



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS
FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”.**

Proyecto de investigación presentado previo la obtención del Título de Licenciadas en
Gestión de Talento Humano

Autoras:

Caisa Rivera Mónica Patricia

Chasi Tapia Stefany Daniela

Tutor:

Mtr. Irma Edith Ortiz Mora

LATACUNGA – ECUADOR

AGOSTO - 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Caisa Rivera Monica Patricia, con cédula de ciudadanía No. 1750852186, Chasi Tapia Stefany Daniela, con cédula de ciudadanía No. 0550497465 declaro / amos ser autor/es del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**. siendo Mtr. Irma Edith Ortiz Mora tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Mónica Patricia Caisa Rivera
C.I. 1750852186



Stefany Daniela Chasi Tapia
C.I. 0550497465

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”, de Caisa Rivera Monica Patricia y Chasi Tapia Stefany Daniela, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 agosto, 2024



Mtr. Irma Edith Ortiz Mora

C.C. 1707186076

TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Economicas; por cuanto, las postulantes: Caisa Rivera Monica Patricia y Chasi Tapia Stefany Daniela, con el título del Proyecto de Investigación: **“LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 agosto, 2024

Para constancia firman:


Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina
C.I. 0503504193
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda
C.I. 0503241119
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Mg. Kevin Ramiro Herrería Gallardo
C.I. 0503141269
LECTOR 3 (MIEMBRO)

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor / a del Proyecto de Investigación con el tema: **“LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, de Caisa Rivera Monica Patricia y Chasi Tapia Stefany Daniela, de la carrera Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del que del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 7 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 22 agosto, 2024


Mtr. Irma Edith Ortiz Mora

C.C. 1707186076

TUTORA

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, quien en todo este tiempo ha sido el principal motor en mi vida, permitiéndome seguir adelante a pesar de las dificultades que he atravesado. Nunca me dejó sola.

Agradezco a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de esta trayectoria. Nunca me dejaron sola, siempre dándome aliento para alcanzar cada meta que me he propuesto. A mi hermano, por ser siempre esa voz de aliento en mis días difíciles y por estar a mi lado en las buenas y en las malas.

A Mónica, mi mejor amiga, quien, a pesar de todo lo que hemos atravesado en este proceso, nunca se ha alejado. Hoy me doy cuenta de que no me equivoqué al hablarle y llevarme bien con ella desde el primer día en la universidad. Le agradezco por siempre escucharme y aconsejarme.

A mi querida alma Mater, por haberme dado la oportunidad de pertenecer a ella. A mis queridos docentes de la carrera, gracias a quienes he adquirido el conocimiento que hoy en día me sirve para ser una buena profesional.

A la Ing. Ximena Molina, quien fue la persona que me impulsó a seguir mi carrera y quien me guio en todo este proceso de mi vida profesional. Gracias a ella, hoy en día amo mi carrera y todo lo que abarca.

A la Ing. Jhoana Valdiviezo, quien, a pesar del poco tiempo que me conoció, ha sido una de las personas que me ha estado alentando y compartiendo sus conocimientos en el área de Talento Humano. Hoy en día, es una amiga y confidente para mí.

Stefy

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a quienes han sido pilares fundamentales en este largo recorrido.

A mis padres, Braulio y Vilma, su amor incondicional y su apoyo constante han sido la luz que me han guiado. Gracias por cada sacrificio y por enseñarme la importancia de la perseverancia y el trabajo arduo. Ustedes han sido mi motivación y mis mayores admiradores. El esfuerzo durante todo este recorrido académico es un reflejo de sus enseñanzas y de los valores que me han inculcado.

A mis hijos, Mateito y Mikeyla, que me han recordado la belleza de la curiosidad y la alegría en cada pequeño logro. Gracias por su paciencia y comprensión durante largos días de ausencia. Ustedes son mi inspiración diaria y el verdadero sentido de mis esfuerzos.

A mi hermano Jonathan, por ser siempre mi compañero y mi apoyo incondicional, no sabes cuanto agradezco el apoyo constante que me has brindado y por los momentos en que has estado para mí.

Tus logros son motivo de orgullo para mí, y no sabes cuán feliz estoy por eso. Gracias por ser tú, por tu amor incondicional y por siempre estar ahí. Te quiero muchísimo.

Y a mi amiga Stefany, eres una de las personas más valiosas en mi vida. Tu amistad ha sido un refugio infinito en los momentos de estrés y duda. Agradezco de corazón cada palabra de aliento, cada consejo que has compartido y cada momento que hemos pasado juntas.

Gracias por estar siempre a mi lado, por tu generosidad, por tu amistad incondicional y sobre todo por brindarme tu ayuda en mis momentos más difíciles. Juntas hemos enfrentado lo difícil y celebrado los logros, y por eso, estoy eternamente agradecida.

Este largo trayecto es un tributo a cada uno de ustedes, que han ido más allá para que yo pueda alcanzar mis metas.

Mónica.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este gran paso de mi vida a mis padres, Diego y Lourdes, quienes han sido testigos de cada alto y bajo en mi vida. Este triunfo es de ustedes, quienes han sido el pilar fundamental de mi existencia. Gracias a su esfuerzo y dedicación, he logrado llegar a donde estoy. No encuentro palabras para describir el inmenso sentimiento de gratitud que tengo hacia ustedes; los amo y les doy infinitas gracias por ser padres excepcionales en todo este tiempo.

A mi papi Diego, que siempre creyó en mí y en cada uno de mis sueños, gracias por el apoyo incondicional que me has brindado. En los momentos difíciles, tus ánimos han sido inigualables. No tengo palabras suficientes para expresar todo lo que has hecho por mí, por nunca hacerme faltar nada, y por el cariño inmenso que me has dado.

A mi mami Lourdes, gracias por ser ese amor incondicional, por siempre estar para mí y por todo lo que has hecho para cuidarme. Te agradezco infinitamente por todo.

A mi hermano Ariel, gracias infinitas por siempre escucharme y ser mi hombro para llorar en los días malos. Te agradezco por todo y espero estar siempre a tu lado para apoyarte en todo momento. Como siempre te he dicho, deseo que seas mejor que yo.

A mis queridos perritos Aisha, Leo y Kiara, quienes con sus juguetes, lamidas y cariño me brindaron consuelo y alegría durante las largas horas de estudio y trabajo. En especial a Aisha, por siempre acompañarme a todos lados y desvelarse conmigo para cumplir este sueño. Y a Kiara, que donde estés, siempre estarás en mi corazón y en mis recuerdos. Te extraño mucho, pero sé que, desde donde estés, me sigues cuidando y motivando. Gracias por ser mis compañeros en este viaje.

A mi familia en general, por todo el apoyo y los consejos que me han dado a lo largo de este tiempo. A mis abuelitos, Juan Tapia y Juana Toapanta, por todo el

cariño y apoyo que me han brindado desde pequeña, y por siempre estar pendientes de mí.

A mis amigos de la universidad, Sandy, Byron, Adrián y Moni, gracias por siempre sacarme una sonrisa, por cada momento bueno y malo que pasamos juntos, y por demostrarme que existen amistades sanas en las que siempre puedo contar. Aunque ahora nos separemos académicamente, espero que sigamos siendo amigos para siempre y que nunca dejemos de hablar.

A mis amigos Stalyn Viracocha, Erika Viracocha y Darlin Caisaluisa, gracias por ser el apoyo y el ánimo que necesitaba en los momentos más difíciles de mi vida y de mi carrera.

Y finalmente, a mí misma, por haberme demostrado que nada es difícil cuando se quiere, y que todo el esfuerzo y las malas noches que en algún momento pasé, hoy dan fruto. Estoy muy emocionada por todo lo que está por venir, y quiero agradecer infinitamente a todos.



Con Cariño Stefy

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Braulio y Vilma, cuyas enseñanzas y ejemplo han moldeado la persona que soy hoy. Gracias por inculcarme desde pequeña el amor por el querer ser mejor día a día, la importancia de la perseverancia y el valor de la humildad. Su apoyo incondicional, tanto en los momentos de triunfo como en los de dificultad, ha sido el cimiento sobre el cual he construido este logro. Les debo más de lo que las palabras pueden expresar, y este trabajo es un humilde reflejo de su influencia en mi vida.

A mis amados hijos, Mateito y Mikeyla, quienes con su ternura, alegría y curiosidad llenan mis días de significado y propósito. Ustedes son la luz que guía mi camino y la motivación constante para seguir adelante. Cada risa, cada abrazo, cada palabra de ustedes ha sido un recordatorio del porqué de este esfuerzo. Este logro es para ustedes, con la esperanza de que siempre encuentren en su camino la fuerza y la determinación para alcanzar sus sueños, tal como yo he buscado alcanzar los míos.

A mi hermano Jonathan, compañero de vida, de retos y de alegrías, cuyo apoyo ha sido un ancla en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre ahí, con una palabra de aliento, un consejo sabio o simplemente con tu presencia. Eres más que un hermano; eres un amigo fiel y un pilar en mi vida. Este logro es también tuyo, porque sin ti, el camino habría sido mucho más difícil.

Y a mi querida amiga Stefany, cuyo apoyo y amistad han sido fundamentales a lo largo de este viaje. Gracias por estar presente en los momentos cruciales, por tus palabras de ánimo cuando más las necesitaba y por compartir conmigo tantas risas y momentos inolvidables. Tu amistad ha sido un regalo incalculable, y en ella he encontrado no solo un refugio, sino una fuente constante de motivación y alegría.

Y a mis amigos Sandy, Adrian, y Byron, compañeros de muchas aventuras y confidentes durante todo este trayecto académico. Gracias por estar siempre dispuestos a brindar una mano, por su apoyo incondicional y por creer en mí, incluso en los momentos en que yo mismo dudaba. Su amistad ha sido un pilar

fundamental en este proceso, y este logro es también un reflejo de la fortaleza de nuestros lazos. Cada uno de ustedes ha dejado una huella inolvidable en mi vida, y por ello, les estaré eternamente agradecida.

Este trabajo es también un tributo a la fuerza de nuestra amistad y a todos los sueños que hemos compartido.

POR SIEMPRE Y PARA SIEMPRE.

Mónica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: “LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”

Autoras:

Caisa Rivera Mónica Patricia

Chasi Tapia Stefany Daniela

Tutora:

Mg. Ortiz Mora Irma Edith

RESUMEN

La presente investigación tuvo como pregunta central: ¿Cuál es el interés en el uso de la grafología para la selección de personal en las empresas florícolas de Cotopaxi? Con el objetivo general de identificar el nivel de interés en el uso de la grafología para la selección de personal en las florícolas de la provincia de Cotopaxi, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La población consistió en 40 empresas florícolas de Cotopaxi. El cuestionario que utilizó tuvo una escala likert de 1 a 5, arrojó un alfa de Cronbach de 0.862, demostrando alta confiabilidad. Los resultados indicaron que el 60% de los encuestados presentaron un alto interés en el uso de la grafología, el 22.5% un interés medio, y el 17.5% un interés bajo. Además, se desarrolló una guía para la implementación de la grafología, en la que se consideraron aspectos como beneficios, limitaciones, requisitos, software, herramientas, evaluación y mejora continua; además se propuso un proceso de implementación que incluye los siguientes pasos: evaluación de necesidades, desarrollo e integración de procedimientos, implementación de herramientas, métodos de evaluación, interpretación de resultados. En conclusión, se determinó un alto nivel de interés en el uso de la grafología como herramienta complementaria para la selección de personal.

Palabras clave: Empresas florícolas, guía, gestión de personal.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: “GRAPHOLOGY AND THE SELECTION OF PERSONNEL IN FLORICULTURAL COMPANIES IN THE PROVINCE OF COTOPAXI”

Authors:

Caisa Rivera Mónica Patricia

Chasi Tapia Stefany Daniela

Advisor:

Mg. Ortiz Mora Irma Edith

ABSTRACT

The central question of this research was: What is the interest in the use of graphology for recruitment in the floricultural enterprises of Cotopaxi? With the overall objective of identifying the level of interest in the use of graphology for personnel selection in the floricultural production of the province of Cotopaxi, a quantitative approach methodology was used, with a non-experimental and transversal design. The population consisted of 40 floricultural enterprises in Cotopaxi. The questionnaire he used had a likert scale of 1 to 5, and yielded an alpha of Cronbach of 0.862, demonstrating high reliability. The results indicated that 60% of respondents had a high interest in using graphology, 22.5% an average interest, and 17.5% a low interest. In addition, a guide for the implementation of graphology was developed, which considered aspects such as benefits, limitations, requirements, software, tools, evaluation and continuous improvement; furthermore, an implementation process was proposed that includes the following steps: Needs assessment, development and integration of procedures, implementation of tools, evaluation methods, interpretation of results. In conclusion, a high level of interest was found in the use of graphology as an additional tool for personnel selection.

Keywords: Floristic companies, guides, personnel management.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa **“LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**, presentadas por: **Caisa Rivera Monica Patricia y Chasi Tapia Stefany Daniela**, egresadas de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, pertenecientes a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2024

Atentamente,

Mg. Bolivar Maximiliano Cevallos
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669



ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INFORMACIÓN GENERAL	1
Capítulo 1	2
Problema de investigación.....	2
1.1. Tema de investigación	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1. Contextualización	2
1.3. Pregunta de investigación	7
1.4. Objetivos.....	7
1.5. Beneficiarios del proyecto	8
Capítulo II.....	9
Marco teórico.....	9
2.1. Antecedentes de investigación.....	9

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional	9
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional	10
2.1.3. Antecedentes a nivel local	11
2.2. Fundamentación científico teórico	12
2.2.1 Historia de la grafología	12
2.3. Definición de la grafología	14
2.4. Principios de la grafología.....	17
2.5. Aplicaciones de la grafología en la selección del personal	21
2.6. Beneficios de la grafología en la selección de personal	22
2.7. Limitaciones y críticas hacia el uso de la grafología.....	27
2.8. Percepción de la efectividad de la grafología	34
2.9. Tamaño y forma de la escritura	35
2.10. Selección de personal	37
2.10.1. Selección de personal según autores	37
2.10.2. Métodos mayormente utilizados en la selección de personal.....	38
Resumé	38
Cartas de recomendación.....	39
Entrevista.....	39
2.10.3. La selección de personal y la grafología	39
2.11. Perfil del cargo.....	40
2.11.1 Secciones de un perfil de cargo	42

2.12. Procesos de evaluación.....	42
2.13. Las bases del proceso de selección.....	44
2.14. Selección de personal – búsqueda del talento adecuado	45
2.15. Reclutamiento y formación	45
2.16. Técnicas de selección	45
2.17. Proceso de Selección de Personas	46
Capítulo III	47
Metodología de la investigación.....	47
3.1. Tipo de investigación	47
Diseño de investigación.....	47
3.2. Nivel de Estudio	48
3.3. Enfoque de Investigación	48
3.4. Técnicas de Investigación.....	49
3.5. Población	49
3.6. Validación del Instrumento	50
3.7. Estrategias de Análisis de Datos.....	51
Capítulo IV	55
Resultados y discusión	55
4.1. Caracterización de la población.....	55
4.1.1. Nombre de las organizaciones	55
4.1.2. Edad de los Participantes	57

4.1.3. Género de los Participantes	58
4.2. Descripción de las variables	60
4.2.1. La Grafología.....	60
4.2.2. Selección de personal	70
4.3. Análisis de correlación entre variables: La Grafología y Selección de personal	81
4.5. Propuesta	85
4.7. Discusión	90
Conclusiones.....	96
Recomendaciones	97
Bibliografía.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones de la encuesta.....	33
Tabla 2. Alpha de Cronbach del cuestionario.....	51
Tabla 3. Valores referenciales para la prueba de KMO.....	53
Tabla 4. Prueba de KMO para el instrumento.....	53
Tabla 5. Baremo del instrumento.....	54
Tabla 6. Valor p para determinar la distribución normal.....	56
Tabla 7. Nombre de las organizaciones encuestadas.....	80
Tabla 8. Correlación de Spearman de la relación entre variable.....	82
Tabla 9. Pruebas de normalidad para variable grafología.....	83
Tabla 10: Pruebas de normalidad para selección de personal.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de Edades de los Participantes.....	52
Figura 2. Distribución de Género de los Participantes.....	54
Figura 3. Distribución del Nivel Educativo de los Participantes.....	55
Figura 4. La grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de una persona a través de su escritura.....	56
Figura 5. La grafología podría ser útil como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal.....	58
Figura 6. La grafología puede proporcionar información que no se obtendría a través de otras técnicas de evaluación para la selección de personal.....	59
Figura 7. La interpretación de un grafólogo es importante en comparación con otras herramientas de evaluación en el proceso de selección.....	60
Figura 8. La efectividad de la grafología puede depender del nivel de experiencia y formación del grafólogo.....	61
Figura 9. El tamaño y la forma de la escritura de un candidato puede proporcionar información valiosa sobre su personalidad y habilidades.....	63
Figura 10. El tamaño de la escritura de un individuo puede estar relacionado con rasgos como la autoestima, confianza en sí mismo y capacidad de liderazgo.....	64
Figura 11. El tamaño y forma de la escritura de un candidato puede ser un indicador útil para identificar su nivel de extroversión o introversión.....	65
Figura 12. El tamaño y forma de la escritura de un postulante puede revelar información sobre su capacidad de adaptación a diferentes entornos y situaciones laborales.....	66
Figura 13. El establecimiento claro y detallado del perfil del puesto es fundamental en los procesos de selección de personal.....	68

Figura 14. Las habilidades, competencias y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño efectivo del cargo son importantes en la selección de personal.....	69
Figura 15. Definición minuciosa de las funciones y responsabilidades del puesto facilita la evaluación de los candidatos durante el proceso de selección.....	70
Figura 16. La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requisitos educativos y experiencia laboral, es esencial para atraer a los candidatos idóneos.....	71
Figura 17. Las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante grafología es la más adecuadas.....	72
Figura 18. Las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante entrevista es la más adecuadas.....	73
Figura 19. Las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante pruebas psicométricas es la más adecuadas.....	75
Figura 20. La técnica de evaluación de selección de candidatos mediante assessment es la más adecuada.....	76
Figura 21. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación proporciona una visión más completa de las capacidades y el potencial de los candidatos.....	77
Figura 22. La aplicación de pruebas de habilidades y competencias específicas del puesto mejora la efectividad de los procesos de selección	78
Figura 23. La evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la organización es un factor clave en los procesos de selección de personal.....	80

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

La grafología y la selección de personal en empresas FLORÍCOLAS de la provincia de Cotopaxi.

Fecha de inicio: 23 de octubre del 2023

Fecha de finalización: 16 de febrero del 2024

Lugar de ejecución:

Latacunga, Cotopaxi, Empresas florícolas

Facultad que auspicia

Facultad en Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

N_A

Grupo de investigación

N_A

Equipo de Trabajo:

Chasi Tapia Stefany Daniela CI. 0550497465

Caisa Rivera Mónica Patricia CI. 1750852186

Área de Conocimiento:

Gestión del Talento Humano

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI

Capítulo 1

Problema de investigación

1.1. Tema de investigación

La grafología y la selección de personal en empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.

1.2. Planteamiento del problema

El no uso de la grafología como una herramienta complementaria en los procesos de selección de personal en las empresas florícolas de Cotopaxi.

1.2.1. Contextualización

La selección de personal es un proceso complejo que tiene un impacto significativo en el éxito y la eficiencia de una organización. La falta de herramientas precisas y objetivas para evaluar a los candidatos hace que este proceso sea más difícil para las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi. Las empresas han utilizado tradicionalmente técnicas como entrevistas y pruebas psicométricas, pero estos métodos, aunque útiles, con frecuencia están sujetos a un alto grado de subjetividad y tienen limitaciones en cuanto a la detección de ciertos comportamientos y características de personalidad (Arturo, 2019).

Aunque se ha utilizado ampliamente en otros países con resultados positivos, la grafología en Ecuador no ha sido ampliamente reconocida ni valorada como una herramienta efectiva en los procesos de selección de personal (Cerón, 2020). La grafología, que utiliza el análisis de la escritura para identificar características psicológicas y comportamentales, ofrece un método único e inconsciente que puede revelar aspectos de la personalidad que otras técnicas no pueden detectar (Pozo et al., 2023). La honestidad, la responsabilidad, la estabilidad emocional, la capacidad de liderazgo y la adaptabilidad de los candidatos son aspectos importantes del éxito en el entorno laboral que esta herramienta puede proporcionar.

El problema principal en las empresas florícolas de Cotopaxi es la falta de integración y reconocimiento de la grafología como herramienta complementaria en los procesos de selección de personal. La falta de evidencia local y estudios sobre la eficacia de la grafología ha limitado su adopción, lo que podría estar restringiendo la capacidad de las empresas para mejorar la precisión y eficacia de sus procesos de selección. Esta situación crea una brecha entre las prácticas actuales de selección de personal y la posibilidad de utilizar métodos más profundos y amplios que combinen datos subjetivos y objetivos para una evaluación más completa de los candidatos (Rojas, 2020).

Además, las empresas florícolas de Cotopaxi han demostrado que los métodos convencionales para la selección de personal no son adecuados para identificar todas las competencias necesarias para los diversos roles dentro de la empresa. Las decisiones subjetivas y las limitaciones cognitivas de los responsables de la selección pueden llevar a la contratación de personal que no se ajusta a las necesidades y la cultura de la empresa, lo que puede afectar negativamente la productividad y la estabilidad de la empresa (Pozo et al., 2023).

Por lo tanto, es necesario investigar y evaluar la eficacia y viabilidad de la grafología como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal en estas empresas. El objetivo de esta investigación es establecer una base teórica para los conceptos de grafología y su aplicación en la selección de personal, examinar el grado de conocimiento y percepción que tienen los profesionales de recursos humanos sobre su uso, y sugerir las ventajas y confiabilidad de la grafología en comparación con otros métodos de selección de personal convencionales.

De cierta manera podemos decir que, dentro del campo de la gestión de talentos humanos en el mundo laboral, hay una serie de subprocesos esenciales que son esenciales

para el funcionamiento y el éxito de una organización (Corpus, 2023). La selección de personal es uno de los subprocesos más importantes, ya que implica identificar y elegir a los candidatos más adecuados para ocupar los puestos vacantes. Este proceso es complejo y variado, y aunque hay una variedad de enfoques para llevarlo a cabo, no todos son adecuados para el puesto.

Las empresas han utilizado tradicionalmente técnicas como entrevistas, pruebas psicométricas, evaluaciones de habilidades y revisiones de antecedentes laborales. A pesar de ser útiles, estos métodos con frecuencia tienen limitaciones importantes (García, 2024). Las entrevistas pueden ser subjetivas y el entrevistador puede tener prejuicios. Aunque las pruebas psicométricas son útiles para evaluar ciertas habilidades, no siempre capturan los aspectos más profundos del comportamiento y la personalidad de los candidatos. Además, la revisión de antecedentes laborales puede no reflejar completamente las capacidades y el potencial de una persona porque depende de la información disponible.

El propósito principal de esta investigación es descubrir un enfoque alternativo para los procesos de selección de personal. Este enfoque podría complementar los métodos actuales y mejorar la eficacia y la precisión de la selección. El estudio de la escritura para determinar rasgos de personalidad se conoce como grafología. La grafología ofrece una perspectiva diferente porque se basa en el análisis inconsciente de la escritura de los candidatos, lo que puede revelar aspectos de su personalidad y comportamiento que no son fácilmente detectables con otros métodos.

La grafología puede usarse en los procesos de selección para brindar una visión más completa de los candidatos, ayudando a identificar rasgos como la honestidad, la responsabilidad, la estabilidad emocional, la capacidad de liderazgo y la adaptabilidad. Estas

características son esenciales para el éxito en el entorno laboral y pueden tener un impacto significativo en el rendimiento y la dinámica de la organización (Arturo, 2019).

Además, es fundamental que las empresas fomenten la innovación y la mejora continua en todos sus proyectos en un mundo laboral en constante cambio y evolución. La adopción de técnicas alternativas y complementarias en la selección de personal no solo puede mejorar el proceso, sino que también puede ayudar al crecimiento y la unificación de la empresa. La innovación en los procesos de selección de personal puede ayudar a las organizaciones a mantenerse competitivas, atraer y retener talento de alta calidad y mejorar su capacidad para enfrentar desafíos futuros.

1.2.2. Justificación

Importancia

La selección de personal es un proceso crítico que determina el éxito de una empresa. Las empresas florícolas de Cotopaxi enfrentan dificultades debido a la falta de herramientas precisas y objetivas para evaluar a los candidatos. La falta de conocimiento de la grafología en estos procesos puede estar limitando la capacidad para identificar características clave como la honestidad, la responsabilidad y la capacidad de liderazgo, elementos fundamentales para el rendimiento óptimo de la organización.

Interés

Esta investigación se centra en dos objetivos. Primero, identificar el nivel de interés del uso de la grafología en los procesos de selección de personal. Segundo, desarrollar una guía para la implementación efectiva de esta técnica en dichos procesos. La grafología, a través del análisis de la escritura, proporciona una perspectiva más profunda y menos subjetiva sobre las características de los candidatos, revelando aspectos psicológicos y

comportamentales que pueden no ser evidentes mediante otros métodos de evaluación. La guía propuesta tiene como objetivo explorar y documentar cómo integrar la grafología en el proceso de selección.

Impacto

La incorporación de la grafología en los procesos de selección podría tener un impacto significativo en las empresas florícolas de Cotopaxi. Al mejorar la precisión y la efectividad en la selección de personal, la grafología podría contribuir a aumentar la productividad, reducir la rotación de personal y promover un entorno de trabajo más estable y cohesivo. La guía permitirá a las empresas integrar esta técnica de manera estructurada y efectiva, maximizando sus beneficios tanto para la organización como para los candidatos.

Beneficio

El principal beneficio de la implementación de la grafología será la mejora en la calidad de las decisiones de contratación. La grafología puede complementar las técnicas tradicionales, ofreciendo una evaluación más completa e imparcial de los candidatos. Esto ayudará a las empresas a seleccionar personal que no solo cumpla con los requisitos técnicos del puesto, sino que también se alinee con la cultura y los valores de la empresa.

Factibilidad

Dado que la grafología ha mostrado efectividad en otros contextos internacionales, su implementación en las empresas florícolas de Cotopaxi es factible. La guía propuesta incluirá estrategias para capacitar a los profesionales de recursos humanos en grafología, aprovechando programas de desarrollo profesional existentes. La inversión inicial en esta herramienta puede ser compensada rápidamente por los beneficios derivados de una mejora en la precisión de la selección y un aumento en la productividad organizacional.

El uso de la grafología en los procesos de selección de personal en las empresas florícolas de Cotopaxi tiene una justificación sólida. Enfatizando su importancia, interés, impacto, beneficio y factibilidad, la investigación propuesta busca proporcionar evidencia empírica de su viabilidad y efectividad. Esta herramienta tiene el potencial de cambiar los procesos de selección de personal, aumentando la precisión y la objetividad y contribuyendo al desarrollo sostenible de las empresas.

1.3. Pregunta de investigación

¿Cuál es el interés del uso de la grafología en la selección de personal en las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar el nivel de interés en el uso de la grafología en la selección de personal en las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.

1.4.2. Objetivo específico

- Fundamentar teóricamente los conceptos de la grafología y de selección de personal.
- Diagnosticar el nivel de interés de uso de la grafología en la selección de personal.
- Desarrollar una guía de implementación de la grafología en el proceso de selección de personal para empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.

1.5. Beneficiarios del proyecto

Beneficiarios directos

Las empresas florícolas de Cotopaxi serán los principales beneficiarios de este proyecto. La grafología puede mejorar significativamente la precisión y eficacia de sus decisiones de contratación. Esto puede aumentar la productividad, la estabilidad y la cohesión dentro de la organización. Además, las empresas pueden reducir la rotación de personal y los costos de contratación y capacitación de nuevos empleados.

Profesión de Recursos Humanos: El uso de la grafología será beneficioso para los responsables de la selección de personal y otros profesionales de recursos humanos en Cotopaxi. Esta herramienta les brindará una técnica adicional para evaluar a los candidatos de manera más completa y objetiva, lo que mejorará su capacidad para tomar decisiones informadas y reducirá la subjetividad durante el proceso de selección.

