

I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción general.

Desde hace años se ha considerado a los test psicométricos como una herramienta para detectar capacidades y habilidades personales. Sin embargo, en fechas recientes, la grafología ha incursionado en este campo presentándose en la actualidad como un método que cada día cobra mayor importancia y que se ha extendido en todo el mundo debido a la riqueza de datos que puede aportar (Lavalle,2003).

Esta investigación plantea utilizar a los test como un complemento diagnóstico y no como único elemento a considerar con el fin de garantizar la confiabilidad de la misma. Por lo tanto está basada en tres pruebas:

La primera es **la grafología**, que es una prueba proyectiva basada en la escritura, a través de cuyo análisis permite conocer aspectos de la personalidad de un individuo, determinando no sólo el carácter y comportamiento de las personas sino también se puede saber acerca de su equilibrio mental y fisiológico, la naturaleza de sus emociones, tipo de inteligencia (Escobar,1993).

La segunda es el **BFQ: cuestionario de los cinco grandes factores**, propone cinco dimensiones para la descripción y la evaluación de la personalidad que son energía o extraversión, afabilidad o agrado, tesón, estabilidad emocional y apertura a la experiencia (Caprara, Borgogni y Barbaranelli, 1998).

En tercer lugar está el **test de la configuración psicológica individual** el cual está centrado en las características de personalidad que tienen una amplia y penetrante aplicabilidad al comportamiento humano y que están más relacionadas

con los aspectos favorables, deseables y positivos de la personalidad, que con los patológicos y morbosos (Gough, 1980).

Es importante mencionar que el enfoque que se tomará como base para la interpretación de la prueba de grafología es el laboral y hay que dejar en claro que la grafología laboral es una aplicación especial que a partir de la teoría y técnica de la grafología tradicional, se especializa en determinar cuál es el candidato que reúne las mejores condiciones, tanto técnicas como de personalidad (Sackheim, 1990).

Se necesita que la persona seleccionada resulte ser el candidato más apto para el puesto que la empresa en cuestión necesita cubrir, pero a la vez desde la óptica del postulante sería conveniente también que hubiese afinidad entre sus condiciones y aspiraciones. Si se hace la elección correcta, para la empresa representará la integración de un nuevo miembro que contribuirá al cumplimiento de sus objetivos y a su crecimiento y en el candidato a su realización personal, por lo que el beneficio es recíproco.

El reto está en poder lograr ese equilibrio entre los intereses de la empresa y los intereses del individuo. Es una labor difícil pero no imposible.

2. Relación de la psicología con la administración de los recursos humanos.

Los psicólogos iniciaron investigaciones sobre la selección del personal, elaborando test para escoger a los mejores hombres para las tareas concretas; relacionar aspectos físicos, como la temperatura, luminosidad, humedad y ruido

con aspectos psicológicos como la motivación (Alarcón, Chelech, Flores, Harnisch y Ortiz, 2002).

De acuerdo con el autor anterior el interés por la psicología de la organización aumentó a medida que las teorías y los métodos le permitieron al psicólogo capacitarse gradualmente para analizar los problemas del individuo en las organizaciones. Las primeras preguntas que se hicieron tenían que ver con el problema de evaluar y seleccionar trabajadores.

Howell (1979) dice que la psicología aboral o Institucional es la psicología aplicada al trabajo, a las relaciones laborales y a las Organizaciones, Instituciones o empresas.

En este campo, el psicólogo puede optar por desempeñar funciones como la intervención en la interacción individuo-organización, la adecuación-adaptación del individuo al puesto de trabajo o la mejora de las organizaciones y su adaptación al entorno (Kossen, 1983).

Para Alarcón (et al 2002) dentro de las tareas que se desarrollan en estos ámbitos se encuentran:

Orientación al trabajador: abarca dos ámbitos de trabajo. La primera es en el momento en que el individuo ingresa a la empresa, a través de programas inducción. La otra es el outplacement, en el que se orienta al individuo luego de la desvinculación de la empresa.

Planificación de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal: la planificación comienza con el estudio de las necesidades de cada organización, con el fin de prever cuáles serán las personas necesarias para la realización de

los objetivos de la organización. El reclutamiento es un procedimiento destinado a atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. La selección de personal es el proceso mediante el cual se elige a los candidatos más adecuados.

Descripción y análisis de cargos, evaluaciones de desempeño laboral: las necesidades básicas de recursos humanos, se establecen mediante un esquema de descripción y especificación de cargos. Las características de los cargos, determinan las exigencias que deben cumplir sus ocupantes y por ende los requisitos para resultar seleccionados. Las evaluaciones de desempeño determinan la contribución de cada empleado y permiten aplicar programas de capacitación.

Compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo: esto se hace aplicando programas que impliquen la compensación, los beneficios sociales, y aspectos de higiene y seguridad del trabajo.

Relaciones laborales: la preocupación por solucionar conflictos y obtener cooperación por parte de los trabajadores es una responsabilidad de quienes están a cargo de las relaciones laborales en las organizaciones.

Entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal: se centran en la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, el desarrollo de habilidades y de actitudes frente a aspectos de la organización y de la tarea.

Desarrollo organizacional: se basa en programas educativos a largo plazo, orientados a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de las organizaciones desarrollando la creatividad y la innovación. Favorecen la adaptabilidad a los cambios, y permiten establecer condiciones que impulsen la motivación y desarrollo de los individuos.

Funciones de control y auditoría de recursos humanos: su objetivo es analizar las políticas y prácticas del personal, evaluar su funcionamiento y proponer sugerencias para mejorarlas.

Investigación de mercado y marketing: en esta área el psicólogo puede intervenir junto con otros profesionales en actividades relacionadas con el comportamiento del consumidor. Aplicando la psicología al mercado de los consumidores y al control de la satisfacción de compra.

3. Las pruebas psicométricas.

Un test psicológico constituye esencialmente una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta. Las pruebas o test psicométricos son como las pruebas en cualquier otra ciencia, en cuanto que las observaciones se realizan de una muestra pequeña de la conducta de un individuo (Anastasi, 1982).

Dice que estos test consideran las diferencias individuales que pueden ser físicas, intelectuales y de personalidad, y analizan cómo y cuánto varía la aptitud del individuo con relación al conjunto. También determinan “cuánto” de las características evaluadas tiene el candidato. Miden capacidades, intereses o

aptitudes del individuo, como inteligencia (IQ), comprensión y fluidez verbal, intereses ocupacionales, personalidad y actitudes.

Para el autor los test se clasifican en cuatro grandes grupos:

Test de inteligencia.

El rasgo más destacado de cualquier definición de inteligencia es que implica la capacidad general de aprender y resolver problemas. El hecho de que las pruebas de inteligencia persigan la medición más bien de la capacidad que del saber, significa que una calificación alta no garantiza la posesión de las habilidades específicas que se requieren para la ejecución satisfactoria del trabajo.

Test de aptitudes.

Evalúan las capacidades o aptitudes necesarias para la realización de tareas concretas. Pueden presentarse de forma individual para medir una aptitud concreta, o de forma agrupada para medir aptitudes relacionadas con un puesto.

Entre los test de aptitudes más habituales, están los de **aptitud verbal** (capacidad para comprender conceptos expresados a través de palabras), **aptitud numérica** (capacidad para comprender relaciones numéricas y razonar con material cuantitativo), **razonamiento mecánico** (capacidad para resolver problemas específicos) y **relaciones espaciales** (capacidad de situarse dentro de un espacio).

Test de personalidad.

Pretenden evaluar el carácter y temperamento existentes en la persona, resultantes de procesos biológicos, psicológicos y sociales. Se relacionan con las actitudes, que a diferencia de las aptitudes, son rasgos existentes en la persona de más difícil variación o modificación. No suelen tener control de tiempo para su realización, y su contestación se requiere en base a preguntas o situaciones a las que el sujeto evaluado responderá de forma personal (no hay respuestas buenas ni malas) y sincera. Los rasgos más habituales que evalúan se encuentran: la estabilidad emocional, extroversión - introversión, seguridad en sí mismo y sociabilidad.

Test proyectivos.

Evalúan rasgos del carácter de la persona. Se basan en la presentación al sujeto de estímulos no estructurados produciéndose al realizarlo, una proyección del mundo interior de la persona.

Esto puede efectuarse a través de pruebas gráficas (Realización de Dibujos), interpretación de láminas (Rorschach y Zulliger), relatos y situaciones imaginarias. Evalúan equilibrio emocional, interés, tolerancia a la frustración, autoestima, grado de ansiedad, control de impulsos, capacidad para tomar decisiones, capacidad para establecer relaciones con las personas y liderazgo.

Para Eguiluz (2003) el estudio de vida se le puede investigar como “método biográfico”. Los datos escritos por la persona que los vive o los documentos autobiográficos, junto con otros documentos personales, han sido de gran utilidad

para conocer su vida. Estos documentos fueron ampliamente usados en las ciencias sociales.

Algunos ejemplos de documentos personales son el llamado diario, los diarios de viaje, las agendas personales, el epistolario, las notas sueltas y las cartas personales, las cuales en particular constituyen una buena fuente de información sobre las experiencias, los acontecimientos, los pensamientos y sentimientos de la gente (Eguiluz, 2003).

3.1 Pruebas psicotécnicas.

Son pruebas diseñadas para evaluar habilidades concretas que se requieren en un puesto de trabajo. Tienen la desventaja de no encontrarse estandarizadas en el mercado, salvo alguna excepción (pruebas de mecanografía) (Alarcón, et al., 2002).

De acuerdo con los autores la manera como las pruebas se apliquen, pueden ser orales, escritas o de realización, en las cuales se pide la ejecución práctica del trabajo.

En cuanto al área de conocimientos, las pruebas pueden ser generales cuando tienen que ver con nociones de cultura o conocimiento generales y específicas cuando indagan conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo en referencia (Alarcón, et al. 2002).

