



ÁREA DE PERSONAL EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN



POLITICAS DE EMPLEO



PRONÓSTICO DE NECESIDADES



ESPECIFICACIÓN DE PUESTOS Y ANÁLISIS DE TAREAS



RECLUTAMIENTO

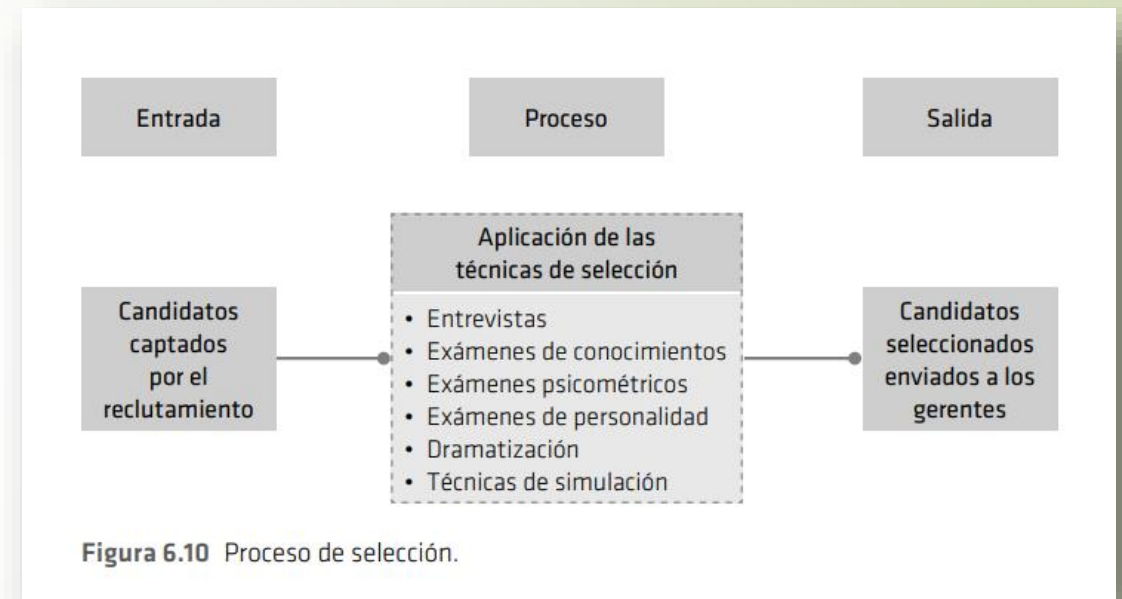


SELECCIÓN



SELECCIÓN DE PERSONAL

En la selección la tarea básica es escoger entre los **candidatos reclutados** a los que tengan más probabilidades de **adecuarse al puesto** y desempeñarlo bien, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.





PROCESO DE SELECCIÓN

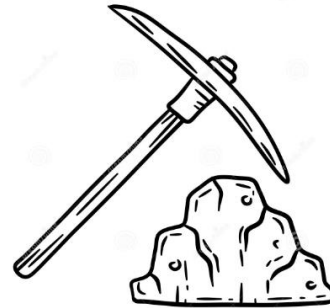
Comprende distintas etapas:

- Preparación
- Recepción de ofertas de los candidatos
- Preselección
- Selección de la terna
- Pruebas de rendimiento
- Simulación y muestreo del trabajo
- Examen físico
- Redacción del informe final
- Designación

1. Preparación

Estudio de los puestos a seleccionar: este paso se refiere al análisis del **PUESTO DE TRABAJO**.

- Determinación del personal necesario: una vez analizado los puestos de trabajo, se determina la cantidad de personal necesario para cubrirlos, mediante división entre la cantidad de horas acumuladas para la realización del trabajo y las horas previstas de trabajo diarias. **JORNADA DE TRABAJO**



1. Preparación

Estudio del mercado de trabajo: se debe analizar el periodo en que se está por realizar la selección, en relación a si existe mucha gente sin trabajo o lo contrario, y la calificación de los mismos a la que se puede aspirar, demografía, geografía, pandemia: tener en cuenta vacaciones, situación económica del país, acceso a educación universitaria, terciaria, técnica, política laboral, sindical, etc.