Candidatos a Empleo: Este proyecto también beneficiará a las personas que buscan trabajo en las empresas florícolas de Cotopaxi. Las empresas podrán utilizar la grafología para identificar mejor las habilidades y características personales de los candidatos, lo que puede resultar en una mayor compatibilidad entre las habilidades del candidato y los requisitos del puesto. Esto puede aumentar la satisfacción laboral y la adaptación al lugar de trabajo.

Beneficiarios indirectos

Comunidad Local: Este proyecto podría beneficiar indirectamente a las comunidades de Cotopaxi. La mejora en los procesos de selección de personal puede resultar en una mayor estabilidad laboral y económica para los empleados y sus familias, lo que puede tener un impacto positivo en la cohesión social y el bienestar general de la comunidad.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Alonso et al., (2015), realizó en Madrid – España una investigación denominada: “Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas”, con la finalidad de determinar el tipo de instrumentos de selección de personal utilizado por las organizaciones españolas y el grado de uso de los mismos. Para identificar las posibles instituciones a ser evaluadas en su estudio, utilizaron la base de datos ARDAN (Equipo de Servicios Avanzados del Consorcio de la Zona Franca de Vigo), encuestaron a 75 empresas que el 32% cuentan con más de 250 trabajadores, el 22% tienen entre 150 y 250 y el 46% menos de 150 empleados. Al analizar los datos recolectados descubrieron que el 100% de las empresas optan por los currículums vitae, el 92% por las referencias y el 94.7% por las entrevistas sin estructura son los instrumentos de selección más utilizados, aunque no son los más confiables psicométricamente. Además, que un número cada vez mayor de empresas, especialmente las medianas, están adoptando técnicas más precisas como pruebas de habilidades cognitivas (28%), medidas de personalidad (40%), entrevistas estructuradas (48%) y pruebas profesionales (52%).

Por otra parte, Corpus (2023) en su investigación titulada: “Selección de personal para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas rubro Institución Educativa privada de nivel inicial, caso: I.E.P. Colibrí, Huaraz, 2021” asentada en Perú, su metodología de investigación fue de un enfoque mixto de tipo descriptivo, para recaudar la información consideró una población 8341 personas y una muestra de 367 a quienes aplicaron un cuestionario mediante la técnica de encuesta. Los resultados mostraron que el 77.78% de los

encuestados señalaron que casi siempre la institución tiene definidas las evaluaciones de desempeño para los postulantes y el 88.89% que casi siempre la empresa tiene diferenciado el desempeño de los postulantes para cada puesto laboral.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Así también Pozo y Mazón (2023) en su investigación denominada “Importancia de la Grafología y su aporte en la pericia psicológica” realizada en Riobamba – Ecuador.

Emplearon una revisión sistemática de literatura (RSL) de 21 documentos que fueron clasificados por resúmenes, debates y esquemas. Los resultados infirieron que la escritura puede revelar características como impulsividad, inteligencia emocional, nivel de ansiedad y estabilidad emocional. Varios campos, incluida la psicología, la criminalística, la selección de personal y la educación, utilizan la grafología. Aunque es un método interpretativo y motor, requiere un protocolo jurídico riguroso para ser utilizado en procesos judiciales. Según la investigación, aunque la grafología no es un método común en Ecuador para la evaluación psicológica, ofrece características distintivas e inconscientes que pueden ser útiles para complementar otras técnicas de evaluación psicológica, lo que indica la necesidad de su incorporación y una mayor investigación en este campo.

Saigua, (2021) en su investigación titulada: “Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Agua Chimborazo” desarrollada en la ciudad de Riobamba-Ecuador, analiza cómo este modelo podría mejorar el desempeño laboral de los trabajadores combinando métodos inductivos y deductivos, así como técnicas de observación, cuestionarios y encuestas. Los hallazgos indicaron que, aunque la mayoría de los empleados comprenden sus responsabilidades diarias, no conocen la estructura organizacional. Se confirmó la hipótesis general de que el modelo de gestión de competencias mejoraría el desempeño laboral, descubriendo que el uso de este modelo puede mejorar el rendimiento y la eficiencia de los empleados de la organización.

Además, se descubrieron áreas determinantes para el desarrollo de competencias y se presentaron planes específicos para implementarlas.

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Aguirre y Granda (2013) en su tema de investigación titulado: Diseñar un proceso integrado de reclutamiento, selección e inducción de personal, caso: “TEXTILES DEL VALLE S.A”, Sangolquí – periodo 2012, determinaron los siguientes objetivos: identificar los procesos actuales que utiliza la empresa para el reclutamiento y selección de personal; determinar los requerimientos ocupacionales, para el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa, mediante el Manual de funciones y el diseño de formulario de requerimiento; Recomendar el modelo de selección de personal e inducción a la organización en estudio. Con la finalidad de alcanzar sus objetivos los autores establecieron una investigación de tipo descriptiva, utilizando fuentes primarias (Gerente general, jefe de talento humano y jefes de cada area de la empresa) y fuentes secundarias (Referencias bibliograficas digitales y fisicas) para la recopilación de datos. El diseño de reclutamiento, selección e inducción de personal constó de ocho fases las mismas que contemplaron a las pruebas de conocimiento, pruebas psicométricas y entrevista como factores de evaluación. Acorde a sus resultados identificaron que la empresa se caracteriza por la fabricación y comercialización de hilados sintéticos o artificiales, tanto en el mercado nacional e internacional, por tal razón su personal debe estar acorde a la estructura organizacional. Además que el manual de funciones de la empresa “TEXTILES DEL VALLE S.A” se encuentra determinado por el perfil de puesto, herramienta indispensable para llevar a cabo el proceso de reclutamiento.

Así también la investigación desarrollada por Quinatoa (2014) denominada: “ El reclutamiento, la selección de personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Tungura Ltda” ejecutada en la ciudad de Ambato. Determinó como su

objetivo principal el diseñar un manual de procedimientos a seguir para el correcto reclutamiento y selección de personal y, mejorar el desempeño laboral en la organización en estudio, además de identificar las etapas del reclutamiento, desarrollar actividades que conlleva cada subproceso de selección y fomentar la aplicación del manual de procedimientos propuesto. La investigación fue de tipo descriptiva y exploratoria con enfoque cualitativo y cuantitativo, la recolección de datos se realizó a través de la encuesta, la misma que fue aplicada a una población de 45 personas. Acorde con los resultados obtenidos identificaron que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Tungurahua Ltda., posee como política utilizar canales internos para el reclutamiento y selección de personal, basandose en recomendaciones de parte del personal o directivos que forman parte de la institución, complementadas con entrevistas no estructuradas o pruebas no validadas. Además que de contemplar como único método de selección el Curriculum vitae.

2.2. Fundamentación científico teórico

2.2.1 Historia de la grafología

Huarte vivió en España entre 1529 y 1588. Es considerado el primer autor que se conoce que ha comparado la escritura con el carácter. La obra "Examen de Ingenios para las Ciencias" se publica en 1575. Este texto establece principios para la psicología, la orientación vocacional, la selección de personal y la grafología a partir de las ideas de la tipología y la característica de su época (Xandró, 20221).

Según Schlicht, (2020) Aldoriso vivió en Nápoles desde 1593 hasta la fecha desconocida. En 1611, publica "Esbozo ideográfico. Es un texto breve y con poca extensión, con 72 sentencias, que destaca los conceptos fundamentales y hace algunas observaciones notables sobre el tema.

Baldi gobernó Italia entre 1547 y 1634. Conocedor de la obra de Aldoriso y seguidor de él, es

el primer escritor en escribir un libro que se enfoca completamente en descubrir el carácter de las personas. En el año 1622, escribió un libro llamado "Tratado sobre cómo conocer la naturaleza y cualidades del escritor o escritora a través de una carta manuscrita". Este libro trata sobre el fundamento para conocer la naturaleza y cualidades de quien escribe una carta, por esta misma (Xandró, 20221).

Michón, en Francia, vivió entre 1806 y 1881. Considerado el padre de la grafología, ya que fue la primera persona en inventar el término y realizó una importante labor investigadora y divulgativa sobre el mismo en su extensa bibliografía sobre el tema. Michón ocupó el cargo de presidente de la Sociedad Francesa de Grafología en 1871 y continuó siendo el presidente hasta su fallecimiento en 1881. En 1879, durante su presidencia, se llevó a cabo el primer Congreso de Grafología en Montausier, lo que auguró un futuro prometedor para el campo de la grafología (Swain et al., 2020).

Crepieux vivió en Francia desde 1858 hasta 1940. Desde 1882 hasta su fallecimiento, lidera la Sociedad Francesa de Grafología. Todo el material de Michón fue estudiado, organizado y clasificado. A través de sus diversas obras, fue el iniciador del movimiento científico grafológico junto con Ollagne y el Doctor Streletski, y durante su mandato desarrolló las primeras valoraciones científicas de la escritura. Crepieux creó siete géneros de características de la escritura: tamaño, forma, dirección, velocidad, presión, continuidad y orden. De esta clasificación surgieron numerosas derivaciones e interpretaciones, según el estilo de escritura del autor (De Figueroa, 2022).

Klages fue un hombre alemán que vivió entre 1872 y 1956. En 1903, establece la Sociedad Alemana de Grafología y se enfoca en los estudios grafológicos como herramienta para reconocer las variaciones caracterológicas. Fue autor de una gran cantidad de literatura, sin embargo, una de sus obras más destacadas fue "Problemas de grafología", publicada en

1910, y posteriormente su obra principal: "Escritura y carácter". En 1917, Klages inició el desarrollo de las leyes de la grafología científica, lo que le ha dado fama y prestigio científico (Pozo et al., 2023).

Pulver, nacido en Suiza entre 1889 y 1952. Comenzó a escribir "El simbolismo de la escritura" en 1950 y se publicó en 1953. Fue el fundador de la Sociedad Suiza de Grafología y trabajó con Jung en el Instituto de Técnicas Proyectivas en Zúrich. Allí, trabajó en el desarrollo del simbolismo de la escritura y el espacio en el campo gráfico y tuvo una gran influencia en otras técnicas proyectivas, como en "El Test de Árbol".

Schermann vivió en Viena entre 1879 y 1945. Es el inventor de la grafología emocional. Entre 1916 y 1918, dirigió junto con Fischer una serie de experimentos grafológicos (De Figueroa, 2022).

2.3. Definición de la grafología

El estudio, el análisis e interpretación de los grafismos, particularmente en las personas, a través de los trazos realizados con las manos, se conoce como grafología. En esencia, es el estudio de cómo la escritura puede revelar sobre la personalidad. Este método permite identificar características innatas que las personas pueden ocultar o alterar con frecuencia (Romero, 2024). La escritura revela detalles íntimos sin que la persona lo perciba, aunque es común que las personas oculten sus emociones o modifiquen su personalidad para el entorno exterior.

De acuerdo a algunos autores su definición se centra en:

La grafología es una ciencia de la expresión que estudia la escritura como una expresión del alma humana. que sostiene que los movimientos y trazos de la escritura reflejan el carácter, las emociones y las actitudes del escritor, ofreciendo una visión directa de su psique (Borriello , 2023).

La grafología como un método proyectivo que permite llegar a las profundidades del inconsciente de una persona. La escritura es un acto psicomotor que revela las tendencias ocultas y los conflictos internos de la personalidad a través de sus características formales (Assis et al., 2022 citado por Max Pulver 1931).

La grafología como un campo que estudia la escritura para inferir características de personalidad utilizando la velocidad, la presión y el ritmo. Se destaca que estos parámetros gráficos pueden proporcionar una evaluación precisa del carácter de una persona al mostrar niveles de energía, emociones y estados mentales (De Figueroa, 2022).

Propone que la grafología es un método de análisis psicológico que analiza los trazos y formas de escritura para identificar las características cognitivas y emocionales del escritor. Al analizar la escritura de una persona, es fundamental tener en cuenta su contexto cultural y personal. Esto permite una interpretación más completa y contextualizada (Pereyra , 2021).

La grafología es una ciencia aplicada que se usa en el ámbito laboral y clínico para evaluar la idoneidad de los candidatos y diagnosticar trastornos psicológicos así la define Durán (2020). Enfatiza el uso práctico de la grafología en la selección de personal y la terapia, donde se analiza la coherencia entre los rasgos gráficos y el perfil psicológico deseado.

Cada una de estas definiciones ofrece una visión distintiva de la grafología, destacando su utilidad como herramienta para comprender y analizar la personalidad humana.

Sin embargo, cuando las organizaciones introducen cambios, ya sean nuevas tecnologías, procesos laborales o estructuras organizacionales, se enfrentan a un gran desafío: la resistencia de los empleados. Esta resistencia puede manifestarse de varias formas, como oposición abierta, falta de compromiso, bajo rendimiento laboral o rechazo a nuevas prácticas (Assis et al., 2022). Debido a sus aplicaciones en campos como la psicología, la educación, la

medicina, la selección matrimonial, el comercio y la contratación laboral, el análisis del comportamiento a través de la grafología ha ganado popularidad en los últimos años.

En la psicología, la grafología es una herramienta útil que nos permite comprender mejor el carácter y las emociones de las personas a través de su escritura. Esto se debe a que cada trazo, presión y forma de las letras puede reflejar aspectos de la personalidad subconscientes que no siempre son visibles en la interacción diaria (Yumbe et al., 2020). La grafología puede ser utilizada en el ámbito educativo para identificar problemas emocionales y de aprendizaje en los estudiantes, lo que permite intervenciones más personalizadas y efectivas. La escritura de un estudiante puede revelar sus niveles de estrés, ansiedad y otros factores que afectan su desempeño académico (Romero , 2024).

Esta técnica ha sido estudiada en medicina como una forma de detectar signos tempranos de enfermedades neurológicas y psicológicas. Los trastornos como el Parkinson, la demencia y otras enfermedades que afectan el sistema nervioso pueden indicar cambios en la escritura (Mouly et al., 2021). También se ha utilizado en la selección matrimonial para evaluar la compatibilidad de las parejas. Se pueden identificar características de personalidad y rasgos emocionales que podrían influir en la relación a través del análisis de la escritura, lo que ayuda a prever posibles conflictos y compatibilidades.

Por otra parte, también es utilizada en el comercio y la contratación laboral para evaluar la idoneidad de los candidatos para puestos específicos. La confiabilidad, la estabilidad emocional, la capacidad de liderazgo y otros atributos importantes para el desempeño laboral pueden ser descubiertos a través de este análisis (Alonso et al., 2015).

Este enfoque proporciona una visión más completa del individuo al complementar los métodos tradicionales de selección de personal, como las pruebas psicométricas y las entrevistas. La grafología ayuda a los empleadores a identificar características importantes

como la confiabilidad en la selección de personal. Se pueden encontrar indicios de sinceridad, honestidad y lealtad examinando la firma y otros elementos de la escritura; estos son elementos esenciales para puestos que requieren un alto grado de integridad.

La grafología también puede usarse para evaluar la estabilidad emocional. Escritura con trazos uniformes y sin cambios significativos en el tamaño de las letras o en la presión ejercida sobre el papel suele indicar una personalidad equilibrada y controlada (Assis et al., 2022). Para posiciones que requieren tomar decisiones bajo presión y manejar el estrés, este tipo de evaluación es particularmente útil.

También se puede inferir la capacidad de liderazgo a través del estudio de la escritura. La claridad y la firmeza en los trazos, así como la organización y la alineación del texto, pueden reflejar habilidades de gestión y liderazgo. La determinación y la seguridad, que son cualidades importantes para la toma de decisiones estratégicas y la gestión de equipos, son signos de un líder exitoso.

2.4. Principios de la grafología

Individualidad de la escritura: La convicción de que la escritura de cada persona es única, reflejando una combinación de características físicas y psicológicas distintivas, es uno de los pilares centrales de la grafología. Este principio sostiene que el estilo de escritura de una persona, al igual que las huellas digitales, es irreplicable y puede brindar una ventana para comprender su personalidad (Centeno et al., 2019). Varios aspectos de la escritura distintivos, como la forma, el tamaño, la inclinación, la presión y la velocidad del trazo, pueden revelar aspectos psicológicos y emocionales.

La individualidad de la escritura es la capacidad de la grafología para detectar matices de comportamiento y actitud que no son fácilmente detectables mediante otros métodos de evaluación. Por ejemplo, la inclinación de las letras de una persona puede revelar su

orientación social; una inclinación hacia la derecha puede indicar una actitud extrovertida y proactiva, mientras que una inclinación hacia la izquierda puede indicar una naturaleza más reservada e introspectiva (Freire , 2021). Estos matices son esenciales para comprender la complejidad de la personalidad humana y pueden ser determinantes en situaciones como el asesoramiento psicológico o la selección de personal.

Proyección del subconsciente: Según este principio, los trazos y formas utilizados en la escritura no son solo expresiones conscientes, sino que también están influenciados por procesos mentales internos que están fuera de la conciencia del escritor. Los grafólogos pueden acceder a niveles profundos de la personalidad y el estado emocional de una persona gracias a esta proyección del subconsciente (Akbar et al., 2021).

El acto de escribir es un proceso motor automatizado que involucra el subconsciente y el cerebro consciente. El estilo de escritura, incluida la forma de las letras, la presión aplicada y el ritmo, está en gran medida influenciado por el subconsciente mientras la persona se concentra en el contenido de lo que escribe (Yusof et al., 2022). Esto significa que cosas como el estrés, las preocupaciones internas y los conflictos emocionales pueden aparecer en la escritura sin que la persona lo sepa completamente. Por ejemplo, un trazo nervioso y letras apretadas pueden indicar ansiedad o tensión en el corazón.

Consistencia de los rasgos: En grafología, la consistencia en los rasgos de escritura es importante porque se cree que ciertos aspectos de la personalidad se reflejarán de manera estable en la escritura de una persona. A través de patrones repetitivos y uniformes en el estilo de escritura, esta consistencia permite a los grafólogos identificar y confirmar características de personalidad. La teoría principal es que, aunque el contenido de la escritura puede variar, los trazos y las formas que usa una persona suelen ser los mismos, revelando rasgos profundos y duraderos de su personalidad (Deore, 2022).

Simbolismo espacial: En grafología, el principio conocido como simbolismo espacial analiza cómo la disposición de la escritura en una página puede revelar aspectos importantes de la personalidad de una persona y su relación con su entorno. Cada aspecto de este análisis, incluida la disposición de las letras y palabras, la dirección de los trazos y el uso del espacio en blanco, puede revelar actitudes y comportamientos subyacentes del escritor (Ghosh et al., 2020). Este enfoque se basa en la idea de que las formas en que una persona organiza su escritura reflejan sus procesos mentales y emocionales.

Uno de los componentes más importantes del simbolismo espacial es la ubicación de la escritura en la página. Por ejemplo, escribir hacia la parte superior de la página puede señalar aspiraciones elevadas o una disposición idealista, mientras que escribir hacia la parte inferior puede señalar pragmatismo o una inclinación hacia el realismo (Xandró, 20221). De manera similar, usar todo el ancho de la página sin dejar márgenes amplios puede ser visto como expansivo y sociable, mientras que escribir con un área limitada puede parecer reservado o introspectivo.

Influencia del estado emocional: reconoce que el estado emocional de una persona puede tener un impacto significativo en su estilo de escritura, reflejando variaciones que pueden indicar cambios temporales en su bienestar emocional. Por ejemplo, una persona puede aplicar mayor presión en el trazo durante momentos de estrés, lo que puede causar signos de tensión y ansiedad (Albornoz et al., 2023). De igual manera, la velocidad de escritura puede aumentar o disminuir dependiendo del grado de excitación o fatiga mental. Escritura lenta puede indicar tristeza o depresión, mientras que escritura acelerada puede indicar nerviosismo o impaciencia. Estos cambios temporales permiten a los grafólogos realizar evaluaciones más completas y dinámicas porque brindan una ventana a los estados emocionales actuales de la persona (Romero , 2024).

La coherencia y la fluidez del texto son otros signos de la influencia del estado emocional en la escritura. La escritura tiende a ser más coherente y estructurada cuando las emociones están estables, mientras que cuando las emociones están agitadas, puede volverse errática y desorganizada. Esta habilidad de la grafología para detectar cambios emocionales no solo facilita la evaluación de la personalidad a largo plazo, sino que también proporciona una herramienta útil para el seguimiento de la salud mental y emocional de una persona (Rad et al., 2022). Los grafólogos, por ejemplo, pueden utilizar estos indicadores en contextos terapéuticos para identificar problemas emocionales subyacentes y monitorear el progreso del individuo a lo largo del tiempo.

Interpretación holística: En grafología, la interpretación holística implica una evaluación completa de la escritura, donde se consideran múltiples elementos en conjunto para obtener una comprensión completa de la personalidad de una persona. Este método se distingue de los enfoques analíticos más reduccionistas que se concentran en un solo aspecto de la escritura (Pozo et al., 2023). En lugar de eso, los grafólogos crean un cuadro coherente de la psicología del escritor combinando diversas características, como la fluidez del trazo, la regularidad de las letras y el uso del espacio. Si se examinan los elementos de manera aislada, esta técnica permite captar matices y complejidades que podrían pasarse por alto (Wulansari et al., 2018).

Facilita la identificación de tendencias y comportamientos predominantes que se derivan de la interacción de varios elementos de la escritura. Por ejemplo, una escritura que combina trazos firmes y rápidos con letras claramente formadas puede revelar una personalidad energética y decidida, capaz de tomar decisiones rápidamente y bien. Una escritura lenta y meticulosa con trazos suaves, por otro lado, puede sugerir una persona reflexiva y cuidadosa, inclinada a la planificación y la introspección (Silva, 2019). La

grafología holística ofrece una herramienta poderosa para el entendimiento profundo de la personalidad humana al considerar todos estos factores en conjunto.

Validez y fiabilidad: Aunque ha habido un gran debate sobre la validez y confiabilidad de la grafología, es importante reconocer que la disciplina se basa en principios desarrollados a través de años de observación y práctica sistemática. La validez de la grafología se refiere a la capacidad de esta técnica para medir los rasgos de personalidad y características psicológicas mediante la escritura (De Figueroa, 2022). Aunque la grafología ha recibido críticas, numerosos grafólogos sostienen que, cuando se utiliza correctamente, puede proporcionar insights útiles y confiables sobre la personalidad de una persona.

Los profesionales del campo utilizan metodologías estandarizadas para garantizar la confiabilidad, que es la consistencia y reproducibilidad de los resultados del análisis grafológico. Estas metodologías incluyen procedimientos detallados para recopilar y analizar muestras de escritura, así como normas específicas para comprender varios aspectos de la escritura (Assis et al., 2022). Por ejemplo, la presión, la inclinación, el tamaño y la forma de las letras se evalúan siguiendo pautas precisas para reducir la subjetividad y aumentar la consistencia entre varios grafólogos y análisis.

2.5. Aplicaciones de la grafología en la selección del personal

En el ámbito laboral, especialmente en la selección de personal, la grafología, el estudio de la escritura para inferir características de la personalidad, ha ganado popularidad. Con este método, los reclutadores y gerentes de recursos humanos pueden evaluar la idoneidad de los candidatos para puestos específicos analizando su escritura (Sánchez, 2020). Este análisis puede identificar rasgos importantes que pueden afectar el desempeño y la integración de una persona en la empresa.

La grafología puede detectar características como la confiabilidad, la estabilidad emocional y la capacidad de liderazgo, lo que es un gran beneficio. Estos elementos son importantes para determinar si un candidato puede manejar las tareas del puesto y trabajar en equipo. Por ejemplo, la escritura constante y sin cambios bruscos puede mostrar una personalidad equilibrada y confiable, mientras que la escritura firme y bien estructurada puede mostrar habilidades de liderazgo y una fuerte voluntad (Assis et al., 2022).

El grafólogo Robert Saudek ha aportado mucho al campo, destacando que aspectos de la escritura como la velocidad, la presión y el ritmo pueden revelar mucho sobre la energía y el estado mental de una persona. Por ejemplo, la velocidad de escritura puede mostrar la rapidez mental y la capacidad de procesamiento de información de una persona. Mientras que la escritura rápida puede indicar una mente más ágil y dinámica, la escritura lenta puede indicar una mente más reflexiva y meticulosa.

2.6. Beneficios de la grafología en la selección de personal

2.6.1. Evaluación integral de la personalidad

En el proceso de selección de personal, la grafología es una herramienta útil para obtener una visión completa y detallada de la personalidad de un candidato. Los grafólogos pueden descifrar aspectos profundos y complejos de la personalidad que van más allá de lo que se puede captar mediante entrevistas al analizar características específicas de la escritura (Charry, 2020).

La grafología proporciona información útil sobre el candidato analizando la forma, el tamaño, la inclinación y la presión de las letras. La forma de las letras, por ejemplo, puede mostrar la creatividad y la capacidad de pensamiento innovador de una persona (Freire, 2021). Las letras con formas redondeadas suelen estar relacionadas con personas más abiertas

y flexibles, mientras que las letras con formas angulosas pueden representar un tipo de pensamiento.

Un indicador relevante también es el tamaño de la escritura. La escritura pequeña puede indicar una personalidad más reflexiva y reflexiva, mientras que la escritura grande a menudo indica una personalidad extrovertida y confiada. La inclinación de las letras puede revelar cómo un individuo se relaciona con los demás; una inclinación hacia la derecha puede indicar una actitud proactiva y sociable, mientras que una inclinación hacia la izquierda puede indicar una actitud proactiva y sociable (Malik, 2020).

La presión de la escritura también es importante en grafología. Una persona con gran energía y determinación, capaz de enfrentar desafíos con vigor, puede mostrar una presión fuerte. Por otro lado, una presión suave puede indicar una personalidad más sensible y receptiva, que puede ser adecuada para roles que requieren empatía y atención a los detalles (Romero , 2024).

El ritmo de la escritura, que se refiere a la fluidez y continuidad del trazo, puede revelar la estabilidad emocional y la capacidad de autocontrol del candidato. Un ritmo irregular puede indicar fluctuaciones emocionales y posibles problemas de estabilidad, mientras que un ritmo uniforme y fluido sugiere una personalidad equilibrada y segura.

La cohesión y la continuidad de la escritura indican estabilidad emocional y control de impulsos. Una escritura fragmentada puede indicar fluctuaciones emocionales o una mente más dispersa, mientras que una escritura fluida y conectada puede ser un signo de una mente ordenada y estable (Alabart, 2022). Esta evaluación de personalidad completa ayuda a las empresas a seleccionar candidatos que comparten los valores y la cultura de la empresa. Por ejemplo, un candidato cuya escritura refleje estas cualidades será más adecuado que uno con

un perfil más conservador y estructurado para un entorno que valora la innovación y la creatividad.

Identificación de habilidades ocultas

También logra destacarse por su capacidad para desvelar habilidades y competencias que pueden no ser evidentes durante una entrevista convencional. Con frecuencia, los candidatos no están al tanto de todas sus habilidades o pueden no tener la oportunidad de demostrar sus habilidades en las fases convencionales del proceso de selección. Estas habilidades ocultas se pueden identificar a través del análisis grafológico, lo que da una imagen más completa de las habilidades del individuo (Wulansari et al., 2018).

La capacidad para detectar el potencial latente es un componente importante de la grafología. La fluidez y la coherencia en la escritura pueden indicar habilidades cognitivas superiores, como la resolución creativa de problemas y el pensamiento abstracto. Una escritura rápida y ágil, por ejemplo, puede indicar una mente rápida y adaptativa, capaz de realizar una variedad de tareas y adaptarse rápidamente a nuevas situaciones (Arturo, 2019).

El análisis de la organización y la estructura de la escritura también puede revelar habilidades de planificación y gestión. Una escritura bien estructurada y ordenada puede indicar una capacidad innata para organizar y gestionar el tiempo de manera eficiente; estas habilidades son esenciales para los roles de liderazgo y administración (Fernández et al., 2020). Desde otra perspectiva puede ayudar a destacar las habilidades interpersonales y de comunicación que no siempre son evidentes en una entrevista. La forma en que una persona conecta las letras y la uniformidad de los espacios entre palabras y líneas puede indicar su capacidad para comunicarse y trabajar en equipo. Una escritura armoniosa y bien espaciada puede reflejar una personalidad cooperativa y eficaz (Calvo et al., 2021).

