y la firma juntos y nunca separados.

3.5 LOS VECTORES GRÁFICOS DE MAX PULVER

Es fundamental conocer los vectores gráficos de Max Pulver porque ofrecen las primeras claves generales de varios de los criterios que se aplicarán y desarrollarán durante el análisis de la escritura: Una palabra se divide en cuatro zonas básicas o vectores: Espiritual, Emocional, Biológico, de Contacto.



Vector “A” (Espiritual)

Zona de expansión de las necesidades y aspiraciones sublimadas o espirituales

Ambiciones de superioridad

De las necesidades éticas y religiosas

Plano del súper yo y del pensamiento abstracto

La zona superior es el patrimonio de la actividad intelectual, de la imaginación, de la fantasía y de la vida espiritual.

Las Hampas o partes altas de la “t”, “d”, “l”, “f” y “h”, etc., son los elementos gráficos más importantes a considerar en la zona superior.

Vector “C” (Emocional)

Las tendencias, aspiraciones y necesidades del alma

Es la vida sensible del ser

Es el plano del amor, la justicia del corazón

En la base de las letras tenemos el límite con el inconsciente, allí encontramos simbólicamente la “censura”

En la parte alta de la zona media (parte más alta de las letras a, o, m, etc. en minúscula) tenemos el límite de lo emocional con lo espiritual. El límite de lo concreto y lo abstracto.

Vector “B” (Biológico)

Las tendencias y las necesidades físicas y materiales. Necesidades orgánicas (la sexualidad, la nutrición, etc.).

Las necesidades de tipo motor (movimiento físico, trabajo, deportes, cambio de ambiente, etc.).

Los intereses técnicos y prácticos (dominio de los sentidos físicos)

Este vector abarca también aspectos como: el apego a la familia, a los hijos propios, a las costumbres.

Las Jambas o partes bajas de la “g”, “j”, “f”, “y”, etc., son los elementos gráficos más importantes a considerar en la zona inferior, zona refleja de las pulsiones instintivas

Vector “I” “D” (De Contacto)

Separa los otros tres vectores en dos mitades mediante un eje imaginario representativo del Yo.

La esfera o mitad izquierda de las letras, de las palabras, de las líneas y de la página, corresponde a:

- Impulsos o deseos influidos por la imagen materna
- Reflexión, análisis
- Fijación en la etapa oral o anal
- Actitud Infantil
- Actitud femenina y pasiva
- Regresión hacia el pasado individual, familiar o colectivo

- Introversión
- Contemplación
- Egocentrismo, introyección, narcisismo.

La esfera o mitad derecha de las letras, de las palabras, de las líneas y de la página, corresponde a:

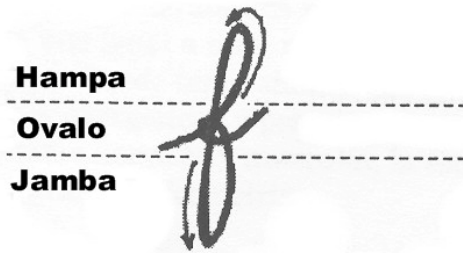
- Síntesis influida por la imagen paterna
- Inflación del Yo
- Actualización de los instintos
- Mundo paternal
- Actitud adulta
- Actitud masculina, activa y agresiva
- Actitud de avance hacia el futuro individual, familiar o colectivo
- Extroversión
- Acción o marcha hacia los objetos deseados
- Proyección

Tipos de Ambiente Gráfico:

Ambiente Gráfico positivo: “Es cuando los movimientos gráficos, obedeciendo a su propio ritmo, tienen un orden, continuidad, proporción y equilibrio constantes, es decir, cuando reflejan armonía de movimiento y espontaneidad en todos o casi todos los aspectos gráficos.

Ambiente Gráfico negativo: cuando en todos o casi todos los aspectos los movimientos gráficos y los espacios son arrítmicos, desordenados, desproporcionados e inarmónicos” (Vels 1997, pág. 39)

Desglosando la letra “F”, que es la letra mas completa del abecedario, se puede conocer la denominación de las partes de las letras:



Hampa: Es el rasgo que asciende generalmente a partir de la línea base o cuerpo medio del grafismo

Ovalo: Es el rasgo gráfico que se sitúa en la línea base o cuerpo medio del grafismo

Jamba: Es el rasgo que desciende a partir de la línea base o cuerpo medio del grafismo.

Mauricio Xandró (1994) elaboró una clasificación de escrituras con el fin de identificar fácilmente las escrituras, cada escritura no es únicamente definida por una sola característica, ya que al mismo tiempo puede ser: clara, redonda, rápida, inclinada, etc. Por lo que divide en ocho grupos todos los tipos de escritura y estos grupos, a su vez, se dividirán en grupos de dos o tres variantes con cierto paralelismo.

GRUPOS	SUBGRUPOS	CAMPO PSICOLOGICO
Tamaño	Extendida – Apretada Grande – Pequeña Sobrealzada- Rebajada Creciente- Uniforme – Decreciente Espaciada - Condensada	Grado de expansión, de confianza en si, real o figurada, etc.
Forma	Redonda – Angulosa En Arcadas _ En Guirnaldas Complicada – Simplificada Vulgar – Armoniosa Caligráfica – Tipográfica – Extraña	Indica cultura individual, gustos, originalidad de pensamiento, locura
Dirección	Ascendente – Descendente – Recta Cóncava – Convexa Imbricada Ascendente – Descendente Sinuosa	Estados anímicos, rectitud, flexibilidad, actividad
Rapidez	Lenta – Pausada Rápida – Precipitada	Ardor, precipitación, lentitud.

<i>Presión</i>	<i>Ligera – Firme- Pesada Deficiente _ Fusiforme Relieve – Pastosa – Torcida</i>	<i>Firmeza, sensualidad, enfermedad.</i>
<i>Inclinación</i>	<i>Inclinada – Recta – Invertida Inclinación Irregular</i>	<i>Afecto, Frialdad, apasionamiento.</i>
<i>Ligaduras</i>	<i>Ligada – Desligada – Agrupada Monótona – Variada Compensada - Desequilibrada Rebuscada – Trémula Abierta – Cerrada – Rellena</i>	<i>Lógica, intuición, sinceridad, falsedad, extravagancia, excitación.</i>
<i>Conjunto</i>	<i>Clara – Confuso Margen y comienzo líneas: Ordenados – Desordenados. Margen Superior Amplio – Ausente – Ensanchándose - Estrechándose</i>	<i>El orden, la presión, el ahorro y la dilapidación. El trato con los demás y la claridad o confusión de pensamientos.</i>

3.6 RASGOS PARA DETECTAR LA SALUD Y LA ENFERMEDAD EN UN ESCRITO:

De acuerdo a Xandró (1994) Los signos reveladores de normalidad en la salud son:

- La nitidez de los trazos (ausencia de congestiones y de empastamientos: escritura en relieve y nutrida)
- La firmeza del trazado (ausencia de signos de temblor, de brisados, roturas, torsiones o sacudidas: escritura tensa y profunda)
- Las líneas rectas o moderadamente ascendentes
- Los movimientos progresivos (ausencia de desviaciones anormales hacia la izquierda, sobre todo en la zona inferior)
- Las proporciones de las letras y la distribución de las letras y espacios organizada.
- La ausencia de brizados, cortes, truncados o interrupciones anormales (Continuidad)

Los signos de anormalidad en la salud son indicados por:

- El temblor, las torsiones, las congestiones, los empastados, las pérdidas de relieve, los brisados y suciedad de trazado (Presión)
- Los movimientos de orientación sinistrógira (Regresiones, desviaciones anormales hacia la izquierda, especialmente en la zona inferior)

(Continuidad)

- Las líneas descendentes o exageradamente ascendentes (Dirección)
- Las desproporciones exageradas entre las diferentes partes que constituyen la letra o letras (Orden-dimensión) o la estereotipia gráfica.
- Las complicaciones, extravagancias u ornamentaciones extrañas (Forma)
- Las anomalías en la distribución del texto y de los blancos especialmente de los márgenes (Pérdida del sentido de orientación en el espacio.)

