

GRAFOANÁLISIS E INFORME PRE-LABORAL, LOS INSTRUMENTOS MÁS ÚTILES EN SELECCIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS PROFESIONALES

CRIMINALÍSTICA AL SERVICIO DE LOS RRHH



Francisco Viñals Carrera, Ph.D., MBA
Director del Master en Grafoanálisis Europeo, UAB
Consultor de Alta Dirección en Instituciones Públicas y Privadas
Miembro de la AEDIPE

El presente artículo no es más que una pequeña aportación de vivencias personales, en este caso basadas en la experiencia de mis años en una Consultora de Reclutamiento y Selección de Personal que a la vez tenía su propia Agencia de Investigación Privada y vinculada también a otro Gabinete Pericial Criminalístico, organización en la que ocupé el segundo puesto en el organigrama del grupo de entidades y más tarde como socio-director, así como el trabajo también en RRHH que desarrollé en la 2ª Sección de Estado Mayor, poniendo en marcha el Gabinete de Grafoanálisis y RRHH de dicha Sección de Inteligencia dentro del Cuartel General de la Región Militar Pirenaica Oriental y actualmente asimismo como Director del Instituto de Ciencias del Grafismo, y Director del Master en Grafoanálisis Europeo en la Universitat Autònoma de Barcelona.

Necesidad de revisión de ciertas filosofías de empresa

En estos 25 años de experiencia en RRHH he visto modificarse los nombres a técnicas y métodos, un poco según la moda y lamentablemente con excesiva admiración a lo estadounidense, algo que ahora se ha demostrado que como los mayores paquetes de “soluciones” eran un bluff, eso sí, con denominaciones en inglés.

He colaborado con grandes multinacionales, y he mantenido también una amistosa relación con unos cuantos de los pacientes directores de RRHH que tras la reducción de la empresa les habían encomendado despedir a un buen número de

directivos y su personal y tras el “marrón” que les había tocado, el Presidente de la Compañía les daba la carta de despido, en algunos casos en la misma noche de una jornada maratónica en que el directivo en algún caso con un nivel de Director de RRHH, había tenido que ir despidiendo uno a uno a sus compañeros directivos de otros departamentos y colaboradores. Esta política de neoliberalismo incontrolado es uno de los principales factores por lo que surge la sociopatía postmoderna con su cinismo contra las estructuras.

Más gratificantes experiencias he tenido en estos años con empresarios catalanes que hacían bien de no fiarse en contratar a “super-ejecutivos” alegando que les hacen modificar toda la empresa, con inversiones multimillonarias y a los seis meses se han ido y “te han dejado el pastel” y si contratan a otro parecido les vuelve a hacer lo mismo con el peligro de que la empresa vaya a pique y por el arte de la ingeniería financiera de su implantador el único que queda a salvo es el mismo que en tres o cuatro jugadas ya puede retirarse a vivir como un magnate en la bahamas.

Lo anterior no es solo aplicable al reclutamiento de ejecutivos o al *headhunting*, sino también a la selección de Jefes, Responsables, Facultativos, Técnicos, no en vano muchos empresarios con un sentido honesto y constructivo desde el punto de vista social sobre la empresa, al describir el perfil del candidato que necesitaban contratar son capaces de criticar abiertamente ciertos profesiogramas para expresar claramente su verdadero sentimiento de anhelar un directivo que aunque no tenga un CI de 160, ni un MBA de la escuela más elitista, sea simplemente ético y capaz de integrarse a su organización, “el resto ya se lo enseñaremos nosotros” no nos importa esperar,

queremos a alguien que esté dispuesto a hacer carrera dentro de nuestra organización, no alguien de tránsito”, así pues, el valor más cotizado y con el que estoy de acuerdo es precisamente el de la ética, y aquí el Grafoanálisis, el informe pre-laboral o la investigación privada pueden resultar definitivos para la comprobación de ese tipo específico de candidato que sin brillar aparentemente como una “estrella”, es el más efectivo y eficiente a largo plazo.