La resiliencia emocional es otra habilidad que se puede identificar a través de la grafología. La capacidad de una persona para manejar el estrés y recuperarse de los contratiempos puede revelarse por la presión y la consistencia de su escritura. Una gran fortaleza y estabilidad emocional, características esenciales para roles que implican altos niveles de estrés o la toma de decisiones críticas, pueden ser indicadas por una presión constante y firme (Rojas , 2020).

Además, pueden detectarse la creatividad y la innovación, habilidades muy valoradas en muchos sectores, a través de elementos como la forma y la originalidad de las letras. Las letras inusuales o las variaciones de estilo pueden sugerir una mente creativa y extraña, capaz de ofrecer nuevas perspectivas y soluciones. Por otra parte, permite también la detección de habilidades técnicas específicas. Por ejemplo, la nitidez y la claridad de la escritura pueden revelar la precisión y la atención al detalle, lo que indica competencias técnicas valiosas en campos que requieren alta precisión, como la ingeniería o la contabilidad (Charry, 2020).

Reducción de la rotación del personal

Al identificar candidatos que se alineen con la cultura y los valores de la empresa, la grafología puede reducir la rotación de personal. La precisión y el respeto por las normas, que son importantes en entornos regulados o estructurados, se pueden inferir de la escritura utilizando este método. Además, la grafología ayuda a seleccionar candidatos que puedan integrarse bien en el equipo, mejorando la colaboración y la comunicación, lo cual es esencial para la satisfacción laboral (Castillo , 2023).

Otra ventaja importante es la capacidad de identificar la motivación intrínseca a través de la grafología. Los niveles de entusiasmo y compromiso, que son determinantes para la retención a largo plazo, pueden revelarse a través de factores como la inclinación y la energía del trazo. Al reducir la rotación de personal, las empresas no solo reducen los costos de

contratación y capacitación, sino que también hacen que los lugares de trabajo sean más estables y productivos (Sánchez et al., 2020). La selección de personas que están bien conectadas con la cultura empresarial crea un entorno laboral cohesionado y armonioso, lo que mejora la satisfacción general de los empleados y el rendimiento organizacional.

La grafología como complemento a métodos tradicionales

Los métodos tradicionales de selección de personal, como las pruebas psicométricas y las entrevistas, se complementan con la grafología. Las empresas pueden obtener una visión más completa y matizada de los candidatos al incorporar el análisis grafológico (Charry, 2020). Mientras que las entrevistas pueden revelar aspectos de la personalidad y habilidades comunicativas en un entorno controlado, y las pruebas psicométricas pueden medir capacidades cognitivas y rasgos psicológicos específicos, la grafología agrega una capa adicional de comprensión al analizar la escritura para identificar características internas.

La precisión de la selección de personal se mejora significativamente con esta triangulación de datos que combina información de entrevistas, pruebas psicométricas y análisis grafológico. Cada enfoque tiene sus ventajas y desventajas, pero cuando se utilizan juntos, brindan una perspectiva más completa (Arturo, 2019). Por ejemplo, un candidato que demuestra excelentes habilidades técnicas en pruebas psicométricas y una personalidad adecuada en entrevistas puede revelar niveles de estabilidad emocional y resiliencia que son difíciles de detectar con otros métodos. Esta combinación ayuda a los reclutadores a tomar decisiones más inteligentes y a reducir el riesgo de errores (Alabart, 2022).

Identificación de problemas potenciales

Los problemas de comportamiento potenciales que pueden no ser evidentes en pruebas o entrevistas estándar pueden ser fácilmente identificados mediante grafología. Los grafólogos pueden encontrar señales de rasgos negativos como la agresividad, la impulsividad

o la falta de honestidad al analizar la escritura. Por ejemplo, una escritura con trazos fuertes y angulosos puede mostrar una tendencia hacia la agresividad, mientras que una escritura con cambios bruscos en la presión puede mostrar inestabilidad emocional (Arturo, 2019). Los reclutadores pueden anticipar problemas y tomar decisiones más informadas sobre la idoneidad de un candidato para un puesto determinado gracias a estos insights.

Además, la grafología puede revelar actitudes negativas que no aparecen en entrevistas estructuradas. Aunque uno puede presentarse de manera muy positiva en una entrevista, su escritura puede mostrar resistencia a la autoridad o falta de cooperación. La forma en que se colocan las letras puede indicar una actitud desafiante o una falta de respeto por las normas (Freire, 2021). Detectar estos problemas potenciales de antemano ayuda a evitar la contratación de personas que pueden causar conflictos o tensiones en el equipo, lo que hace que el lugar de trabajo sea más productivo y armonioso.

La evaluación de la confiabilidad de un candidato también se beneficia de la capacidad de la grafología para detectar problemas de comportamiento. La coherencia y la regularidad en la escritura pueden indicar la honestidad y la integridad de una persona. Escrituras desorganizadas o con muchas variaciones pueden indicar una falta de disciplina o una inclinación a la deshonestidad (Mouly et al., 2021). Al identificar estos rasgos, los obstáculos pueden ayudarlo a tomar decisiones más seguras y evitar problemas éticos e integridad en el lugar de trabajo.

2.7. Limitaciones y críticas hacia el uso de la grafología

Falta de estándares universales

La falta de reglas universales para la aplicación e interpretación de los resultados de la grafología es una de las críticas más importantes. La grafología carece de un marco internacional aceptado, a diferencia de otros métodos de evaluación psicológica que están

respaldados por protocolos estandarizados y validados científicamente (Xandró, 20221). La falta de estandarización puede conducir a interpretaciones inconsistentes y subjetivas, lo que pone en duda la validez y la confiabilidad de los análisis grafológicos.

La falta de estandarización en grafología puede hacer que sea difícil integrar sus resultados con otras técnicas de evaluación más conocidas y organizadas. La inconsistencia de los análisis grafológicos en contextos donde se busca una evaluación holística y precisa, como en la selección de personal, puede disminuir la confianza en su utilidad como herramienta complementaria (Albornoz et al., 2023). Debido a la variabilidad de los resultados y la falta de un consenso claro sobre los criterios de interpretación, las empresas y los profesionales de recursos humanos pueden sentirse reticentes a confiar en la grafología.

Validación científica insuficiente

La grafología no ha alcanzado el mismo nivel de validación científica que otras técnicas de evaluación psicológica, a pesar de algunos estudios que han encontrado correlaciones entre ciertos rasgos de escritura y aspectos de la personalidad. Esto se debe en parte a la falta de una metodología sólida y replicable en una gran cantidad de estudios realizados (De Figueroa, 2022). Los hallazgos varían con frecuencia entre varios estudios, lo que dificulta llegar a conclusiones sólidas y generalizables sobre la eficacia de la grafología como herramienta.

Para validar cualquier técnica de evaluación psicológica, la comunidad científica generalmente exige pruebas rigurosas y repetibles. En grafología, la evidencia empírica que respalda su uso es limitada e incluso incompleta. Muchos estudios han sido criticados por su diseño metodológico, que incluye muestras pequeñas, pocos controles e interpretación sesgada de los datos (Cerón, 2020). La falta de rigor científico en la investigación sobre grafología contribuye a la falta de confianza general en su eficacia y precisión.

Debido a la falta de una teoría coherente y ampliamente aceptada que explique cómo y por qué ciertos rasgos de escritura se correlacionan con aspectos específicos de la personalidad, la grafología es difícil de aceptar en la corriente principal de la psicología y los recursos humanos. Es difícil para los investigadores diseñar estudios que puedan probar claramente las hipótesis y obtener resultados reproducibles sin una base teórica sólida (Martínez et al., 2020). Otro factor que limita la validación científica de la grafología es la falta de un marco teórico coherente.

La variabilidad en la interpretación de análisis grafológicos es otra preocupación. Los resultados de la grafología pueden ser inconsistentes porque depende en gran medida de la subjetividad del analista. Los diferentes grafólogos pueden interpretar los mismos rasgos de escritura de manera diferente, lo que hace que los análisis grafológicos sean menos confiables (Alonso et al., 2015). La falta de consistencia entre evaluadores obstaculiza la aceptación científica de la grafología, ya que las evaluaciones psicológicas confiables deben producir resultados similares independientemente de quién las realice.

Dependencia del contexto cultural

Los factores culturales y contextuales que afectan la escritura tienen un impacto significativo, lo que puede dificultar la interpretación precisa de los análisis grafológicos. Diferentes culturas tienen normas de escritura diferentes, lo que puede afectar la forma en que se trazan las letras, la presión aplicada al escribir y la estructura general del texto (Arturo, 2019). Por ejemplo, si un grafólogo no tiene en cuenta estas diferencias culturales, es posible que interprete mal los estilos caligráficos tradicionales de Asia y Occidente. Para evitar sesgos y errores en sus evaluaciones en contextos multiculturales, es importante que los grafólogos estén bien versados en las diferencias culturales.

La educación que recibe una persona y el entorno en el que aprende a escribir también tienen un impacto en el estilo en el que escribe. El tipo de instrucción caligráfica que reciben los estudiantes, el tipo de instrumentos de escritura que se utilizan y las normas escolares pueden variar significativamente entre diferentes regiones y comunidades (Assis et al., 2022). La escritura que parece desorganizada o inusual en un contexto puede ser completamente normal en otro debido a estos factores contextuales. Por lo tanto, llegar a conclusiones inexactas sobre la personalidad y el comportamiento de una persona puede resultar de no tener en cuenta estos elementos.

La influencia de las expectativas sociales y culturales en la escritura es otra consideración importante. La precisión y la uniformidad son valoradas más en algunas culturas, mientras que la expresividad y la creatividad son valoradas más en otras. Estas variaciones se pueden ver en la escritura de las personas y deben ser consideradas durante el análisis grafológico (Borriello , 2023). Los grafólogos corren el riesgo de interpretar erróneamente los rasgos de personalidad basados en prejuicios o estereotipos culturales si no tienen un conocimiento profundo de las normas culturales y contextuales.

Posibilidad de manipulación

Una preocupación importante es la posibilidad de que las personas manipulen su escritura intencionalmente para influir en los resultados del análisis grafológico. Aquellos que conocen los principios fundamentales de la grafología pueden cambiar su estilo de escritura para presentar una imagen más positiva de sí mismos. Por ejemplo, pueden intentar escribir de manera más ordenada y cuidadosa para dar la impresión de ser más meticulosos, o pueden ajustar la inclinación de sus letras para dar la impresión de ser más abiertos y amables (De Figueroa, 2022). Esta habilidad de manipulación puede afectar negativamente la validez y la confiabilidad de los análisis grafológicos, ya que los resultados pueden no reflejar con precisión la verdadera personalidad de una persona.

La conciencia de que la escritura está siendo evaluada puede llevar a los candidatos a usar un estilo de escritura más controlado y menos espontáneo, lo que puede afectar negativamente los resultados del análisis (Castillo , 2023). Los grafólogos pueden tener dificultades para distinguir los rasgos auténticos de personalidad de aquellos que son artificialmente presentados si las personas están conscientes del análisis y alteran su escritura en consecuencia.

Tanto de forma consciente como subconsciente, la manipulación de la escritura puede ocurrir. El simple hecho de ser evaluado puede llevar a las personas a cambiar su escritura sin darse cuenta. El efecto de observación es un fenómeno que puede tener un impacto en la forma en que una persona escribe, así como en la interpretación grafológica (Swain et al., 2020). Para reducir estos efectos, los grafólogos deben estar conscientes de las manipulaciones potenciales y buscar signos de consistencia y autenticidad en la escritura.

Insights

Los insights son esas motivaciones, aspectos más ocultos, inconscientes o inconfesables que descubrimos a través de la lectura e interpretación de los datos pero que no son visibles. Tenemos que deducir y reflexionar para encontrarlos (Alonso, 2024).

Estos insights requieren un proceso de deducción y reflexión, lo cual es cierto. Los mejores insights no provienen solo de lo que está a la vista, sino de la capacidad de conectar patrones, entender el contexto y, a menudo, leer entre líneas.

Un insight es un elemento que revela la manera de pensar, sentir o actuar del consumidor, es decir, las emociones que lo vinculan al producto o servicio, y que crean una relación emocional con el mismo, sintiéndose estimulado y motivado a realizar una compra (Quiñones, 2013).

Es un concepto que últimamente ha tomado fuerza en las agencias publicitarias, el término insight es muy ambiguo. Sin embargo, debido al desarrollo y aplicación de este en las diferentes disciplinas, se pueden descubrir motivaciones profundas que conectan con las experiencias, percepciones, costumbres y creencias del consumidor (Pinagorte et al., 2022).

Los insights profundos proporcionan una ventaja competitiva al permitir que las marcas se comuniquen de manera auténtica y resonante, creando campañas que no solo informan, sino que también generan una conexión emocional. Sin embargo, el desafío está en la correcta interpretación y aplicación de estos insights, lo que exige un equilibrio entre la creatividad y la investigación rigurosa.

Tabla 1.

Dimensiones

<p>Grafología</p>	<p>Percepción de la efectividad de la grafología</p>	<p>La percepción de la efectividad de la grafología se refiere a cómo se aprecia y valora esta disciplina en función de su capacidad para alcanzar los objetivos a los que se aplica, como evaluar la personalidad, identificar rasgos de comportamiento o realizar procesos de selección de personal. Esta percepción puede variar significativamente según el contexto cultural, el grado de conocimiento, la experiencia de los usuarios, y la evidencia científica existente.</p>
-------------------	--	---

Tamaño y Forma de la escritura	<p>Son las características físicas de las letras y palabras que una persona escribe. El tamaño describe la altura y el ancho de las letras, que pueden variar de grandes a pequeñas, y a menudo se asocia con rasgos de personalidad como la extroversión o la introversión. La forma de la escritura se refiere al estilo en que las letras están formadas, ya sea redondeadas, angulosas, inclinadas o verticales, y se interpreta para deducir aspectos psicológicos y emocionales. Estos aspectos se utilizan en grafología para intentar entender mejor la personalidad del escritor.</p>
	<p>Un perfil de puesto es un documento que detalla las funciones, requisitos y habilidades necesarias para un cargo dentro de una organización. Describe las tareas principales del cargo, los conocimientos, habilidades y experiencias profesionales requeridas, las competencias esenciales, y las características personales que debe tener el candidato ideal.</p>
Selección de personal	Perfil del puesto

Procesos de
evaluación

Los procesos de evaluación son empleados con la finalidad de seleccionar al personal idóneo para la vacante que se encuentre disponible dentro de cada organización, buscando mantener o incrementar el desempeño del talento humano, así como la eficiencia y productividad de la empresa. Estos procesos permiten analizar las características de cada candidato por lo que es esencial que se utilicen métodos eficaces que proporcionen información clara y relevante de cada postulante.

2.8. Percepción de la efectividad de la grafología

La grafología es un diagnóstico radiográfico de nuestra capacidad intelectual mediante el cual se pueden obtener características de personalidad y conocer el comportamiento del sujeto, desde distintas fases como: la agresividad, depresión o capacidad de entendimiento (Blanco, 2022).

Conocer aspectos y características puntuales de la personalidad de un postulante es importante para poder seleccionar el talento humano idóneo para una vacante, un personal que promueva el desempeño de la empresa, estas particularidades de cada individuo se pueden obtener a través de la grafología.

La percepción de la grafología en la selección de personal ha sido ambivalente; mientras algunos consideran que proporciona una visión adicional sobre el carácter de los candidatos, otros critican su falta de validación científica y su dependencia de interpretaciones subjetivas. Smith, J. L., & Green, H. (2020).

Este método no puede ser utilizado como técnica única de selección de personal sino más bien es un excelente complemento para los métodos habituales que se utilicen dentro de una organización, esto debido a que cuando el postulante tiene conocimientos sobre esta técnica tiende a manipular el tamaño y forma de su escritura con la finalidad expresar las características que se describen en el perfil de puesto.

Estudios realizados en Chile han mostrado que la grafología es una de las técnicas de evaluación de personas más usadas por las empresas, sin embargo, las percepciones de este hecho son múltiples (Díaz, 2016).

2.9. Tamaño y forma de la escritura

Al momento de escribir un texto a mano, ya sea carta o cualquier documento, el autor dejará plasmadas distintas características que tienen un significado y proporcionan información sobre la personalidad del individuo. Algunas de estas particularidades pueden ser los márgenes, el ritmo gráfico, la limpieza del texto, el alineamiento, la forma, el tamaño o la dirección (Robles, 2015).

El tamaño de la escritura proporciona información importante y puntual sobre el candidato, especialmente sobre su personalidad que en la actualidad son particularidades relevantes para el buen desempeño personal y de la empresa, como, por ejemplo, una persona que goza de un buen carisma, refleja tranquilidad y control al trabajar bajo presión sería un candidato idóneo para una vacante en el área de comercialización.

La dimensión, se refiere a que tamaños tiene la escritura, tanto métricamente como el espacio que ocupa este en el renglón. Esta dimensión puede ser a partir del espacio que ocupa la letra por sí sola o dependiendo a la proporción de sus letras, a la forma en la que estas proporciones se desarrollan o no más en una de las zonas de la escritura (Centeno et al., 2019)

Se refiere a un aspecto principal del análisis de la escritura. La dimensión abarca tanto el tamaño de las letras como el espacio que estas ocupan en la línea de escritura, lo cual puede proporcionar información valiosa sobre el autor. La forma en que las letras se dimensionan y se distribuyen puede revelar patrones de personalidad, como la autoestima y la capacidad organizativa.

El tamaño de la escritura puede indicar aspectos de la personalidad, como la autoestima y la inclinación hacia la sociabilidad. Una escritura grande suele ser un indicativo de una persona extrovertida y confiada, mientras que una escritura pequeña puede reflejar timidez y una tendencia hacia la introspección. (Malhotra, P,2010).

El tamaño de la escritura no solo refleja características como la autoestima y la sociabilidad, sino, que también puede proporcionar indicios sobre la forma en que una persona interactúa con su entorno.

Dimensión o tamaño

El tamaño representa el nivel comunicativo, el impulso vital y el sentido de sí mismo del sujeto. En este grupo gráfico se consideran dos aspectos:

Altura de las letras: importancia personal, ambición y valor que se da la persona a sí misma.

Anchura de las letras: grado de libertad y espontaneidad en la forma de comunicarse con las demás personas (Robles, 2015).

2.10. Selección de personal

Los recursos humanos y, más concretamente, la selección de personal, es uno de los aspectos que más influyen en el correcto devenir de una empresa u organización (Akbar et al., 2021)

2.10.1. Selección de personal según autores

La selección de personal como un proceso de decisión, con base en datos confiables, cuyo fin es el de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la empresa a largo plazo. La tarea de la persona encargada de seleccionar el talento para la empresa ha de ser la de buscar, entre los diferentes candidatos, a aquellos que sean los más adecuados para los puestos de trabajo (Chiavenato, 2011).

La selección de personal es un proceso estratégico y decisivo que se basa en la recopilación y análisis de datos confiables, orientado a seleccionar candidatos cuyas competencias y talentos sean favorables con los objetivos de la organización. El propósito central de este proceso es asegurar que las personas seleccionadas no solo cumplan con las necesidades inmediatas del cargo, sino que también contribuyan al crecimiento y éxito de la empresa a largo plazo.

La selección de personal es una actividad estructurada y planificada que permite atraer; evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les hace más idóneos, con capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional (Ansorena, 2005).

Sostiene que la selección de personal es un proceso por el que se toma la decisión de contratar, o no contratar, a cada uno de los candidatos a un puesto (Gómez, 2008).

La selección de personal, tal como se describe en los textos de Ansorena (2005) y Gómez (2008), surge como un proceso clave y multidimensional que no solo implica la

evaluación de competencias técnicas y habilidades, por otra parte, también una decisión crítica que afecta el futuro de la organización. La naturaleza estructurada y planificada del proceso, según Ansorena, resalta la importancia de la previsión y la predicción en la identificación de los candidatos más idóneos. Al mismo tiempo, Gómez subraya el aspecto decisional, donde cada evaluación culmina en una decisión determinante: contratar o no. Este enfoque holístico destaca la selección de personal como un pilar fundamental para asegurar que los recursos humanos de la empresa estén alineados con sus objetivos estratégicos y operativos.

Seleccionar, no implica escoger a unos discriminando a otros, más bien, la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo (Zayas, 2004).

2.10.2. Métodos mayormente utilizados en la selección de personal

En el proceso de selección de personal existen diversos métodos que pueden utilizarse, los cuales se subdividen en dos áreas principales: aquellos utilizados para la pre-selección de un candidato y los métodos para la toma de decisiones de selección. Los primeros incluyen el resumé, las cartas de recomendación y la entrevista de pre-selección. Los métodos de selección incluyen la entrevista estructurada, ejercicios situacionales, pruebas de aptitud e inteligencia, personalidad, entre otros (Pérez et al., 2007).

Resumé

El resumé es el segundo método más utilizado después de la entrevista. Por lo general, el resumé es el primer contacto que tiene la organización con el candidato, se utiliza como método de pre-selección en donde se evalúa si el solicitante cumple con unos requisitos mínimos. En términos del perfil de competencias que se busca en un candidato, se determina

que al incluir las mismas en el resume, el candidato es evaluado mejor, aunque las competencias no estén asociadas al puesto de trabajo (Sánchez, 2020).

Cartas de recomendación

Las cartas de recomendación permiten obtener información del candidato acerca de su educación, historial de trabajo, personalidad, carácter y desempeño. Sin embargo, se considera que las de recomendación son de muy poco valor, ya que se ha encontrado que las mismas poseen un índice de validez predictiva bajo. Además, muchos postulantes encuentran que este método puede violentar disposiciones legales, ya que el mismo puede ser subjetivo. A pesar de esto, las cartas de recomendación son unos de los métodos más utilizados en los procesos de selección (Pérez et al., 2007).

El uso de las cartas de recomendación en los procesos de selección puede ofrecer información útil, sus limitaciones en términos de validez predictiva y objetividad, así como las preocupaciones legales, destacan la necesidad de integrarlas de manera cuidadosa dentro de un proceso de selección más equilibrado y basado en múltiples fuentes de información.

Entrevista

La entrevista es el método más utilizado en los procesos de selección, donde el solicitante conoce el empleo y la organización para comenzar a desarrollar unas expectativas realistas de ambos. Como sistema de selección, la misma tiene dos funciones importantes: obtener aquella información que otros métodos no pueden recopilar y a su vez medir factores que solamente puede ser obtenidos a través de la interacción cara a cara (Salgado et al., 2004).

2.10.3. La selección de personal y la grafología

Cada día se utiliza más la grafología en selección de personal, y es que, la escritura revela la personalidad de manera amplia y sin engaños.

Un simple manuscrito nos da información sobre el carácter y el temperamento de los candidatos, así como nos muestra su personalidad y datos relacionados con la honestidad, fuerza de voluntad, constancia, la energía, los interés y tendencias, la capacidad de trabajo en equipo, los valores, la ética y, sobre todo y muy importante: si una persona va a desarrollar correctamente su labor dentro de la empresa, como trabajador y como persona (Encarna, 2020).

El manuscrito puede revelar cómo un candidato se desempeñará no solo en sus tareas profesionales, sino también en su rol dentro de la dinámica de la empresa, ofreciendo una perspectiva sobre su capacidad para trabajar en equipo y su alineación con los valores organizacionales.

2.11. Perfil del cargo

Todas las organizaciones requieren de perfiles de cargo, son necesarios para llevar a cabo buenos procesos de contratación, para asegurar que cada colaborador conozca su función dentro de la compañía o para medir el desempeño de cada colaborador y alentar su desarrollo.

Los perfiles de cargo son descripciones concretas de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe (Coindreau, 2024).

Los perfiles de cargo, son herramientas fundamentales en la gestión organizacional, ya que proporcionan una base clara y estructurada para alinear las expectativas del puesto con las competencias necesarias en los candidatos. Estas descripciones no solo detallan las tareas y responsabilidades inherentes al puesto, sino que también establecen los estándares de conocimiento y habilidades que un individuo debe poseer para desempeñarse eficazmente.

"El perfil de cargo es una descripción detallada de las competencias, habilidades y características necesarias para el desempeño exitoso en una posición específica dentro de una organización" (Dessler, 2020, p. 112).

Destaca la importancia de tener una visión clara y detallada de las competencias, habilidades y características necesarias para un desempeño efectivo en un rol específico dentro de una organización. Esta definición subraya cómo un perfil de cargo bien elaborado no solo facilita la identificación y selección de candidatos adecuados, sino que también establece un marco esencial para la evaluación continua y el desarrollo del personal.

"El perfil de cargo describe las funciones, responsabilidades y competencias necesarias para un puesto, permitiendo alinear las expectativas del rol con los objetivos de la organización" (Mathis, Jackson, & Valentine, 2017).

El perfil de cargo, tal como se describe, es una herramienta fundamental para garantizar que las funciones, responsabilidades y competencias de un rol estén alineadas con los objetivos de la organización. Esta definición destaca la importancia de una descripción clara y detallada que no solo facilita el proceso de selección, sino que también asegura que los empleados comprendan cómo sus roles contribuyen a las metas generales de la empresa.

Objetivo de un perfil de cargo

El perfil del cargo tiene como objetivo principal facilitar a cualquier persona, interna o externa, tener un panorama general de la función del puesto dentro de la organización y las competencias y conocimientos requeridas de quien lo ocupa. La función de un perfil de cargo es permitir a las organizaciones ordenar sus procesos de reclutamiento, operación, capacitación y planeación (Coindreau, 2024).

2.11.1 Secciones de un perfil de cargo

Descripción general del cargo: Esta sección debe permitir a la persona que lea el perfil, ya sea un reclutador, candidato u otro colaborador, darse de una idea rápida del rol que tendrá el puesto dentro la organización (Coindreau, 2024).

Perfil del candidato: Es necesario saber que el perfil debe tener la persona que lo ocupe, este de contar con: estudios, conocimientos técnicos, experiencia laboral y otros requerimientos (Alonso et al., 2015).

Competencias personales y profesionales: Definir las competencias necesarias para que logre implementar estos conocimientos en el puesto y con el equipo de trabajo.

Indicadores de desempeño del puesto: Alinear los objetivos del puesto con los de la compañía y enlistar los resultados clave cuantificables sobre los cuales se medirá su desempeño. Aquí lo que se busca es tener claro cómo se medirá si el colaborador está cumpliendo con lo que se espera del puesto (Coindreau, 2024).

2.12. Procesos de evaluación

El proceso de evaluación es un procedimiento sistemático y continuo que se utiliza para recopilar y analizar información sobre el desempeño, habilidades y necesidades de los individuos, con el fin de tomar decisiones informadas y mejorar el rendimiento organizacional (Brannick, Levine, & Morgeson, 2007).

La evaluación como un proceso fundamental y continuo para la gestión eficaz del talento en las organizaciones. La descripción del proceso de evaluación como sistemático y continuo subraya su importancia en la recopilación y análisis de datos sobre el desempeño, las habilidades y las necesidades de los individuos. Esta metodología no solo facilita la toma de decisiones informadas, sino que también permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y oportunidades para el desarrollo del personal.

La evaluación es un proceso mediante el cual se recogen datos y se realizan juicios sobre el desempeño, competencias y aptitudes de los empleados, con el objetivo de identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para el crecimiento personal y profesional. (Pulakos, 2009).

La identificación de áreas de mejora y en el desarrollo de estrategias para el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados. Al enfatizar la recopilación de datos y la realización de juicios sobre el desempeño, competencias y aptitudes, el texto resalta cómo la evaluación no solo es una herramienta para medir el rendimiento, sino también un medio para fomentar el desarrollo continuo.

El proceso de evaluación implica la recopilación de información relevante sobre los empleados a través de diversos métodos, como evaluaciones de desempeño, encuestas y retroalimentación de 360 grados, para apoyar la toma de decisiones sobre desarrollo y gestión del talento. (Aguinis, 2019).

La utilización de múltiples métodos permite una evaluación más equilibrada y objetiva, ya que cada método ofrece una perspectiva única sobre las fortalezas y áreas de mejora de un individuo. Por ejemplo, las evaluaciones de desempeño proporcionan una visión directa de los resultados alcanzados, mientras que las encuestas pueden capturar la percepción de colegas y subordinados, y la retroalimentación de 360 grados proporciona una visión holística al integrar diferentes puntos de vista sobre el comportamiento y las habilidades del empleado.

