



Formas de búsqueda de empleo: El valor de la red

A las dificultades de encontrar un empleo, como son el elevado número de destrucción de puestos de trabajo, consecuencia de la reforma laboral y la escasez en la ofertas de empleo derivada, de esa misma destrucción y de la falta de una recuperación económica que impide la creación de empleo, se suma en algunas ocasiones la falta de dominio de las técnicas de búsqueda de empleo.

Es cierto, que la juventud de hoy conoce muy bien cómo manejar un ordenador, navegar por internet y cómo funcionan las redes sociales, teniendo la inmensa mayoría perfiles muy activos. Sin embargo, existe un grupo de jóvenes que pese a ser muy comunicativo en la red, no conoce las potencialidades de esos recursos, para algo tan importante como buscar empleo. Sirva este ejemplo, todos los jóvenes saben que es importante enviar el currículum para conseguir un trabajo, pero cuáles son las pautas necesarias para que este sea atractivo, llame la atención de quien lo lee y por tanto, se consiga una entrevista, entendiendo esta como la puerta principal para acceder al ansiado empleo, es todavía una incógnita para algunos colectivos.

Además, el entorno en el que nos encontramos, donde la dificultad para encontrar un trabajo es muy alta, hace necesario dominar todas las técnicas de búsqueda y empezar a potenciar nuestros puntos fuertes o habilidades, para que esas dificultades con las que no podemos luchar (por ejemplo, pocos puestos de empleo ofertados) sean mucho menos importantes.

Para ello, deberíamos por empezar a valorar la autosuficiencia, añadiendo a ella una buena dosis de autoestima. Este primer requisito, es el más demandado por las empresas actuales, (pues quieren personas capaces de aprender por sí mismos, elevados conocimientos y capacidades de adaptación), puede ser un buen recurso también para nosotros mismos, a la hora de enfrentarnos a un mercado laboral cambiante, caracterizado por el empleo de las TIC's de forma masiva, el cual está contribuyendo a generar cambios, tanto en los procesos de búsqueda, como en los de selección por parte de las empresas.

Cada vez más, nuevos agentes "no tradicionales" intervienen con mayor protagonismo en el negocio de la selección y las propias empresas, también son parte de esos agentes novedosos. Con la crisis y la reducción de gastos, algunas empresas se convierten en organizaciones autosuficientes en lo que a captación y contratación de candidatos adecuados a sus necesidades se refiere, dejando de lado (aunque sin prescindir de ellos) a las empresas y organismos habituales de los procesos de selección.

Ejemplo de esto es el que se da en la empresa General Electric, que ha creado una división interna de reclutamiento con un equipo de 500 personas durante los últimos seis años, ayudado por redes profesionales como LinkedIn y Branch Out, ha abierto más de 25.000 nuevos procesos de selección. Según Businessweek, la nueva división interna de reclutamiento de General Electric completa las búsquedas en 73 días, frente a los 170 que se empleaban cuando éstas se encargaban íntegramente a empresas externas.

Esto no quiere decir que la multinacional haya renunciado a los servicios de empresas de selección y consultores. Aún recurre a ellos para posiciones y perfiles muy específicos. Pero el grueso del reclutamiento se hace de manera autosuficiente.

Esta nueva relación entre empleado y empleador, implica otra manera distinta de buscar trabajo; y supone también un cambio para quienes están buscando un empleo que no llega y han comprobado que las soluciones tradicionales son cada vez más ineficaces.

Por ello, el 'networking' parece convertirse en la manera más efectiva de encontrar esos puestos que no están publicitados. Es decir, quienes buscan, lo que deberían hacer a partir de ahora, nada tienen que ver con lo que se haya hecho antes para identificar un empleo. Es decir, no se debe ignorar este nuevo papel mucho más activo de las empresas en los procesos de reclutamiento, cada vez más alejado de intermediarios.