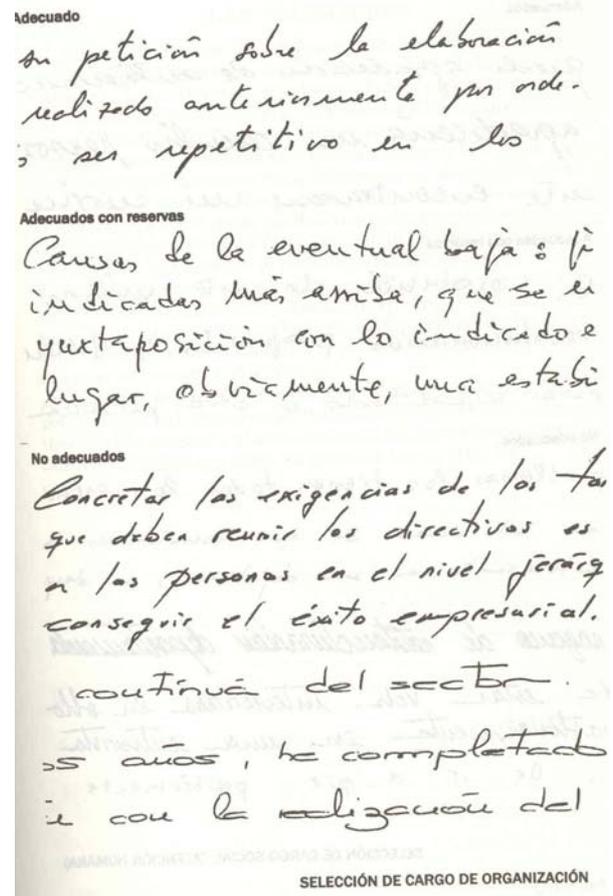
El sentido que suena como actual sobre la funcionalidad extensa de los puestos, de hecho ya lo veníamos aplicando nosotros mismos en nuestra empresa desde que se constituyeron las otras entidades según cada especialidad, de hecho, toda persona de la empresa aprendía las diversas funciones y cuando faltaba alguien no había demasiado problema pues todos sabían hacer de todo, de tal manera que hasta el director podía hacer de recepcionista o introducir los datos en el ordenador si fuera necesario, y el último auxiliar iba también aprendiendo sobre gestión y trámites, hasta convertirse en un nivel medio, todos los niveles medios eran capaces de actuar en multifunciones incluso de relación social, administrativa y lógicamente especializándose en su objeto productivo para lo cual habían sido contratados, y los círculos de calidad se ponían en marcha de forma espontánea, y quedaba solo a la dirección la supervisión a través del programa de DPO (Dirección por objetivos).

Lamentablemente no es lo mismo la interdisciplinariedad o capacidad multifuncional en una organización que verse obligado a ser “hombre orquesta” por la sociopatía de empresa donde no existe más valor que el de la supervivencia del que llega antes aunque deje unos “heridos” o peor “cadáveres” por medio en su empinado ascenso sin escrúpulo, y esa psicopatía que se cargó la estructura vertical, llamándola “piramidal” por su sentido negativo que induce a identificarla con las entidades sectarias, muchas veces la única manera en que sabe salir adelante es convirtiendo a todo el personal en “autónomo” o algo parecido por el arte del contrato de fantasía, por lo que aparentemente son cargos muy dignos con un gran potencial para actuar, sin mandos directos o que les estén incordiando continuamente, pero siempre con una espada de Damocles en forma de contrato perjudicial o infracontrato. No es de extrañar que muchos universitarios se planeen cada vez más, formar entre varios su propia empresa, de hecho es adelantarse a lo que les puede suceder en un buen sector del mercado pero al menos trabajarán sin engaños o falsas expectativas y no tendrán que

acrecentar el cinismo ni vengarse por el frustrante nihilismo que indefectiblemente es siempre resultado del abuso del neoliberalismo económico. La falta de ética nunca se traduce en rentabilidad global ni a medio-largo plazo, al menos de esto sí que estamos seguros en el análisis del sistema empresarial y específicamente en el que se implica el factor humano.