Analizando los siguientes cuatro procesos se determina la importancia del perfil de puesto.

Reclutamiento

El perfil de puesto ayuda a los encargados de reclutamiento en las organizaciones a saber rápidamente el objetivo del mismo y el perfil del candidato requerido para ocuparlo. Esto facilita la búsqueda en los lugares correctos, los procesos de entrevistas y la selección del mejor candidato (Iranzo, 2017).

Operación

Los perfiles de puesto facilitan a los equipos de trabajo a tener un mayor entendimiento del papel de cada puesto en lograr los objetivos del área. A los líderes y supervisores del área, les presentará una guía rápida de que KPIs medir de cada colaborador, permitiendo tener un seguimiento eficiente al desempeño y productividad de cada colaborador (Iranzo, 2017).

Capacitación

Identificar las competencias, conocimientos y habilidades que requiere la persona que ocupa un puesto permite crear planes de desarrollo enfocados en lo que tendrá un mayor impacto en beneficio del colaborador y de la organización (Iranzo, 2017).

Planeación Organizacional

El equipo directivo o gerencial, al momento de plantear cambios a la estructura organizacional, o decisiones de promociones u otros cambios en el personal, tendrán un gran soporte en poder consultar los perfiles de puesto. Se pueden tomar decisiones mucho más acertadas, y basadas en información sólida (Iranzo, 2017).

2.13. Las bases del proceso de selección

Los procesos de selección se basan en los requisitos de la especificación de puestos, dado que finalidad de estos es proporcionar mayor objetividad y precisión en la selección de

personal para dicho puesto laboral. Teniendo así el análisis y las especificaciones de dicho puesto, con la indicación de los requisitos indispensables que debe tener su futuro ocupante y los candidatos con diferencias profundas, disputando un mismo empleo (Aguirre y Granda, 2013).

2.14. Selección de personal – búsqueda del talento adecuado

En la actualidad seleccionar a la persona más adecuada al perfil ofertado, que reúna las competencias que la empresa necesita para cumplir sus objetivos de una manera sencilla, clara, didáctica, de acuerdo a la planificación de Talento Humano tanto si es la persona encargada de selección de personal como aquella que está buscando trabajo (López, 2010).

2.15. Reclutamiento y formación

Los principales mecanismos que dispone una empresa para satisfacer una demanda de trabajo, en primer lugar, analiza la problemática del mercado de trabajo y su estudio: formación de la oferta y demanda de trabajo, relación entre crecimiento económico y creación de empleo, subempleo, desempleo oculto, etc. En segundo lugar, se estudia los procesos de reclutamiento, selección y contratación de trabajadores y, finalmente, la formación del personal (Samaniego, 2002).

2.16. Técnicas de selección

Según (Aguirre y Granda, 2013) las técnicas de selección permiten analizar las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento. Una buena técnica debe tener ciertos atributos, como rapidez y confiabilidad, es por ello que estas se agrupan de la siguiente manera:

- Entrevista: Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra. Teniendo un entrevistador/es, encargado de tomar la decisión y por el otro lado está el entrevistado o candidato.

- Pruebas de conocimientos: son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos por el cargo vacante. Por otro lado, están las pruebas de capacidad, que constituyen muestras de trabajo utilizadas como pruebas para comprobar el desempeño de los candidatos.
- Pruebas psicométricas: constituyen una medida objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento referente a las aptitudes de las personas y sirven para determinar en qué cantidad están presentes en cada persona, para prever su comportamiento en determinadas situaciones de trabajo.
- Pruebas de personalidad: revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter y los determinados por el temperamento.
- Técnicas de simulación: son técnicas de dinámica en grupo, donde la principal técnica de simulación es el psicodrama, esto es, cuando cada persona representa los papeles más característicos de su comportamiento, sea individualmente o en interacción con una o varias personas.

2.17. Proceso de Selección de Personas

Según (Chiavenato, 2011) la selección es un proceso de varias etapas o fases que atraviesa los candidatos, en donde las etapas iniciales se aplican técnicas más sencillas, económicas y fáciles, en las finales, estas suelen ser más costosas y sofisticadas. A continuación, se mencionan los 6 pasos que constituyen el proceso de selección:

- Solicitud de empleo
- Entrevista inicial de selección
- Pruebas y test de selección
- Entrevistas

- Examen médico
- Análisis y decisión final.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

La metodología adaptada para el presente proyecto de investigación sigue una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo en la grafología y la selección de personal, como mencionan Guevara et al., (2020) que el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres, y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos y personas. La elección de esta metodología es fundamental para entender las prácticas actuales de selección de personal utilizando la grafología en el contexto real de las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.

Diseño de investigación

El tipo de diseño de investigación determinado para el presente proyecto de investigación fue un diseño no experimental, elegido en función a lo mencionado por Dzul (2020) que determina a este diseño como aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, basándose en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Específicamente el diseño adaptado para este estudio es el de un diseño no experimental transaccional, con la finalidad de describir las variables y analizar su influencia e interrelación.

Contexto de Aplicación

Al centrarse en este contexto específico, el estudio aborda la brecha existente en la integración y reconocimiento de la grafología, evaluando su potencial para enriquecer los métodos tradicionales de selección de personal.

Este diseño metodológico se alinea estrechamente con los objetivos de la investigación al proporcionar un marco robusto para explorar y documentar las prácticas de selección de personal en un entorno no manipulado, lo que es determinante para generar hallazgos válidos y aplicables en el contexto real de las empresas estudiadas.

3.2. Nivel de Estudio

Estudio de campo: Este nivel de estudio se enfoca en la recopilación de los datos de empresas florícolas en Cotopaxi, con el objetivo de comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural, particularmente en la grafología como herramienta complementaria de los procesos de selección de personal. La investigación de campo recopila directamente de fuentes originales, lo que proporciona un control más alto sobre la naturaleza y la cantidad de datos recopilados, lo que a menudo resulta en un mejor conocimiento para tomar decisiones inteligentes (Rhoton, 2018).

3.3. Enfoque de Investigación

Enfoque Cuantitativo: La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, donde se aplican técnicas estadísticas para el análisis de datos numéricos recolectados a través de encuestas a profesionales de recursos humanos. De acuerdo con Mata (2019) una investigación cuantitativa se pueden recopilar datos objetivos, además, de datos numéricos que permiten medir la frecuencia de un fenómeno y observar condiciones reales. Este enfoque cuantitativo es esencial para evaluar objetivamente la percepción y la eficacia de la grafología en los procesos de selección de personal, permitiendo validar la consistencia y fiabilidad de los resultados obtenidos y facilitando la comparación con estudios similares en el campo de la gestión de recursos humanos.

3.4. Técnicas de Investigación

Selección y Uso del Instrumento: En este estudio, se seleccionó un cuestionario estructurado como el principal instrumento para la recolección de datos. La decisión de utilizar un cuestionario estructurado responde a la necesidad de obtener información precisa y comparable sobre las percepciones de la grafología en los procesos de selección de personal. El cuestionario incluye preguntas cerradas y con escalas de Likert:

1. Totalmente desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Facilitando la cuantificación de las percepciones y actitudes. Estas preguntas están diseñadas para abarcar diversas dimensiones de la grafología, como su percepción de efectividad y su comparación con otras herramientas de evaluación, asegurando que cada respuesta contribuya directamente a los objetivos de investigación establecidos.

3.5. Población

Población

La población objeto de estudio está constituida por 40 empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi, la cantidad exacta de florícolas existentes en la provincia fue otorgada por la empresa Expoflores. Estas empresas, que operan en diversos sectores, representan una muestra significativa de la actividad económica de la región. La selección de esta población se fundamenta en la necesidad de evaluar la integración y efectividad de la grafología como herramienta complementaria en los procesos de selección de personal.

Las empresas florícolas de Cotopaxi se caracterizan por su dinamismo y capacidad de adaptación a nuevas metodologías de gestión del talento humano. Estas organizaciones enfrentan desafíos particulares en la selección de personal debido a la falta de herramientas precisas y objetivas, lo que hace relevante el estudio de métodos innovadores como la grafología.

Además, estas empresas florícolas suelen tener estructuras organizacionales que permiten la implementación de nuevas técnicas de evaluación y selección, facilitando la aceptación y el análisis de herramientas como la grafología. La elección de esta población proporciona un contexto ideal para investigar y evaluar la viabilidad de la grafología, considerando factores como la diversidad de sectores y la disposición a adoptar innovaciones en la gestión del talento humano.

3.6. Validación del Instrumento

Proceso de Validación y Confiabilidad: La validación del cuestionario estructurado es una etapa crítica para asegurar la precisión y relevancia de los datos recolectados en esta investigación. Según Oviedo et al., (2005) la confiabilidad se define como el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de una población. Se ha implementado un proceso de validación por juicio de expertos, involucrando a profesionales en recursos humanos y psicología, para evaluar la pertinencia y cobertura de las preguntas respecto a los fenómenos estudiados. Esta validación de contenido garantiza que los ítems del cuestionario reflejan adecuadamente las variables relacionadas con el uso de la grafología en la selección de personal.

Además, para asegurar la confiabilidad del instrumento, se realizarán pruebas piloto que permitan evaluar la consistencia de las respuestas. Se empleará el coeficiente de alfa de Cronbach para medir la consistencia interna del cuestionario, lo cual es esencial para

confirmar que las preguntas generan resultados confiables y reproducibles en diferentes aplicaciones del estudio.

Tabla 2.

Alfa de Cronbach para el cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	23

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido de 0.862 para el cuestionario de grafología y selección de personal, que consta de 23 elementos, indica una alta confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio. Estos resultados demuestran que el instrumento es capaz de producir resultados fiables y reproducibles a lo largo de diversas aplicaciones. Un alfa de Cronbach superior a 0.8 es generalmente considerado como una indicación de excelente consistencia interna, lo que refuerza la validez de las respuestas obtenidas y asegura que las mediciones son precisas y adecuadas para el análisis propuesto.

3.7. Estrategias de Análisis de Datos

La estrategia de análisis de datos en este estudio se centrará en el uso de frecuencias para cada pregunta del cuestionario. Este método permitirá evaluar la distribución de las respuestas y proporcionará una visión clara de cómo los participantes perciben la grafología y la selección de personal. El análisis mediante frecuencias es esencial para identificar tendencias comunes y diferencias significativas en las respuestas, facilitando una interpretación sencilla y directa de los datos recolectados. Este enfoque asegura una comprensión estadística básica pero efectiva de las percepciones recogidas a través del estudio.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Una vez medida la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se ejecutaron los siguientes procedimientos:

- El cuestionario se editó en el formulario de Google, donde los encuestados completaron sus respuestas de acuerdo con la escala de Likert.
- La difusión del formulario se realizó a través de los correos electrónicos y medios digitales como WhatsApp, sugiriendo la modalidad de respuestas y el sentido de cada cuestionario.
- Enlace (corto) de la encuesta: <https://n9.cl/hg8kku>
- Enlace (completo) de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdj5O6eo5bg93_yhTtvkn9oUmuYKrAHdbIdkSkEMeWYQHm_Nw/viewform

3.9. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó una matriz en Excel con los datos descargados del formulario de Google codificando los mismos. La matriz diseñada fue analizada con ayuda del Software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 25, realizando el análisis estadístico descriptivo de los datos, representando los resultados en tablas y figuras, además de aplicar las pruebas de normalidad y KMO (Kaiser-Meyer-Olkin).

El test de KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) relaciona los coeficientes de correlación, r_{jh} , observados entre las variables X_j y X_h , y a_{jh} son los coeficientes de correlación parcial entre las variables. Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido, implica que la relación entre las variables es alta. La prueba evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. (Sanchez, 2019).

Tabla 3.

Valores referenciales para la prueba de KMO

	Muy bueno	Notable	Mediano	Bajo	Muy bajo
KMO	≥ 0.9	≥ 0.8	≥ 0.7	≥ 0.6	< 0.5

Nota: Adaptado de Sánchez, 2019.

Con la finalidad de establecer el nivel de validez del instrumento en el presente proyecto de investigación se aplicó una prueba de KMO.

Tabla 4.

Prueba de KMO del instrumento

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,664
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado Gl	186,757 45
	Sig.	<,001

El análisis de KMO registra un valor de 0.664, según la Tabla 4 este valor determina que la relación entre variables es baja, sin embargo, el resultado sigue siendo superior al mínimo requerido de 0.5 infiero una validez a la encuesta aplicada. Además, que la prueba de Bartlett con resultado menor a 0.001 se encuentra por debajo al valor de referencia (0.5), concluyendo que existe aceptabilidad en la encuesta aplicada en el presente proyecto de investigación.

Existen diversas pruebas para realizar el análisis de normalidad, a continuación, se explican las dos más utilizadas y que se podrían aplicar en el presente proyecto de investigación.

Cuando el tamaño muestral no es muy grande, en general menor a 50, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk. Otra prueba de análisis de normalidad muy utilizada es la prueba de

Kolmogorov-Smirnov, esta prueba tiene la ventaja de que permite estudiar si una muestra procede de una población con una distribución de probabilidad con media y desviación estándar determinada, pero que no tiene por qué ser obligadamente una distribución normal (Molina, 2022).

Baremación obtenida del instrumento

Para determinar el nivel de interés del uso de la grafología se consideró los resultados de la encuesta en la cual se obtuvieron resultados totales, comprendidos entre Alto, medio y bajo impacto tal como se indica en la tabla.

Tabla 5.

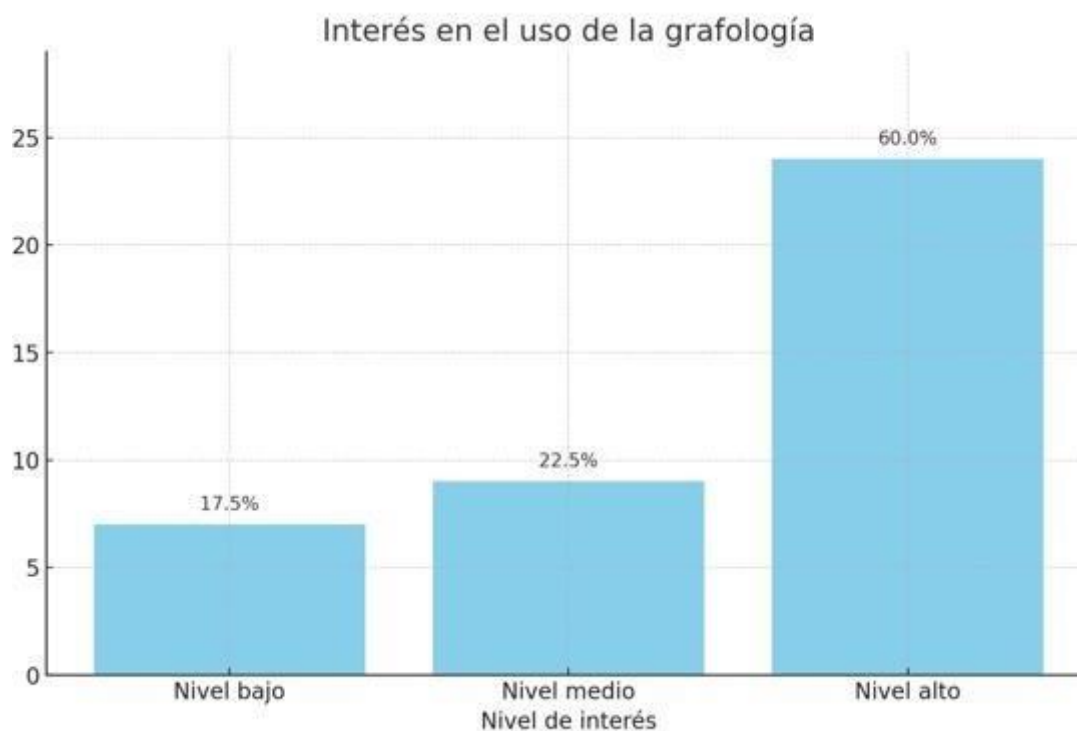
Baremo del instrumento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Interés de uso de la grafología	Nivel bajo	7	17,5	17,5
	Nivel medio	9	22,5	22,5
	Nivel alto	24	60,0	60,0
Total		40	100,0	100,0

Esto indica que la mayoría de los encuestados, un 60%, están significativamente interesados en el uso de la grafología. Solo un 17.5% se encuentra en el extremo opuesto, con un interés bajo.

La predominancia del nivel alto sugiere una clara aceptación y potencial preferencia por la grafología en el proceso de selección de personal en las empresas evaluadas. Este resultado podría apoyar la implementación de la grafología como herramienta, dado que la

mayoría de los participantes muestran un fuerte interés.



Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Caracterización de la población

Este apartado mostrara las características de las profesionales del área de talento humano de cada organización encuestada encargados de la selección de personal, las cuales permiten conocer la naturaleza de la investigación por cada dato obtenido del cuestionario.

4.1.1. Nombre de las organizaciones

Tabla 6.

Nombre de las organizaciones encuestadas

1. Nombre de la organización a la que pertenece:

Rosas de Mulalo "Mulrosas CIA.LTDA"

Nevado Ecuador S.A

Milrose S.A.

Royal florwers
Floricola Bloomingacres S.A
Volcano Gardens Plantaciones S. A.
Fegacon CIA LTDA
Flower Village
Floricola Pontón
Tessa 1
Tessa 2
Matiz Roses
Tessa 3
Ecuarose 1
Valle del Sol S.A
Ecuarose 2
Green Growers
Dalí Roses
Star Roses F1
Solera Farms S.A
Star Roses (La cerillana)
Naranjo Roses Ecuador S.A F1
Solera Farms.
Positano
Naranjo Roses Ecuador S.A F2
TexasFlowers S.A
Flores Nevado N°2
Floricola la Rosaleda S.A
Floricola la Rosaleda S.A
Merizalde & Ramírez flowers
Agrocoex
Agirose
Agrinag
Diamond Roses
Arcoflor
Natural Flowers. Cia Ltda
EQR San Luis
EQR San Jose
EQR
EQR Ecuatoroses C.A

La población incluye diversas empresas reconocidas en el sector florícola, como "ROSAS DE MULALO" "MULROSAS CIA.LTDA", "NEVADO ECUADOR S.A", y "MILROSE S.A.", entre otras. Estas organizaciones han sido seleccionadas para participar en el estudio debido a su relevante posición en el mercado y su potencial interés en innovar en procesos de selección de personal.

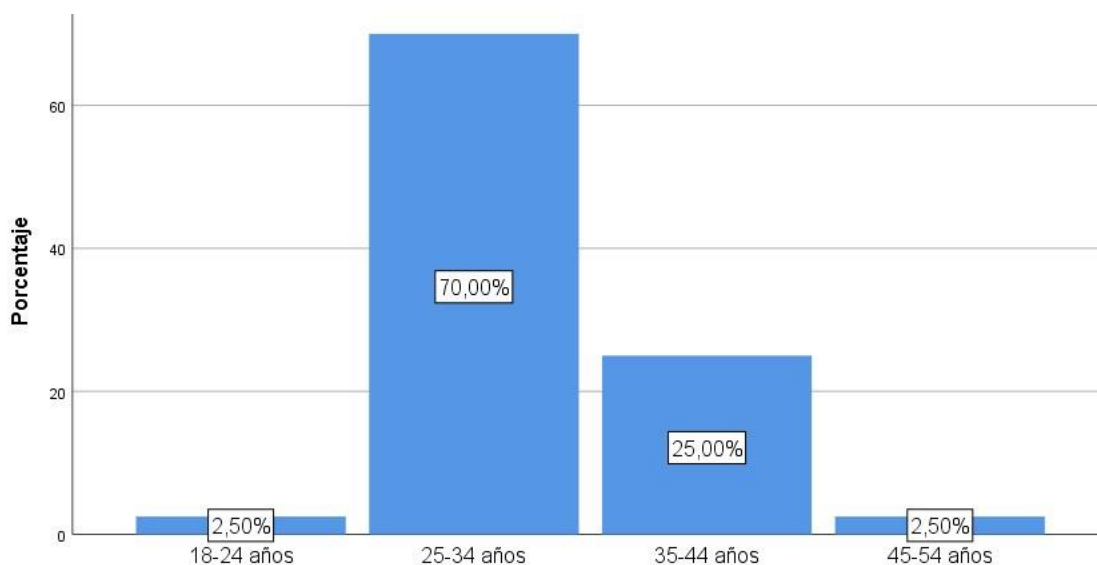
El estudio también revela que, pese a la variedad en la adopción, hay un interés común en explorar herramientas que puedan complementar y potenciar los procesos de selección, lo que refleja una tendencia hacia la innovación y la mejora continua en el sector. Las respuestas obtenidas sugieren que la grafología podría ser más valorada si se presenta junto con evidencia de su eficacia y estudios de caso relevantes que demuestren su utilidad específica en el contexto florícola.

4.1.2. Edad de los Participantes

La evaluación de la distribución por edad de los participantes en la encuesta proporciona un panorama claro sobre la demografía predominante en los departamentos de recursos humanos de las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi. La edad es un indicador significativo que puede influenciar la percepción y apertura hacia técnicas como la grafología. Comprender esta distribución es fundamental para analizar las tendencias en la aceptación de nuevas metodologías y cómo estas pueden ser modeladas por la experiencia y la exposición a lo largo de la carrera profesional.

Figura 1.

Distribución de Edades de los Participantes



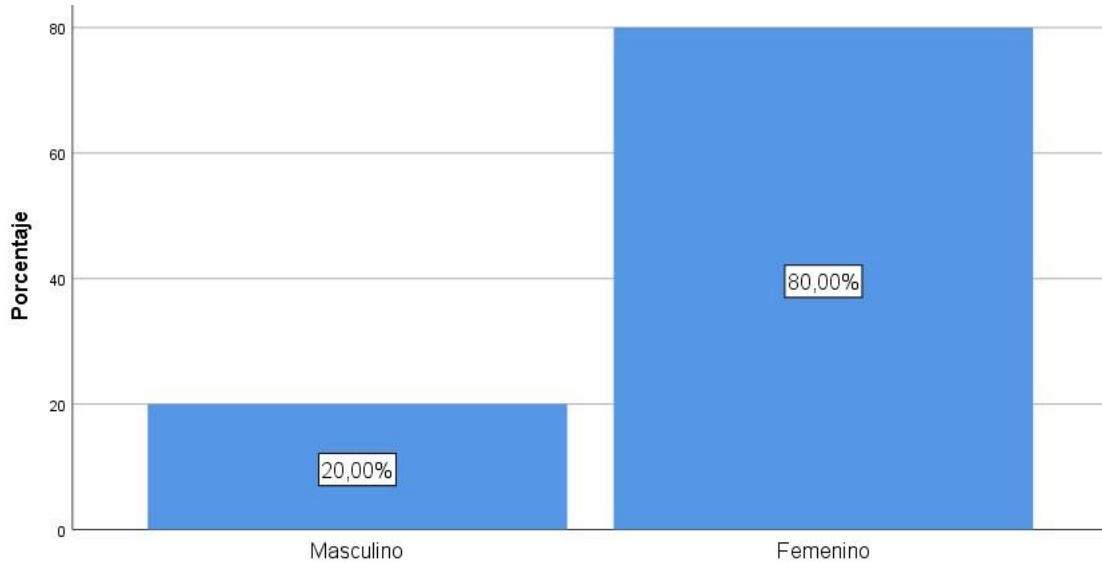
La distribución de edades mostrada en la figura revela que la mayoría de los participantes, un 70% (28 encuestados) se encuentran en el rango de 25-34 años, lo que indica una predominancia de jóvenes adultos en la muestra. Este grupo de edad podría tener percepciones más modernas y posiblemente más abiertas hacia métodos innovadores como la grafología en los procesos de selección de personal. Además, el 25% (10 encuestados) de los participantes tienen entre 35 y 44 años, mostrando que una cuarta parte de la muestra pertenece a un grupo de edad que posiblemente tiene más experiencia laboral y podría ser más crítico respecto a nuevas técnicas de selección. Por otro lado, los rangos de edad de 18-24 años y 45-54 años están mucho menos representados, cada uno con solo un 2.5%. Esta baja representación de los grupos más jóvenes y más maduros podría sugerir que sus opiniones y percepciones no están tan influenciadas por las tendencias actuales en la selección de personal o que simplemente hay menos profesionales de recursos humanos en estos rangos de edad dentro de las empresas florícolas encuestadas.

4.1.3. Género de los Participantes

El análisis del género de los participantes es fundamental para comprender las dinámicas y diversidades dentro del grupo estudiado, especialmente en contextos laborales como los procesos de selección, donde las percepciones pueden variar significativamente entre géneros. La identificación de la proporción de géneros ayuda a esclarecer potenciales sesgos o diferencias en la respuesta a la grafología como herramienta de selección de personal.

Figura 2.

Distribución de Género de los Participantes



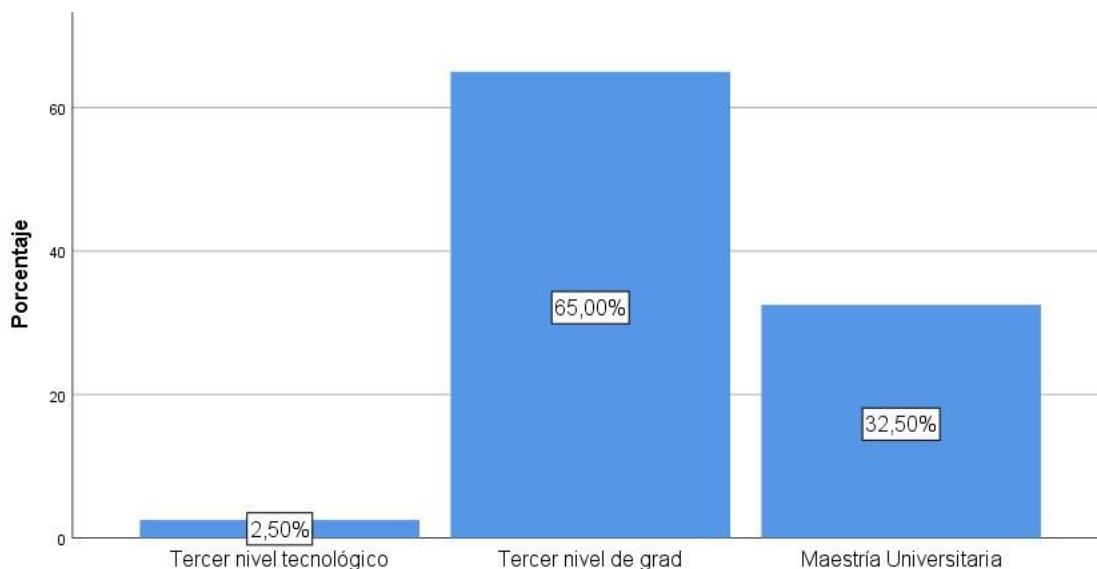
La figura indica una predominancia del género femenino entre los participantes, con un 80% (32 encuestados) de mujeres en comparación con un 20% (8 encuestados) de hombres. Esta distribución sugiere que las mujeres son mucho más representativas en esta muestra, lo cual es relevante, especialmente si consideramos que las diferencias de género podrían influir en cómo se percibe y se aplica la grafología en el ambiente laboral. La mayoría femenina podría indicar una mayor apertura o aceptación de métodos innovadores como la grafología en los procesos de selección, dada la posibilidad de que las mujeres en roles de recursos humanos puedan ser más propensas a explorar nuevas herramientas de evaluación.

4.1.4. Nivel Educativo de los Participantes

Explorar el nivel educativo de los participantes proporciona insights cruciales sobre su capacidad para evaluar y adoptar nuevas tecnologías y metodologías, como la grafología, en procesos de selección de personal. La formación académica puede influir significativamente en cómo los profesionales interpretan y valoran las herramientas innovadoras en su trabajo diario.

Figura 3.

Distribución del Nivel Educativo de los Participantes



La figura muestra que una mayoría significativa de los participantes, el 65% (26 encuestados), poseen un título universitario de tercer nivel de grado. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen una educación formal avanzada, lo que podría correlacionarse con una mayor apertura o un entendimiento más crítico hacia el uso de herramientas psicométricas y metodologías como la grafología. Otro 32.5%, es decir 13 participantes cuenta con un título de maestría, sugiriendo que un tercio de la muestra tiene incluso un mayor nivel de formación académica, lo que podría implicar una capacidad aún mayor para evaluar de manera crítica y efectiva las ventajas y desventajas de la grafología en entornos profesionales. Por otro lado, solo un pequeño segmento del 2.5% (1 encuestado) tiene un nivel educativo tecnológico, lo que podría indicar que son menos frecuentes en roles de toma de decisiones o en posiciones que involucran la evaluación de personal.