Pero antes de pasar a dar consejos sobre búsqueda de empleo, deberíamos detenernos en explicar en qué consiste el networking. Este consiste en el establecimiento de una red profesional de contactos que nos permite darnos a conocer a nosotros y a nuestro negocio (en el caso del autoempleo), implica escuchar y aprender de los demás para encontrar posibles colaboradores, socios o en el caso de la búsqueda de empleo por cuenta ajena de mandar nuestro CV a quien pueda interesar.

El networking activo posibilita el intercambio de información y contactos así como, el establecimiento de relaciones con personas que compartan intereses profesionales comunes. Pero también, podríamos utilizar el networking para avanzar en nuestra carrera profesional, para expandir nuestro negocio, o para aumentar nuestra visibilidad y mejorar nuestra red de contactos comerciales y así generar negocio dentro de ella (caso de autoempleo).

Cualquier organización con un equipo que domine la utilización de las redes sociales y profesionales, practicará de una manera u otra networking, y con ello será capaz también de acceder a los posibles candidatos a un puesto de trabajo.

Estas nuevas tareas, que van a llevar a cabo las empresas requerirán de la implicación en los departamentos de personal, y por tanto, de profesionales adaptados a estas nuevas tecnologías, por lo que se abre un pequeño hueco a la posibilidad de empleo en áreas que combinan lo tecnológico con los recursos humanos. Pero no sólo eso, también, los nuevos departamentos de recursos humanos, requerirán profesionales de marketing y comunicación, por lo que el futuro del empleo, necesitará de perfiles en donde los trabajadores jóvenes aprendan a captar público que, o bien puede ser un empleado potencial o simplemente un interesado en las actividades vía web que ofrece la empresa.

Saber vender un producto o un servicio será uno de los caminos laborales con más posibilidades de futuro, el cual requiere más habilidad que formación en el amplio sentido de la palabra.



También, decir que en ese nuevo rol de las empresas, se crearán mundos virtuales (seguramente a través de su página web) que ofrecerán contenidos, servicios y posibilidades de contacto. Pero si esos contactos a veces no resultan en empleo esto generará la frustración de las personas que invirtiendo su tiempo en ello no consiguen los resultados esperados, es decir la obtención de un empleo.

Por eso, lo más importante cuando se busca trabajo es saber venderse uno mismo. Eso no quiere decir que se deba aceptar cualquier trabajo y a cualquier precio, es decir trabajar sin contrato o recibir abusos o que las empresas no cumplan con las normas de seguridad que marca la ley, estos son algunos ejemplos más que denunciables, sobre los que siempre insistimos que se debe estar alerta. A lo que nos referimos con vender nuestro CV es a saber mostrar nuestra valía profesional, pues el mercado laboral de nuestro país se caracteriza por una escasez de la oferta frente a la gran demanda de potenciales trabajadores, en los que se englobarían, tanto aquellas personas que no tienen empleo como a aquellos que buscan un empleo porque no están contentos con las condiciones de su empleo actual y desean mejorar. Es por ello, que nuestro mercado laboral sea altamente competitivo y más aún en el caso de la juventud, donde a veces para optar a un puesto el conocimiento de un idioma no es suficiente y se piden dos, la titulación por si sola es indispensable pero no suficiente, etc. Por ello, un CV puede ser muy bueno, pero si no lo refleja o eso no se transmite durante la entrevista de trabajo, una persona se puede quedar fuera del proceso de selección.

