

# Equipo de profesionales

## DAVID M. MORRIS, Ph. D., J. D.

El Dr. David M. Morris, fundador y presidente de **Morris & McDaniel**, posee un doctorado en Filosofía (Ph. D.) con mención en Psicología, está acreditado en Psicología Industrial y Organizacional y posee un doctorado en Jurisprudencia (J .D.). El Dr. Morris ha ocupado puestos académicos y ha impartido cursos en psicología industrial y áreas relacionadas. Ha realizado labores de investigación en pruebas psicológicas para clientes del sector público y privado por más de tres décadas. Ha sido pionero en el desarrollo y uso de técnicas innovadoras y alternativas a las pruebas tradicionales con lápiz y papel.

El doble grado del Dr. Morris como psicólogo industrial y organizacional y abogado le brinda una perspectiva única del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles y del desarrollo de procedimientos de personal. Es probable que en los EE. UU. haya menos de 10 personas certificadas para ejercer profesionalmente como psicólogo industrial y organizacional y abogado. Su especialidad es contratar y promover a los mejores postulantes, así como incorporar la defensibilidad legal en el diseño del sistema de personal y fomentar la diversidad.

En enero de 2015 solicitaron los servicios del Dr. Morris para ayudar a fortalecer el cuerpo de policía de la democracia más reciente del mundo: Sudán del Sur. El Servicio Policial Nacional de Sudán del Sur (SSNPS) solicitó nuestra asistencia porque eran conscientes de que una policía más fuerte era esencial para fortalecer su seguridad interna. El Dr. Morris y Tom Fuentes, vicepresidente de Asuntos Internacionales, viajaron a Sudán del Sur para facilitar los más recientes procedimientos científicos a fin de mejorar la selección e investigación de antecedentes de los postulantes a oficiales de policía para el Servicio Nacional de Policía de Sudán del Sur (SSNPS). Ayudaron en la preselección e investigación de antecedentes de todos los postulantes a oficiales de policía.

En 2014, el Dr. Morris y Tom Fuentes fueron invitados a disertar en la 17.<sup>a</sup> Conferencia de Reentrenamiento de los Asociados a la Academia Nacional del FBI, Sucursal Asia-Pacífico en Katmandú (Nepal) y fueron invitados nuevamente para realizar una presentación ante los oficiales de alto rango de la Policía de Nepal.

En 2013, el Dr. Morris fue invitado a disertar sobre Contratación y Diligencia Debida: Reestructuración de los recursos humanos de la policía, en la 82.<sup>a</sup> Reunión de la Asamblea General de la Organización Internacional de Policía Criminal (Interpol) que se llevó a cabo en Cartagena de Indias (Colombia).

Ese mismo año, el Dr. Morris y Tom Fuentes fueron invitados a disertar ante el Comité Ejecutivo de la Policía Indonesia en Yakarta (Indonesia). Más adelante fueron

invitados por el Inspector General de las Fuerzas Policiales de Uganda para realizar conferencias en la República de Uganda.

Desde entonces han seguido dando presentaciones y brindando servicios de consultoría a países como Bután y Singapur.

Entre 2004 y 2007, el Dr. Morris llevó a cabo un proyecto en Bagdad (Irak), donde dirigió un equipo en la Academia de Policía de Bagdad, el cual ejecutó una prueba de preselección para postulantes potenciales al Servicio de Policía Iraquí (IPS). El Dr. Morris elaboró y tradujo al árabe la versión estadounidense de una prueba sumamente exitosa de nivel básico de ingreso a la policía. Conocida como la Prueba Nacional de la Policía, esta revisión ha puesto a prueba a más de 70 000 civiles iraquíes. Los postulantes evaluados aprobados ingresan a la Academia de la Policía para su capacitación.

En 1986, el Dr. Morris fue invitado a disertar en el seminario anual de la División 14 de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) sobre la relación entre la selección de personal y el derecho. Los conferenciantes de dichos seminarios se designan solo por invitación, y la invitación para llevar a cabo dicha capacitación o seminario indica que la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional reconoce que estas personas poseen credenciales excepcionales en este ámbito. El seminario del Dr. Morris: «Incorporación de la defensibilidad legal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) en los procedimientos de selección y evaluación» gozó de buena acogida.