La pre-selección

Entrando en la idoneidad del Grafoanálisis como instrumento de selección de personal, en esta primera fase, el “A,B.C.” ha sido uno de los sistemas más efectivos en la selección de cartas, cuestionarios o currículums manuscritos que recibíamos tras poner los anuncios en prensa, escuelas y entidades profesionales, actualmente ya por encima del 50% los anuncios se acostumbran a introducir por circuitos de contactos a través de la red, pero a pesar de todo muchos empresarios en Catalunya siguen confiando en los anuncios en prensa nacional escrita y nosotros también apostamos por una combinación de recursos en la divulgación del anuncio.

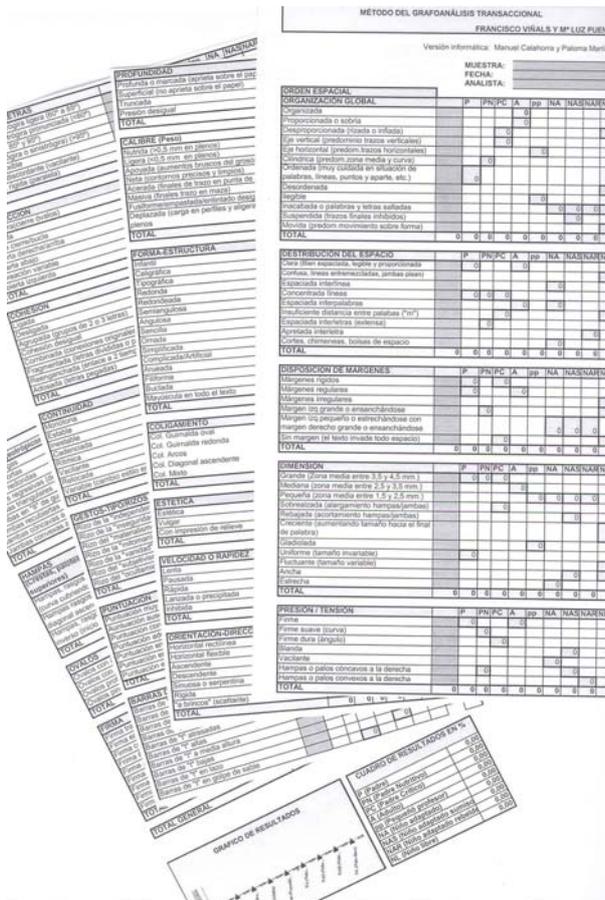


Pre-seleccionados por la adecuación del historial, en el grupo A situamos a los idóneos desde el Grafoanálisis, los del grupo B quedan en reserva y los del C son los descartables (normalmente por

captar aspectos de tipo grafopatológico o también por el reflejo de personalidades asociales o que indican gran dificultad para la adaptación social). Hace unos años poníamos directamente en el anuncio escribir a mano, pero ante la sorpresa de cartas que finalmente se descubría que habían sido realizadas por el cónyuge, compañeros o amigos, pasamos a la espera del candidato citado para una entrevista y allí darle un cuestionario para que a la vez que contestaba unas preguntas escribiera también de su puño y letra, si bien no descartamos seguir poniendo según el caso esta indicación de adjuntar carta manuscrita en el propio anuncio.

La entrevista siempre es mejor que la realice otra persona que no sea el Grafoanalista que actúa examinando al mismo candidato, comprobamos que en ocasiones se establece una especie de "simpatía" o "antipatía" que obedece más a factores temperamentales de entrevistador y entrevistado que a la realidad aséptica, por otra parte hay verdaderos maestros de la apariencia cuya teatralidad convencería al más escéptico.