En definitiva, dada la dificultad para conseguir un empleo, por las causas ya analizadas, más las características de nuestro mercado de trabajo, que son muy exigentes con las personas que buscan trabajo, donde prima pedir mucho al candidato (saber idiomas, disponibilidad para viajar, flexibilidad horaria, etc.) para ofrecer poco (bajos salarios, temporalidad en el empleo, ...) y castigan a colectivos con peores condiciones para los cuáles es más difícil encontrar trabajo; debes saber que entre los valores apreciados por los empleadores, y que te pueden ayudar en el futuro, uno de ellos es sin duda el liderazgo personal. Además, de tener un currículum brillante, el hecho de poder transmitirlo y dar la sensación de que sabemos afrontar los retos o trabajar en equipo, son valores que cada vez se piden más a los jóvenes, sobre todo a los que tienen estudios superiores. Para todos lo demás, la autosuficiencia, como hemos mencionado antes, es importante para las empresas, porque permite ver que las personas son capaces de enfrentarse a los problemas, en un mercado de trabajo en el cada vez se dedican menos recursos a la formación de los trabajadores, el tener la capacidad de adaptación a un puesto y de aprendizaje de las tareas a realizar, facilitará las opciones y los procesos de selección. Una actitud negativa, derrotista o de baja autoestima, que mostremos durante la entrevista a la persona que nos pueda ofrecer una vacante, hará que fracasemos en la consecución de un empleo.

A la búsqueda de redes eficaces

También, existen canales de empleo que son redes profesionales muy eficaces y que en el futuro se harán cada vez más profesionales, involucrando a los trabajadores de la propia empresa, para que sean embajadores de su marca, es decir, en el futuro tener habilidades y conocimientos que permitan ofrecer productos y servicios más teledirigidos, es decir habilidades y conocimientos sobre los canales de venta, será uno de los perfiles más demandados. Y es que nuestro país, ya no es un productor de bienes y servicios de primera instancia, la crisis que ha propiciado el cierre de muchas empresas, hace que lo único que se mantenga sean los almacenes y los servicios de ventas, con productos del exterior.



El “mercado oculto” de las ofertas

Si las cosas ya están difíciles en el mercado laboral y de hecho todos estamos muy concienciados con la importancia de esas dificultades, no menos importante es el eco que nuestra situación está despertando en el exterior. Como ejemplo, citaremos el diario “The Wall Street Journal” (WSJ) que para añadir más leña al fuego, ha tratado el tema de un mercado oculto de ofertas de trabajo que puede complicar y desesperar aún más a quienes optan a un puesto. En este sentido el WSJ hacía referencia a que hay “una gran cantidad de ofertas que nunca se hacen públicas, o son conocidas sólo cuando un candidato (normalmente un aspirante interno o alguien con bastantes posibilidades) ya ha sido identificado”. Esta afirmación, que nos parece un poco preocupante, en cuanto a que parece indicar que hay empleo, pero no se da a conocer o no se sabe buscar, nos parece que debiera matizarse.

Desde UGT-Juventud, en el Observatorio de Empleo hemos analizado en alguna ocasión, aquellas ofertas que no se cubren en los listados que el INEM saca de manera trimestral. Concretamente, los últimos datos de que disponemos nos dice que los perfiles de difícil cobertura para el servicio público de empleo son aquellos cuyas posiciones tiene un perfil muy específico y aparecen en pequeñas localidades.

Volviendo al tema de las ofertas existentes, pero que se desconocen, o lo que es lo mismo ese mercado de trabajo oculto, decir que incrementa por una parte la desesperación entre quienes buscan un trabajo, pero por otra ofrece nuevas pistas para reconocer nuevos modelos y fórmulas de búsqueda.

Pese a esto, no queremos en ningún modo decir que hay una demanda de trabajadores que no se cubre, o que hay trabajo a disposición, cuando las cifras de la EPA, nos muestra justo lo contrario. Concretamente, en el 4º trimestre de 2012 la tasa de paro de toda la población en general asciende a 26,02%. Sin embargo, lo que queremos mostrar, es que pese a las dificultades existentes para conseguir un empleo, además este puede darse en unas condiciones muy precarias y complejas para aquellos jóvenes que están buscando empleo, e incluso están preparados por medio de alguna titulación.