02-07-2022 13:04 - EDUCACIÓN

Un joven platense es el primer ingeniero aeroespacial egresado en Argentina



Por el bloqueo sindical, Pirelli frenó sus operaciones y todas las empresas de neumáticos están cerradas

Propuesta para la creación de la Licenciatura en Turismo

31 AGOSTO 2022. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

- Preparación del reclutamiento: en función del puesto a cubrir y del análisis del mercado se deberá determinar las fuentes de reclutamiento a utilizar y aplicarlas correctamente.



SUMATE A NUESTRO EQUIPO N° 1 EN VENTAS

Seleccionaremos:
VENDEDORES con experiencia en ventas

REQUISITOS
Disponibilidad full time
Experiencia en ventas (cualquier rubro)
Buena presencia
Conocimientos en informática

OFRECEMOS
Sueldo base asegurado
Excelentes comisiones
Capacitación continua
Movilidad y viáticos

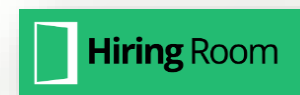
SUMATE !
Envíanos tu CV a: planrombo@epourtau.com.ar

AIDA

No olvidar la fecha límite



Otros ejemplos de Fuentes Externas



2. Recepción de ofertas de los candidatos



Se deberá analizar la documentación que se hubiere solicitado en general. Incluye:

- ❑ Curriculum Vitae que debe ser conciso, completo, claro y convincente. Interpretación.
- ❑ Título Profesional, analizando la fecha egreso de la Universidad a fin de verificar si posee la experiencia solicitada.
- ❑ Carta de Presentación (mails de presentación: Referencia según aviso) que debe contener las siguientes partes:
 - Introducción
 - Desarrollo: donde deben destacarse los logros
 - Síntesis
 - ❑ Solicitud de empleo

No descuidar la Experiencia del Candidato

The image shows a detailed 'Solicitud de Empleo' (Job Application Form) with the following sections:

- Puesto que solicita:** Field for the job position.
- Fecha:** Field for the date.
- Notas:** A note stating that the application should be handwritten and confidential.
- Datos Personales:** Fields for name, age, sex, marital status, and address.
- Documentación:** Fields for identification, military service, and licenses.
- Estado de Salud y Hábitos Personales:** Fields for current health status, chronic diseases, and smoking habits.
- Datos Familiares:** Fields for family members and their details.
- Experiencia:** A table for listing previous work experience, including company name, location, dates, and role.

3. PRESELECCIÓN

Consiste en preseleccionar aquellas solicitudes en que a priori coincida el PERFIL DEL CANDIDATO con el PERFIL DETERMINADO DEL PUESTO DE TRABAJO. A tales fines se deberá efectuar:

- ❑ Análisis de antecedentes profesionales, a fin de verificar su coincidencia con las necesidades de la organización. Existen puestos que no solicitan experiencia profesional JP.
- ❑ Entrevistas preliminar, en la que obtendrá mayor información sobre los postulantes. Puede ser telefónica, virtual o presencial.
- ❑ Análisis de las Brechas Laborales, con el objeto de verificar los inconvenientes (enfermedades, inadaptación, motivos viajes, estudios en el exterior, etc.) que pudiera presentar.