El Dr. Morris ha ocupado el cargo de director de proyectos para centros de evaluación utilizados en los sectores público y privado. Estos proyectos implicaron la realización de análisis de puesto, el desarrollo y la administración de pruebas escritas, centros de evaluación, juntas orales, ejercicios tácticos y entrevistas estructuradas. El Dr. Morris documentó las vinculaciones necesarias con los resultados del análisis de puesto, incluida la ponderación correspondiente de las dimensiones del desempeño. En muchos casos se utilizaron innovaciones, incluidos ejercicios situacionales en formato de video y ejercicios de gestión con formato de opción múltiple y, cuando se consideró adecuado, se hizo amplio uso de grabaciones en video para reducir las cargas administrativas asociadas a la incorporación de evaluadores y a la gran cantidad de postulantes.

Durante más de 40 años, el Dr. Morris, en calidad de director de la firma, ha acumulado una amplia experiencia en el desarrollo y la administración de pruebas previas a la contratación y procedimientos para centros de evaluación basados en el desempeño, sesiones de capacitación para evaluadores, incluido el monitoreo del proceso de puntuación, sesiones de capacitación para la orientación de postulantes, procedimientos Angoff para establecer puntajes límite, el desarrollo y la realización de un segundo proceso de revisión (apelación/revisión) por parte de los postulantes evaluados, la actuación como árbitro en servicios de protección, y la investigación y el testimonio de peritos.

El Dr. Morris es miembro de muchas asociaciones profesionales, incluidas la División 14 de la APA, la Asociación Internacional de Gestión Pública – Recursos Humanos (IPMA-HR), el Consejo de Evaluación de la IPMA, el Colegio de Abogados de Estados Unidos y el Colegio de Psicología Forense de Estados Unidos.

Ha impartido programas de capacitación sobre «Cómo realizar un análisis de puesto», «Evitar el litigio en la EEO», «Defensa de la EEO», «Evaluaciones de desempeño», y «Diseños profesionales y aspectos legales de las evaluaciones de desempeño». Ha dado numerosas presentaciones en conferencias profesionales, que han incluido temas como «Pautas de EEO y testimonio psicológico» y «Eliminar los pararrayos de la EEO de sus prácticas de recursos humanos». En 1987, el Dr. Morris fue seleccionado por Management Europe (la filial europea de la American Management Association [Asociación Estadounidense de Gestión]) para presentar innovaciones en técnicas de evaluación de gestión en su convención anual para cuestiones de personal, llevada a cabo en Bruselas (Bélgica). A solicitud de la American Management Association, el Dr. Morris dio una presentación sobre la selección de personal y el derecho en su 61.<sup>a</sup> conferencia anual llevada a cabo en abril de 1990 en San Francisco. También fue invitado a presentar una ponencia en el Congreso Internacional sobre Centros de Evaluación celebrado en mayo de 1991 en Toronto y en septiembre de 2006 en Londres (Inglaterra). Desde 1986, el Dr. Morris ha sido invitado en varias ocasiones a disertar en la Conferencia de la Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP).

El Dr. Morris es fundador de la firma Morris & McDaniel, Inc., en la cual participa desde hace más de 40 años.

## **JOSEPH F. NASSAR, M. P. A.**

Joseph F. Nassar, vicepresidente de Operaciones y consultor sénior en temas laborales de Morris & McDaniel, posee una maestría en Administración Pública (M. P. A) y una licenciatura en Ciencias con mención en Justicia Penal. Asimismo, ha completado cursos conducentes a su doctorado en Filosofía (Ph. D.) con mención en Política y Administración Públicas. El Sr. Nassar ha ejercido como director adjunto de proyectos y consultor sénior en temas laborales en proyectos de los sectores público y privado.

Su experiencia laboral incluye análisis de puesto, evaluación de puesto, auditorías y entrevistas sobre la evaluación de puesto, desarrollo y administración de pruebas de conocimiento escritas válidas (para selección a nivel básico y promoción) y ejercicios basados en el desempeño para su uso en procedimientos de los centros de evaluación y juntas orales, análisis organizacionales y de gestión, y desarrollo y administración de programas de capacitación. El Sr. Nassar también ha llevado a cabo sesiones de orientación para postulantes evaluados y ha trabajado con expertos en la materia en el desarrollo de pruebas escritas y ejercicios de evaluación basados en el desempeño, así

como en la edición del contenido y la precisión de preguntas para las pruebas y ejercicios de evaluación. Además, cuenta con una amplia experiencia en la administración de pruebas escritas y evaluaciones basadas en el desempeño, la capacitación de evaluadores, el monitoreo del proceso de puntuación por parte de los evaluadores, y la realización de un proceso de segunda revisión (apelación/revisión) por parte de los postulantes evaluados.

