



¿CÓMO DESARROLLAR HABILIDADES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO?



OBJETIVO:

Afortunadamente, las nuevas tecnologías facilitan mucho esta tarea hoy en día, y gracias a este taller le ayudara a planificar y como ser más estratégico en la búsqueda del empleo.

Nosotros contamos con más de 29 años de experiencia en el Área de Recursos Humanos y sabemos cómo prepararte durante la entrevista por competencias laborales y asimismo la aplicación de exámenes psicométricos, basándonos en el Curriculum vendible y no informativo

Temario:

- Defina su Proyecto de vida.
- Defina su objetivo profesional.
- ¿Qué debe tener tu currículum para llamar la atención?
- Cómo realiza un Curriculum Vitae enfocado a Competencias Laborales.
- Marca la diferencia con tu curriculum.
- Video de como realiza un currículum (Dinámica).
- Errores frecuentes del currículum.
- Cómo vestirse para una entrevista de trabajo.
 - ✓ Hombres: cómo ir vestido a una entrevista de trabajo.
 - ✓ Mujeres: cómo ir vestida a una entrevista de trabajo.



- Tenga cuidado en su lenguaje corporal (micro expresiones) y verbal.
- Entrevista por Competencias (Dinámica).
- Cómo hacer la entrevista de trabajo perfecta:
 - ✓ Su experiencia profesional.
 - ✓ Su interés por el puesto y la empresa.
 - ✓ Sus capacidades para ocupar el puesto.
 - ✓ Su personalidad.
 - ✓ Sus virtudes como sus Defectos.
 - ✓ Su sueldo o ¿Cuánto deseas ganar?

- ¿Cuáles son los Test más utilizados en los procesos de selección.

(En este apartado de Aplicaran los diferentes Test Psicométricos que se aplican en las Empresas y se otorgará un Reporte Psicológico a los participantes y observar sus fortalezas y áreas de oportunidad).

- ✓ Técnicas de Test de Personalidad para la selección de personal.
- ✓ Técnicas de Test de Inteligencia para la selección de personal.
- ✓ Técnicas proyectivas de selección de personal.
- ✓ Test de Aptitudes y/o de Habilidades en la selección de empleo.

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL (TEST) Y VIDEOS Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.



"PROCESO ADMINISTRATIVO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN"

TEMARIO:

SELECCION ADMINISTRATIVA:

- ✧ ANALISIS, PERFIL, DESCRIPCION, CATALOGO DE PUESTOS (SOFTWARE DEL ANALISIS). REQUISICION DE PERSONAL Y AUDITORIAS EN ORGANIGRAMAS.
- ✧ MERCADOTECNIA EN RECLUTAMIENTO (VIDEOS).
- ✧ CONTROL DE PERSONAL COMPUTARIZADA (SOFTWARE).
- ✧ PASOS A SEGUIR PARA SER VENDIBLE UN CURRICULUM PROFESIONAL.
- ✧ TIPOS DE ENTREVISTA (AJUSTE, DE SALIDA, CAPACITACIÓN, ETC.)
- ✧ COMO SACAR LA ROTACION DEL PERSONAL



APLICACIÓN DE TEST PSICOMETRICOS:

- TEST DE IQ (INTELIGENCIA).
- MOSS (ADAPTABILIDAD HACIA EL PUESTO CON SUBORDINADOS) (SOFTWARE)
- LIDERAZGO T-G (PRODUCTIVIDAD/RELACIONES HUMANAS).
- D-48 (DOMINOS DOS).
- LUSCHER 1 TEST DE COLORES

CONTRATACION ADMINISTRATIVA:

- ✧ LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO SOCIOECONOMICO Y EL REPORTE MEDICO.
- ✧ QUE ES LA INDUCCION AL PUESTO Y A LA EMPRESA (VIDEOS).
- ✧ FORMATO DEL INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS (SOFTWARE).
- ✧ LA IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS.
- ✧ QUE ES PLAN DE VIDA Y CARRERA.

NOTA: SE ENTREGA 2 SOFTWARE Y 1 CD CON EL MATERIAL (TEST) Y VIDEOS Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.



ADMINISTRACIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES, APLICADO A LAS EMPRESAS

MODULO I:

- ❖ ANÁLISIS, PERFIL DE PUESTOS Y REQUISICIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ LA IMPORTANCIAS Y EL MANEJO DEL DICCIONARIO POR COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ COMO ELABORAR DISEÑOS DE DIAGRAMAS DE FLUJO DEL DEPTO. DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.
- ❖ FUENTES DE RECLUTAMIENTO (VIDEO).
- ❖ TIPOS DE ENTREVISTA (AJUSTE, SALIDA, CAPACITACIÓN, ETC.).
- ❖ DINÁMICA DE ENTREVISTA POR COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ ENTREVISTA POR COMPETENCIAS LABORALES (VIDEO).
- ❖ COMO CALCULAR LA ROTACIÓN DE PERSONAL.
- ❖ COSTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.



MODULO II: 10 TEST DE LA RAMA INDUSTRIAL:

- ↻ ACTITUD LABORAL-R.
- ↻ LUSCHER II TEST DE LOS COLORES*.
- ↻ CLEAVER (ADAPTABILIDAD HACIA EL PUESTO)
- ↻ LIDERAZGO 6 FACTORES
- ↻ DANDOSA (8 ESCALAS DE INTELIGENCIA MANDOS MEDIOS).
- ↻ BARSIT (INTELIGENCIA A NIVEL OPERATIVO).

PRUEBAS DE HABILIDADES:

- ↻ CHOFER ↻ VENTAS
- ↻ ARITMÉTICA ↻ NÚMEROS

***COSTO DE \$350.00**

NOTA: SE ENTREGA 1 CD CON EL MATERIAL Y VIDEOS.

Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.



"PRUEBAS PSICOMÉTRICAS Y ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS"

TEMARIO:

- ✓ FUNCIONES PRINCIPALES EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.
 - Capacitación.
 - Reclutamiento y Selección de Personal.
 - Personal.
 - Clima Laboral.
 - Seguridad e Higiene.
- ✓ ELABORACIÓN DEL MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.
- ✓ DISEÑOS DEL ANÁLISIS, PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS. **(SE ENTREGA SOFTWARE)**.
- ✓ DIAGRAMAS DE FLUJO PARA EL ÁREA DE RH. **(SE ENTREGA SOFTWARE)**.
- ✓ ESTRUCTURA DE ENTREVISTA (CLÁSICA Y COMPETENCIAS LABORALES).
- ✓ INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS. **(SE ENTREGA SOFTWARE)**.
- ✓ EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 90°.
- ✓ EVALUACIONES A TRAVES DE PUNTOS PARA NIVELACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS (SISTEMA HAY).



APLICACIÓN, EVALUACION, INTERPRETACION DE TEST PSICOMETRICOS.

- ✓ TEST DOMINOS II D-48.
- ✓ TEST DEL GUARDIA DE SEGURIDAD.
- ✓ TEST DEL ANIMAL.
- ✓ LIDERAZGO (1).
- ✓ Mc. CLELLAN (Motivación)
- ✓ TEST QUE OPINIÓN TENGO DE MI JEFE (2).

NOTA: SE ENTREGA 3 SOFTWARES Y 1 CD CON EL MATERIAL (TEST) Y VIDEOS Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.



"CURSO BÁSICO SOBRE EL PERFIL DEL RECLUTADOR EN LAS EMPRESAS"



TEMARIO:

- ❖ CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES DEL RECLUTADOR
- ❖ EN QUE CONSISTE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- ❖ QUE ES SELECCIÓN DE PERSONAL
- ❖ QUE ES RECLUTAMIENTO DE PERSONAL
- ❖ QUE REQUISITOS DEBE TENER MI CURRÍCULUM VITAE PARA QUE ME CONTRATEN
- ❖ COMO SE LLEVA A CABO EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- ❖ COMO REALIZAR DIAGRAMA DE FLUJO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
- ❖ DIFERENCIAS ENTRE ANÁLISIS, PERFILES, Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO.
- ❖ LA IMPORTANCIA DE LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- ❖ COMO PREPARARSE ANTE UNA ENTREVISTA COMO CANDIDATO.
- ❖ TIPOS DE ENTREVISTA (AJUSTE, DE SALIDA, CAPACITACIÓN, ETC.)
- ❖ DINÁMICA DE UNA ENTREVISTA DE SELECCIÓN
- ❖ LA IMPORTANCIA DEL COSTO DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

**NOTA: SE ENTREGA CD. CON LA TOTALIDAD DEL TEMARIO
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**



“40 TEST PSICOMÉTRICOS PARA EL ÁREA INDUSTRIAL”

Objetivo:

El objetivo del curso, es que las personas que estén encargadas del área de Reclutamiento y Selección de personal, puedan predecir cómo será el comportamiento de los candidatos una vez que sean contratados, asimismo pronosticar la personalidad y/o las cualidades exhibidas durante la entrevista de trabajo son coincidentes con el desempeño que se refleja en el resultado de los test psicométricos, para así tener un panorama más generalizado del postulante.

