

“EL ORIENTACONSELLO”



Delmiro Prieto González

**10ª EDICIÓN PREMIOS
EDUCAWEB DE ORIENTACIÓN
ACADÉMICA Y PROFESIONAL
-CATEGORÍA B-**

ÍNDICE

1. TÍTULO DEL PROXECTO.
2. INTRODUCCIÓN O BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ORIENTADORA
3. OBJETIVOS
4. DESTINATARIOS
5. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA
6. METODOLOGÍA
7. RECURSOS UTILIZADOS
8. PRESUPUESTO
9. TEMPORALIZACIÓN
10. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS E IMPACTO
11. CONCLUSIONES
12. ANEXO: RESUMEN DE LA PUBLICACIÓN DEL "ORIENTACONSELLO"

1. TÍTULO DEL PROXECTO.

EL ORIENTACONSELLO

2. INTRODUCCIÓN O BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ORIENTADORA

El OrientaConsello nace como idea del servicio de Información, Orientación y Prospección de Empleo (IOPE) y del Departamento de Comunicación de una entidad social de la Comunidad Autónoma de Galicia cuya misión es mejorar la participación e inclusión social y laboral de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual a las que dirige sus actuaciones.

Esta iniciativa consiste en pequeñas píldoras audiovisuales de hasta 5 minutos que se cuelgan mensualmente en la redes sociales de la entidad. Son grabadas en gallego al estilo "youtuber" y protagonizadas por una persona con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual en edad laboral y que forma parte de nuestras entidades.

La temática de los orientaconsellos gira siempre en torno a aspectos relacionados con la orientación laboral, dando consejos y trucos para encontrar y conservar un puesto de trabajo.

3. OBJETIVOS

Este proyecto tiene la gran ventaja de englobar varios de los objetivos y luchas que tiene nuestro movimiento.

Objetivo general: Desarrollar un material audiovisual dinámico y ágil que contribuya a ayudar a la persona con discapacidad a enfrentarse al proceso de búsqueda de empleo.

Objetivos específicos:

- Generar una nueva dinámica y material para la impartición de las sesiones de Orientación Laboral, con una implicación directa de los usuarios y usuarias, haciéndoles partícipes y dándoles importancia y peso individual en las mismas.
- Visibilizar ante la sociedad las capacidades de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual. Este formato da la oportunidad no sólo de reivindicar las posibilidades laborales del colectivo sino también las capacidades de oratoria, talento y destrezas sociales.
- Asesorar e informar a personas con y sin discapacidad intelectual en el ámbito de la Orientación Laboral.
- Garantizar un material ágil y eficaz para las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, que garantice la resolución de dudas y consultas para enfrentarse al proceso de búsqueda de empleo.
- Aportar métodos y trucos, aconsejar y colaborar en la búsqueda de empleo de una manera divertida, dinámica y cercana.
- Familiarizar a las personas con discapacidad sobre el mundo del Trabajo y opciones laborales.
- Potenciar la auto-orientación
- Contribuir de manera normalizada a la filosofía colaborativa de la red. La plataforma Youtube sirve como un gran banco audiovisual en el que otros

individuos guían o aportan consejo o solución a muchas cuestiones. Las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual también tienen la capacidad de ayudar al resto del mundo, utilizando además el lenguaje propio de esta plataforma, buscando la total inclusión.

- Dar a conocer la existencia y el trabajo del Servicio IOPE de nuestras entidades.
- Presentar ante la sociedad y nuestra base social uno de los programas que mejor rendimiento y éxito tiene en nuestra entidad.
- Promocionar e incrementar el uso del gallego en la red, como lengua minoritaria y minorizada en Galicia.

4. DESTINATARIOS

Esta iniciativa tiene varios tipos de destinatarios que el propio guión del mismo tiene en cuenta para cumplir con sus expectativas y objetivos.

Personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual.

Por una parte, estas píldoras tienen como público objetivo a los propios usuarios y usuarias de las entidades inscritos en el servicio de IOPE y que son los propios protagonistas de los OrientaConsellos.