3.2 Dinámicas de grupo.

Es una técnica de evaluación psicológica utilizada en selección de personal que sitúa a los sujetos o candidatos en interacción, con el fin de producir conductas observables que propicien la diferenciación y evaluación de rasgos actitudinales en los mismos. Dichos rasgos actitudinales deben considerarse necesarios o apropiados para un eficaz desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo que tratamos de cubrir (McIntire y Millar, 2000).

Para McIntire y Millar (2000) las dinámicas de grupo, se diferencian de los test y de las entrevistas de selección, en que en ellas se evalúa al candidato en una dimensión social, lo cual da una gran riqueza de información complementaria a las demás pruebas utilizadas.

Según con los autores anteriores es una prueba muy utilizada para la selección de puestos de trabajo que requieren trabajar en equipo, contacto y relación con compañeros y con público (Anstey, 1990).

3.3 Técnicas de simulación.

Junto con los resultados de las pruebas psicológicas y de las entrevistas, el aspirante es sometido a una situación de simulación de algún acontecimiento generalmente relacionado con el futuro papel que desempeñará en la empresa, suministrando una expectativa más realista acerca de su comportamiento futuro en el cargo (McIntire y Miller, 2000).

3.4 La grafología.

La grafología laboral se especializa en determinar a partir del análisis de una escritura cuál es el candidato apto, es decir, aquel que reúne las mejores condiciones técnicas y de personalidad (Lavalle, 2003).

Según Lavalle, 2003 en términos generales, se trata de una técnica de fácil administración y bajo costo, y que no requiere en primera instancia la presencia del postulante, como sí lo exige la administración de otros test.

3.5 Entrevistas.

Con ellas se intenta recabar toda la información que un sujeto pueda proporcionar a través de preguntas que se le planteen, en la mayor cantidad y calidad posible (experiencia, intereses, motivaciones).

Pese a ser subjetiva, la entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo. Además, tiene innumerables aplicaciones en el trabajo organizacional: elección en el reclutamiento, selección, consejería y orientación, evaluación del desempeño y desvinculación (Howell, 1979).

3.6 La importancia de las pruebas psicométricas para la organización

De acuerdo con Howell (1979) la aportación práctica más importante de la psicología a la administración de recursos humanos es tal vez la creación de pruebas que ayudan a resolver problemas de selección, adiestramiento, limitación de la producción seguridad y reducción de los conflictos laborales.

Dichas pruebas proporcionan muchas veces información rápida que se busca respecto a las habilidades del solicitante, sus talentos, sus aptitudes y sus aspiraciones, lo cual muchas veces es difícil averiguar por otros medios. No quiere decirse con esto que las pruebas de personal constituyen la solución definitiva de los problemas relacionados con la admisión en la empresa. Ciertas características del solicitante, que pueden ser importantes para determinar su éxito o su fracaso posible en el empleo, no siempre pueden valorarse del todo en las pruebas del personal que hasta ahora se han inventado, esto según el autor anteriormente citado.

El propósito de aplicar las pruebas es el de proporcionar una evaluación objetiva de diversas clases de características psicológicas (Howell, 1979).

3.7 Aplicación de las pruebas psicométricas.

Para Alarcón et al. (2002) es necesario señalar la importancia de los siguientes procedimientos para la aplicación de las pruebas psicológicas:

Las instrucciones de la prueba deberán seguirse siempre sin ninguna desviación.

Las preguntas de los candidatos deberán contestarse dentro del contexto de las instrucciones de la prueba.

Los límites de tiempo deben observarse estrictamente.

El examinador y sus ayudantes deben verificar, ocasionalmente, el progreso de los examinados.

Condiciones físicas. Los sujetos deben:

Estar físicamente cómodos y emocionalmente tranquilos.

No tener interrupciones ni distracciones.

Poder manejar sus materiales de examen.

Estar separados convenientemente para disminuir la tendencia a que copien.

Condiciones psicológicas: el clima psicológico es de mucha importancia; depende de las condiciones físicas y de la capacidad del aplicador. El examinador debe mostrarse tranquilo y animado, de manera que los candidatos no se sientan amenazados por la prueba.

4. La grafología.

4.1 Historia.

De acuerdo con Simón (2002) la grafología es tan antigua como el primer escrito hecho por la mano del hombre. Los siguientes puntos son con base en el autor anteriormente citado:

El primer libro de grafología apareció en Bolonia a principios del siglo XVII y su título era Ideografía.

En 1622, vino el tratado de Camilo Balde, que relacionaba la escritura con la personalidad. Señalaba que cada persona escribe de un modo en particular y que en cartas privadas la gente emplea formas características de sí mismos que no pueden ser imitadas por ningún otro individuo.

Alrededor de 1680 el filósofo alemán Gottfried W. Leibniz expresó: “También la escritura expresa, casi siempre, el temperamento natural, a menos que no proceda de un maestro”.

Por el 1760 se destaca en Suiza Johann K. Lavater, investigador y padre de la Fisiognomía. Aporta una interesante analogía entre la marcha, el método de hablar y la escritura de los sujetos.

En 1792 otro alemán Johann Christian Grohmann (profesor de filosofía y psicología) aportó la idea de una explicación fisiológica al hallazgo del carácter de la escritura (Rodríguez, 2004).

Por el 1800, de acuerdo con el mismo autor, el francés J. Louis Moreau de la Sarthe (profesor de la facultad de medicina en París) aporta observaciones muy precisas que son auténtica grafología elemental.

Otro precursor de la grafología fue Eduardo Hocquart, belga, literato y autor de libros. Su aporte es de gran importancia ya que aún hoy tiene relevado interés. Explica todo detalle de lo relativo a los gestos más allá de lo que se dice (Simón, 2002).

Hacia 1830 se funda en Francia la primera escuela de Grafología (Xandró, 1991).

Los siguientes pasos en el desarrollo de la historia de la Grafología están establecidos de la siguiente manera:

De acuerdo con Escobar (1993) otra figura importante fue Max Pulver quien crea la Grafología Simbólica y funda la Sociedad Grafológica de Neuchatel. Escribe “El simbolismo de la escritura” y “El impulso criminal en la escritura”.

En 1871 se funda la Societé de Graphologie de París. Esta iniciativa se debe a Juan Hipólito Michón, y un año más tarde publica la obra más importante escrita hasta el día de hoy: “Les mysteres de l’écriture” (Los misterios de la escritura).

Fue Michon quien tomando del griego los vocablos Graphe = escritura y Logos = tratado, la denomina Grafología.

Aparece más tarde Crepieux-Jamin también en Francia y publica libros de gran valor grafológico, entre los cuales se encuentra “Juicios de los manuscritos”. Formula también la teoría de Superioridad e Inferioridad Gráfica.

En Hungría en 1920 se creó un Instituto Grafológico. Entre los grafólogos húngaros han destacado Roman, Balazs y Hajnal. Roman inventó un grafodino para medir los fenómenos grafológicos, mientras que Balazs y Hajnal estudiaron la materia desde el punto de vista del psicoanálisis.

En 1929 en Argentina, se funda la Sociedad Argentina de Grafología la cual fue presidida por Alfonsina Maíz Elizalde, Federico Abersturi y el Premio Nóbel Bernardo Houssay.

Cuando en 1971 la Sociedad Grafológica Francesa cumple 100 años, el entonces presidente de Francia promulga un decreto que declara a la Grafología como una disciplina científica de utilidad pública.

En 1975 se crea la Sociedad Española de Grafología presidida por el profesor Mauricio Xandró.

En 1981 se crea el Colegio de Graduados en Grafología de la Argentina. Algunos de sus fundadores fueron Pedro José Foglia, la escribana Elvira Bernales y el tribunal de ética profesional lo presidía el Dr. Balandras.

En concreto, la grafología nace en Italia, pasa por Francia donde recibe su nombre y donde recibe la madurez científica. Pero hay mucho otros países y personajes importantes en la historia de la grafología. A continuación se enumeran las diferentes escuelas alrededor del mundo (Simón, 2002):

Escuela Suiza

Escuela Francesa

Escuela Italiana

Escuela Española

En Estados Unidos la grafología ha recibido atención por parte de June Downey, de la Universidad de Iowa, así como Allport y Vernon, de Harvard. Downey empleó el método de equiparación comprando los juicios en la escritura con los descubrimientos basados en la gesticulación, forma de andar y porte. Allport y Vernon recurrieron más a las estadísticas y el enfoque experimental (Xandró, 1991).

De acuerdo con el autor anterior Saudeck, Pulver, Strelelsky, Jacob y Teillar enriquecieron la grafología al aplicarle un análisis de psicología y psicopatología; que tiene su fundamento en que:

La fuerza psíquica inconsciente es incontrolable y se exterioriza en la escritura poniendo de manifiesto la personalidad del individuo.

La analogía entre el lenguaje, el andar y la escritura, se da por una proyección del propio cuerpo en la escritura.

Cada persona impone a sus rasgos escritos ciertas modificaciones personales que hacen única su letra, estas modificaciones son gestos inconscientes de expresión llamados "imagen conductora individual".

La expresión escrita queda fija en forma inmodificable y permanente por lo que es posible reconstruir la historia evolutiva de una persona mediante el análisis seriado de sus escrituras.

El complejo anímico y la totalidad fisiológica de una persona determinan la fisonomía de su grafía independientemente de su alfabeto empleado.

Los estados de conciencia, pasajeros o permanentes, repercuten en el grafismo, así como las variaciones de la tonalidad en general.

No se puede simular la propia grafía, sin que se note el esfuerzo de la lucha con el propio inconsciente.

No todos los signos gráficos tienen el mismo valor, los más importantes son aquellos que son invisibles o poco aparentes, pues son los que escapan al consciente y revelan el inconsciente y por tanto la verdadera personalidad.

Actualmente la grafología se encuentra dentro del campo de la ciencia ya que su objetivo de estudio es comunicable, analítico, especializado, verificable y muy útil (Simón, 2002).

4.2 Definición.

La grafología tiene por objeto el estudio del carácter, del temperamento y de la personalidad, mediante el análisis e interpretación de los aspectos de “movimiento”, “espacio” y “forma” en la escritura manuscrita (Lavalle, 2003).