No hay que soslayar la importancia de los test psicométricos, los reclutadores toman muy en cuenta este instrumento, no se trata de un mero formalismo sobre todo cuando ya se ha pasado por varios filtros. Esta prueba puede ser determinante para ciertas vacantes por lo que hay que contestar con la misma entereza que las etapas previas.

TEMARIO:

12 TEST PSICOMÉTRICOS DE INTELIGENCIA DIFERENTES NIVELES:

- Ψ WAIS (Nivel Licenciatura).
- Ψ Dandosa (Habilidad Mental, Nivel Licenciatura).
- Ψ Terman Merrill (Nivel Licenciatura y Bachillerato, se entrega **Software**).
- Ψ Tami-A (Habilidad Mental, Nivel Bachillerato).
- Ψ Dominós II D-48. (Razonamiento Abstracto, se entrega **Software**).
- Ψ Dominós III D-70. (Razonamiento Abstracto).
- Ψ Beta II (Inteligencia no Verbal, Analfabetismo, se entrega **Software**).
- Ψ Otis Gama (Nivel Licenciatura)
- Ψ Wonderlick (Todos los Niveles).
- Ψ Wonderlink (Promoción de Personal).
- Ψ Test 1.33 (Razonamiento Abstracto).
- Ψ IQ. (Inteligencia Conceptual).

16 TEST PSICOMÉTRICOS DE PERSONALIDAD DIRIGIDAS:

- Ψ Human Side (Cruzamiento Persona Vs. Puesto).
- Ψ Cleaver (Adaptabilidad al Puesto).
- Ψ IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores, se entrega **Software**).
- Ψ Actitud Laboral (Clima Laboral).
- Ψ Desarrollo de Habilidades de Liderazgo.
- Ψ Test ¿Que opina usted de su jefe?



- Ψ Liderazgo T-G.
- Ψ Zavic (8 Valores, se entrega **Software**).
- Ψ Moss (Adaptabilidad al Puesto, se entrega **Software**).
- Ψ Test del Negociador (Cinco factores).
- Ψ Grid Gerencial (9-9).
- Ψ Five Factor.
- Ψ ODT (Seguimiento de Instrucciones).
- Ψ Test de Guardias de Seguridad.
- Ψ Auto-Biografía (Personalidad).
- Ψ Atención a Clientes (Saber escuchar a los clientes).

05 TEST PSICOMÉTRICOS DE PERSONALIDAD PROYECTIVA:

- Ψ Figs (Frasas Incompletas, área Industrial).
- Ψ Sacks (Frasas Incompletas inestabilidad de la personalidad, se entrega **Software**).
- Ψ Mc. Cllelan (11 Factores de Motivación).
- Ψ Luscher I (Test de Color, estado de ánimo). *(Se adquiere las Tarjetas por Aparte)*.
- Ψ Palografía (Taquipsíquico y Bradipsíquico).

07 CUESTIONARIOS DE HABILIDADES (TÉCNICOS):

- Partes (Cierre Visual).
- Razonamiento. (Razonamiento Abstracto y Concreto).
- Percepción. (Trabajo en Detalle).
- Términos Comerciales (Vocabulario).
- Números. (Operaciones Básicas Numéricas).
- Clerical Números (Coordinación-Visomotora).
- Clerical Nombres (Coordinación-Visomotora).




NOTA: Se entrega un CD, Materia del Curso, 7 Software, Películas, etc. y Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.



"ESTRATEGIA PARA LA APLICACIÓN DE 30 TEST PSICOMÉTRICOS Y ELABORACIÓN DE REPORTE PSICOMÉTRICO"



ÁREA ADMINISTRATIVA:

-  Elaboración del diseño de la descripción de puestos por competencias laborales.
-  ¿Cuáles son las pruebas que se enfocan para la evaluación de un candidato a la alta Competitividad?
-  La importancia del costo beneficio de la Evaluación Psicométrica.



30 Test Psicométricos

12 Test Psicométricos de Inteligencia:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Terman. | <input type="checkbox"/> Army Beta II-R. |
| <input type="checkbox"/> Wonderlick. | <input type="checkbox"/> Otis Gama. |
| <input type="checkbox"/> Dominos D-70. | <input type="checkbox"/> Dominos D-48. |
| <input type="checkbox"/> 1.33. | <input type="checkbox"/> IQ. |
| <input type="checkbox"/> Raven IV. | <input type="checkbox"/> Barsit |
| <input type="checkbox"/> Tami A. | <input type="checkbox"/> Tami B. |

12 Test Psicométricos de Personalidad Dirigidas:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Huaman Side. | <input type="checkbox"/> Atención Aclientes. |
| <input type="checkbox"/> Allport (6 Valores) | <input type="checkbox"/> Grid Gerencial (Liderazgo 9-9). |
| <input type="checkbox"/> Moss. | <input type="checkbox"/> IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores). |
| <input type="checkbox"/> Actitud Laboral. | <input type="checkbox"/> Liderazgo TG. |
| <input type="checkbox"/> Biografía. | <input type="checkbox"/> Seguimiento de Instrucciones. |
| <input type="checkbox"/> Five Factor | <input type="checkbox"/> Zavic (8 Valores). |

6 Test Psicométricos de Personalidad Proyectiva:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Pareja | <input type="checkbox"/> Casa. |
| <input type="checkbox"/> Animal. | <input type="checkbox"/> Árbol. |
| <input type="checkbox"/> Machover | <input type="checkbox"/> Figura Bajo la Lluvia |
| <input type="checkbox"/> Lüscher II * | <input type="checkbox"/> Familia |



Elementos más Importancia que deben conllevar en la Elaboración del Reporte Psicométrico:



Diferentes Tipos de Reportes Psicométricas:

- ✓ Abiertos.
- ✓ Cerrados. ✓ Mixtos.

❖ Caso Práctico desde el Perfil del Puesto, Entrevista y la realización del Reporte Psicométrico).

NOTA: SE ENTREGA CD. CON LA TOTALIDAD DEL TEMARIO

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.

TARJETAS LUSCHER II \$350.00 CADA JUEGO



"PRUEBAS PROYECTIVAS CON TÉCNICA GLOBAL"

TEMARIO:

TEST DE MACHOVER (Figura Humana):

Dimensiones (si el dibujo es grande, pequeño, muy grande o mediano, etc.).



TEST CASA, ARBOL, PERSONA. (Versión Industrial).

Tipo de tejado o techo, puertas, ventanas, tejas, chimenea, paredes, etc.

TEST DEL ÁRBOL

Analizar los agujeros de ardilla y lo sombreado ya sea izquierda o derecha o toda la parte del tronco.

TEST FIGURA HUMANA BAJO LA LLUVIA.

Se Analizara si la persona dibujo, paraguas, charcos, arcoíris, alcantarillas, truenos o rayos, etc.

TEST DE LA PAREJA.

Se analiza Si está separada la pareja, si esta unida por la mana, si están abrazados etc.

TEST DEL ANIMAL.

Se analiza si el animal es agresivo etc.

TEST DE LA FAMILIA

Se analizara que tanto la familia es disfuncional, desplazamiento de alguno de los miembros de la familia, etc.

***TEST DEL LUSCHER II (Se entrega 16 tarjetas p/p)** Estados de Ánimo, etc.

AUTOBIOGRAFIA

***16 TARJETAS DE LUSCHER II COSTO \$350.00**

NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TEST) Y VIDEOS. CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



“DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL MANEJO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS A NIVEL EMPRESARIAL”

TEMARIO

12 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS:

- ☯ 3 CUADRO DE TESTS PSICOMETRICOS
(INTELIGENCIA, PERSONAL DIRIGIDA, PERSONAL PROYECTIVA)

TEST DE INTELIGENCIA

- ☯ TERMAN MERRIL (DIRECTIVO)
- ☯ OTIS GAMA (PROFESIONISTAS).
- ☯ D-70 (DOMINOS 3).
- ☯ BARSIT (NIVEL OPERATIVO).

TEST DE PERSONALIDAD

- ☯ CLEAVER (ADAPTABILIDAD AL PUESTO).
- ☯ LIDERAZGO (6 FACTORES) .(SE ENTREGA SOFTWARE)
- ☯ O.D.T. (SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES)
- ☯ *LUSCHER II (ESTADOS DE ANIMO).

TEST DE HABILIDADES

- ☯ PARTES.
- ☯ PERCEPCION.
- ☯ RAZONAMIENTO.
- ☯ TERMINOS COMERCIALES.

NOTA: SE ENTREGA 1 SOFTWARE Y 1 CD CON EL MATERIAL (TEST) Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS.