Los signos gráficos que revelan los desequilibrios psíquicos

- Grandes movimientos de pluma. Desproporciones y complicaciones extravagantes. Mayúsculas muy altas.
- Barras de “t” muy rápidas y largas
- Escritura muy inclinada y desigual
- Ornamentación extraña y muy complicada
- Estereotipada gráfica (repetición sistemática de letras y palabras, a veces de líneas o de frases)
- Los temblores en forma de sacudidas violentas y brisados.
- La incoherencia en la distribución del texto y de los espacios
- Las escrituras Discordantes

Hay ciertas letras que, por si solas, reflejan a veces las anomalías psíquicas; por ejemplo, las “s” y las “r” minúsculas mayores que las otras letras; el uso con frecuencia exagerada de guiones, interrogaciones, signos de admiración, puntos suspensivos, etc. el empleo de mayúsculas en lugar de minúsculas y los finales de letra, especialmente las hampas de las “d” minúsculas con formas extrañas, revelan trastornos de tipo psíquico.

3.7 USOS DE LA GRAFOLOGÍA EN LAS DIFERENTES ÁREAS

En la actualidad la Grafología tiene por objeto el estudio de la personalidad en todos sus aspectos a través del análisis de las formas y movimientos espaciales de la escritura manuscrita, sus aplicaciones son numerosas debido

a que es el test proyectivo del que más abundancia de datos se puede extraer.
(www.grafologianet.com.ar)

Podemos observar que actualmente la grafología tiene varios usos entre ellos vamos a encontrar que existen cuatro áreas básicas en donde se utiliza:

3.7.1. GRAFOPATOLOGÍA O GRAFOLOGÍA PSICOSOMÁTICA:

Tiene como objeto de estudio, la observación de la escritura a fin de detectar el grado de salud y enfermedad en un escrito, las características y naturaleza de los signos patológicos evidentes tales como pérdida de coloración en la escritura con zonas de mayor tinte, trazos quebrados, interrumpidos, sucios o congestionados y a través de estos construir un diagnóstico presuntivo del equilibrio en lo psíquico y en lo orgánico, presentes en un individuo en un momento determinado de su historia. Esta observación gráfica puede seguir dos caminos alternativos o simultáneos, por un lado el interés puede ser el rastrear a lo largo de escrituras de épocas anteriores a la escritura presente, que es la primera que vamos a analizar, aspectos estables de la personalidad, potenciales de salud y creatividad no desarrollados, presencia o ausencia de signos de deterioro o sufrimiento físico/psíquico que pudieran estar en germen en esa época, ésto nos permitiría conocer la naturaleza del paciente y orientar mejor el diagnóstico, otro interés puede ser el de profundizar el estado actual del individuo es decir el aquí y ahora de su existencia. Finalmente hemos de destacar que en la escritura podemos inferir trastornos circulatorios, respiratorios, úlceras, cálculos vesiculares, adicciones a drogas o alcohol, y en lo psicológico vemos estados depresivos, de estrés, neurosis, etc.

3.7.2. GRAFOLOGÍA INFANTIL:

Su objeto de estudio específico es la escritura del infante, a través de ella puede inferirse el estado psicosomático y gráfico de un niño en un momento determinado, o bien si contamos con escrituras anteriores podríamos conocer y comprender cuales son los aspectos singulares y de la base de personalidad del niño y cuales están directamente vinculados a su situación vital actual, analizar el material gráfico de un niño, sean garabatos, dibujos o escrituras nos permite investigar y determinar aspectos que nos hacen ver como está creciendo, si su desarrollo mental, social, y emocional corresponde en general

a su etapa de vida, ya que muchas veces lo madurativo y lo cronológico no coinciden o al menos distan de lo esperable para una determinada edad, es por ello que en la primera infancia en donde el niño no tiene desarrollado el discurso totalmente aparecen sus producciones gráficas como el mejor elemento para establecer sus conflictos, sus deseos y defensas, así como otro tipo de cuestiones básicas de su psiquismo, es importante mencionar que toda vez que observamos y analizamos un dibujo no solo inferimos información respecto a conflicto, trastornos, sino también potencialidades, áreas de creatividad, tipo de inteligencia, etc., uno de los temas con los que se trabaja son los garabatos, estos son las primeras formas gráficas que un infante plasma en el papel, en un principio no son más que descargas motoras. El período del garabato abarca aproximadamente desde los 18 meses hasta los tres años. Existen tres formas básicas, las curvas, las rectas y los ángulos. en términos generales un garabato, dibujo o escritura en donde predominen las formas curvaceas se interpretarán como capacidad de adaptación, buen ajuste al medio, predominio de lo afectivo sobre lo racional, se trata de naturalezas sensibles y emotivas, en los movimientos rectos vemos la mente que controla, dirige y restringe las emociones y ordena también lo volitivo. Finalmente el ángulo al ser una combinación de dos rectas acentúa lo anterior por lo que podemos asociarlo con rigidez, agresión, dificultad de adaptación.

Además de aspectos de la personalidad, el análisis de la escritura de un niño nos permite darnos cuenta si existen estados patológicos subyacentes tales como trastornos de lateralidad, escrituras de espejo, dificultades de atención y concentración, hiperemotividad, depresión, agotamiento y en lo psicosomático dificultades respiratorias, hepáticas circulatorias y nerviosas, los indicadores gráficos con los que se trabaja son: tamaño de letra, que nos indicará el grado de autoestima y de expansión yoica, la distribución espacial entre líneas, palabras, márgenes, indicadores del grado de discriminación e individuación respecto al ambiente familiar y social, capacidad de organización y tipo de razonamiento.

3.7.3. GRAFOLOGÍA CRIMINALISTA O FORENSE:

Comprende el análisis de características de valor, criminológico, con el fin de facilitar el esclarecimiento de posibles ilícitos. Permite determinar la

personalidad y las tendencias negativas, agresivas, y violentas del escribiente. Proporciona indicios útiles a la investigación (estados anímicos, emocionales, circunstanciales o permanentes) y psicofísicos del autor del manuscrito. (Foglia, 2003)

Los grafólogos expertos ayudan desde hace tiempo a los profesionales de la ley, ante el tribunal a atestiguar sobre la autenticidad de las de firmas.

Esta es sin duda alguna, la rama más lucrativa de la profesión y tal vez aquella a la que más difícil resulta acceder.

3.7.4. GRAFOLOGÍA LABORAL:

Se especializa en determinar a partir del análisis de una escritura cuál es el candidato más apto, es decir, aquel que reúne las mejores condiciones técnicas y de personalidad, aquel que va a tener mayor compatibilidad entre el perfil del puesto y de personalidad, entre candidato y empresa.