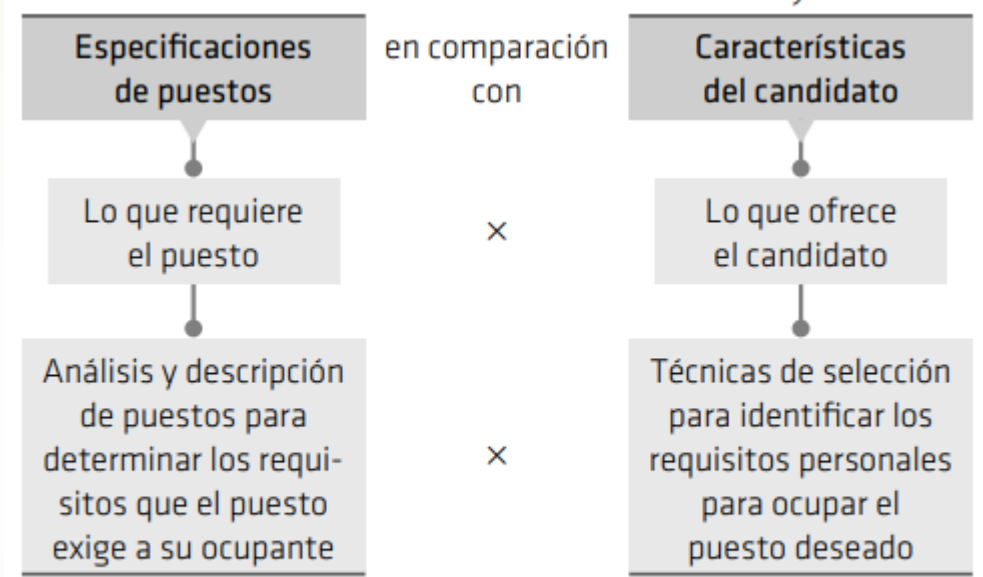


Figura 6.2 Selección de personal como comparación.

Algunos aspectos que resultan de analizar los CV durante la PRESELECCIÓN

- ▶ Incluyen certificados de estudios, cartas de recomendaciones.
- ▶ Incluyen información muy personal (gustos, salud, afiliaciones políticas o religiosas).
- ▶ Dejan “lagunas” (baches) de tiempo.
- ▶ CV demasiado largo.
- ▶ CV desorganizado o mal presentado.
- ▶ Información excesiva en detalles o demasiado vaga.
- ▶ Mal uso de la gramática y la ortografía.
- ▶ Muchas MAYÚSCULAS

El CV Cronológico inverso

Experiencia laboral

Peterson's 03/02 al 02/17
Vendedor
Tareas:.....

Megatone SRL 05/95 al 01/02
Vendedor de Salón
Tareas:.....

Telephone SRL 05/92 al 04/95
Agente de Ventas
Tareas:.....

Estudios
Informática
Información adicional

El CV Funcional

Áreas de Experiencia /Experiencia Laboral

Atención a proveedores y clientes. Manejo de cadetería y correspondencia. Digitalización de documentos. Pedidos de librería. Tareas de archivo. Elaboración de informes y reportes

Análisis de cuentas corrientes. Gestión de cobranzas. Imputación contable de facturas en sistema. Control de gastos. Manejo de caja chica. Conciliaciones bancarias. Emisión de cheques. Manejo de presupuesto. Liquidación de sueldos

Organizaciones

Marilyn's Encargada Administrativa
Red Megatone SRL Recepcionista Administrativa

Nombre de la Organización: SUPERMERCADO XXX
 Nombre del Puesto: Gerente de sucursal
 Departamento: Gerencia General
 Nivel jerárquico del Puesto: Gerencia
 Subordinación: A cargo de 5 puestos de trabajo

Requerimientos **Características**

Habilidades

Estudios específicos
 Dominio de Idioma extranjero
 Años de experiencia laboral
 Iniciativa y Liderazgo
 Creatividad
 Manejo de redes sociales
 Adaptación al cambio
 Gestión de emprendimientos retail
 Redacción y comunicación

Secundario	Universitario: Lic. en Administración	Especialidad: MBA
Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
1 – 2	2 – 4	4 o más
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
No Deseable	Deseable	Muy deseable
Regular	Bueno	Muy Bueno

Responsabilidades

Manejo de valores
 Toma de decisiones
 Personal a cargo
 Manejo de información confidencial
 Presentación de informes

Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
10 - 20	20 - 30	30 o más
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta

Características Físicas

Agudeza visual
 Agudeza auditiva
 Habilidad expresiva
 Salud física integral
 Motricidad

Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
Mala	Óptima	Muy buena
Mala	Óptima	Muy buena