Ante esta situación en la que la juventud tiene serias dificultades para encontrar un empleo y que además este sea de calidad, hemos planteado este Boletín con la idea de facilitar esa búsqueda y generar conocimientos sobre el entorno del mercado de trabajo, y más concretamente sobre los procesos de selección que faciliten a los jóvenes su desarrollo profesional y cultivar sus potenciales habilidades, que muchas veces son desconocidas, pero que pueden ser muy útiles para la consecución de un empleo.

Llegados a este punto muchos de los jóvenes que estáis leyendo este Boletín os preguntaráis,

¿CÓMO PUEDO SER MÁS EFECTIVO EN MI BÚSQUEDA?

Durante un periodo de crisis las empresas, más que buscar un puesto definido, encuentran personas válidas en los CV que reciben, y ahí es donde surgen oportunidades, por eso insistimos tanto en el cómo se debe realizar la búsqueda para alcanzar nuestros objetivos, que ha de incluir el envío masivo de CV espontáneos, es decir envió a un listado de empresas, aunque no hayan publicitado ningún puesto. Y es que pese a las novedades que ofrecen las TIC’s en cuanto a la forma de buscar trabajo, las empresas siempre recurren a los mecanismos clásicos a la hora de tomar la decisión sobre a quién y para qué quieren contratar. Los departamentos de Recursos Humanos utilizan el siguiente mecanismo: recepción de CV, almacenamiento durante un tiempo indefinido, que cuando expira los elimina, salvo si un candidato interesa.

Por ello, el CV, la carta de presentación que le acompaña, así como llegado el momento, la entrevista, deben ser preparados con esmero y dedicación. En el caso de los CV, (salvo que sean de envío espontáneo) lo recomendable es hacerlos adecuados al puesto que se solicita, por ejemplo se pueden quitar cursos de formación que se ponen de relleno, pero carecen de utilidad para el puesto que se solicita. En el caso de la entrevista, los modelos de selección todavía tienen un componente emocional y de química muy grande, por ello lo mejor sería tener una buena preparación y cuidar ciertos aspectos como la puntualidad o intentar mostrar nuestros puntos fuertes al entrevistador. Como hemos dicho antes, una buena preparación puede facilitar la contratación. Si quieres más información sobre cómo preparar la entrevista de trabajo, te recomendamos que consultes los siguientes enlaces:

[Lo que debes saber en tu relación laboral](#)

[Objetivo: Acceso al empleo](#)



Busca trabajo de una forma diferente

Pues como hemos dicho antes, una buena preparación puede facilitar la contratación.

No todo lo que buscan las empresas encaja con las capacidades y habilidades de quienes están buscando trabajo. Como esto es muy habitual te aconsejamos plantearte opciones que fomenten tus capacidades para obtener un empleo. A veces, esto implica cambiar de profesión o incluso de sector.

En líneas generales, lo que se puede hacer para adaptarnos a las demandas del futuro para conseguir un hueco en las empresas, **en el caso de jóvenes que tienen estudios superiores**, sería:

- ✓ Pensar en vernos a nosotros mismos más como proveedores de servicios capaces de ofrecer talento en la tarea de buscar trabajo. Es decir, tratar de convertirnos en un especialista.
- ✓ Determinar cuál es nuestro valor añadido en el mercado de trabajo, traducido al lenguaje corriente, qué es lo que puedes hacer mejor que los demás en un entorno laboral cada vez más competitivo. Se trata de ver qué sabemos hacer, qué nos gusta y dónde podemos aplicar todo eso.
- ✓ Cuando hay más gente buscando empleo, que es lo que sucede ahora con alto nivel de desempleo que tenemos, sólo el envío de currículos se convierte en una acción un poco ineficaz, aunque necesaria. Por lo que se necesita algo más, como por ejemplo el envío de CV a empresas que en un principio no ofertan empleos, para detectar alguna posibilidad.
- ✓ Para encontrar oportunidades hay que ser proactivo. Conviene estar abierto a reciclarse y a formarse para cuando llegue esa oportunidad. Quien mejor lo consigue es quien está al tanto, quien se forma continuamente y sabe cuáles son los cambios del mercado de trabajo y las exigencias cambiantes de los empleadores.
- ✓ La agilidad para aprender resulta decisiva, porque los profesionales con capacidades como ésta aportan soluciones e innovación más rápidamente, y tienen más éxito frente a nuevos retos y situaciones cambiantes. Los individuos que aprenden rápidamente en situaciones de cambio serán los más buscados en el futuro.
- ✓ La búsqueda de empleo, implica reinventarse cada día, desarrollar nuevas competencias como la autonomía personal y ser flexible y adaptable al nuevo escenario laboral.