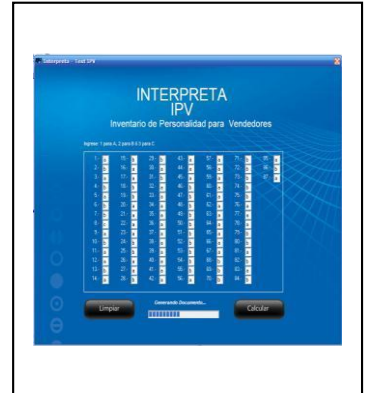
"PRUEBAS PSICOMÉTRICAS A NIVEL EMPRESARIAL II"

TEMARIO

10 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS:

TEST DE INTELIGENCIA

- ☯ OTIS SENCILLO (NIVEL BACHILLERATO). ☯ WONDERLICK (MULTIFASICO).
- ☯ DANDOSA (4 VERBALES Y 4 EJECUTORIAS). ☯ ARMY BETA II-R (NIVEL OPERATIVO).



TEST DE PERSONALIDAD DIRIGIDA

- ☯ IPV (EVALUA 12 FACTORES PARA EL AREA DE VENTAS).
- ☯ 16 FP (PERSONALIDAD E INTELIGENCIA)
- ☯ ACTITUD LABORAL ☯ ZAVIC (VALORES)

TEST DE PERSONALIDAD PROYECTIVA

- ☯ FIGS (4 AREAS).
- ☯ MC CLLEAN

**NOTA: SE ENTREGA 1 CD CON EL MATERIAL (TEST)
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**

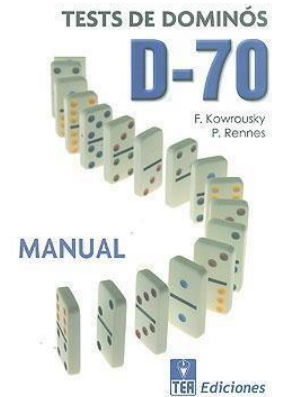


“TÉCNICAS PARA ELABORAR Y REALIZAR REPORTES PSICOMÉTRICOS A TRAVÉS DE LA PSICOMETRÍA”

TEMARIO

PRUEBAS PSICOMETRICAS:

- ❑ TERMAN MERRIL (INTELIGENCIA) (SE ENTREGA TEST COMPUTARIZADO).
- ❑ D-70 (DOMINOS 3).
- ❑ I.P.V (12 FACTORES DE PERSONALIDAD). WONDERLINK.
- ❑ LUSCHER II (ESTADOS DE ANIMO)*.
- ❑ HABILIDADES GERENCIALES.
- ❑ 16 FP (PERSONALIDAD E INTELIGENCIA).
- ❑ BIOGRAFÍA.
- ❑ COMO SACAR EL COSTO DE REC. Y SEL.



LA CONTRATACIÓN

- ✓ COMO ELABORAR UN REPORTE PSICOMÉTRICO (ABIERTO, CERRADO Y MIX.).
- ✓ REQUISITOS DEL EXPEDIENTE DE UN CANDIDATO CONTRATADO.
- ✓ LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO SOCIO-ECONÓMICO (SE ENTREGA SOFTWARE).
- ✓ QUE ES LA INDUCCIÓN A LA EMPRESA (VIDEO).

NOTA: SE ENTREGA 2 SOFTWARE Y 1 CD CON EL MATERIAL (TEST) CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"PRUEBAS PROYECTIVAS Y DE INTELIGENCIA"



TEMARIO

16 PRUEBAS PSICOMETRICAS:

- ☯ FIGURA HUMANA (LIBRO DE MACHOVER).
- ☯ HTP (CASA, ÁRBOL Y PERSONA VERSIÓN INDUSTRIAL).
 - ☯ TAMI A (TEST DE INTELIGENCIA A NIVEL ABTRACTO).
- ☯ OTIS SENCILLO.
- ☯ ÁRBOL (MANUAL).
- ☯ FIGS (FRASES INCOMPLETAS).
- ☯ SACKS (FRASES INCOMPLETAS).

- ☯ NEGOCIACIÓN.
- ☯ RAVEN INTELIGENCIA (**SOFTWARE**).
- ☯ TEST IQ (INTELIGENCIA ABSTRACTA)

PRUEBAS DE HABILIDADES:

- ✧ TAQUIGRAFÍA (PITMAN, GREG Y ALFABETICA).
- ✧ MECANOGRAFÍA.
- ✧ PARTES (PIV).
- ✧ TÉRMINOS COMERCIALES (PIV).
- ✧ CHOFER.
- ✧ CLERICAL NOMBRES.

NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TES) Y VIDEOS. CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS TEST PROYECTIVOS, CRUZANDO INFORMACIÓN CON EL MMPI-2 Y REALIZANDO ANÁLISIS A TRAVÉS DE LA GRAFOLOGÍA"

EL OBJUETIVO:

Los participantes conocerán las técnicas vivenciales, a través de las Pruebas Proyectivas, asimismo cruzaremos información con el Test del MMPI-2, evaluando con las 81 Plantillas, y por último se realizara una interacción con el análisis Grafológico. Donde sabremos con estas tres técnicas, la verdadera personalidad y será más objetiva y real con estos Test, Psicométricos.

TEMARIO:

- 🕒 TEST DE MACHOVER (Figura Humana).
- 🕒 INVENTARIO CASA, ARBOL, PERSONA.
- 🕒 TEST DEL ARBOL.
- 🕒 TEST FIGURA HUMANA BAJO LA LLUVIA.
- 🕒 TEST DE LA PAREJA.
- 🕒 TEST DEL ANIMAL.
- 🕒 TEST DE LA FAMILIA.

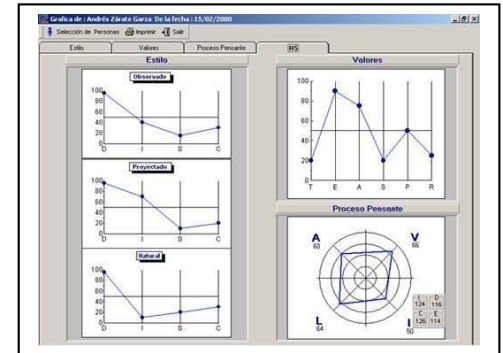
- 🚦 Como Evaluar el MMPI-2: (Escala Básica, Escalas de Contenido, Escalas Suplementarias).
- 🚦 La importancia de la triada de Validación (L. F. K.).
- 🚦 Análisis Interpretativo de las treinta y dos Escalas de Personalidad.
- 🚦 Como analizar la Triada Neurótica Obsesiva y Compulsiva.
- 🚦 Como analizar la Triada Psicótica.
- 🚦 Cual sería un perfil y que Escalas nos pueden ayudar para detectar: (Drogadicción, Alcoholismo, Delincuencia, etc.)
- 🚦 Como elaborar un reporte mixto para el Test MMPI-2. A través del **DSM-IV y el CIE-10**.

- 📄 Las letras bajo el punto de vista Anatómico.
- 📄 El Orden de las letras en la grafología.
- 📄 La Dimensión en las letras.
- 📄 Análisis de la intensidad de los trazos.
- 📄 El significado de la escritura Rápida y Lenta.
- 📄 *Prueba Paleográfico.*
- 📄 Análisis interpretativo de la dirección de la Escritura Ascendente y Descendente.
- 📄 Análisis interpretativo de firmas de varios personajes históricos.
- 📄 Como detectar a personas Drogadictas, Alcohólicas y Patológicas a través de su Escritura y Firmas.
- 📄 Análisis de la Firma con referencia al Texto de la escritura.
- 📄 Como se realiza un Reporte Grafológico.

**NOTA: SE ENTREGA UN CD CON MATERIAL Y LA TOTALIDAD DE LOS TEST, 81 PLANTILLAS DEL MMPI-2, VIDEOS Y LIBRO DE GRAFOLOGÍA, LIBRO ELECTRONICO DEL DSM-IV
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**



"Taller Práctico del Test Human Side"



TEMARIO:

- COMPARACIÓN DEL TEST DEL CLEAVER Y HUMAN SIDE.
- LA IMPORTANCIA DEL TEST HUMAN SIDE EN LAS EMPRESAS NACIONALES.
- LA IMPORTANCIA DEL PERFIL DEL PUESTO PARA LA CORRELACIÓN CON EL CANDIDATO.
- FORMATOS DEL PERFIL DEL PUESTO:
 - ✓ Estilos del Puesto.
 - ✓ Valores que requiere el Puesto.
 - ✓ Procesos Pensantes que requiere el Puesto.
- FORMATOS PARA EVALUAR AL CANDIDATO:
 - ✓ Auto descripción.
 - ✓ Valores Personales.
 - ✓ Procesos Pensantes para el Candidato.
- COMO SE APLICA, SE EVALÚA Y SU INTERPETACIÓN MANUAL DEL TEST HUMAN SIDE.
- ANALISIS INTERPETATIVO PUESTO/CANDIDATO.