Otra definición puede ser la siguiente: la grafología es una técnica proyectiva cuyo objeto de estudio es la escritura, a través de cuyo análisis y con una metodología de trabajo, permite conocer la personalidad de un individuo en forma integral, pudiendo determinar su equilibrio mental y fisiológico, la naturaleza de sus emociones, tipo de inteligencia, aptitudes profesiones, entre otras cosas (Branston, 1995).

A través de diversas ramas que se han diversificado de la rama madre: **la grafología científica**, tenemos hoy éstas especializaciones que parten de ella (Álvarez, 1998):

La grafología emocional: se basa en la detección de emociones del individuo.

La grafología laboral: está enfocada en las empresas y su objetivo es encontrar el mejor candidato para cubrir un determinado puesto.

La grafología pedagógico-infantil: su objeto de estudio específico es la escritura del niño. Se pueden conocer aspectos singulares y de la base de la personalidad de un niño.

La grafopatología: tiene como objeto de estudio la observación de la escritura a fin de detectar el grado de salud o enfermedad en un individuo.

La reeducación gráfica o grafoterapia: parte de la premisa de que al cambiar la escritura se pueden remodelar ciertas actitudes que perjudican a la persona.

La grafología científica se sirve de la escritura como instrumento de diagnóstico porque el gesto gráfico depende directamente del cerebro. Habla de la relación del sujeto con su ambiente que determina la conducta que plasmará en su escritura y permite descubrir las tendencias o desequilibrios tanto en el área física, psíquica o emocional (Tesouro, 2004).

Es también un eficaz medio de autoconocimiento. A partir de las actitudes negativas que pueden aparecer en el informe de un grafoanálisis de una persona, se puede comenzar a trabajar internamente y cambiar las actitudes con el conocimiento de todo lo que se posee para hacer un gran crecimiento (Branston, 1995).

De acuerdo con Branston (1995) los opuestos se manifiestan en la escritura y enfrentados unos con otros, animan el grafismo y dan lugar a las dinámicas psíquicas puestas en juego:

Capacidad mental, grado y tipo de inteligencia.

Capacidad de perseverancia, tenacidad y la constancia en el logro de objetivos.

Aptitudes profesionales.

Tendencias.

Forma de conducta en lo afectivo y en las relaciones interpersonales.

Profundización sobre los sentimientos.

La grafología puede incursionar en diferentes planos y pueden apoyar a detectar una vasta gama de posibilidades como las siguientes:

Tabla 1. “Planos en los que puede incursionar la grafología” (Fuente: Lavallo, 2003).

PLANO INTELLECTUAL	PLANO CARACTEROLÓGICO	PLANO SOCIAL	PLANO LABORAL
Cultura y asimilación	Afectividad	Interacción	Dinamismo
Orden y organización	Emotividad-sensibilidad	Franqueza	Actividad
Rapidez del pensamiento	Egocentrismo	Reacciones en caso de conflicto	Conciencia profesional
Juicio, sentido crítico	Honestidad	Susceptibilidad	Sentido del trabajo
Flexibilidad	Autenticidad	Adaptabilidad	Eficiencia
Originalidad	Coraje	Dependencia e independencia	Decisión-iniciativa
Atención	Vitalidad	Manejo de grupos	Sentido del dinero
Concentración	Temperamento	Don de mando	Aptitudes
Precisión		Liderazgo	Disposición
Imaginación			Comportamiento en general

4.3 La grafología desde el punto de vista neurológico.

La grafología es una manifestación del cerebro ya que la mano cuenta con una proporción mayor de representación en éste que en cualquier otra parte o sistema del cuerpo. Es una fotografía de los movimientos cerebrales y al escribir se fija en el papel un gesto interior (Vels, 1997).

Se cree que la escritura es el resultado de la conexión de varias áreas del cerebro, sobre todo de cortezas asociativas. Las principales cortezas que intervienen son (Rodríguez, 2004):

Corteza de asociación: se refiere a áreas sensoriales, con relación estrecha con la visión, audición y gusto. Los patrones de conducta complejos y susceptibles a la asociación se desarrollan con base en la experiencia, a ella

se le añade el matiz emocional y todo ello puede llegar a la expresión manifiesta a través del sistema motor.

Corteza frontal: desempeña un papel esencial en las actividades motoras, principalmente en los atributos de juicio, previsión y para determinar el humor, estado de ánimo o “tono sentimental”.

De acuerdo con Rodríguez (2004) la escritura revela las tendencias conscientes e inconscientes que hay en la mente de la persona. La grafología toma a la escritura como un todo y pasando al consciente el significado inconsciente, interpreta los grafismos de quien escribe.

Los factores que intervienen e influyen en la escritura son los siguientes (Carranza, 1993):

La impresión visual

La memoria visual

La expresión gráfica

La realización técnica

La expresión individual

Para Carranza (1993) a lo largo de la historia de la humanidad ha existido siempre un empeño en conocer lo que ocurre dentro de la mente de las personas, labor que inicialmente desempeñaron los filósofos. Después irrumpieron los escritores con sus historias sobre las razones del comportamiento humano, y más recientemente los psicólogos, psiquiatras, sociólogos y psicoanalistas. Sin embargo la escritura es la gran desconocida de las neurociencias, consiguiendo actualmente ganar prestigio.

4.4 Aspectos fundamentales que analiza la grafología.

Generalidades.

A. M. Cobbaert, 1979 (citado en Carranza 1993) da las siguientes reglas básicas que conviene observar antes de abordar el estudio de la grafología:

No analizar ningún documento escrito con lápiz porque se pueden perder rasgos de la letra.

Preguntar la edad y el sexo .

Elegir un documento escrito con espontaneidad.

Tener una carta fechada, firmada y escrita con tinta y en papel sin rayar.

No apresurarse a sacar conclusiones de un solo rasgo.

No emitir opiniones sin reflexionar.

No dejarse influir por las personas que piden el análisis.

Desconfiar de todo documento presentado y examinar la verdad y espontaneidad.

Juzgar siempre con moderación.

Dar siempre muestras de tacto cuando se habla del interesado.

La grafología científica se basa en la relación entre la ubicación del texto en la página en blanco, el texto mismo y la firma. La página simboliza el medio social, el texto habla de la forma en que el escribiente se posiciona en él y la firma es lo que representa ante los demás, es su sello personal y es su autobiografía personal y abreviada, constituye una proyección de lo que se quiere ser, de las aspiraciones (Carranza.1993).

Este método toma en cuenta cualquier tipo de accidente gráfico como: invasión de márgenes, temblores, borrones, tachaduras o enmiendas, fracturas de

letras, puntos fuera de lugar, retoques de letras, mayúsculas sobre alzadas, achiques o agrandamientos de letra y palabras o letras inconclusas, son elementos que revelan la clave para definir el conflicto íntimo de ese acto fallido en la escritura (Casewit, 1983).

La información que se presenta a continuación está basada en libros, manuales y artículos de grafología los cuales están escritos por diversos autores, y son mencionados a lo largo de las descripciones de los elementos que hay que considerar para determinar la personalidad de una persona.

Es importante mencionar que la información está siendo manejada como supuestos, es decir, que no se están considerando como verdaderos sino que representan únicamente una base para determinar si la grafología mide los aspectos de la personalidad que serán mencionados.

El margen.

Para Carranza (1993) los márgenes que enmarcan la escritura pueden analizarse mejor cuando la muestra ocupa toda una página. Dan una visión general de lo escrito y del autor y proporcionan la clave de la habilidad del individuo para planear y llevar a cabo; de su generosidad o avaricia.

Siguiendo con el mismo autor existen 4 márgenes que se analizan en todo escrito:

El margen izquierdo: representa el orden y el gasto-ahorro. Impulsos de extroversión, de iniciativa y decisión. Gestos de retroceso.

El margen superior: indica la manera en que una persona se muestra a otra.

El margen derecho: representa el impulso personal de las relaciones y realizaciones.

El margen inferior: se ve el dominio que tiene el escritor sobre sí mismo, la disciplina.

El texto

Para Moreno (2003) las connotaciones más habituales con las que aparecen asociadas distintas variables de la escritura están clasificadas en ocho géneros que se presentan a continuación:

1. **Respecto al tamaño:** este aspecto guarda relación con el nivel de autoestima y el grado de expansión del sujeto.

Escrituras pequeñas-medianas: pensamiento analítico, objetividad, concentración, introversión, timidez, baja autoestima, complejos.

Escrituras muy pequeñas: minuciosidad excesiva, obsesivo-compulsivo, ensimismamiento y retracción del carácter.

Escrituras grandes-medianas: predominio del sentimiento, extroversión, autoestima, carácter expansivo, falta de objetividad y de rigor.

Escrituras muy grandes: actitud dominante y expansiva, sujeto temperamental, emotividad, sentimiento aristocrático, ambiciones, carácter invasor, apasionamiento.

Escrituras anchas: amplitud de miras, vivacidad, desinhibición, apertura a la experiencia, irreflexión, superficialidad, imprudencia.

Escrituras estrechas: contención, prudencia, recogimiento, discreción, temores, inhibiciones, inseguridad, angustia.

Zona dominante superior grande: imaginación, idealismo, inteligencia, respuesta entusiasta, amor propio, ambición, presuntuosidad, búsqueda de poder.

Zona dominante superior pequeña: independencia, conceptos realistas, falta de conciencia religiosa, falta de ambición.

Zona dominante media grande: muy subjetivo, exige atención, espera que los demás se adapten a él.

Zona dominante media pequeña: planificación inteligente, minuciosidad, alegría.

Zona dominante inferior grande: persona preocupada por el éxito y el placer material, dominada por las necesidades de seguridad.

2. Respecto a la forma: en términos generales da cuenta del comportamiento de un individuo.

Escrituras curvilíneas: dulzura, afabilidad, sociabilidad, adaptabilidad, versatilidad, inconsistencia personal, indecisión.

Escrituras angulosas: energía, dinamismo, disciplina, fortaleza, carácter, rectitud, intransigencia, inadaptabilidad, frialdad.