En términos generales, se trata de una técnica de fácil administración y bajo costo, que no requiere en primera instancia la presencia del postulante, como sí lo exige la administración de otras pruebas, permitiendo una selección certera, gran eficiencia en el proceso y una reducción de costos importante. El grafólogo experimentado reconocerá en la escritura:

- Factores de Inteligencia
- Cualidades de voluntad
- Temperamento de la persona
- Cualidades en el trabajo
- Su capacidad de desarrollo

Así mismo la grafología se puede utilizar en:

- Detección de Desarrollo de Competencias Laborales y definición de un programa de Capacitación.
- Plan de Vida y Carrera.
- Grupos de Alto desempeño.
- Detección del perfil de Liderazgo.

- Análisis de las tendencias a la deshonestidad.
- Orientación profesional.

En resumen en el uso de la grafología se consideran los siguientes aspectos:

La hoja de papel: Es el entorno, el medio ambiente tanto familiar como social o profesional.

El Texto escrito: Evidencia como se muestra y comporta el individuo que ha realizado el texto en su medio ambiente.

La Firma: representa como es en realidad e íntimamente el individuo

El grafólogo, en último extremo, solo puede establecer las tendencias, pero no el diagnóstico.

Cuando se realiza un análisis grafológico, es esencial tener en cuenta que la manera en que se combinan las distintas leyes de interpretación, permite ir delineando el perfil de la personalidad, cada detalle enriquecerá y/o transformará la visión del conjunto.

La escritura ha sido objeto de estudios profundos unas veces y superficiales otras. En Europa se atribuyó a la grafología valor de registro de la expresión de la personalidad antes que en Estados Unidos. Las teorías y estudios europeos han llevado a concebir la escritura como movimiento expresivo y dentro de esta corriente la figura de Klages es la más sobresaliente.

CAPÍTULO 4

4.1 EL USO DE LA GRAFOLOGÍA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL:

Desde hace años se han considerado a los exámenes psicométricos como una herramienta para detectar capacidades y habilidades personales y en fechas recientes, la grafología ha incursionado en el campo de la selección de personal presentándose como una técnica que cada día cobra mayor importancia y que se ha extendido extraordinariamente en todo el mundo debido a la cantidad de información que puede aportar sobre la capacidad, habilidad, carácter y personalidad. Las empresas de países desarrollados solicitan constantemente los servicios de la grafología para el estudio de las aptitudes y para promover a puestos de trabajo calificados a sus empleados y para seleccionar a aquellos candidatos que demandan empleo. En México cada vez más se complementa el uso de ésta dentro del proceso de selección de personal en beneficio de la empresa y del candidato.

Esta técnica se especializa en determinar a partir del análisis de una escritura cual es el candidato más apto, es decir, aquel que reúne las mejores condiciones técnicas y de personalidad, por lo que se puede decir que se está en la posibilidad de elegir al candidato que se ajusta más al perfil que estableció la empresa.

El grafólogo considera a la escritura no como lenguaje solamente, sino como una serie de actos, como un registro gráfico de nuestros gestos, de nuestros movimientos, es decir, como un filme que el propio candidato plasma gráficamente: su tipo de inteligencia, su sensibilidad, sus impulsos, sus tendencias, sus reacciones, etc.

La grafología tiene la ventaja de dar una imagen fiel del candidato realizado por él mismo, sin intermediarios y sin el riesgo de la inhibición y nerviosismo que toda prueba psicológica provoca, cuando el candidato se siente “examinado”.

La Evaluación Psicológica es un proceso que se desarrolla en un determinado

tiempo y espacio en el cual se establece una relación entre el candidato, el psicólogo y la empresa. Ésta constituye uno de los recursos más ricos orientados al conocimiento y evaluación de los postulantes, pudiendo brindar información sobre fortalezas, debilidades, habilidades, acentuando la comprensión de cada dato con relación al perfil del puesto.

Ahora bien, en todo proceso de selección de personal existen tres ejes de trabajo fundamentales: (www.asemp.com.mx/grafologia/seleccion_personal)

- El conocimiento de la empresa o institución en lo que respecta a sus fines, objetivos, tipo de empresa
- Estudio y análisis del puesto a cubrir, que implica conocer las características técnicas, psicológicas que el postulante a ocuparlo debe poseer y
- La evaluación psicotécnica, además de las de uso tradicional, esto es: entrevista laboral, psicodiagnóstico a través de las pruebas proyectivas y psicométricos seleccionados según el puesto a ocupar, existe como alternativa válida el uso de la Técnica del Análisis Grafológico como método complementario.

4.2 PROPUESTA:

En el presente trabajo se sugiere el empleo de esta técnica, en el proceso de selección de personal con el fin de obtener más información sobre el candidato, se puede utilizar formando parte con la batería de pruebas que ya la empresa tiene establecida. Cuando forma parte de ésta, el análisis grafológico debe limitarse a aquellas fases de funcionamiento que también son objeto de exploración por uno o más tests de la batería, de suerte que los resultados del análisis se pueden considerar siempre en conjunción con los de la batería, como un todo. Sus aportaciones se refieren al esquema de comportamiento del sujeto examinado. De hecho, las opiniones más autorizadas coinciden en asignar a la grafología un valor más descriptivo que de diagnóstico. (Anderson, 1976), en este trabajo se le dará un valor de pronóstico.

Combinando la Grafología con la entrevista, se llega a una selección previa y rápida que facilita enormemente el trabajo del entrevistador, que tendrá

además, una información adicional que le será muy útil para elegir con garantías al candidato adecuado. Para que ésto suceda, los responsables del proceso de selección deberán elaborar previamente un perfil con los requerimientos del puesto de trabajo y limitar el estudio grafológico de las cartas enviadas por los candidatos a los rasgos definidos en ese perfil, no se trata de hacer un informe de personalidad exhaustivo, sino de determinar hasta qué grado los candidatos reúnen las características imprescindibles y deseables para desempeñar con éxito el puesto de referencia.

Se puede aplicar a cualquier nivel desde ayudantes generales hasta directores, el único requisito es que la gente sepa escribir y leer.

4.3 FORMA DE APLICACIÓN:

- Al igual que las demás pruebas esta técnica se le debe de aplicar en un lugar tranquilo y sin ruido
- Se le da al candidato una hoja en blanco, sin rayas, el sujeto expresa su estado anímico y emocional sin trabas y sin que tenga un colchón de hojas
- Puede utilizar lápiz o pluma (con lo que se sienta mas cómodo el candidato para escribir) aunque algunos autores recomiendan que no se utilice lápiz.
- No tiene un tiempo promedio, se realiza alrededor de unos 15 min.
- Generalmente se escribe una cuartilla o cuartilla y media, con ésto no se produce cansancio o inquietud ante una longitud excesiva.
- Se le puede aplicar a cualquier persona que sepa leer y escribir

El grafologo deberá de saber lo siguiente:

- Antes de aplicar el examen se debe de preguntar si el candidato padece de alguna enfermedad o si ha sufrido alguna fractura en los huesos de la mano con la que escribe.
- Se debe de conocer la edad, sexo, profesión y estado civil del candidato
- La empresa debe de informarle el puesto al que aspira el candidato

El Diccionario de grafología (1991) menciona que una mala pluma, una mala tinta, un apoyo insuficiente del brazo o una mesa que se mueve, una postura

incómoda, un estado anormal de fatiga, pueden causar una deformación importante del grafismo habitual.

Para llevar a cabo la evaluación se necesita como mínimo una hoja escrita, debe de estar firmada al pie del escrito y es recomendable que el contenido sea una redacción espontánea, El tema ha de ser libre, es mejor que una copia de algún libro o artículo, ya que al copiar se producen cambios en la distribución del espacio entre letras, líneas y palabras, no propios del escritor, es importante mencionar que no se trata de ver las cualidades literarias, sino simplemente de analizar el grafismo, sin que importe el contenido del mismo, ni el idioma en que se realice.