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TEST).

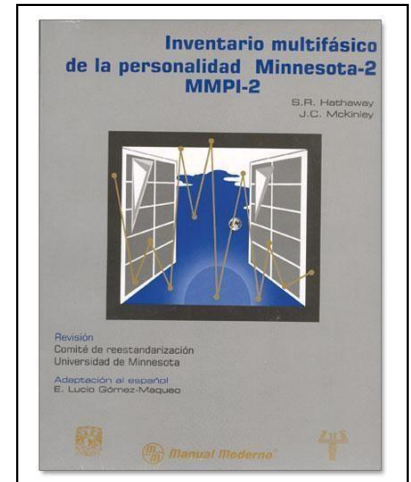
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.

"EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA DEL TEST MMPI-2

(PARA EL ÁREA INDUSTRIAL)

TEMARIO:

- ✚ Como Evaluar el MMPI-2 para el área Industrial:
 - ✓ Escalas Básicas.
 - ✓ Escalas de Contenido.
 - ✓ Escalas Suplementarias.
- ✚ La importancia de la triada de Validación (L. F. K.).
- ✚ Como sacar el factor K.
- ✚ Análisis Interpretativo de las treinta y dos Escalas de Personalidad.
- ✚ Como analizar la Triada Neurótica Obsesiva y Compulsiva.
- ✚ Como analizar la Triada Psicótica.
- ✚ Cual sería un perfil y que Escalas nos pueden ayudar para detectar:
 - ✓ Drogadicción.
 - ✓ Alcoholismo.
 - ✓ Delincuencia.
 - ✓ Personalidad Psicótica. Etc.
- ✚ Como elaborar un reporte mixto para el Test MMPI-2. A través del **DSM-IV** y el **CIE-10**.



NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL (LIBRO, PLANTILLAS, Y LIBRO ELECTRONICO DEL DSM-IV) CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS. NOTA: SE ENTREGA 81 PLANTILLAS



TÉCNICA PARA DETECTAR A PERSONAS DELICTIVAS Y/O ADICTAS A TRAVÉS DE LA GRAFOLOGÍA

TEMARIO:

- ✓ Las letras bajo el punto de vista Anatómico.
- ✓ El Orden de las letras en la grafología se analiza a través de Escritura-tipo clara, organizada y proporcionada, márgenes ordenados y armónicos puntos, ascendentes y demás signos accesorios colocados con precisión.
- ✓ La Dimensión en las letras.
- ✓ Análisis de la intensidad de los trazos se analiza a través de.
 - Ⓢ El significado de la escritura Rápida y Lenta.
- ✓ Prueba Paleográfico.
- ✓ Test de la Figura Bajo la Lluvia.
- ✓ Test de Habilidad de Personalidad.
- ✓ Análisis interpretativo de la dirección de la Escritura Ascendente y Descendente.
- ✓ Análisis interpretativo de firmas de varios personajes históricos.
- ✓ Como detectar a personas Drogadictas, Alcohólicas y Patológicas a través de su Escritura y Firmas.
- ✓ Análisis de la Firma con referencia al Texto de la escritura.
- ✓ Como se realiza un Reporte Grafológico.

*figuras que te sorprenden
el pasado ya a los
icalle, algo trastornada.
que hoy, precisamente
ite. Hasta ahora no
en tu preciosa postal
algo que yo no se
comprimido las meninges*

**NOTA: SE ENTREGA 1 CD CON EL MATERIAL (TEST), VIDEOS Y LIBRO DE GRAFOLOGÍA
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**



"TEST MACHOVER BASÁNDOSE CON LA TÉCNICA GRAFOLÓGICA"

Nota-; las dos técnicas que se verán en el curso están enfocadas al área Industrial.

TEMARIO:

✚ EL PLANO GRÁFICO:

- ✓ Margen derecho.
- ✓ Margen izquierdo.
- ✓ Margen superior.
- ✓ Margen inferior, etc.

✚ CUADRANTE:

- ✓ Posición totalmente a la izquierda.
- ✓ Posición a la izquierda con tendencia al centro.
- ✓ Posición central con tendencia a la derecha. Etc.

✚ TIEMPO PARA INICIAR, REALIZAR O CONCLUIR EL DIBUJO ✓ Dificultad para comenzar el dibujo.

- ✓ Momentos de quietud durante la realización del dibujo, etc.

✚ TEST DE MACHOVER (Figura Humana): ➤

Trazos:

- ✓ Línea armónica, entera, firme.
- ✓ Línea entrecortada.
- ✓ Líneas fragmentadas o esbozadas, etc.

➤ Presión:

- ✓ Presión débil.
- ✓ Presión fuerte, etc.

✚ ORIENTACIÓN DE LA PERSONA:

- ✓ De perfil.
- ✓ De espaldas, etc.

✚ POSTURAS:

- ✓ Acostado.

✚ ARRODILLADO:

- ✓ Arrodillado, etc.

BORRADOS EN EL DIBUJO:

- ✓ Repaso de líneas, tachaduras, líneas incompletas.
- ✓ Detalles accesorios y su ubicación.



+ IDENTIDAD SEXUAL:

- ✓ Figura desnuda.
- ✓ Sin camisa, etc...

+ VESTIMENTA:

- ✓ Bolsillos.
- ✓ Corbata.
- ✓ Ropa casual.
- ✓ Ropa deportiva, etc.

+ PARTES DEL CUERPO:

- ✓ Cabeza muy grande y/o chica.
- ✓ Pelo mal alineado, etc.

+ RASGOS FACIALES:

- ✓ Ojos muy marcados.
- ✓ Ojos cerrados.
- ✓ Rasgos faciales exagerados y cicatrices. ✓ Rasgos faciales omitidos, etc.

+ MANOS:

- ✓ Manos grandes.
- ✓ Manos tipo puño.
- ✓ Uñas de las manos bien estilizadas.

ASPECTOS GRAFOLÓGICOS: ➤ Las letras bajo el punto de vista Anatómico se analizarán en:

- ✓ Trazos
- ✓ Óvalos
- ✓ Plenos
- ✓ Partes Esenciales
- ✓ Perfiles
- ✓ Partes Secundarias o Accesorios

➤ El Orden de las letras en la grafología se analiza a través de:

- ✓ Escritura-tipo clara, organizada y proporcionada, márgenes ordenados y Armónicos puntos, ascendentes y demás signos accesorios colocados con precisión.

➤ La Dimensión en las letras se analiza a través de:

- ✓ Estudia el orden espontáneo y voluntario con que han sido distribuidas las letras, las palabras.

➤ Análisis de la intensidad de los trazos se analiza a través de:

- ☐ La profundidad que realice el lápiz, analizando si es Grado I y Grado II

- El significado de la escritura Rápida y Lenta:
 - ☒ Se analizará que tanto la escritura se incline a la derecha; personas con tendencia a: Liderazgo, Tenacidad, Empuje, Desarrollo, etc.
 - ☒ En cuanto a la escritura hacia la Izquierda se analizarán: Problemas de Depresión, Energía, Moral Baja, Corrupción, etc.

- Análisis interpretativo de la dirección de la Escritura Ascendente y Descendente.
 - ✓ En este apartado, se analizarán a las personas que tanto son; Optimistas, Desarrollo De Proyectos, etc. y/o Personas con Rendimiento Bajo, Desaliento, etc.

- Análisis interpretativo de firmas de varios personajes históricos.
 - ✓ En este apartado, se ejercitarán los conocimientos teóricos, para analizar ya en la práctica y descubrir analíticamente su verdadera personalidad.

- Como detectar a personas Drogadictas, Alcohólicas y Patológicas a través de su Escritura y Firmas.
 - ✓ A través de los ejercicios de ejecución, tendremos las herramientas Grafológicas para inspeccionar, a las personas con alguna problemática de Adicción o problemas severos de la Personalidad.

- Análisis de la Firma con referencia al Texto de la escritura.
 - ✓ Se podrá observar, que existirá diferencia entre la firma y el texto del escritor, y esto nos conllevará a la verdadera personalidad interna.

- Como se realiza un Reporte Grafológico.
 - ✓ En este último apartado, se podrá observar como estructurar un reporte grafológico, teniendo la veracidad de los resultados, dándole un enfoque global.

✚ **Realización de reporte, para el Test de la Figura Humana y Grafóloga:**

Este punto nos brindará a todos nosotros como ir vaciando los datos en un formato, para que este sea de rápida evaluación y análisis interpretativo y así todos formar un criterio común.

NOTA: SE ENTREGA CON EL MATERIAL CON 2 LIBROS (MACHOVER Y GRAFOLOGIA) 1 MANUAL ENFOCADO AL AREA INDUSTRIA, MATERIALES GRAFOLOGICOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"VER LO QUE NADIE MAS VE, ¿COMO ANALIZAR EL LENGUAJE CORPORAL Y SU SIGNIFICADO?"