El Sr. Nassar cuenta con experiencia profesional en procedimientos de evaluación para selección y promoción (análisis de puesto, desarrollo de ejercicios basados en el desempeño, administración, puntuación y monitoreo) para jurisdicciones y organizaciones como Lyondell Basell.

El Sr. Nassar trabaja en Morris & McDaniel desde hace más de 40 años.

## **ROGER H. MCMILLIN, JR., J. D.**

El juez McMillin se jubiló de su puesto de juez presidente del Tribunal de Apelaciones del Estado de Misisipi en abril de 2014, después de haber ejercido en el tribunal desde 1995. Fue juez presidente durante más de la mitad de su permanencia en el tribunal. El juez McMillin forma parte de la firma Morris & McDaniel desde mayo de 2004, donde ocupa el cargo de asesor jurídico y vicepresidente de Operaciones.

Entre 2004 y 2007, el juez McMillin ocupó la mayor parte de su tiempo en el territorio de Bagdad (Irak), donde lideró un equipo de la Academia de Policía de Bagdad, que estuvo a cargo de la ejecución de una prueba de preselección para postulantes potenciales al Servicio de Policía Iraquí (IPS). Morris & McDaniel desarrolló y tradujo al árabe la versión estadounidense de sus exitosas pruebas y envió la versión traducida a un equipo de expertos para verificar la precisión de la traducción y para asegurarse de que los problemas culturales o sociales de las pruebas se solucionasen antes de que la prueba fuese administrada. Más de 70 000 civiles iraquíes se sometieron a la prueba utilizando el instrumento de prueba de la firma. Los postulantes evaluados aprobados ingresaron a la Academia de Policía para su capacitación.

Como juez presidente del Tribunal de Apelaciones, el juez McMillin adquirió experiencia invaluable en la administración de operaciones extensas y complejas de casos y del tribunal, donde el cumplimiento oportuno de los plazos era crítico para el éxito de la institución. Como asesor jurídico y vicepresidente de Operaciones, el juez McMillin utiliza sus capacidades administrativas para garantizar que se siga trabajando en los diversos aspectos del proyecto según lo planeado y que todos los plazos críticos se cumplan. También proporciona asesoramiento jurídico bien documentado y fundamentado en estudios exhaustivos.

## **MARK D. MINCY, Ph. D.**

El Dr. Mark Mincy, consultor sénior en temas laborales de Morris & McDaniel, posee un doctorado en Filosofía (Ph. D.) con mención en Psicología Industrial y Organizacional por la Universidad del Sur de Misisipi (USM) y una maestría en Psicología Industrial y Organizacional (I/O) por la Universidad de Arkansas en Little Rock (UALR). Posee una licenciatura en Ciencias con mención en Psicología y especialización secundaria en Ciencias Generales por la Universidad de Arkansas Central.

Es miembro de la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional, la Sociedad Americana para la Capacitación y el Desarrollo, la Sociedad Internacional para la Mejora del Desempeño, la Asociación Estadounidense de Psicología, la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos, Psi Chi (Sociedad Nacional de Honor en Psicología) y el Instituto Deming para la Calidad.

Antes de ingresar a Morris & McDaniel, el Sr. Mincy trabajó como consultor para el Centro de Estudios Organizacionales Aplicados, donde prestó asistencia en el desarrollo de un instrumento de ajuste persona-organización para su uso en la selección de empleados, llevó a cabo diversos análisis de puesto, desarrolló, analizó e hizo mejoras a los sistemas administrativos y de desarrollo para la evaluación del desempeño (sistema de retroalimentación de 360 grados), desarrolló, llevó a cabo, analizó estadísticamente y presentó resultados de encuestas organizacionales para organizaciones con 10 a 10 000 empleados. También prestó asistencia en el desarrollo de varios programas de capacitación de los sectores público y privado.