4.4 CONSIGNA:

Se le pide al candidato que escriba algo o una historia de entre 10 y 15 renglones, al final de lo que escribió, deberá poner su nombre y su firma.

Muchas empresas le piden al candidato que escriba su autobiografía o evalúan la grafología con la historia que escribe en el Machover, también algunas le solicitan que escriba sobre las expectativas que tiene con respecto al puesto que aspira.

Cualquier tipo de instrucción para aplicar la prueba es válida siempre y cuando orientemos la instrucción, a las especificaciones requeridas para su interpretación.

4.5 EVALUACIÓN:

Antes de empezar a evaluar es importante que se tengan las herramientas necesarias para evaluar el escrito, esto es una lupa, ya que no es lo mismo ver un escrito de lejos que verlo minuciosamente, esto nos va a permitir identificar los aspectos gráficos de manera mas fácil, ya que existen trazos que solo se ven con la ayuda de una lupa. De igual manera una regla nos sirve para determinar la dirección de las letras o las líneas de los escritos, si es que no se cuenta con la plantilla para evaluar la dirección e inclinación. (Anexo 1), esta plantilla sirve para medir el tamaño de las letras, evaluar la inclinación de éstas y la inclinación de los renglones.

En cuanto se tienen las hojas para su evaluación se seleccionan aquellas

pruebas que se consideran positivas en cuanto a la escritura proporcionada, claras, legibles, con buenas formas, trazos plenos (sin desviaciones, retoques) buena presión entre algunos; de aquellas escrituras que se catalogan como negativas como por ejemplo: las que representan desproporciones importantes en cuanto a tamaño, altura, anchura, por ser ilegibles o de lectura difícil, por presentar trazos extraños, complicados, por observar choques entre renglón y renglón etc., todos estos signos nos advierten que existe en la persona analizada algún conflicto importante.

Esta valoración es determinante para el análisis, puesto que en un mismo gesto o forma tiene una interpretación diferente según si el texto se haya valorado como positivo o negativo. Por ejemplo la letra con una forma básica angulosa puede ser exponente de una personalidad firme, segura y activa. Esta definición es válida si el conjunto del grafismo está dentro de un texto evaluado como positivo. En cambio si la evaluación ha sido de texto negativo, esa misma letra angulosa es exponente de una personalidad dura, impositiva, exigente e incluso negativa. Por consiguiente es importante situar la escritura dentro del texto correspondiente. (Priante, 2000)

La grafología tiene normas fijas, ¿Es una escritura sucia o pulcra? ¿Cómo se sitúa en la página? ¿Es grande o pequeña, firme o floja? Los grafólogos observan varios factores antes de examinar la formación de las palabras y de las letras: los márgenes de la página; la inclinación de las líneas: si la escritura es recta o sube o baja; la dimensión; el ritmo, la rapidez y el flujo; el peso y la presión, y el espacio entre líneas, palabras y letras. (Barret, 1997)

Antes de proseguir se debe determinar el grado de salud, enfermedad del que escribe, ya que como beneficio adicional en un análisis grafológico podemos detectar la presencia de patología orgánica y psicológica (cuadros de depresión, estrés, neurosis graves que pueden afectar el desempeño del candidato elegido). En segundo término, una vez que se realizó esta primera selección, se comenzara a evaluar las correspondencias entre aptitud técnica y psicológica con respecto al puesto, tomando en consideración, conjuntamente el currículum en cuanto a experiencia y conocimientos específicos y especiales que el candidato posee.

Es muy probable que de esta primera selección quede un 60% de los candidatos. Sobre los últimos candidatos que se eligieron en esta primera fase se pueden realizar otro tipo de pruebas y entrevistas que consideren oportunas los diferentes profesionales que intervienen en la selección, de ningún modo pretende la grafología erigirse como el único método válido para la evaluación de un candidato. Cada forma de pruebas tiene sus propias virtudes y en este sentido, la grafología debe ser considerada y usada como un procedimiento auxiliar y complementario en la selección de personal. (www.asemp.com.mx/grafologia)

Una vez realizadas todas las pruebas y entrevistas pertinentes, a los candidatos finalistas, el evaluador presenta los informes correspondientes para tomar la decisión final. Es importante mencionar que los informes se deben de redactar de una manera concreta; no es conveniente extenderse describiendo la existencia, y sobre todo, carencia de aptitudes que no son necesarias para un determinado puesto. Al final se suele hacer un pequeño resumen reseñando la adecuación o no al puesto y la forma en que probablemente lo desempeñe. (Priante, 2000)

4.6 ASPECTOS DE LA PERSONALIDAD QUE SE PUEDEN EVALUAR A TRAVÉS DE LA GRAFOLOGÍA:

Además de esto la Grafología nos permite obtener información confiable en las áreas que siguen: (www.geocities.com/t4785/grafologialaboral.html)

- Conocimiento de la personalidad integral a través del análisis de los aspectos y subaspectos que se deben de evaluar en toda letra (tamaño, inclinación, velocidad).
- Aspectos específicos como pueden ser: Capacidad de atención y concentración: Esto se realiza analizando la letra refleja (específicamente en relación a como se ubican los puntos sobre las “i”), también los signos de puntuación: puntos, comas, etc.).

- Grado de estabilidad emocional: Que se observa en la relación mayúscula-minúscula, la dirección de las líneas en cada renglón, inclinación de la escritura, tamaños excesivamente grandes, etc.
- Rasgos de honestidad: En especial si el puesto a cubrir incluye manejo de dinero, se debe de evaluar este punto, entre los ítems principales se deben de observar las letras “S”, “P”, modalidad de cierre de los óvalos.
- Voluntad: Esto será a partir del análisis de las letras “T” y “R”. La primera parte para determinar el potencial volitivo y la segunda en lo que hace al manejo de las energías del sujeto.
- Inteligencia y el nivel de esta.
- Modalidad de adaptación: Esto se deduce a partir del estudio de la forma en que en el interior de una palabra se enlaza cada letra.
- Rendimiento: Se deberá observar por un lado que no aparezcan elementos negativos tales como signos de negligencia, apatía, fatiga, distracción, pereza, etc. Luego el nivel de energía que se deduce del análisis de la presión. En términos generales permite conocer: Grado de Atención, Calidad de Trabajo, Presencia o no de Fatiga, Inhibición, Tiempos de Reacción, Tono Dinámico o Curva del Esfuerzo.
- Capacidad de Organización: Se conoce a través del manejo que la persona realiza en el espacio de la hoja, como distribuye en ella su escritura, el grado de legibilidad, distancia entre renglones, entre palabras, tratamientos que da a los márgenes, etc.
- Grado de Responsabilidad: Para lo cual veremos si la escritura está o no ordenada, puntuación, colocación de las barras de las “T”, etc.

Como se puede observar, un análisis grafológico con orientación laboral, permite obtener una valiosa información de las condiciones de aptitud y personalidad respecto a un puesto de trabajo, además de permitir hacer una lectura del estado de salud no solo psicológico sino también orgánico.

Considerada como una herramienta importante por su discreción la grafología permite conocer más a nuestros candidatos ya que muy pocas veces se dan cuenta que al escribir se están sometiendo a una prueba que revelara su personalidad, eliminando así la tensión que genera a la persona al sentirse evaluada.

