



**Nombre del alumno: José Carlos
López López**

**Nombre del profesor: Lic. Maricela de
la Cruz Morales**

Nombre del trabajo: Super nota

Materia: Gestión en trabajo social

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 9no cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de junio del 2020.

INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL

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.

Uno de estos factores es la inserción 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 han resultado hasta el momento insuficientes y piden a gritos una reestructuración profunda

EL
ACOMPANIAMIENTO
A LA INSERCIÓN
LABORAL

Es especialmente conveniente en el caso de las personas que presentan alguna dificultad añadida de cara a la inserción laboral

- La concepción del itinerario hacia la inserción laboral como un proceso flexible y circular, y en absoluto lineal, tal y como se ha concebido durante años
- El acompañamiento personalizado, fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes
- Las competencias transversales, aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la 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

Con el 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

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

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

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

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

Es precisamente el conocimiento y una de sus consecuencias, la innovación, las principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones

BIBLIOGRAFÍA

UDS. (11 de Junio de 2020). *Antología gestion de trabajo social* . Obtenido de <http://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/59cb32f27d170e085519165f26d9a7d8.pdf>