Durante su permanencia en la USM y la UALR, el Sr. Mincy asistió a docentes sénior en labores de investigación y recolección de datos. Como parte de su trabajo de postgrado dictó cursos de enseñanza de pregrado como Estadística, Ética e Introducción a la Psicología. Además, su trabajo incluyó varios proyectos de investigación que comprendieron encuestas de actitud de empleados, estudios de personalidad y desarrollo de diversos instrumentos para encuestas.

Desde que ingresó a la firma, ha participado en el desarrollo de modelos de competencias, el desarrollo de pruebas para la selección de empleados para su uso en China, y el desarrollo y la validación de diversas pruebas de nivel básico y de promoción.

Además, cuenta con una amplia experiencia en la realización de sesiones de orientación para postulantes, el trabajo con pequeñas y medianas empresas para desarrollar y revisar pruebas escritas y evaluaciones basadas en el desempeño, la administración de pruebas escritas y evaluaciones basadas en el desempeño, la capacitación de evaluadores, la realización de la capacitación de evaluadores y el monitoreo del proceso de puntuación por parte de los evaluadores, y la realización de un proceso de segunda revisión (apelación/revisión) por parte de los postulantes evaluados.

## **LANA PRUDHOMME WHITLOW, Ph. D.**

La Dra. Whitlow, vicepresidenta y psicómetra principal, posee un doctorado en Filosofía (Ph. D.) con mención en Psicología por la Universidad del Sur de California para Estudios Profesionales. Obtuvo una maestría en Ciencias con mención en Psicología de Asesoramiento, con especialización en Psicometría, por la Universidad del Sur de Misisipi y una licenciatura en Ciencias con mención en Psicología por la Universidad Estatal de Louisiana (LSU).

Durante su permanencia en la LSU, la Dra. Whitlow asistió a docentes sénior en labores de investigación, recolección de datos y estadística. Como parte de su postgrado se desempeñó como asistente de un profesor titular. Sus funciones incluyeron enseñanza en pregrado, investigación para el presidente del Departamento de Psicología, análisis de datos y psicometría. La disertación doctoral de la Dra. Whitlow fue un estudio original de la aplicación de una dimensión independiente de la ética profesional en la tasa de éxito dentro del personal de las fuerzas policiales. Es miembro de las Sociedades Académicas de Honor de Gamma Beta Phi y Psi Chi, y es miembro profesional de la Asociación Estadounidense de Psicología y la Asociación Psicológica de Louisiana.

La Dra. Whitlow tiene diversas responsabilidades en Morris & McDaniel. Realiza todas las preselecciones psicológicas de los postulantes a la policía para nuestros clientes en el área metropolitana de Nueva Orleans, así como todas las evaluaciones de gestión ejecutiva para nuestra clientela privada del área de Nueva Orleans. La Dra. Whitlow posee amplia experiencia en la realización de entrevistas y pruebas, y se ha desempeñado como perito para pruebas de selección de personal de las fuerzas policiales.

Antes de ingresar a Morris & McDaniel, la Dra. Whitlow se desempeñó como psicómetra principal en dos consultorios psicológicos y como evaluadora neuropsicológica en diversos hospitales de Nueva Orleans.

La Dra. Whitlow trabaja en Morris & McDaniel desde 1990.

## **JEFFREY S. RAIN, Ph. D.**

El Dr. Rain trabaja en Morris & McDaniel desde hace más de 28 años. Su trabajo incluye diversos proyectos de pruebas para numerosos servicios de protección. Cuenta con una amplia experiencia en la realización de análisis de puesto, la ejecución de evaluaciones, la validación de procedimientos de selección y el desarrollo de métodos para reducir el impacto negativo. Realiza análisis de puesto para muchos servicios de protección desde hace más de 28 años. El Dr. Rain se graduó como licenciado en Psicología por The Citadel, Charleston, Carolina del Sur, y obtuvo un doctorado en

Filosofía (Ph. D.) con mención en Psicología Industrial y Organizacional por la Universidad Estatal de Louisiana.

## **JUDITH THOMPSON, M. Ed.**

Judith Thompson, consultora sénior en temas laborales y psicómetra certificada, posee una maestría en Educación (M. Ed.) con mención en Psicometría y una licenciatura en Ciencias con mención en Educación Primaria, con áreas de especialización en Diagnóstico de Lectura y Bellas Artes. La Sra. Thompson ha llevado a cabo pruebas y consultoría educativas y ha impartido cursos en áreas relacionadas con la psicología. Es miembro de la Asociación Nacional de Psicómetras.