Grafoanálisis y test



personalidad. El Grafoanálisis clásico empezó con Augusto Vels y validado por la tesis doctoral de Mercedes Almela en el Departamento de psicopedagogía de la UB, con el mismo se extrae el percentil de predominante temperamental, y actualmente con el Grafoanálisis Transaccional de Viñals & Puente también validado por la tesis doctoral de Francesca Portolés sobre el Dr. Comas Llabería, se alcanza también el percentil caracterológico de los nueve tipos del AT (Análisis Transaccional).

Donde no llegan los test de inteligencia, ni complicados cuestionarios o pruebas parciales de características parciales sobre aptitudes, el grafoanálisis en puestos medios o altos tiene la ventaja de que extrae factores de tipo psicofísico y muy especialmente de tipo volitivo-moral que suponen un valor añadido muy apreciado por quienes en vez de un frío profesiograma prefieren la garantía en captar las capacidades de adaptación, integración, empatía, sociabilidad, fuerza de voluntad, honestidad, en fin la necesaria fiabilidad en cuanto a la buena intencionalidad en formar parte de la organización.

Logramos apurar más que bastantes test, aún con buenas correlaciones con el 16PF de Cattell, desgraciadamente inutilizado cuando es tergiversado, ante las respuestas "meditadas" de un buen número de candidatos; algo parecido ocurre con el inventario de preferencias PAPI



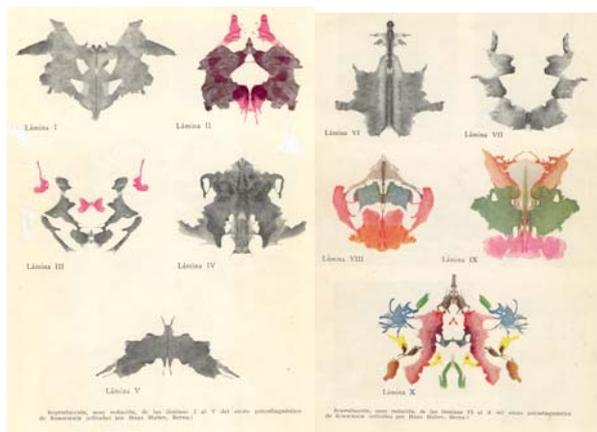
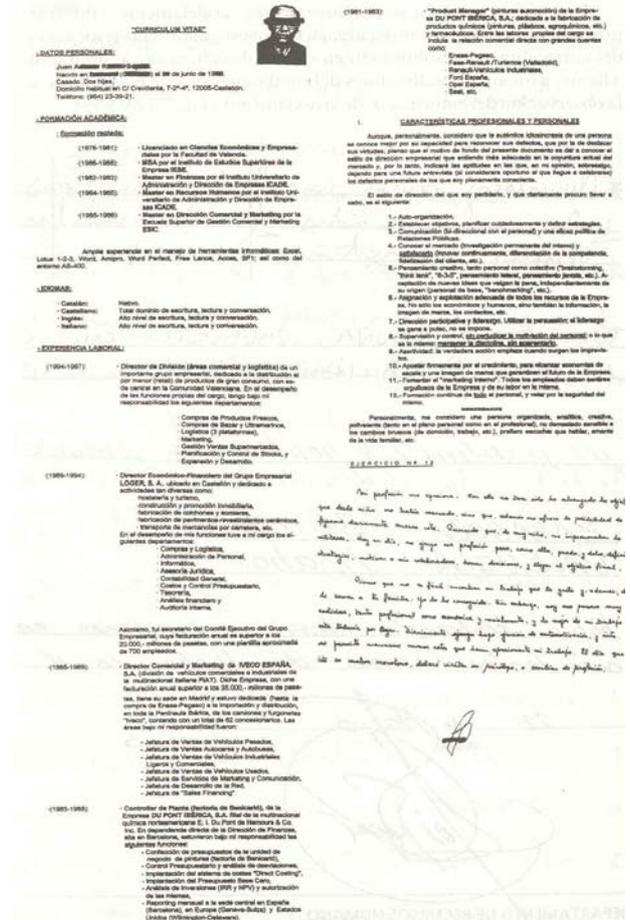
El grafoanálisis es un sistema metodológico por el que valorando cerca de trescientos parámetros gráficos se obtienen aspectos muy completos de la