Escrituras redondas: carácter acomodaticio, afectividad, adaptabilidad, compañerismo, egocentrismo, indolencia, falta de compromiso.

Escrituras mixtas: firmeza, equilibrio, carisma personal, ambivalencia, conflictos.

Escrituras modélicas (caligráficas, tipográficas...): tradicionalismo, sociabilidad, corrección social, integración socioambiental, convencionalismo, falta de desarrollo y de individuación.

Escrituras simplificadas: sentido práctico, agilidad mental, inteligencia, capacidad de síntesis, realismo, individuación, buen gusto.

Escrituras sencillas: franqueza, sencillez, accesibilidad, naturalidad, simplismo, convencionalismo, persona de hábitos rígidos, inconsistencia.

Escrituras complicadas: verbalización seductora, cualidades para lo descriptivo, exageración, deshonesto, actuación interesada.

3. Respecto de la inclinación de las letras: permite ver en qué medida la persona se relaciona con las demás, su grado de apertura emocional.

Escrituras verticales: racionalidad, compostura, rectitud, control y autocontrol, frialdad, inaccesibilidad, insensibilidad, insociabilidad.

Escrituras inclinadas hacia la derecha: extraversión, afecto, predomina el sentimiento y la disposición empática, dependencia de los demás, subjetividad, irreflexión.

Escrituras mixtas: introversión, reserva, cautela, posición defensiva, falta de franqueza, egoísmo, susceptibilidad.

Escrituras inclinadas hacia la izquierda: retracción, actitud regresiva, fuerte inhibición.

4. Respecto de la dirección u orientación de las líneas: se vincula con los estados de ánimo y el grado de estabilidad.

Escrituras horizontales: firmeza, estabilidad, rectitud, sentido del orden, rigidez, inflexibilidad.

Escrituras ascendentes: entusiasmo, fuerza para afrontar obstáculos, ánimo, buen humor.

Escrituras descendentes: depresión, fatiga, debilidad física y/o anímica, melancolía, desánimo.

Escrituras onduladas: adaptabilidad, buen humor.

Escrituras convexas: carecen de perseverancia, fácil de desanimar, presa fácil de la desilusión.

Escrituras cóncavas: cauteloso, seguridad en sí mismo, espíritu de lucha y capacidad de finalizar algo.

5. Respecto de la velocidad: da cuenta del grado de rigidez o lentitud en las reacciones de un individuo ante distintas situaciones.

Escrituras rápidas: agilidad mental, actividad, fluidez de ideas, creatividad, franqueza, espontaneidad, capacidad de abstracción, improvisación, impaciencia.

Escrituras medidas: prudencia y equilibrio, decisiones medidas, realismo, corrección, conducta tendente a la monotonía, conservadores.

Escrituras lentas: reflexión, cautela, estabilidad, desconfianza, indecisión, conducta estratégica.

Escrituras precipitadas: mente inquieta, impulsividad, sujetos muy vivaces, informalidad, precipitación, inestabilidad, grado de influencia, emotividad excesiva, vulnerabilidad emocional.

6. Respecto de la continuidad o cohesión: se relaciona con el grado de unión de separación de las letras en las palabras.

Escrituras ligadas: pensamiento analítico, capacidad deductiva, lógica, ánimo cooperativo, solidario, independencia en las ideas.

Escrituras desligadas: intuición, agudeza mental, creatividad y riqueza de ideas, observación, independencia, individualismo, falta de lógica, espíritu poco solidario.

Escrituras combinadas: gran agilidad mental y desarrollo de las capacidades cognitivas.

7. Respecto del orden: consiste en evaluar el orden del texto en la hoja de papel. Se observan los márgenes, la distancia entre renglón y renglón, entre palabra y palabra, entre letra y letra.

Escrituras ordenadas (regularidad en la distribución espacial): mente organizada, claridad conceptual, buena gestión de los recursos, apego a las normas y prescripciones, convencionalismo.

Escrituras desordenadas: espontaneidad, creatividad, inquietud, incapacidad para una organización eficiente, ineficacia para organizarse.

Escrituras proporcionadas: realismo, equilibrio, serenidad, conciencia de la realidad, convencionalismo, mediocridad, apatía.

Escrituras desproporcionadas: emotividad, impresionabilidad, falta de realismo, subjetividad, desequilibrios, susceptibilidad.

Escrituras claras (distribución armoniosa de texto y espacios): discernimiento, ecuanimidad, claridad conceptual, emotividad.

Escrituras confusas (suele ir de la mano de la escritura desordenada): falta de claridad, de realismo, de ecuanimidad en los juicios, tendencia a la deslealtad y a la incompetencia en muchos órdenes.

Escrituras espaciadas: independencia, autosuficiencia y sujetos reflexivos.

Escrituras concentradas: tendencia al trabajo solidario e integración en el medio, sujetos selectivos en cuanto a sus predilecciones, desconfianza, avaricia, inflexibilidad e intransigencia.

Escrituras con espacio entre palabras normal: buena relación con los demás.

Escrituras con espacio entre palabras ancho: aislamiento, evita compromiso personal, tiene una necesidad de afecto, extravagante, falta de objetividad, tendencia a la exhibición.

Escrituras con espacio entre palabras estrecho: falta de organización, tiene poco respeto hacia la vida privada de otros, ansiedad y sentimientos de inferioridad.

Escrituras con espacio entre palabras variable: incapacidad de planeación.

8. Respecto de la presión: es la fuerza que un sujeto imprime en la hoja de papel con su elemento de escritura. Su análisis permite evaluar el nivel energético de una persona.

Escrituras de presión profunda: fuerza vital, carácter, necesidad de conquistar y dominar la realidad material, pragmatismo, insensibilidad, falta de espontaneidad.

Escrituras de presión media: calidez, energía, resistencia en situaciones de tensión, adaptabilidad, gran nivel de actividad, gran nivel de vitalidad.

Escrituras de presión profunda-media: espíritu de lucha, alta imaginación visual, fuerte iniciativa, energía física.

Escrituras de presión variable: posible naturaleza violenta, poco control.

De acuerdo con Vels (1997) a su vez, cada letra minúscula del alfabeto posee un significado especial que ayuda a la comprensión profunda del inconsciente del escribiente, es la llave para penetrar en su intimidad, profundizar en su personalidad, acceder a datos biográficos de gran importancia y a conflictos dolorosos.

El simbolismo de las letras se presenta a continuación (Vels, 1983):

Mayúsculas grandes: el sujeto está buscando una posición social, se considera digno de atención y se autorretrata con un aire de autoridad. Las mayúsculas adornadas y exageradas, reflejan una personalidad ostentosa.

Mayúsculas pequeñas: signo de una personalidad humilde, modesta, tímida y sensible a las necesidades de los demás. No son vanidosos ni arrogantes.

Mayúsculas en un lugar equivocado: indican una persona que reacciona y da importancia a cuestiones de escasa trascendencia.

Exceso de mayúsculas: se trata de una persona compulsiva, con una concepción poco inteligente de lo que es y lo que no es importante.

Escribir con mayúsculas: son personas sensibles que han inhibido su emotividad y tiene demasiado autocontrol en su emotividad, principalmente en las relaciones con la gente.

Existen letras denominadas “letras reflejas” que están relacionadas específicamente con aspectos determinados de la personalidad. Se llaman así porque reflejan la actitud de una persona.

Antes de enlistar las letras reflejas es importante definir algunos conceptos que se utilizarán en la descripción de algunos elementos:

Bucle: se refiere a un círculo interno que se forma en letras como la “a” y la “o”.

Jamba: se refiere al gancho que se forma en la parte baja de la letra “g” por ejemplo.

Hampa: se refiere a la línea vertical que forma la letra “t”.

Las “letras reflejas” más significativas y que han sido más estudiadas en grafología son (Hughes, 1970):

Los óvalos y la comunicación en la “a” y “o”:

Óvalos abiertos a la derecha: actitud expansiva, receptiva al entorno y sincera, indiscreción.

Óvalos abiertos a la izquierda: indican una comunicación autocontrolada, prudentes.

Óvalos abiertos por abajo: hipocresía y mentira.

Óvalos abiertos por arriba: persona que tiende a comunicar sus inquietudes intelectuales.

Óvalos excesivamente abiertos: son personas que hablan sin pensar en las consecuencias.

Óvalos abiertos con bucle: persona amable y cordial, evita tensiones y roces.

Óvalos cerrados con medio espiral: coquetería, seducción, vanidad, presunción.

Óvalos cerrados con bucle: la persona guarda secretos.

Óvalos cerrados con doble recorrido: persona suave y discreta.

Óvalos cerrados con un pequeño lazo: persona cariñosa, le gusta que la cuiden.

Óvalos más grandes que las otras partes de la escritura: necesidad afectiva, sentimiento de autosuficiencia.

Óvalos aplastados: persona bajo presión y no puede expresar su individualidad.

La “c” y la apertura hacia los demás.

De trazo sencillo: susceptible e irritable.

Con un pequeño bucle: persona coqueta y seductora, relaciones divertidas.

Con prolongación inicial a la izquierda: prejuiciosos, convencionales, no les gusta la innovación.

De trazo seco: personas ariscas y secas en el trato con la gente. Poco suaves.

Con un ángulo: indica una persona natural y sencilla. No ostentosa y es receptiva.

La “d” y el intelecto.

Caligráfica: convencional, poca inquietud intelectual.

Tipográfica: buena capacidad de análisis.

Con bucle: creativa y con inquietudes intelectuales.

Con la línea vertical muy alta: es una persona más mental que imaginativa.

Con la línea vertical muy corta: inteligencia práctica.

Ligado a la letra siguiente por arriba: buen signo de inteligencia, capacidad de razonamiento lógico y deductivo.

Que da vuelta por arriba sin lugar: le cuesta llevar a la práctica lo que planea. Sueña mucho pero realiza poco.

La “g” y el erotismo.

Equilibrada en su conjunto de óvalo y jamba: persona con libido equilibrada.