Su experiencia en Morris & McDaniel incluye el trabajo con numerosos clientes de los sectores público y privado. La Sra. Thompson ha participado en todas las fases del desarrollo de pruebas y ejercicios para los procesos de nivel básico y promoción, incluidos el análisis de puesto; la elaboración, revisión y administración de pruebas y ejercicios; la capacitación de evaluadores y la puntuación de ejercicios de centros de evaluación; así como la validación y la redacción de informes técnicos para clientes.

Ha participado en numerosos estudios de validación, desarrollo de análisis de puesto y validación de pruebas escritas y ejercicios de evaluación. La Sra. Thompson también lleva a cabo análisis estadísticos de datos y escribe informes técnicos para los clientes. Además, realiza evaluaciones psicológicas.

La Sra. Thompson trabaja en Morris & McDaniel desde el año 2000.

## **KIMBERLY N. ANDERSON, M. S.**

Kimberly Anderson, consultora sénior en temas laborales de Morris & McDaniel, posee una maestría en Ciencias (M. S.) con mención en Psicología de Asesoramiento, con especialización en Psicometría y una licenciatura en Letras con mención en Periodismo, con especialización en Relaciones Públicas y especializaciones secundarias en Inglés y Psicología.

Su experiencia laboral en Morris & McDaniel incluye el trabajo con numerosos clientes en proyectos de pruebas de nivel básico y de promoción. A la fecha, la Sra. Anderson ha realizado análisis de puesto para más de 800 puestos en el sector público y se especializa en el trabajo con expertos en la materia para la observación de puestos, el desarrollo y la revisión de pruebas y la administración de procedimientos de pruebas. La Sra. Anderson ha administrado pruebas escritas y ejercicios de evaluación para numerosas organizaciones. Además, ha realizado actividades de capacitación de evaluadores y monitoreado procesos de puntuación por parte de los evaluadores. La Sra. Anderson también ha trabajado capacitando a nuestros clientes del sector privado.

Su experiencia en Morris & McDaniel incluye la participación en otros proyectos especiales, como estudios organizacionales y de validación.

Trabaja en Morris & McDaniel desde el año 2000.



## **MAYRA PRADO, M. S.**

Mayra Prado, consultora en temas laborales de Morris & McDaniel, posee una maestría en Ciencias (M. S.) con mención en Psicología, con especialización en Psicología Industrial y Organizacional. Además posee una licenciatura en Ciencias con mención en Contabilidad, con especialización secundaria en Negocios.

Durante su experiencia laboral en Morris & McDaniel, Inc., la Sra. Prado ha participado en la revisión de instrumentos para pruebas y en el desarrollo y la puntuación de ejercicios de evaluación basados en el desempeño y de pruebas basadas en conocimientos para organizaciones policiales y de bomberos. Asimismo, la Sra. Prado ha realizado numerosos análisis de puesto y ha participado en la administración y puntuación de pruebas de centros de evaluación para diversos departamentos de policía y bomberos. La Sra. Prado también ha supervisado procedimientos de puntuación, como la recolección y verificación de datos, la creación de informes de retroalimentación y las listas definitivas para diversos departamentos policiales y de bomberos. En el pasado, trabajó con clientes como el Departamento de Bomberos de Rochester, el Departamento de Bomberos de Houston, el Departamento de Bomberos de Memphis, el Departamento de Bomberos de Jackson, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Norfolk, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Newport News, el Departamento de Bomberos de New Haven, la Policía Estatal de Pensilvania, el Departamento de Policía de Richmond, la Policía de Maryland-National Capital Park, la Oficina del Jefe de Policía de Jefferson Parish, el Departamento de Policía de Austin, el Departamento de Policía de San Antonio y el Departamento de Policía de Jackson.

Su experiencia en Morris & McDaniel incluye la participación en otros proyectos especiales, como un estudio organizacional para un importante departamento.

Trabaja en Morris & McDaniel, Inc. desde 2009.

## **MOLLY C. McDONALD, B. A.**

Molly McDonald, analista de personal de Morris & McDaniel, posee una licenciatura en Letras (B. A.) con mención en Ciencias Políticas, con una especialización secundaria en Inglés.

