

Gestión del talento y grafología de empresa

Parece que debería caerse de pura lógica que las empresas, si les interesa -¡¡y claro que les interesa!!- funcionar, y además funcionar bien, deberían tratar a los empleados como auténticos recursos, como capital humano, como un valor y pilar fundamental para el mantenimiento de la organización. Lamentablemente, esto no siempre es así, y muchas empresas siguen alimentando su estructura a través de puestos ocupados por "amiguismo", intereses jerarquizados, desconfianza hacia el empleado, fomentando la represión, el miedo y la amenaza en el personal subordinado, ejerciendo el control absoluto desde la Dirección, y prestando más atención, en definitiva, al capital económico y al incentivo profesional de las cúpulas que a la columna que las sustentan: los talentos humanos.

"La única forma de tener un trabajo genial
es poniendo el corazón en lo que se hace"

(Steve Jobs)

Esto que decimos que debería caerse de pura lógica se llama "gestión del talento", y consiste en algo tan sencillamente comprensible como atraer y tratar de retener a los empleados con mayor potencial para la empresa, y cuyas cualidades y competencias se adapten más al diseño de cada puesto, proporcionando así a la empresa un valor añadido, competitivo y sin igual. Y no se trata tan sólo de seleccionar aptitudes y potenciales, sino también buenas dosis de actitud y motivación. La aptitud puede atraerse, pero actitud y motivación, además de atraerse y retenerse en la empresa, tienen que incentivarse para que no se produzca la "fuga de cerebros". Para ello, no sólo es necesario reclutar candidatos más cualificados para cada puesto, sino también generar programas de incentivo, motivación, desarrollo personal y profesional a través de oportunidades de formación, crecimiento y ascenso en la empresa, así como procesos de mejora del desempeño.

La clave es
cualificación + motivación + actitud hacia el logro

Y el acceso a esta clave reside en el interés del empresario por conocer a sus empleados o futuros candidatos a una vacante, desde su currículum hasta su personalidad, y desde su personalidad hacia sus intereses, motivaciones profesionales y valores de vida, limando carencias y potenciando valores.

Para el diseño de candidatos idóneos y de equipos de trabajo eficaces dentro de una organización, puede resultar muy útil el test grafológico, no sólo aplicado –como se aplica ya en muchas empresas- al reclutamiento y selección de personal, sino también al estudio de motivaciones y delineación de planes de carrera adecuados para el desarrollo del capital humano, y hacer de éste el más acorde a las necesidades de la empresa.

“Todos tenemos talento, pero no todos tenemos talento para todo”

(Pilar Jericó, asesora de empresas)

En términos generales, podríamos distinguir los rasgos grafológicos más característicos de los tipos básicos de talento:

- Talento directivo: los rasgos de liderazgo, carisma, agilidad mental y capacidad de resistencia al estrés se traducen en una escritura firme, bien presionada en rasgos verticales, ágil y dinámica, ligada en los trazos superiores, ligeramente inclinada a la derecha con aproximación al margen, espontánea y personalizada con tendencia a las formas semiangulosas, puntuación avanzada y barras de la “t” altas.

- Talento comercial o de negocio: las habilidades comunicativas y de persuasión, el dinamismo y la inquietud por lograr objetivos a corto plazo se reflejan en una escritura personalizada dinámica, de trazado inquieto, inclinada o volcada a la derecha, extendida, ligada o cohesionada en curva o filiforme y con rasgos de apertura hacia la derecha, con aproximación también al margen.

- Talento técnico: la capacidad de atención, perseverancia, precisión se dan muestra en una escritura clara, de tamaño pequeño o decreciente, concentrada, con puntuación precisa, estática y con tendencia a la verticalidad en los trazos, con perfecta ocupación, orden y organización del espacio escrito.

- Talento creativo: la mente rica en ideas se desenvuelve entre rasgos estéticos, originales, vibrantes y expansivos, de tamaño grande, en definitiva, con una escritura muy personalizada con predominio de la forma frente al movimiento.

- Talento innovador: la apertura a los cambios y a las nuevas posibilidades para obtener mejores resultados junto con la riqueza creativa, se distinguen en una escritura dinámica, espontánea, con óvalos abiertos, inquieta y vibrante, muy personalizada, con predominio de curva sobre ángulo, inclinada a la derecha y con puntuación adelantada y rasgos progresivos; en definitiva: flexibilidad + creatividad.

“Los programadores quieren programar, no hacer la colada”

(Eric Schmidt, Director General de Google)

Poseer una buena colección de talentos, de empleados cualificados, comprometidos y motivados, y fomentar ese talento para que se libere y vuele hacia la consecución del mayor valor posible, debería ser el objetivo de toda empresa consciente del valor de los recursos humanos y de lo que estos puede aportar al conjunto del talento organizativo. Y es que, como destaca la genial Pilar Jericó en su libro “La nueva gestión del talento”, hemos pasado -aunque muchas empresas no quieran ser conscientes de ello- de un concepto de trabajador tradicional, cuyo lema era “trabaja duro y ten éxito”, a un profesional con talento cuyo lema, ahora bien diferente, es “trabaja bien, disfruta con tu trabajo y supérate”.

Sandra Cerro

Grafóloga y Perito calígrafo

www.sandracerro.com