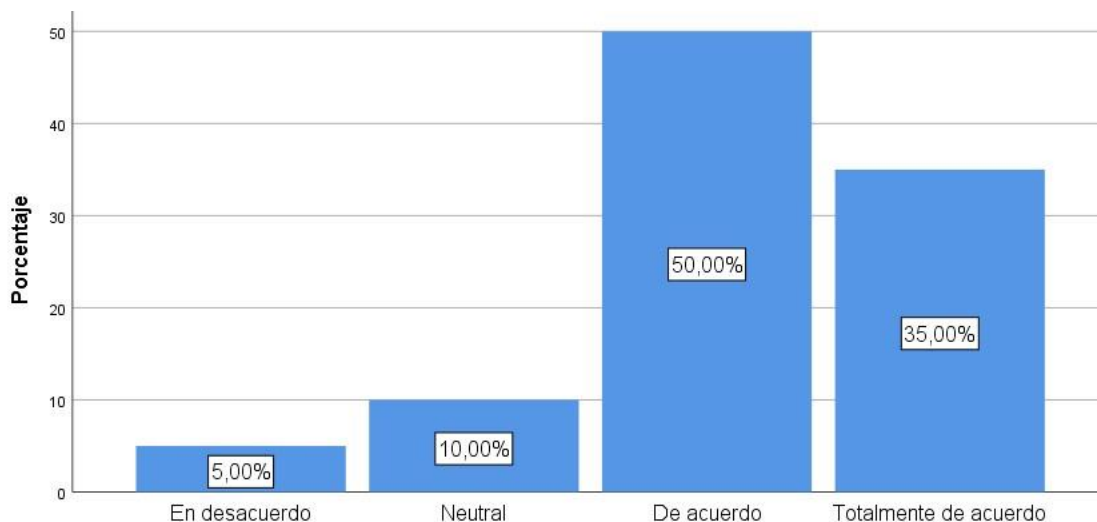
4.2. Descripción de las variables

4.2.1. La Grafología

- **La Grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad**

Figura 4.

¿Considera usted que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de una persona a través de su escritura?



El gráfico muestra las respuestas de los encuestados a la pregunta sobre si consideran que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de una persona a través de su escritura, distribuyendo los resultados de la siguiente manera: 10% (4 encuestados) totalmente de acuerdo, 50% de acuerdo (20 encuestados), 35% (14 encuestados) neutral, y 5% (2 encuestados) en desacuerdo. Este panorama indica que un 85% de los encuestados ven a la grafología como una herramienta efectiva para proporcionar insights precisos sobre la personalidad, lo cual es un indicador de nivel alto de la aceptación de esta técnica como complemento en los procesos de selección de personal.

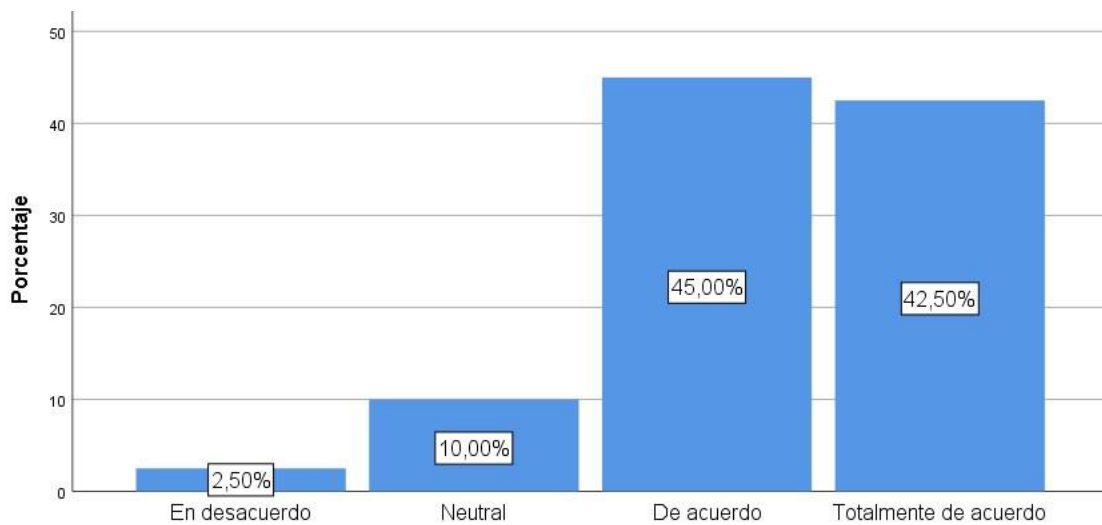
Sin embargo, el 10% que se muestra neutral puede reflejar una falta de familiaridad o certeza sobre la efectividad de la grafología, sugiriendo una oportunidad para proporcionar más información y formación sobre cómo esta técnica puede ser integrada y utilizada de manera efectiva. Por otro lado, el pequeño porcentaje que está en desacuerdo podría estar influenciado por escepticismo acerca de la validez científica de la grafología o por experiencias previas donde no se percibieron beneficios claros de su uso.

- **La Grafología como herramienta complementaria**

La gráfica expone claramente las opiniones sobre la utilidad percibida de la grafología como herramienta complementaria en los procesos de selección de personal.

Figura 5.

¿Consideras que la grafología podría ser útil como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal?



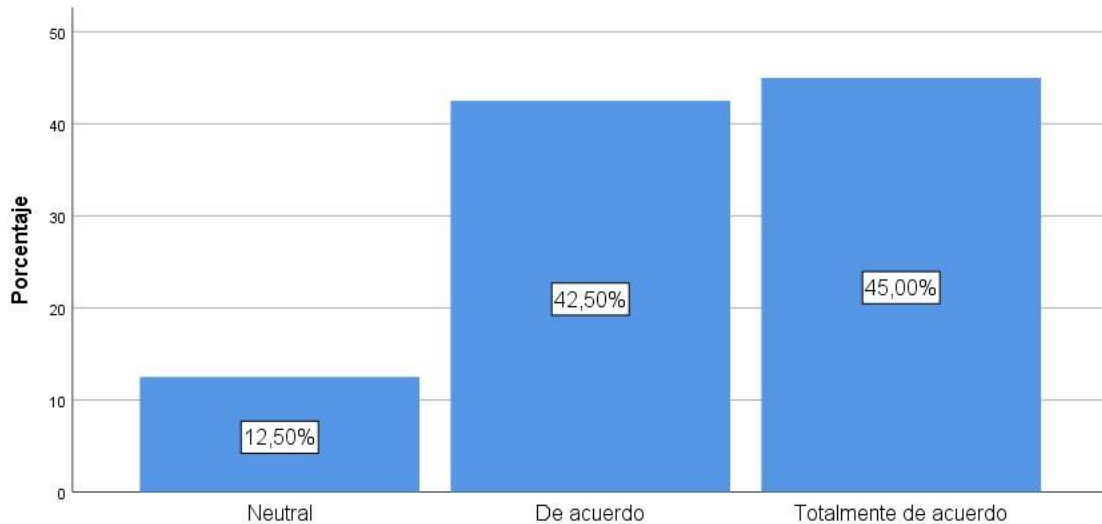
La gráfica muestra que un 45.00%, es decir 18 encuestados están de acuerdo y un 42.50% (17 encuestados) está totalmente de acuerdo con la utilidad de la grafología en este contexto. Esto suma un 87.50% de aceptación, lo que indica un nivel alto que significa que la grafología es una herramienta complementaria valiosa en la selección de personal.

Por otra parte, 4 participantes (10%) se mantiene neutral, lo cual podría indicar incertidumbre o la percepción de que la grafología, aunque útil, no es esencial. Además, solo un solo encuestado (2.5%) está en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que una minoría muy pequeña no considera la grafología como una herramienta útil en el proceso de selección.

- **Información única proveída por la grafología**

Figura 6.

¿La grafología puede proporcionar información que no se obtendría a través de otras técnicas de evaluación para la selección de personal?



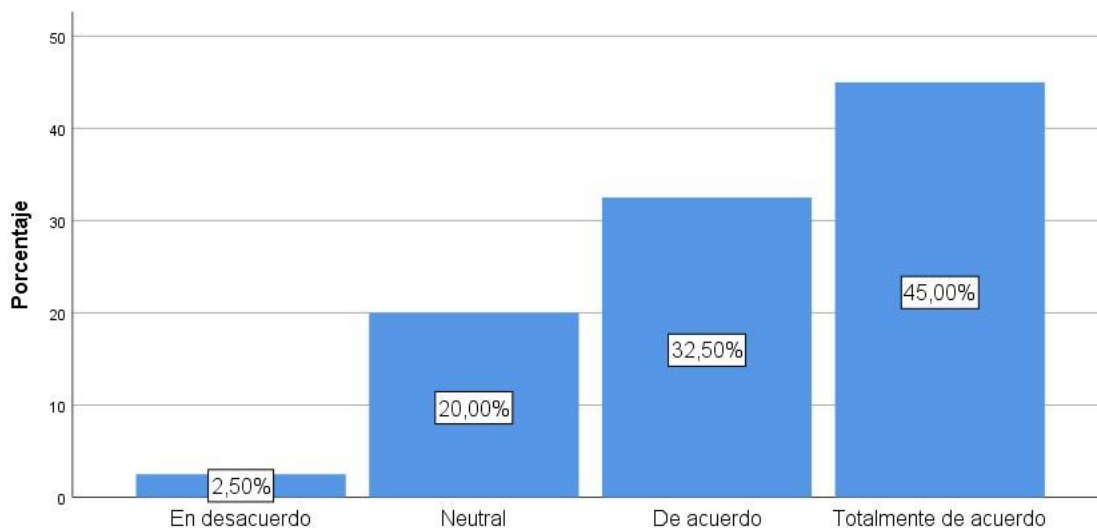
Según se refleja, 18 encuestados (45%) están completamente de acuerdo y otro 42,50% (17 encuestados) está de acuerdo con que la grafología aporta una perspectiva única, sumando un total de 87,05% que reconoce su nivel alto. Este alto porcentaje demuestra la confianza en la grafología no solo como una herramienta de evaluación complementaria, sino también como un medio para acceder a insights profundos y diferenciados que las técnicas convencionales podrían no revelar.

Solo un 12,5% (5 encuestados) se mantiene neutral, lo que podría indicar una falta de familiaridad con la grafología o una indecisión sobre su eficacia comparativa

Comparación con otras herramientas de evaluación

Figura 7.

¿Crees que la interpretación de un grafólogo es importante en comparación con otras herramientas de evaluación en el proceso de selección?



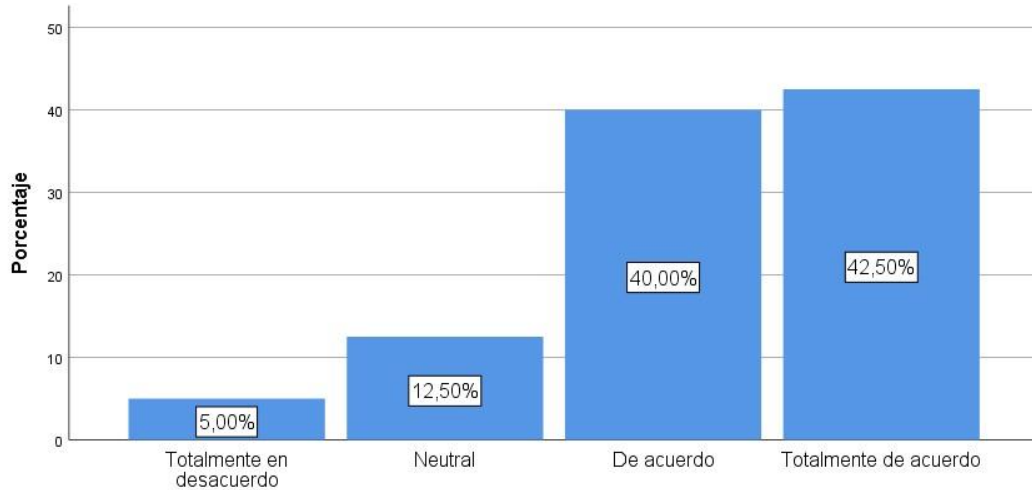
La gráfica muestra que 13 encuestados (32,50%) están de acuerdo y un 45,00% (18 encuestados) están totalmente de acuerdo con la importancia de la interpretación de un grafólogo en comparación con otras herramientas. Este 77,50% considerado como un nivel alto de aceptación indica que una mayoría significativa valora altamente la grafología en el proceso de selección.

Además, 8 participantes (20%) se posicionan de manera neutral, lo que podría reflejar dudas o la percepción de que otras herramientas de evaluación son igualmente importantes. Por otro lado, solo un encuestado (2,50%) está en desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que una minoría muy pequeña no considera la grafología como una herramienta importante en la selección de candidatos.

- **Influencia de la experiencia del grafólogo**

Figura 8.

¿Crees que la efectividad de la grafología puede depender del nivel de experiencia y formación del grafólogo?



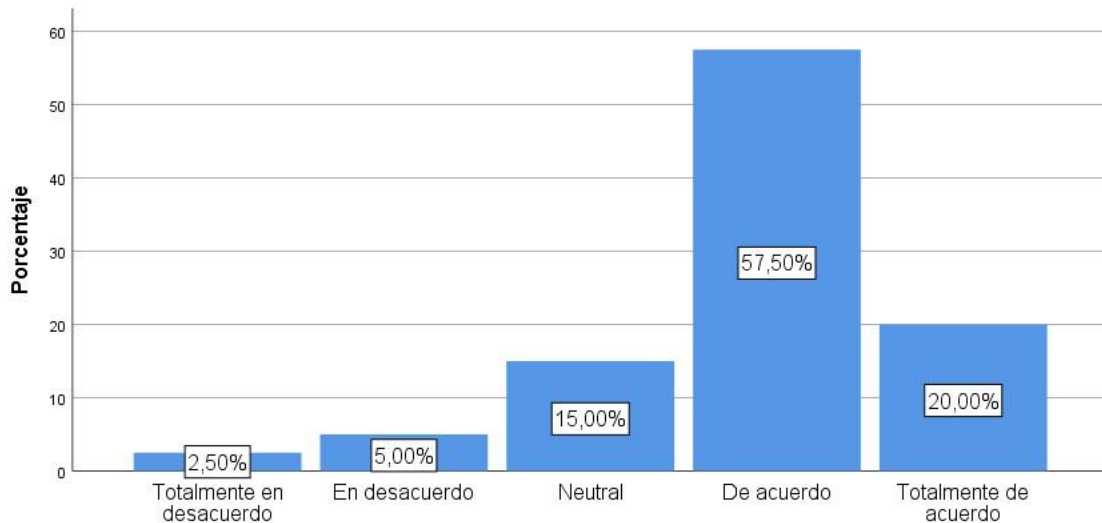
Es notable que 16 encuestados (40%) están de acuerdo y un 42.50% (17 encuestados) están totalmente de acuerdo en que la efectividad de la grafología depende del nivel de experiencia y formación del grafólogo. Este total de 82.50% muestra un nivel alto de aceptación indica que la mayoría de los participantes creen firmemente que la competencia del grafólogo influye significativamente en la precisión de los análisis grafológicos.

Por otro lado, el 12.50% (5 encuestados) se posicionan de manera neutral, lo que podría reflejar una indecisión o la consideración de que otros factores adicionales también pueden influir en la efectividad de la grafología, además de la experiencia y formación del grafólogo. Sin embargo, solo un 5.00% (2 encuestados) están totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que una pequeña minoría no percibe una relación directa entre la efectividad de la grafología y la formación y experiencia del grafólogo.

- **Tamaño y forma de la escritura**

Figura 9.

¿Considera que el tamaño y la forma de la escritura de un candidato puede proporcionar información valiosa sobre su personalidad y habilidades?



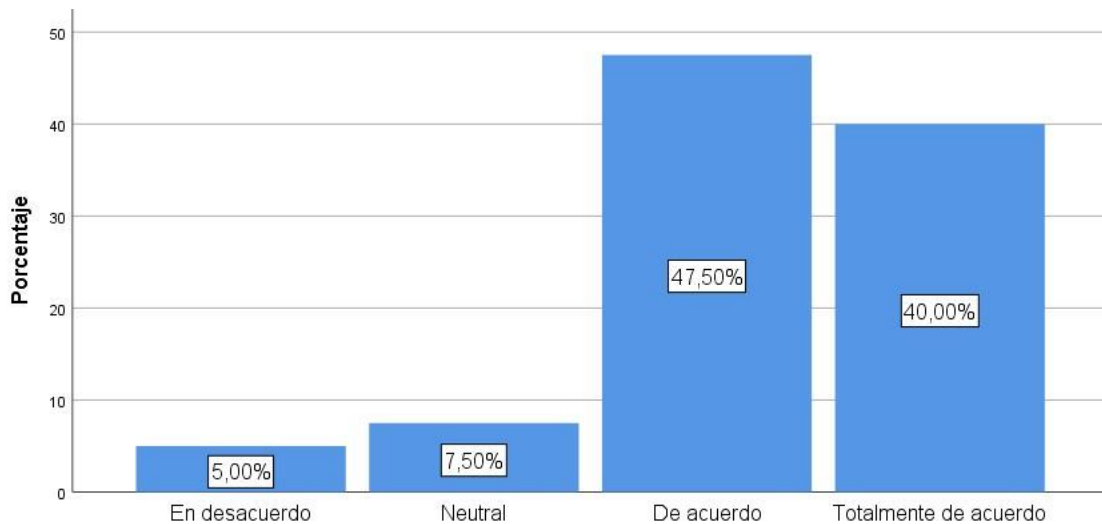
Un significativo 20,00% (8 encuestados) están totalmente de acuerdo con que estas características de la escritura son reveladoras, mientras que un 57,50% (23 encuestados) están de acuerdo, lo que suma un total impresionante de 72.5% muestra un nivel alto que percibe positivamente el valor de estos aspectos en la evaluación de la personalidad y habilidades de los candidatos.

Solo un encuestado (2,5%) se encuentra en desacuerdo y un 5% (2 encuestados) totalmente en desacuerdo, indicando una muy pequeña proporción de participantes que cuestionan la validez de estas medidas. Un 15% (6 encuestados) se mantienen neutral, posiblemente reflejando una falta de familiaridad o indecisión sobre la influencia directa del tamaño y la forma de la escritura en la evaluación de las características personales.

- **Relación entre Escritura y Rasgos de Personalidad**

Figura 10.

¿Cree que el tamaño de la escritura de un individuo puede estar relacionado con rasgos como la autoestima, confianza en sí mismo y capacidad de liderazgo?



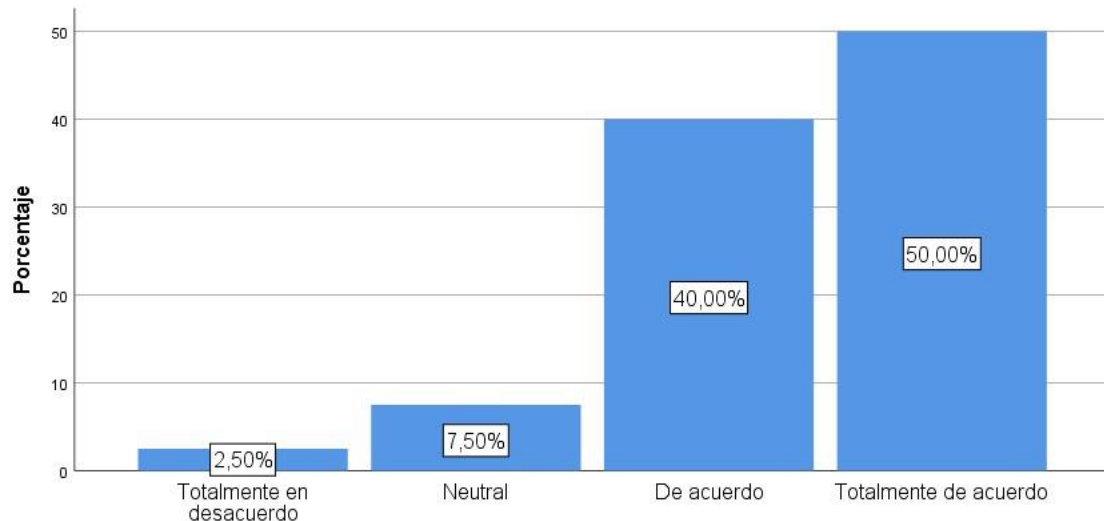
Un notable 40,0% (16 encuestados) están totalmente de acuerdo y otro 47,50% (19 encuestados) están de acuerdo con que el tamaño de la escritura puede reflejar estos rasgos, sumando un total impresionante de 87,5% muestra un nivel alto que considera que hay una conexión directa entre estos elementos.

Solo un 5% (2 encuestados) están en desacuerdo y un pequeño 7,5% (3 encuestados) se mantienen neutral, lo que podría reflejar una minoría que es escéptica sobre la capacidad de la grafología para revelar con precisión tales aspectos de la personalidad a través del tamaño de la escritura. Esta alta aceptación sugiere que muchos ven el tamaño de la escritura no solo como una característica física, sino como un reflejo de aspectos psicológicos internos, que son cruciales en entornos donde el liderazgo y la confianza son fundamentales.

- **La escritura como indicador de extroversión e introversión**

Figura 11.

¿Piensa que la evaluación del tamaño y forma de la escritura de un candidato puede ser un indicador útil para identificar su nivel de extroversión o introversión?



La mayoría de los encuestados, un 50% (20 encuestados), están totalmente de acuerdo con que estas características de la escritura son indicativas, mientras que un 40% (16 encuestados) también concuerdan, sumando un convincente 90% muestra un nivel alto que percibe la escritura como una herramienta valiosa para discernir estos rasgos de personalidad.

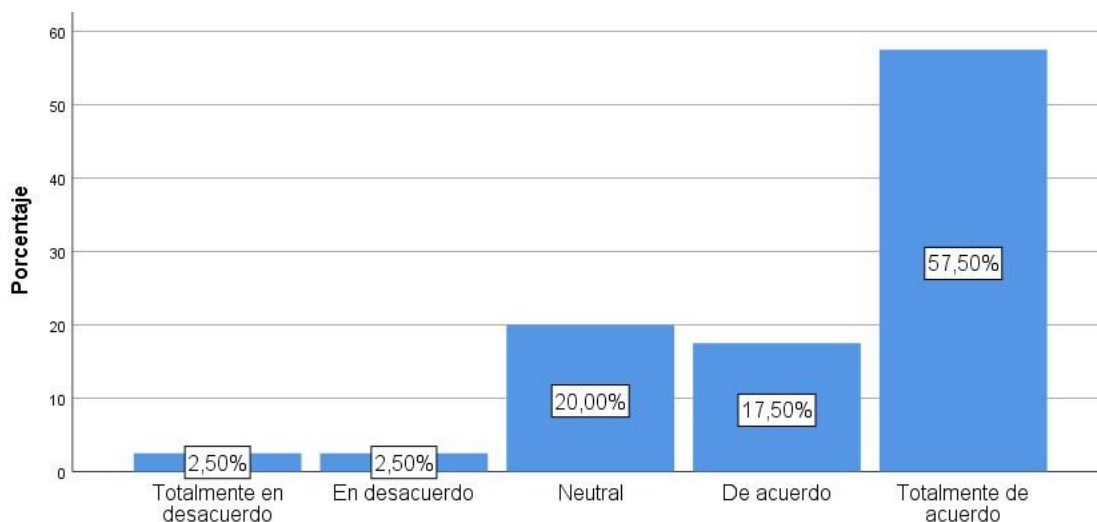
Esta alta aceptación sugiere que muchos ven el tamaño y la forma de la escritura no solo como características físicas, sino como reflejos de aspectos psicológicos internos, particularmente en lo que se refiere a la extroversión y la introversión, lo que puede ser importante en entornos donde la adaptación social y la interacción son fundamentales.

Solo un pequeño 2.5% (1 encuestado) se muestra en desacuerdo y un 7.5% (3 encuestados) permanecen neutral, lo que podría reflejar una minoría que es escéptica sobre la capacidad de la grafología para revelar con precisión tales aspectos de la personalidad a través del tamaño y la forma de la escritura.

Adaptabilidad al entorno y situaciones laborales

Figura 12.

¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un postulante puede revelar información sobre su capacidad de adaptación a diferentes entornos y situaciones laborales?



En el gráfico se observa que el 57.5% (23 participantes) están totalmente de acuerdo con esta afirmación, y un adicional 17.5% (7 participantes) están de acuerdo, sumando un convincente 75% muestra un nivel alto que valora la escritura como una herramienta útil para evaluar la adaptabilidad de un candidato. Este alto nivel de aceptación subraya la percepción de que el tamaño y la forma de la escritura son más que meras características físicas; son vistas como ventanas a aspectos psicológicos más profundos como la flexibilidad y la capacidad de manejar cambios y desafíos, aspectos relevantes en cualquier entorno laboral dinámico.

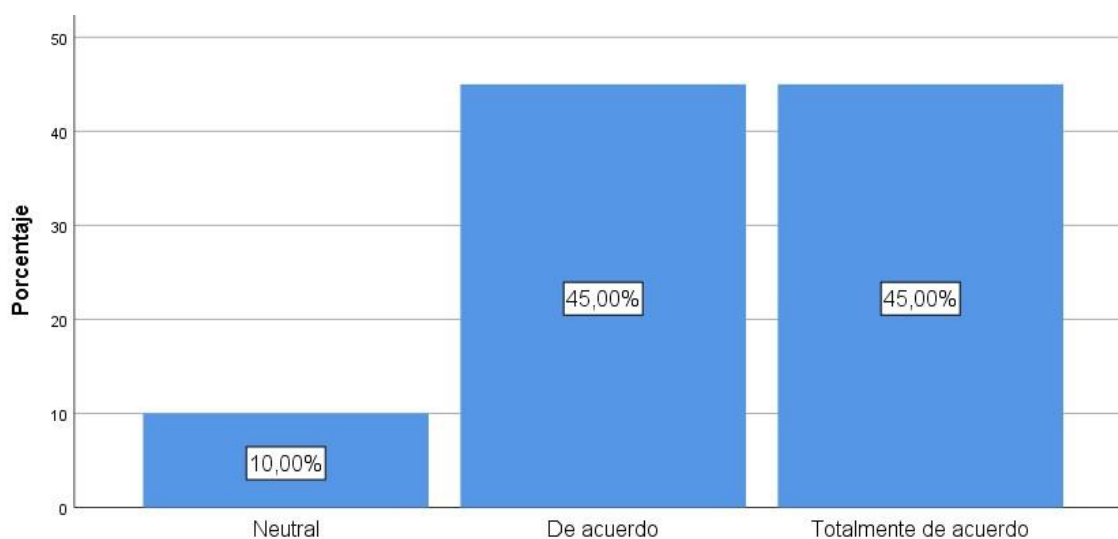
Solo un encuestado (2,50%) se muestra desacuerdo, y un 20% (8 participantes) se mantienen neutral, lo que podría reflejar una falta de convicción sobre la efectividad de la grafología para este propósito específico o una simple falta de familiaridad con la interpretación grafológica.

4.2.2. Selección de personal

- **Importancia del perfil del puesto en la selección de personal**

Figura 13.

¿Considera que el establecimiento claro y detallado del perfil del puesto es fundamental en los procesos de selección de personal?



