



**Nombre de alumnos: Rocio del Carmen Diaz Sanchez**

**Nombre del profesor: Lic. Litza Hally Roblero Muñoz.**

**Nombre del trabajo: insercion social y funcional.**

**Materia: Gestión del Trabajo Social.**

**Grado: 9no. Cuatrimestre Trabajo Social y Gestión Comunitaria.**

**Grupo: A**

**Frontera Comalapa, Chiapas a 18 de junio de 2020.**

# Inserción social y funcional.

Se trata de cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud.

La capacidad de (re)incorporarse a la dinámica social de manera autónoma y alcanzar un nivel de calidad de vida mínimamente satisfactorio depende, por tanto, también de multitud de factores.

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

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.

En el día a día, las empresas libran una batalla diaria en sus intentos por maximizar los recursos disponibles, y las personas afectadas por especiales dificultades se esfuerzan por competir en igualdad de condiciones en un proceso de selección

El tejido social también ha ejercido un fuerte apoyo no sólo en el empoderamiento de las personas sino también como facilitadores ante las empresas ofreciendo un trabajo de intermediación que valoran positivamente.

Estas personas, por sus características, frecuentemente aportan un valor añadido a las empresas que hay que explicitar y difundir.

Conocer qué factores dificultan la presencia de estas personas en las organizaciones es esencial para poder incidir en ellos e impulsar un proceso de cambio que propicie su presencia normalizada en las empresas.

Por otra parte, nos pondremos en la perspectiva de la empresa, de lo que necesita en sus equipos y de lo que le aporta de manera expresa y especial el hecho de incorporar personas con diversidad funcional.

**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.

Este segundo caso es especialmente conveniente en el caso de las personas que presentan alguna dificultad añadida de cara a la inserción laboral.

Las claves donde consideramos que se basa el éxito de estos procesos de acompañamiento y mejora de la culpabilidad son

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

El acompañamiento personalizado, fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes.

Hace falta tiempo y confianza para comprender la situación familiar o conocer el grado de desarrollo de algunas competencias

Este planteamiento favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo a los cuales acceden las personas acompañadas y su no dependencia del recurso en el futuro.

Las competencias transversales, aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad

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

La empleabilidad así entendida se debe trabajar de manera global, desde diferentes ámbitos, ya que supera la capacidad de incidencia y acompañamiento de la mayoría de servicios y programas de inserción laboral por separado.

**La Responsabilidad Social Corporativa.**

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

- Político
- Económico
- Medioambiental
- Social

De esta manera nace la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las organizaciones, con el objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social, y velar porque la actuación interna

Precisamente 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.

Son muchas las empresas que acuden al tejido asociativo como fuente de reclutamiento de candidatos/as en riesgo de exclusión, pero son también las entidades sociales

Para que realmente se produzca una verdadera sinergia entre el tejido social y el empresarial es necesario un esfuerzo aún mayor.

Por su parte, aquellas organizaciones que ya han adquirido esa conciencia social no se pueden limitar a la intención sino a la acción.

Es temprano para afirmar que todas las acciones impulsadas desde el área de RSC contribuyen ciertamente a la mejora de la sociedad y no se pervierten hacia herramientas de marketing enmascaradas por acciones pseudosociales.

**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

Es precisamente el conocimiento y una de sus consecuencias, 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,

- nuevas ideas
- Soluciones
- Razonamientos

mientras que 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.