



Nombre de alumnos:

Victoria Guadalupe Gonzalez Villarreal

Nombre del profesor:

Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

Nombre del trabajo:

Cuadro Sinóptico: Interacción Social y Funcional

Materia: Gestión del Trabajo Social

Grado: 9^{no} Cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 21 de junio del 2020.

INTERACCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL

EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

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

ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO

- Este acompañamiento no garantiza, pero aumenta enormemente, la probabilidad de conseguir que los resultados obtenidos sean duraderos más allá de una inserción puntual
- 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
- Se marca como objetivo no sólo conseguir una pronta inserción sino también fomentar el empoderamiento de la persona implicada mediante la mejora de su ocupabilidad entendida de manera global
- Permite llegar a la información explícita e implícita sobre lo que la persona desea y necesita de manera global.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad

EMPLEABILIDAD

La capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo es lo que denominamos

Aglutina un conjunto de aspectos como la formación, los intereses, las competencias, la experiencia laboral, el conocimiento del mercado de trabajo, el entorno familiar y social o la salud.

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 como 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 de equidad

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, por citar sólo algunos de estos colectivos.

Aquellas organizaciones que ya han adquirido esa conciencia social no se pueden limitar a la intención sino a la acción. Es imperativo modificar el discurso de las empresas que "les gustaría contribuir" e implicarse en el "vamos y queremos contribuir".

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

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, se generan a través del capital humano de las organizaciones, las personas. Y sin duda se ven pronunciados cuando las personas que forman parte de las organizaciones son más diversas

Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, aquellas empresas que contraten empleados con un perfil similar se dirigirán todos, casi por inercia, en una misma dirección, lo que, en un mundo en permanente cambio, se prevé cuanto menos arriesgado