P.A.P.I. y ejemplo de escritura

El Grafoanálisis es progresivamente más útil a medida que existe mayor destreza grafoescritural y por sus ventajas y poca molestia para el candidato acostumbra a ser la prueba de personalidad más apreciada para la selección de responsables, directivos y altos cargos, y en cambio no es la mejor prueba para puestos en que los candidatos no tienen un suficiente desarrollo grafoescritural, si bien hay pruebas específicas de orden grafológico que pueden resultar muy efectivas como el test Palográfico del Dr. Escala (se cronometran secuencias de palotes que va trazando el examinado), en dicha línea está también el PMK o test miokinético del Dr. Mira y López, actualizado el pasado año por una tesis doctoral.

Los test proyectivos son también interesantes y tienen muchos puntos en común con el Grafoanálisis, especialmente los Gráfico-proyectivos como el HTP (test del árbol, la casa y la persona), el test de la familia y otros de dibujos de personas y objetos, ideales en las etapas evolutivas de la infancia. Los meramente proyectivos como el Rorschach en algunos detalles de la personalidad profunda podrían superar al Grafoanálisis, aunque no en la interrelación de elementos psicofísicos y volitivo-morales, pero hay que reconocer que una prueba proyectiva de la magnitud del Rorschach con correlaciones muy altas con el Grafoanálisis es más difícil y arriesgado de aplicar en RRHH que en exploraciones clínicas.

ocultos que tratan de esconder para que no se descubra por ejemplo de que tuvieron problemas en tal o cual empresa, etc..



La importancia del informe pre-laboral

Es una ventaja haber tenido la oportunidad de lograr la interdisciplinariedad entre la Criminalística y los RRHH, es algo que indefectiblemente desarrolla una especie de sexto sentido propio del analista o investigador, el cual contribuye al lograr un cierto éxito en la captación y verificación de las candidaturas, tanto en lo positivo que pueden aportar como en los aspectos

Un caso que nos ocurrió es más propio de película que de esa realidad que, por otra parte, de forma casi increíble supera a la ficción; no se si alguno de los lectores se habrá encontrado con lo que llegué a ver en una selección de un director general, ya no se trataba de un currículum "hinchado" o con exceso de "marketing", se trataba de una suplantación, el Sr. B. se apropió del currículum de una persona que reunía el perfil que estaban buscando en una empresa y simplemente borró su nombre y puso el suyo, iba ya a ser contratado pues superó las entrevistas e incluso algún test, pero como la Presidencia de la Compañía quería una doble verificación, nos pasaron su currículum y un test donde el candidato había escrito unos párrafos; solo ver su letra me causó muy mala sensación y mis colaboradores descubrieron que todo el currículum era falso, que el no había estudiado en los lugares donde decía y que no había ejercido tampoco los puestos directivos también expuestos, hasta llegar a establecer el vínculo con la verdadera identidad que correspondía a otra persona. Se le dieron

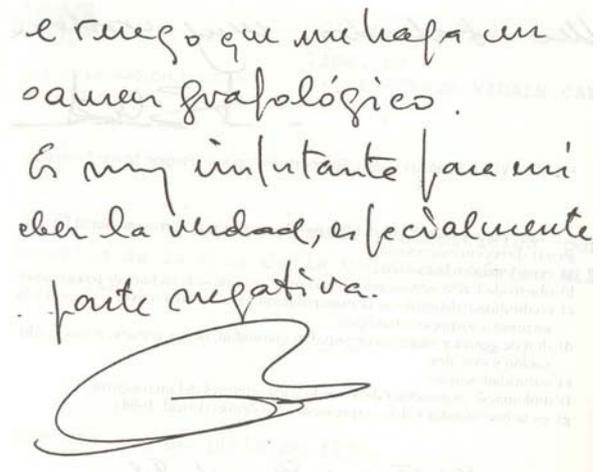
largas hasta averiguar que se trataba de un caso de espionaje industrial