Condiciones Laborales

Ambiente

- Exposición al calor
- Exposición al ruido
- Exposición a cambios de clima

Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta

Riesgos

- Exposición a la radiación
- Exposición a la electricidad
- Exposición a bioquímicos

Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta
Bajo	Medio	Alta

Firma del Analista: *Pablo Pardo*
 Firma del jefe de área o Inmediato Superior:
 Fecha edición I: 03/10/22
 Puntaje final: 80%

VS



Haitham Mohamed

UI/UX Designer

Hello, I'm Haitham

My name is Haitham Mohamed, I'm a UI/UX Designer with 5 years of experience. I'm currently looking for a new challenge. I'm a creative and detail-oriented person who loves to learn and grow. I'm a team player and I'm always looking for ways to improve myself and my work. I'm a hard worker and I'm always looking for ways to improve myself and my work.

CONTACT

Phone: +952 3347 838

Email: haitham@pardo.com

Web: www.linkedin.com

EXPERIENCE

2020 - 2022 **Company Name | Location**
 Senior UI/UX Designer at ABC Company, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I led a team of 5 designers and worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.

2018 - 2020 **Company Name | Location**
 UI/UX Designer at DEF Company, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.

2016 - 2018 **Company Name | Location**
 Junior UI/UX Designer at GHI Company, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.

SKILLS

// Professional

Leadership Advanced

Teamwork Intermediate

Communication Intermediate

Problem Solving Advanced

// Technical

Sketching Advanced

Adobe XD Intermediate

Adobe Photoshop Intermediate

Adobe Illustrator Intermediate

EDUCATION

2014 - 2018 **University of London | Location**
 Bachelor's Degree in Design, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.

2010 - 2014 **University of London | Location**
 Bachelor's Degree in Design, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.

REFERENCES

2020 - 2022 **Haitham Mohamed**
 Portfolio: www.pablo-pardo.com
 Phone: +952 3347 838, Email: haitham@pardo.com

2018 - 2020 **DEF Company**
 Design Team Lead
 Haitham Mohamed, responsible for designing and developing user interfaces for various applications. I worked closely with the product team to ensure a seamless user experience.
 Phone: +952 3347 838, Email: haitham@pardo.com

Nombre de la Organización: SUPERMERCADO XXX
 Nombre del Puesto: Gerente de sucursal
 Departamento: Gerencia General
 Nivel jerárquico del Puesto: Gerencia
 Subordinación: A cargo de 5 puestos de trabajo

Requerimientos	Características		
Habilidades			
Estudios específicos	Secundario	Universitario, Lic. en Administración	Especialidad MBA
Dominio de idioma extranjero	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Años de experiencia laboral	1 - 2	2 - 4	4 o más
Iniciativa y Liderazgo	Bajo	Medio	Alta
Creatividad	Bajo	Medio	Alta
Manejo de redes sociales	Bajo	Medio	Alta
Adaptación al cambio	Bajo	Medio	Alta
Gestión de emprendimientos retail	Bajo	Medio	Alta
Redacción y comunicación	No Deseable	Deseable	Muy deseable
	Regular	Bueno	Muy Bueno
Responsabilidades			
Manejo de valores	Bajo	Medio	Alta
Toma de decisiones	Bajo	Medio	Alta
Personal a cargo	10 - 20	20 - 30	30 o más
Manejo de información confidencial	Bajo	Medio	Alta
Presentación de informes	Bajo	Medio	Alta
Características Físicas			
Agudeza visual	Bajo	Medio	Alta
Agudeza auditiva	Bajo	Medio	Alta
Habilidad expresiva	Bajo	Medio	Alta
Salud física integral	Bajo	Medio	Alta
Motricidad	Mala	Óptima	Muy buena
	Mala	Óptima	Muy buena
Condiciones Laborales			
Ambiente			
- Exposición al calor	Bajo	Medio	Alta
- Exposición al ruido	Bajo	Medio	Alta
- Exposición a cambios de clima	Bajo	Medio	Alta
Riesgos			
- Exposición a la radiación	Bajo	Medio	Alta
- Exposición a la electricidad	Bajo	Medio	Alta
- Exposición a bioquímicos	Bajo	Medio	Alta