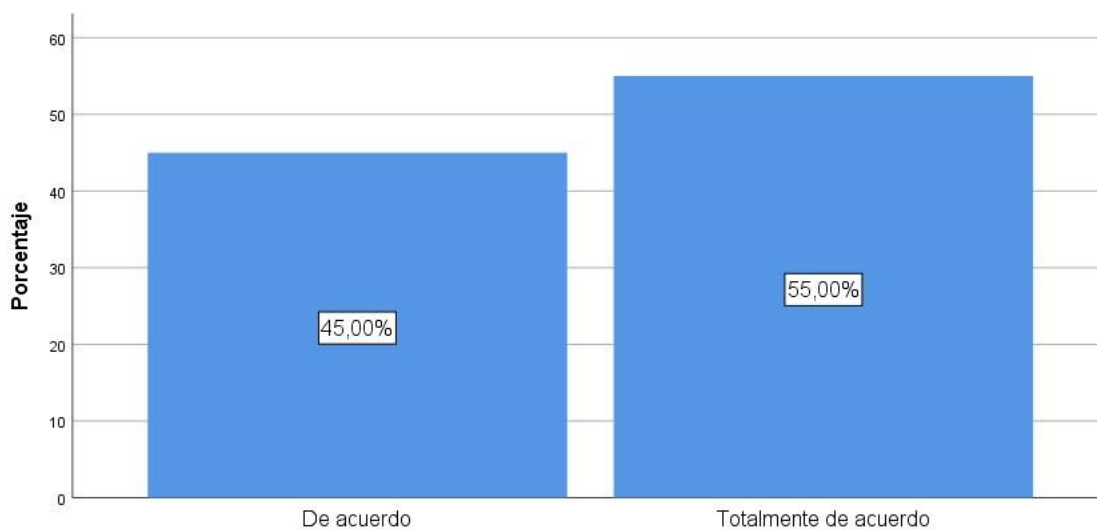
Un total de 90% (36 encuestados) con un nivel alto, dividido equitativamente con un 45% que está totalmente de acuerdo y otro 45% que está de acuerdo, es decir 18 participantes respectivamente, subrayan la necesidad fundamental de establecer claros criterios de selección basados en un perfil de puesto bien articulado. Esta mayoría reconoce que un perfil de puesto detallado no solo facilita la selección de candidatos idóneos, sino que también optimiza el proceso de selección, asegurando que los candidatos seleccionados estén alineados con las necesidades específicas del puesto y los objetivos organizacionales.

Solo un 10% (4 encuestados) se muestran neutral, lo que podría indicar una mínima la percepción de que otros factores podrían tener un peso comparable en el proceso de selección.

Habilidades y competencias requeridas

Figura 14.

¿Cree que la identificación precisa de las habilidades, competencias y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño efectivo del cargo son importantes en la selección de personal?



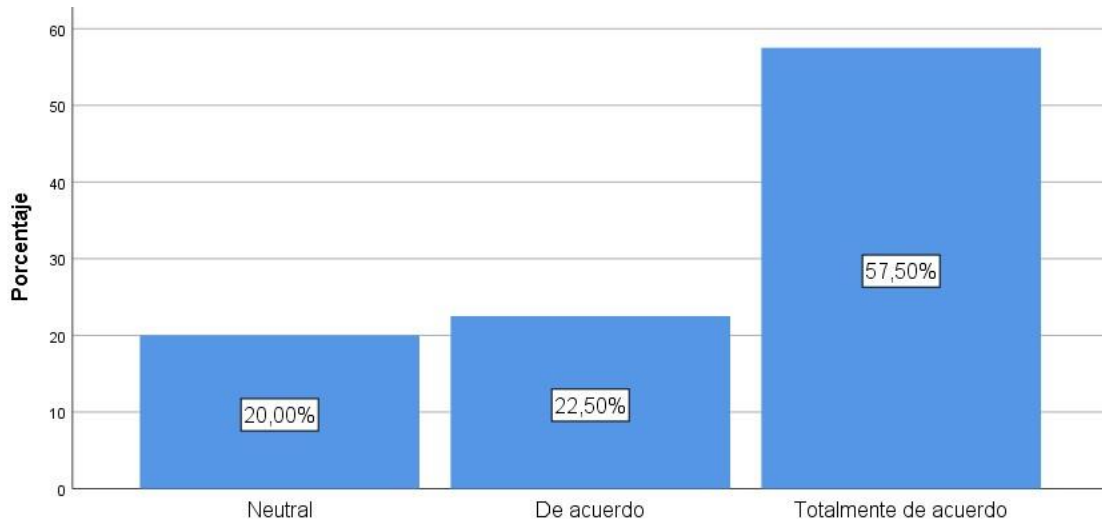
El 55% (22 participantes) están totalmente de acuerdo, mientras que 18 participantes (45%) concuerdan, sumando un total de 100% que valora esta precisión como fundamental en los procesos de selección de personal.

Esta respuesta unánime refleja una comprensión clara y compartida de que el éxito en la selección de personal depende críticamente de la capacidad para alinear las competencias y características personales del candidato con las demandas específicas del puesto. La identificación precisa de estos aspectos no solo optimiza la efectividad del empleado, sino que también contribuye a la satisfacción laboral y la retención a largo plazo, subrayando la importancia de este enfoque en las prácticas de recursos humanos modernas.

- **Evaluación de candidatos basada en la descripción del puesto**

Figura 15.

¿Considera que una definición minuciosa de las funciones y responsabilidades del puesto facilita la evaluación de los candidatos durante el proceso de selección?



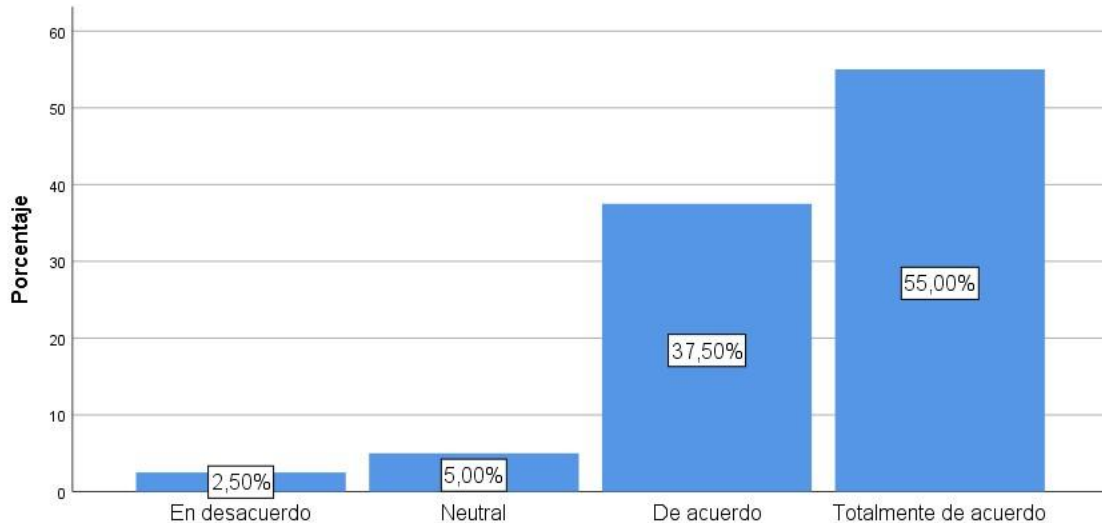
Un notable 57.5% (23 participantes) están totalmente de acuerdo en que una descripción detallada del puesto ayuda considerablemente en la selección, el 22.5% (9 participantes) están de acuerdo, sumando un total de 80% mostrando un nivel alto que valora esta práctica.

Un 20% (8 participantes) se mantienen neutral, lo que podría reflejar una falta de experiencia directa con procesos de selección altamente estructurados o una percepción de que otros factores también son críticos en la evaluación de candidatos. Esta amplia aceptación subraya la creencia de que un entendimiento profundo y claro de las responsabilidades del puesto no solo simplifica la evaluación de los candidatos, sino que también asegura una mejor alineación entre las expectativas del puesto y las habilidades y competencias de los candidatos, lo que es esencial para lograr un ajuste exitoso y eficiente en el reclutamiento.

- **Descripción detallada del perfil del puesto**

Figura 16.

¿La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requisitos educativos y experiencia laboral, es esencial para atraer a los candidatos idóneos?



Un convincente 55% (22 encuestados) están totalmente de acuerdo y el 37.5% (15 encuestados) están de acuerdo, sumando un total impresionante de 92.5% muestra un nivel alto que considera que una descripción detallada del puesto es esencial en el proceso de reclutamiento. Esta sólida mayoría reconoce que un perfil de puesto bien definido mejora las expectativas claras entre empleadores y candidatos, facilitando así una mejor integración y rendimiento en el futuro.

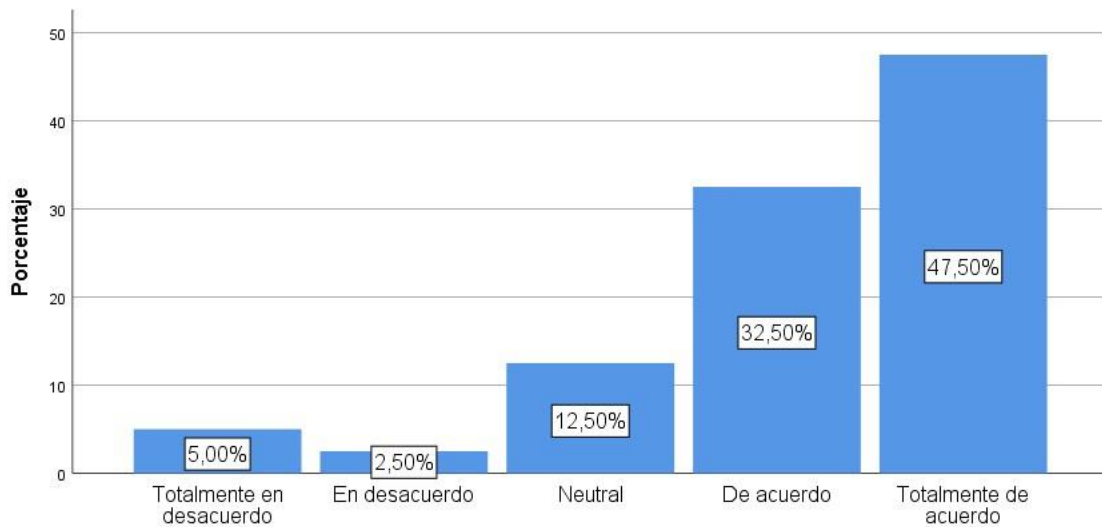
Solo dos participantes (5%) se mantienen neutral y un encuestado (2,50%) está en desacuerdo, lo que podría reflejar una minoría que valora otros aspectos del proceso de reclutamiento como más relevantes.

Evaluación de técnicas de selección

Grafología

Figura 17.

¿Considera que las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante grafología es la más adecuadas?



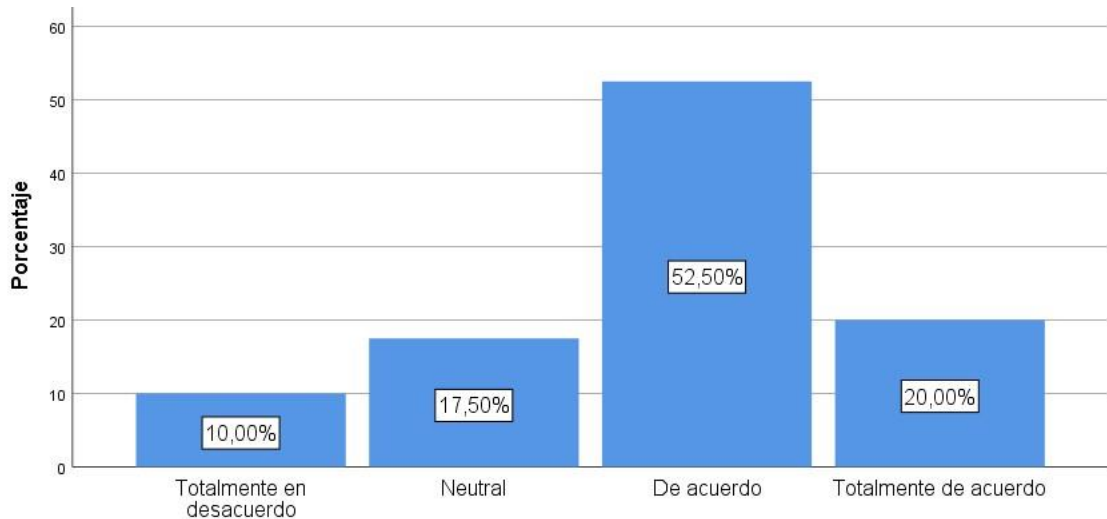
La grafica muestra que 19 encuestados (47,50%) se muestran totalmente de acuerdo, el 32.5% (13 encuestados) están de acuerdo y un 12.5% (5 encuestados) se mantienen neutral, sumando un total del 80% que considera la grafología una técnica adecuada.

Por otro lado, un 5% (2 encuestados) están totalmente desacuerdo y un encuestado (2,5%) en desacuerdo, lo que refleja una minoría que no considera la grafología como un método eficaz en comparación con otras técnicas de evaluación.

Entrevista

Figura 18.

¿Considera que las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante entrevista es la más adecuadas?



La figura 19 refleja claramente la opinión predominante sobre la eficacia de las entrevistas como técnica de selección de candidatos.

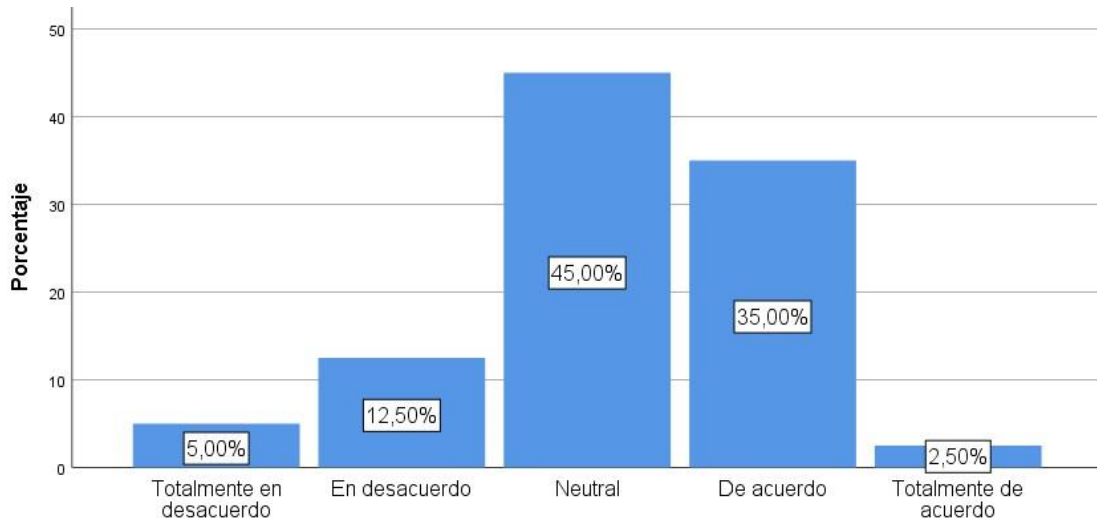
Un notable 52.5% (21 encuestados) están de acuerdo en que las entrevistas son la técnica más adecuada, mientras que 8 encuestados (20,00%) están de acuerdo, sumando un total de 72,50% que apoya a la entrevista como un método efectivo para la evaluación de candidatos.

El 17,50% (7 participantes) se muestran neutral, lo que podría indicar una visión que considera las entrevistas útiles, pero no exclusivamente decisivas sin el apoyo de otras técnicas. Solo el 10% (4 encuestados) están totalmente desacuerdo con la eficacia de las entrevistas, lo que refleja una minoría que quizás valore otros métodos de evaluación o que critique la subjetividad que puede implicar el proceso de entrevista.

Pruebas psicométricas

Figura 19.

¿Considera que las técnicas de evaluación de selección de candidatos mediante pruebas psicométricas es la más adecuadas?



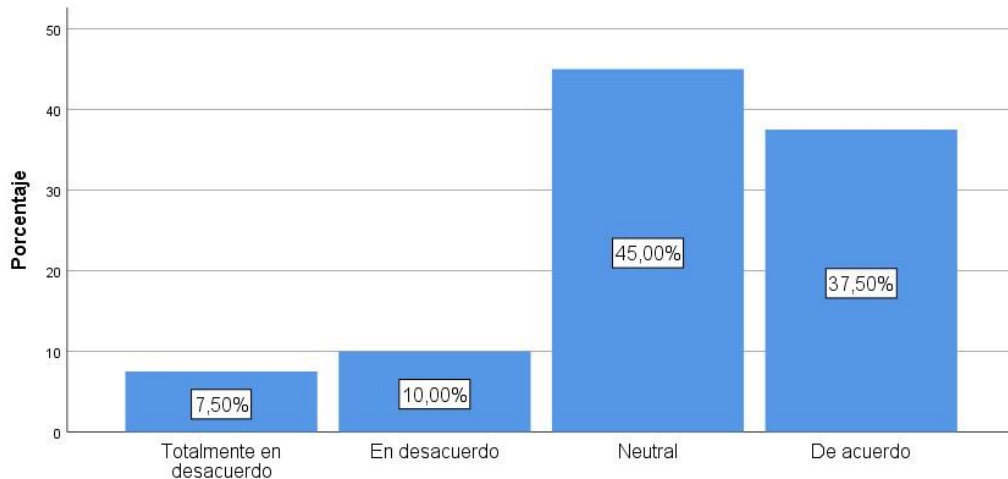
Un considerable 45% (18 encuestados) se mantienen neutral que no define a estas pruebas como idóneas para la selección de talento, mientras que un 35% (14 encuestados) están de acuerdo, que respalda firmemente el uso de pruebas psicométricas en el proceso de selección.

El 12.5% (5 participantes) están en desacuerdo y dos encuestados (5%) totalmente desacuerdo, reflejando una minoría que puede cuestionar la capacidad de las pruebas psicométricas para evaluar con precisión todas las cualidades relevantes de los candidatos o que prefiere otros métodos evaluativos.

Assessment

Figura 20.

¿Considera que la técnica de evaluación de selección de candidatos mediante assessment es la más adecuadas?



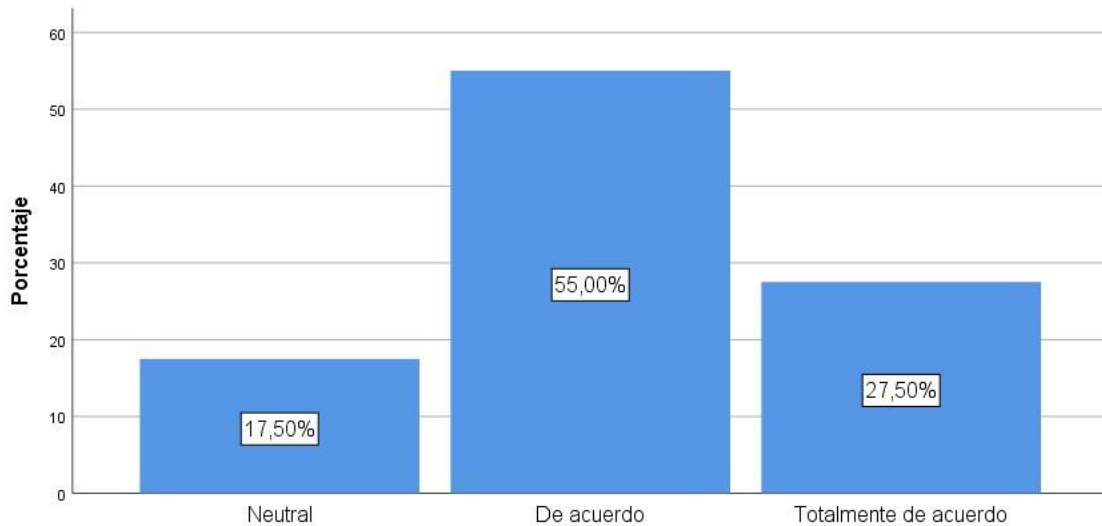
Un significativo 45% (18 encuestados) respondieron neutral, es decir que no consideran a este método ideal pero tampoco ineficiente, mientras que un 37.5% (15 encuestados) están de acuerdo, que respaldan firmemente el uso de assessments en el proceso de selección.

Un 10% (4 participantes) se mantiene en desacuerdo y un 7,50% (3 participantes) totalmente desacuerdo, lo que puede indicar que cuestionan la capacidad de los assessments para evaluar con precisión todas las cualidades relevantes de los candidatos o que prefiere otros métodos evaluativos más tradicionales.

- **Combinación de métodos de evaluación**

Figura 21.

¿Piensa que la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación proporciona una visión más completa de las capacidades y el potencial de los candidatos?



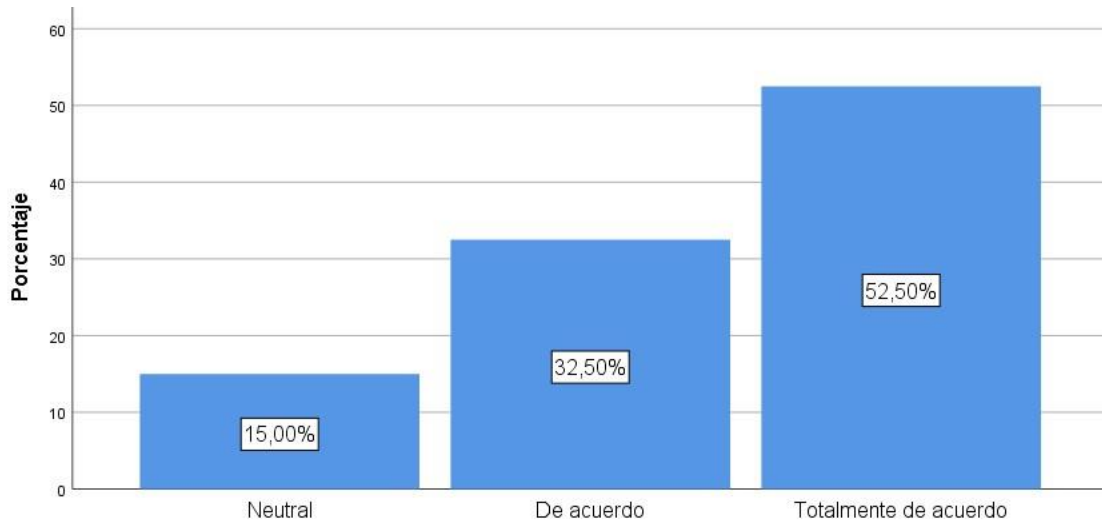
Un impresionante 55% (22 participantes) están de acuerdo en que esta combinación proporciona una visión más completa de las capacidades y el potencial de los candidatos, mientras que un 27.5% (11 participantes) están totalmente de acuerdo, sumando un total de 82.5% que respalda firmemente la integración de ambos métodos en los procesos de selección.

El 17.5% (7 encuestados) se mantienen neutral, lo que podría indicar una falta de familiaridad con la aplicación práctica de métodos combinados o una incertidumbre sobre cómo estos se comparan con enfoques más tradicionales.

- **Evaluación de habilidades y competencias específicas**

Figura 22.

¿Considera que la aplicación de pruebas de habilidades y competencias específicas del puesto mejora la efectividad de los procesos de selección?



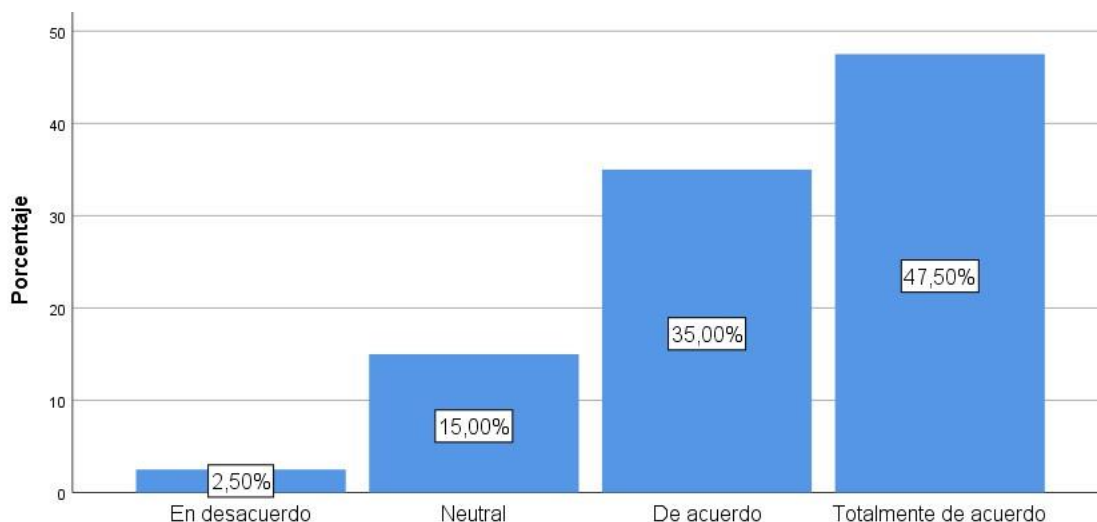
Un significativo 52.5% (21 encuestados) están totalmente de acuerdo y un 32.5% (13 encuestados) están de acuerdo, sumando un total de 85% que cree firmemente en la mejora de la efectividad de los procesos de selección mediante la aplicación de estas pruebas específicas.

Un 15% (6 de participantes) se mantienen neutral, lo que podría indicar una falta de familiaridad con el impacto directo de estas pruebas o una percepción de que, si bien son útiles, otros factores también son críticos en la evaluación de candidatos.

Ajuste cultural entre el candidato y la organización

Figura 23.

¿Cree que la evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la organización es un factor clave en los procesos de selección de personal?



Un 47.5% (19 encuestados) están totalmente de acuerdo y un 35% (14 encuestados) están de acuerdo, sumando un total de 82.5% muestra un nivel alto que considera el ajuste cultural como un factor clave en la selección.

Solo un 15% (6 participantes) se mantienen neutral, lo que podría reflejar una incertidumbre sobre cómo medir eficazmente el ajuste cultural o una percepción de que otros factores pueden ser igualmente importantes. Mientras tanto, un encuestado (2,5%) está en desacuerdo, lo que indica una minoría que puede no valorar tanto el ajuste cultural o que considera que otros aspectos de la evaluación son más críticos.

4.3. Análisis de correlación entre variables: La Grafología y Selección de personal

Para analizar de mejor manera el nivel de conocimiento y percepción de los profesionales de recursos humanos sobre el uso de la grafología y los procesos de selección de personal, se utilizó el coeficiente de Spearman:

Correlación

Las variables al ser correlacionadas se entienden cómo la percepción de la precisión de la grafología afecta la selección de personal, y cómo estos factores están interconectados. Al analizar estas correlaciones puede proporcionar insights valiosos sobre cómo los conocimientos sobre la grafología influyen en las actitudes hacia su uso en contextos profesionales en los procesos de reclutamiento.

Tabla 7.

Correlación de Spearman de la relación entre variables

Correlaciones			Grafología	Selección de personal
Rho de Spearman	Grafología	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Selección de personal	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: **: la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La correlación de Spearman de 0,690 entre la percepción de que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad a través de la escritura y su utilidad percibida como herramienta complementaria en los procesos de selección de personal muestra una relación positiva y significativa. Este valor indica que existe una conexión considerable con la selección de personal. En otras palabras, los profesionales que consideran que la

grafología es precisa en sus análisis de personalidad también tienden a verla como una herramienta útil en la selección de personal. Esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01, lo que refuerza la validez de esta asociación.

La fuerza de esta correlación implica que una mayor precisión percibida de la grafología está asociada con una mayor percepción de su utilidad en contextos profesionales. Sin embargo, es necesario considerar que esta relación, aunque significativa, no establece una causalidad directa. Otros factores, como la familiaridad con la grafología, la aceptación cultural de técnicas psicométricas no tradicionales, y la calidad de la implementación de la grafología en contextos empresariales, pueden influir en estas percepciones.

En resumen, los resultados subrayan la importancia de la precisión percibida en la grafología para su aceptación y utilidad en procesos de selección de personal. Aunque existe una relación significativa entre estas variables, es esencial investigar más a fondo otros elementos que puedan impactar la percepción y efectividad de la grafología en el ámbito profesional.

4.4. Análisis de la prueba de normalidad

Tabla 8.

