

LA GRAFOLOGIA Y LOS CAZADORES DE TALENTOS

La Redacción
Bol. 2 AGC (1986)

La profesión de "head-hunters" que se dedica a localizar y facilitar ejecutivos de alto nivel a las empresas sin el recurso de los clásicos anuncios de prensa se inició en los Estados Unidos hacia los años cincuenta y, actualmente, en Europa empieza a tomar carta de naturaleza a través de prestigiosas firmas consultoras.

Didier Pourquery, periodista de la sección económica del periódico francés "Libération", diplomado en Ciencias Políticas, ha desempeñado diversos cargos ejecutivos en empresas multinacionales, ha escrito un excelente libro sobre esta nueva actividad profesional y muestra los métodos de trabajo de los grandes gabinetes de contratación, así como los aspectos menos conocidos de los "cazadores de talentos". Su libro ha sido editado por Planeta bajo el título del "Los cazadores de Talentos".

Utilizando anuarios, revistas profesionales, reseñas de conferencias, coloquios y congresos, así como listas de universitarios de máximas calificaciones docentes, listas de los mejores ejecutivos por especialidades o ramos, se dirigen a los mismos, generalmente por carta, asegurándoles la máxima discreción, al objeto de ponerlos en contacto con el cliente de la firma que solicita el "mirlo blanco" a las empresas consultivas especializadas.

Los métodos de valoración del candidato son diversos, pero exigen una previa y rigurosa descripción del cargo o perfil del puesto. Se utilizan los informes o curriculums profesionales, los informes personales, la entrevista especializada, etc. El retrato del candidato debe ser irreprochable y la moral empieza a involucrarse. También se vigila a la "esposa fuera de normas" (indiscreta, alcohólica, infiel, etc.). Pourquery dice en la página 27: 11...Hasta los años sesenta (e incluso hoy en día en algunas empresas reclutadoras francesas) uno

de los tests favoritos de los psicólogos era el célebre test de Rorschach: la mancha de tinta que nos dice más por su negrura que por la transparente bola de cristal. Pero también estaban en boga otros tests según las modas (colores, asociaciones...) y la **grafología** era utilizada con más frecuencia.."

Actualmente se apela al olfato de los entrevistadores (!); así, uno de ellos dice: "Nosotros no somos psicólogos, y pocas veces solemos utilizar los métodos psicológicos; el mejor test es la vida profesional del candidato"... No obstante, no se puede afirmar que los cazadores de talentos nunca utilicen las técnicas de la psicología aplicada. A veces los clientes piden, además del informe confidencial del candidato, que les sean entregados los resultados de un **análisis grafológico**. Otro de los reclutadores de talentos dice en la página 137 lo siguiente: "Hay que utilizar el "feed-back", el candidato tiene necesidad de hablar... De hecho, sabe Vd., yo recluto para mis clientes como si reclutara para mi empresa, tomo todas las precauciones posibles. Igualmente, una vez que he hecho el análisis **grafológico** del candidato, y si me queda alguna duda, entonces recurro a uno de los mejores **grafólogos** para que supervise el informe."

Las normas éticas de las principales empresas de reclutamiento de talentos son muy estrictas, ya que se pueden producir en esta profesión conductas inmorales, chapuceras y poco escrupulosas.

Algunas de las normas de los códigos deontológicos que adoptan estas empresas son del siguiente tenor:

- Está terminantemente prohibido aceptar clientes en busca de una colocación profesional.
- El consejo de reclutamiento deberá esforzarse en tener al día sus conocimientos, perfeccionándolos mediante un permanente esfuerzo de formación profesional.

- El consejo de reclutamiento tan solo aceptará cobrar de las empresas que son sus clientes y nunca de individuos.
- Tan solo recurrirá a técnicas de análisis experimentadas y que domine.
- Los expedientes individuales, que posee el consejo de reclutamiento en el ejercicio de sus funciones, estarán protegidos estrictamente por el secreto profesional, como sucede en la ética de las profesiones liberales, como los médicos, abogados, consejos jurídicos, fiscales, **grafólogos** y psicólogos.

Estos artículos deontológicos han sido tomados de las dos más importantes Asociaciones de Consejos de empresa para la captación de directivos APROCERD y SYNTEC.

Es sorprendente que en la actualidad el consultor fía con demasiada seguridad la valoración de los talentos en su "olfato entrevistador", dejando de lado factores de psicopatología que pueden hacer mella en los mejores ejecutivos y que pueden pasar desapercibidos a través del estudio del curriculum profesional. Creemos que no pueden dejarse de lado los elementos de la psicología aplicada. Entendemos que actualmente, en esta profesión, estamos en un momento pendular. El término medio es el equilibrio entre el "olfato", las técnicas de psicodiagnóstico y el estudio de expedientes profesionales, personales y académicos.

* * *

www.grafologiauniversitaria.com

www.grafoanalysis.com