Por otra parte, de manera global, el OrientaConsello también tiene como destinataria al resto de las personas con discapacidad intelectual en general y síndrome de Down en particular con una cualificación de minusvalía superior al 33% según la legislación vigente, mayores de 16 años, residentes en la Comunidad Autónoma de Galicia, que forman parte de nuestras entidades y a las que les interesa mejorar en su búsqueda de trabajo con los trucos o consejos de los y las "youtubers" de nuestra entidad.

Todos ellos y ellas, podrán comprobar como sus propios compañeros o compañeras (e incluso ellos mismos) son los que les aconsejan e instruyen en el ámbito de la orientación.

Profesionales y entidades implicados en la orientación profesional.

Del mismo modo, este proyecto está también dirigido a todos aquellos profesionales de nuestras entidades implicados en el proceso de orientación e inserción laboral de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, que podrán aprovechar este recurso como una herramienta más en su trabajo diario de información, asesoramiento y orientación laboral.

A mayores, cabe destacar que, al ser un recurso difundido entre entidades e instituciones, posiblemente también lo aprovecharán otra gran cantidad de profesionales de los centros educativos, servicios de orientación, ayuntamientos,... en el momento en el que deben orientar a una persona con discapacidad intelectual.

Familias de las personas con discapacidad intelectual y síndrome de Down.

Así mismo, las familias y/o círculo de apoyo de la persona con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual también serán uno de los grupos para los que más útil les será la utilización de este recurso, ya que a través de este se podrán hacer intervenciones familiares de carácter individual y/o grupal que contribuyan a conseguir una mayor sensibilización de las familias a la hora de acompañar a sus hijos e hijas en el proceso de inserción laboral.

Finalmente, este formato está abierto al resto de la sociedad, sin distinción de edad y clase, que podrá comprobar las capacidades de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y ser consciente de las posibilidades de inserción laboral de

este colectivo. Esto contribuirá a la inclusión socio-laboral del mismo, en pro de una mayor visibilización y participación en la comunidad.

En cuanto al **ámbito de actuación, de intervención y difusión de este proyecto**, cabe destacar que se corresponde fundamentalmente con las localidades en las que tienen sede nuestras entidades (Santiago, A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra y Vigo) y que se corresponden con las diferentes áreas geográficas a las que pertenecen los destinatarios del proyecto (personas con discapacidad y familias).

De acuerdo con este, el ámbito de actuación de este trabajo, se extiende por prácticamente toda la geografía de la Comunidad Autónoma de Galicia, ya que nuestro colectivo (personas con discapacidad intelectual, especialmente síndrome de Down) está presente en todas las localidades gallegas, así como también se ha difundido en instituciones públicas y privadas de diferentes zonas.

5. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Entre las inquietudes esenciales de las políticas de empleo, se destaca el derecho universal a un trabajo, las altas cifras de desempleo del colectivo de personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y la necesidad de seguir dando pasos que contribuyan a fomentar su inserción laboral.

Una característica muy significativa de este colectivo por lo que concierne a su situación laboral, es que la mayoría soy inactivos (63,42%), por lo que existe una muy baja participación en el mercado laboral, con una exigua tasa de actividad del 36,58%, mientras que para las personas sin discapacidad la tasa de actividad es del 76,37%, más del doble.

Las personas con discapacidad conforman un grupo muy heterogéneo, con casuísticas y problemáticas muy diferentes según el tipo de discapacidad, pero todas ellas tienen algo en común: suelen necesitar ayudas y apoyos para participar en todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones que el resto de la población, siendo en el ámbito laboral, uno de los que más requiere de apoyos.

Por ello, una parte fundamental de este proyecto, viene dada por el **déficit de proyectos análogos en nuestro ámbito territorial de actuación**, y que conllevan que las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad intelectual, sean prácticamente nulas en toda la Comunidad Autónoma.

El principal objetivo es que el mercado de trabajo deje de ser un espacio excluyente para convertirse en un ámbito donde puedan ejercer su derecho a emplearse en cualquier nuevo puesto de trabajo generado, demostrando y difundiendo su capacidad y competencia como trabajadores.