4.7 EL USO DE LA GRAFOLOGÍA EN LA DEFINICIÓN DE PERFILES DE PUESTO:

En la elaboración del perfil se centran diferentes fuentes de información. Los puestos difieren de una empresa a otra, bajo el mismo título de puesto suelen encontrarse varias diferencias apreciables, no obstante se pueden reconocer puestos tipo como Vendedores, Auxiliares Administrativos, Secretarias, etc.

Es necesario conocer las particularidades del puesto para poder hacer la evaluación grafológica, por lo que se debe de tomar en cuenta los siguientes puntos de acuerdo a Priante (2000):

- Funciones básicas que hay que desarrollar: Hay que conocer las características básicas del puesto de trabajo, si se realiza con control estricto, o por el contrario hay autonomía.
- Características y aptitudes: Es conveniente saber qué facultades o aptitudes son las deseadas: capacidad de planificación, visión de futuro, criterios independientes.
- Nivel y tipo de relación: El eje central del puesto de trabajo puede ser la relación (relaciones públicas) o atención al público, el establecimiento de contactos y su mantenimiento. Así como si se trata de un puesto de trabajo que conlleve como base la relación y negociación en general.
- Convivencia y relación laboral: Se requiere saber si el trabajo que se debe realizar se va a llevar a cabo en solitario o en equipo.
- Capacidad de trabajo y resistencia a la fatiga: Es necesario conocer si la gestión que hay que realizar implica un desgaste energético, si la

actividad o sistema de trabajo conlleva un ritmo alto, si implica unos horarios fijos o una dedicación fuera de estos. Es conveniente saber si se espera un tipo de actividad regular o si mientras se mantenga un rendimiento global y se cumplan los objetivos es suficiente.

Ésta es en principio la información básica, no obstante, puede ser ampliada en función de las necesidades específicas del puesto o de cada empresa.

4.8 PROPUESTA DE PERFILES DE PUESTO USANDO LA GRAFOLOGÍA:

Con estos perfiles se podrán hacer preselecciones basándose en las características psicológicas, esto va a variar del tipo de cada empresa y lo que busca en cada puesto, estos perfiles fueron diseñados por la Sociedad de Psicología Aplicada (2002)

PERFIL DE VENDEDOR: (Anexo 2)

Los puestos comerciales están constituidos por los representantes de venta, supervisores, gerentes de zona, es decir son todos aquellos que tienen contacto con el cliente, El trabajo de estas personas consiste en persuadir al cliente de las ventajas y beneficios del producto que están ofreciendo. Al representar a la empresa se busca una persona agradable que inspire confianza, que su lenguaje sea su arma más importante, sea extrovertido, alta tolerancia a la frustración, amable, su tipo de letra debería de ser:

- *Tamaño de letra:* normal a grande
- *Forma:* Angulosa y curvas mezcladas, adornos y curvas en la zona superior y área izquierda de las mayúsculas
- *Inclinación de las letras:* recta o moderadamente inclinada a la derecha
- *Impresión de conjunto:* margen izquierdo normal. Margen derecho ausente, escritura clara sin roces de una línea con otras.
- *Firma:* situada a la derecha, legible, ligeramente ascendente

PERFIL DEL CREATIVO: (Anexo 3)

Su función es elaborar con su mente ideas originales, con vistas al lanzamiento de productos, envases, formas, etc. Todo ello con cierta originalidad. Por lo que su tipo de letra sería:

- *Tamaño de letra:* Escritura grande o pequeña.
- *Forma:* Predomina la escritura curva y los bucles graciosos. Que la escritura sea simplificada, con notas personales, pero sin caer en la escritura seca.
- *Inclinación de las letras:* las letras rectas o moderadamente inclinadas
- *Espacio:* márgenes ordenados, cierto respecto a los convencionalismos establecidos
- *Firma:* Principalmente la mayúscula inicial de la firma presentará su inquietud por la estética, grande y creativa sin llegar a las complicaciones.

PERFIL TÉCNICO O AUX. ADMINISTRATIVO: (Anexo, 4)

Los auxiliares administrativos están encaminados a auxiliar dentro de las áreas, por lo que deberá de ser atento y preciso, capacidad para trabajar con rapidez para realizar su trabajo.

Debe de ser una persona observadora, con iniciativa y con capacidad para solucionar los problemas que se le presenten. Su tipo de letra podría ser:

- *Tamaño de letra:* Puede ser de cualquier tamaño.
- *Forma:* Simplificada, sencilla, pocas curvas, barras de las “t” situadas en el centro o ligeramente a la derecha
- *Inclinación de las letras:* recta moderadamente inclinada o moderadamente invertida
- *Espacio:* márgenes ordenados, sin exceso, evitando roces entre las líneas.
- *Firma:* Principalmente la mayúscula inicial de la firma presentara su inquietud por la estética, grande y creativa sin llegar a las complicaciones.

PERFIL DEL ADMINISTRADOR: (Anexo, 5)

El administrador organiza, maneja operaciones aritméticas y todo tipo de documentos que son rutinarios en su trabajo. Con iniciativa, organizados, buen nivel intelectual, facilidad para adaptarse a nuevas situaciones, capacidad de mando, visión clara de hechos y problemas, la reflexión y razonamiento serán importantes en el desempeño de su labor. La letra podría ser:

- *Tamaño de letra:* Letras de tamaño uniforme, sin monotonía y con aceptable regularidad
- *Forma:* Mezcla entre ángulos y curvas
- *Inclinación de las letras:* las letras rectas o moderadamente invertidas
- *Espacio:* Páginas bien encuadradas. Con márgenes cuidados y ordenados, con claro respecto a la normativa caligráfica. Letras bien hechas, bien delimitadas y legibles.
- *Firma:* normal, sencilla.

PERFIL DEL DIRECTOR: (Anexo 6)

Un director debe de ser una persona muy analítico, rápido en la toma de decisiones, organizado, un buen nivel de comunicación, con iniciativa, un buen nivel de energía, objetivo, su tipo de letra sería:

- *Tamaño de letra:* Escritura grande o mediana
- *Forma:* Predomina la escritura angulosa, sobrealzada, barras de las “t” adelantadas, curvas en las mayúsculas pero sin excesos
- *Inclinación de las letras:* las letras rectas o moderadamente inclinadas
- *Espacio:* Márgenes ordenados con inclinación a la derecha.
- *Firma:* Tamaño grande de las letras de la firma de mayor tamaño que el texto de la carta o solicitud.

CONCLUSIONES

En el presente es común encontrarnos que la gente ya no escribe a mano debido a toda la tecnología con la que se cuenta ya sea equipos de cómputo, fax, celulares o e mail; los cuales han reemplazado a la carta manuscrita, las principales diferencias en el estilo de escritura empleado en una nota, una carta de amor, una solicitud de empleo o en un trabajo de caligrafía serán siempre diferentes pero conservaran las características esenciales de la escritura, es por eso que se debería usar mas la escritura como método de indagación psicológica, ya que la grafología a través de mediciones y del análisis de los rasgos de la escritura puede clasificar los movimientos gráficos y realizar su interpretación. Es decir esta técnica posee sus bases, por lo cual se aparta de las adivinaciones y le va a dar al evaluador resultados amplios y rápidos y una visión completa de la personalidad del escribiente, revelando datos precisos, muchas veces desconocidas hasta por este último, así como el ahorro de tiempo que supone el poder evaluar a las personas sin que sea preciso que estén físicamente presentes, permite pronosticar la posibilidad de ocurrencia de comportamientos tanto apropiados como inapropiados para el puesto, otra de las ventajas es que se puede realizar en cualquier idioma de nuestro entorno, inglés, francés, etc. y a menor conocimiento previo de la personalidad del interpretado, mayor posibilidad de objetividad, otra de las ventajas es que “pruebas como el Rorschach, T.A.T.,” las reacciones del candidato son anotadas por el psicólogo, la escritura lleva al examinador las reacciones anotadas, directamente por el propio sujeto, sin que se pierda el mas mínimo pormenor “expresivo” o “simbólico” (Vels, 1997, pág. 35) y por último la rapidez y comodidad para el sujeto que se somete al análisis, ya que no debe contestar largos cuestionarios, esto es importante ya que a ciertos niveles los candidatos son reacios a pasar estas pruebas.

Entre sus limitantes podemos encontrar que a diferencia de muchas pruebas de inteligencia y personalidad, no proporciona cifras precisas. Puede afirmar si una persona es inteligente pero no puede establecer el coeficiente intelectual, solo refleja un solo momento de la vida del interpretado, no logra decirnos la edad cronológica del escritor, pero si se puede descubrir su grado de madurez, no se puede hacer un análisis grafológico si no se cuenta con una muestra en original o si solo queremos evaluar un solo aspecto de la escritura, párrafo o firma aislada, no puede practicarlo alguien quien no tenga conocimientos profundos del tema o aplican incorrectamente la técnica, actualmente hay mucha gente que toma un curso breve y con eso

creen que pueden evaluar adecuadamente a las personas, por lo que se recomienda que las personas que aplican esta técnica tengan un profundo conocimiento del tema.

Como se dijo anteriormente el análisis grafológico debe limitarse a aquellas fases de funcionamiento que también son objeto de exploración por uno o más test de la batería, de suerte que los resultados del análisis se pueden considerar siempre en conjunción con los de la batería, como un todo.

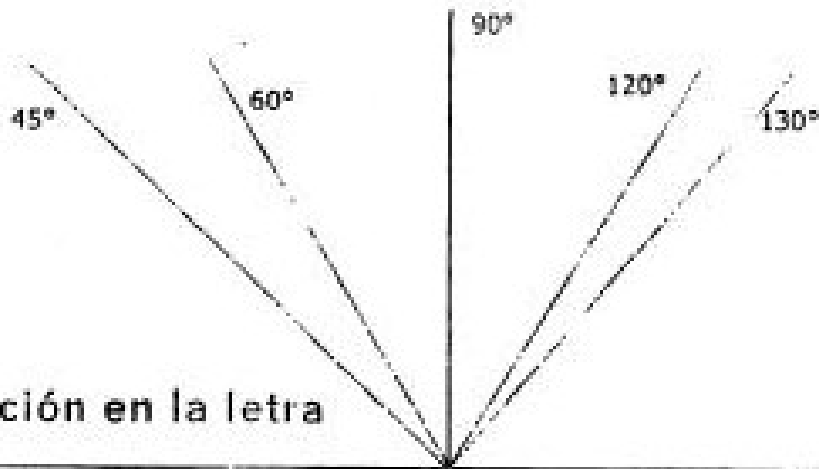
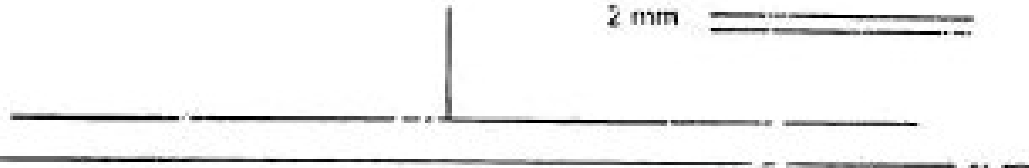
La grafología implica un trabajo complejo que requiere mucha dedicación y esfuerzo pero que a su vez, representa el desafío apasionante y único de acceder a las profundidades del ser.

Distancia entre punto medio, bajo y alto de letra

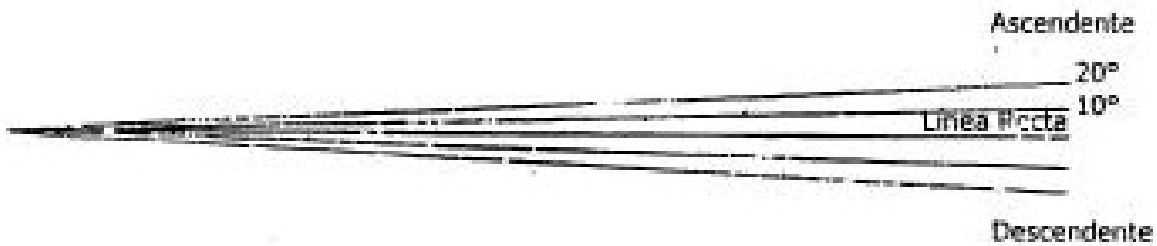
4 mm

3 mm

2 mm



Inclinación en la letra



Inclinación de renglón

Anexo 2 Vendedor

México D.F. A 16/NOV/2002

ESTOS LIBROS SON PARA DEMOSTRARLE A CUENTA
POBLA QUE LOS LIBROS QUE ESTÁ TOMANDO NO SIRVEN.
POR LO QUE DEBERÍA EMPLEAR SU TIEMPO EN COSAS MÁS
PRODUCTIVAS, COMO POR EJEMPLO, HACER EJERCICIO, TOMAR
CURSOS DE COCINA MEXICANA, O VA DE PERDIDA POLWIA.

EN FIN, CREO QUE EL CASO DE ORACOLOGÍA QUE
ESTÁ TOMANDO, NO TENDRÁ; NO SOY ESCÉPTICO DE ESTE
TIPO DE COSAS, POR LO QUE HAYEN NO VEN, NO OREN.

PARSO POR LA CUAL ME ENCUENTRO ESCRIBIENDO ESTOS
LIBROS PARA ASÍ PODER TENER ARGUMENTOS SUFICIENTES
PARA DEBATIRLE SUS CONOCIMIENTOS ORACOLÓGICOS, LOS
CUALES VAN A SER MOTIVO DE BURLA POR PARTE DE
UN SOCORRO, POR UN TUALATO.

HA QUE OCUPA SU TIEMPO EN COSAS COMO ÉSTA,
ESPERO EN VERDAD QUE SIRVA DE ALGO, SI NO
COMO YA DICE VA A SER OBJETO DE ANÉCDOTAS PARA
CASAR MILARIDAD. ¡SUENTE!



El margen derecho va en aumento progresivo lo que indica una gran necesidad de protegerse, es independiente, ambicioso, desconfiado, agresivo. La letra es vertical por lo que es leal, fiel a sus propósitos. El tamaño de la letra es mediana, es una persona emprendedora, serena, tiene un criterio firme, razona mucho las cosas, su nivel de inteligencia es por arriba del término medio, no siente la necesidad de llamar la atención, la letra es angulosa por lo que posee la capacidad de mando.

Es una persona con iniciativa y confianza en si mismo, con rasgos agresivos, , toma riesgos, es cortés y con buenos modales, no es un buen administrador, intelectualmente curioso, busca quedar bien con la gente, es negociador, se le facilitan las relaciones interpersonales y/o ventas ya que tiene la capacidad para llevar a cabo esta actividad, diplomático, adulador, impositivo, vanidoso, busca superarse, tiene un espíritu práctico.