Firma del Analista: *[Firma]*
 Firma del jefe de área o inmediato Superior:
 Fecha edición: 03/10/22
 Puntaje final: 80%

VS



Haitham Mohamed

UI/UX Designer

Hello, I'm Haitham

My name is Haitham Mohamed, I'm a UI/UX Designer with 5 years of experience in the field of user interface design. I have worked for several companies, including [Company Name], where I was responsible for designing and implementing user interfaces for various applications. I am passionate about creating intuitive and user-friendly experiences, and I believe that my skills and experience make me a strong candidate for the position of UI/UX Designer at your company.

CONTACT

Phone: 00 520 123 456 789

Email: haitham@gmail.com

Web: www.linkedin.com

SKILLS

Professional

- Creativity Good
- Teamwork Advanced
- Communication Intermediate
- Hardwork Advanced

Technical

- Microsoft Good
- HTML Advanced
- jQuery Intermediate
- Photoshop Advanced
- Illustrator Good

EXPERIENCE

- Senior Web Developer**
Jan 2013 - Dec 2015

Company Name | Location
 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut elit eros adipiscing elit.
- Junior Web Developer**
Mar 2011 - Feb 2012

Company Name | Location
 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut elit eros adipiscing elit.
- Junior Designer**
Apr 2008 - May 2010

Company Name | Location
 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut elit eros adipiscing elit.

EDUCATION

- Master Degree**
Jan 2007 - Dec 2009

University Of London | Location
 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut elit eros adipiscing elit.
- Bachelor Degree**
Mar 2004 - Feb 2007

University Of London | Location
 Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut elit eros adipiscing elit.

REFERENCES

- Senior Designer**
Web Designer

John Doe
 Position: Senior Designer
 Phone: +555 123 1234. Email: info@jdoe.com
- Junior Designer**
Web Developer

John Doe
 Position: Junior Designer
 Phone: +555 123 1234. Email: info@jdoe.com

4. SELECCIÓN DE LA TERNA

A tales efectos se realizan los siguientes pasos:

- ❑ Entrevistas específicas: estas entrevistas buscan obtener mayor información sobre temas específicos que pudieran tenerse y que pueden influir en la decisión final.

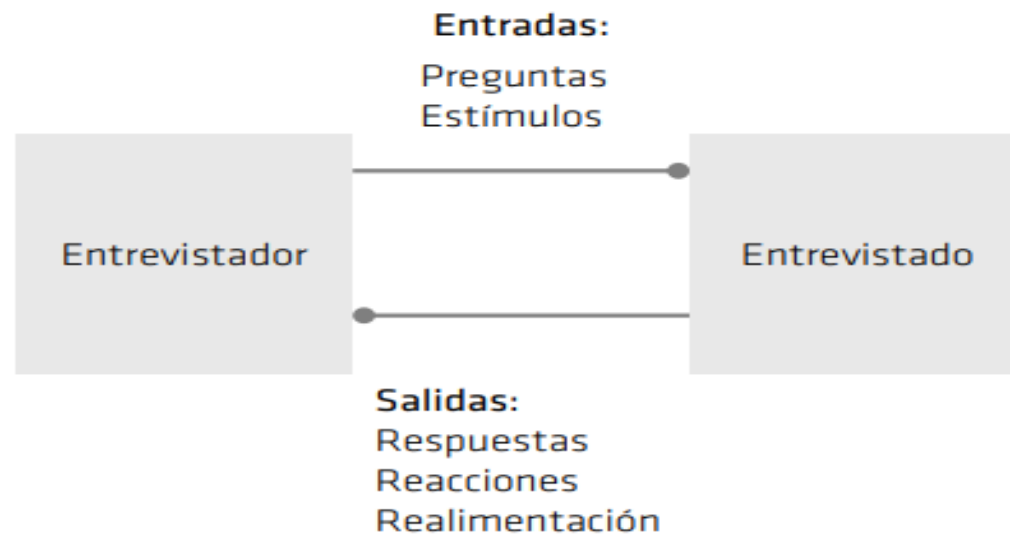


Figura 6.11 La entrevista como proceso de comunicación.