La experiencia nos muestra que, prestando los apoyos idóneos, generalmente, las personas con discapacidad pueden conseguir y mantener un puesto de trabajo en el entorno laboral ordinario.. Es preciso aclarar que la consecución de este objetivo tiene que ver, por un lado con las características y competencias de las personas (que es necesario trabajar), y por otro, y de manera muy importante, con la provisión de sistemas, actuaciones y programas de apoyo en materia de orientación e inserción laboral.

En definitiva, trataremos de desarrollar acciones dirigidas a la adquisición de las capacidades y habilidades básicas que permitan a los demandantes de empleo articular itinerarios activos y eficaces en la búsqueda de trabajo así como garantizar el mantenimiento del mismo (en el caso de aquellos que estén en situación de ocupados o en mejora de empleo). En este sentido, destaca el esfuerzo de nuestra entidad, que a lo largo de estos años ha luchado por poner en marcha procesos de formación, información, orientación y asesoramiento especializados, destinados y adaptados a las

personas con discapacidad intelectual en general, de cara a prestarles la colaboración y los apoyos que precisen y que les facilite el camino hacia el mercado laboral.

Así pues, el nacimiento de esta iniciativa ha venido motivado por varios motivos:

Uno de los factores que inciden más directamente en la consecución de la incorporación al mercado de trabajo, es la orientación profesional como una de las herramientas principales facilitadoras de la misma.

Así mismo, la necesidad de dar un giro más participativo a las sesiones de Orientación Laboral que se realiza en nuestras entidades. De esta manera, se ha podido generar más y mayor implicación de los propios usuarios y usuarias, incluso realizando una pequeña parte de la impartición del temario. Además, han podido sentir que son capaces de hacer cosas nuevas y ser un "youtuber" más, como los que ven en su tiempo de ocio.

Por otra parte, esta dinámica ayuda a generar material audiovisual de apoyo para sesiones posteriores con el lenguaje de los jóvenes de hoy. Este tipo de materiales en formato vídeo ayuda a retener las ideas e conceptos que se presentan en el aula. Además, el esquema de cada episodio, con su presentación en forma de estructura numerada, ayuda a reforzar la memorización y comprensión.

Finalmente, nuestra entidad, en su afán de luchar por la inclusión, visibilización y normalización del colectivo Down y la discapacidad intelectual, ha visto en esta idea una nueva vía de demanda social, contribuyendo en los tres puntos citados.

6. METODOLOGÍA

El plan de producción y de contenido de OrientaConsello se realiza en base al ritmo y temario de las sesiones de Orientación Laboral del servicio de IOPE.

En un primer momento se decide la secuencia de temas de los vídeos según el contenido que se trata en las aulas, temario y cronología en el plan educativo del orientador.

Posteriormente, se establece una temporalización aproximada de la producción, para definir los días de grabación y la publicación del vídeo en consonancia con el ritmo del temario. Los usuarios y usuarias sólo graban cuando el tema a tratar ya está impartido y tienen conocimiento de él para poder explicar a sus compañeros y compañeras.

Finalmente se lleva a cabo presentación en el aula, y posteriormente en la web, sirviendo como material de trabajo en la sesión de Orientación Laboral, pudiendo utilizar además el vídeo como esquema de la sesión, mostrando por puntos de manera visual toda la estructura de la misma, ayudando a reforzar la memorización del contenido y su comprensión en las sesiones de formación y orientación laboral.

7. RECURSOS UTILIZADOS

Esta iniciativa ha sido producida con los recursos propios, técnicos y humanos, de nuestra entidad. De esta manera, los recursos con los que se ha necesitado contar para poder llevar a cabo este proyecto, son lo que detallamos a continuación:

5.1. RECURSOS HUMANOS.

Los profesionales responsables del proyecto y de llevar a cabo la mayor parte de las actuaciones implícitas en el desarrollo del mismo, han sido los siguientes:

- Orientadora laboral – Guión
- Técnico de marketing – Guión y edición
- Usuarios o usuarias de nuestras entidades – Youtuber
- Técnico de comunicación – Operadora de cámara
- Preparador/a laboral – Asesoramiento y apoyo al usuario/a

Además, en la puesta en marcha de este proyecto, ha sido necesario contar con el apoyo de la dirección de la entidad.