Merino J.F. a 12 de Mayo 2002

La Mercadería

Actualmente la Mercadería, ha desarrollado un importante medio en las empresas, la comunicación entre tres públicos, los internos, los externos y mixtos, cuando encontramos que nuestros empleados, (público interno) se extrañan nuestro producto, será muy difícil vender o operar nuevas ideas hacia la empresa. De igual manera, nuestro público externo los consumidores no pueden saber de qué o cual producto nos están hablando, si siquiera podría diferenciarlo, pero la situación se torna más violenta cuando tenemos proveedores o intermediarios (público mixto) porque tampoco saben a qué negocio se está, para efectuar y manejar una empresa, se tendrían que considerar estos tres públicos.

Merino J.F.
Mercadería

Los márgenes de esta persona son pequeños, nos indica de una persona que no sabe administrarse, es desorganizada, deja ver rasgos de agresividad, tiene confianza en si mismo, su margen superior es grande por lo que hay distanciamiento, formalidad, reservado, prudente, tiene una gran necesidad de proyectarse, el tamaño en las mayúsculas es sobrealzado tiende a inflar su yo, ambicioso. Esta persona busca llegar a un alto nivel, la inclinación de sus letras hacia la derecha nos habla de una persona que es arriesgada, espontáneo, sociable, realista, irritable, agresivo, se dispara a la menor contrariedad, las mayúsculas son angostas y altas lo que nos dice que es ambicioso, busca la autoridad. La velocidad de la letra es rápida, por lo que su nivel de energía es alto, su nivel intelectual está en el término medio.

9 de febrero 2002

Me gustaría irme pronto de vacaciones,
poder estar en la playa tomándome una cerveza,
recostada en la arena con el sol y la brisa
del mar y por la noche tomarme otras
cervezas y escuchar música, caminar
por la orilla del mar, ver el cielo lleno
de estrellas, escuchar el eco del mar cuando
golpea en la arena, ver a la gente recostada
en las hamacas, a los perros dormidos que
cuando pasa cualquier cosa salen corriendo
a ver que está pasando, y algo que me
encanta es ver como se refleja el cielo
en la resaca del mar y cuando camino sobre
la resaca parece como si caminara sobre el un
verso sin caerse, ni flotar.


Abigail

Se muestra como una persona cortés, educada, con buenos modales, ésto se puede observar por el margen superior, el margen derecho está en zigzag por lo que se muestra insegura en sus relaciones interpersonales, su carácter es tímido y carece de espontaneidad en sus relaciones, ésto se ve en el margen izquierdo que es pequeño, con variación en sus relaciones interpersonales. No pone todos los puntos de las "i" lo que hace que descuide los detalles, los puntos de la "i" que pone nos habla de infantilismo, su tipo de letra es caligráfica lo que nos indica una personalidad conformista, se adapta a las reglas fácilmente, es rutinaria.

Las barras de las "t" son cortas nos habla de poca tenacidad y son descendentes nos habla de negatividad y es posesiva.

México, D.F. a 26 de Mayo de 2004

A quien Corresponda

Esta carta la escribí pensando en ti, sí, en la persona que eres, en todos esos años en los que te he conocido, que al pensarlo son varios no voy a decir el número pero que tu y yo sabemos. Quiero recordar el primer día que tuve la oportunidad y privilegio de conocerte, recuerdo tu mirada y tu sonrisa, recuerdo que buscaba una oportunidad para verte y hacerte la plática, hasta que por fin pudimos platicar y conocernos un poco o un mucho, también recuerdo el día y toda la problemática que se dio en los días cuando decidiste salir de la empresa, y te decía no te voyas, pero demasiado tarde, ya habías tomado una decisión, también recuerdo el día que te fuiste a Estados Unidos, me dio mucho gusto cuando me hablaste por teléfono y cuando me enviaste una tarjeta postal me dio mucho gusto.

También debo comentarte que eres una persona muy especial en mi vida, aunque no hemos tenido una segunda oportunidad de convivir más de cerca, espero contar siempre contigo y de igual forma que siempre cuentas conmigo.

Roberto

El margen derecho de esta persona es irregular, nos indica que tiene un estado de ánimo cambiante, con cierta inestabilidad emocional, hay cierta inseguridad y vacilación en sus relaciones interpersonales, sereno, el tamaño de su letra es pequeña, nos habla de que es una persona detallista, meticulosa, ordenada y ahorradora, su actitud es prudente, reflexivo, necesita conocer más la realidad externa antes de comprometerse. La anchura de la letra es apretada le falta libertad interior para poder expresar sus emociones, es cuidadoso y tiende a la introversión. La letra está ligeramente inclinada a la derecha, nos indica que es realista con afán de progreso y actividad. Descuida los detalles al no poner todos los puntos en las "i". Su escritura es pausada por lo que percibe y observa la realidad antes de tomar una decisión, su nivel de inteligencia está en el promedio, observador. La letra es desligada es un sujeto equilibrado, regula sus impulsos. La letra es sencilla por lo que no le interesa llamar la atención, suele ser rutinario.

NOVEMBER 13, 2001

TO: JIM WARD

FROM: DAN

SUBJECT: MEXICO FX HEDGING

APPARENTLY OTIS MEXICO MIS-INTERPRETED THE ATTACHED CORRESPONDENCE AS PERMISSION TO ONLY FX HEDGE OUT 60 DAYS. AT THIS POINT, I BELIEVE WE NEED FULLY HEDGE OUR BACKLOG (PRIMARILY EUROS).

PLEASE LET ME KNOW IF YOU AGREE.

THE OTHER FX ISSUE INVOLVES A BANK OF BOSTON EURO ACCOUNT IN MEXICO CITY.

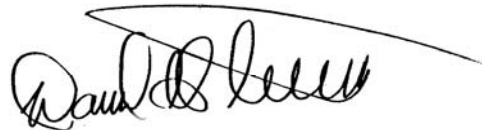
WE HAVE A CUSTOMER WHO PAYS HIS INVOICES (IN EUROS) INTO THIS ACCOUNT AND THEN

BANCOMEX IN NEW YORK ACTS AS OUR PAYING AGENT TO PAY 3 EUROPEAN SUPPLIERS IN EUROS (TRACTEL = CONSTRUCTION TOOLS FOR THE GENZ, GIOVENZANA INTERNATIONAL = TOOLS & PIT SWITCHES AND PWA/PIWA = FREIGHT SHIPPER). THIS ACCOUNT

DOES NOT PAY INTEREST AND WE ARE CHARGED HIGH AGENCY FEES. PERHAPS IT WOULD BE BETTER TO HEDGE THROUGH THE NETTING CENTER.

PLEASE ADVISE

DAN



El margen superior nos indica que es una persona que se contacta con los demás, se integra rápidamente siendo metódico, puntual, ordenado e irradia seguridad. El tamaño de su letras es grande por lo que es orgulloso, seguro de sí mismo, sabe lo que vale, extrovertido, abierto, tiene capacidad para manejar el mayor número de cosas en un solo orden.

Su escritura es vertical, tiene control sobre sí mismo, su carácter es constante y es independiente.

La velocidad de su letra es rápida lo que nos indica que tiene un buen nivel intelectual, así como cultural.

La letra es agrupada por lo que tiene la capacidad de razonar sin perder la visión intuitiva. Es un buen administrador, la forma de sus letras son plenas y tipográficas por lo que posee la capacidad para resolver problemas, con buena memoria visual, tiene un buen ritmo de trabajo, soporta muy bien la presión. La firma nos indica, amabilidad, busca proteger a su familia, vanidoso.

