

El mejor cazatalentos es un grafólogo

> AGÍTESE ANTES DE LEER

Carlos Salas



El astuto psicólogo suizo Carl Jung desarrolló hace un siglo un método para aflorar el inconsciente de sus pacientes, al que llamó *Test de asociación de palabras*. El psicólogo les interrogaba con palabras inductoras y exigía que fueran respondidas sin pensar. Era como la máquina de la verdad.

Tras haber realizado miles de entrevistas de este tipo, Jung era capaz de destapar los complejos que todos escondemos en la sentina de nuestro espíritu. Nuestro inconsciente. Lo que de verdad somos.

«Es evidente que usted tiene dificultades económicas y piensa en la muerte a causa de un ataque cardíaco. Y además usted tiene dulces recuerdos de una aventura amorosa, probablemente con una francesa», dijo Jung a un paciente tras uno de esos test.

«Pero esto es magia negra!», respondió el paciente. «¿Cómo sabe usted eso?»

Estaba claro que al responder sin pensar quien hablaba era el yo oculto del paciente, lo cual funciona de la misma forma como cuando se nos escapan sin querer frases o comentarios ante los demás. Nos delatamos (mas información en *Los complejos y el inconsciente*, de Carl Jung, Alianza de Bolsillo).

Fue un colega de Jung llamado Max Pulver el que pensó que había un método igual de eficiente para delatar a las personas: la grafología. No se me ha ido la olla. Sé que algunos de ustedes colocarán esta técnica a la altura de los chinos que nos leen las cartas en los parques públicos, del tarot, la quiromancia y de otras mancias, pero las empresas francesas no usan las cartas del tarot para conocer la verdad de los candidatos a un puesto de trabajo, sino la grafología. En ese país y en Israel se considera una técnica fiable.

Aquí, en España, algunas empresas están recurriendo cada vez más a los grafólogos profesionales (no a los taumaturgos con sombrero de estrellitas), para conocer al candidato idóneo para un puesto, y hasta escuelas de negocios como EAE ya programan cursos para directores de Recursos Humanos.

Pónganse en la piel de uno de estos profesionales. Debe seleccionar a los mejores

candidatos tras recibir centenares de currículos. Tras la primera criba, motivada por la experiencia demostrada, viene la entrevista personal. El reclutador sabe perfectamente las habilidades técnicas, pero no conoce otras cosas importantes como la integridad, la honestidad, la resistencia a las presiones, la bondad, la madurez, la agresividad... ¿Y no les parecen importantes?

Quizá la persona que tiene enfrente ha sido un excelente profesional, pero ¿lo es en este momento? ¿Está atravesando por algún obstáculo emocional que le impida hacer un buen trabajo? ¿Es un desequilibrado? Ya saben que lo normal es hacer un rastreo por los conocidos, es decir, como los detectives, preguntar por aquí y por allá. Nunca sabremos si ese método es fiable porque nadie dice toda la verdad, ni los amigos ni los enemigos del candidato.

De modo que ¿existe algún método que pueda medir aquí y ahora la validez del

ra fluida y de líneas ascendentes, y que la firma final sea muy parecida al texto en tamaño y forma. Para medir la estabilidad se fijan en el conjunto de las letras, es decir, que sean uniformes. La constancia viene determinada por la forma de escribir el techo de las «b».

La grafología es mucho más científica de lo que parece. Ustedes pensarán en CSI o en películas de malos que son cazados por peritos grafólogos. Bueno, sí, tiene una enorme aplicación en la policía y en los juicios. Pero ya hay estudios universitarios que desarrollan esa especialidad como en la Universidad Autónoma de Barcelona (www.grafologiauniversitaria.com). También se usa para ayudar a niños a vencer sus complejos (grafoterapia), o a orientarnos profesionalmente (¿sabemos para qué valemos cuando somos jóvenes?). Es una técnica prodigiosa para conocer si dos personas son compatibles (para formar equipos es crucial) o para detectar signos desleales de un empleado.

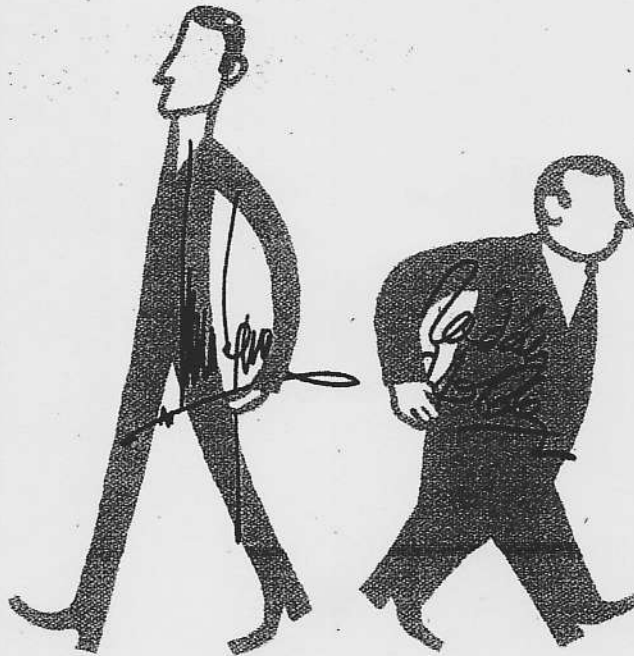
Un grafólogo que conozco hizo un trabajo sobre un candidato que parecía ser estupendo. Su informe concluyó: «No lo contratéis, os está engañando». La empresa no le hizo caso y lo lamentó.

Hacer un estudio grafológico lleva mucho tiempo porque hay que tomar en cuenta muchos detalles. Por ejemplo, si usted no deja márgenes a la izquierda no es buen planificador. El punto de las íes: si está a la derecha es una persona impulsiva y con iniciativa. A la izquierda, es introvertida o muy conservadora.

Las letras con palos elevados representan idealismo, pero también despiste, y las que tienen trazos prolongados, pueden significar practicidad, pero también desconfianza. No hay una regla fija para cada signo sino que los grafólogos se fijan en muchos trazos para determinar un perfil coherente.

Para los interesados en esta disciplina les recomiendo desechar todo aquello que huele a esoterismo o que prometa encontrarle a la pareja de su vida en un *plis-plas*. A los jefes de Recursos Humanos les aconsejo visitar páginas profesionales como www.grafologia-rrhh.com. También existe una web más general como www.grafologico.com. o libros eruditos como el de Manuel Moreno titulado *Grafología psicológica: la exploración del alma a través de la escritura*, ediciones Obelisco (su web: www.institutografologia.es).

Y si todavía dudan de los grafólogos, yo les hago la siguiente pregunta: ¿se fían ustedes de los consultores?



LUCY GUTIÉRREZ

candidato? Los grafólogos levantan la mano y dicen: sí, el nuestro.

Hagamos la prueba: ¿cómo calculan los grafólogos el grado de fidelidad de una persona a un proyecto o a una empresa? Suelen desglosar esa actitud en cuatro potencias: sinceridad, seguridad en sí mismo, estabilidad emocional y constancia. Para ello, hacen escribir al candidato un par de folios a mano, y luego se ponen a estudiarlo. Un trazo claro y legible es un buen signo: los óvalos bien definidos, las guirnaldas (los que escriben las «m» y las «n» como si fueran «u») así como las formas curvas definen un rasgo de sinceridad. La seguridad en sí mismo se descubre a través de una escritura