Para el resto de trabajadores que optan a puestos en los que no se exige formación universitaria o específica y no tengan definido un perfil, sería:

- ✓ Si eres de los que no tienen experiencia, no hay que agobiarse. Piensa en todo lo que has hecho



hasta el momento. Seguro que has colaborado en algún tipo de proyecto, quizá has hecho prácticas en periodos vacacionales, a lo mejor incluso has vivido una temporada fuera de España. Todo eso suma puntos de cara a una posible entrevista.

- ✓ Estate atento a la actualidad, lee la prensa digital. Los seleccionadores preguntan cada vez más por este tipo de temas porque buscan a jóvenes con inquietudes.
- ✓ Crea tu perfil en los principales portales de empleo y redes sociales. Define alertas que puedan llegar directamente a tu buzón de correo electrónico
- ✓ No rechaces ofertas de trabajo con la excusa de estar esperando el trabajo ideal. Ciertamente es que se están ofertando muchos trabajos precarios, pero es mejor coger experiencia e integrarte en la empresa, siempre que eso no sea en fraude de ley y exigiendo unas condiciones dignas. Por eso, nunca aceptes prácticas abusivas, (como por ejemplo trabajar sin contrato, que te paguen menos del salario mínimo interprofesional, etc.)
- ✓ Se debe evitar la frustración y la pasividad. No ser activo puede convertirse en una desventaja, si te sientas a esperar un trabajo, no encontrarás nada. Tampoco lo lograrás si te limitas solamente a registrarte en webs de búsqueda de empleo. Es importante visitar todas las webs de empleo en las que se está registrado para no perder ninguna oportunidad, y es que buscar trabajo requiere tiempo y dedicación.
- ✓ Además, es conveniente realizar cursos de formación en aquellas disciplinas que actualmente son más demandadas en el mercado laboral.
- ✓ Tampoco hay que descartar ninguna vía para buscar trabajo. No sólo aparece por Internet, esto significa que no se debe dejar de lado formas tradicionales de búsqueda, como mover el CV entre tus familiares, amigos y conocidos, diciéndoles que buscas empleo. No se debe descartar ninguna opción que permita conseguir un trabajo.

Por último, os queremos dar un consejo a todos, sobre los abusos de algunas empresas de selección, que cobran a sus usuarios por los servicios prestados, como asesoramiento en el CV, a redactar la carta o en la contratación. Os aconsejamos que siempre tengáis cuidado a la hora de contactar con empresas que ofrecen empleo en la web o en anuncios de prensa, diciendo que es de manera gratuita, y aunque parecen gratuitas no lo son. Una vez que te registras, vienen los extras que te cobran por los siguientes conceptos:

1. Por preparar tu CV de manera profesional
2. para promocionar tu CV y que tengas más posibilidades
3. para que tu CV se vea en determinadas páginas.

De estas webs recibes ofertas de empleos generales y junto a ellas hay mas ofertas de cursos (de pago) que otro tipo de ofertas. Por eso, aseguraos primero antes de abonar nada qué servicios se prestan y por qué cobran, para evitar malentendidos y estafas.

Existen sin embargo otras empresas u organismos que te ayudan sin pedir dinero a cambio.

