



Nombre de alumna: Evelin Roblero Rea

Nombre del profesor: Likza Hally Roblero Muñoz

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico de Inserción Social y Funcional

Materia: Gestión del Trabajo Social

Grado: 9 Cuatrimestre

Grupo: "A"

2.3- INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL.

El mercado de trabajo en nuestro entorno comienza a enderezar la difícil situación de los últimos años

Las empresas cuentan con candidatos para cubrir los puestos de trabajo disponibles

Según datos del Instituto Nacional de Empleo (2012)

La tasa de paro de las personas con discapacidad era del 33,1%

El 25,0% referente a la población sin discapacidad

Un 5% de personas en edad laboral que tienen reconocida algún tipo de limitación

Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad no perder a estas personas

Las políticas legislativas, como la implantación de la LISMI y su derogación en la reciente LGD

Hasta el momento insuficientes y piden a gritos una reestructuración profunda

El principal objetivo es la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible

Por sus características, frecuentemente aportan un valor añadido a las empresas que hay que explicitar y difundir

Conocer qué factores dificultan su presencia

Para poder incidir en ellos e impulsar un proceso de cambio

EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

Para acceder al mercado de trabajo

Uno puede hacerlo en solitario, sabiendo dónde y cómo dirigirse

Puede hacerlo asesorado y acompañado por un/a profesional

En el caso de las personas que presentan alguna dificultad

El acompañamiento personalizado

No garantiza, pero aumenta, la probabilidad de conseguir que los resultados obtenidos sean duraderos

Supera el asesoramiento rápido y puntual sobre las técnicas de búsqueda de empleo más básicas

CV, ofertas y/o listados de empresas donde dirigirse

Establece un plan de trabajo ajustado al perfil de la persona

El seguimiento personalizado

Permite llegar a la información explícita e implícita sobre lo que la persona desea y necesita de manera global

La empleabilidad

Se debe trabajar de manera global, desde diferentes ámbitos

Necesitan sumar esfuerzos y recursos

Contribuyendo cada uno desde su especialidad al objetivo último

Deben plantearse diferentes estrategias

Según si se trata de un joven sin formación o una mujer madura

Si estamos acompañando personas jóvenes lo más probable es que haga falta focalizar el trabajo en potenciar el autoconocimiento

En personas mayores se pone énfasis en el aprovechamiento de las competencias técnicas y transversales desarrolladas a lo largo de su vida profesional

En el caso de personas con especiales dificultades relacionadas con la diversidad funcional

Centrar más el foco, ya que esta etiqueta incluye personas con intereses y necesidades demasiado diferentes

Les caracteriza un reconocimiento legal recogido en el Certificado de Discapacidad

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social

- Éticos
- De justicia
- Sostenibilidad
- Transparencia
- De equidad

La integración laboral de personas más vulnerables socialmente

Se incluye como una de las acciones que se desarrollan en el área de la RSC en las organizaciones

Promueven políticas para facilitar la incorporación en su plantilla de personas desempleadas de larga duración

Las entidades sociales las que, cada vez más, actúan de forma proactiva en la detección de oportunidades laborales para sus usuarios

Es preciso gestionar un cambio de mentalidad en el que las entidades sociales dejen de colaborar

“para” las empresas y empiecen a pensar en trabajar “con” las empresas

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Las ventajas competitivas que históricamente han permitido a las empresas perdurar y consolidarse en el mercado

- El acceso al capital
- La tecnología
- La explotación de los recursos naturales

En el contexto globalizador actual no ha lugar

su consecuencia, la innovación, las principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones

Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes

Tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, puntos de vista

Las organizaciones que empiecen a desarrollar políticas de gestión de la diversidad lograrán, sin duda, una mayor competitividad en el mercado

