



Entrevista a **SANDRA CERRO**

“Todos tenemos talento para algo”

La grafología es una herramienta de conocimiento muy completa y eficaz que se viene aplicando en diferentes ámbitos. Uno de ellos es la selección de personal. *Grafología en la gestión del talento* (Plataforma Editorial) nos enseña a manejar mejor –o incluso a descubrir– nuestras capacidades.

–¿Qué es la grafología y cómo puede servirnos a la hora de buscar trabajo?

–A mí me gusta decir que la grafología es la psicología de la escritura y, como tal, estudia la personalidad del individuo abarcando todos los ámbitos en los que este se mueve, y en los que va evolucionando como persona. Cuando nuestra vida, motivaciones, aspiraciones o intereses cambian, nuestra escritura también lo hace, y refleja la evolución de nuestra personalidad. La grafología puede ayudarnos a conocernos mejor, como personas y como profesionales, y también puede ayudar a los empresarios y personal de recursos humanos a reconocer a sus empleados idóneos. –En esta obra se ha centrado en la gestión del talento. ¿Qué puede hacer una persona para darse cuenta de sus cualidades o simplemente para explotar las que tiene desaprovechadas?

–Muchas de las personas que solicitan un informe grafológico de personalidad lo hacen precisamente porque no son conscientes o, aunque lo sean, no saben reconocerse a sí mismas sus propios recursos personales o cualidades, y necesitan que un tercero, de forma objetiva, se los ponga delante.

En la sociedad en que vivimos actualmente hay muchas personas que se dejan llevar por la inercia de un trabajo que no les gusta, simplemente porque no se atreven a explorar otros horizontes o a sacar provecho profesional de sus *hobbies* o tareas que les apasionan. La desmotivación es tan grande como el miedo al cambio, y creo

que la grafología puede ser una gran herramienta de autoconocimiento para reconocer lo que realmente somos y lo que podemos (si queremos) llegar a ser.

–¿Son los complejos un obstáculo para mostrar nuestro talento?

–Desde luego que sí. La inseguridad y el miedo suelen ser nuestros peores enemigos. Muchas veces necesitamos un empujón bien fuerte y un zarandeo para darnos cuenta de todo el potencial que llevamos dentro, y que estamos ciegos para poder ver. Y creo sinceramente que todos tenemos talento para algo. Solo hay que descubrir cuáles. –Usted ha realizado procesos de selección en recursos humanos y ha utilizado la grafología como herramienta. ¿Cómo se desarrollan estos procesos?

–Depende siempre de la empresa o consultora que lo solicita y también del tipo de puesto. En los procesos de selección donde entran candidaturas en masa (suelen ser perfiles comerciales), el grafólogo hace una primera criba de candidatos para descartar fundamentalmente aquellos que tengan rasgos de deshonestidad, falta de integridad personal o inestabilidad emocional, y aquellos otros que no cumplen los requisitos o competencias para el puesto que se solicita cubrir. Después de esta criba, la empresa realiza las entrevistas y otras pruebas que considere oportunas y, algunas veces, vuelve a consultar al grafólogo para que dé su opinión sobre los tres o cuatro últimos candidatos, y elija entre ellos al más adecuado.

Otras veces, la empresa envía al grafólogo la carta de un candidato

concreto y solicita el informe de personalidad y análisis de competencias que considere más oportunas, para ver si encaja en el perfil buscado. En este caso, es la empresa o consultora la que da las pautas: tipo de puesto, nivel de responsabilidad, personas a su cargo, etc., y, en cuanto a esto, el grafólogo realiza el “patrón”, el traje a medida, eligiendo entre los posibles al candidato que mejor se adapta al puesto. La ventaja de esta prueba es que, la mayoría de las veces, el grafólogo no ve ni conoce al candidato, con lo cual el informe es totalmente objetivo. Además, la escritura no se puede falsear, a diferencia del curriculum –que generalmente se engorda bastante– o la entrevista, que puede estar muy condicionada por halos subjetivos.

–¿Qué se tiene más en cuenta, el currículo de los aspirantes o su capacidad de adaptación al medio?

–Las aptitudes y los conocimientos técnicos son muy importantes para encajar en un puesto, pero actualmente las empresas valoran mucho la capacidad de adaptación al medio, y sobre todo la resistencia a los cambios.

–Desde el punto de vista grafológico, ¿qué es lo que jamás debe hacer alguien que aspire a un puesto de trabajo?

–Por ejemplo, entregar una carta de presentación manuscrita con aspecto sucio o desaliñado, con manchas en el papel, choques entre líneas, tachaduras o borrones, ya que es la viva imagen de su apariencia física; equivaldría a la primera impresión en la entrevista personal.

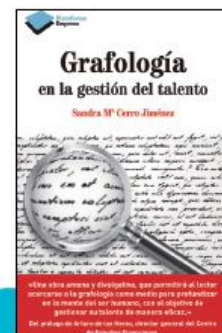
–¿Cuál es el perfil psicológico más demandado por las empresas?

–Con carácter general, por defecto se requiere integridad personal y estabilidad emocional. A partir de ahí, y sin entrar en las competencias concretas para un determinado puesto, capacidad de resistencia a los cambios, flexibilidad, trabajo en equipo, compromiso y ciertas habilidades resolutivas.

–¿Qué diferencias hay entre los test psicométricos y los proyectivos?

–En los psicométricos el candidato resuelve una serie de cuestiones que solo permiten una respuesta redactada, o bien poner una cruz sobre la que considera oportuna. El test proyectivo, en cambio, obliga al candidato a proyectarse (con un escrito o con un dibujo).

CLARA TAHOCES



GRAFOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

AUTORA: Sandra M. Cerro Jiménez.

EDITORIAL: Plataforma.

Barcelona, 2014.

280 págs. Rústica.

PRECIO: 19 €.