Cómo trabajamos en UGT-Juventud y cómo podemos ayudarte

Para aquellos jóvenes que no nos conozcan, decir que UGT-Juventud está compuesto por una o un Responsable Confederal que se encarga de coordinar a todos los Departamentos de Juventud pertenecientes al Sindicato. Cada departamento está compuesto, a su vez, por una o un Responsable, el cual es nombrado por la Comisión Ejecutiva correspondiente y por un equipo de trabajo que se encarga de desarrollar las áreas de trabajo que se ajustan a las tareas y a los fines que se les encomiendan.

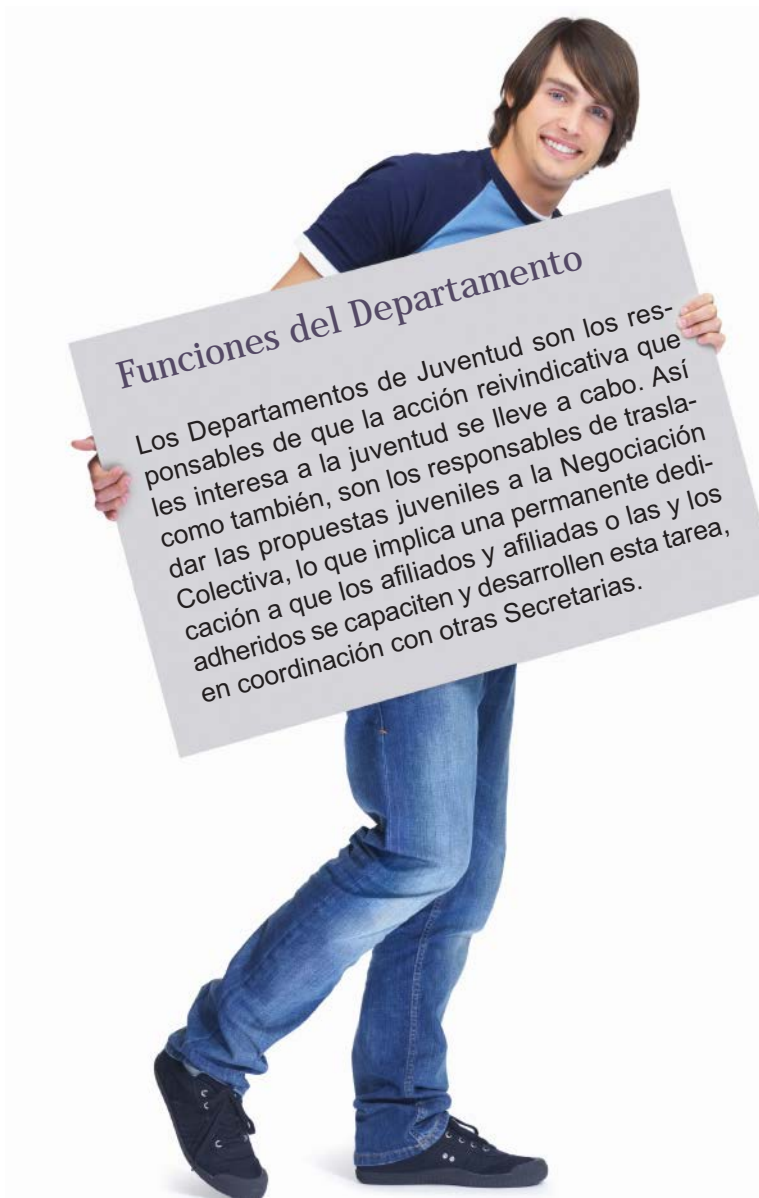
En el Departamento de Juventud tienen cabida las y los jóvenes afiliados a UGT hasta la edad de 35 años, de acuerdo con los criterios establecidos por la CSI y la CES y sus respectivos comités de juventud.