Así mismo, ha sido necesario contar además con la participación de otros profesionales de las entidades, miembros del equipo multidisciplinar de las mismas, como parte implicada en la utilización de dicho recurso y en la difusión del mismo.

5.2. RECURSOS MATERIALES

A nivel de materiales ha sido necesario disponer de los siguientes recursos:

- **Recursos bibliográficos:** Manuales, revistas y publicaciones del ámbito de la orientación profesional y la inserción laboral, páginas web de referencia, información de entidades de referencia en el ámbito formativo y profesional en general y específico de personas con discapacidad...
- **Recursos materiales:** Folios, carpetas, bolígrafos y material de papelería en general.
- **Recursos técnicos:** Cámara DSLR profesional Canon, Trípode, Micrófono de corbata, Foco de relleno, Equipo informático con programa de edición Adobe Premiere CS2, equipamiento informático, conexión a internet y redes sociales.
- **Instalaciones:** Ha sido necesario además contar con las instalaciones de las entidades (fundamentalmente a la hora de grabar los OrientaConsellos).

8. PRESUPUESTO

A continuación se presenta el presupuesto anual del proyecto, teniendo en cuenta que se pretende publicar 11 OrientaConsellos cada año.

PRESUPUESTO ANUAL 11 ORIENTACONSELLOS	
PARTIDAS	IMPORTE
GASTOS DE PERSONAL	4.149,84 €
DESPLAZAMIENTOS	223,00 €
MATERIALES	150,00 €
GESTIÓN	50,00 €
TOTAL	4.572,84 €

9. TEMPORALIZACIÓN

El OrientaConsello arrancó en enero de 2017 con un episodio piloto. En éste sólo se centró la atención en dar a conocer el leitmotiv de esta iniciativa y explicar su contenido.

El primer consejo fue publicado en febrero.

Estas píldoras tienen una periodicidad mensual.

El plan de producción establece la edición de 11 vídeos al año sin fecha prevista de finalización, considerando agosto el único mes en que no se produce ni publica el formato debido al descanso estival de las entidades y de las personas usuarias (principales protagonistas de los Orientaconsellos).

10. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS E IMPACTO

La evaluación, se entiende como el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor, la planificación, realización e impacto del proyecto que nos ocupa. De ahí que sea importante que esta iniciativa se someta a procesos sistemáticos de evaluación para estar abiertos, de este modo, a la introducción de nuevas medidas que contribuyan a un avance y mejora de su calidad en todos los sentidos.

La evaluación de los OrientaConsellos se efectúa de forma continua a medida que se va desarrollando, permitiendo subsanar posibles deficiencias, así como mejorar aquellos aspectos susceptibles de mejora, siendo al mismo tiempo una evaluación de carácter.

Para ello, tenemos en cuenta lo siguiente:

- Propuestas y opiniones de las personas usuarias y de sus familias así como de los propios protagonistas de los vídeos.
- Aportaciones y propuestas de mejora realizadas por los especialistas de orientación de nuestras entidades.
- Aprobación y valoración por parte de nuestras entidades miembro en el momento de la presentación del OrientaConsello del mes.
- Aportaciones y propuestas por parte del equipo técnico y dirección de nuestra entidad.
- Análisis de los comentarios de las redes sociales así como seguimiento y análisis de los OrientaConsellos más y menos visualizados.

Por otra parte, de cara a evaluar el **impacto** de esta herramienta, como fuentes de información y de autoevaluación se aplican diversos **métodos o instrumentos** tales como:

- La entrevista/ reuniones formal e informal, con las familias, usuarios y profesionales que utilicen los OrientaConsellos como herramienta de trabajo o como herramienta de ayuda en el proceso de búsqueda de empleo.
- Las reuniones del equipo de profesionales de las entidades en las que se valora este recurso.
- Análisis de la información recogida a través de su publicación y difusión en las redes sociales.
- Indicadores de evaluación objetivos y de carácter cuantitativo a través de los cuales se mida la utilización y rentabilidad de dicha herramienta: nº de entradas en web, de visualizaciones en las redes sociales,...

