

EMPLEO

MANUSCRITOS
PARA SER JEFE

Los análisis grafológicos se utilizan especialmente en la selección de mandos intermedios y puestos directivos, sobre todo para el sector hospitalario, hotelero y de servicios en general, así como en promociones internas.

ESTUDIO AL DETALLE

200

parámetros
diferentes pueden

llegar a analizar los grafólogos para estudiar el texto de un candidato

LOS SECRETOS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Candidatos al pie de la letra

Algunas empresas utilizan el análisis grafológico para estudiar la personalidad del aspirante

Nuria Peláez

Aunque los ordenadores han desbancado a los bolígrafos y cada vez se escriben menos textos a mano, nuestra letra continúa siendo un reflejo de nuestra personalidad. Por eso algunos procesos de selección de personal incluyen entre sus pruebas el análisis grafológico de los candidatos, pese a que, a menudo, estos ni siquiera lo sepan.

En la firma de selección IOR reconocen que en España son aún pocas las empresas que piden el uso de este tipo de técnicas en los procesos de reclutamiento, a diferencia de países como Francia, donde su uso está generalizado. "Las empresas que más nos lo piden son las extranjeras", destaca Dolors Clotet, subdirectora de recursos humanos de IOR. Francisco Viñals, codirector del máster en Grafoanálisis Europeo de la Universitat Autònoma de Barcelona y presidente de la Agrupación de Grafoanalistas Consultivos de España, asegura, sin embargo, que "el uso de esta técnica ha aumentado porque es un método más barato y cómodo para el candidato que las baterías de tests".

Lo cierto es que cada vez menos ofertas de empleo requieren expresamente el envío de una carta de presentación manuscrita: el motivo es que en estos casos el candidato escribe de forma premeditada y artificial, por lo que las empresas prefieren que rellene algún tipo de formulario o escrito durante la propia entrevista de selección. "En grafología lo bonito no existe, la escritura debe ser espontánea para reflejar la personalidad del candidato", destaca Viñals, que ha realizado análisis grafológicos para el reclutamiento de determinados puestos de confianza del ejército.

Los análisis grafológicos se utilizan especialmente en la selección de mandos intermedios y puestos directivos, y también en promociones internas. Con frecuencia los grafólogos participan sólo en la parte final de la selección, es decir, cuando la empresa ya ha seleccionado dos o tres candidatos finalistas se utiliza el análisis de su letra para inclinar la balanza hacia el que más se ajuste al puesto.

Partiendo del perfil psicológico de la persona que busca la empresa, se elabora el denomi-

La escritura ideal de cuatro puestos tipo

EL LÍDER

La fuerza expresiva del trazo evidencia un carácter carismático y con tendencia al liderazgo

EL ESPECIALISTA

Un técnico refleja su carácter analítico escribiendo con concentración y cuidado por el detalle

EL COMERCIAL

La expansión de la escritura evidencia una personalidad extrovertida, rasgo imprescindible para un buen vendedor

EL JEFE

El candidato ideal para un puesto de mando debe exhibir firmeza no sólo en su carácter: también en su letra

Fuente: Máster en Grafoanálisis Europeo UAB y elaboración propia

LA VANGUARDIA



La forma de escribir revela rasgos de la personalidad del candidato

GETTY

nado profesigramas, es decir, las características que debe tener la escritura del candidato. "Por ejemplo, una secretaria debería tener una escritura controlada, redondita, legible y bien situada en la página, mientras que un líder debe exhibir un tipo de escritura más rápida y eficiente", explica Beatriz Ripoll, perito del estudio de grafología Carácter.

En el caso concreto de las secretarías, explica Ripoll, a veces se compara también con la escritura de su jefe para buscar personalidades compatibles. Dolors Clotet, de IOR, destaca que algunas empresas, especialmente entidades bancarias, recurren a la grafología para analizar la "escala de ética" del candidato cuando se trata de cubrir vacantes donde podría existir riesgo de malversación de fondos.

A la hora de hacer un análisis grafológico, lo primero que se mira es el ambiente gráfico general del texto, esto es, que exista una cierta compensación entre la parte escrita y la no escrita, los espacios entre las letras... Después se analizan parámetros como la rapidez del trazo, la presión o la inclinación: cada uno delata un aspecto de la personalidad del candidato. Por ejemplo, la velocidad de trazo se relaciona con la capacidad de reacción, mientras que la dirección ascendente o descendente de las líneas revela un carácter más eufórico

o melancólico, respectivamente.

"Un comercial que debe vender a desconocidos debería tener un temperamento sanguíneo y extrovertido, caracterizado por una escritura más bien grande, movida inclinada a la derecha, con fuerza en la presión pero suave para no ser agresiva", explica Viñals. En cambio, para puestos técnicos se buscan candidatos "introspectivos y meticulosos, con una escritura pequeña y poco movida, delicada en la presión y concienzuda en el detalle, con los

Conviene relajarse y escribir de manera espontánea, porque una letra fingida es fácilmente detectable

puntos de las íes en su sitio".

Los grafólogos ofrecen un consejo a los candidatos: conviene relajarse y escribir de la manera más natural posible. "Si se intenta fingir un tipo de letra distinto del real se acaba notando", advierte Beatriz Ripoll. Y por supuesto, no sirve pedir a un amigo o familiar que escriba la carta por nosotros: Viñals recuerda el caso de un candidato que, tras ser seleccionado, resultó no ser apropiado para el puesto. Al final se descubrió que la escritura analizada no era la suya..., sino la de su mujer.