



Nombre de la alumna: Belén Azucena Aguilar Solís
Nombre del profesor: LIC. Likza Hally Roblero Muñoz

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico Inserción Social Y Funcional

Materia: Gestión Del Trabajo Social Grado: 9°
Cuatrimestre, escolarizado Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Frontera Comalapa, Chiapas a 18 de Junio de 2020.

2.3- Inserción social y funcional.

Personas excluidas

Motivos

Cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud, entre otras

Mercado de trabajo

nuestro entorno parece que comienza a enderezar la difícil situación de los últimos años, pero las empresas todavía cuentan con muchos candidatos para cubrir los puestos de trabajo disponibles

Datos del Instituto Nacional de Empleo

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

Personas especiales para acceder al mercado laboral

es necesario ayudarles

Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad en general no dejar perder estas personas.

Implantación de la LISMI y su derogación en la reciente LGD

las conocidas medidas incentivadoras a la contratación han resultado hasta el momento insuficientes y piden a gritos una reestructuración profunda.

las personas afectadas por especiales dificultades se esfuerzan

por competir en igualdad de condiciones en un proceso de selección

inserción laboral

es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado **laboral** originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad dificultades para acceder al mercado laboral

El acompañamiento a la inserción laboral

- ♥ Ocupación
- ♥ Intermediación
- ♥ Acogida
- ♥ Orientación
- ♥ Formación
- ♥ Cierre
- ♥ Formación en contexto laboral

procesos de acompañamiento y mejora de la ocupabilidad son:

concepción del itinerario

un proceso flexible y circular, y en absoluto lineal

acompañamiento personalizado

Este acompañamiento no garantiza, pero aumenta enormemente, la probabilidad de conseguir que los resultados

Competencias transversales

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

La Responsabilidad Social Corporativa

(RSC) en las organizaciones,

objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social, y velar porque la actuación –interna y externa– de la propia empresa

procesos de acompañamiento y mejora de la ocupabilidad son:

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

La gestión de la diversidad

, las ventajas competitivas que históricamente han permitido a las empresas perdurar y consolidarse

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

políticas de diversidad corporativa

gestión de las diferencias individuales de las personas (valores, visiones, culturas, saberes, conocimientos, capacidades, habilidades)