La Sra. McDonald se desempeñó como jefa de proyectos adjunta del proyecto de la iniciativa para una fuerza laboral de calidad puesto en marcha por la Junta de Personal del Estado de Misisipi (Mississippi State Personnel Board Quality Workforce Initiative Project), en el que se realizó el análisis de más de 500 puestos del sector público. Además de realizar análisis de puestos a través de conferencias técnicas, este proyecto incluyó el desarrollo de modelos de competencias para los empleados estatales, la

actualización y validación de descripciones de puestos en el Estado para su cumplimiento con la ADA y la EEOC, y la redacción de informes de validación técnica.

En la actualidad, la Sra. McDonald es responsable de diversos aspectos de las pruebas previas a la contratación para puestos de seguridad a nivel estatal. Supervisa la producción de todos los materiales para las pruebas, mantiene todos los registros electrónicos relacionados con el contrato, participa en la recolección de datos y en la organización de informes estadísticos, mantiene las buenas relaciones comerciales con los clientes y garantiza el cumplimiento de los requisitos del contrato.

Su experiencia en Morris & McDaniel incluye la participación en las áreas de análisis de puesto, validez y desarrollo de competencias. La Sra. McDonald también ha participado en el desarrollo, la administración y la puntuación de exámenes de nivel básico y de exámenes escritos basados en conocimientos para diversas dependencias del gobierno y organizaciones del sector privado, así como en el desarrollo y la administración de evaluaciones basadas en el desempeño para diversos departamentos policiales y de bomberos.

Trabaja en Morris & McDaniel desde 2003.

## **ELIZABETH WOOD, B. A.**

Elizabeth Wood, consultora en temas laborales de Morris & McDaniel, posee una licenciatura en Letras (B. A.) con mención en Biología, con doble grado en Psicología.

Su experiencia en Morris & McDaniel incluye la participación en las áreas de análisis de puesto, validez y desarrollo de competencias. La Sra. McDonald también ha participado en el desarrollo y la administración de pruebas escritas basadas en conocimientos para diversas dependencias del gobierno y organizaciones del sector privado. Asimismo, ha participado en el desarrollo y la administración de evaluaciones basadas en el desempeño para diversos departamentos de policía y bomberos.

Trabaja en Morris & McDaniel desde 2010.

## **GLENNA S. GUIDRY ALLEN, M. S., M. Ed.**

Glenna Guidry Allen, consultora en temas laborales de Morris & McDaniel, Inc., posee una maestría en Educación (M. Ed.) con mención en Asesoramiento y Servicios para el Personal, y una maestría en Ciencias (M. S.) con mención en Administración Deportiva, con especialización en Psicología Deportiva, y una licenciatura en Ciencias con mención en Psicología. Es miembro de la Asociación para el Desarrollo de Talento y de la Sucursal de Misisipi de la Asociación para el Desarrollo de Talento.

Su experiencia laboral en Morris and McDaniel, Inc. incluye el trabajo con expertos en la materia en el área de análisis de puesto y en varias fases del desarrollo de pruebas

de opción múltiple y ejercicios para centros de evaluación. Ha trabajado con clientes como el Departamento de Bomberos de Atlanta, el Departamento de Bomberos de Austin, el Departamento de Bomberos de Chesapeake, el Departamento de Bomberos de College Park, el Departamento de Policía de Colorado Springs, el Departamento de Policía de Durham, el Departamento de Bomberos de Hartford, el Departamento de Policía de Houston, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Irving, el Departamento de Bomberos de Kansas City, los Departamentos de Policía y de Bomberos de New Haven, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Newport News, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Norfolk, los Departamentos de Policía y de Bomberos de Stamford, y la Oficina del Jefe de Policía del Condado de Shelby. La Sra. Guidry Allen también redacta propuestas e informes de análisis de puesto.

En Morris and McDaniel, Inc., la Sra. Guidry Allen ha trabajado con diversos clientes de las fuerzas policiales y del cuerpo de bomberos, revisando y realizando análisis de puesto, y en múltiples fases del desarrollo de pruebas de opción múltiple y ejercicios para centros de evaluación.

Trabaja en Morris & McDaniel, Inc. desde 2014.