REFERENCIAS

- 1.- Aguirre A. (1999) **Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos**, (1ª reimpresión) México: Trillas.
- 2.- Anderson y A. (1976), **Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico**, (1ª ed.) Madrid: Rialp.
- 3.- Arias F. (1996), **Administración de Recursos Humanos**, (4ª Reimpresión) México: Trillas.
- 4.- Arias F. & Heredia V. (2001), **Administración de Recursos Humanos**, (2ª Reimpresión) México: Trillas.
- 5.- Badillo M (1994) **La Importancia del Reclutamiento en el Proceso de Selección de Personal**, Tesis Licenciatura en Psicología, México, Facultad de Psicología UNAM.
- 6.- Barrett D. (1997), **Grafología**, (1ª ed.) Inglaterra: Juventud.
- 7.- Benavides J. & Di Castro F., (1984), **Técnicas de la Evaluación de la Personalidad**, México: Facultad de Psicología UNAM.
- 8.- Bernié M. D'Abouville A. (2003) **Los Test de Selección de Personal**, (3ª ed.), Paris: Deusto.
- 9.- Bloch H., Chemana R., Gallo A., Leconte P., Francois J. (1996) **Gran Diccionario de Psicología**, España: Del Prado.
- 10.- Bonboir A. (1974) **El Método de los Test en Pedagogía**, (1ª ed.) Francia: Marova
- 11.- Brown F. (1999), **Principios de la Medición en Psicología y Educación**, (8ª Reimpresión) Estados Unidos: El Manual Moderno.
- 12.- Boyadjieff J. (1985) **Análisis Grafopsicológico de la Personalidad**, (1ª ed.) México: Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- 13.- Bucio M., (1997) **Importancia de la Evaluación Psicológica en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en una Industria Química**, Tesis Licenciatura en Psicología, México, Facultad de Psicología UNAM.
- 14.- Casewit C. (1983) **Grafología Practica**, (1ª ed.) Estados Unidos: Martínez Roca.
- 15.- Chiavenato I. (2001) **Administración de Recursos Humanos**, (5ª ed.) Colombia: Mc Graw Hill.
- 16.- Fernández R. (2004) **Evaluación Psicológica Conceptos, Métodos, y Estudio de Casos**, (1ª Ed.) Madrid: Pirámide.
- 17.- Flippo E. (1978) **Principios de la Administración de Personal**, (1ª ed.) Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- 18.- Foglia J. (2003) **Grafología Forense**, (1ª ed.) Buenos Aires: Lugar Editorial.
- 19.- Foglia J. (2001) **Grafología General Introducción al Conocimiento de la Grafología**, (2ª ed.) Buenos Aires: Lugar Editorial.
- 20.- Grados J. (2003) **Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal** (3ª ed.) México: Manuel Moderno.

- 21.- Gómez (1981) **Presentación y Adaptación del Material para Centros de Evaluación**, México: Facultad de Psicología UNAM.
- 22.- Guth A. (2004) **Reclutamiento y Selección e Integración de Rec. Humanos**, (3ª reimpresión) México: Trillas.
- 23.- Hoffman E. (2002) **Tests Psicológicos**, (1ª ed.) Estados Unidos: Conaculta.
- 24.- Huisman D. (1979) **Enciclopedia de la Psicología y Parapsicología**, (2ª ed.) Francia: Plaza & Janes.
- 25.- Llanos J. (2005) **Integración de Recursos Humanos**, (1ª ed.) México: Trillas.
- 26.- Mc Cormick E. (1986) **Psicología Industrial**, (15ª Reimpresión) Estados Unidos: Diana.
- 27.- Mueller F. (1993) **Historia de la Psicología de la Antigüedad a Nuestros Días**, (4ª ed.) México: Fondo de Cultura Económica.
- 28.- Mueller F. (1981) **La Psicología Contemporánea**, (3ª Reimpresión) Paris: Fondo de Cultura Económica.
- 29.- Nanot, A. (1968) **Grafología Espejo de la Personalidad**, (1ª ed.) Barcelona: Gasso Hnos.
- 30.- Nunnally J. (1973) **Introducción a la Medición Psicológica**, (1ª ed.) Estados Unidos: Paidós.
- 31.- Pichot P. (1984) **Los Test Mentales**, (2ª Reimpresión) Francia: Paidós.
- 32.- Priante M. (2002) **Grafología para la Selección y Evaluación de Personal**, (1ª ed.) España: Paidós
- 33.- Reyes B. (2005) **Secretos Desde la Letrina, la Grafología y la Hermenéutica, un Intento Para la Interpretación del Discurso Graffiti en los Baños de Mujeres en la FES Aragón**, Tesis Licenciatura en Comunicación, México FES ARAGÓN.
- 34.- Richino S. (2000) **Selección de Personal**, (2ª ed.) Buenos Aires: Paidós.
- 35.- Schultz D. (1985) **Psicología Industrial**, (3ª ed.) Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- 36.- Siegel L. (1972) **Psicología Industrial**, (5ª ed.) Estados Unidos: Compañía Editorial Continental.
- 37.- Tesouro S. (2005) **Grafología Análisis e Interpretación Científica de la Escritura**, (2ª reimpresión) Buenos Aires: Kier.
- 38.- Traxel W. (1978) **Diccionario de Psicología**, (5ª ed.) Barcelona: Herder.
- 39.- Tronconi M. & Morganti S. (1994), **Los Test de Selección de Personal**, (1ª ed.) Barcelona: Devenchi.
- 40.- Tyker L. (1971) **Pruebas y Medición en Psicología**, (2ª ed.) Estados Unidos: Prentice.
- 41.- Tyson S. & York A. (1989) **Administración de Personal**, (1ª ed.) Estados Unidos: Trillas.
- 42.- Urbina A. (1998) **Test Psicológicos**, (7ª ed.) México: Prentice Hall.
- 43.- Vels A. (1991) **Diccionario de Grafología y Términos Psicológicos Afines**, (4ª ed.) Barcelona: Herder.
- 44.- Vels A. (1991) **Escritura y Personalidad**, (8ª ed.) Barcelona: Herder.

- 45.- Vels A. (1997) **Grafología Estructural y Dinámica**, (2ª ed.) Barcelona: Herder.
- 46.- Vels A. (1982) **La Selección de Personal y el Problema Humano en las Empresas**, (4ª ed.) Barcelona: Herder.
- 47.- Vignola J. (1972) **Los Test Psicológicos**, (1ª ed.) Barcelona: De Vecchi.
- 48.- Xandró M. (1994) **Grafología Elemental**, (5ª ed.) Barcelona: Herder
- 49.- Xandró M (1991) **Grafología Superior**, (4ª ed.) Barcelona: Herder.
- 50.- Zekely B. (1966) **Los Test Manual de Técnicas de Exploración Psicológica**, (5ª ed.) Buenos Aires: Kapelusz
- 51.- Zepeda H. (1999) **Psicología Organizacional**, (1ª ed.) México: Pearson, Educación.

www.grafoanalizando.com (consultada 09 de septiembre 2006)

www.grafos.cl (consultado 12 de septiembre 2006)

www.grafologico.com (consultado 09 de septiembre 2006)

www.grafologianet.com.ar (consultado el 12 de septiembre 2006)

www.asemp.com.mx/grafologia (consultado 12 de septiembre 2006)

www.geocities.com/t4785/grafologialaboral(consultado 20 de septiembre 2006)

Instituto Mexicano de Psicopedagogía A.C. (1996)

Sociedad de Psicología Aplicada (2002)