TEMARIO:

- ✚ ¿Qué diferencias podríamos establecer entre el lenguaje verbal y el lenguaje corporal? Bases neurobiológicas del lenguaje corporal.
- ✚ Psicología del lenguaje del cuerpo.
- ✚ ¿Cómo leer el lenguaje corporal de otra persona sin saber lenguaje corporal?
- ✚ El lenguaje corporal es el lenguaje con que habla el cuerpo.
- ✚ ¿Qué son las Micro-expresiones?
- ✚ El lenguaje corporal de una persona que miente. Codificación gestual, ocular y lenguaje corporal.
 - ✓ La cara y las primeras impresiones.
 - ✓ Las sonrisas.
 - ✓ La tristeza, decepción y depresión. Etc.
 - ✓ El miedo.
 - ✓ La ira.
- ✚ Lenguaje de los ojos y la mirada:
 - ✓ Mirar arriba y a la izquierda.
 - ✓ Mirar arriba y a la derecha.
 - ✓ Mirar a la izquierda.
 - ✓ Mirar abajo a la derecha.
 - ✓ Mirar abajo a la izquierda.
 - ✓ Mirar a la derecha.
- ✚ Lenguaje Corporal:
 - ✓ Tus movimientos te delatan.
 - ✓ Acariciarse la quijada.
 - ✓ Entrelazar los dedos.
 - ✓ Jugar con el cabello.
 - ✓ Apretarse la nariz.
 - ✓ Frotarse las manos.
- ✚ Detección del engaño. Polígrafo vs. Análisis Verbo-Corporal. ¿Porque no podemos dejar de mentir?
- ✚ Decálogo para analizar personas mentirosas.

NOTA: SE ENTREGA CD CON MATERIAL DEL CURSO, LIBROS, PELÍCULAS Y CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.



TALLER PRÁCTICO DE GRAFOPATOLOGÍA E IMAGEN CORPORAL, PARA DETECTAR PERSONAS QUE MIENTEN



Temario:

- ❖ La importancia del libro DSM-IV (Diagnosticar Patologías).
- ❖ ¿Qué es una personalidad Normal y una personalidad Anormal?
 - ✓ ¿Qué es la Grafología?
 - ✓ ¿Qué es la Grafopatología?
- ❖ Cerebro y Escritura:
 - ✓ Lóbulo frontal.
 - ✓ El sistema Límbico.
 - ✓ Áreas Motoras.
 - ✓ ¿Qué son las Nogsias y Praxias?
 - ✓ La relación entre escritura y cerebro y su funcionalidad.
 - ✓ La importancia de las vías extra piramidales.
- ❖ ¿Por qué la escritura refleja nuestro estado emocional y la personalidad? ✓ El sistema Límbico.
- ❖ Perfil Psicológico de los Criminales Seriales:
 - ✓ Psicópata depresivo.
 - ✓ Psicópata necesitado de notoriedad o Auto-estima.
 - ✓ Psicópata inseguro.
 - ✓ Psicópata lábil de humor.
 - ✓ Psicópata explosivo.
 - ✓ Psicópata asténico.
 - ✓ Psicópata sexual.
 - ✓ El psicópata carente de principios.
 - ✓ Psicópata manipulador.
- ❖ Rasgos de la escritura sobre la violencia, adicciones y agresión:
 - ✓ Omisiones. Digrafía. Empastada o pastosa. Palabras detectoras de mentiras.

✚ El lenguaje corporal es el lenguaje con que habla el cuerpo. ❖

- codificación gestual, ocular y lenguaje corporal.
 - ✓ La cara y las primeras impresiones.
 - ✓ El miedo.
 - ✓ Las sonrisas.
 - ✓ La ira.
 - ✓ La tristeza, decepción y depresión. Etc.



❖ **Lenguaje de los ojos y la mirada:**

- ✓ Mirar arriba y a la izquierda.
- ✓ Mirar arriba y a la derecha.
- ✓ Mirar a la izquierda.
- ✓ Mirar abajo a la derecha.
- ✓ Mirar abajo a la izquierda.
- ✓ Mirar a la derecha.

❖ **Lenguaje Corporal:**

- ✓ Tus movimientos te delatan.
- ✓ Acariciarse la quijada.
- ✓ Entrelazar los dedos.
- ✓ Dar un tirón al oído. Etc.
- ✓ Jugar con el cabello.
- ✓ Apretarse la nariz.
- ✓ Frotarse las manos.

❖ **¿Qué dicen nuestros brazos?**

- ✓ los cruzamos sobre el pecho.
- ✓ Brazos apoyados en las caderas.
- ✓ Subir los brazos por encima de la cabeza. Etc.

❖ **¿Cómo nos delatan nuestras piernas?**

- ✓ Si la persona se sienta con las dos piernas unidas paralela una a la otra
- ✓ Cuando se cruza una pierna .sobre la otra al nivel de la rodilla, pero se tuercen una de las dos
- ✓ El hombre que se sienta con una pierna sobre la otra (apuntando hacia al suelo)

❖ **¿Al caminar que decimos?**

- ✓ La Persona que camina muy aprisa:
- ✓ Si el individuo camina con pasos vacilantes, y no mantiene una dirección recta al caminar:

❖ **Gestos masculinos de coquetería.**

❖ **Gestos femeninos de coquetería.**

❖ **¿Cuáles son, las claves que nos permiten descubrir cuándo nos están mintiendo?**

- ✓ **En el aspecto físico.**
- ✓ Esconden las manos o las retuercen.
- ✓ No nos miran a los ojos, o mantienen poco la mirada.
- ✓ Cambian de postura muy frecuentemente.
- ✓ Mueven demasiado poco las manos y los pies.
- ✓ Hablan más rápido.
- ✓ Tardan más en contestar y hacen más pausas. Etc.

NOTA: SE ENTREGA CD CON MATERIAL DEL CURSO, LIBROS, PELÍCULAS Y CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.



ESTRUCTURACIÓN DEL REPORTE PSICOMÉTRICO ENFOCADA A COMPETENCIAS LABORALES

Temario:

- ☞ Diferencia entre Perfil de Puesto, Análisis de Puesto, Descripción de Puesto y Catalogo de Puesto. ✓ Observar las principales características como:
 - Objetivo del Puesto.
 - Actividades Continuas, Periódicas y Eventuales.
 - Experiencia.
 - Tipo de Decisiones.
 - Requisitos Físicos.
 - Responsabilidad de Bienes etc.

- ☞ Como Analizar y Evaluar aspectos No verbales de un Candidato dentro de la Entrevista Inicial y los Resultados que difieren de las Pruebas Psicométricas (Entrevista Ponderada).
 - ✓ Llegada a la Oficina del Área de Reclutamiento y Selección.
 - ✓ Vestimenta (diferentes colores)
 - ✓ Intranquilidad del Candidato

 - ✓ Impaciencia del Candidato

 - ✓ Actitud tensa, etc.

- ☞ Elementos que Conlleva para Realizar un Reporte Psicométrico:
 - ✓ ¿Cuáles son los aspectos a Evaluar? de los Perfiles de puesto enfocados por Competencias Laborales de acuerdo al nivel:
 - Nivel Operativo.
 - Nivel Administrativo.
 - Nivel Mandos Medios.



- ✓ Áreas Psicológicas a Evaluar:
 - Pruebas de funcionamiento Intelectual.
 - Pruebas de Personalidad (Dirigidas).
 - Pruebas de Personalidad (Proyectivas).

📄 Diseños y Estructuras de los Reportes Psicométricos enfocados por Competencias Laborales:

- ✓ Abiertos.
- ✓ Cerrados.
- ✓ Mixtos.
- ✓ Computarizados.

📄 Como darle Redacción Coherente a los Reportes Psicométricos, y no nada más Pegar el resultado que proporcionan las Pruebas Psicométricas y Técnicas.

- ✓ Correlación de la Batería aplicada
- ✓ Encuadre de la Entrevista Inicial y los resultados obtenidos del candidato
- ✓ Elementos que debemos considerar cuando se encuentre discrepancia entre la Entrevista y los resultados Psicométricos.

📄 Caso Práctico desde el Perfil del Puesto, Entrevista y la realización del Reporte Psicométrico enfocadas por Competencias Laborales.

- ✓ Como globalizar para determinar un Reporte desde:
- ✓ Descripción de Puesto por Competencias.
- ✓ Entrevista Inicial.
- ✓ Reporte Psicométrico etc.

**NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TEST).
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.**



"PLAN DE VIDA Y CARRERA EMPRESARIAL PARA DESARROLLAR LA ALTA CALIDAD"



TEMARIO:

- ❖ Evaluación a los participantes sobre plan de vida y carrera laboral.
- ❖ Definición de Plan de Vida y Carrera.
- ❖ Características del plan de vida y carrera.
 - ✓ Éxito profesional
 - ✓ Relaciones personales
 - ✓ Propósitos
 - ✓ Cómo hacerlo, etc.
- ❖ Que es clima organizacional.
- ❖ Diagnostico Organizacional.
 - ✓ Fatiga Mental
 - ✓ Enfermedad Laboral
 - ✓ Desmotivación Laboral
 - ✓ *Estrés Laboral*
- ❖ ¿Que es el Burnout?
 - ✓ Cambios en la legislación
 - ✓ Cambios en la organización
 - ✓ El apoyo de compañeros, del equipo de trabajo
 - ✓ Actitudes individuales
- ❖ La Resistencia al Cambio.
- ❖ El proceso de cambio organizacional.
- ❖ ¿Qué son los Paradigmas? ❖ ¿Cómo romper un Paradigma?
- ❖ Sensibilización al cambio para trabajar y vivir con calidad. ❖ Los cimientos de un buen clima laboral.
- ✓ Satisfacción en el Puesto de Trabajo
- ✓ Competencias
- ❖ Cómo desarrollar mi plan de vida y carrera.
- ✓ Analizar los antecedentes
- ✓ Establecer metas
- ✓ Fijar las estrategias o acciones
- ✓ Determinar un indicador

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TEST).

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.



PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA



Al término los participantes tendrán el conocimiento qué manera puede ayudar en la vida familiar y laboral al cambiar programaciones limitantes, y aprender a dirigir conductas y estados de ánimo de forma efectiva para lograr que todo funcione mejor tanto en su vida personal como laboral.

Temario:

- ✓ ¿Qué es la Programación Neurolingüística?
- ✓ Funciones de los Hemisferios Cerebrales.
- ✓ Influencia de la Programación Neurolingüística en la creación de los Mapas Mentales.
- ✓ Aprovechamiento de los Mapas Mentales para el Manejo de Conflictos y Toma de Decisiones.
- ✓ Aplicabilidad de la Programación Neurolingüística.
- ✓ ¿Cómo manejar los Anclajes en las Soluciones de Problemas?
- ✓ Ejercicios para la alineación de los Neurológicos, para desarrollar:
 - La Autoestima,
 - La Motivación, etc.

Ejercicios:

- ✓ Alineación de los Niveles Neuro-Lógicos
- ✓ ¿Qué son los Paradigmas en nuestra vida?
- ✓ ¿La importancia de la Musicoterapia?
- ✓ Ejercicios de Relajación.
- ✓ Generador de nuevas conductas.
- ✓ Ejercicio para generar nuevas conductas.

**NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL (LIBROS Y MANUALES DE LOS TEST).
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.**



ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL INICIAL

(MULTIDIMENSIONAL)

T E M A I ANTICIPACIÓN DE UNA ENTREVISTA:

- La importancia de la Descripción de Puesto.
- Test del FH para el Perfil del Puesto.
- Plantación anticipada de la Entrevista:
- ❑ Determinación de Objetivos. ⇒ Revisar la Información.
 - ❑ Fijar Guía de Entrevista (Cerrada, Abierto o Mixta).



T E M A II HAY QUE TENER EN CUENTA DURANTE LA ENTREVISTA: ➤

Etapas de la Entrevista Inicial

- Diferentes Tipos de Candidatos:
 - ⇒ El Defensivo.
 - ⇒ La Víctima.
 - ⇒ El Don Juan
 - ⇒ El Desparrramado, etc.
- Diferentes Tipos de Preguntas durante la Entrevista:
 - ⇒ Pregunta de Reflejo.
 - ⇒ Preguntas bajo Presión.
 - ⇒ Preguntas de Confrontación etc.

T E M A III LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN:

- Evaluación al Entrevistador (Test).
- Principales Errores durante la Entrevista.
- Que es la Entrevista Multidimensional.
- Diferencia de una Entrevista Clásica y una por Competencias Laborales.
- Dinámica de una Entrevista de Selección.
- Elaboración de Reportes de la Entrevista.

**NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL (LIBRO, Y VIDEOS)
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**



"TÉCNICAS DE ENTREVISTA ENFOCADAS A COMPETENCIAS LABORALES"

TEMARIO

- ❖ LA DIFERENCIA ENTRE UNA ENTREVISTA CLÁSICA Y UNA SOBRE COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ EVALUACIÓN ¿QUE TANTO SABE SOBRE ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS?
- ❖ PREPARACIÓN PARA LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ ¿QUÉ ES LA ENTREVISTA ENFOCADA POR COMPETENCIAS LABORALES?
- ❖ ESQUEMA DE LA ENTREVISTA DE **COMPETENCIAS LABORAL** ANTES, DURANTE Y DESPUÉS.
- ❖ PREGUNTA SOBRE LA FORMACIÓN DEL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA POR **COMPETENCIA LABORAL**.
- ❖ PREGUNTAS SOBRE LA TRAYECTORIA LABORAL ENFOCADA A LA **COMPETENCIA LABORAL**.
- ❖ PREGUNTAS SOBRE LA ADAPTABILIDAD AL PUESTO EN LAS **COMPETENCIAS LABORALES**.
- ❖ PREGUNTAS POR INCIDENTES CRÍTICOS.
- ❖ MODELOS DE EVALUACIÓN PARA LA ENTREVISTA.
- ❖ PRÁCTICA DE UNA ENTREVISTA ENFOCADA POR COMPETENCIAS LABORALES ❖ ENTREVISTA COMPUTARIZADA ENFOCADA A COMPETENCIAS LABORALES.
- ❖ PONDERACIÓN DE LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS.
- ❖ EL REGISTRO POR ENTREVISTA POR COMPETENCIAS.
- ❖ UN CASO COMPLETO DESDE EL PERFIL HASTA SUS RESULTADOS.



**NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL LIBROS Y VIDEOS.
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.**



"ENTREVISTA DE SALIDA DIAGNOSTICANDO LAS CAUSAS DEL ¿Por qué?"

TEMARIO

- ☯ Diagnosticó y Evaluación a los participantes sobre Clima Laboral.
- ☯ Plantación anticipada de la Entrevista de salida:
 - ⇒ Determinación de Objetivos. ✓ Revisar la Información.
 - ⇒ Fijar Guía de Entrevista (Cerrada, Abierto o Mixta).
- ☯ ¿Cómo realizar preguntas en una entrevista de salida?
 - ⇒ Realizar Formatos.
- ☯ Hay que tener en cuenta durante la entrevista:
 - ⇒ La persona Agresiva. ✓ La persona Deprimida. ⇒ La persona Defensiva. Etc.
- ☯ ¿Qué pretendemos conseguir con estas entrevistas de salida?
- ☯ ¿Qué hacer con los resultados?
- ☯ ¿Cuales son los Cimientos de un buen Clima Laboral?
 - ✓ Remuneración. ✓ Satisfacción en el puesto de trabajo.
 - ✓ Satisfacción en el puesto de trabajo. ✓ Ergonomía.
 - ✓ Patologías y Enfermedades Laborales. ✓ Trabajo Vs. Familia.
 - ✓ Plan de Vida y Carrera. ✓ Prestaciones de tipo Social.
 - ✓ Estilos de Liderazgo. ✓ Motivación al Empleado.
- ☯ EVALUACIÓN DEL BOURNOUT.
 - ✓ Cansancio emocional. ✓ Despersonalización.
 - ✓ Falta de realización personal.
- ☯ ¿En qué consiste el Acoso Moral? (Violencia Psicológica).
- ☯ ¿Qué tanto influye la salida de un trabajador en el Índice de rotación?
- ☯ La importancia del costo para una nueva vacante.
- ☯ Conclusión y cierre de la entrevista de salida.



NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL

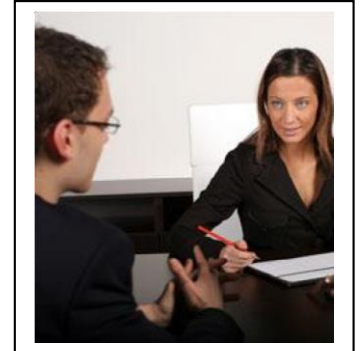
CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



ESTRATEGIAS PARA REALIZAR TÉCNICAS DE ENTREVISTAS, A TRAVES DE MODELOS: CLÁSICA, POR COMPETENCIAS LABORALES Y STAR.

