



Nombre del alumno: Brisa del Refugio
Hernández Recinos

Nombre del profesor: Lic. De la Cruz Morales
Maricela

Nombre del trabajo: Súper nota

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Gestión del Trabajo Social

Grado: 9° Cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de Junio del 2020.

Inserción social y funcional

Vivimos en un sistema social basado en la capacidad de trabajo y consumo de sus miembros.



Este modelo deja, irremediablemente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad



Son lo que denominamos personas excluidas.



Los motivos que provocan esta exclusión son diversos y, frecuentemente, interrelacionados entre sí.

Se trata de cuestiones como

- La formación
- El contexto socioeconómico
- Las habilidades o competencias personales
- La red social o la salud
- Entre otras



La capacidad de (re)incorporarse a la dinámica social

- Es de manera autónoma
- Para 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.
- El mercado de trabajo en nuestro entorno parece que comienza a enderezar la difícil situación
- Las empresas todavía cuentan con muchos candidatos para cubrir los puestos de trabajo disponibles y se permiten ser exigentes en la selección de las personas que se presentan.

¿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 necesario ayudarles.
- Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad en general no dejar perder estas personas.
- Si no llegan a incorporarse a un puesto de trabajo que les permita vivir de manera autónoma, el coste social que tendremos que pagar económico y moral será mucho más elevado.

Para avanzar en esta situación

1. Es necesario reenfocar las lentes
2. Poner el énfasis en aquello que las personas sí que pueden hacer.



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



- Es necesario conocer qué factores dificultan la presencia de estas personas en las organizaciones es esencial para poder incidir en ellos.
- Impulsar un proceso de cambio que propicie su presencia normalizada en las empresas.

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



La concepción del itinerario hacia la inserción laboral

- Proceso flexible y circular, y en absoluto lineal, tal y como se ha concebido durante años.
- No todos los recorridos para llegar a un puesto de trabajo deben seguir las mismas paradas.
- 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

Competencias transversales

- Aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad.
- Capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo es lo que denominamos empleabilidad.
- 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.

Empleabilidad

- Se debe trabajar de manera global
- Desde diferentes ámbitos
- 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.
- Velar porque la actuación interna y externa de la propia empresa se produzca en términos éticos, de justicia, sostenibilidad, transparencia o de equidad.

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, la tecnología o la explotación de los recursos naturales, en el contexto globalizador actual no ha lugar.

Es precisamente

- El conocimiento y una de sus consecuencias.
- La innovación.
- Principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones



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

- Cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes.
- Mayor facilidad para generar nuevas ideas
- Soluciones
- Razonamientos
- Puntos de vista



✚ 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.

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

Bibliografía

UDS. (Mayo de 2020). *Plataforma UDS*. Obtenido de
file:///C:/Users/52963/Desktop/9%C2%B0%20CUATRIMESTRE/GESTI%C3%93N%20DEL
%20TRABAJO%20SOCIAL/ANTOLOGIA.pdf