

La Grafología en Selección de Personal



Por Encarna Pino Martín

psicografoysalud.blogspot.com

Adaptado por Ps. Rodrigo Farías Veloso

Cada día se utiliza más la Grafología en Selección de Personal. Y es que, la escritura revela nuestra personalidad de manera amplia y sin engaños.

Hay personas que creen que pueden variar o desfigurar o disfrazar su escritura pero esa circunstancia también se desvela a lo largo del análisis grafológico. Al final lo que queda, es la persona tal como es.

Cierto es que existen baterías de *tests* eficaces y de donde puede extraerse mucha información, pero también es cierto que resulta más caro para la empresa que las utiliza y, por otra parte, el “entrenamiento” en respuestas a *tests* con que, a veces, se presentan los candidatos hace más difícil la labor.

Sin embargo, 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 intereses y tendencias, la capacidad de trabajo en equipo, los valores, la ética y, sobre todo y muy importante: si esa persona va a desarrollar correctamente su labor dentro de la empresa, como trabajador y como persona.

Con lo que ambos ganan; por un lado, la empresa, porque tiene a la persona adecuada realizando la tarea encomendada y necesaria e interaccionando adecuadamente con su entorno y, por otro lado, el candidato, la persona, que se siente bien realizando unas tareas que le son propias y le proporciona un adecuado y gratificante desarrollo y crecimiento personal.

Las empresas no solo se preocupan de contratar a un buen profesional sino también saber qué tipo de persona es el candidato. El grafoanálisis detecta patologías, desequilibrios y conductas potencialmente disruptivas que pudieran expresarse en el contexto laboral.

No obstante, a menudo no es suficiente un análisis grafológico; es imprescindible una entrevista personal y una completa corroboración de las referencias profesionales.

En algunos anuncios de trabajo se pide contestación enviando, además del C.V., una carta manuscrita y firmada. Si es así, es evidente que un grafólogo va a intervenir en el proceso de Selección.

En este caso, el Grafólogo recibirá un buen número de cartas con las que hará 3 montones o grupos; en el "A" pondrá los textos con una escritura más armónica o simplemente los más normales en los que la escritura no denota una personalidad antisocial o susceptible de sufrir alguna patología.

Las empresas buscan personas emocionalmente equilibradas y que no sean conflictivas.

En el grupo "B" se pondrán los textos también aceptables pero con reservas por adolecer de alguna condición significativa para la función a desempeñar, como por ejemplo que un introvertido se presente para cubrir un puesto de comercial.

En el tercer grupo, "C", se pondrán los perfiles no aceptables por observar alguna descompensación importante; grafismos desordenados, sucios, desproporcionados, con artificiosidad, líneas muy torcidas y espacios o muy reducidos o muy extensos y, en definitiva que denoten una dificultad de adaptación.

Después se analizará cada escrito, uno a uno, llevando a cabo un examen exhaustivo.

No existe un tipo de escritura "ideal" para presentarse a un puesto de trabajo. Pero para cada puesto existe un perfil psicológico diferente.

Incluso hay perfiles diferentes para cada empresa y cultura organizacional. No es lo mismo, por ejemplo, ser Gerente de una empresa de cultura asiática en donde las relaciones con la autoridad son más verticales y directivas, que serlo de una empresa europea que tienda a una jerarquía plana y a empoderar mucho más a sus empleados.

Y dentro de la especificidad de cada empresa, está la diversidad de los diferentes puestos de trabajo. Para cubrir, por ejemplo, un puesto contable, el Grafólogo, observará su escritura, pero también es recomendable observar sus números; que deberán ser perfilados, estructurados y muy claros. Para ese puesto se requiere ser

honesto, ordenado con los dineros y poseer un alto nivel de responsabilidad y atención a los detalles.

Un administrativo debe ser respetuoso de la autoridad y no incomodarse con seguir procedimientos establecidos. Por lo que en su escritura no debiéramos encontrar signos de pereza, desafío a la autoridad, desorganización o agresividad.

En un vendedor, habrá que buscar cualidades varias, dependiendo del producto que vende. Con mucha probabilidad hará falta que tenga mucha “labia” y capacidad de seducción, incluso puede ser “tolerable” que sea algo invasivo del espacio de los demás, sin ser desubicado. Se espera que tenga “empuje”, sea orientado a las metas, tenga motivación de logro, carácter estable y optimista y, sobre todo, que le guste el contacto con la gente, es decir, que sea sociable y extravertido.

En otros casos, sus cualidades deberán ser más introspectivas, ser más sutil, saber escuchar a su cliente.

Para algunos puestos se buscará a la persona reflexiva, con capacidad de análisis; para otros, aquella que sea capaz de “meterse a la gente en el bolsillo” con su encanto natural o simpatía.

Para trabajar con niños, personas mayores y más si éstos tienen algún tipo de “debilidad” o minusvalía física o psíquica, se necesitará a una persona emocionalmente muy equilibrada, con empatía, paciencia y fortaleza de carácter y habilidades para saber resolver un problema en la marcha.

No todas las personas poseen las mismas cualidades ni posibilidades de desempeñar de la misma manera la misma tarea.

Sería un suplicio para la persona muy activa, vital, lanzada, sociable y extrovertida, colocarle en un departamento de archivos, contable o en un laboratorio. Y, qué decir de aquella persona analítica, reflexiva, tímida o introvertida, ponerle en un puesto de recepción o de cara al público.

Eso es lo que intenta la herramienta grafológica en Selección de Personal. Colocar a cada persona en el puesto adecuado.

Se aconseja a quienes tengan que contestar a una oferta de empleo con una carta o C.V. manuscrito que no se preocupe de hacer una caligrafía “bonita”, eso provocará que escriba más despacio y su ritmo será deficiente. Debería escribir de la forma más natural y espontánea posible, ser uno mismo.