Temario

- Definición de Entrevista (la Ciencia ó el Arte de Entrevistar).
- Perfil del Entrevistador.
 - ✓ Nivel Intelectual.
 - ✓ Rasgos de Personalidad.
 - ✓ Habilidades.
 - ✓ No Proyectarse, etc.
- Etapas de la Entrevista.
 - ✓ Apertura.
 - ✓ Aapport.
 - ✓ Aproach.
 - ✓ Desarrollo, etc.
- Planeación de la Entrevista de Selección.
 - ✓ ¿Cómo formular Preguntas? ✓ Distintos Tipos de Preguntas para la Entrevista.
 - ✓ Determinar los Objetivos. ✓ Revisar la Estructura.
- ¿Qué se debe de evitar durante la Entrevista?
- Preparación de la Entrevista.
 - ✓ Revisar Descripción de Puesto. ✓ Auditar Organigrama Empresarial.
 - ✓ Revisar Requisición de Personal. ✓ Agendar para realizar Entrevistas.
- Tipos de Entrevistas y formas de conducir una Entrevista con:
 - ✓ Personas Introverso.
 - ✓ Personas Manipuladores.
 - ✓ Personas Agresivas. ✓ Personas Mentirosos.
- Diferencia entre Entrevista Clásica, por Competencias Laborales y Star.
- ¿Qué es la Entrevista Clásica?
- Dinámica de Entrevista Clásica.
- ¿Que es la Entrevista Star?
 - ✓ S = Situación. ✓ A = Acción. T = Tarea. ✓ R = Resultado.
- Modelo de Entrevista Star.
 - ✓ 50 Preguntas más habituales ➤ Dinámica de Entrevista Star.
- ¿Qué es la Entrevista por Competencias Laborales? ✓ Preguntas enfocadas a Competencias Laborales.
- ¿Como Aplicar Competencias al Proceso de Selección de Personal?
- Dinámica de Entrevista por Competencias Laborales.
- La Importancia del Registro de la Entrevista. ✓ Formato de la Ponderación.



NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



“LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LAS EMPRESAS”

(Como Diseñar Competencias Laborales en el área de R.H.)

TEMARIO:

- ✧ Análisis de puesto computarizado.
- ✧ Elaboración del diseño de la descripción de puestos por Competencias Laborales.
- ✧ ¿Como elaborar los manuales de procedimientos del Depto. de Rec. y Sel. por Competencias Laborales?
- ✧ Auditorias en un organigrama empresarial por C.L.
- ✧ Pasos necesarios para implantar un Sist. de Competencias en el Depto. de Rec. y Sel. de Personal.
- ✧ Como elaborar diseños de diagramas de flujo del Depto. de Reclutamiento y Selección de Personal.
- ✧ Ventajas para las empresas y los empleados implementando un sistema por Competencias Laborales.
- ✧ La importancia de la calidad por Competencias Laborales.
- ✧ Búsqueda de la excelencia y la calidad para la mejora continúa en las empresas (videos).
- ✧ La importancia de la calidad en el servicio.
- ✧ Aplicación del Assesment Center para la evaluación de Competencias Laborales.
- ✧ Aplicación del Test Actitud Laboral R. (Clima Laboral).
- ✧ Modelo conceptual de Competencias Laborales.
- ✧ Pasos para la certificación por Competencias Laborales.



NOTA: SE ENTREGA CD. CON EL MATERIAL, UN LIBRO, 2 SOFTWARE E INCLUYE (VIDEOS) CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS (TEMARIO REGISTRADO)



"TALLER-PRÁCTICO SOBRE LA TÉCNICA DEL ASSESSMENT CENTER BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES"

Fundamento:

Un verdadero Proceso de Selección por Competencias Laborales, consiste principalmente, en utilizar la herramienta correcta que garantice el mayor grado de objetividad y confiabilidad en su alto desempeño laboral, de ahí la importancia en hoy en día que las empresas de alta competitividad, requieren de las novedosas técnicas en psicometría.



Temario:

- ¿En qué consiste la técnica Assesment Center?
- Como elaborar un perfil por Competencias Laborales.
- Lista de preguntas para identificar la alta competitividad en un candidato.
- Como identificar una competencia para la Selección de Personal en la técnica de Assessment Center.
- De manera práctica y ordenada para conseguir resultados competitivos.
- ¿Cómo desarrollar su propio Assessment Center?
- Aplicación y evaluación de la técnica Assessment Center.
- Como realizar un reporte para identificar la alta competencia con relación a los perfiles de puesto.

NOTA: SE ENTREGA UN 1 CD CON EL MATERIAL LIBRO, DICCIONARIO POR COMPETENCIAS LABORALES. CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.

CERTIFICATE EN FORMADOR DE INSTRUCTOR

TEMARIO:

- ✚ ¿Qué significa ser instructor?
- ✚ Evaluación a los participantes.
- ✚ Como aprenden los adultos (técnica Andragógica).



La Personalidad que da el Instructor:

- ✓ Imagen Corporal.
- ✓ La voz como recurso vital el Instructor, etc.

- ✚ El instructor como líder y dirección de grupos (Test de Liderazgo aplicación).
- ✚ El miedo al hablar en público.
- ✚ La Importancia de la Preparación del Curso.
- ✚ Técnicas didácticas
- ✚ Manejo de Grupos Difíciles ¿que hacer?

Elementos del instructor:

- ✓ Postura y movimiento corporal.
- ✓ Hablar de pie, etc.
- ✚ Tipología de los participantes difíciles y como tratarlos:
 - ✓ El que participa demasiado.
 - ✓ El distraído.

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL 2 AUDIO-LIBROS, Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STyPS.

INFORMACIÓN PARA EL DC-05



"DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES"



TEMARIO:

- ✦ Diferencia de la técnica DNC tradicional y DNC enfocada a Competencias Laborales.
- ✦ Tipos de Necesidades de Capacitación.
- ✦ Elaboración de la técnica DNC a través de los procesos Administrativo por Competencias Laborales.
- ✦ Ampliación del Inventario de Recursos Humanos enfocado a Competencias Laborales.
- ✦ ¿Cuándo realizar una DNC en la empresa por Competencias Laborales?
- ✦ ¿Cuáles son las fases de acción que deriva de una DNC?
 - ✓ Descripción de Puesto.
 - ✓ Manual de Políticas y Procedimientos
 - ✓ Plan y Vida y Carrera.
- ✦ Instrumentos de Medición y Herramientas de apoyo más utilizados en la DNC:
 - ✓ Tarjetas.
 - ✓ Entrevista.
 - ✓ Observación Directa.
 - ✓ Observación Indirecta.
 - ✓ Chopper.
 - ✓ Cuestionarios.
 - ✓ Inventario de Habilidades. ✓ Capacitación Vestibular ✓ Lluvia de Ideas etc.
- ✦ Registro de los resultados de la Evaluación de la DNC por Competencias Laborales.
- ✦ Análisis y aseguramiento de la Evaluación de Capacitación por Competencias.

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL 2 AUDIO-LIBROS, Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"ADMINISTRACIÓN ENFOCADO A CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES"

TEMARIO

- ☯ En que consiste la Capacitación tradicional y la Capacitación enfocada por Competencias Laborales. ☯ ¿Qué son las Competencias Laborales?
- ☯ Normatividad de la Capacitación en México (**DC-1, DC-2, DC-2B, C3, DC-4 Y DC-5**)
- ☯ ¿Qué es Capacitación enfocada a Competencias Laborales?
- ☯ Como elaborar un Plan Administrativo enfocado a Capacitación basado en Competencias Laborales.
- ☯ Como diseñar formatos de Descripciones de Puestos enfocados a Competencias Laborales.
- ☯ Clasificación de Competencias Laborales enfocadas para el área de Capacitación:
 - ✓ Competencias Básicas.
 - ✓ Competencias Transversales.
 - ✓ Competencias Específicas.
- ☯ ¿Cómo se basa la Calidad Total (ISO-9000) en la Capacitación.
- ☯ Haga que la Capacitación valga (Video)
- ☯ El aseguramiento de la calidad de la Evaluación de Capacitación por Competencias.
- ☯ Registro de los resultados de la Evaluación.
- ☯ Pasos a seguir para lograr la Certificación por Competencias basada en Capacitación. Laborales?



NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL, LIBRO, Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



“ASPECTOS LEGALES QUE DICTAMINA LA STYPS EN MATERIA DE LAS 41 NOM’S. VIGENTES DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.”

TEMARIO

- ❖ Conceptos básicos sobre Higiene y Seguridad.
- ❖ ¿Por qué debe importarme la seguridad en el trabajo?
- ❖ ¿Qué es enfermedad en el trabajo?
- ❖ ¿Cuáles son los agentes contaminantes que pueden producir enfermedades de trabajo?
- ❖ ¿Qué es un accidente de trabajo?
- ❖ ¿Cuáles son las causas de los accidentes de trabajo?
- ❖ ¿Cuáles son las condiciones inseguras más frecuentes?
- ❖ ¿Cuáles son los tipos de accidentes de trabajo más frecuentes?
- ❖ ¿Como se pueden prevenir los accidentes de trabajo?
- ❖ ¿Qué importancia tiene la labor educativa en la prevención de los accidentes?
- ❖ ¿Qué es y para qué sirve el equipo de protección personal?
- ❖ ¿Quiénes son los encargados de realizar estas acciones?
- ❖ Qué son las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene.
- ❖ Integración de la comisión.
- ❖ Actas de recorrido (mensual, bimestral o trimestral).
- ❖ Aspectos a revisar durante los recorridos.
- ❖ 41 nom’s. vigentes de Seguridad e Higiene Industrial:
 - ✓ Seguridad: en éste ámbito se agrupan **10 normas** que buscan eliminar o disminuir los accidentes De trabajo.
 - ✓ Salud, **8 normas** para prevenir enfermedades de trabajo.
 - ✓ Organización **7 normas**.
 - ✓ Especificas **7 normas**.
 - ✓ Producto **9 normas** donde están dirigidas a los fabricantes, comercializadoras, importadoras, sobre extintores, calzado y cascos de seguridad e higiene.