Además, el Departamento de Juventud centra su actuación en las siguientes áreas:

Empleo y Desempleo: como parte de la estructura de UGT, se desarrollan tareas no sólo reivindicativas en la lucha contra el desempleo, sino también para el desarrollo de alternativas, orientación y asesoramiento a los jóvenes, formación en diversos aspectos: ocupacional, autoempleo... y análisis de la evolución del mundo laboral, todo ello desde la doble perspectiva de jóvenes desempleados y jóvenes trabajadores.

Acción Sindical: planteando reivindicaciones de cara a la negociación colectiva, dirigidas a evitar cláusulas discriminatorias en convenios colectivos y favoreciendo la participación de los jóvenes en los procesos de elecciones sindicales, tanto como candidatos como electores; así como elaborando propuestas y medidas en las distintas concertaciones y políticas de las distintas administraciones.





¿Qué proponemos?

1. El acceso directo de las y los jóvenes trabajadores y estudiantes de últimos cursos para dotarles de la información necesaria sobre el funcionamiento del mercado laboral y promover una cultura sindical.
 - UGT es un sindicato joven y cercano que atiende tus demandas y necesidades y al que siempre se puede acudir.
 - Dar a conocer UGT a las y los jóvenes estudiantes de últimos cursos en los centros de enseñanza, universidades, escuelas de taller para ir promoviendo el acercamiento a nuestra organización.
2. Promover el acercamiento y la conciencia sindical de la Juventud Trabajadora hacia UGT en los centros de trabajo:
 - Promover su participación en los procesos electorales y en las candidaturas de UGT para obtener mayor representatividad y fuerza sindical.
 - Promover su afiliación y su participación en las estructuras de UGT.

¿Qué te ofrecemos?

1. Reunimos toda la **información** posible **sobre los problemas específicos que nosotros los jóvenes padecemos en materia de formación, contratación, condiciones de trabajo**, etc.
2. **Boletines de Empleo**, que analizan las estadísticas oficiales de la Encuesta de Población Activa (EPA) relativas a ocupación y desempleo de manera periódica y exhaustiva, a lo largo de los diferentes trimestres del año, y son interesantes y de utilidad para detectar en qué medida se aceleran o retrasan los procesos de entrada y salida de los jóvenes en el mercado de trabajo, ya que se analizan las distintas variables que intervienen en el empleo, de manera trimestral, independientemente de que por necesidades de información se realice algún Boletín de manera puntual sobre un tema en concreto, como es este caso.
3. **Información Laboral**: Transmitimos la información necesaria para facilitar la búsqueda o mantenimiento del empleo a través de una red de Centros de Promoción de Empleo, que se encargan de buscar soluciones para resolver aquellos problemas que diariamente te puedes encontrar en la difícil tarea de la búsqueda o mantenimiento del puesto de trabajo.
4. **Orientación para el empleo y la iniciativa empresarial**: Desarrollamos y/o perfeccionamos tus habilidades para iniciar procesos y actividades de búsqueda de empleo.
5. **Asesoramiento Laboral**: Asesoramos sobre cuáles son los derechos y deberes que se tiene como trabajador o trabajadora, a través de nuestro correo electrónico - demandajoven@cec.ugt.org -, y también a nivel local, a través de nuestra red de Centros de Promoción de Empleo.

Los Centros de Promoción de Empleo

Fueron puestos en marcha para dar respuesta y apoyo a dos de las mayores demandas de los jóvenes: la necesidad de información y el asesoramiento sobre condiciones de trabajo y búsqueda de empleo.

Los Centros de Promoción de Empleo, son un apoyo tanto para los jóvenes que buscan empleo, como para los que ya lo tienen, pero les surgen diversas incógnitas sobre las condiciones de trabajo. Dedicando, mayores esfuerzos para aquellos jóvenes que se encuentran con mayores dificultades para acceder a un trabajo.