OTRAS FORMAS DE CLASIFICAR A LAS ENTREVISTAS:

- ❑ **TRADICIONAL O CLÁSICA:** es la más común y menos científica. No hay plan preestablecido. **Preguntas como vienen**, entrevistador sin formación.
- ❑ **ESTANDARIZADA:** las preguntas son **cuidadosamente elaboradas** antes y desarrollan los puntos juzgados como más importantes: historia de trabajo, pasado familiar, situación social y doméstica, situación financiera, salud, educación y formación. Se busca en el pasado del individuo los rasgos de su personalidad, motivaciones y madurez, con ello se intenta predecir su comportamiento futuro en el trabajo que se le pretende conceder.
- ❑ **POR SONDEO:** las preguntas se hacen de manera que se obliga al **candidato a descubrir sus aptitudes, juicios y conocimientos del oficio**. Ej. Vendedores.
- ❑ **NO DIRIGIDA:** induce al entrevistado a **charlar libremente** sobre todo lo que le interesa

ASSESSMENT CENTER



Selección de la Terna

- ❑ Entrevistas (ya las vimos)
- ❑ Verificación de Antecedentes: éste paso consiste en verificar la veracidad de los antecedentes presentados por los candidatos, lo que se realiza a través de llamadas telefónicas o cartas tipo, donde se solicita la confirmación por parte de las empresas y organismos donde el candidato se desempeñó con anterioridad. También se realizan investigaciones de referencias, que consisten en un estudio vecinal, socio-ambiental. Antecedentes penales.
- ❑ Realización de exámenes que consisten en:
 - Preparación de los diferentes exámenes.
 - Realización de Exámenes o Tests psicológicos, profesionales y médicos, con las cuales se pretende obtener validez, confiabilidad y consistencia de la información obtenida. **Deben suministrarlos los profesionales con competencia para ello.**
 - **Tener en cuenta los aspectos presupuestarios \$\$\$**



Certificado de Antecedentes Penales

EXÁMENES O TEST PSICOLÓGICOS, PROFESIONALES Y MÉDICOS

Pueden ser sobre:

A- Habilidades Cognoscitivas: Las pruebas cognoscitivas generales miden el nivel de inteligencia abstracta, concreta y espacial. Mientras que las pruebas especiales miden las inteligencias social, verbal y mecánica. Entre las pruebas encontramos las pruebas de **Bifactorial** (Spearman): en la que se busca obtener los factores G(está en todas las inteligencias en mayor o menor medida), e (se encuentra en algunas inteligencias, no en todas) y algunos factores de grupo (son limitados y se encuentran en algunos grupos de habilidades) y el de **Multifactorial** (Thurstone): que dice que sólo existen factores de grupo.

La inteligencia puede ser Abstracta es la habilidad para manejar ideas, símbolos, tales como palabras, números, fórmulas, decisiones legales, leyes, etc. (de las ideas, teorías, fórmulas, etc.), Concreta (habilidad para adaptarse a nuevos hechos, mundo real físico), Mecánica funcionamiento de objetos, herramientas (para manejar máquinas), Espacial (para comprender la situación de los objetos en el espacio), Verbal (para expresarse) y Social (para relacionarse).

GERENTE DE
SUCURSAL

MÉDICO
CIRUJANO

VENDEDOR DE
TELEFONÍA

DISEÑADOR DE
INTERIORES

CREADOR DE
VIDEOJUEGOS

B- Habilidades Físicas y Motoras: en las cuales se intenta determinar las habilidades de coordinación y destreza. Chofer,

C- Pruebas de Personalidad: que en general son pruebas proyectivas y proyectan la personalidad del sujeto, conocer rasgos de su personalidad, etc. Entre ellas encontramos:

- Rorschach : que consiste en la interpretación de manchas de una hoja.
- Test TAT : se muestra una lamina y se pide que haga una historia sobre eso, y generalmente muestra su vida al hacerlo.
- Grafología: estudio de la escritura, trazados, garabatos, borrado.
- Zondi: son fotos de personas que deben ser interpretadas, indicando cuales son más simpáticos o más antipáticos



Pruebas de carácter científico que permiten medir diferentes características de los individuos examinados (aptitudes, capacitación, intereses, temperamentos etc)
Poner al descubierto actitudes difíciles de detectar de otra manera.

