

Nombre de la alumna: Samayoa Escobar Denisse

Nombre del profesor: Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico, Inserción social y funcional

Materia: Gestión del trabajo social

Grado: 9º Cuatrimestre, escolarizado.

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 19 de junio de 2020.



LA GESTIÓN

2.3- INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL.

Inserción social

Es la acción de integrar a un individuo o a un grupo dentro de la sociedad

Inserción Funcional

Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas

Los motivos que provocan esta exclusión son

diversos y, frecuentemente, interrelacionados entre sí.

Según datos del Instituto Nacional de Empleo

En 2012, la tasa de paro de las personas con discapacidad era del 33,1%, frente al 25,0% referente a la población sin discapacidad.

¿Qué país se puede permitir renunciar al potencial laboral de una parte tan grande de su población?

Si estas personas, queriendo trabajar, tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral. Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad en general no dejar perder estas personas.



En relación con los esfuerzos realizados

Han sido, y son, en riguroso presente, muchos los intentos por aproximar las personas con especiales dificultades en relación con la diversidad funcional y el mundo laboral.

Las políticas legislativas

Como la implantación de la LISMI y su derogación en la reciente LGD, o las conocidas medidas incentivadoras a la contratación

El principal objetivo

Debe ser conseguir la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible.

El tejido social

También ha ejercido un fuerte apoyo no sólo en el empoderamiento de las personas sino también como facilitadores ante las empresas

Para avanzar en esta situación

Es necesario reenfocar las lentes y poner el énfasis en aquello que las personas sí que pueden hacer.

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.

LA GESTIÓN

Las claves donde consideramos que se basa el éxito

- La concepción del itinerario.
- El acompañamiento personalizado.
- Las competencias transversales.
- La empleabilidad.
- Las características de este acompañamiento

La Responsabilidad Social Corporativa.

En consonancia, y a consecuencia del alto grado de influencia que las em- presas han ido alcanzando en los últimos tiempos en los principales ámbitos de la vida.

Es preciso gestionar

Un cambio de mentalidad en el que las entidades sociales dejen de colaborar. Paralas empresas y empiecen a pensar en trabajar con las empresas.

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

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

Dichos intangibles

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 entre sí.

Una organización

Que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos y puntos de vista.



BIBLIOGRAFÍA

Roblero, Muñoz Likza Hally. “Inserción social y funcional”.
Gestión del trabajo social, pp. 1-91