NOTA: 1 CD. CON EL MATERIAL E INCLUYE (VIDEOS)

Constancia con valor Curricular ante la UNAM y la STyPS



“DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA ALTA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE A TRAVÉS DEL CLIMA LABORAL, ESTADOS DE ÁNIMO, ASPECTOS DE EPP Y TÉCNICAS DE LA ALTA CALIDAD DE LAS 5S.”



TEMARIO

- Evaluación a los participantes para definir su perfil Psicológico.
- ¿Qué tanto influye el Clima Laboral en la Seguridad e Higiene?:
 - ✓ Cansancio Laboral. ✓ Enfermedad Laboral.
 - ✓ Falta de realización personal. ✓ Desmotivación Laboral.
 - ✓ Un mal clima laboral puede traer consecuencia de actos Inseguros.
- ¿El Estrés es el principal factor de riesgo en la Seguridad e Higiene Industrial?:
 - ✓ Señales de estrés. ✓ El problema del estrés.
 - ✓ Signos y síntomas. ✓ El estrés y los dolores de cabeza.
 - ✓ Estrés y el sueño como afecta los accidentes laborales.
 - ✓ Técnicas para bajar los índices del estrés (Practica de Hipnoterapia y Musicoterapia).
- ¿Qué es un plan de contingencia?:
 - ✓ ¿En qué casos se requiere aplicar un plan de contingencia?
 - ✓ Introducción a la Seguridad e Higiene: Seguridad en el Trabajo. ✓ Salud y Trabajo.
 - ✓ Accidente en el Trabajo. ✓ Evaluación de Riesgos.
- Norma de Seguridad Equipos de Protección personal (EPP).
- ¿La importancia de las 5s enfocada al Área de Seguridad e Higiene Empresarial?
 - ✓ Seiri: Clasificación. Separar innecesarios. ✓ Seiton: Ordenar. Situar necesarios.
 - ✓ Seisō: Limpieza. Suprimir suciedad. ✓ Seiketsu: Señalizar anomalías. ✓ Shitsuke: Disciplina. Seguir mejorando.
- Formatos para evaluaciones para el Área de Seguridad e Higiene enfocado a las 5s.
- Técnicas Específicas:
 - ✓ Riesgo de Incendio. ✓ Riesgo Eléctrico, etc.
- Higiene en el Trabajo:
 - ✓ Evaluación y control de riesgos (Practica).
- Seguridad en el proyecto y mapas de riesgos.

NOTA: SE ENTREGA 1 CD CON EL MATERIAL, Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS A TRAVÉS DE LAS EVALUACIONES DE 360 Y 720"



TEMARIO:

- ✧ MODELOS CONCEPTUALES Y ELABORACION PRÁCTICA DEL ANALISIS DEL PUESTO Y PERFIL DEL PUESTO.
- ✧ DIFERENCIA QUE EXISTE ENTRE MANUALES DE POLITICAS Y EL REGLAMENTO INTERNO DE UNA EMPRESA.
- ✧ COMO ELABORAR EL MANUAL DE POLITICAS DE UNA EMPRESA INICIANDO POR EL AREA DE RECURSOS HUMANOS.
- ✧ COMO ESTABLECER DIAGRAMAS DE FLUJO PARA EL PROCEDIMIENTO ESTRUCTURAL INICIANDO POR EL AREA DE RECURSOS HUMANOS
- ✧ PUNTOS ANTICIPATORIOS PARA LA IMPLANTACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO TRADICIONAL.
- ✧ PROS Y CONTRAS DEL MODELO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO TRADICIONAL.
- ✧ QUE ES COMPETENCIA LABORAL EN LAS EMPRESAS NACIONALES.
- ✧ BUSQUEDAD DE LA EXCELENCIA A TRAVES DE LA CALIDAD COMPETITIVA EN LAS EMPRESAS.
- ✧ QUE ES EL ISOO 9000-2000 A TRAVES DE LA ALTA CALIDAD EMPRESARIAL
- ✧ MODELOS ACTUALES PARA UNA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE 360° Y 720°.
- ✧ COMO EVALUAR AL TRABAJADOR CONSIDERANDO SU DESEMPEÑO A TRAVES DE SU TABULADOR SALARIAL Y EL SISTEMA HAY

NOTA: SE ENTREGA CD CON EL MATERIAL Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



“PRÁCTICO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE 90° ,180° , 360° Y 720°”

TEMARIO:

- ❖ ¿Qué es el Desempeño Tradicional 90° y el Desempeño Competencias Laborales?
- ❖ ¿Qué es la Evaluación de 180°?
- ❖ ¿Qué es la Evaluación de 360°?
- ❖ La diferencia de una evaluación de 360° y una de 720°.
- ❖ Como opera el 360°.
- ❖ A quien Evalúa el 360°.
- ❖ Definición de las competencias cardinales como específicas.
- ❖ Diccionario de Competencias Laborales.
- ❖ Cuestionarios y Formularios de la Evaluación de 360°.
- ❖ ¿Qué es el feedback o Evaluación de 360°?
- ❖ Diseño de la Evaluación de 360°.
- ❖ Logística de quien va Evaluar a los Empleados sobre 360°.
- ❖ Relevamiento y proceso de los datos obtenidos de la evaluación.
- ❖ Informes y Análisis de los resultados obtenidos.
- ❖ Evaluación Computarizada.



NOTA: SE ENTREGA 4 SOFTWARE Y CD CON EL MATERIAL, 2 LIBRO, DICCIONARIO POR COMPETENCIAS Y VIDEOS.

CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



"TALLER PRÁCTICO DE EVALUACIÓN 360° "

TEMARIO:

- ❖ ¿Qué es el Desempeño Tradicional y el Desempeño por Competencias Laborales?
- ❖ ¿Qué es la Evaluación de 180°?
- ❖ ¿Qué es la Evaluación de 360°?
- ❖ La diferencia de una evaluación de 360° y una de 720°.
- ❖ Como opera el 360°.
- ❖ A quien Evalúa el 360°.
- ❖ Definición de las competencias cardinales como específicas.
- ❖ Diccionario de Competencias Laborales.
- ❖ Cuestionarios y Formularios de la Evaluación de 360°.
- ❖ ¿Qué es el feedback o Evaluación de 360°.
- ❖ Diseño de la Evaluación de 360°.
- ❖ Logística de quien va a Evaluar a los Empleados sobre 360°.
- ❖ Proceso de los datos obtenidos de la evaluación.
- ❖ Informes y Análisis de los resultados obtenidos.
- ❖ Evaluación Computarizada.



NOTA: SE ENTREGA CD. CON LA TOTALIDAD DEL TEMARIO INCLUYENDO 2 LIBRO Y 1 SOFTWARE. CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR ANTE LA UNAM Y LA STYPS.



ASESORIA Y CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

PEMEX	Pizza Dominós
Sanborns	Gpo. Santander
Televisión Azteca	Causa Joven
Hermanos Vázquez	Empaques 2000
Casa Marchan	Merkatel
Laboratorios Le Roy	Mexalid Industrias
Home Mark	CANACO
Gigante	Tía Rosa
Aurrera	UAM Iztapalapa
Tocks	Tornillos Spacer
Autobuses de Morelos	Banpais
Gpo. Adeco	Macro Servicios de México
ART	BBV
Circulo K	Manpower
Ranver	INEGI
Empaques de Cartón	CSP
INP	Nipón
Dormí Mundo	Sria. de Comunicación y Transporte
Líneas Azteca	Seguritec
Farmacias Similares	Famsa
Coca Cola	Infra
Telmex	Gpo. Minero
UNAM	Cervecería Cuauhtémoc
Lumen	PGR
Alpura	Elektra
Efectivale	Embotelladora Aga.
ORVAR (Acuáticas Nelson Vargas)	Tec Monterrey,
Monte Pio,	Banamex,
Universidad Valle de México,	Unitec,
Popotes de México,	DIF,
Yakult,	Periódico Universal,
Liverpool,	Tribunal Superior de Justicia,
Farmacia San Pablo,	Harinas Erizondo,
Walmart,	Planfía, etc.

TAMBIÉN SE HA CAPACITADO A DESPACHOS DE OUTSOURCING.



FOTOS