El informe pre-laboral nació en las agencias de investigación privada para la verificación de currículums o historial de candidatos, y en algunos casos de directivos de gran responsabilidad el pre-laboral se ha convertido en un auténtico informe detectivesco donde se han realizado seguimientos, visitas a los lugares donde frecuenta el candidato, comprobaciones incluso de aspectos más personales que pudieran afectar a su trabajo (caso por ejemplo de posibles ludopatías, drogas, etc.), todo ello con la confidencialidad que requiere este tipo de casos, pues la mínima indiscreción podría perjudicar el buen fin de la investigación que es precisamente la contratación.

Liderazgo

En el Estado Mayor he tenido muchas ocasiones de poder valorar determinados cargos militares, algunos de los cuales aparecen con sus muestras gráficas en el libro que escribí con la Prof^a Mariluz Puente: *Análisis de Escritos y Documentos en los Servicios Secretos*, Ed. Herder, 2003 que puede consultarse en la biblioteca de AEDIPE Catalunya.

También en estos años he tenido la gran suerte de conocer auténticos líderes de entidades sociales y educativas como el académico Excmo. Sr. Don Braulio de Revilla, actual Presidente de la Asociación de Diplomados y Profesionales en Criminología e Investigación, otros de carácter empresarial, caso por ejemplo del Sr. Antoni Mestre que levantó el imperio de los Hoteles Expo y otras muchas empresas, cuando alguien se ha tenido que forjar a sí mismo sabe perfectamente el valor de cada cosa, su grafía es fluida, expansiva, dinámica, no teme a nada, actúa con naturalidad y especialmente sin vanidad, examina mientras habla, y no pierde detalle, capta cualquier gesto como el mejor de los psicólogos del lenguaje no verbal, es diplomático y sutil pero sin perder la firmeza, su "personalidad" queda patente en su sola presencia, no necesita siquiera levantar la voz, habla con seguridad y convicción, sin histerismos ni violencia, pero con una gran inteligencia emocional (empatía, capacidad de posponer la gratificación personal, etc.), curiosamente dichos detalles de captan en su escritura.



el riesgo que me hace un
examen grafológico.
A muy inculcante para mi
ver la verdad, especialmente
parte negativa.

Valoración

El método más avanzado dentro del Grafoanálisis es el Grafoanálisis Transaccional pues se basa en la parte más práctica del Análisis Transaccional adaptado a una tipología de nueve tipos con su paralelismo con el Eneagrama.

El AT. es un buen sistema, muy pedagógico y un sustituto actual de los círculos de calidad y personalmente la mejor forma de aplicar el *coaching*, cuando los colaboradores son conscientes de quienes son y como actúan, los juegos psicológicos en que se implican, sus manifestaciones de guión o mini-guión, etc. saben identificar lo son transacciones de igual a igual, complementarias, cruzadas, y pueden hasta reírse de ver como en determinado momento sale una transacción de "Padre Crítico", de "Padre Nutritivo", "Adulto", "Pequeño Profesor", "Niño Adaptado", "Niño Adaptado Sumiso", "Niño Adaptado Rebelde", "Niño Libre", y al propio tiempo la potencialidad en cuanto a la adecuación de roles y funciones que puedan confiarse en los proyectos. Esa filosofía de la que estamos convencidos vemos con satisfacción como se sigue valorando en muchas empresas de Catalunya donde gana la promoción interna respecto a la externa, es síntoma de la confianza mutua que lleva en esta honestidad empresarial a facilitar las posibilidades de promoción dentro de la propia entidad.