Con la jamba muy corta: persona un tanto tímida en el aspecto sexual.

Corta y con la jamba estrecha: además de inhibida, tiene poco libido y casi nada de fantasía erótica. Le interesa poco la sexualidad.

Larga y con la jamba hinchada: persona seductora, sensitiva y tiene buena dosis de fantasía erótica. Le motiva el erotismo.

Con la jamba más larga que la de las otras letras: es una persona muy instintiva, cuyo principal interés es el sexo.

Ligada a la siguiente letra: buena relación en el plano erótico. Comunica sus fantasías y gustos a su pareja.

Sin ligar: no hay buena realización erótica, no se compromete, hay relaciones breves.

Sin ligar, con la jamba en dirección izquierda: dificultades en la entrega sexual, le cuesta salir de sí mismo. Personas rígidas y exigentes, hay un rechazo del placer.

Con el signo de escorpión: revela sadismo, instintos de crueldad y maldad.

Con inversión en el óvalo: posible problema de entrega debido al pasado.

Con la jamba dibujando lazos: persona sexy y coqueta que sabe atraer sensualmente.

Abierta y ligada con trazo simplificado y ágil: persona dinámica y activa en el plano erótico, comunica sus fantasías, se entrega y disfruta del placer.

La "i" y la capacidad de concentración.

Regularidad en la puntuación de la "i": persona con buena capacidad de concentración, presta atención a los detalles, atenta y metódica.

Irregularidad en la puntuación de la “i”: impulsivo y precipitado, le es difícil concentrarse, poco preciso, versátil.

Puntos de la “i” muy altos: personas utópicas e idealistas, tienden a escapar de la realidad.

Puntos de la “i” situados bajo: visión práctica y realista de la vida.

Punto de la “i” situado a una altura equilibrada: personalidad armónica y equilibrada, no se va a los extremos.

Punto de la “i” centrado: persona reflexiva y controla sus impulsos.

Punto de la “i” caído: falta de energía, depresión y pesimista.

Punto de la “i” situado a la izquierda: persona introvertida, necesidad de seguridad.

Punto de la “i” no marcado: persona distraída, precipitada e impulsiva.

Punto de la “i” bien marcado: persona autoafirmativa y enérgica, sabe concentrarse y tiene seguridad en sí misma.

Punto de la “i” en forma de raya: denota cierta impaciencia e impulsos agresivos.

Punto de la “i” en forma de círculo: persona que le gusta llamar la atención, necesidad de reconocimiento, inmadurez.

Punto de la “i” en forma de acento ligado a la siguiente letra: buena capacidad de deducción lógica, dinámica, canaliza sus impulsos, activa, decidida.

La “l” y la fantasía.

“l” de trazo seco: persona realista y que busca objetividad.

“l” inflada: mucha imaginación.

“l” con bucle a la izquierda: persona que pide a los demás pero también sabe dar.

La “M” y el autoconcepto.

Con los tres arcos de igual tamaño: valora por igual las tres esferas de su vida.

Con el primer arco más alto: está contenta con sí misma, aplomo y seguridad.

Con el segundo arco destacado: da importancia a su familia más que a otra cosa.

Con el tercer arco destacado: es muy importante para esta persona destacar socialmente.

Con dos arcos: si destaca el primero se preocupa por sí mismo, si es el segundo odia las críticas.

La “p” y la madurez caracterológica.

En dos trazos: poca madurez de carácter, convencional y poco personalizado.

En un solo trazo: persona que ha evolucionado, tiene su propia personalidad.

Grande e inflada: persona con gran fantasía.

Con el trazo descendente hinchado: sujetos con criterios materialistas y ambiciosos.

La “r” y la canalización de la energía.

Curva: persona suave y adaptable, pero conformista y cómoda, no se esfuerza.

En forma de i: dinámico pero impaciente y susceptible, se irrita ante pequeñas cosas, explosión de mal genio.

En forma de v angulosa: persona impaciente, impulsiva, con iniciativa y activa.

Con bucle: persona cordial y amable, no le van las tensiones ni la agresividad.

Falta iniciativa y asertividad.

En ángulo: decisión e iniciativa pero poca persistencia.

La “s” y los criterios.

Con la base abierta: amplitud de ideas, es permisiva y comprensiva.

Con fuerza a la izquierda y base cerrada: personas acaparadoras y les importa lo material. Determinadas en sus decisiones.

Con trazo descendente: personas conservadoras y tradicionales.

La “t” y los dotes de mando.

Con la tilde situada encima del hampa: dotes de mando y madera de líder, rebelde.

Con la tilde centrada en el punto medio: mesurada que sabe mandar o dejarse imponer.

Con la tilde situada baja: ideal para adaptarse a las normas, puede ser hasta servil.

Con la tilde situada a la derecha: persona con iniciativa, emprendedora y decidida. Asertiva y sigue sus impulsos.

Con la tilde situada a la derecha pero alejada del hampa: aunque optimista y valiente, es irreflexiva y temeraria en su audacia e impulsividad.

Con la tilde situada a la izquierda: persona reflexiva y prudente, duda por inseguridad.

De barra corta: sujeto que tiende a dominarse y autocontrolarse. Le falta decisión.

De barra larga: persona dinámica e impaciente, algo necia y dominante, poca paciencia.

Barra mirando hacia arriba: persona polémica, no cede fácilmente e intenta convencer.

Barra mirando hacia abajo: sujeto seguro de sus ideas y un tanto obstinado.

Tilde de la “t” en forma de círculo: individuos volubles y que actúan por capricho.

Tilde de la “t” en forma de triángulo: personas emprendedoras y decididas, tienen voluntad y actúan con rapidez y decisión.

Con doble barra: de tenacidad inquebrantable.

En forma de plátano: personas indecisas que les cuesta llevar a cabo lo que se proponen.

Tilde de la “t” con lazo: sujetos seductores y exhibicionistas.

Ausencia de barra de la “t”: individuos que abandonan las cosas y no tienen voluntad.

Irregularidad en las barras de las “t”: cierta inconstancia e inestabilidad.

Para la grafología la firma y la rúbrica son cosas distintas que necesitan de análisis diferentes. La diferencia radica en que la firma se toma con referencia en el texto, es decir, si es grande, si es pequeña, hacia arriba o hacia abajo; y la rúbrica se enfoca a todas aquellas líneas, círculos y cuadros que se puedan presentar en la firma.

La firma.

Es lo que más identifica a una persona. Los puntos importantes a analizar dentro de la firma son los siguientes (Sánchez-Bernuy, 1996):

Se deben buscar las diferencias significativas con respecto al texto.

Mientras más parecida al texto, refleja mayor honestidad.

Cuando no hay diferencias entre el texto y la firma, muestra honestidad.

Hay que observar los ángulos en la firma, es decir, si es recta, situada hacia arriba, hacia abajo, si se reduce.

A continuación se presentan las distintas variables que se pueden encontrar dentro de un texto, específicamente hablando de la firma y sus connotaciones más importantes, esto con base en el autor anteriormente citado:

Texto claro, firma ilegible: son personas extrovertidas, pero es difícil penetrar en su intimidad.

Texto confuso, firma clara: socialmente se sienten incómodos, pero con la gente que conocen están bien.

Texto inclinado, firma recta: aparentemente son extrovertidos pero son calculadores.

Texto recto, firma inclinada: representa el autocontrol, son distantes a nivel social pero con los que conocen son afectuosos.

Texto horizontal, firma ascendente: tienen más empuje del que muestran. Si está demasiado hacia arriba son idealistas. Con ángulos o picos son rebeldes de ideas.

Texto redondeado, firma angulosa: son amables, cordiales, tranquilos. Con los que conocen tienen un carácter difícil.

Texto anguloso, firma redondeada: son directos, pero cariñosos y flexibles.

Firma más grande que el texto: muestra superioridad hasta llegar al egocentrismo.

Firma más pequeña que el texto: muestra timidez e inseguridad.

Firma a la derecha: son personas sociables, extrovertidas y se muestran amables.

Firma a la izquierda: son personas frías, calculadoras, poco sociables y analíticas.

Firma en medio: saben separar las cosas, una cosa es su trabajo y otra su vida social.

Firma que invade el texto: muestra un grado de agresividad.

La rúbrica.

Para Xandró (1991) se refiere a los trazos que se hacen regularmente en la firma. En teoría no debe haber tantos, pero debido a nuestra cultura tienden a ser muchos. Las principales rúbricas son:

Sencilla: denota naturalidad, no son personas que se adornen mucho.

Complicada: es una persona artificial, con una imagen impactante y suele guardarse las cosas.

Raya horizontal y una línea: denota autoafirmación y necesidad de valoración. Si es más larga que el nombre la persona necesita aprobación social.

Revolvente: se refiere a poner el nombre y encerrarlo completamente. Representa necesidad de protección, son personas difíciles de penetrar.

Boca del lobo: no es envolver sino proteger. Son personas prudentes y cautelosas. No suelen tomar riesgos.

Abierta a la izquierda: son personas que miran al pasado, muy conservadoras y nostálgicas.

Curva al final: son personas perfeccionistas que difícilmente terminan las cosas.

Raya horizontal que cubre el nombre: son personas que no dan a conocer su privacidad.

Cuadros: son personas cuadradas en su tipo de pensamiento.

Subrayar de derecha a izquierda: son personas impositivas, que les gusta polemizar. Son personas necias.

Enlazadas: representan flexibilidad, sociabilidad, de carácter afable. Representa autoagresión, autocrítica.

Bucles: representan sociabilidad, son personas amables y cordiales.

Escribir algo antes de la firma: son personas planificadoras, organizadoras. A veces es invisible.

Puntos: son personas meticulosas y obsesivas.

Nombre: le dan énfasis a la parte personal.

Apellido: le dan énfasis a la parte profesional.

Si sólo ponen el segundo apellido: puede representar problemas con el lado paterno o en su defecto quieren distinguirse de otros cuando el apellido es muy común.