Pruebas de normalidad para variable grafología

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Insights	,276	40	<,001	,800	40	<,001
Herramienta complementaria	,271	40	<,001	,779	40	<,001
Información que no se obtendría a través de otras técnicas	,285	40	<,001	,773	40	<,001
Grafólogo es importante en el proceso de selección	,276	40	<,001	,805	40	<,001
Efectividad de la grafología	,265	40	<,001	,755	40	<,001
El tamaño y la forma de la escritura	,331	40	<,001	,807	40	<,001
El tamaño de la escritura relacionado con rasgos	,264	40	<,001	,779	40	<,001
El tamaño y forma de la escritura identificar su nivel de extroversión o introversión	,282	40	<,001	,713	40	<,001
Tamaño y forma de la escritura revela información sobre su capacidad	,341	40	<,001	,737	40	<,001
La escritura herramienta útil para procesos de selección de personal	,263	40	<,001	,740	40	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 9.*Pruebas de normalidad para selección de personal*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Perfil del puesto	,287	40	<,001	,766	40	<,001
Habilidades, competencias y rasgos de personalidad	,364	40	<,001	,634	40	<,001
Funciones y responsabilidades del puesto	,356	40	<,001	,713	40	<,001
Requisitos educativos y experiencia laboral	,329	40	<,001	,720	40	<,001
El perfil del puesto y las características de los candidatos	,354	40	<,001	,720	40	<,001
Técnicas de evaluación de selección	,260	40	<,001	,760	40	<,001
Métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación proporcionan una	,284	40	<,001	,797	40	<,001
Pruebas de habilidades y competencias específicas	,326	40	<,001	,747	40	<,001
El ajuste cultural entre el candidato y la organización	,288	40	<,001	,790	40	<,001
Evaluaciones estandarizadas y objetivas	,398	40	<,001	,660	40	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.5. Propuesta

Guía para la implementación de la grafología en los procesos de selección en empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.

Objetivo

Ofrecer una guía detallada y práctica para implementar la grafología como herramienta en la selección de personal en las empresas florícolas de Cotopaxi.

Entregables

La guía para la implementación de la grafología en la selección de personal será presentada en un formato comprensivo que orientará a los profesionales en Recursos Humanos sobre los requisitos necesarios para integrar esta técnica en sus procesos de selección. La guía detallará los pasos y las pruebas grafológicas adecuadas para el sector florícola. Además, se entregará en formatos digital para facilitar su difusión, con el propósito de que el método pueda ser replicado en otras organizaciones a nivel local y nacional.

Link de la guía:

https://www.canva.com/design/DAGOyYssJ00/hyzbIF35kDF0PPgXBM8VNg/edit?utm_content=DAGOyYssJ00&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Portada (Anexo 7)

Introducción

Objetivo de la guía: El objetivo de esta guía es ofrecer un marco detallado y práctico para implementar la grafología como herramienta en la selección de personal en las empresas florícolas de Cotopaxi.

Importancia de la grafología: La grafología es una herramienta que puede ofrecer una comprensión profunda de la personalidad de un individuo a través del análisis de su escritura. Su importancia radica en la capacidad de revelar aspectos de la personalidad que no son fácilmente observables en entrevistas o pruebas tradicionales, como la honestidad, la estabilidad emocional y la capacidad de trabajo en equipo (Rafaeli y Klimoski, 2021).

Beneficios y limitaciones

Ventajas de la grafología

- **Mejora la Selección:** La grafología puede ayudar a identificar candidatos con características personales que se alineen con las necesidades específicas del sector florícola, como la capacidad de trabajo en equipo y la resistencia al estrés.
- **Complemento de Herramientas:** Al ser utilizada junto con otras herramientas de evaluación, la grafología puede proporcionar una visión más holística del candidato.

Limitaciones y consideraciones

- **Subjetividad:** La interpretación grafológica puede estar sujeta a la subjetividad del analista, por lo que se recomienda utilizarla como una herramienta complementaria.
- **Restricciones legales:** Es importante asegurarse de que la aplicación de la grafología cumple con las normativas legales y éticas vigentes para evitar posibles conflictos.

Requisitos para la implementación

Preparación y capacitación

- **Costos de capacitación:** La formación en grafología puede variar en costo en dependencia del nivel de profundidad y la duración del programa. Se estima un costo de \$1500 y \$3000 para una capacitación completa para el personal de recursos humanos.

Programas de formación:

- Existen varios programas de formación en grafología, desde cursos básicos hasta certificaciones avanzadas. Se recomienda optar por programas acreditados que su metodología de enseñanza sea teórica y práctica aplicada.

- Cursos recomendados

Grafología – Verificación de letra y firma

<https://www.cec-epn.edu.ec/cursos/curso/grafologia-verificacion-de-letra-y-firma>

Capacitación en grafología

<https://www.isecursos.com/detalle-354>

Grafología para la selección de personal

https://iniciativasempresariales.com/ficha_curso.php?%20c=453

Herramientas y recursos

Costos de herramientas: La adquisición de herramientas de análisis grafológico, como software especializado, su precio oscila entre \$500 y \$2000, en dependencia de su funcionalidad y características del producto.

Recursos necesarios: Se requiere materiales como muestras de escritura, software para el análisis grafológico y acceso a base de datos de rasgos grafológicos para realizar comparaciones y análisis.

Software y herramientas

Software: opciones de software que poseen las mejores características para la implementación de la grafología en la selección de personal.

Bizneo ATS: <https://lc.cx/6dY-yL>

Grafometrics: <https://web.grafometrics.com/>

Proceso de implementación

- **Pasos para integrar la grafología**

Evaluación de necesidades: identificar las competencias y características personales clave que son necesarias para los diferentes roles dentro de la empresa florícola.

Desarrollo e integración de procedimientos: crear procedimientos estándar para la recolección y análisis de muestras de escritura y establecer cómo se integrarán los resultados grafológicos en la toma de decisiones.

Implementación de herramientas: Capacitar al personal en el uso de las herramientas de análisis y establecer un flujo de trabajo claro para la interpretación y aplicación de los resultados.

Métodos de evaluación: Utilizar técnicas como el análisis de presión, inclinación, tamaño y forma de la escritura para evaluar aspectos específicos de la personalidad del candidato.

Interpretación de resultados: Los resultados deben ser interpretados en el contexto del perfil del puesto y comparados con otros métodos de evaluación para garantizar una selección equilibrada.

Costos iniciales y beneficios

- **Costos iniciales**

Inversión en capacitación: se estima un costo inicial de \$1000 a \$3000 para la capacitación del personal y la adquisición de herramientas.

Adquisición de herramientas: Los costos pueden variar, se recomienda un presupuesto entre \$500 a \$2000 para la adquisición del software y recursos necesarios.

Implementación de procedimientos: La consultoría para el desarrollo de procedimiento puede incluir costos adicionales, un valor entre \$1000 y \$2000.

- **Beneficios potenciales**

Mejora en la precisión de selección: La grafología puede aumentar la precisión en la selección, identificando candidatos que se alineen mejor con las necesidades y cultura de la empresa.

Reducción de rotación de personal: al seleccionar candidatos idóneos, se puede reducir la rotación de personal y mejorar la estabilidad laboral.

Alineación cultural: La grafología puede ayudar a seleccionar candidatos cuyas personalidades y valores estén en relación con los de la empresa, lo que facilita su integración y contribución al éxito organizacional.

Prácticas recomendadas

Guías de aplicación

- Utilizar la grafología como una herramienta complementaria, no exclusiva.
- Asegurar que los analistas estén bien capacitados y que sigan protocolos estandarizados.
- Revisar y actualizar periódicamente los procedimientos basados en los resultados obtenidos y las mejores prácticas.

Evaluación y mejora continua

Monitoreo de resultados: establecer un sistema de seguimiento para evaluar el impacto de la grafología en la selección de personal, midiendo indicadores como la satisfacción laboral, la retención de empleados y el desempeño en el puesto.

Ajustes y mejoras: basado en el monitoreo continuo, realizar ajustes en los procedimientos y herramientas utilizadas, garantizando una mejora constante en el proceso de selección.

4.7. Discusión

Evaluación de la Viabilidad y Eficacia de la Grafología

La viabilidad y eficacia de la grafología como herramienta complementaria en la selección de personal ha sido un tema de considerable interés y debate entre los profesionales de recursos humanos. La grafología, que se refiere al estudio de la escritura para inferir rasgos de personalidad, se ha utilizado en diversos contextos para ofrecer insights adicionales sobre los candidatos. Sin embargo, su aceptación y uso efectivo dependen de varios factores críticos (Freire , 2021).

Uno de los puntos más destacables sobre la viabilidad de la grafología es su capacidad para ofrecer una evaluación complementaria que puede enriquecer los métodos tradicionales de selección de personal. Según estudios recientes, la grafología puede proporcionar información única que no se obtiene a través de otras técnicas de evaluación, como entrevistas y pruebas psicométricas (De Figueroa, 2022).

La eficacia de la grafología también ha sido evaluada a través de su capacidad para reducir la rotación de personal. Al identificar candidatos que se alinean mejor con la cultura y los valores de la empresa, la grafología puede contribuir significativamente a la estabilidad

laboral y la satisfacción de los empleados. Estudios indican que la grafología puede revelar aspectos como la motivación intrínseca y la estabilidad emocional de los candidatos, factores críticos para la retención a largo plazo (Assis et al., 2022).

Nivel de Conocimiento y Percepción de los Profesionales de Recursos Humanos sobre la Grafología

El conocimiento y percepción de los profesionales de recursos humanos sobre la grafología es un factor determinante para su adopción y uso efectivo en la selección de personal. Los resultados del estudio indican una variabilidad significativa en el nivel de familiaridad y confianza en esta herramienta (Ghosh et al., 2020).

Un aspecto clave del análisis es la percepción de la precisión de los insights proporcionados por la grafología. Aproximadamente el 60% de los encuestados consideran que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de los candidatos, lo que refleja una aceptación moderada pero positiva de la técnica. Sin embargo, un 35% de los participantes se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de conocimiento o certeza sobre su eficacia. Este dato resalta la necesidad de una mayor formación y divulgación sobre los beneficios y limitaciones de la grafología (Swain et al., 2020).

La percepción de la utilidad de la grafología como herramienta complementaria también es significativa. Un 87.5% de los encuestados ven positivamente la integración de la grafología en los procesos de selección, destacando su potencial para proporcionar insights adicionales que pueden no ser capturados por métodos tradicionales. Este alto nivel de aprobación sugiere que, aunque hay escepticismo, muchos profesionales están abiertos a explorar y adoptar nuevas herramientas que puedan mejorar la precisión y eficacia de sus evaluaciones (Sánchez, 2020).

Beneficios Percibidos de la Grafología en Comparación con Métodos Tradicionales de Selección de Personal

La grafología, cuando se utiliza junto con métodos tradicionales de selección de personal como las entrevistas y las pruebas psicométricas, puede ofrecer una perspectiva más completa y profunda de los candidatos. Los beneficios percibidos de la grafología se centran en su capacidad para revelar características de la personalidad y comportamientos que otros métodos pueden pasar por alto (Albornoz et al., 2023).

Uno de los principales beneficios de la grafología es su capacidad para complementar los datos obtenidos a través de entrevistas y pruebas psicométricas. Mientras que las entrevistas pueden evaluar la comunicación y las habilidades interpersonales en un entorno controlado, y las pruebas psicométricas pueden medir habilidades cognitivas y rasgos psicológicos específicos, la grafología añade una capa adicional de comprensión al analizar la escritura para identificar características internas como la estabilidad emocional y la resiliencia. Esta triangulación de datos puede ayudar a los reclutadores a tomar decisiones más informadas y reducir el riesgo de errores en la selección (Xandró, 20221).

La grafología también puede ser útil para identificar problemas potenciales de comportamiento que pueden no ser evidentes en otras evaluaciones. Por ejemplo, la escritura puede revelar señales de rasgos negativos como la agresividad, la impulsividad o la falta de honestidad, proporcionando insights que pueden ser críticos para evitar la contratación de candidatos que podrían causar conflictos o tensiones en el lugar de trabajo (Alonso et al., 2015).

Además, la grafología puede contribuir a la reducción de la rotación de personal al seleccionar candidatos que se alineen mejor con la cultura y los valores de la empresa. Al evaluar la motivación intrínseca y la estabilidad emocional a través de la escritura, las

empresas pueden mejorar la satisfacción y retención de los empleados, lo que resulta en un entorno laboral más estable y productivo (Silva, 2019).

La implementación de la grafología en los procesos de selección de personal tiene un impacto significativo en la precisión y efectividad de estos procesos, al complementar las metodologías tradicionales con una herramienta que puede proporcionar insights adicionales sobre los candidatos. La grafología, al analizar la escritura, permite a los reclutadores obtener una visión más profunda y menos convencional de la personalidad de los aspirantes, lo que puede influir positivamente en la toma de decisiones (Carrillo, 2020).

La precisión de la selección de personal se ve mejorada significativamente al integrar la grafología con métodos tradicionales como entrevistas y pruebas psicométricas. La triangulación de datos que resulta de combinar estas herramientas ofrece una evaluación más completa y matizada de los candidatos. Cada enfoque tiene sus ventajas y desventajas, pero cuando se utilizan conjuntamente, brindan una perspectiva más integral y detallada del aspirante. Por ejemplo, un candidato que demuestra excelentes habilidades técnicas en pruebas psicométricas y una personalidad adecuada en entrevistas puede revelar niveles de estabilidad emocional y resiliencia que son difíciles de detectar con otros métodos (García, 2024).

Además, la grafología permite identificar problemas de comportamiento potenciales que pueden no ser evidentes en pruebas o entrevistas estándar. Los grafólogos pueden encontrar señales de rasgos negativos como la agresividad, la impulsividad o la falta de honestidad al analizar la escritura. Esto ayuda a los reclutadores a anticipar problemas y tomar decisiones más informadas sobre la idoneidad de un candidato para un puesto determinado (Charry, 2020).

La efectividad en la selección de personal también se ve incrementada con el uso de la grafología, ya que permite una evaluación más holística de los candidatos. La capacidad de la grafología para detectar características internas y comportamentales que son críticas para el desempeño y la integración de una persona en la empresa contribuye a mejorar la calidad de las decisiones de contratación. Esto se traduce en una mejor alineación entre las habilidades y características personales de los candidatos con las necesidades del puesto y la cultura organizacional de la empresa (Fernández et al., 2020).

Correlación entre los Resultados Obtenidos mediante Grafología y Otros Métodos de Evaluación en la Selección de Personal

La correlación entre los resultados obtenidos mediante grafología y otros métodos de evaluación es un aspecto crítico para entender la eficacia de esta herramienta en el contexto de la selección de personal. La integración de diferentes métodos de evaluación puede proporcionar una visión más completa y coherente de los candidatos, mejorando la confiabilidad de las decisiones de contratación (Liste, 2021).

La grafología puede complementar las entrevistas al proporcionar información sobre aspectos de la personalidad y el comportamiento que no son fácilmente detectables en un entorno de entrevista controlado. Mientras que las entrevistas pueden evaluar habilidades interpersonales y de comunicación, la grafología añade una capa adicional de comprensión al analizar características internas como la estabilidad emocional y la motivación intrínseca. Esta combinación de métodos permite a los reclutadores obtener una evaluación más precisa y detallada de los candidatos (Pozo et al., 2023).

Las pruebas psicométricas son útiles para medir habilidades cognitivas y rasgos psicológicos específicos, pero la grafología puede revelar aspectos más profundos del comportamiento y la personalidad. La correlación entre los resultados de la grafología y las

pruebas psicométricas puede ayudar a validar los insights obtenidos y proporcionar una evaluación más robusta de los candidatos. Por ejemplo, un candidato que muestra coherencia y estabilidad en la escritura puede corroborar los resultados positivos obtenidos en pruebas de estabilidad emocional y resiliencia.

Conclusiones

- El estudio reveló un nivel significativo de interés en la utilización de la grafología como herramienta en la selección de personal dentro de las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi. Este alto nivel de aceptación sugiere que responsables de recursos humanos están abiertos a integrar métodos alternativos, como la grafología, que complementen las evaluaciones tradicionales.
- A lo largo de la investigación, se estableció una base teórica completa que respalda la aplicabilidad de la grafología en procesos de selección de personal. Se fundamentaron los conceptos clave y determina que la grafología puede proporcionar información valiosa sobre las características de personalidad para el proceso de selección de personal en las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi.
- El diagnóstico del nivel de interés en el uso de la grafología para la selección de personal indica que, existe un gran interés, la aceptación es significativa entre los profesionales de recursos humanos. Muchos consideran la grafología puede complementar las evaluaciones tradicionales. Para maximizar su potencial, es esencial fomentar un diálogo abierto sobre sus beneficios y limitaciones, y ofrecer capacitación específica que demuestre cómo puede integrarse adecuadamente en los procesos de selección, facilitando así una mejor toma de decisiones en la contratación.
- Con base en los resultados del diagnóstico del interés, se desarrolló una guía práctica para la implementación de la grafología en los procesos de selección. Esta guía no solo aborda los aspectos operativos y metodológicos, proporcionando un recurso integral para las empresas florícolas que buscan mejorar la precisión y efectividad de sus procesos de selección.

Recomendaciones

- Dado el alto nivel de interés y aceptación revelado en el estudio, se recomienda una implementación gradual de la grafología en los procesos de selección de personal dentro de las empresas florícolas de Cotopaxi. Es importante que esta adopción sea paulatina, comenzando con pruebas piloto en áreas específicas de la empresa para evaluar su efectividad y ajustar los procedimientos según los resultados obtenidos.
- Para asegurar una integración adecuada de la grafología en los procesos de selección, se debe ofrecer capacitación específica al personal de recursos humanos. Esta formación debe enfocarse en cómo utilizar la grafología como una herramienta complementaria a las evaluaciones tradicionales, destacando tanto sus beneficios como sus limitaciones. Además, es importante sensibilizar al personal sobre la importancia de la interpretación objetiva y profesional de los resultados grafológicos.
- Se debe organizar talleres y capacitación para el área de recursos humanos sobre la aplicación de la grafología, destacando sus ventajas y limitaciones. Estas capacitaciones deben incluir estudios de caso y prácticas simuladas para familiarizar al personal con la interpretación de los resultados y su integración con otras evaluaciones.
- Se recomienda establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para analizar la efectividad de la grafología en la selección de personal. Este sistema debe incluir la recopilación de datos sobre los resultados de la contratación, la alineación cultural de los nuevos empleados y la retención de personal. La información obtenida permitirá realizar ajustes y mejoras en el uso de la grafología, garantizando que su aplicación siga siendo relevante y beneficiosa.

Bibliografía

- Aguirre , G., & Granda, M. (2013). Diseñar un un proceso integrado de reclutamiento, selección e inducción de personal, caso "Textiles del Valle S.A", Sangolquí - Periodo 2012. Tesis de pregrado. Universidad Politécnica Salesiana.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4155/1/UPS-ST000939.pdf>
- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Pearson.
<https://www.pearson.com/store/p/performance-management/P100000898735>
- Akbar, A., Fauzi, H., Aulia, P., & Yora , U. (2021). Diseño de un sistema de identificación de tendencias emocionales individuales optimistas y pesimistas basado en el procesamiento de imágenes digitales. Conferencia internacional IEEE 2021 sobre Industria 4.0, Inteligencia artificial y Tecnología de las comunicaciones (IAICT), 45-50. doi:<https://doi.org/10.1109/IAICT52856.2021.9532532>
- Alabart, B. (2022). Grafología y Grafoterapia como posibles instrumentos o herramientas de intervención en trabajo social. Tesis de Doctorado. Universidad de Zaragoza.
<https://zaguan.unizar.es/record/124932>
- Albornoz, G., Kemerer, F., Namujil, E., Guevara, N., Fernández, L., & Centofanti, A. (2023). Reseña de" Grafología emocional objetiva" de CA Honroth. *Minerva*, 1(7).
<http://ojs.editorialiupfa.com/index.php/minerva/article/download/152/118>
- Alonso , P., Moscoso, S., & Cuadrado , D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianasempresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 79-89. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Alonso, M. (2024). Insights: qué son y cómo aplicarlos a tu proyecto.
<https://asana.com/es/resources/insights>

- Anderson, N., Salgado, J., & Hülsheger, U. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International journal of selection and assessment*, 18(3), 291 – 304.
<https://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x/asset/j.1468-2389.2010.00512.x.pdf?v=1&t=ii61c9nl&s=82bcb493a3d6f791e262ef32810506218c0161cb>
- Arturo, A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL. Tesis de Doctoradp. Universidad de Zaragoza.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&q=Reclutamiento+y+selecci%C3%B3n+de+personal.+&ots=4q6o1pBsJY&sig=p86v2_Vz2cgyyVZ_7NrNHgmNEUE
- Assis, A., Guimaraes, M., & Emerich, C. (2022). Grafología e neuro escrita- Uma visao multidisciplinar. *Revista Científica Online*, 14(5). chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglcfindmkaj/http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/1/GRAFOLOGIAENEUROESCRITA%E2%80%93UMAVIS%C3%83MULTIDISCIPLINAR.pdf
- Blanco, H. (2022). La grafología como recurso en el estudio y evaluacion de la personalidad. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/issue/archive>
- Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Sage Publications.
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/job-and-work-analysis/book237875>

- Borriello , S. (2023). Sentimiento humano, sentimiento cósmico: Teoría de los sentimientos y Eros cosmogónico en la filosofía de Ludwig Klages. *Comparatismos*(8).
doi:<https://doi.org/10.14672/20232286>
- Calvo, M., Ramírez, M., & Sarabio, D. (2021). Caso 8. Satisfacción de clientes de la empresa Psicología y Desarrollo. *Published by Editorial Utadeo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcgclefindmkaj/<https://muse.jhu.edu/book/84115/pdf>
- Carrillo, G. (2020). Análisis teórico conceptual de los modelos de gestión de talento humano en los procesos de reclutamiento y selección 2008-2018. Universidad EAN.
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10060>
- Castillo , C. (2023). ¿ Cuántos años tienes?,¿ estás casado?,¿ tienes hijos? preguntas irrelevantes y discriminación encubierta en la selección de personal. *Revista de Investigacion Psicologica*(29), 109-135. doi:<https://doi.org/10.53287/soxr3745xw25h>
- Centeno , M., & Marín , C. (2019). Manual básico de grafología. Colegio Mexicano de Grafología y Criminalística. <https://ceforvig.co/wp-content/uploads/2019/12/grafologia-0.pdf>
- Cerón, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>
- Charry, S. (2020). Selección de personal. Universidad de América.
<http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8066>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México, D.F.: Editorial McGraw Hill.

Coindreau, R. (2024). Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos?. Integratec.

<https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>

Corpus, E. (2023). Selección de personal para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas rubro Institución Educativa Privada de Nivel Inicial: Caso IEP Colibrí, Huaraz, 2021. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/32036>

De Figueroa, A. (2022). Grafología de la personalidad: Teoría y práctica. Aula Magna

Proyecto clave McGraw Hill.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=duUNEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=Historia+de+la+grafolog%C3%ADa&ots=4rbGniafAD&sig=uAMegdK0wSSMpYwTjy5pyd8akY>

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

<https://www.pearson.com/store/p/human-resource-management/P100000738448>

Deore, S. (2022). Identificación del comportamiento humano basada en grafología utilizando redes neuronales artificiales. *Acadlore Transactions on AI and Machine Learning*, 1(2), 101-108. doi:<https://doi.org/10.56578/ataiml010204>

Díaz, D. (2016). El engaño de la grafología en la selección de personas. Universidad Adolfo

Ibañez. <https://es.linkedin.com/pulse/el-enga%C3%B1o-de-la-grafolog%C3%ADa-en-selecci%C3%B3n-personas-daniel-diaz-vera>

Durán, S. (2020). Grafología aplicada en la detección de perfiles psicológicos de individuos transgresores de normas. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*, 3(5), 52-61. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v3i5.0015>

- Dzul, M. (2020). Diseño No-Experimental. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
http://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Encarna, M. (2020). La Grafología en Selección de Personal. *Psicografo y salud*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.grafos.cl/AulaVirtual/SPGN3/lecturas/Lecturasleccion0/GrafologiaenSelecciondePersonal.pdf
- Estrada, A. (2014). Elaboración de manuales organizacionales. Colegio de Bachilleres. México. <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/guias/laboral/3er-semester/ElaboracionManuales.pdf>
- Fernández, A., & Calvet, M. (2020). Estrategias psicológicas no psicométricas, una presunción diagnóstica en selección de personal, adultos y padres de familia. *PsiqueMag*, 9(1), 1-13. doi:<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i1.2491>
- Freire, A. (2021). Las herramientas de selección de personal: uso y percepción por parte de los profesionales de recursos humanos en España. Universidad de Santiago de Compostela. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/30826>
- García, A. (2024). Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos. *biblioteca.galileo.edu*. <http://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1755>
- García, I. (2024). El Impacto del Reclutamiento y Selección en la Eficacia de la Atracción y Contratación del Talento Humano. Instituto de Educación Abierta. <https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1816>

- Ghosh, S., Shivakumara, P., Pal, U., Roy, P., & Lu, T. (2020). Análisis de caracteres manuscritos basado en grafología para la identificación del comportamiento humano. *CAAI Trans. Intell. Technol*, 5, 55-65. doi:<https://doi.org/10.1049/trit.2019.0051>
- Giner, E., & Girona, T. (2007). La grafología. Editorial UQC.
<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/111406/10/La%20grafologia%20CAST.pdf>
- González, A. (2018). Cómo elaborar un manual de bienvenida. Grupo Binternational.
<https://binternational.net/elaborar-manual-bienvenida-whitepaper/#:~:text=Un%20Manual%20de%20Bienvenida%20es,r%C3%A1pida%20adaptaci%C3%B3n%20a%20la%20compa%C3%B1%C3%ADa>
- Greasley, P. (2000). Handwriting analysis and personality assessment: the creative use of analogy, symbolism, and metaphor. *European psychologist*, 5(1), 44 – 51.
https://www.researchgate.net/publication/240218612_Handwriting_Analysis_and_Personality_Assessment_The_Creative_Use_of_Analogy_Symbolism_and_Metaphor
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Iranzo, M. (2017). Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones. Tesis Postgrado. Universidad Pontificia de Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>
- Liste, R. (2021). Selección de personal en la Administración General del Estado: algunas propuestas de mejora. *minerva.usc.es*.
<https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/30837>

- López, L. (2004). *Población, muestra y muestreo. Scielo:*
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Tesis de postgrado. Universidad Mayor de San Simón.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Malik, N., & Balaji, A. (2020). Predicción de los cinco grandes rasgos de personalidad a partir de la escritura a mano. *Springer Link*, 1189, 225–237. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-15-6067-5_25
- Martínez, M., & Villgrasa, R. (2020). Selección de personal en el sector hotelero del Reino Unido: El hotel Chatsworth. Universidad de Zaragoza.
<http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://zaguan.unizar.es/record/102027/files/TAZ-TFG-2020-1034.pdf>
- Mata, L. (2019). El enfoque cuantitativo de investigación. *Investigalia*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/human-resource-management-15e-mathis/9781337908514/>
- Molina, M. (2022). Análisis de normalidad: Una imagen vale más que mil palabras. Anestesiari.org. <https://anestesiari.org/2022/analisis-de-normalidad-una-imagen-vale-mas-que-mil-palabras/>
- Mouly, S., Mahé, I., Champion, K., Bertin, C., Popper, P., De Noblet, D., & Bergamann, J. (2021). Grafología en el diagnóstico de intentos de suicidio: estudio ciego controlado.

Grafos.

http://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://grafos.cl/Articulos/Estudio_Cientifico_Grafologia_y_Suicidio.pdf

Olvera, D. (2021). ¿Qué es y cómo hacer un manual de procedimientos?. COPARMEX.

<https://coparmexjal.org.mx/entorno-empresarial/que-es-y-como-hacer-un-manual-de-procedimientos/>

Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach.

Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009

Pereyra , Y. (2021). Diseño de directrices en Documentología Forense y Grafología para la

detección de documentos falsificados en los archivos de instituciones públicas y privadas. Tesis de Doctorado. Universidad Mayor de San Andrés.

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25665>

Pérez, J., Merced, M., & Sotomayor, M. (2007). Métodos mayormente utilizados en la

selección de personal en Puerto Rico. *Scielo*.