Eliminar la posibilidad de prejuicios

- De actuación: hacer determinados trabajos (no se adapta a todos los casos)
- De inteligencia
- De aptitud: evalúan la potencialidad a aprender
- De personalidad: aptitud para seguir instrucciones. Son psicólogos
- De situación: combinación de a) y d) colocan a los candidatos en situaciones inéditas a las reales y observan sus reacciones.

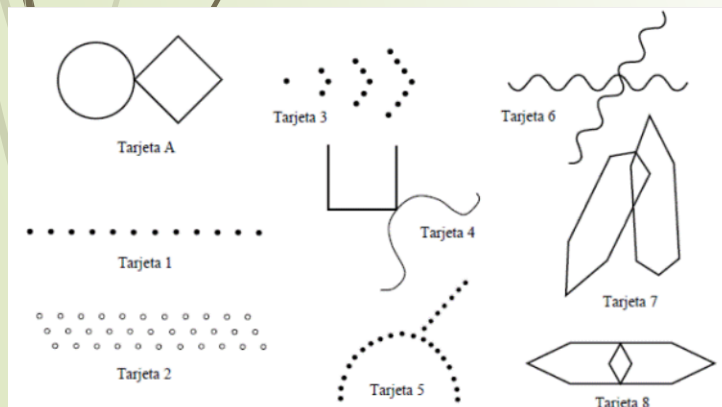
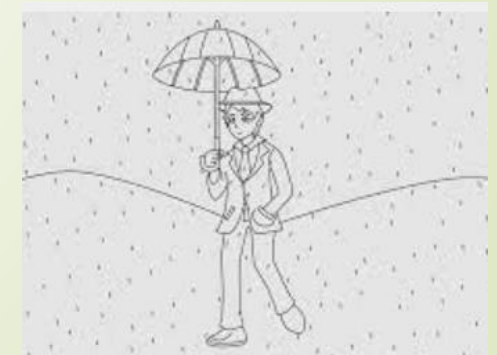
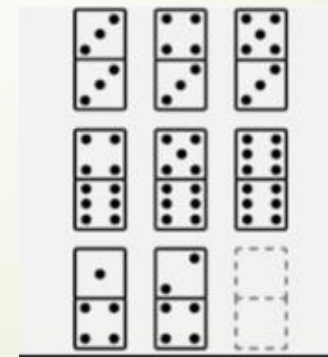


Figura 1:
Las tarjetas gestálticas de Bender



5. PRUEBAS DE RENDIMIENTO

Son realizadas a fin de saber cual es el grado de conocimiento de un trabajo determinado. (Ministerio Publico, dactilografía, médicos, chofer, etc)



6. SIMULACIÓN Y MUESTREO DEL TRABAJO

Es realizar un trabajo determinado en condiciones similares a las reales. (concurso docente)

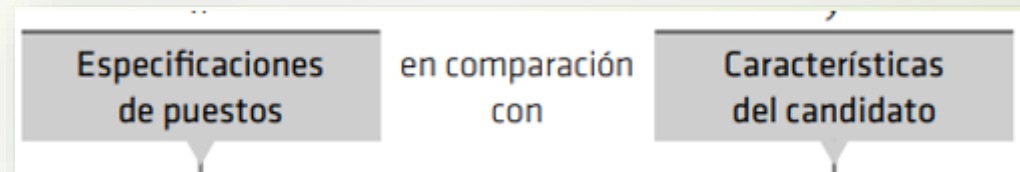


7. EXÁMEN FÍSICO

Consisten en pruebas de laboratorio, de agudeza visual, audiometría, radiografías, electrocardiograma, etc.



