

LABORAL

El uso de la grafología en los procesos de selección

En países como EEUU no se permiten estos test para evaluar a un candidato. En Chile, en cambio, es una herramienta muy usada, que **aporta información complementaria** a la que entregan otro tipo de pruebas.

Texto: **JORGE ENGLISH G.** FOTOGRAFIA: **GETTY IMAGES**

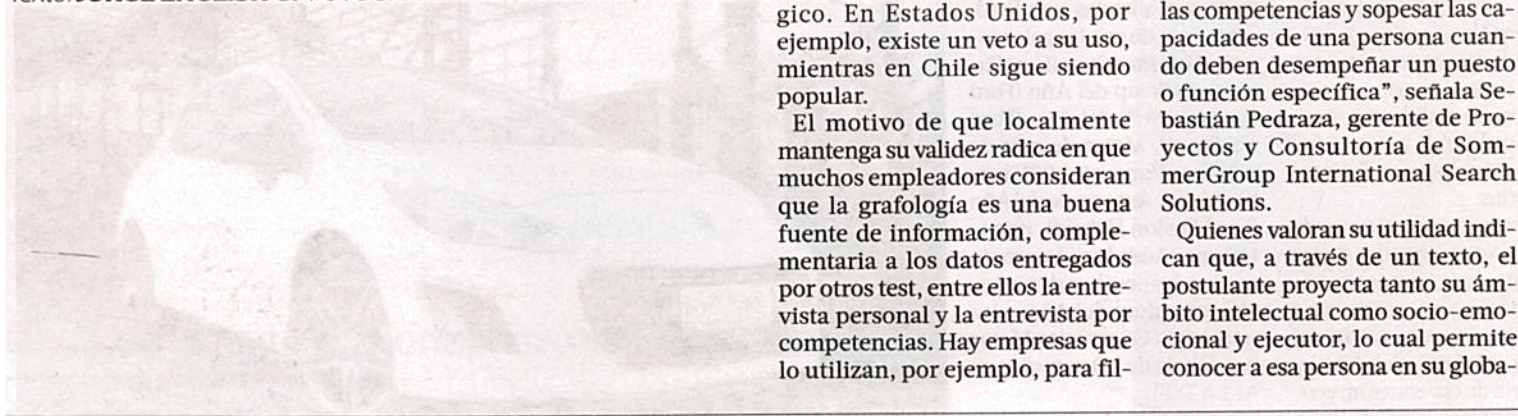
El uso de test en procesos de selección de personal es habitual, en particular el de aquellos que permiten deducir la personalidad de un individuo a partir de las respuestas que éste entrega (siendo el de Rorschach el más famoso). Pero hay uno, en particular, sobre el cual no hay consenso, por su bajo nivel de objetividad y predictibilidad: el grafológico. En Estados Unidos, por ejemplo, existe un veto a su uso, mientras en Chile sigue siendo popular.

El motivo de que localmente mantenga su validez radica en que muchos empleadores consideran que la grafología es una buena fuente de información, complementaria a los datos entregados por otros test, entre ellos la entrevista personal y la entrevista por competencias. Hay empresas que lo utilizan, por ejemplo, para fil-

trar aspectos que son de difícil evaluación mediante otras técnicas, entre ellos los rasgos de personalidad menos evidentes y elementos de carácter ético asociados a la conducta laboral.

“Si bien la grafología como única fuente no posee la validez metodológica que tienen otros instrumentos, sí aporta información valiosa, especialmente en aspectos valóricos. En nuestra experiencia, es menos útil para evaluar las competencias y sopesar las capacidades de una persona cuando deben desempeñar un puesto o función específica”, señala Sebastián Pedraza, gerente de Proyectos y Consultoría de SommerGroup International Search Solutions.

Quienes valoran su utilidad indican que, a través de un texto, el postulante proyecta tanto su ámbito intelectual como socio-emocional y ejecutor, lo cual permite conocer a esa persona en su globa-



lidad. Las consultoras que emplean la herramienta en sus procesos, en la medida que elaboran un cuadro en conjunto con otras técnicas, se sienten capaces de predecir el comportamiento de un sujeto en diferentes situaciones.

La jefa de psicólogos de Mando-medio, Sandra Fritz, no ve mayores desventajas en esta metodología. "Al contrario, diría que las personas podrían tender a ponerse mucho menos nerviosas que al aplicarles un test desconocido, ya que en el caso de la grafología le damos la instrucción que escriba de un tema libre si es que lo desea, obviamente ciñéndose a las instrucciones específicas que se le dan al inicio".

Aun así, existe coincidencia en que los análisis grafológicos deben integrar un sistema de evaluación amplio, adicionándolos, por ejemplo, a entrevistas de eventos conductuales y baterías psicométricas.

Más que una firma

En numerosos procesos de búsqueda de personal los test grafológicos han sido mal aplicados, restando prestigio a esta técnica a lo largo de los años. No basta con analizar una firma para sacar conclusiones realmente válidas, ni evaluar puntos específicos para extrapolar. Con esta herramienta es básico que el candidato escriba cierta cantidad de renglones con un tema libre.

María Eugenia Bonfanti, subgerente de Laborum Selección, sos-

tiene que, aplicada de una manera seria y bien estructurada, es un instrumento útil para determinar algunos rasgos de la personalidad que pueden ser determinantes para el éxito de alguien en cierta posición, entre ellos el grado de introversión o extroversión, y la impulsividad.

"En Laborum Selección no la usamos como herramienta, pero hay empleadores que la utilizan como metodología para descartar determinadas características", acota Bonfanti, quien de todas maneras considera que la grafología tiene valor en la medida en que no se la aplique de manera aislada.

Con sus ventajas y desventajas (ver recuadro), una variable a favor de la grafología es que puede ser empleada en procesos de selección de cualquier tipo de cargo, tomando en cuenta que la escritura se adquiere durante la niñez, al mismo tiempo que muchas características de la personalidad que nada tienen que ver con la formación universitaria o la experiencia laboral.

No obstante, mientras algunas compañías aplican el sistema a todos sus cargos, otras lo incorporan solamente al momento de seleccionar profesionales para puestos que, por sus características, son más sensibles a temas valóricos, como las áreas financiero-contables, o para personas que deberán trabajar con niños, por ejemplo. ●

Puntos a favor y en contra

La letra de una persona es muy difícil de manipular. Puede ocurrir que al principio de un texto el candidato tienda a hacer un trazo distinta a la habitual, intentando escribir de acuerdo a alguna indicación supuestamente favorable, pero al final siempre terminará mostrando o proyectando sus características personales. En definitiva, la escritura forzada es detectable, porque los trazos son de carácter único e irrepetible bajo los que subyace un factor psicológico que los condiciona. Por eso, es difícil mostrarse distinto a lo que realmente se es.

Bajo este prisma, los expertos estiman que las ventajas de los test grafológicos radican en que:

- Aportan información que pruebas de otro tipo no logran entregar.
 - Son de fácil aplicación.
 - No generan rechazo por parte de la persona evaluada.
- Sin embargo, a la vez, son objeto de cuestionamiento:
- Se cuestiona su validez.
 - Requieren una alta expertise para su correcta interpretación.
 - Existe el riesgo de hacer un análisis descontextualizado que induzca a error.