5. La grafología laboral.

Orienta en las predisposiciones profesionales de los candidatos que unido al examen vocacional o de interés determina la viabilidad de los finalistas para desempeñar un cargo positivamente (Viñals y Puente, 1999).

De acuerdo con Reder (2003) la grafología es considerada indispensable para muchas empresas a la hora de seleccionar personal. Empresas de gran nivel hacen estudios del personal que van a incorporar, o promover a otros puestos en los cambios de áreas. Además muchas empresas de servicios también solicitan este tipo de estudio permanente para investigar problemas internos.

La razón de la creciente importancia de la grafología para la aplicación del instrumento en el área de los recursos humanos, se debe a las frecuentes problemáticas a las que se ven enfrentados los seleccionadores respecto del grado de falseabilidad y la deseabilidad social que conllevan las respuestas de los postulantes. Estas variables de alto impacto aumentan el grado de error para la selección de ternas de aspecto relevante en el proceso, según lo planteado por la psicóloga Tamara Rojas (2004).

En este sentido la grafología viene a constituirse no sólo en un instrumento complementario en la batería de test, sino además en un método que permite controlar y aminorar dichas variables alternas, disminuyendo el enmascaramiento de escritura y focalizando el análisis gráfico (Rojas, 2004).

La información que proporciona es muy completa. No sólo establece la relación entre las aptitudes y los requerimientos para el puesto, sino que además describe sus motivaciones, revelando actitudes y comportamientos difíciles de determinar con otras técnicas (Lluis, 1993).

El análisis grafológico puede disminuir los tiempos en las entrevistas ya que ayuda a la persona encargada a concentrarse en preguntas más específicas. Además también se puede tomar como una herramienta de entrenamiento. Una vez que el manager conoce las fortalezas y debilidades de algún subordinado puede trabajar en esas áreas. Además puede revelar talentos y habilidades ocultas (Sackheim, 1990).

Nunca se estudia una letra en forma individual, porque da lugar a múltiples interpretaciones. Se analiza un escrito en su conjunto y tanto una empresa como un particular pueden conocer las siguientes características (Xandró, 1996):

Adaptabilidad

Espontaneidad

Control de emotividad

Nivel de responsabilidad

Capacidad de decisión

Aptitud para liderar

Aptitud para trabajar en equipo

Capacidad de recibir órdenes

Grado de atención

Con el estudio de un escrito se pasan a lenguaje consciente, el significado de los símbolos inconscientes, según con Xandró (1996).

La grafología tiene la ventaja de dar una imagen fiel del candidato realizada por sí mismo, sin intermediarios y sin el riesgo de la inhibición y nerviosismo que toda prueba psicométrica produce cuando el candidato se siente “examinado” (Lavallo,2003).

Día con día los jefes de personal enfrentan la difícil tarea de elegir entre los numerosos candidatos a la persona que mejor responda a los intereses de la empresa. En esos casos, la evaluación grafológica puede constituir un valioso instrumento, que agregado a los métodos usuales de evaluación, permite destacar los atributos caracterológicos del candidato. Según con Casewit (1983) el grafólogo reconoce en la escritura:

- a) Cualidades de la voluntad**, como son la concentración, la fuerza de voluntad, la decisión de rendimiento, la persistencia, el dinamismo y la iniciativa.
- b) Importantes revelaciones sobre el temperamento de una persona**, como movilidad, constancia, irritabilidad, autodominio, inhibiciones.
- c) Factores relacionados con el carácter estricto**, la confiabilidad, formalidad, discreción, honestidad, credibilidad.
- d) El comportamiento frente a los colaboradores**, disposición al contacto con los demás, cualidades de liderazgo, aptitudes organizativas y el sentido de responsabilidad.
- e) Las cualidades en el trabajo**, disposición para emprender una tarea, la aplicación, el sentido de cumplimiento con las obligaciones, el trabajo metódico y la conciencia de la meta.
- f) La capacidad de desarrollo de una persona**, ambición y capacidad de actualización y ascenso.

De ningún modo la grafología pretende erigirse como el único método válido para la realización de pruebas psicológicas. Cada forma de test tiene sus propios

valores y, en este sentido, la grafología debe ser considerada y usada como un procedimiento y complemento en la selección de personal (Lavalle, 2003).

Para Romeralo (1999) una correcta selección de personal parte de la premisa de que debe aprovecharse cualquier sistema que se aproxime a la verdad, olvidando el análisis de persona, los prejuicios y utilizando diferentes métodos para conseguir mayor efectividad y objetividad. De ese modo, el papel que cumple la grafología es crucial ya que es realmente complicado falsear la escritura y adaptarla para que cumpla los requisitos de un proceso de selección determinado.

Incluso existen profesionales que intentan entrenar a las personas para modificar los caracteres más destacables de su grafismo, resulta una utopía la modificación total, ya que la escritura es innata y, por tanto, inconsciente, lo que hace de ella un método fiable, que permite evitar la desviación y el falseamiento de la personalidad del candidato, proporcionando una visión global de la persona (Sánchez-Bernuy, 1996).

Dentro de la grafología laboral existen tres grandes planos que permiten obtener información de comportamientos sociales, grado de integración, rendimiento, predisposiciones de conductas desleales y estado de ánimo, (Branston, 1995).

Pero una de las aportaciones más valiosas de los análisis grafológicos, es que a diferencia del resto de pruebas utilizadas en un proceso de selección, da información sobre el grado de honestidad de la persona que lo realiza (Romeralo, 1999).

Los planos y el tipo de información según Romeralo (1999) son los siguientes:

Tabla 2. “Tipo de información según plano analizado” (Fuente: Romeralo,1999).

INTELIGENCIA	VOLUNTAD	COMPORTAMIENTO
Rapidez de pensamiento	Vitalidad física	Extroversión
Claridad de ideas	Control sobre impulsos	Introversión
Reflexión/ Irreflexión	Perseverancia	Generosidad
Seguridad a la hora de tomar decisiones	Liderazgo	Idealismo
Capacidad intuitiva	Decisión	Estado de ánimo
Detallismo	Organización	Nivel de aspiraciones
Precisión/imprecisión	Rendimiento laboral	
Atención		

6. Test Psicométricos utilizados para la investigación.

6.1 Test BFQ: cuestionario de los cinco grandes factores.

Este modelo propone cinco dimensiones para la descripción y la evaluación de la personalidad que se sitúa en un nivel de generalidad intermedio con respecto a los modelos que defienden pocas dimensiones extremadamente generales y respecto de los modelos que prevén un mayor número de dimensiones de capacidad más específica pero de menor generalidad (Caprara, Borgogni y Barbaranelli, 1998).

De acuerdo con los autores el examen de las relaciones entre los diferentes “descriptores” de la personalidad ha evidenciado repetidamente la presencia de cinco grandes factores, independientemente de las técnicas de factorización, de la naturaleza y de los procedimientos de evaluación, de las características de la población y de los contextos lingüísticos y culturales.

Los cinco grandes factores parecen pues, configurarse como una estructura adecuada e integradora para la descripción de la personalidad en el lenguaje

“natural” y en el contexto de los cuestionarios de personalidad (Liebert y Spiegler, 2000).

Los instrumentos utilizados originalmente para la medida de los cinco grandes factores son listados de adjetivos seleccionados a partir del análisis del vocabulario recogido en los diccionarios, para lograr la identificación, en cada dimensión, de los elementos más característicos (Caprara, et al., 1998).

En particular con este cuestionario se ha propuesto:

Ser más parsimoniosos en la identificación de las subdimensiones y en el número de elementos;

Atenerse escrupulosamente a las clasificaciones tradicionales de los cinco factores y de sus subdimensiones;

Incorporar a la evaluación de los cinco factores, una medida de la tendencia a dar una imagen “falseada” de sí mismo, mediante una escala de Distorsión (D).

Los cinco grandes factores han sido denominados: **energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental**. En cada uno se han identificado dos subdimensiones cada una de las cuales hace referencia a distintos aspectos de la propia dimensión (Liebert y Spiegler, 2000).

A continuación se presenta una tabla con los cinco grandes factores y sus subdimensiones:

Tabla 3. “Dimensiones y subdimensiones del test de los cinco grandes factores”
(Fuente: Caprara, Borgogni y Barbaranelli y1998).

Dimensiones	Adjetivos
E: energía Di: dinamismo Do: dominancia	Dinámico, extravertido y dominante Dinámico y activo Dominante y asertivo
A: afabilidad Cp: cooperación Co: cordialidad	Altruista, comprensivo y tolerante Cooperador y afectivo Cordial y cortés
T: tesón Es: escrupulosidad Pe: perseverancia	Responsable, ordenado y diligente Meticuloso y preciso Perseverante y tenaz
EE: estabilidad emocional Ce: control/emociones Ci: control /impulsos	Equilibrado, tranquilo y paciente Capaz de dominar sus emociones Capaz de dominar sus impulsos
AM: apertura mental Ac: apertura/cultura Ae: apertura/experiencia	Creativo, fantasioso e informado Abierto a intereses de tipo cultural Abierto a lo nuevo, a ideas y valores diferentes a los propios

De acuerdo con Liebert y Spiegler (2000) algunos ámbitos de aplicación en dónde se utiliza el cuestionario de los cinco grandes factores son:

Psicología de las organizaciones: mientras el análisis de las características de las situaciones ofrece la posibilidad de aislar lo que es específico de cada una de las organizaciones, los cinco factores integran este tipo de análisis con un análisis de la personalidad que mejora la investigación sobre la eficacia organizativa, al beneficiarse de todas las comparaciones posibles a nivel interorganizativo e intraorganizativo.

Psicología clínica y de la salud: el examen de la personalidad es crucial para fines terapéuticos y de pronóstico con el fin de identificar los puntos débiles que han llevado al paciente a la consulta médica o psicológica, y los puntos fuertes sobre los que puede resultar conveniente alentarle para producir

cambios y reorientaciones en el modo en que el individuo se enfrente con la realidad, consigo mismo y con la propia salud.

Psicología de la educación: algunos investigadores han analizado la relación entre los cinco factores y la adaptación o el éxito en las actividades escolares y han llamado la atención sobre la importancia de la apertura a la experiencia y del tesón.

En conclusión y de acuerdo con Caprara, et al. (1998) el test de los cinco grandes factores puede ser empleado en un gran número de situaciones, con personas de inteligencia y culturas normales y que sean capaces de leer los elementos y comprender las instrucciones. Las ventajas de usarlo son:

Los términos que definen la estructura de los “Big Five”, al estar anclados en el lenguaje natural que las personas utilizan cotidianamente, pueden ser comprendidos fácilmente también por los no expertos en materia psicológica haciendo más clara la interpretación y la comunicación de los resultados.

El número de factores permite una descripción parsimoniosa, pero al mismo tiempo completa, de las características de la personalidad, y representan una propuesta adecuada para conciliar la amplitud y la especificidad de las dimensiones consideradas.

El número de elementos aparece particularmente reducido sobretodo en comparación con otros instrumentos análogos, haciendo más sencillas y ágiles las fases de aplicación, corrección y elaboración de los resultados.

6.2 Test de la configuración psicológica individual.

Se creó con la esperanza de alcanzar dos metas en la evaluación de la personalidad. La primera ha sido utilizar y desarrollar los conceptos descriptivos más ampliamente relacionados con los aspectos personal y social. La segunda es para diseñar subescalas breves, precisas y confiables para la identificación y medición de las variables elegidas para incluirse en el test (Gough, 1980).

A continuación se presentan las 18 escalas del CPI:

Tabla 4. “Escalas del test de la configuración psicológica individual” (Fuente: Gough 1980).

Puntuaciones bajas	Escala y propósito	Puntuaciones altas
	GRUPO 1. Mediciones de equilibrio, poder, seguridad en sí mismo y adecuación interpersonal.	
<p>Hombres: apáticos, indiferentes, escasos intereses, irresponsables, pesimistas, inquietos, rígidos, imprudentes, sugestionables, sumisos.</p> <p>Mujeres: cautelosas, apacibles, benévolas, inhibidas, pacíficas, calladas, reservadas, tímidas, sumisas, confiadas, modestas.</p>	<p>1. Do (Dominancia). Valorar factores de capacidad para dirigir, de dominio, persistencia e iniciativa social.</p>	<p>Hombres: vigorosos, ambiciosos, optimistas, planeadores, ingeniosos, responsables, confiados en sí mismos, estables, rigurosos</p> <p>Mujeres: agresivas, mandonas, vanidosas, exigentes, dominantes, vigorosas, ágiles, enérgicas, conservadoras.</p>
<p>Hombres: cortantes, posesivos, pocos intereses, criticones, molestos, resentidos, intranquilos, tensos, susceptibles, poco amables.</p> <p>Mujeres: distraídas, sumisas, apacibles,</p>	<p>2. Cc (Capacidad de categoría). Servir como índice de la capacidad del individuo para tener categoría. Mide las cualidades y atributos personales que llevan a tener categoría.</p>	<p>Hombres: discretos, perdonadores, imaginativos, independientes, maduros, prácticos, simpáticos, progresistas, sensatos.</p> <p>Mujeres: pensamientos claros, vigorosas, individualistas,</p>

cautelosas, reservadas, tímidas, sencillas, acatadoras, retraídas.		ingeniosas, intuitivas, inteligentes, lógicas, amplios intereses, polifacéticas.
<p>Hombres: rudos, cortantes, fríos, quejosos, desconcertantes, insensibles, pocos intereses, inconstantes, superficiales, poco amables.</p> <p>Mujeres: cautelosas, inhibidas, sumisas, modestas, apacibles, sosegadas, reservadas, tímidas, retraídas.</p>	<p>3. Sd (Sociabilidad). Identificar a las personas de temperamento sociable, participativo y decidido.</p>	<p>Hombres: astutos, seguros de sí mismos, intereses amplios, lógicos, maduros, abiertos, comunicativos, sensatos, ingeniosos, sociables.</p> <p>Mujeres: seguras, dominantes, vigorosas, coquetas, inteligentes, intereses amplio, comunicativas, sociables, conservadoras.</p>
<p>Hombres: agradecidos, cautelosos, cooperadores, pocos intereses, amables, corteses, pacientes, prudentes, serios, tímidos.</p> <p>Mujeres: cautelosas, convencionales, temerosas, amables, reservadas, retraídas, sensitivas, sumisas, tímidas, introvertidas.</p>	<p>4. Ps (Presencia Social). Valorar factores como el equilibrio, la espontaneidad, y la confianza en sí mismos en la interacción personal y social.</p>	<p>Hombres: emprendedores, intereses amplios, buscan placer, relajados, seguros de sí mismos, perspicaces, no convencionales, sin inhibiciones, polifacéticos, graciosos.</p> <p>Mujeres: emprendedoras, atrevidas, coquetas, traviesas, comunicativas, buscan placer, espontáneas, polifacéticas, ingeniosas, graciosas.</p>
<p>Hombres: cortantes, comunes, triviales, pocos intereses, constantes, imprudentes, sumisos, tensos, poco inteligentes, retraídos.</p> <p>Mujeres: cautelosas, convencionales, amables, apacibles, modestas, pacientes, pacíficas, tímidas, confiadas, sin pretensiones.</p>	<p>5. Aa (Autoaceptación). Valorar factores como el sentido de valía personal, la autoaceptación y la capacidad para pensar y actuar independientemente.</p>	<p>Hombres: seguros, emprendedores, egoístas, imaginativos, prácticos, comunicativos, distinguidos, elegantes, seguros de sí mismos, sofisticados.</p> <p>Mujeres: emprendedoras, argumentadoras, mandonas, demandantes, determinantes, dominantes, comunicativas, sarcásticas,</p>

		conservadoras, conversadoras, graciosas.
<p>Hombres: ansiosos, turbulentos, distraídos, olvidadizos, apresurados, impulsivos, traviosos, inconstantes, superficiales, inquietos.</p> <p>Mujeres: rudas, defensivas, criticonas, insensibles, testarudas, sarcásticas, autocompasivas, indiscretas, poco convencionales, inestables.</p>	<p>6. Sb (Sentido de bienestar). Identificar a las personas que minimizan sus quejas y preocupaciones y que están relativamente libres de dudas sobre sí mismas y de desilusiones.</p>	<p>Hombres: conservadores, serios, dependientes, bondadosos, inhibidos, lógicos, agradables, serenos, relajados, sinceros.</p> <p>Mujeres: sosegadas, competentes, pensamientos claros, justas, informales, maduras, serviciales, serenas, sensatas.</p>
	<p>GRUPO 2. Mediciones de socialización, madurez, responsabilidad y estructuración interpersonal de valores.</p>	
<p>Hombres: descuidados, desordenados, olvidadizos, irresponsables, perezosos, traviosos, buscan placer, imprudentes, presumidos, derrochadores.</p> <p>Mujeres: presuntuosas, rudas, cortantes, descuidadas, insensibles, perezosas, detestables, rebeldes, inquietas, sarcásticas.</p>	<p>7. Re (Responsabilidad). Identificar a las personas que tienen una disposición y un temperamento de consciencia, responsabilidad y confiabilidad.</p>	<p>Hombres: capaces, conscientes, serios, sensatos, formales, responsables, estables, constantes, concienzudos.</p> <p>Mujeres: conscientes, cooperativas, discretas, precavidas, previsoras, planeadoras, sensatas, formales, diplomáticas, responsables.</p>
<p>Hombres: mentirosos, defensivos, voluntariosos, irresponsables, traviosos, francos, peleoneros, rudos, sarcásticos, poco convencionales.</p> <p>Mujeres: defensivas, descuidadas, inconstantes.</p>	<p>8. Sn (Socialización). Indicar el grado de madurez, integridad y rectitud social que ha alcanzado una persona.</p>	<p>Hombres: adaptables, eficientes, honestos, inhibidos, amables, organizados, sensatos, sinceros, concienzudos, bienhechores.</p> <p>Mujeres: cautelosas, pensamientos claros, conservadoras.</p>

<p>Hombres: presumidos, criticones, precipitados, voluntariosos, impulsivos, individualistas, egoístas, enojones, temperamentales, no realistas.</p> <p>Mujeres: emprendedoras, agresivas, presuntuosas, excitables, impulsivas, rebeldes, inquietas, sarcásticas, temperamentales, desinhibidas.</p>	<p>9. Ac (Autocontrol). Valorar el grado y la adecuación del control y el orden sobre sí mismo, así como de la libertad, la impulsividad y el egocentrismo.</p>	<p>Hombres: considerados, seguros, insensibles, lógicos, esmerados, precisos, sensatos, formales, autocontrolados, abnegados.</p> <p>Mujeres: sosegadas, conservadoras, apacibles, moderadas, modestas, pacientes, pacíficas, calladas, reservadas, autocontroladas.</p>
<p>Hombres: fríos, egoístas, exigentes, insensibles, centrados en sí mismos, superficiales, desagradecidos, quejumbrosos, criticones.</p> <p>Mujeres: presuntuosas, autocráticas, cortantes, defensivas, desconfiadas, insensibles, infantiles, resentidas, intranquilas, sarcásticas.</p>	<p>10. To (Tolerancia). Identificar a las personas que tienen creencias y actitudes sociales permisivas, acogedoras y no críticas.</p>	<p>Hombres: olvidadizos, generosos, bonachones, independientes, informales, agradables, sensatos, sensibles, serios, generosos.</p> <p>Mujeres: sosegadas, eficientes, intuitivas, pausadas, lógicas, maduras, responsables, autocontroladas, discretas, diplomáticas, comprensivas.</p>
<p>Hombres: complacientes, descontentos, criticones, apresurados, voluntariosos, indiferentes, irritables, pesimistas, temperamentales, poco amistosos.</p> <p>Mujeres: cambiantes, escépticas, francas, irritables, caprichosas, pesimistas, sarcásticas, perspicaces, tenaces, temperamentales, ingeniosas.</p>	<p>11. Bi (Buena impresión). Identificar a las personas que son capaces de crear una impresión favorable y que se preocupan por la forma en que los demás reaccionan ante ellos.</p>	<p>Hombres: adaptables, cambiantes, considerados, amables, abnegados, sensibles, discretos, generosos, cálidos, amigables.</p> <p>Mujeres: sosegadas, conservadoras, apacibles, moderadas, modestas, pacientes, pacíficas, confiadas, comprensivas, preocupadas.</p>