- Sugerencias y valoraciones que llegan nuestra entidad sobre este recurso.
- Grado de difusión de esta herramienta (destinatarios que conocen el recurso y que hacen uso del mismo, acciones de divulgación realizadas,...)
- Satisfacción de los diferentes grupos de clientes (familias, personas con discapacidad, profesionales implicados en procesos de orientación) en relación a este recurso.

El responsable del proyecto se encarga del seguimiento, el registro y la evaluación final del mismo. Partiendo de esto, se trata de una evaluación interna realizada por el propio responsable del proyecto, encargado de recopilar todo tipo de información referente a este trabajo así como de valorar los resultados a corto y a largo plazo.

El **impacto** de este proyecto se traduce en que prácticamente la totalidad de las personas implicadas en los procesos de asesoramiento de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual (los propios usuarios, familiares y profesionales de nuestra entidad), conocen la existencia de este recurso y hacen uso del mismo habitualmente.

Las orientadoras laborales de nuestras entidades han valorado muy positivamente esta iniciativa tras comprobar la creciente implicación de los usuarios y usuarias en las sesiones del servicio de IOPE.

Además, la atención ha mejorado en las sesiones de Formación y orientación laboral y comprueban que los conceptos planteados en los OrientaConsellos son más recordados con el paso del tiempo que otras cuestiones tratadas en clase las sesiones otras dinámicas o apoyos.

En cuanto al recorrido de los capítulos fuera del ámbito de las entidades Down, el formato ha tenido en apenas medio año una buena acogida en nuestras redes sociales, teniendo en cuenta su mera intención de asesorar e informar.

De esta forma, los datos que se desprenden de nuestras redes sociales son los siguientes:

Alcance de las publicaciones: >16.000 personas

Visitas: >2.000 visitas

Vídeos compartidos: >120 veces

Así mismo, se está empezando a trabajar para difundir este trabajo en otros contextos ajenos a las propias entidades de síndrome de Down, que también están implicadas en la orientación del colectivo de las personas con discapacidad intelectual, lo que pone en evidencia la **transferibilidad** del proyecto a otros demandantes de empleo y a otros contextos (ajenos a estas entidades miembro). Así, se pretende que otras personas con discapacidad intelectual, se puedan beneficiar de dicho recurso a través de otras entidades y servicios vinculados con la tarea de orientar y asesorar en materia de empleo y formación.

Nuestra entidad (promotora del presente proyecto), se ha situado, gracias a su recorrido de trabajo con personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, en un referente en lo que se refiere a la orientación académica y profesional del colectivo, por lo que, cualquier recurso que se ofrece al resto de entidades que también desarrollan acciones similares desde esta entidad, es acogido con muy buena predisposición e interés por parte de todas estas instituciones y profesionales que se pueden aprovechar y a las que se puede extender la utilización de este recurso:

- Asociaciones y entidades del ámbito de la discapacidad intelectual.
- Agentes implicados en el Mercado Laboral (empresas privadas, entidades empresariales, cámaras de comercio, sindicatos, confederación de empresarios...)

- Centros educativos públicos/privados/concertados específicos/ ordinarios. (Orientadores escolares, profesores de Formación y Orientación Laboral,...)
- Oficinas de empleo y centros colaboradores del Servicio Público de Empleo (Orientadores/as laborales, directores...)
- Entidades Colaboradoras en la impartición de formación para el empleo para personas desempleadas.

Así, con la puesta en marcha de esta iniciativa, se ha conseguido diseñar un recurso de referencia (tanto para personas demandantes de empleo como para los profesionales del campo de la orientación profesional) para difundir información y estrategias para la orientación y asesoramiento en el proceso de búsqueda de empleo.

Por otra parte, destacar que este trabajo, de **naturaleza innovadora**, podrá ser transferido a otras CC.AA. ya que es un recurso de gran validez para el conjunto de profesionales, familias y personas en búsqueda de empleo (con y sin discapacidad), independientemente de su localización.

11. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, cabe destacar que cualquier persona, antes del acceso al empleo, no desarrolla un rol social activo. En este sentido, la mayor parte de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual que forman parte de nuestras entidades, desean alcanzar un empleo porque tienen claro que el trabajo es un espacio de reconocimiento público básico para la construcción de un rol activo y participativo. Un trabajo supone ocupar un lugar en la sociedad: La meta de cualquier ciudadano adulto, ya que gracias a él se pueden alcanzar grandes cuotas de autonomía y de independencia, además de la económica con el acceso al trabajo.

Nadie tiene más necesidad de orientación que las personas en riesgo de exclusión, entre quienes se encuentran las personas con discapacidad intelectual. En coherencia con esto, el éxito en su itinerario formativo y laboral viene en gran medida condicionado por la calidad de los servicios de apoyo y acompañamiento que se pongan a su disposición durante este proceso.

Partiendo de esto, hemos tratado de poner en marcha un recurso que contribuirá a favorecer y mejorar el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral del colectivo que nos ocupa y de cualquier persona demandante de empleo en general.

Por otra parte, también se constituye como una herramienta de apoyo a los profesionales implicados en la orientación, en su tarea fundamental de informar, formar y asesorar a las personas sobre las diferentes estrategias para enfrentarse al proceso de búsqueda de empleo e incorporación al mercado de trabajo.

Fdo: Consello

ANEXO: PUBLICACIÓN DEL “ORIENTACONSELLO”

Desde enero de 2017 y hasta este momento, contamos con 7 vídeos publicados: la presentación de la iniciativa y 6 OrientaConsejos.

Todos los Orientaconsejos están subidos a nuestro [canal oficial de Youtube](https://www.youtube.com/channel/UC8NfAoxza8) y están accesibles en un apartado visible y fácilmente localizable de la web de Down Galicia: downgalicia.org/orientaconsello.

Capítulo 00 – Presentación

https://www.youtube.com/watch?v=K_8NfAoxza8



En este capítulo introductorio, Paula Suárez nos explica el funcionamiento de este nuevo microespacio de Down Galicia.

Capítulo 01 – Partes del curriculum vitae

<https://www.youtube.com/watch?v=zQtviN1QIo>



En este primer capítulo, Miguel Vázquez nos pone al día sobre las partes fundamentales que debe de tener nuestro curriculum vitae para tener más posibilidades de conseguir un puesto de trabajo.

Capítulo 02 – Errores en el curriculum vitae

<https://www.youtube.com/watch?v=MY2CwQqnWBc>



Siguiendo con el tema presentado en el anterior Orientaconsello, Antonio Barcala nos informa sobre los errores más comunes en el currículum vitae: faltas de ortografía, información desordenada, extensión excesiva, datos no actualizados, etc.

Capítulo 03 – Carta de presentación

https://www.youtube.com/watch?v=cyW1hG_sy3k



En este nuevo capítulo, Carlos Pais explica la finalidad de una carta de presentación, cómo redactarla y las partes que ésta debe de tener. En la parte final del Orientaconsello, Carlos hace un llamamiento a los empresarios y empresarias que reciban estas cartas y les pide que no tengan miedo a contratar a personas con discapacidad.

Capítulo 04 – Dónde buscar ofertas de trabajo

<https://www.youtube.com/watch?v=bPAsdjC8ijo>



Raquel Balado nos cuenta en esta nueva entrega de Orientaconsello dónde podemos buscar ofertas de trabajo: consultando en el apartado de ofertas del periódico, páginas web, redes sociales, boletines de ofertas, etc.

Capítulo 05 – Estrategia antes de la entrevista de trabajo

<https://www.youtube.com/watch?v=eSBrijH8Webc>



La divertida Pamela Casagrande nos explica la importancia de la entrevista de trabajo. Para comenzar, nos cuenta de manera sencilla qué es una entrevista y su finalidad. Además, nos pone al día de la estrategia que debemos de seguir para impresionar a nuestro entrevistador o entrevistadora.

Capítulo 06 – La comunicación no verbal en la entrevista

<https://www.youtube.com/watch?v=KCYgW17jtAM>



En la última entrega antes del parón estival, Alejandro Nieto analiza la importancia de la comunicación no verbal en una entrevista de trabajo. Y para que ésta no nos juegue una mala pasada, nos da una serie de consejos para no transmitir lo que no queremos.