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1946-20262007000100003

Pérez, L. (2016). Grafología y Personalidad: 5 rasgos de escritura principales. Psicología y

mente. https://psicologiaymente.com/personalidad/signos-interpretacion-grafologia#google_vignette

Pinagorte, K., Palma , A., & López, C. (2022). Los insights como estrategia de comunicación

y su influencia en el comportamiento del consumidor ecuatoriano. Observatorio de la

Economía Latinoamericana.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499468>

Pozo , N., & Mazón , J. (2023). Importancia de la Grafología y su Aporte en la Pericia Psicológica. *Digital Publisher* , 8(5), 886-898.

doi:doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2074

Pozo, N., & Loayza, J. (2023). Importancia de la Grafología y su Aporte en la Pericia Psicológica. *Digital Publisher CEIT*, 8(5), 886-898. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124315>

Pulakos, E. D. (2009). *Performance management: A new approach for driving business*

results. Wiley-Blackwell. [https://www.wiley.com/en-](https://www.wiley.com/en-us/Performance+Management%3A+A+New+Approach+for+Driving+Business+Results-p-9780470461626)

[us/Performance+Management%3A+A+New+Approach+for+Driving+Business+Results-p-9780470461626](https://www.wiley.com/en-us/Performance+Management%3A+A+New+Approach+for+Driving+Business+Results-p-9780470461626)

Quinatoa, G. (2014). El reclutamiento, la selección de personal y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Tungurahua Ltda. Tesis de pregrado.

Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8406/1/204%20o.e..pdf>

Quiñones, C. (2013). *Desnudando la mente del consumidor*. Lima-Perú: Editorial Planeta Perú S.A.

Rad, H., & Jafarpour, A. (2022). Efectos de las intervenciones de bienestar, determinación, regulación emocional y resiliencia en las habilidades de escritura de los estudiantes de L2. *Reading & Writing Quarterly*, 39, 228-247.

doi:<https://doi.org/10.1080/10573569.2022.2096517>

- Raffino, M. (2020). Manual de procedimientos. <https://concepto.de/manual-de-procedimientos/#ixzz6Zgu4PJ9D>
- Rhoton, S. (2018). Investigación de campo. Questionpro. <https://www.questionpro.com/es/investigacion-de-campo.html>
- Robles, M. (2015). La escritura y la firma manuscrita como elementos coadyuvantes para la seguridad documental. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Rojas , M. (2020). Reclutamiento y selección del personal como elemento de trabajo del talento humano. *Auraca*. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/17192>
- Rojas, T. (2004). Grafología Científica: La Muestra de Escritura como Test Grafología Científica: La Muestra de Escritura como Test. *Revista de psicología*. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26413211.pdf>
- Romero , N. (2024). Grafología como herramienta científica para el análisis psicológico de la personalidad. *Revista de Psicología. Universidad Autónoma del Estado de México*. 13(38), 174-191. doi:<https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v13i38.24193>
- Saigua, S. (2021). Modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboraal de los colaboradores de la empresa Agua Chimborazo. Tesis de pregrado. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo : <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17548>
- Salgado, J., Moscoso, S., & Gorriti, M. (2004). Investigaciones sobre la entrevista conductual estructurada (ECE) en la selección de personal en la administración general del país Vasco: Meta análisis de la Habilidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20, 107-139.:

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1946-20262007000100003

Samaniego, N. (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/49324751-de86-41ea-aab8-251a968c9ec2/content>

Sanchez, C. (2019). Análisis de componentes. *Rpubs*.
<https://www.rpubs.com/Csanchez15/551258>

Sánchez, I. (2020). Aplicación de análisis grafológico. Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://ddd.uab.cat/record/231459>

Sánchez, M., & Ramjos, P. (2020). Selección de personal en el sector hotelero del Reino Unido: El hotel Chatsworth. Universidad Zaragoza.
<https://zaguan.unizar.es/record/102027>

Schlicht, L. (2020). Grafología en Alemania en los años 1920 y 1930. *NTM Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin*, 28, 149 - 179.
doi:<https://doi.org/10.1007/s00048-020-00246-8>

Secretaría de Relaciones Exteriores. (2004). Guía técnica para la elaboración de manuales de procedimientos. México.
https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/guia_elab_manu_proc.pdf

Silva, B. (2019). La grafología como herramienta de recursos humanos en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Tesis de pregrado. Universidad de Sotavento.
<http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://132.248.9.195/ptd2014/agosto/0716801/0716801.pdf>

Swain, S., Bonnington, C., Farr, G., & Mongan, K. (2020). A survey of repositories in graph theory. Cornell University. <https://arxiv.org/abs/2006.12741>

Wulansari, R., Primiana, I., & Kusman, M. (2018). Graphology for Employee Recruitment. *IFSAC*, 89-93.

http://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/97689485/109-libre.pdf?1674486186=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGraphology_for_Employee_Recruitment.pdf&Expires=1722452919&Signature=Gi9t6B58giy

Xandró, M. (2022). Grafología elemental . *La casa del libro*.

<https://biblioteca.inci.gov.co/handle/inci/8095>

Yumbe, M., Borbón, M., Vasco, A., González, L., Acosta, S., Saavedra, E., & Buitrago, J. (2020). *Memorias Científicas del VI Congreso Internacional de Psicología*. CIDE. doi:ISBN: 978-9942-802-67-5

Yusof, N., Zulkarnain, N., Ahmad, S., Othman, Z., & Hashim, A. (2022). Extracción de características grafológicas para identificar rasgos de personalidad mediante un algoritmo de agrupamiento jerárquico aglomerativo. *Conferencia internacional IEEE 2022 sobre inteligencia artificial en ingeniería y tecnología (IICAIET)* , 1-5. doi:<https://doi.org/10.1109/IICAIET55139.2022.9936858>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el interés de uso de la grafología dentro del proceso de selección de personal en las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi?	<p>General</p> <p>Establecer la correlación entre la grafología y la selección de personal en las empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentar teóricamente los conceptos de la grafología y de selección de personal. - Identificar el nivel de uso de la grafología en la selección de personal. - Elaborar un manual de uso de la grafología en el proceso de selección de personal en las florícolas. 	<p>V: Grafología</p> <p>Instrumental Social Individual</p> <p>V: Selección de personal</p> <p>Sistema laboral Reclutamiento y selección</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: de campo</p> <p>Población: 40 empresas agrícolas</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de operalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Percepción de la efectividad de la grafología		<ol style="list-style-type: none">1. ¿En qué medida cree que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de una persona a través de su escritura?2. ¿Consideras que la grafología podría ser útil como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal?3. ¿La grafología puede proporcionar información que no se obtendría a través de otras técnicas de evaluación para la selección de personal?4. ¿Qué tan confiable crees que es la interpretación de un grafólogo en comparación con otras herramientas de evaluación en el proceso de selección?5. ¿Crees que la efectividad de la grafología puede depender del nivel de experiencia y formación del grafólogo?

Grafología

Tamaño y Forma de
la escritura

-
- 1.¿Considera que el tamaño y la forma de la escritura de un candidato puede proporcionar información valiosa sobre su personalidad y habilidades?
 - 2.¿Cree que el tamaño de la escritura de un individuo puede estar relacionado con rasgos como la autoestima, confianza en sí mismo y capacidad de liderazgo?
 - 3.¿Piensa que la evaluación del tamaño y forma de la escritura de un candidato puede ser un indicador útil para identificar su nivel de extroversión o introversión?
 - 4.¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un postulante puede revelar información sobre su capacidad de adaptación a diferentes entornos y situaciones laborales?
 - 5.¿Cree que el análisis de la escritura puede ser una herramienta útil para complementar la evaluación de otros aspectos de la personalidad y competencias de los candidatos en los procesos de selección de personal?

Selección de
personal

Perfil del puesto

1.¿Considera que el establecimiento claro y detallado del perfil del puesto es fundamental en los procesos de selección de personal?

2.¿Cree que la identificación precisa de las habilidades, competencias y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño efectivo del cargo son importantes en la selección de personal?

3.¿Considera que una definición minuciosa de las funciones y responsabilidades del puesto facilita la evaluación de los candidatos durante el proceso de selección?

4.¿La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requisitos educativos y experiencia laboral, es esencial para atraer a los candidatos idóneos?

5.¿Considera que la alineación entre el perfil del puesto y las características de los candidatos es un factor determinante en la selección del personal más adecuado?

Procesos de
evaluación

1.¿Cuales de las siguientes tecnicas de evaluación de selección de candidatpos para ocupar un puesto, considera mas adecuadas :
Grafología
Entrevistas
Pruebas psicometricas
Assessment
center

2.¿Piensa que la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación proporciona una visión más completa de las capacidades y el potencial de los candidatos?

3.¿Considera que la aplicación de pruebas de habilidades y competencias específicas del puesto mejora la efectividad de los procesos de selección?

4.Cree que la evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la organización es un factor clave en los procesos de selección de personal?

5.Considera que la implementación de evaluaciones de manera estandarizada y objetiva contribuye a la imparcialidad y equidad en los procesos de selección de personal?

Anexo 3. Encuesta

La Grafología y la selección de personal en empresas florícolas de Cotopaxi

Querido/a integrante del Departamento de Recursos Humanos. Queremos agradecerle por su colaboración en la encuesta acerca de la utilización de la grafología en la selección de personal dentro de su empresa. Nos gustaría conocer su punto de vista para comprender el grado de interés y adopción de esta metodología en el campo de recursos humanos.

Le pedimos que elijas la respuesta que más se ajuste a tu opinión en relación a las siguientes afirmaciones:

1. Nombre de la organización:

2. ¿Cuál es el rango de edad?

- 18-24 años
- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años

3. ¿Cuál es su género?

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

4. ¿Cuál es nivel educativo más alto alcanzado?

- Bachillerato
- Tercer nivel tecnológico

- Tercer nivel de grado
- Maestría tecnológica
- Maestría universitaria
- Doctorado

Percepción de la efectividad de la grafología

Queremos saber si considera a la grafología como un instrumento de gran efectividad para su aplicación en el proceso de selección de personal en una organización.

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5. ¿Considera Ud que la grafología puede proporcionar insights precisos sobre la personalidad de una persona a través de su escritura?					
6. ¿Consideras que la grafología podría ser útil como herramienta complementaria en el proceso de selección de personal?					
7. ¿La grafología puede proporcionar información que no se obtendría a través de otras técnicas de evaluación para la selección de personal?					
8. ¿Crees que la interpretación de un grafólogo es importante en comparación con otras herramientas de evaluación en el proceso de selección?					
9. ¿Crees que la efectividad de la grafología puede depender del nivel de					

experiencia y formación del grafólogo?					
--	--	--	--	--	--

Tamaño y forma de la escritura

En esta sección analizaremos varios aspectos importantes que usted considera sobre las características de la escritura.

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10. ¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un candidato puede proporcionar información valiosa sobre su personalidad y habilidades?					
11. ¿Cree que el tamaño de la escritura de un individuo puede estar relacionado con rasgos como la autoestima, confianza en sí mismo y capacidad de liderazgo?					
12. ¿Piensa que la evaluación del tamaño y forma de la escritura de un candidato puede ser un indicador útil para identificar su nivel de extroversión o introversión?					
13. ¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un postulante puede revelar información sobre su capacidad de adaptación a diferentes entornos y situaciones laborales?					
14. ¿Cree que el análisis de la escritura puede ser una herramienta útil para complementar la evaluación de otros aspectos de la personalidad y competencias de los					

candidatos en los procesos de selección personal?					
---	--	--	--	--	--

Perfil del puesto

Dentro de esta sección analizaremos si usted considera que su organización cuenta con un adecuado proceso de selección.

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15. ¿Considera que el establecimiento claro y detallado del perfil del puesto es fundamental en los procesos de selección de personal?					
16. ¿Cree que la identificación precisa de las habilidades, competencias y rasgos de personalidad requeridos para el desempeño efectivo del cargo son importantes en la selección del personal?					
17. ¿Considera que una definición minuciosa de las funciones y responsabilidades del puesto facilita la evaluación de los candidatos durante el proceso de selección?					
18. ¿La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requisitos educativos y experiencia laboral, es esencial para atraer a los candidatos idóneos?					
19. ¿Considera que la alineación entre el perfil del puesto y las características de los candidatos es un factor determinante en la					

selección del personal más adecuado?					
--------------------------------------	--	--	--	--	--

Procesos de evaluación

En esta sección analizaremos que técnicas de evaluación usted considera idónea para la selección del personal.


20. ¿Cuáles de las siguientes técnicas de evaluación de selección de candidatos para ocupar un puesto, considera más adecuadas:

	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Grafología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrevistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pruebas psicométricas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assessment center	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21. ¿Piensa que la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos de evaluación proporciona una visión más completa de las capacidades y el potencial de los candidatos?					
22. ¿Considera que la aplicación de pruebas de habilidades y competencias específicas del puesto mejora la efectividad de los procesos de selección?					
23. ¿Cree que la evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la organización es un factor clave en los procesos de selección de personal?					
24. ¿Considera que la implementación de evaluaciones de manera estandarizada y objetiva contribuye a la imparcialidad y equidad en					

los procesos de selección de personal?					
--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Ficha de validación de instrumento



**UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

LICENCIATURA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. Datos generales del instrumento

1.1 Título de la investigación:
La grafología y la selección de personal en empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi

1.2 Nombre del Instrumento:
Cuestionario sobre la grafología y la selección de personal

1.3 Responsable del Instrumento:
Adaptado por Caisa y Chasi (2024)

II. Datos del experto:

2.1 Nombre y Apellidos: *MARION TINATELO J.*

2.2 Número de cédula o identidad: *D5020P0386*

2.3 Título profesional: *DOCTOR EN CIENCIAS ORGANIZACIONALES*

2.4 Cargo que desempeña: *DOCENTE*

III. Aspectos de validación

Dimensiones	Indicadores	Muy malo 0-4	Malo 5-8	Regular 9-12	Bueno 13-16	Muy bueno 17-20
Grafología	Formulado con lenguaje apropiado				✓	
La selección de personal	Expresado en conductas observables					✓
	Adecuado al avance de la ciencia					✓
	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
	Adecuado para el recojo de datos de estudio					✓
	Basado en aspectos teóricos científicos					✓
	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas					✓
	La estrategia responde a lo que desea estudiar					✓
	Adecuado para el estudio					✓

Escaneado con CamScanner



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONÓMICAS

Promedio de valoración: Muy Bueno

Opinión de aplicabilidad:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno <input checked="" type="checkbox"/>
----------	------	---------	-------	---

Observación:

NINGUNA

Firma:



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
LICENCIATURA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. Datos generales del instrumento

1.1 Título de la investigación:

La grafología y la selección de personal en empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi

1.2 Nombre del Instrumento:

Cuestionario sobre la grafología y la selección de personal

1.3 Responsable del Instrumento:

Adaptado por Caisa y Chasi (2024)

II. Datos del experto:

2.1 Nombre y Apellidos:

Edwin Vasquez

2.2 Número de cédula o identidad:

1001305097

2.3 Título profesional:

Docente en Gestión Empresarial

2.4 Cargo que desempeña:

Docente

III. Aspectos de validación

Dimensiones	Indicadores	Muy malo 0-4	Malo 5-8	Regular 9-12	Bueno 13-16	Muy bueno 17-20
Grafología	Formulado con lenguaje apropiado				X	
La selección de personal	Expresado en conductas observables					X
	Adecuado al avance de la ciencia					X
	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
	Adecuado para el recojo de datos de estudio					X
	Basado en aspectos teóricos científicos					X
	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas					X
	La estrategia responde a lo que desea estudiar					X
	Adecuado para el estudio					X



Promedio de valoración: Muy Bueno.

Opinión de aplicabilidad:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno X
----------	------	---------	-------	----------------


Observación:

EL CUESTIONARIO RECORRE LAS DIMENSIONES
Y MIDE LO NECESARIO DEL OBJETIVO GEN


Firma:

17-Julio-2024.

Anexo 5. Oficios dirigidos a las florícolas

 **UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

 **ACBSP**
CANDIDATE FOR
ACCREDITATION

Latacunga, 31 de mayo del 2024

Ingeniera
Mónica Herrera
Matiz
Recursos Humanos
Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo deseándole éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que el Srta. Mónica Patricia Caisa Rivera y Stefany Daniela Chasi Tapia, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "B" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", por lo que le solicito comedidamente brindar la facilidad de aplicar una encuesta dentro del área de Recursos Humanos para que este trabajo cumpla con los objetivos propuesto. El resultado del trabajo será entregado al finalizar el mismo.

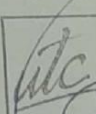
Quedo a la espera de su gentil respuesta.

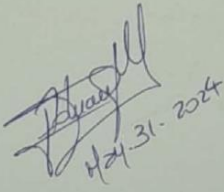
Stefany.chasi7465@utc.edu.ec
Monica.caisa2186@utc.edu.ec
0978718513
0968285236

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:

 Carrera de
Gestión del Talento
Humano


May 31 - 2024

Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Escaneado con CamScanner



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Latacunga, 31 de mayo del 2024

Ingeniero
Raúl Cobo
Tessa Corp.
Gerente Administrativo
Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo deseamos éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que el Srta. Mónica Patricia Caisa Rivera y Stefany Daniela Chasi Tapia, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "B" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORICOLAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA" por lo que le solicito comedidamente brindar la facilidad de aplicar una encuesta dentro del área de Recursos Humanos para que este trabajo cumpla con los objetivos propuesto. El resultado del trabajo será entregado al finalizar el mismo.

Quedo a la espera de su gentil respuesta.

Stefany.chasi7465@utc.edu.ec

Monica.caisa2186@utc.edu.ec

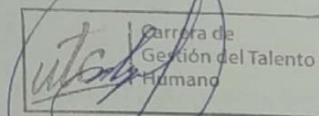
0978718513

0968285236

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:



Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Recibido
31/05/2024

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Escaneado con CamScanner



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Latacunga, 11 de junio del 2024

Nancy Yugsi
Flower Village
Recursos Humanos
Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo desearle éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que el Srta. Mónica Patricia Caisa Rivera y Stefany Daniela Chasi Tapia, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "B" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLOÍCOLAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", por lo que le solicito comedidamente brindar la facilidad de aplicar una encuesta dentro del área de Recursos Humanos para que este trabajo cumpla con los objetivos propuesto. El resultado del trabajo será entregado al finalizar el mismo.

Quedo a la espera de su gentil respuesta.

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

Stefany.chasi7465@utc.edu.ec

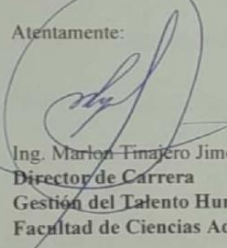
Monica.caisa2186@utc.edu.ec


0978718513

0968285236

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:


Ing. Marlon Finajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas


Recibido Nancy Yugsi

Latacunga - Ecuador

Ax. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Director de Carrera

Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas



Latacunga, 05 de Junio del 2024

Ingeniero
Andrés Pontón
Florícola Pontón
Gerente Administrativo
Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo deseándole éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que las Srta. Mónica Patricia Caisa Rivera y Stefany Daniela Chasi Tapia, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "B" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORICOLAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", por lo que le solicito comedidamente brindar la facilidad de aplicar una encuesta dentro del área de Recursos Humanos para que este trabajo cumpla con los objetivos propuestos. El resultado del trabajo será entregado al finalizar el mismo.

Quedo a la espera de su gentil respuesta.

Stefany.chasi7465@utc.edu.ec

Monica.caisa2186@utc.edu.ec

0978718513

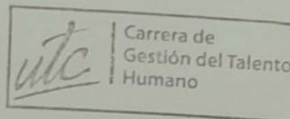
0968285236

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:

Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano



Florícola Pontón
05/06/2024

Prohibido
ORICOLA PONTON
FOREVER FLOR CIA LTDA
RUC 1792895049001
Lasso Km 2 v2 Vía San Ag...

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Latacunga, 31 de mayo del 2024

Psicóloga Organizacional
Evelin Enriquez
Star Roses
Recursos Humanos
Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo desearle éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que el Srta. Mónica Patricia Caisa Rivera y Stefany Daniela Chasi Tapia, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "B" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LA GRAFOLOGÍA Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA CIUDAD DE LATACUNGA", por lo que le solicito comedidamente brindar la facilidad de aplicar una encuesta dentro del área de Recursos Humanos para que este trabajo cumpla con los objetivos propuesto. El resultado del trabajo será entregado al finalizar el mismo.

Quedo a la espera de su gentil respuesta.

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

Stefany.chasi7465@utc.edu.ec

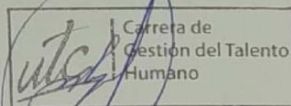
Monica.caisa2186@utc.edu.ec

0978718513

0968285236

"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:



Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD
Director de Carrera
Gestión del Talento Humano
Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

El Campanario de Santa Anita S.C.C.

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Anexo 6. Análisis SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1 Organización	Cadena	50	0	1. Nombre de la organización a la que pertenece.	Ninguno	Ninguno	18	Izquierda	Nominal	Entrada
2 Edad	Numérico	8	0	2. ¿Cuál es su rango de edad?	(1, 18-24 años)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3 Genero	Numérico	8	2	3. ¿Cuál es su género?	(1,00, Masc.)	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4 Nivel Educa.	Numérico	8	2	4. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?	(1,00, Bach.)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5 Grafología 5	Numérico	8	2	5. ¿Considera Ud que la grafología puede proporcionar insights precis.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6 Grafología 6	Numérico	8	2	6. ¿Consideras que la grafología podría ser útil como herramienta com.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7 Grafología 7	Numérico	8	2	7. ¿La grafología puede proporcionar información que no se obtendría	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8 Grafología 8	Numérico	8	2	8. ¿Crees que la interpretación de un grafólogo es importante en comp.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9 Grafología 9	Numérico	8	2	9. ¿Crees que la efectividad de la grafología puede depender del nivel d.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10 Grafología 10	Numérico	8	2	10. ¿Considera que el tamaño y la forma de la escritura de un candida.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11 Grafología 11	Numérico	8	2	11. ¿Cree que el tamaño de la escritura de un individuo puede estar rel.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12 Grafología 12	Numérico	8	2	12. ¿Piensa que la evaluación del tamaño y forma de la escritura de u.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13 Grafología 13	Numérico	8	2	13. ¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un postulante.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14 Grafología 14	Numérico	8	2	14. ¿Cree que el análisis de la escritura puede ser una herramienta útil.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15 Grafología 15	Numérico	8	2	15. ¿Considera que el establecimiento claro y detallado del perfil del p.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16 Grafología 16	Numérico	8	2	16. ¿Cree que la identificación precisa de las habilidades, competenci.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17 Grafología 17	Numérico	8	2	17. ¿Considera que una definición minuciosa de las funciones y respo.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18 Grafología 18	Numérico	8	2	18. ¿La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requ.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19 Grafología 19	Numérico	8	2	19. ¿Considera que la alineación entre el perfil del puesto y las caract.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20 Grafología 20	Numérico	8	2	20. ¿Considera que la técnicas de evaluación de selección de candida.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21 Grafología 21	Numérico	8	2	21. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22 Grafología 22	Numérico	8	2	22. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23 Grafología 23	Numérico	8	2	23. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24 Grafología 24	Numérico	8	2	24. ¿Piensa que la combinación de métodos cuantitativos y cualitativo	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25 Grafología 25	Numérico	8	2	25. ¿Considera que la aplicación de pruebas de habilidades y compet.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26 Grafología 26	Numérico	8	2	26. ¿Cree que la evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27 Grafología 27	Numérico	8	2	27. ¿Considera que la implementación de evaluaciones de manera est.	(1,00, Total)	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

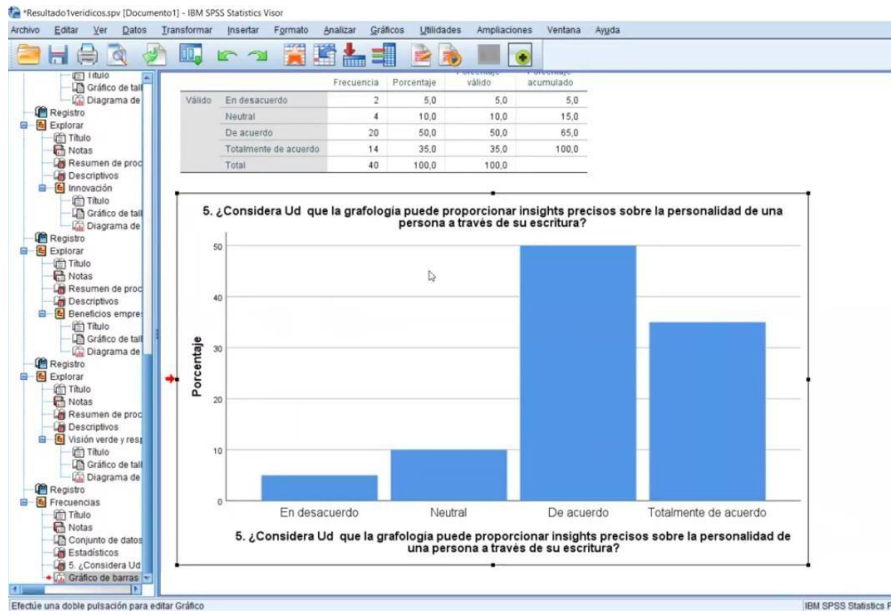
IBM SPSS Statistics Processor está listo

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas
1 Organización	Cadena	50	0	1. Nombre de la organización a la que pertenece.	Ninguno	Ninguno	18
2 Edad	Numérico	8	0	2. ¿Cuál es su rango de edad?	(1, 18-24 años)	Ninguno	8
3 Genero	Numérico	8	2	3. ¿Cuál es su género?	(1,00, Masculino)	Ninguno	8
4 Nivel Educa.	Numérico	8	2	4. ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?	(1,00, Bachillerato)	Ninguno	8
5 Grafología 5	Numérico	8	2	5. ¿Considera Ud que la grafología puede proporcionar insights precis.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
6 Grafología 6	Numérico	8	2	6. ¿Consideras que la grafología podría ser útil como herramienta com.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
7 Grafología 7	Numérico	8	2	7. ¿La grafología puede proporcionar información que no se obtendría	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
8 Grafología 8	Numérico	8	2	8. ¿Crees que la interpretación de un grafólogo es importante en comp.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
9 Grafología 9	Numérico	8	2	9. ¿Crees que la efectividad de la grafología puede depender del nivel d.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
10 Grafología 10	Numérico	8	2	10. ¿Considera que el tamaño y la forma de la escritura de un candida.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
11 Grafología 11	Numérico	8	2	11. ¿Cree que el tamaño de la escritura de un individuo puede estar rel.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
12 Grafología 12	Numérico	8	2	12. ¿Piensa que la evaluación del tamaño y forma de la escritura de u.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
13 Grafología 13	Numérico	8	2	13. ¿Considera que el tamaño y forma de la escritura de un postulante.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
14 Grafología 14	Numérico	8	2	14. ¿Cree que el análisis de la escritura puede ser una herramienta útil.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
15 Grafología 15	Numérico	8	2	15. ¿Considera que el establecimiento claro y detallado del perfil del p.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
16 Grafología 16	Numérico	8	2	16. ¿Cree que la identificación precisa de las habilidades, competenci.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
17 Grafología 17	Numérico	8	2	17. ¿Considera que una definición minuciosa de las funciones y respo.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
18 Grafología 18	Numérico	8	2	18. ¿La descripción detallada del perfil del puesto, incluyendo los requ.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
19 Grafología 19	Numérico	8	2	19. ¿Considera que la alineación entre el perfil del puesto y las caract.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
20 Grafología 20	Numérico	8	2	20. ¿Considera que la técnicas de evaluación de selección de candida.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
21 Grafología 21	Numérico	8	2	21. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
22 Grafología 22	Numérico	8	2	22. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
23 Grafología 23	Numérico	8	2	23. Considera que la técnicas de evaluación de selección de candidat.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
24 Grafología 24	Numérico	8	2	24. ¿Piensa que la combinación de métodos cuantitativos y cualitativo	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
25 Grafología 25	Numérico	8	2	25. ¿Considera que la aplicación de pruebas de habilidades y compet.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
26 Grafología 26	Numérico	8	2	26. ¿Cree que la evaluación del ajuste cultural entre el candidato y la	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8
27 Grafología 27	Numérico	8	2	27. ¿Considera que la implementación de evaluaciones de manera est.	(1,00, Totalmente en desacuerdo)	Ninguno	8

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GRAFOLOGÍA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Todo lo que debes saber para
implementar la grafología.

Latacunga - Cotopaxi