<p>Hombres: atractivos, descuidados, valerosos, atrevidos, distraídos, olvidadizos, pausados, buscan placer imprudentes, derrochadores.</p> <p>Mujeres: atentas, agradecidas, artísticas, delicadas, femeninas olvidadizas, perdonadoras, indiferentes, irresponsables, poco convencionales, poco formales.</p>	<p>12. Co (Comunalidad). Identificar el grado en que las reacciones y respuestas de una persona corresponden al patrón modal (“común”) establecido.</p>	<p>Hombres: cautelosos, conscientes, lentos, eficientes, formales, organizados, prácticos, responsables, minuciosos, ahorrativos.</p> <p>Mujeres: pensamientos claros, vigorosas, graciosas, prácticas, sensatas, rígidas, severas, realistas.</p>
	<p>GRUPO 3. Mediciones del potencial para el logro y la eficacia intelectual.</p>	
<p>Hombres: apáticos, desconfiados, insensibles, irresponsables, buscan placer, desconsiderados, descorteses, superficiales, holgazanes, presumidos.</p> <p>Mujeres: aventureras, descuidadas, indolentes, irresponsables, perezosas, rebeldes, sarcásticas, poco convencionales, desinhibidas, estrafalarias.</p>	<p>13. Lc (Logro de conformidad). Identificar los factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco dentro de la cual la conformidad sea un comportamiento positivo.</p>	<p>Hombres: ambiciosos, competentes, conscientes, considerados, inteligentes, lógicos, maduros, sensatos, ingeniosos, responsables.</p> <p>Mujeres: conservadoras, eficientes, idealistas, emprendedoras, lógicas, serviciales, planeadoras, seguras, reservadas, responsables.</p>
<p>Hombres: mandones, cautelosos, fríos, egoístas, aprensivos, frívolos, corteses presumidos, severos.</p> <p>Mujeres: rudas, excitables, necias, absurdas, inmaduras, infantiles, simples, inquietas, no realistas, inestables.</p>	<p>14. Li (Logro independencia). Identificar los factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco dentro del cual la autonomía y la independencia sean comportamientos positivos.</p>	<p>Hombres: previsores, independientes, informales, inteligentes, perezosos, agradables, sensatos, sarcásticos, susceptibles, polifacéticos.</p> <p>Mujeres: sosegadas, competentes, pensamientos claros, discretas, inteligentes.</p>

<p>Hombres: rudos, fríos, olvidadizos, insensibles, escasos intereses, excéntricos, inquietos, sensitivos, superficiales, sugestionables.</p> <p>Mujeres: distraídas, rudas, escasos intereses, nerviosas, asustadizas, pesimistas, simples, lentas, tenaces, tensas, retraídas.</p>	<p>15. Ei (Eficacia intelectual). Indicar el grado de eficacia personal e intelectual que ha alcanzado la persona.</p>	<p>Hombres: competentes, seguros, eficientes, previsores, independientes, inteligentes, sensatos, autocontrolados, sofisticados.</p> <p>Mujeres: competentes, pensamientos claros, seguras, eficientes, informales, pausadas, lógicas, sensatas, relajadas, tranquilas.</p>
	<p>GRUPO 4. Mediciones de los modos intelectuales y de los intereses.</p>	
<p>Hombres: activos, alegres, de buen humor, vigorosos, coquetos, graciosos, amables, oportunos, comunicativos, sociables, conservadores.</p> <p>Mujeres: convencionales, generosas, honestas, amables, tensas, confiadas, modestas, cálidas, preocupadas.</p>	<p>16. Sp (Sentido Psicológico). Medir el grado de interés y respuesta de una persona ante las necesidades, motivaciones y experiencias internas de los demás.</p>	<p>Hombres: reservados, fríos, evasivos, previsores, independientes, individualistas, perseverantes, preocupados, reservados, poco amigables, cautelosos.</p> <p>Mujeres: competentes, frías, independientes, ingeniosas, pausadas, lógicas, traviesas, maliciosas, seguras de sí mismas, perspicaces, poco formales.</p>
<p>Hombres: determinados, eficientes, insensibles, organizados planificadores, prácticos, severos tenaces, imperturbables, concienzudos.</p> <p>Mujeres: cautelosas, conscientes, conservadoras, defensivas, prudentes, rígidas, lentas, simples, sinceras, autocastigantes.</p>	<p>17. Fx (Flexibilidad). Indicar el grado de flexibilidad y adaptabilidad de una persona en su pensamiento y comportamiento social.</p>	<p>Hombres: indolentes, inconstantes, independientes, perezosos, optimistas, buscan placer, apresurados, ágiles, inteligentes, perspicaces, derrochadores, espontáneos.</p> <p>Mujeres: descuidadas, inteligentes, hábiles, atrevidas, imaginativas, individualistas.</p>

<p>Hombres: emprendedores, agresivos, pensamientos claros, atrevidos, impulsivos, buscan placer, presumidos, ostentosos, sólidos</p> <p>Mujeres: toscas, insatisfechas, perezosas, masculinas, buscan placer, inquietas, vigorosas, centradas en sí mismas, susceptibles, quisquillosas, duras.</p>	<p>18. Fe (Femineidad). Valorar la masculinidad o femineidad de los intereses.</p>	<p>Hombres: apreciativos, quejumbrosos, femeninos, formales, dóciles, nerviosos, abnegados, sensitivos, preocupados.</p> <p>Mujeres: conscientes, discretas, generosas, amables, serviciales, maduras, autocontroladas, simpáticas, discretas, diplomáticas, cálidas.</p>
---	---	---

El cuestionario ha sido diseñado principalmente para utilizarse con sujetos “normales” (sin trastornos psicológicos). Sus escalas se dirigen principalmente a medir las características de personalidad que son importantes para la vida social y la interacción social, todo esto es de acuerdo a Gough (1980).

Muchos de los cuestionarios de personalidad comunes y de los instrumentos de evaluación anteriormente usados fueron diseñados para realizarse en campos especiales, como la clínica psiquiátrica o se elaboraron para tratar un problema específico, como el de elección vocacional. El trabajo que ahora se presenta se ha centrado en las características de personalidad que tienen una amplia y penetrante aplicabilidad al comportamiento humano, y que están más relacionadas con los aspectos favorables, deseables y positivos de la personalidad, que con los patológicos y morbosos (Gough, 1980).

Algunas otras áreas en las que se puede aplicar el test de configuración psicológica individual son:

Área educativa

Área de la delincuencia

Área laboral

Investigación en psicología

6.2 Planteamiento del problema.

Actualmente el uso de las pruebas psicométricas en el ámbito laboral, es un método que se usa con mucha frecuencia, inclusive se puede decir que las pruebas son las más usadas para la selección de personal.

En años recientes las empresas de países desarrollados solicitan constantemente los servicios de la grafología para el estudio de las aptitudes y de la capacidad para promocionar a puestos de trabajo cualificados a sus empleados y para seleccionar a aquellos candidatos que demandan empleo. En México cada vez más se complementa el uso de la grafología dentro del proceso de selección de personal en beneficio de la empresa y el candidato (Lavallo, 2003).

La razón de este creciente interés para la aplicación del instrumento en el áreas de recursos humanos, se debe a las frecuentes problemáticas a las que se ven enfrentados los seleccionadores respecto del grado de falseabilidad y la deseabilidad social que conllevan muchas veces, las respuestas de los postulantes (Rojas, 2004).

Por lo anterior se puede entender que actualmente la grafología representa un papel importante dentro de la selección de personal que se da en las organizaciones. En los últimos años ha incrementado su importancia y su presencia como un instrumento de carácter proyectivo de gran utilidad para determinar la personalidad de las personas (Rojas, 2004).

En cuanto a las pruebas que no son proyectivas, siguiendo la experiencia de varias empresas, son propensas a la manipulación, ya que actualmente cualquier persona puede disponer de ellas, “ensayar” las más comunes y contestarlas a su conveniencia dependiendo del tipo de puesto al que esté aplicando (Alarcón, et al. 2002).

Sin embargo, después de la evaluación de diversos experimentos de control realizados en Estados Unidos y Alemania, el porcentaje de error en los análisis grafológicos gira en torno al 12%, mientras que el resto de los test psicológicos muestran errores y fallas de 30 a 40% (Lavallo, 2003).

La grafología tiene la ventaja de darnos una imagen fidedigna del escribiente realizada por el mismo sin intermediarios y sin el riesgo de la inhibición y el nerviosismo que toda evaluación psicométrica produce cuando el sujeto se siente examinado ya que el grafólogo no necesita de la presencia del analizado para realizar el estudio (Lavallo, 2003).

Por lo anterior ésta investigación se plantea:

¿Los resultados de la interpretación de la grafología tienen una correlación significativa con los resultados de la interpretación del test de los cinco grandes factores y el test de la configuración psicológica individual?

Dentro de los objetivos específicos se encuentran:

1. Encontrar que por medio de la grafología se pueden medir aspectos de la personalidad que mide el test de los cinco grandes factores y el test de la configuración psicológica individual.
2. Identificar cuáles son los elementos que tienen en común la grafología y el test de los cinco grandes factores.
3. Investigar cuáles son los elementos que tienen en común la grafología y el test de la configuración psicológica individual.

Por lo anterior las hipótesis de esta investigación son:

H: Los resultados de la interpretación de la grafología tienen una correlación significativa con los resultados de la interpretación del test de los cinco grandes factores y el test de la configuración psicológica individual.

H0: Los resultados de la interpretación de la grafología no tienen una correlación alguna con los resultados de la interpretación del test de los cinco grandes factores y el test de la configuración psicológica individual.