Objetivo: Los exámenes preocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar si el postulante es apto, según sus condiciones psicofísicas, para las actividades que se le requerirán en el trabajo. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo



Minería: test de esfuerzo o ergometría, se emplea para monitorear el ritmo cardíaco y la presión arterial de un paciente mientras se lo somete a un esfuerzo físico

SECCIÓN PLANIFICACIÓN E INCORPORACIONES
Dirección General de Recursos Humanos
Policía de Salta

EXAMENES ESCUELA DE CADETES

- **DE VISU:** consta de tres etapas: examen médico, odontológico y podológico.
- **PSICOLÓGICO:** consta de tres fases: test escrito, entrevista personal y un informe Socio Ambiental.
- **FÍSICO:** consta de seis pruebas físicas.
 - N° 1: correr 60 metros llanos en el menor tiempo.
 - N° 2: carrera de 12 minutos debiendo realizar la mayor cantidad de metros.
 - N° 3: saltar en largo desde posición estática con ambas piernas.
 - N° 4: efectuar flexo extensiones de codos en barra fija con suspensión vertical.
 - N° 5: realizar abdominales con torsión de tronco
 - N° 6: nadar 50 metros de estilo libre y flotación vertical durante dos minutos.
- **INTELLECTUAL:** Se rendirán las siguientes materias:
 - Nociones Básicas de Derecho
 - Policía, Ciencia y Doctrina
 - Nociones de Psicología y Sociología.
 - Comprensión y producción de textos.

El material didáctico será publicado a través de este sitio.



La realización de los exámenes preocupacionales es obligatoria, debiendo efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral. La responsabilidad es del empleador, pero puede convenir con su ART la realización del mismo. Superintendencia de Seguros de la Nación determina un mínimo de exámenes.

8. REDACCIÓN DEL INFORME DE LA TERNA

Redacción del informe final: una vez efectuados los pasos anteriores, se está en condiciones de seleccionar a los tres candidatos con el perfil más adecuado a las necesidades de la organización, para ello se redacta un informe, dirigido a la máxima autoridad de la organización.

Esta **terna** deberá ordenarse de acuerdo a la **mayor a menor** aptitud para el puesto, que poseen los postulantes, de acuerdo al análisis efectuado, indicando las ventajas y desventajas que presenta cada uno de ellos.

Historia educativa

¿Existe algún dato de la historia educativa del postulante que le resulte significativo? ¿Cuál?

Historia y experiencia laboral.

Organizaciones. Fechas. Tareas a cargo. Motivo de finalización del contrato.

Valoración del candidato

A partir de la entrevista

¿Cómo infiero que será su trabajo? Se observa creativo, organizado, independiente, puntilloso, etcétera.

Historia personal

¿Qué inferencias puede realizar a partir de la historia familiar del postulante?

Intereses, motivaciones y preferencias

¿Qué puede decir de los intereses y motivaciones de este postulante?

9. DESIGNACIÓN

Corresponde a la máxima autoridad de la organización tomar la decisión sobre la persona a designar, con el asesoramiento de la persona que efectuó la selección.

ESTAS SON ALGUNAS TÉCNICAS QUE LA MÁXIMA AUTORIDAD PODRÍA UTILIZAR PARA TOMAR SU DECISIÓN FINAL DE ELEGIR AL CANDIDATO MÁS APROPIADO AL PUESTO DE TRABAJO.

Las etapas de la designación son:

- ❑ Reuniones a efectuarse con las autoridades a fin de explicar el informe final, y las cualidades de cada ternado.
- ❑ Entrevistas: efectuadas por parte de las autoridades a cada uno de los ternados.
- ❑ Toma de decisión: por parte de la máxima autoridad de la organización.
- ❑ Formalización de designación: se efectúa a través de un contrato , resolución, decreto, ordenanza, etc., según la organización de la que se trate. Por lo general, la designación se realiza por un período de prueba en el cual se realiza calificación y control en forma sistemática, y finalmente se realiza la contratación definitiva

10. COMUNICACIÓN A OTROS CANDIDATOS



Experiencia
del candidato