Nuestro servicio da respuesta a infinidad de usuarios con problemáticas distintas y en distintos territorios, pero que acuden a un lugar común: el Centro de Promoción de Empleo, que les corresponde en su Comunidad. Allí se llevan a cabo una serie de actividades, tales como:

1. Recopilación de información y materiales relativos a empleo, vivienda, autoempleo, en dos sentidos:

- Búsqueda de información en Prensa, Boletines oficiales, Internet, Otros Servicios de Información; Servicios Públicos de Empleo, Agencias de Desarrollo Local, INEM, Universidades, Centro de Adultos..., etc.
- Devolviendo toda esa información de los usuarios mediante; la Creación y Actualización periódica de un Tablón de Ofertas de Empleo, ofertas educativas y demás actividades o información de especial interés para los jóvenes.

2. Difusión de información dada a los usuarios, sobre las alternativas diferentes del trabajo por cuenta ajena, como son: el au-

toempleo, el trabajo autónomo; así como sobre cuáles son sus derechos y deberes al entrar en el mercado de trabajo, o las modalidades de contratación y aspectos básicos del Derecho Laboral.

- En esta fase, también se pone en contacto a los usuarios con otros agentes intermedarios (delegados/as, educadores/as, animadores/as juveniles, jefes de estudios, directores, etc.).

3. Realización de actuaciones según lo consideren nuestros técnicos del Centro (cursos, charlas formativas e informativas, dinámica socioeducativa en materia laboral, etc.) o a petición directa de la persona interesada (sesión individual de asesoramiento o mediación entre el usuario y otras dudas y situaciones en materia juvenil en general).

Todas esas actividades han servido, además de para acercar a los jóvenes este servicio, para ayudarles a integrarse en el mercado laboral.



En cuanto a los objetivos de los Centros, destacaríamos los siguientes:

- Dar a conocer los Centros de Promoción de empleo a mayor número de usuarios.
- Fomentar la inserción de las jóvenes en el empleo.
- Asesorar sobre la toma de decisiones y proyectos profesionales.
- Orientar sobre técnicas de búsqueda de empleo, entrevistas de trabajo, elaboración de cartas de presentación y currículos.
- Ampliar la información de carácter laboral a otros ámbitos de interés para los jóvenes (como por ejemplo, la formación).
- Puesta en marcha de cursos, charlas; así como, otras iniciativas de asesoramiento para la puesta en marcha de iniciativas personales.

¿Dónde estamos en la red?

En UGT-Juventud te podemos ofrecer ayuda. ¿Quieres preguntar alguna duda a través de alguno de nuestros canales de información?

Desde el Departamento de Juventud Trabajadora se observó la necesidad de potenciar y desarrollar tanto el uso de las TIC's como de las Redes Sociales como herramientas de formación e información. Por este motivo, una de las máximas ha sido rediseñar la sección de la que dispone en la página

<http://www.ugt.es/juventud/juventud.html>

más concretamente en

http://www.ugt.es/juventud/condiciones_de_trabajo

Observatorio de Empleo en el que podrás encontrar información muy útil sobre condiciones de trabajo, salud laboral, así como cualquier otra cuestión relacionada con el empleo.

Asimismo, además de la web, disponemos de un **blog**

<http://www.demandajoven.es>

una página en **Facebook**

UGT Juventud

y una cuenta en **Twitter**

@ugtjuventudcec

y **Tuenti**, que sirven para complementar nuestros canales de comunicación con nuestros afiliados y simpatizantes.

A través de las nuevas tecnologías, que estamos implantando desde el Departamento de Juventud (Facebook, Twitter, Tuenti, etc.), se está teniendo acceso directo a más de 100.000 jóvenes, bien sean delegados, afiliados o estudiantes.

Como ves es mucho lo que te ofrecemos y nuestras funciones en esta materia van desde la Orientación laboral, para conseguir un ajuste entre el perfil profesional de cada trabajador a las necesidades de cualificaciones de las empresas, hasta el apoyo directo en la inserción de trabajadores, e incluso la Intermediación laboral, proporcionando candidatos a las empresas que lo necesitan a través de nuestros servicios on-line.

