



PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DE ALUMNO:

Guadalupe Liseth Vázquez Recinos

NOMBRE DEL PROFESOR:

Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

NOMBRE DEL TRABAJO:

Cuadro sinóptico: Inserción social y funcional

MATERIA:

PASIÓN POR EDUCAR

Gestión del Trabajo Social

GRADO:

9no Cuatrimestre

GRUPO:

“A” Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Frontera Comalapa, Chiapas a 21 de junio del 2020.

INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL

PERSONAS EXCLUIDAS

- Este modelo deja irremediablemente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad.
- Algunos motivos de la exclusión so: la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud.

Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad en general no dejar perder estas personas. Si no llegan a incorporarse a un puesto de trabajo que les permita vivir de manera autónoma.

EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

Para acceder al mercado de trabajo, uno puede hacerlo en solitario, sabiendo dónde y cómo dirigirse, o puede hacerlo asesorado y acompañado por un/a profesional.

LAS CLAVES DEL ÉXITO DE ESTE PROCESO SON

LA CONCEPCIÓN DEL ITINERARIO

- La inserción laboral como un proceso flexible y circular, y en absoluto lineal, tal y como se ha concebido durante años
- Cada caso debe estudiarse de manera particular en función de los intereses y necesidades de la persona acompañada y los recursos de la organización que acompaña

ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO

- ES fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes.
- Supera el asesoramiento rápido y puntual sobre las técnicas de búsqueda de empleo más básicas y plantea una intervención que va más allá.
- Establece un plan de trabajo ajustado al perfil de la persona y a su objetivo profesional y se marca como objetivo no sólo conseguir una pronta inserción sino también fomentar el empoderamiento de la persona implicada

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Es un aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad.

EMPLEABILIDAD

- Es la capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo
- Las características de este acompañamiento y la manera de trabajar la ocupabilidad deben ajustarse a las necesidades y disponibilidad de las personas

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Tiene el objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social, y velar porque la actuación interna y externa de la propia empresa se produzca en términos éticos, de justicia, sostenibilidad, transparencia o

Muchas de ellas las que promueven políticas para facilitar la incorporación en su plantilla de personas desempleadas de larga duración, mujeres subrepresentadas en el mercado laboral o personas con diversidad funcional,

Aquellas organizaciones que ya han adquirido esa conciencia social no se pueden limitar a la intención sino a la acción

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

En la actual sociedad de la información y el conocimiento, las ventajas competitivas que históricamente han permitido a las empresas perdurar y consolidarse en el mercado como el acceso al capital, la tecnología o la explotación de los recursos naturales, en el contexto globalizador actual no ha lugar.

El conocimiento y una de sus consecuencias, la innovación, las principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones. Dichos intangibles se generan a través del capital humano de las organizaciones, las personas.

Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos