

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



TRAIN INC

TRAINING CONTENTS TO TEACH
SKILLS, ABILITIES AND
KNOWLEDGE TO CREATE
SELF-EMPLOYMENT WITH SUPPORT

ERASMUS+_KA2_STRATEGIC PARTNERSHIP
REF. N°. 2018-1-ES01-KA204-050816

[HTTPS://TRAIN-INC.HOME.BLOG/](https://train-inc.home.blog/)



*El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| <i>Introducción.....</i> | <i>5</i> |
| <i>Módulo 0: Itinerario personalizado: habilidades y destrezas profesionales.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Evaluación inicial.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Una entrevista semi estructurada con un diagnostico de tarjetas de capacidad profesional....</i> | <i>15</i> |
| <i>Análisis del perfil ocupacional y emprendedor.....</i> | <i>17</i> |
| <i>Plan de trabajo.....</i> | <i>19</i> |
| <i>Módulo I: Habilidades.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Objetivos.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Competencias empresariales.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Competencias personales.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Ejercicios.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Ejercicio N°1: Conocerse a uno mismo.....</i> | <i>28</i> |
| <i>Ejercicio N°2:Soy lo que soy.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Ejercicio N°3:Tesorería.....</i> | <i>30</i> |
| <i>Ejercicio N°4:Guía del usuario para sueños.....</i> | <i>31</i> |
| <i>Ejercicio N°5:Granjero.....</i> | <i>32</i> |
| <i>Ejercicio N°6:Cruz y raya.....</i> | <i>33</i> |
| <i>Ejercicio N°7: Golpes.....</i> | <i>33</i> |
| <i>Ejercicio N°8: Una isla desierta.....</i> | <i>34</i> |
| <i>Ejercicio N°9: Lo siento - ¿Es esa una palabra difícil?.....</i> | <i>35</i> |
| <i>Ejercicio N°10: Búho.....</i> | <i>35</i> |
| <i>Ejercicio N°11: Adivina quien soy.....</i> | <i>36</i> |
| <i>Ejercicio N°12: Negociador.....</i> | <i>37</i> |
| <i>Competencias interpersonales.....</i> | <i>38</i> |
| <i>. Ejercicios.....</i> | <i>43</i> |
| <i>Ejercicio N°1.....</i> | <i>43</i> |
| <i>Ejercicio N°2.....</i> | <i>44</i> |
| <i>Ejercicio N°3.....</i> | <i>45</i> |
| <i>Ejercicio N°4.....</i> | <i>46</i> |
| <i>Competencias básicas de gestión de negocios.....</i> | <i>47</i> |
| <i>Ejercicios.....</i> | <i>52</i> |
| <i>Ejercicio N°1: Razonamiento matemático.....</i> | <i>52</i> |
| <i>Ejercicio N°2: Conformidad con las reglas</i> | <i>53</i> |
| <i>Módulo II: Destrezas.....</i> | <i>55</i> |
| <i>Objetivos.....</i> | <i>55</i> |
| <i>Destrezas emprendedoras.....</i> | <i>57</i> |
| <i>Destrezas sociales.....</i> | <i>58</i> |
| <i>Ejercicios.....</i> | <i>64</i> |
| <i>Ejercicio N°1: Destrezas de interacción entre (gestión de interacción y habilidades para controlar).....</i> | <i>64</i> |
| <i>Ejercicio N°2: Contacto verbal y habilidades de comunicación. Las destrezas de comunicación son primeramente asociadas con las habilidades de iniciar y mantener un contacto verbal y no</i> | |

| | | |
|--|-----|----------------------------------|
| <i>verbal</i> | 65 | - Ejercicio N°3: |
| <i>Ejercicio de plena atención para un grupo de destrezas sociales</i> | 66 | - Ejercicio N°4: |
| <i>Conflicto resuelto</i> | 67 | - Ejercicio N°5 <i>Mi</i> |
| <i>pasión, mi negocio</i> | 69 | - Ejercicio N°6: <i>Cosas</i> |
| <i>que no puedo cambiar</i> | 69 | - Ejercicio N°7: <i>Cosas</i> |
| <i>molestas. Tolerancia a la frustración</i> | 70 | Módulo III: Conocimientos |
| <i>del autónomo</i> | 71 | |
| <i>Objetivos</i> | 71 | |
| <i>Definiciones</i> | 71 | |
| <i>Contenidos</i> | 72 | |
| | | |
| - <i>Ejercicio N°1: Detección de interés</i> | 79 | - |
| <i>Ejercicio N°2: Explorar el potencial del grupo</i> | 80 | - |
| <i>Ejercicio N°3: Modelo de empresario inclusivo y accesible</i> | 81 | - |
| <i>Ejercicio N°4: Generación de ideas</i> | 83 | - |
| <i>Ejercicio N°5: Kanban</i> | 84 | - |
| <i>Ejercicio N°6: Trabajando en programa de empresa</i> | 85 | - |
| <i>Ejercicio N°7: Inspiración para identificar ideas empresariales</i> | 87 | - |
| <i>Ejercicio N°8: Análisis de la situación de la comunidad</i> | 88 | - |
| <i>Ejercicio N°9: Las necesidades principales de la comunidad</i> | 89 | - |
| <i>Ejercicio N°10: Generar una idea empresarial en tu comunidad</i> | 91 | - |
| <i>Ejercicio N°11: Establecimiento y operación de las compañías</i> | 92 | - |
| <i>Ejercicio N°12: Análisis del tipo de empresa</i> | 93 | <i>Anexo</i> |
| <i>1</i> | 95 | <i>Anexo</i> |
| <i>2</i> | 102 | <i>Anexo</i> |
| <i>3</i> | 105 | <i>Anexo</i> |
| <i>4</i> | 106 | |
| <i>Bibliografía</i> | 107 | |
| <i>Módulo 0</i> | 107 | |
| <i>Módulo 1</i> | 107 | |
| <i>Módulo 2</i> | 109 | |
| <i>Módulo 3</i> | 113 | |
| <i>Recursos electrónicos</i> | 114 | |

Introducción

Más de 70 millones de personas en la UE viven con algún tipo de discapacidad, el 52,7% son desempleadas (Aerostato 2011). La situación es aún más alarmante en el caso específico de las personas con discapacidad intelectual.

La realidad para muchas personas con discapacidad intelectual en Europa es que existen obstáculos, como la discriminación y la exclusión, que siguen impidiendo que puedan disfrutar de sus derechos

con plenitud e igualdad y participar plenamente en sus comunidades, tal y como define la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Excluidos del mercado laboral, muchos de ellos viven bajo el umbral de la pobreza, lo que sólo agudiza su exclusión social y su marginación. Desde 2010, la crisis económica ha afectado a todos los ciudadanos europeos, y aún más gravemente al grupo, ya de por sí vulnerable, de personas con discapacidad. Las medidas y los recortes de austeridad han afectado a los servicios de atención y apoyo a las personas con discapacidad, con consecuencias desastrosas en su vida diaria.

Como solución a la situación de desempleo experimentada por millones de personas en Europa, se están promoviendo y facilitando oportunidades de emprendimiento, a través de la formación, la formación empresarial, el apoyo a la creación de empresas, etc. Sin embargo, a pesar de estas ayudas, apenas existen empresas creadas por personas con discapacidad y los casos de personas con discapacidad intelectual que se comprometen en esa labor son residuales.



Las entidades defensoras de los derechos de las personas con discapacidad señalan las escasas opciones laborales accesibles y adaptadas a los perfiles y niveles de formación de las personas con discapacidad. Esta barrera social a menudo obliga a las

personas con discapacidad a construir su propio futuro, utilizando el camino del emprendimiento como una solución obligada para vivir una vida autónoma y plena.

El emprendimiento se configura como una alternativa laboral que puede proporcionar trabajo a personas que, debido a sus características, nunca habrían tenido una oportunidad de empleo. El emprendimiento representa una posible forma de inclusión, visibilidad y normalización de las personas con discapacidad.

El apoyo al emprendimiento de las personas con discapacidad intelectual ha sido una de las asignaturas pendientes a nivel europeo.

Why do not persons with intellectual disabilities start?

Existen numerosos obstáculos que limitan el acceso de las personas con discapacidad intelectual al trabajo por cuenta propia, entre ellos:

☒ **Falta de conocimiento y formación en materia de emprendimiento.**

La falta de formación básica en emprendimiento se convierte en una doble barrera. Por un lado, bloquea a aquellas personas que tienen una idea o proyecto pero no saben por dónde empezar. Y por otro lado, es un obstáculo a veces insuperable para el éxito de muchos emprendedores que ya están en marcha y han llegado a un punto en el que no saben cuáles son los próximos pasos o no saben cómo darles.

Un estudio de la Universidad de Murcia señala: El 80% de los empresarios con discapacidad presentan una clara falta de formación específica, así como una clara necesidad de información y/o asesoramiento específico en materia empresarial por parte del gobierno.

☒ **Falta de auto percepción como emprendedores.**

Actualmente, la sociedad no considera a las personas con discapacidad intelectual como posibles empresarios. Esta realidad significa que estas personas reciben pequeños aportes en este sentido, alentando su formación hacia trabajos poco calificados para otros.

Estos aportes junto con las limitadas oportunidades de tener experiencias positivas de logro, conlleva a que no se perciban a sí mismos como personas con la capacidad de poder iniciar un negocio.

Sin embargo, quienes han trabajado con personas con discapacidad intelectual son conscientes de que estas personas son capaces de desarrollar muchas habilidades, son más creativas porque no tienen ataduras sociales y son más responsables. Todos sus esfuerzos tienen un mayor impacto en las comunidades, ya que se fundamentan en relaciones de confianza, cercanía y cooperación. Son candidatos ideales para desarrollar una economía social y comprometida.

☒ **Sobreprotección de las familias**

Según el Informe sobre Discapacidad y Familia 2017 de la Fundación Adecco, el 78% de los padres encuestados no confían en que sus hijos con discapacidad puedan trabajar en un entorno normalizado en el futuro. Este miedo a menudo resulta de experiencias negativas en entornos educativos y laborales o casos de prejuicios sobre la falta de habilidades, lo que hace que las familias a menudo opten por asegurar el futuro y la estabilidad de sus hijos a través de beneficios sociales, oportunidades de empleo y especialmente a través de rutas de trabajo consideradas más arriesgadas como el emprendimiento.

Este miedo es completamente comprensible, pero puede actuar como una barrera que no permite a sus hijos explorar y descubrir lo que les gusta, lo que les satisface y tratar de desarrollar una profesión que los haga sentir una parte activa de la sociedad.

El miedo a que el miembro familiar pueda fracasar y sufrir, los lleva a sobre protegerlo y a limitar sus experiencias y ambiciones. La familia está configurada como un aliado en este proceso por lo que es aconsejable acompañarlos y aconsejarles para que puedan eliminar sus miedos.

❑ **Falta de metodologías y recursos ágiles, eficaces para una empresa accesible.**

En los últimos años, se han creado diferentes programas de emprendimiento para grupos vulnerables. La principal dificultad que estos programas tienen para las personas con discapacidad intelectual es el alto nivel de contenido, que resulta inaccesible cognitivamente.

❑ **Complejidad de los procedimientos.**

Sistema administrativo y jurídico complejo. Esto se considera la barrera por la cual cualquier ciudadano no puede acceder al sistema. Se necesitan expertos y aún así, es necesario tener un conocimiento mínimo del funcionamiento del propio engranaje: impuestos, mano de obra, administrativo, marketing, ventas...

Como se indica en el Análisis Cuantitativo y Cualitativo del empresario discapacitado en España en 2016, páginas. 198-199: "La limitada participación del gobierno en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional entre los discapacitados (como no se están generando planes de acción específicos) se está convirtiendo en una razón determinante para el abandono del plan de negocio: la insuficiencia se puede encontrar en los parámetros de accesibilidad universal en los establecimientos del ecosistema del empresario, dificultades en la gestión administrativa para la puesta en marcha, la falta de un plan económico de incentivos o períodos de escasez que puedan

facilitar la aceptación de todos los riesgos adicionales indicados anteriormente; en conjunto complican el emprendimiento para los discapacitados".

La mayoría de estas barreras se pueden resolver gracias a un equipo que brinde apoyo a los emprendedores, con recursos y metodologías adaptadas a personas con discapacidad intelectual. Además, la economía social puede actuar como una tela de araña que proporcione cobertura y apoyo a estos emprendedores, en un entorno más social, sostenible y cercano que aprecie la riqueza de la diversidad y el potencial de las personas con hándicap, que a pesar de las dificultades salgan adelante aportando su creatividad.



Todas las personas con motivación hacia el emprendimiento empresarial, pueden hacerlo si se les proporciona una formación adecuada y un apoyo suficiente durante el tiempo necesario.

Objetivos del itinerario

El público objetivo de este itinerario son los profesionales que trabajan en el área del empleo en entidades de discapacidad intelectual. El objetivo es proporcionarles conocimientos, herramientas y estrategias para servir como apoyo, canalización y apoderamiento de las habilidades empresariales de las personas con discapacidad intelectual.

A veces son los propios coaches de empleo los que, debido a la falta de conocimiento y confianza en sus propias capacidades, no trabajan en el emprendimiento dentro del grupo de la discapacidad intelectual. O también puede deberse a la falta de experiencias exitosas, o a modelos de negocio adaptados y accesibles.

Por todas estas razones es necesario formarse y formar a su vez, a profesionales que mañana apoyarán a emprendedores con discapacidad intelectual.

Quien participa en el desarrollo de contenidos de formación sobre el auto empleo

Amicos, desde España. Asociación sin ánimo de lucro para la atención e integración de personas con discapacidad intelectual, autismo, parálisis, daño cerebral y sus familias.

BAPID, desde Bulgaria. La Asociación Búlgara de Personas con Discapacidad Intelectual (BAPID) es una red nacional de organizaciones para personas con discapacidad intelectual, sus familias, defensores y profesionales.

Association for Social Cooperatives – SNRSS desde Polonia. Apoyan el movimiento emergente de cooperativas sociales en Polonia.

Mediatamente desde España. Es una cooperativa de trabajadores, integrada por un equipo de profesionales especializados en las áreas de Economía, Inclusión Socio-Laboral, Psicología, Educación y Formación, y Ciencias Políticas.

SC Psihoforworld – SCP desde Rumanía. Su actividad principal está dirigida a personas con discapacidad dentro de la comunidad local.

Associação Grão Vasco desde Portugal. Es una asociación incipiente, fundada en octubre de 2015. Nace del deseo de la comunidad educativa de la Agrupación Escolar de Gracia Vasco de encontrar soluciones a los problemas sociales de esa misma comunidad.

Cuáles son las habilidades y destrezas mínimas que se requieren para emprender iniciativas empresariales

La mayoría de los autores señalan algunas habilidades, destrezas y conocimientos como fundamentales a la hora de emprender, entre ellas:

☐ **Habilidades:**

- 1) Competencias personales - que incluyen auto conocimiento, autoconfianza, autoestima, auto gestión en el tiempo, asertividad, auto motivación, auto control)
- 2) competencias interpersonales – que incluyen comunicación (verbal, no verbal), resolución de conflictos o trabajo en equipo.
- 3) Competencias básicas en gestión empresarial – razonamiento matemático y cumplimiento de normas .

☐ **Destrezas:**

Capacidad de relaciones, iniciativa y toma de decisiones, espíritu emprendedor, gestión del estrés, resolución de conflictos, flexibilidad, tolerancia a la frustración y orientación al cliente.

2 Conocimiento:



Generación de ideas de negocio, herramientas ágiles (herramientas efectivas) que faciliten la preparación del plan de negocio, recursos existentes en la comunidad que faciliten la puesta en marcha del negocio, planificación de la implementación, formas jurídicas más adecuadas.

Estas habilidades, destrezas y conocimientos se desarrollarán en los siguientes módulos.

Es importante conocer el punto de partida de cada persona. Teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y culturales, recomendamos que cada país elija un Test de evaluación de las habilidades empresariales con un contenido accesible que permita superar esas barreras

Funciones de los trabajadores de apoyo:

2 **Antes del comienzo de la iniciativa emprendedora: elaboración de perfiles a juego con las oportunidades de negocio.**

Mientras que las tareas de un asesor autónomo comienzan con una idea clara de negocio ya existente, las funciones de un trabajador de apoyo al auto empleo no requieren de la existencia de esa idea previa. El trabajador de apoyo guía a las personas que tienen la capacidad y la motivación hacia el emprendimiento en el proceso de encontrar y diseñar esa idea. Lo más importante en esta fase preliminar es detectar el espíritu emprendedor. La primera función del trabajador de apoyo es hacer que el empresario encuentre su propia idea. Además, debes lograr que la persona se crea capaz de encontrar por sí misma esa idea.



☐ **In-work support**

El trabajador de apoyo acompañará al emprendedor a través de todo el proceso, desde la



planificación inicial, hasta el lanzamiento.

☐ **Apoyo al desarrollo profesional**

Este acompañamiento no termina con el comienzo de la actividad empresarial, sino que seguirá proporcionando un continuo refuerzo que permita la consolidación del negocio y su mantenimiento a largo plazo.



Módulo 0: Itinerario personalizado: habilidades y destrezas profesionales

Evaluación inicial

☐ **Sesión para identificar características personales e intereses**

El primer paso consiste en conocer a la persona y detectar sus aspiraciones e intereses comprobar si la empresa puede ser una opción apropiada para la persona.

Los objetivos que se persiguen con la evaluación inicial son:

- ☐ Descubrir, analizar, identificar las propias destrezas, competencias y aspiraciones relacionadas con el trabajo.
- ☐ Reforzar el propio posicionamiento antes del trabajo (motivaciones, actitudes, opiniones).
- ☐ Identificar los intereses y preferencias laborales.
- ☐ Mejorar/actualizar el conocimiento de la formación y el entorno laboral.
 - ☐ Ajustar los intereses/expectativas con las posibles ocupaciones.
- ☐ Identificar los déficit para un emprendimiento efectivo y evaluar diferentes tipos de acciones para desarrollar un perfil emprendedor, etc.
- ☐ Realizar un plan de trabajo individualizado. El objetivo de este plan individualizado es servir como una herramienta de intervención para mejorar la capacidad empresarial de los participantes.

En esta evaluación, se utilizarán varias herramientas para obtener información.

- ☐ Cuestionarios de autoevaluación (Anexo 1)
- ☐ Ejercicios de evaluación de observación:
 - Visitas a centros de trabajo para conocer personas emprendedoras y diferentes profesiones (Anexo 2)
 - Charlas personales con redes profesionales (asociaciones de empleadores, etc.)
 - Asistir a sesiones de información sobre el auto empleo organizadas en la comunidad (por ejemplo, organizadas por asociaciones empresariales o centros de formación)
 - Hablar con el grupo de compañeros sobre temas de emprendimiento, opciones de trabajo, interés laboral.

☐ Entrevistas semiestructuradas:

El preparador laboral adaptará el modo de obtener información de las diferentes secciones de acuerdo con las características de la persona.

Semi-structured interview card diagnosis of entrepreneurial capacity

| | |
|--|--|
| Identificación de Registro | |
| Fecha de la entrevista para el diagnóstico | |
| Nombre y apellidos del beneficiario | |
| Intereses y expectativas de trabajo de la persona | |
| Intereses: Expectativas (horarios, salario) | |
| Principales apoyos y recursos de la persona | |
| | |
| Grado de empleabilidad | |

| | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---|
| Menos empleable | | | | Más empleable | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| | |
|--|-----|
| A. Rol y significado del empleo(1 – 10) | [] |
| A.1. Creencias y opiniones sobre la importancia del empleo (1 – 10) | [] |
| A.2. Creencias y opiniones sobre los factores más importantes de acceso al empleo (1 – 10) | [] |
| A.3. Disponibilidad para acceder al mundo laboral (1 – 10) | [] |
| A.4. Experiencia (1 – 10) | [] |
| B. El proyecto personal y profesional (1 – 10) | [] |
| B.1 El proyecto personal (1 – 10) | [] |
| B.2. Proyecto profesional (1 – 10) | [] |
| C. Destrezas necesarias para el emprendimiento (1 – 10) | [] |
| Espíritu emprendedor | [] |
| Control del estrés | [] |

| | |
|-----------------------------|-----|
| Resolución de conflictos | [] |
| Flexibilidad | [] |
| Tolerancia a la frustración | [] |
| Capacidad de relación | [] |
| Iniciativa | [] |
| Orientación al cliente | [] |
| D. Habilidades (1 – 10) | [] |
| Autoconocimiento | [] |
| Autoconfianza | |
| Autoestima | |
| Autogestión en el tiempo | [] |
| asertividad | [] |
| automotivación | [] |
| Autocontrol | [] |
| E. Conocimiento (1 – 10) | [] |
| Ideas empresariales | [] |
| Herramientas ágiles | [] |

| | |
|--------------------------|-----|
| Recursos en la comunidad | [] |
| Plan de implementación | [] |
| Formas legales | [] |

Análisis del Perfil Ocupacional y Emprendedor

☐ **Descripción**

Toda la información anterior servirá para hacer un perfil emprendedor.

Para que se realice un buen ajuste entre las expectativas, aspiraciones y competencias de cada uno de los participantes y las exigencias laborales, es esencial que sean conscientes de su propia realidad, puesto que en muchas ocasiones no somos conscientes de nuestras propias habilidades o limitaciones, no concedemos el tiempo suficiente a conocernos a nosotros mismos o no tenemos las herramientas para ello.

En esta fase, se realizará una retroalimentación de la información de cada participante, recopilada con las diferentes herramientas; con el objetivo de promover una reflexión sobre su nivel de empleabilidad/emprendimiento y elaborar conjuntamente un plan de acción individual.

El plan de acción individualizado consiste en una estrategia en la que el estudiantes, junto a su formador, identifica los factores que afectan a su capacidad de emprendimiento y define las acciones y apoyos necesarios a favor de un buen ajuste para lograr sus objetivos laborales.

Las diferentes acciones serán opcionales en función del diagnóstico y las necesidades definidas en el plan de acción individualizado, destacando entre otras la formación en competencias trasversales básicas y la profundización en un conocimiento determinado, etc.

☐ **Plantilla para el análisis del perfil emprendedor**

☐ **Análisis DAFO (anexo 3)**

El formador elaborará con toda la información un análisis DAFO donde el/ella distribuirá la información recopilada con las herramientas anteriores.

Una vez se concluye el plan de acción individualizado, se realizará un perfil profesional de cada estudiante. El perfil profesional es un documento que refleja el conjunto de habilidades y competencias que una persona posee, lo que le permitirá asumir las responsabilidades de una profesión en particular.

Este documento tiene una función dual, por un lado, para devolverle al estudiante el progreso realizado a través del plan de acción individualizado y animarle a una reflexión que lo haga participante y dueño de los logros.

Por otro lado, sirve como un instrumento para hacer un buen ajuste entre las capacidades de un estudiante y las necesidades de un trabajo en particular, facilitando así el desarrollo del plan de trabajo en la empresa anfitriona.

El perfil profesional constará al menos de las siguientes secciones: formación, experiencia laboral, desarrollo de habilidades y objetivos profesionales.

Plan de trabajo

📌 **Objetivos**

Es un documento de trabajo en el que el participante y el entrenador laboral acuerdan llevar a cabo una serie de actividades para mejorar las habilidades, destrezas y conocimientos que se han identificado como importantes para desarrollar un proyecto empresarial y que no están suficientemente desarrollados en el participante. En los siguientes módulos explicaremos diferentes actividades para desarrollar estas habilidades, destrezas y conocimiento. El entrenador de trabajo puede elegir el más apropiado.

Si se considera necesario, pueden involucrarse otras personas como miembros familiares, compañeros, entidades sociales...

📌 **Contenido**

Habilidades:

- 1) Competencias Personales – que incluyen auto conocimiento, autoconfianza, autoestima, selfconfidence, self-esteem, auto gestión en el tiempo, asertividad, auto motivación, auto control).
- 2) Competencias Interpersonales – que incluyen comunicación (verbal y no verbal), resolución de conflictos, o trabajo en equipo.

3) Competencias básicas en Gestión Empresarial: razonamiento matemático y cumplimiento de normas.

Destrezas:

Capacidad de relación, iniciativa y toma de decisiones, espíritu emprendedor, gestión del estrés, resolución de conflictos, flexibilidad, tolerancia a la frustración y orientación al cliente.

Conocimiento:

generación de ideas de negocios, herramientas ágiles (herramientas efectivas) que facilitan la preparación del plan de negocios, recursos existentes en la comunidad que facilitarán la puesta en marcha del negocio, planificación de implementación, formas legales más apropiadas.

Plantilla de Plan de Trabajo

| Identificación | |
|--|--|
| Fecha del Plan de Trabajo | |
| Nombre | |
| Identificación de puntos fuertes y puntos débiles de la persona | |
| Fortalezas: | |
| Debilidades: | |
| Objetivos a alcanzar | |
| Objetivos a corto plazo: | |
| Objetivos a medio plazo: | |
| Metas a largo plazo: | |
| Actividades a desarrollar para mejorar las habilidades | |

[Priorizar según las necesidades acordadas] [El tutor / a se comprometerá con el alumno a guiar y acompañar durante todo el proceso]

| | |
|-------------|------------|
| Actividad 1 | Objetivos |
| | Actividad: |
| Actividad 2 | Objetivos |
| | Actividad: |

| | |
|-------------|------------|
| Actividad 3 | Objetivos |
| | Actividad: |

Actividades a desarrollar para mejorar las destrezas

| | |
|-------------|------------|
| Actividad 1 | Objetivos |
| | Actividad: |
| Actividad 2 | Objetivos |
| | Actividad: |
| Actividad 3 | Objetivos |

| | |
|---|------------|
| | Actividad: |
| Actividades a desarrollar para mejorar el conocimiento | |
| Actividad 1 | Objetivos |
| | Actividad: |
| Actividad 2 | Objetivos |
| | Actividad: |
| Actividad 3 | Objetivos |
| | Actividad: |

| | |
|---|-------------|
| Resultados esperados e indicadores | |
| Actividad 1 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 2 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 3 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 4 | Resultados |
| | Indicadores |

| | |
|-------------|-------------|
| Actividad 5 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 6 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 7 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 8 | Resultados |
| | Indicadores |
| Actividad 9 | Resultados |
| | Indicadores |

Módulo I: Habilidades

Objetivos

De acuerdo con los datos disponibles en la web del Government Plenipotentiary for Disabled People¹, basados en los resultados de la Encuesta de la Fuerza Laboral (LFS), la tasa de actividad económica de las personas con discapacidad en edad de trabajar en 2018 ascendió al 28,3 por ciento, y en comparación con el año anterior disminuyó en 0,6 puntos por ciento. Al mismo tiempo, en 2018 el nivel de tasa de desempleo de las personas con discapacidad en edad de trabajar se redujo al nivel de -7,2%, lo que significa una disminución de 2,1 puntos porcentuales en relación con 2017 y en 5,8 puntos porcentuales en comparación con 2015. En 2018, el número de personas con discapacidad profesionalmente activas en edad de trabajar ascendió a 460.000, de los cuales 426.000 eran trabajadores, y 33 mil desempleados. Así, las personas trabajadoras con discapacidad representaron el 92,7% de todas las personas con discapacidad profesionalmente activas. A pesar de estos resultados, que pueden considerarse positivos, la actividad profesional de las personas con discapacidad sigue siendo mucho menor que en el caso de la actividad profesional de las personas con discapacidad. En 2018, la tasa de actividad económica de los trabajadores en edad de trabajar fue del 80,5%, la tasa de empleo fue del 77,4% y la tasa de desempleo del 3,9%. La diferencia entre

¹ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>

la tasa de empleo de las personas con discapacidad y las personas con discapacidad en edad de trabajar fue de 51,2 puntos porcentuales y entre la tasa de desempleo de estos dos grupos - 3,3 puntos porcentuales.

1. A comparative graph of economic activity of disabled and non-disabled people. Basados en los resultados de the Labor Force Survey para 2018,

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>

Frente a los resultados comparativos de la actividad económica de las personas con discapacidad y sin discapacidad, es necesario tener en cuenta las razones por las que los resultados para el grupo de personas con discapacidad son tan diferentes de los resultados de las personas sin discapacidad. Lamentablemente, no hay estudios que indiquen qué porcentaje de las personas con discapacidad anteriores son personas con discapacidad intelectual. Según el informe final sobre la investigación sobre las necesidades de las personas con discapacidad encargada por el PFRON y aplicada en el período 01/03/2017. - 12/05/2017 por Marzena Socha-ska-Kawiecka², parece que en el contexto de la cuestión de la calidad de vida de las personas con discapacidad, que está significativamente relacionada con el empleo de estas personas, se alcanzan los valores más bajos de calidad de vida para las personas con discapacidad intelectual (24,5 puntos) y para las personas con enfermedades mentales (31,2 puntos). Este hecho puede estar relacionado con la mayoría de este grupo de personas con discapacidad que permanecen en el grupo de profesionales inactivos o en el grupo de desempleados. ¿Qué tipo de apoyo deben esperar estas personas para poder crear puestos de trabajo de manera eficaz para ellos? Parece que es importante que estas personas estimulen la motivación para trabajar, ayudar en la búsqueda de un trabajo y después de encontrarlo - ayudar en su mantenimiento, y sobre todo, actividades que implican la mejora de las habilidades empresariales.

Competencias empresariales

Esta parte de este estudio está dedicada a elevar estas competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que facilitarán el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, la búsqueda de empleo y, como consecuencia, una participación activa muy importante en la vida social. Básicamente, distinguimos dos tipos de competencias empresariales:

² Fecha de 2016, informe completo disponible en la web:

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analzy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf

☐ **Competencias personales - que incluyen auto conocimiento**, autoconfianza, autoestima, self-confidence, self-esteem, auto gestión en el tiempo, asertividad, auto motivación, auto control).

☐ **Competencias interpersonales - que incluyen** comunicación (verbal y no verbal), resolución de conflictos, o trabajo en equipo. Discutimos las formas de mejorar las competencias interpersonales en una parte separada.

☐ **Competencias básicas en Gestión Empresarial- que incluyen** razonamiento matemático y cumplimiento de normas.

En esta parte nos centraremos en las maneras de desarrollar y fortalecer las competencias personales.

Competencias personales

Las competencias personales son la capacidad de conocerse a sí mismo (auto descubrimiento). Esta capacidad, junto a las competencias interpersonales, es de particular interés y preocupación mientras se trabaja en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Las competencias personales son la capacidad de determinar sus intereses, preferencias y predisposiciones de personalidad. Gracias a unas competencias personales bien desarrolladas, somos capaces de reconocer nuestros sentimientos actuales, saber cómo surgieron y por qué, podemos controlarlos y guiarlos en consecuencia. Las competencias personales clave son las siguientes habilidades:

☐ Correcta autoestima, o la habilidad para reconocer tus habilidades, fortalezas y debilidades, limitaciones, lo que es útil en el caso de problemas emocionales. Una persona que domina esta habilidad podrá lidiar con estos problemas de una manera más eficiente, le será más fácil expresar sus propias opiniones y defenderlas. Esta habilidad es particularmente útil en el desarrollo profesional.

☐ Auto control, o la capacidad de controlar las emociones y sentimientos negativos, y por lo tanto, la capacidad de reconocer las emociones negativas, lo que facilita la preservación del pensamiento positivo en situaciones de crisis y deshacerse del mal estado

☐ Búsqueda de resultados (emprendimiento) es la capacidad de lograr el éxito. Esta capacidad permite superar los fracasos a la hora de intentar alcanzar los objetivos

(Capacidad para resolver problemas). Es la capacidad de establecer objetivos y correr el riesgo de alcanzarlos, lo que implica la capacidad de tomar decisiones

- ❓ Innovación y flexibilidad, que permiten adaptar el comportamiento a las circunstancias y mantener una mente creativa, también se entiende esta habilidad como la capacidad de pensamiento creativo e innovador en el área del auto descubrimiento, la resolución de problemas y el trabajo en equipo³,
- ❓ Independencia – habilidad de actuar independientemente , sin la necesidad de ayuda y supervisión, especialmente importante para el desarrollo profesional and help, , afectando a la capacidad de dirigirse a sí mismo.
- ❓ Conciencia/fiabilidad - la capacidad de comportarse honesta y éticamente, así como la capacidad de admitir sus errores y asumir la responsabilidad de sus acciones
- ❓ La habilidad de resolver problemas es también una de las competencias personales, que se caracteriza por la habilidad de identificar un problema y encontrar la solución correcta.
- ❓ Empatía – consiste en la habilidad de sentir el estado mental de la otra persona y comprender los motivos que les guían, también es la habilidad de observar una situación desde la perspectiva de los demás.
- ❓ Pensamiento analítico, es la capacidad de llevar a cabo un proceso de pensamiento complejo, consiste en la capacidad de observar un fenómeno / situación dada desde diferentes perspectivas y obtener conclusiones relevantes que permitan su comprensión.
- ❓ asertividad, habilidad de determinar tu propio territorio, expresar tus necesidades y sentimientos sin sentirte avergonzado por ello, la habilidad de defender tus posturas y creencias al tiempo que respetas las de los demás. Asertividad es la

³ El estudio titulado Un conjunto de escenarios para consejeros vocacionales y trabajadores juveniles, página 4,: disponible en <http://www.spoldzielnie.org/download.php?ID=875>

habilidad de hablar sin sentirse culpable, aceptando las críticas sin sentirte herido por ello.

🔍 **Niveles de desarrollo de competencia personal**

Cuando hablamos de desarrollar competencias, debemos señalar ciertos niveles de adquisición, empezando por el nivel en el que la persona no tiene competencias adquiridas, a través de sucesivos niveles de adquisición y terminando con el dominio perfecto de todas las habilidades. La promoción del auto empleo/activación profesional de personas con discapacidad intelectual debe esforzarse por lograr este objetivo. Estas personas deben adquirir las habilidades que conforman las competencias personales. Presentaremos un diagrama de los niveles individuales propuesto por Grzegorz Filipowicz, especialista en la industria de la formación y consultora, autor de las herramientas de Modelo de Competencia Profesional y Gestión de Recursos Humanos.

🔍 **Mapa de competencias personales**

Antes de discutir los ejercicios individuales propuestos como herramientas para el desarrollo de las competencias personales, sugerimos crear un mapa de competencias personales. Mediante el uso de este mapa, se llevará a cabo el proceso de desarrollo de competencias. El mapa debe incluir:

Las habilidades que muestra la pirámide, se pueden practicar libremente. Los ejercicios deben seleccionarse en función del diagnóstico individual del participante. El diagnóstico debe responder a la pregunta a qué nivel son las competencias personales del participante, a fin de definir adecuadamente sus necesidades y deficiencias. A continuación proponemos ejemplos de ejercicios correspondientes al mapa de competencias anterior.

🔍 **Ejercicios**

🔍 **Ejercicio num. 1: Conocerse a uno mismo**

🔍 **Objetivo:** Correcta autoestima

🔍 **Competencia que se desarrolla:** Autoestima

☐ **Materiales Didácticos:** tarjetas con tablas escritas y bolígrafo. Las siguientes tablas deberían estar escritas en las páginas:

☐ **Tarjeta número 1:**

| Mi característica positiva | ¿Cuándo puede ayudarme ésta característica? | ¿Cuándo puede perjudicarme ésta característica? |
|----------------------------|---|---|
| | | |
| | | |

☐ **Tarjeta número 2:**

| Mi característica negativa | ¿Cuándo puede ésta característica perjudicarme? | ¿Cuándo puede ayudarme? |
|----------------------------|---|-------------------------|
| | | |
| | | |

El curso del ejercicio: Cada participante tiene 15 minutos para determinar sus características más positivas. Él/ ella pueden escribirlo, dibujarlo, cantarlo, cualquier forma dependiendo de los participantes. Luego, cada participante presenta la característica seleccionada en forma de autopresentación. Él/ ella explica por qué la escogió cuando esta característica le ayuda y cuándo puede perjudicarlo.

En la segunda parte del ejercicio, cada participante se centra en su característica más negativa. El curso de esta parte del ejercicio es el mismo que en la primera parte. El participante lo puede escribir, dibujar, cantar - cualquier forma dependiendo de las posibilidades de los participantes. Luego, cada participante presenta la característica seleccionada en forma de autopresentación. Él/ ella explica por qué lo escogió, cuándo le hace daño y cuando le sirve de apoyo.

¿ **¿Para quién?** (¿Grupo o sesión individual?): Ejercicio individual con elementos grupales (autopresentación en el foro del grupo)

¿ **Resumen del cuestionario / evaluación:** Cada participante entrega las tarjetas al lector y el lector resume el ejercicio explicando a los participantes el significado de autovaloración y cuándo es útil para nosotros.

¿ **Duración:** 2x15 minutos + 2x3 minutos de autopresentación (total de unos 36 minutos).

¿ **Ejercicio num. 2: soy lo que soy**

¿ **Meta:** Correcta autoestima

¿ **Competencia que se desarrolla:** autoestima

¿ **Materiales didácticos:** Una tarjeta con tablas escritas y un bolígrafo. En la hoja, escribir la tabla de acuerdo con el esquema:

| | |
|------------------------------|--|
| Me gusta: | |
| No me gusta: | |
| Lo que mejor sé hacer: | |
| Lo que no sé hacer: | |
| Las personas me valoran por: | |
| Me gusto por: | |

¿ **El curso del ejercicio:** Cada participante tiene 15 minutos para determinar lo que le gusta, lo que no le gusta, lo que pueda hacer mejor, lo que no sabe hacer, lo que las personas aprecian de él/ella y qué le gusta más de sí mismo. Puede escribirlo, dibujarlo, cantarlo - cualquier forma dependiendo de las posibilidades del participante. Luego cada participante se presenta a sí mismo en forma de autopresentación en el foro del grupo.

¿ **¿Para quién?** (¿Grupo o sesión individual?): Ejercicio individual con elementos grupales (autopresentación en el foro del grupo)

☐ **Resumen del cuestionario / evaluación:** Cada participante da las tarjetas al lector y el lector hace un resumen del ejercicio, explicando a los participantes el significado de autoestima y cuándo es útil para nosotros.

☐ **Duración:** aprox. 20 minutos.

☐ **Ejercicio num. 3: Tesorería**

☐ **Meta:** control de las emociones.

☐ **Competencia que se desarrolla:** autocontrol.

☐ **Materiales Didácticos:** "el tesoro", puede ser cualquier cosa que sea utilizada como apoyo en el ejercicio (elemento de ropa, zapato, utensilio, llaves)


☐ **El curso del ejercicio:** El instructor pide a todos los participantes que abandonen la habitación durante un rato. En este tiempo, esconde el "tesoro" en algún lugar a la vista. Después de esconder el tesoro, todo el mundo regresa a la habitación, después de lo cual el guía informa que en la habitación hay un tesoro escondido. Él le dice a todo el mundo que si alguien lo ve tiene la tarea de no informar a nadie sobre ello, y él/ella tienen que sentarse en el suelo. El ejercicio termina cuándo todo el mundo está sentando en el suelo. El anfitrión pregunta cómo se las arreglaron los participantes para no "revelar" a otros la ubicación del tesoro, si fué difícil, quién no tuvo éxito y por qué.

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Ejercicio en grupo



Resumen del cuestionario / Evaluación: El instructor resume el ejercicio presentando a los participantes lo que es el autocontrol y cuándo es útil para nosotros.

 **Duración:** aprox. 15 minutos.

 **Ejercicio num. 4: Manual del usuario para alcanzar los sueños.** ○ **Meta:** la habilidad de poner objetivos ○ **Competencia que se está desarrollando:** fijar una meta y planeamiento estratégico ○ **Materiales didácticos:** hojas de papel, bolígrafos y ceras

- **El curso del ejercicio:** el lector entrega a todo el mundo una hoja de papel, bolígrafos y ceras. Él pide a todo el mundo que piense:
- ¿Cuál es mi sueño?
- ¿Qué debería hacer y qué no puedo hacer para conseguirlo? ○ ¿Qué necesito para hacer esto?
- ¿Necesitaré la ayuda de alguien más? ○ ¿Tendré que aprender algo? ○ ¿Cuánto tiempo necesitaré?
- Entonces el líder pide a todo el mundo que conteste a estas cuestiones y crea un mapa para que todo el mundo logre sus propios sueños guardando todos los consejos que sirvan de ayuda. Al final, el instructor pide a todo el mundo que brevemente presenten sus sueños a los otros. ○ **¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?):** Ejercicio individual.
- **Resumen del cuestionario / evaluación:** Cada participante da las tarjetas al profesor y este hace un resumen del ejercicio, explicando a los participantes de qué se trata la planificación estratégica y que, simplemente, creando la introducción a un servicio de ensueño, fué planificar la estrategia mediante la cual tengo la intención de alcanzar mi objetivo.

- **Duración:** aprox. 15-30 minutos dependiendo del número de participantes.

- ☒ **Ejercicio num. 5: El granjero**

- ☒ **Meta:** la habilidad de alcanzar metas

- ☒ **Competencia que se desarrolla:** habilidad de alcanzar metas, espíritu emprendedor

- ☒ **Materiales didácticos:** alubias u otras semillas

- ☒ **El curso del ejercicio:** la tarea de las participantes será recolectar tantas semillas como sea posible usadas en el ejercicio, las cuales entregará el profesor. El líder entrega una semilla a cada tres personas, la cual los participantes no conocen. Todo el mundo puede volver a la semilla muchas veces. Quizás alguien será capaz de descifrar la clave de acuerdo con la cual las semillas son distribuidas. Los participantes también pueden comprar un lugar en la cola para la semilla. Esta es una regla particularmente valiosa para el participante que descubrió la clave del juego entero. El ejercicio termina después de la distribución de todas las semillas. El "granjero" que ha acumulado más semillas gana.

- ☒ **¿Para quién? (¿sesión en grupo o individual?):** Ejercicio en grupo

- ☒ **Resumen del cuestionario / Evaluación:** Después del final del juego, el lector hace un resumen del ejercicio haciendo preguntas a sus participantes sobre si ellos se las arreglaron para adivinar el principio de acuerdo con el que las semillas son distribuidas, el cual tuvo un impacto en adquirir más semillas, por qué los participantes compraron un lugar en la cola y cual fue la meta.

- ☒ **Duración:** aprox. 15-30 minutos dependiendo del número de participantes.

- Ejercicio numero 6: Ceros y cruces**

- ☒ **Meta:** la habilidad de resolver problemas, o la habilidad de eliminar fracasos en el proceso de alcanzar una meta, así como la habilidad e predecirlos.

- ☒ **Competencia que se está desarrollando:** Pensamiento estratégico

?

?

Materiales didácticos: hojas de papel, bolígrafos y lápices

?

El curso del ejercicio: el instructor crea pares entre los participantes, a quien distribuye varias hojas de papel. Entonces presenta las reglas del juego de tic-tac-toe. Los participantes juegan a cinco juegos. El ganador es el que ganará un mayor número de veces.

?

¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?): Ejercicio en grupo (en parejas)

?

Resumen del cuestionario / Evaluación: Después del final del juego, el lector resume el ejercicio preguntando a los participantes sobre qué luchaban, qué sintieron, cuándo ganaron y cuando no lo hicieron. El instructor explica a los participantes que el ganador real es el que puede utilizar la derrota en el próximo juego.

?

Duración: aprox. 15 minutos

?

Ejercicio num. 7: Puñetazos

?

Meta: la habilidad de ser creativo , pensamiento innovador

?

Competencia que se desarrolla: pensamiento innovador

?

Materiales didácticos: rotafolio y bolígrafos

?

El curso del ejercicio: el tema de los juegos de palabras serán las ocupaciones (trabajos). El instructor prepara los nombres de la competición en las tarjetas, las cuales son dibujadas por los participantes. Después de dibujar, cada uno de ellos presenta la ocupación dibujada en forma de símbolo o utilizando un dibujo en un rotafolio, mientras los otros adivinan qué están mostrando / dibujando.

?

¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?): Ejercicio en grupo

?

Resumen del cuestionario / Evaluación: Cuando el último participante presenta la profesión destacada, debate con los participantes las dificultades de las personas mostrando la ocupación aleatoria que tenían, que sentimientos tuvieron, si tuvieron un problema con encontrar una idea para mostrar o dibujar una profesión.

?

Duración: aprox. 30 minutos

?

Ejercicio num. 8: una isla desierta

?

Meta: la habilidad de actuar independientemente

?

Competencia que se desarrolla: independencia en la acción

?

Materiales didácticos: (no necesariamente): papel y rotuladores

?

El curso del ejercicio: El instructor cuenta la historia: " navegas en un barco cuando de repente se desata una tormenta, que hunde el barco junto con la tripulación entera. Eres el único superviviente de la catástrofe. Despiertas en una isla desierta. Para sobrevivir tienes que escoger uno objeto: - manta - caja de ron - baliza - caja de comida - barca hinchable - tienda de campaña Radio o una caja de herramientas. A continuación, cada participante se pregunta qué objeto habrían escogido y cuál será su siguiente parte en la historia - nosotros entregamos hojas de papel y bolígrafos como herramientas auxiliares.

?

¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?): Ejercicio individual

?

Resumen del cuestionario / Evaluación: El instructor da tiempo a todo el mundo para contar su versión. Luego pregunta a todo el mundo por qué escogieron ese objeto. El instructor indica la naturaleza independiente de las elecciones hechas y cómo estas elecciones pueden afectar en nuestras vidas - el instructor lo justifica con muchas historias contadas por los participantes - que compartieron la misma historia hasta la elección del objeto. Luego sus vidas fueron completamente diferentes.

?

Duración: aproximadamente 1 hora

?

Ejercicio num. 9: Lo siento - ¿Es esa una palabra difícil?

Meta: la habilidad de admitir errores y responsabilizarse por tus acciones

Competencia que se desarrolla: autocrítica

Materiales didácticos: hojas tamaño A3/A4 con una tabla y bolígrafo. La siguiente tabla debería estar escrita en la tarjeta:

| Cuándo le pedí perdón por última vez a alguien | ¿Ha aceptado ésta persona nuestras disculpas? | ¿Cómo, además de la disculpa, he intentado arreglar mi error? |
|--|---|---|
| | | |

Curso del ejercicio: Cada participante tiene 15 minutos para describir o dibujar y prepararse para hablar sobre su último acontecimiento en la vida, en el cual ella o él pidieron perdón. Quién era la persona que estaban hiriendo? Hemos nosotros de alguna manera intentado arreglar este daño? Luego cada participante tiene 2 minutos aproximadamente para hablar sobre ello. Los dibujos o una descripción creada por la tabla pueden ser útiles.

¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?): Ejercicio individual con elementos grupales (autopresentación en el foro del grupo)

Resumen del cuestionario / Evaluación: Cada participante da las tarjetas a la persona que conduce el ejercicio y el profesor resume el ejercicio, presentando a los participantes con el arte de disculparse, cuándo hacerlo y cuándo pensar en ello.

Duración: 15 minutos, más el tiempo de la autopresentación.

Ejercicio num. 10: El búho

Meta: la habilidad de entender a otras personas y la habilidad de empatizar

Competencia que se desarrolla: empatía

?

☒ **Materiales didácticos:** una bufanda un chal y una pelota blanda

☒ **El curso del ejercicio:** nos sentamos en un círculo. El anfitrión escoge a uno de los participantes y lo invita a ir al centro del círculo. Luego tapa sus ojos y se le da la pelota. Una persona con los ojos vendados tiene la tarea de arrojar la pelota hacia las personas que están en el círculo y la persona que toca o coge la pelota tiene la tarea de gritar como un búho. La persona que arroja la pelota tiene que adivinar el nombre de esa persona. Si lo adivinas correctamente, los roles cambian.

☒ **¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?):** Ejercicio en grupo

☒ **Resumen del cuestionario / Evaluación:** El profesor tendría que explicar a los participantes qué es la empatía, que es la habilidad de ver las necesidades de otras personas, el punto de vista de alguien , la manera de pensar o sus sentimientos

☒ **Duración:** aprox. 15 minutos

☒ **Ejercicio num. 11: Adivina quien soy**

☒ **Meta:** la habilidad de pensar analíticamente

☒ **Competencia que se desarrolla:** pensamiento analítico

☒ **Materiales didácticos:** ninguno

☒ **El curso del ejercicio:** El instructor ayuda a unir a los participantes por parejas. Luego, a cada pareja se le asigna un rol. Una de las personas jugará la función de, por ejemplo, un animal, un objeto, un representante de una profesión dada, etc. lo que una segunda persona intentará descubrir. La persona que tiene que adivinar tiene una oportunidad limitada de hacer preguntas. Las preguntas tienen que ser breves y basadas en las palabras:

☒ **Qué**

☒ **Dónde**

☒ Cuándo

☒ Por qué

☒ Cómo

☒ El que pregunta tiene que formular cada cual de las cuestiones de tal manera que cada cual de ellos utilice una de las palabras antes mencionadas. El líder, dependiendo de la independencia del grupo, ayuda a descubrir qué papel será el objeto de descubrimiento en cada pareja, o impone la misma función por adelantado. El ejercicio termina después de 5 minutos. Los roles son reemplazados.

☒ **¿Para quien? (¿sesión individual o en grupo?):** Ejercicio en grupo (en parejas)

☒ **Resumen del cuestionario / Evaluación:** el lector debate con los participantes las dificultades que las personas tuvieron haciendo preguntas y dando respuestas, y por lo que se guiaron cuando formularon esas preguntas. El lector informa al grupo de lo que es el pensamiento analítico y para qué es útil.

☒ **Duración:** aproximadamente 10 minutos.

☒ **Ejercicio num. 12: El Negociador**

☒ **Meta:** Desarrollar comportamiento autoritario

☒ **Competencia que se desarrolla:** firmeza, confianza

☒ **Materiales didácticos:** ninguno

☒ **El curso del ejercicio:** El instructor ayuda a emparejar los participantes en parejas. Luego, a cada pareja se le asigna un rol. Una de las personas será un negociador que intenta persuadir a la otra persona utilizando un comportamiento en particular, p.ej. dándose golpes en la cabeza, cantando una canción, etc. las negociaciones no deben exceder el tiempo prescrito, p.ej. 5 minutos. Después de éste tiempo, se cambian los papeles. El líder, dependiendo de la independencia del grupo, ayuda a resolver qué comportamiento será el sujeto de las negociaciones, o impone por adelantado a todos el mismo comportamiento.

☒ **¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?):** Ejercicio en grupo (parejas)

☒ **Resumen del cuestionario / Evaluación:** El lector hace un resumen del ejercicio haciendo preguntas a los participantes sobre si tuvieron problemas expresando sus necesidades sin sentirse avergonzados como negociadores y si rechazar a los negociadores les hizo sentirse culpables, y qué dificultades tuvo la defensa para persuadir al negociador.

Duración: aprox. 20 minutos

Competencias interpersonales

Las personas con discapacidades a menudo experimentan dificultades en el mercado laboral. Una de las muchas razones podría ser la baja competencia interpersonal de un futuro empleado. Las habilidades interpersonales son categorizadas como competencias sencillas, psicosociales. A veces parecen intangibles y difíciles de cuantificar. No obstante, son un elemento crucial de las competencias profesionales que ayudan una persona con discapacidad a encontrarse a sí mismo en el mercado laboral y ellos también son favorables para el desarrollo de la compañía.

Las habilidades interpersonales son capacidades sociales utilizadas en relaciones para iniciar y mantener relaciones positivas con otras personas (el acercamiento relacionado a las necesidades básicas de todo el mundo para ser aceptado). ☒ **Competencias interpersonales cruciales:** ○ Estableciendo relaciones con otras personas.

○ Comunicación de capacidades: Habilidades de escucha activa y habilidad de hablar. ○

Manejo de la comunicación verbal y no verbal. ○ Resolución de conflictos. ○ Trabajo

en equipo. ○ Confianza.

☒ **La lista de las capacidades características de las interacciones humanas apropiadas (habilidades interpersonales):**

☒ Habilidad de escuchar y entender a otros.

☒ Disposición para hablar con otros sobre los sentimientos.

- ☐ Conciencia de los sentimientos de otras personas.
- ☐ Entendimiento del propósito de nuestras acciones.
- ☐ Ser tolerante cuando hay un conflicto o cuando tienes que hacer frente a alguna contrariedad.
- ☐ Disposición para divulgar sentimientos y sentimientos cariñosos entre la gente.
- ☐ Aceptación de la opinión de las personas en nuestras acciones y comportamiento.
- ☐ Disposición para confiar en otras personas.
- ☐ Capacidad de tener influencia sobre otras personas.
- ☐ Relaciones entre iguales.
- ☐ **¿Cuáles son las funciones de la comunicación?**
- ☐ Informativa – Recopilación, almacenamiento, procesamiento, sacar a la luz los pensamientos, formación, conocimiento, imágenes...
- ☐ Motivacional - Crear incentivos para perseguir y lograr metas inmediatas inmediatas y posteriores.
- ☐ Emotiva – Comunicar sentimientos y emociones.
- ☐ Control y monitorización – Expresión de deberes y obligaciones.

En general, la comunicación puede ser dividida en:

Verbal – Basada en el uso de palabras, este es el nivel material de una relación sustancial. Ésto es todo lo que nosotros expresamos, sobre lo que hablamos (contenido, mensaje). Es una manera en la que las personas se comunican con otros (envía y recibir mensajes) utilizando palabras.

No verbal – Ésta es una manera por la cual las personas se comunican (enviar y recibir sus mensajes) utilizando significados no verbales (entonación, paso, timbre, tono, suspiros, murmullos), expresión facial, gestos, movimientos, postura, la manera en la que miramos a los otros, tacto.

La comunicación no verbal cubre alrededor de un 70% de lo que es recibido por nuestro interlocutor y es una indicación de su compromiso, sentimientos y veracidad.

Algunas categorías de mensajes formulados, cuando se trata de relaciones interpersonales, resultan ser de poca efectividad. Incluso tienden a ser inhibitorias. Algunos de estas categorías inhibitorias de los mensajes junto con sus respectivos ejemplos han sido mencionados a continuación.

Dictar, dirigir, dar órdenes a las personas sobre:

“ Tú tienes que hacer esto” “ Vete a junto ella y pídele perdón”

Advertir, persuadir, amenazar:

“ Sería mejor que hicieras esto o si no...”
“ Te advierto, que si haces ésto ...”

Moralizar, predicar, hacer peticiones:

“Esta es tu obligación ”
“ Ojalá que tú hicieras esto”

Aconsejar, sugerir, ofrecer soluciones:

“¿Por qué no intentas esto de una manera diferente?”
“ Creo que tú deberías hacer...”

Persuasión a través de puntos lógicos, lecciones, demostraciones:

“Eres consciente del hecho que ...”
“Permíteme mostrarte unos cuantos hechos”

Juzgar, criticar, condenar, reñir:

“Lo que haces es estúpido”
“ No estás en lo cierto”

Alabar, aprobar, retroalimentación positiva, adular:

“Tu juicio siempre es muy bueno” “Tú has hecho un progreso significativo”

Insultar, ridiculizar, burlarse:

“ Hablas como si fueses un ingeniero ” “ En efecto, has actuado irrazonablemente”

Interpretar, analizar, hacer un diagnóstico:

“ Tú dices esto porque estás enfadado”
“ Tienes un complejo de poder”

Asegurar algo a alguien, calmar, expresión de compasión, consolar, mantener a alguien animado:

“ Te sentirás mejor mañana”
“ No está tan mal”

Indagar, hacer preguntas, interrogar:

“ ¿Por qué hiciste esto?”
“ ¿Quién te que hicieras esto?”

Desviación, cambio de tema, entretenimiento:

“Mira el lado bueno”
“Y tú piensas que eres tú quién tiene problemas”.

☐ **Distancia física entre interlocutores**

Reflexión espacial de una distancia psicológica existente, indica cómo de íntima es una relación entre las personas y la privacidad que hay entre ellos.

☐ La zona más íntima – Sólo puede ser invadida por las personas más íntimas; dentro de esto hay una subzona de unos 15 centímetros, destinada sólo para relaciones íntimas.

- ☒ Zona personal – Un área que separa a un individuo de otras personas en situaciones sociales, hacia personas que son conocidas y se caen bien.
- ☒ Zona social – Un área que separa los individuos de los desconocidos, durante reuniones empresariales.
- ☒ Zona pública – Una área que separa un individuo de un grupo más grande de personas, durante intervenciones públicas.

☒ **La comunicación es ineficaz en las siguientes situaciones:**

- ☒ Cuando se escucha solamente lo que uno quiere oír (centrandose solamente en captar cierta información).
- ☒ Cuando hay interrupciones (indica malos modales e irrita al hablante).
- ☒ Cuando se completan las frases de alguien más (p.ej. “ Yo sé qué pretendes decir, lo puedo decir más rápido y mejor”) demuestra impaciencia.
- ☒ Cuando te centras sólo en tí mismo y lo que vas a decir en cierto momento.
- ☒ Cuando estás interesado solamente en tu punto de vista.
- ☒ Cuando no haces preguntas abiertas que requieren solamente respuestas de “sí” o “no” .
- ☒ Cuando no das al interlocutor una oportunidad de conocerte mejor.
- ☒ Cuando juzgas en vez de enfatizar que sólomente expresas tus propias opiniones y puedes no estar en lo cierto.

☒ **Ejercicios.**

☒ **Ejercicio num. 1**

☒ **Meta:** Capacidad de comunicación verbal y no verbal.

☒ **Competencia que se desarrolla:**

- ☒ Comunicación verbal y no verbal (lenguaje corporal).

- ☐ Capacidad de escuchar y comunicarse con otras personas.

☐ **Materiales educativos**

- ☐ Dibujos/fotos/lemas/slógans con títulos de película/canciones/dibujos describiendo un dispositivo o un edificio característico/famosos proverbios, etc. – tantos como participantes haya.
- ☐ Un reloj.

☐ **El curso del ejercicio**

- ☐ Divide a todos los participantes en dos grupos y hazles trabajar a cierta distancia unos de otros (en lados opuestos de la habitación). Describe y explica el objetivo del ejercicio. Cada grupo recibe el número de fotos/de dibujos iguales al número de participantes. Puede ser el título de una película, título de una canción, un dispositivo, un edificio característico o un famoso proverbio o dibujo. Luego, cada grupo delega en su embajador y ellos le envían al otro grupo, el cual toma una hoja de papel e intenta verbalizar el mensaje descrito a su propio grupo sin utilizar palabras propiamente dichas si no a través de expresión facial, gestos o lenguaje corporal. El grupo que averigua lo que describe la foto o el dibujo gana la competición. Puede realizarse unas cuantas veces con embajadores diferentes.

Un embajador debería:

- ☐ Ponerse de acuerdo con su grupo en gestos adicionales para indicar si él/ ella se refiere al título de una canción, una película o un proverbio.
- ☐ Asentir con la cabeza cuándo su grupo va en la dirección correcta o agitando su cabeza cuando no.
- ☐ Mostrar con sus dedos cuántas palabras hay, indicar qué palabra él/ella está intentando interpretar, etc.
- ☐ **¿Para quién?** (¿Un grupo o una sesión individual?) ejercicio de grupo o de equipo.
- ☐ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** Debate con los participantes – ¿Eras consciente de todos vuestros gestos? ¿Eran todos los gestos entendibles? ¿Qué fué particularmente sorprendente para tí? ¿Cual es el papel de la comunicación no verbal?

☒ **Duración:** 40 minutos.

☒ **Ejercicio num. 2**

☒ **Meta:** Comunicación no verbal.

☒ **Competencia que se desarrolla:** Comunicación no verbal (lenguaje corporal) – Habilidad de mantener el contacto visual y habilidad para escuchar y comunicarse con otras personas.

☒ **Materiales Educativos:** Un reloj.

☒ **El curso del ejercicio:** Los participantes, en parejas, intentan mirarse cuidadosamente unos a otros durante 3 minutos sin decir nada, riéndose o haciendo cualquier cosa que pueda tener un efecto con el cual distraiga a las otras personas..

☒ **¿Para quién?** (¿sesión individual o en grupo?)

☒ Ejercicio de grupo / de equipo

☒ **Cuestionario/Evaluación:** Más tarde, las dificultades de mantener contacto visual se debaten. A continuación, los participantes dan ejemplos de situaciones cuándo ellos personalmente encontraron difícil de mantener el contacto visual con su interlocutor. Finalmente, el instructor informa que evitando el contacto visual normalmente es interpretado como señal de la no sinceridad o de falta de interés.

☒ **Duración:** 20 minutos.

☒ **Ejercicio num. 3**

☒ **Meta:** Qué sabemos sobre conflictos – patrones que llevan a éstos conflictos.

☒ **Competencia que se desarrolla:** Habilidad para distinguir conflictos y situaciones no conflictivas, familiarizándose con el mecanismo de lo que lleva a éstos conflictos y cómo se desarrollan.

☒ **Materiales educativos:** Cada participante recibe un puzle (ver anexo 1) y un reloj.

☒ **El curso del ejercicio:** Introducción: Hacer preguntas a los participantes:

El ejercicio nos ayudará no sólo para revisar el conocimiento sobre la esencia de un conflicto si no también para aprender más sobre nosotros mismos, esto nos puede conducir a descubrir aspectos nuevos de los que solíamos considerar conocidos.

Habla sobre una variedad de emociones que podemos experimentar. Focalizar la atención de los participantes en el hecho que a veces las emociones dificultan nuestros esfuerzos que tienen como objetivo encontrar una solución a una situación difícil o que puede que a veces resulte difícil nombrar sentimientos en particular.

Esto podría impedir que los problemas sen resueltos o que algunas situaciones difíciles puedan incluso deteriorarse y acabar lidiando con estos problemas de una manera significativamente menos eficaz. Pide a los participantes que recuerden una situación cuándo un problema con el que ellos estaban lidiando se deterioró debido a sus acciones o la carencia de ellas. ¿Qué sentimientos recuerdan sobre aquellas situaciones?

Luego, cada participante recibe un puzle con las palabras relacionadas con un conflicto (ver anexo 1). Cada participante, utilizando los puzles, hace su propia lista como ellos piensan que un conflicto se desarrolla. Los participantes tendrían que ser informados de que no existe una respuesta incorrecta al respecto.

- ☐ **¿Para quién?** (¿Sesión individual o en grupo?): Ejercicio de grupo / equipo.
- ☐ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** El instructor debate las palabras utilizadas en el puzle– ¿Por qué razón un sentimiento en particular es importante? El instructor explica el por qué las emociones están relacionadas con un conflicto.
- ☐ **Duración:** 30 minutos.

☐Ejercicio num. 4

☐**Meta:** Resolución de conflictos.

☐**Competencia que se desarrolla:** Habilidad de encontrar un acuerdo o una solución a un conflicto y habilidad de trabajar como miembro de un equipo.

☒ **Materiales educativos:** Caramelos – Para cada grupo, el número de caramelos en cada uno de los grupos tendrían que ser el número de los participantes menos dos. Una hoja de papel, un rotulador y un reloj.

☒ **El curso del ejercicio:** Cada equipo obtiene caramelos pero hay menos caramelos que miembros de equipo. La tarea es tomar decisiones apropiadas, como dividir y compartir los caramelos entre ellos. Advertencia: los caramelos no pueden ser cortados por la mitad y echarlo a suertes no es una opción. El tiempo designado para solucionar el problema es de 10 minutos. Los participantes apuntan sus ideas para solucionar ésta difícil situación.

☒ **¿Para quién?** (¿Sesión individual o en grupo?): Ejercicio en grupo / equipo.

☒ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** El instructor debate con el grupo sugiriendo soluciones al conflicto. Los participantes nombran actitudes, sentimientos, comportamientos experimentados mientras intentan solucionar el problema.

☒ **Duración:** 30 minutos.

Ver Anexo 4

Competencias básicas de la administración empresarial

☒ **Razonamiento matemático.**

Alfabetización matemática: Una posible definición de alfabetización matemática es: "el conjunto de conocimiento, habilidades, actitudes, y aptitudes para que las personas utilicen un enfoque matemático y / o logren lógica para solucionar una variedad de problemas y situaciones" (Plan de estudio australiano). Teniendo en cuenta el hecho que a las personas no les gusta aferrarse a las definiciones, un destacado especialista en educación matemática, Moggen Niss, sugiere que la alfabetización matemática se entienda en términos generales la idea de "hacer que las matemáticas funcionen en un contexto diferente" (Niss, 2015).

En otras palabras, el desarrollo de la alfabetización matemática no significa agregar el contenido matemático específico a la asignatura principal que se enseña, si no proporcionando a los alumnos un conjunto de herramientas muy poderoso para ayudarles a abordar de manera efectiva los retos en un área temática. En este sentido, el desarrollo de la alfabetización matemática en áreas diferentes a las matemáticas no impide el desarrollo de conocimientos y habilidades en la materia específica, si no al contrario - les ayuda a profundizar la comprensión del material estudiado y a

convertirse en una parte activa en el proceso de aprendizaje. Esto es porque, mediante el desarrollo de la alfabetización matemática, los alumnos aprenden cómo abordar problemas únicos, cómo traducir situaciones reales complejas a un lenguaje formal (o hacer un modelo) de modo que puedan aplicarles una matemática familiar, para solucionar problemas y contestar sus preguntas.

Las personas con discapacidades de aprendizaje están muy rezagadas en su alfabetización matemática y de lectura en comparación a sus iguales. ¿Pero qué significa esto en el mundo global actual? Las personas con baja lectura y alfabetización matemática tienen dificultades para desarrollar habilidades profesionales y recibir trabajos en su mayoría mal pagados. (Panorama de habilidades de la UE, Alfabetización y resaltado analítico de aritmética preparado por ICF y Cedefop para la Comisión europea, 2014) Los dos tipos de alfabetización son directamente relacionados al aprendizaje del material y el éxito en otras áreas.

Personas con altas capacidades lectoras y alfabetización matemática es más probable que estén mentalmente y físicamente saludables, que vivan más tiempo, que sean más productivos y estén contentos con el trabajo; ya que es menos probable que caigan en un estado de desempleo y pobreza a largo plazo.

¿Por qué se deben hacer esfuerzos deliberados para este propósito? Hay numerosos estudios cuyos hallazgos confirman esta necesidad: Las matemáticas que la gente utiliza en un contexto determinado son más fácilmente entendibles que las matemáticas enseñadas en 'aislamiento' (Carragher&Schliemann 1985); el conocimiento no se transfiere automáticamente de las clases de matemáticas a otras áreas (Lave 1988); la alfabetización matemática requiere no sólo habilidades matemáticas si no también entendimiento estratégico comprensivo y contextualidad (AAMT, 1998); la necesidad de la alfabetización matemática a menudo surge en situaciones inesperadas, tanto escolares como en la vida (Thornton y Hogan, 2005).

Alfabetización financiera: La alfabetización financiera es la habilidad de tomar decisiones financieras informadas con un claro conocimiento de los efectos a largo plazo que nosotros creamos para nuestro propio bienestar así como para el público en general. La persona económicamente competente utiliza instrumentos financieros de forma sensata y dirige su o sus finanzas personales eficazmente. Además, en una situación de información limitada, una persona financieramente competente puede determinar esto, examinar y encontrar la información que él o ella necesita, y sólo entonces tomar una decisión. Por último pero no menos importante, la persona

económicamente capacitada puede realizar es su propio papel en la sociedad desde un punto de vista económico - cómo su consumo o el ahorro afecta a la condición económica del país.

Niveles de conocimiento sobre habilidades financieras:

NIVEL 1 La persona puede reconocer los documentos financieros encontramos en nuestra vida diaria (recibo de dinero efectivo, recibo de transacción de un cajero automático, recibo de información de pago mensual, formularios de solicitud de préstamo, tarjeta de débito o crédito, etc.) y utilizar la información de estos para transacciones financieras importantes.

NIVEL 2 Los alumnos empiezan a poner en práctica el conocimiento que tienen sobre los productos y servicios financieros más comunes y utilizados. Pueden utilizar la información para tomar decisiones financieras en situaciones que no son familiares. Pueden leer un presupuesto sencillo e interpretar los elementos de los documentos financieros de vida diaria. Pueden utilizar operaciones aritméticas sencillas para contestar preguntas financieras. Pueden mostrar comprensión de la relación entre los diferentes términos financieros como la cantidad utilizada y la deuda incurrida.

NIVEL 3 Los alumnos pueden poner en práctica su comprensión de los conceptos, condiciones y productos financieros más comunes que están cerca de ellos. Pueden mostrar comprensión de las consecuencias de las decisiones financieras tomadas y pueden analizar documentos financieros. Utilizar operaciones aritméticas básicas, incluyendo cálculo de porcentajes.

NIVEL 4 Los alumnos pueden aplicar su comprensión de los conceptos y términos financieros menos comunes en situaciones que se encontrarán en el futuro, tales como administrar una cuenta bancaria e interés compuesto en productos de ahorros. Puede evaluar y procesar información en una serie de documentos financieros, como estados de cuenta bancarios, y explicar cómo funcionan los productos financieros diferentes y menos comunes. Puede tomar decisiones financieras teniendo en cuenta las consecuencias a largo plazo, como los costes comunes y los cambios en el coste de crédito, si se pospone durante un periodo más largo de tiempo, y puede abordar problemas financieros en nuevos contextos.

NIVEL 5 Los alumnos pueden poner en práctica su comprensión de una gama amplia de conceptos y términos financieros y tener en cuenta los efectos a largo plazo de las decisiones tomadas. Puede analizar una amplia gama de documentos e información financiera y tener en cuenta la información que es opcional. Puede trabajar con información financiera con exactitud y describir los posibles efectos de cualquier solución potencial que tenga ante sí.

☐ **Cumplimiento de las normas**

Debido al aumento de las leyes, los empresarios se enfrentan a un creciente cumplimiento normativo en los negocios. Estos requisitos legales crean obligaciones pero también proporcionan ciertos derechos y protección. Todas las empresas, pequeñas o grandes, deben cumplir con la legislación (aprobada por el gobierno), las regulaciones (prescritas por los organismos) o las mejores prácticas de la industria.

Legislaciones de cumplimiento que rigen a las empresas: Los requisitos de cumplimiento abarcan desde el registro de empresas y nombres comerciales, licencias, compensación de trabajadores, compensación fiscal y de desempleo y protección de la propiedad intelectual, hasta requisitos específicos de la industria tales como cumplimientos de organismos profesionales. Hay varios tipos principales de leyes que rigen los negocios: regulaciones de entidades, protección de clientes e información, recursos humanos tales como condiciones laborales y condiciones de empleo, impuestos y seguridad tales como el impuesto sobre la renta, propiedad intelectual tales como derechos de autor y patentes, industria específica como controles de importación y exportación.

Es responsabilidad el dueño empresarial de determinar qué legislación y regulaciones se aplican a su negocio, y luego cumplirlas. No es la responsabilidad de los organismos reguladores de informar a las empresas sobre la legislación y reglamentaciones aplicables.

¿Qué legislaciones se aplican a un determinado negocio?

Producto y servicios: ¿Qué problema está resolviendo el negocio?: Evaluar el servicio o la oferta de productos del negocio y determinar qué legislación específica se le aplica. Por ejemplo, si estás produciendo bienes para la venta a los consumidores debe cumplir con la ley de protección al consumidor; si tienes empleados debes cumplir con la ley de seguridad y salud ocupacional; y si su producto involucra su propiedad intelectual, tienes que cumplir con la legislación pertinente para protegerlo.

Diseño organizativo: ¿Cuáles son las actividades diarias?: Determinar las funciones de la empresa y las estrategias establecidas para administrarlo. Estos incluyen finanzas, ventas, marketing, marca, operaciones y recursos humanos. Cada función está asociada con la legislación. Es importante tener en cuenta los estándares específicos de la industria, tales como regulaciones de importación y exportación, salud y seguridad, y requisitos de transformación. Si estás produciendo

y vendiendo un producto, considerar varios requisitos de embalaje y etiquetado determinados por los estándares de la industria.

Operaciones: ¿Cómo realiza sus actividades?: Considere las operaciones, sistemas y procedimientos. Examine los ingresos, los gastos y los procesos de producción. Los estándares de la industria y las leyes se aplicarán y crearán requisitos que deben cumplirse. Los ingresos como las materias primas pueden requerir controles de importación; la producción puede incluir leyes laborales o controles de información; y la distribución puede requerir controles de exportación o protección de la legislación de los consumidores.

Gestión de las partes interesadas: ¿Quiénes son los participantes ?: Considere las diversas piezas clave involucradas en todos los aspectos de la empresa, desde clientes y accionistas a empleados. Asegúrese de incluir los organismos gubernamentales y el departamento de trabajo debe tenerlo también en consideración.

Conectar: Establecer un universo de cumplimiento simple: Preparar un marco sencillo y verificar la aplicación, las regulaciones, y las mejores prácticas de la industria. Haga una lista de directrices básicas y política de cómo adaptar el negocio, actualizar el marco laboral al menos anualmente. Sin importar el tamaño del negocio, complementar con legislación, regulación e industria son las claves para la buena práctica.

Trabajando para ti: Si empiezas trabajar para ti, eres clasificado como autónomo. Esto significa que trabajas tú solo - incluso todavía si aún no has dicho nada a hacienda y aduanas.

Dirigir un negocio: Probablemente eres autónomo si tú: diriges tu propio negocio y te responsabilizas para su éxito o fracaso, tienes varios clientes al mismo tiempo, puedes decidir qué, donde y cuándo haces tu trabajo, puedes contratar otras personas a tu cuenta propia para ayudarte o para hacer el trabajo para ti, proporcionar los elementos principales de equipamiento para tu trabajo, ser responsable para acabar cualquier trabajo insatisfactorio en vuestro propio tiempo, cobrar un precio fijo acordado para tu trabajo, vender bienes o servicios para obtener un beneficio. Muchos de estos también se aplican si posees una compañía de sociedad limitada (SL) pero no eres clasificado como autónomo. Em vez de eso eres tanto dueño y empleado de tu compañía.

Instalarte como autónomo: Si eres un autónomo , llevas tu propio negocio como individual y te empleas a tí mismo. Puedes mantener los beneficios de todo vuestro negocio después de que has

pagado los impuestos sobre ello. Eres personalmente responsable para cualesquier pérdidas que tu negocio lleve a cabo. También tienes que seguir ciertas reglas al llevar y nombrar tu negocio.

Cómo registrarte: Necesitas instalarte como autónomo si cualquiera de las siguientes características se aplican a ti: ganas más de una cantidad segura de dinero empleandote a ti mismo, necesitas probar que eres independiente, por ejemplo, para hacer pagos voluntario a la Seguridad Social.

Tus responsabilidades: Necesitarás: Mantener registros de las ventas y los gastos de tu negocio, pagar los impuestos de los beneficios y seguros. Algunos países tienen calculadoras para ayudar a hacer presupuestos para esto. Necesitarás solicitar un número de seguridad social para montar tu negocio. Tienes que registrarte para el IVA si tu facturación es más de cierta cantidad de dinero.

Puedes registrarte voluntariamente si conviene a tu negocio, por ejemplo si vendes a otros negocios que también están registrados y quieres reclamar el IVA.

Métodos de contabilidad: necesitarás escoger un método de contabilidad. Muchos negocios utilizan contabilidad tradicional donde registras los gastos e ingresos por fecha que facturas o cobras. La contabilidad basada en el dinero en efectivo - la mayoría de los negocios pequeños con unos ingresos de cierta cantidad de dinero o menos pueden utilizar un informe basado en caja. Con este método, tú sólo grabas gastos o ingresos cuando recibes dinero o pagas una factura. Esto significa que no necesitarás pagar impuestos sobre este dinero si no lo has recibido todavía en tu periodo de contabilidad.

Registro de cuentas: Tienes que mantener un registro de tus ingresos empresariales y gastos para tu declaración si eres independiente como autónomo. También necesitarás mantener registros de tus ingresos personales. Necesitarás mantener registros de: todas las ventas e ingresos, todo los gastos empresariales, registros de IVA, registro de las nóminas si empleas a personas, registros sobre vuestros ingresos personales.

¿Por qué guardas un registro?: Para que tú puedas: calcular tus beneficios o pérdidas para tu declaración, muéstraselos a hacienda y a aduanas si te lo piden. Tienes que asegurarte que tus registros son exactos.

Guardar comprobantes: Los tipos de comprobantes incluyen: todos los recibos de mercancía y stock, recibos de banco, resguardos de cheques, facturas de ventas, recibos de caja registradora y de bancos. Si estás utilizando una contabilidad tradicional, así como los registros estándares,

también necesitarás guardar más registros de modo que tu declaración incluya: Qué se te debe y no has recibido todavía, qué tienes pendiente de gastar pero no has pagado todavía, por ejemplo si has recibido una factura pero no lo has pagado todavía, el valor de las acciones y trabajo en progreso al final de tu periodo de contabilidad, tus cuentas anuales y del banco, cuánto has invertido en el negocio en el año, cuánto dinero has sacado para tu uso propio. Los últimos requisitos de la UE, *trabajo y autonomía* (covered by Directive 2000/78/EC).

📄 **Ejercicios**

📄 **Ejercicio num. 1: Razonamiento Matemático**

📄 **Meta:** Desarrollar destrezas para tomar decisiones financieras.

📄 **Competencia que se desarrolla:** Razonamiento matemático.

📄 **Materiales didácticos:** Rotafolio y lápices.

📄 **Durante el ejercicio:** Divide tu alumnado en equipos. contar la historia de Iván: "En una ferretería, Iván quiere comprar un portátil nuevo. Al hacer su elección, va a la caja para pagar en metálico. Allí, sin embargo, un especialista de préstamos al consumidor le saluda y le presenta la oportunidad de pagarlo a plazos. De este modo, el especialista dice que será capaz de gastar algo de dinero que ya tiene ahorrado en otras necesidades y gradualmente pagar el portátil. Para enfatizar lo beneficioso que es el trato, el especialista afirma: "Señor, el interés en este préstamo es 0%. Considere cuánto más puedes comprar con el dinero que ahorraste si coges el portátil el día que recibes la nómina".

Pedir a cada grupo que debata y contesten las cuestiones: " ¿Iván acepta el trato? ¿Cómo puede saber si realmente ahorra dinero si lo hace? ¿Si se entera de que el especialista está dándole información falsa, qué puede hacer para evitar esta práctica viciosa?

📄 **¿Para quién? (¿sesión individual o en grupo?):** Sesión de grupo.

📄 **Resumen del cuestionario / Evaluación:** Cada grupo presenta la solución y las razones para ello. El entrenador resume el ejercicio presentándole a los participantes cuál es el proceso de ahorrar dinero y las condiciones financieras de este caso.

📄 **Duración:** 30 min

- ❑ **Ejercicio núm. 2: Cumplir con las reglas**
- ❑ **Meta:** Desarrollar destrezas para identificar los requisitos básicos.
- ❑ **Competencia que se desarrolla:** Conformidad con reglas.
- ❑ **Materiales didácticos:** Rotafolios y lápices.
- ❑ **Durante el ejercicio:** Divide a tu alumnado en equipos. Dentro de 15 minutos cada equipo tendrá que identificar las necesidades más grandes que ven en una comunidad (escuela, barrio, calle, etc.). Usa el método de la Cafetería del Mundo (World Café) de modo que cada equipo pueda identificar y votar en cuál es la necesidad más importante en las cuales los otros equipos necesitan para concentrarse. Así, la necesidad que ha recibido más votos se convierte en un problema que los equipos tienen la tarea de resolver dentro del entrenamiento. Asigna a cada equipo que desarrolle una solución para el problema y que desarrolle una idea para cada negocio en concreto. Pídeles que escriban una regla básica y requisitos que tiene que ser seguidos en este negocio. Prepara un marco sencillo y una lista de control para las leyes y regulaciones aplicables. ❑ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.
- ❑ **Resumen del cuestionario / Evaluación:** Cada grupo presenta la solución y el esquema. El entrenador resume el ejercicio presentándole a los participantes qué es el proceso de seguir las reglas y cuándo es útil para nosotros en autónomos.
- ❑ **Duración:** 45 min

Módulo II: Destrezas

Objetivos

El desarrollo de la carrera es un proceso que implica la interacción de varios factores que incluyen el tipo de discapacidad del individuo, habilidades, educación, familia, estado socioeconómico, identidad étnica, cultura, género, autoeficacia, personalidad de trabajo, intereses, y satisfacción de trabajo (Enright, Conyers, & Szymanski, 1996)

Una destreza es la habilidad aprendida de llevar a cabo unos resultados predeterminados a menudo con un mínimo desembolso de tiempo, energía, o ambos. En otras palabras, las habilidades que uno posee. Las destrezas emprendedoras a menudo pueden ser divididas entre el dominio general y el dominio de destrezas específicas. Por ejemplo, en el ámbito de trabajo, iniciativa, perseverancia, trabajo en equipo, seguridad, creatividad y responsabilidad social.

El emprendimiento es un fenómeno de múltiples niveles de disciplinas, tales como psicología, sociología, y particularmente la economía, se han explorado desde varios puntos de vista diferentes. Proponemos para definir el emprendimiento de acuerdo al GEMA (Global Entrepreneurship Control, Bosma, Jones, Autio & Levie, 2007).

GEMA describe el emprendimiento dentro de un contexto más amplio y se entiende el como proceso para empezar el concepto empresarial y planear actividades en la primera etapa. En la segunda etapa, el proceso de emprendimiento lleva a cabo el nacimiento de la empresa, y mantiene desarrollando con una gestión continua del negocio establecido hasta la última etapa.

Los motivos para escoger un camino emprendedor resultan de los factores del tira y afloja que existen en un entorno dado. En este contexto, los investigadores distinguen entre el emprendimiento oportuno y necesario. Los emprendimientos necesarios resultan de una motivación impulsada causada por los factores negativos tales como frustración o insatisfacción con el trabajo actual y/o estilo de vida. Al contrario, los factores positivos como percepción de oportunidades empresariales, socialización emprendedora o la formación están consideradas ser factores de atracción positiva que te dirigen a una oportunidad emprendedora. Las personas que están arrastradas a un emprendimiento pueden hacerlo por un deseo independiente e ingresos más altos, o porque reconocen una buena oportunidad de implementar su idea empresarial.

Debido a su limitado lenguaje expresivo, los individuos con un severo intelectual profundo, sin embargo, estos individuos típicamente tienen que contar con comportamientos prelingüísticos para comunicarse (Sigafos et al., in press a). Sus formas prelingüísticas podrían constar de gestos informales, vocalizaciones no distinguibles, contacto visual, expresiones faciales, alcanzar y llevar, y otros movimientos corporales.

Nuestro éxito en la vida es muy determinado por nuestras destrezas sociales. A menudo tomamos estas destrezas por sentado. A veces ni siquiera somos conscientes de estas destrezas. Es más fácil notar la ausencia de estas destrezas que detectar la presencia de ellas. Estas destrezas son normalmente aprendidas por observación. Muchas personas con discapacidades intelectuales (ID, anteriormente se llamaba retraso mental), tienen destrezas sociales subdesarrolladas. Esto es porque el desarrollo de destrezas sociales confía fuertemente en capacidades intelectuales seguras.

Las destrezas sociales capacitan a las personas para funcionar bien en cualquier situación social. Esto incluye trabajo, escuela y relaciones interpersonales. Algunos ejemplos de destrezas sociales buenas incluyen:

- ☐ Comprender y honrar los estándares de vestir y decoración en diferentes ocasiones sociales;
- ☐ Las formas aceptables de interacción social para diferentes ocasiones sociales;
- ☐ Conocer cuándo tomar contacto visual y cuándo apartar la vista;
- ☐ Determinar cuándo el contacto físico es aceptable y qué tipo (p. ej. un apretón de manos en vez de un abrazo);
- ☐ Ser capaz de educadamente comenzar conversaciones;
- ☐ Ser capaz de charlar;
- ☐ Entender cómo notar y responder al lenguaje corporal no verbal;
- ☐ Apreciar matices sociales como el sarcasmo y el humor;
- ☐ Comprender las diferencias entre lenguaje literal y figurativo;
- ☐ Ser capaz de expresar sentimientos y responder a los sentimientos de otros.

Habilidades emprendedoras

El término emprendimiento se refiere a lo siguiente: El proceso de identificar oportunidades en el mercado, arreglar los recursos requeridos para perseguir estas oportunidades e invertir los recursos para explotar las oportunidades para beneficios a largo plazo.

Si el personal de apoyo estimula a los clientes para hacer cosas por ellos mismos, en vez de tomar el control, esto podría reducir la dependencia del cliente, pasividad, y “el aprendizaje inutilidad” (Sigafos et al., 2005), a pesar de que alguien tenga una discapacidad intelectual leve o severa (Ramdoss et al., 2012).

Es importante entender qué destrezas son más valoradas en el lugar de trabajo. Apoyando el desarrollo de estas destrezas deseadas es vital para preparar al alumnado para un empleo integrado y sostenible a largo plazo.

En general los profesionales describen que el candidato de trabajo ideal es uno que está bien preparado para la entrevista, tiene una actitud positiva, y exhibe destrezas de comunicación fuertes. Los encuestados generalmente enfatizan en el valor de las destrezas suaves y explican que mientras la experiencia de trabajo anterior está valorada, no es siempre necesario para posiciones a nivel de entrada. Para aquellos sin un registro probado de experiencia de trabajo, exhibiendo las destrezas blandas son especialmente importantes porque pueden pronosticar un candidato para un trabajo exitoso. Reconocer la importancia de las destrezas blandas, Robles (2012) hizo una encuesta a los ejecutivos empresariales para identificar cuál de estos eran más valorados por los empresarios cuándo consideran futuros empleados. Las diez destrezas blandas más frecuentemente identificadas incluyen: "integridad, comunicación, cortesía, responsabilidad, destrezas sociales, actitud positiva, profesionalidad, flexibilidad, trabajo en equipo y ética de trabajo" (p. 453).

Los resultados del estudio sugieren que la formación tendría que incluir un fuerte énfasis en el desarrollo de las destrezas blandas, incluyendo: actitud, confianza, aguante, flexibilidad, y comunicación. Mientras la adquisición de destrezas fuertes o técnicas pueden aumentar la empleabilidad de un estudiante, la capacidad individual para mantener la ocupación puede ser más dependiente en destrezas y capacidades que no son específicas a un único trabajo.

Las destrezas sociales buenas también requieren destrezas de administración de comportamiento. Por ejemplo, los impulsos tienen que ser mantenidos bajo control a través de una variedad amplia

de situaciones sociales. Las destrezas de aseo y cuidados personales tienen que ser demostradas. Personas con discapacidades intelectuales a menudo necesitan ser enseñados explícitamente las destrezas de gestión del comportamiento. Por ejemplo, tienen que aprender a retraerse en hablar fuera de su turno. También necesitan hablar en el volumen apropiado cuándo conversan. Cuando se les da instrucciones, tienen que aprender a seguir las reglas y las convenciones sociales. Por ejemplo, con el entrenamiento apropiado, saben que es correcto esperar en la cola para adquirir una entrada.

Destrezas sociales

Las destrezas sociales son el conjunto de estrategias de conducta y la capacidad de implementar aquellos comportamientos que la ayuda a solucionar una situación social eficazmente; de una manera aceptable a ambos el individual y el contexto social en cual el / ella se puede encontrar.

Permiten sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos para ser expresados apropiadamente en relación a una situación en particular, y al mismo tiempo respetar la conducta de otros. Así, mejoran nuestras relaciones interpersonales, nos hace sentir bien, nos ayuda a conseguir lo que queremos y evitan que otros interfieran en que nosotros alcancemos nuestras metas.

Un emprendedor evalúa la situación, las posibilidades, los riesgos y los beneficios y entonces decide si algo merece la pena hacer. A pesar de que todo el mundo en enfrenta a situaciones implicando los riesgos en un momento u otro, debería ser anotado que el éxito de un emprendedor depende de su capacidad de tomar riesgos moderados y calculados. En el negocio y en la vida, no hay claramente una manera de evitar que tomen esos riesgos. Cuando el emprendedor toma riesgos, descubre sus propias habilidades y llegan a ser más capaces de controlar sus propios futuros. Los emprendedores llegan a hacerse más seguros de sí mismo y a tener un punto de vista más positivo hacia tomar riesgos porque tienen fe en sus propias capacidades y aceptan riesgos como desafíos, los cuales requieren sus mejores esfuerzos para alcanzar los objetivos.

los emprendedores toman una gran satisfacción en alcanzar tareas difícil pero realistas, aplicando sus propias destrezas. Por lo tanto, situaciones de bajo riesgo y alto riesgo son evitadas porque la satisfacción probablemente no puede ser en cualquiera de las situaciones. En pocas palabras, el emprendedor toma un desafío difícil, pero alcanzable.

Aunque tomar riesgos es un estilo de comportamiento, tomar riesgos calculadamente es una destreza que puede ser aprendida y mejorada. Los emprendedores deberían evaluar sus necesidades antes de decidir para tomar un riesgo.

¿Por qué son importantes las destrezas sociales?

Las destrezas sociales son un conjunto de comportamientos que nos permiten socializarnos con otros en una manera satisfactoria, así que son esenciales en cualquier entorno (con familia, en trabajo, en la calle, etc.). La ejecución adecuada de estas destrezas es beneficiosa para aprender cómo expresarse y comprender a otros, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de todo el mundo, para probar y encontrar la solución más satisfactoria para todo el mundo cuando se enfrente a un problema, o para ser un apoyo. Todos estos comportamientos son esenciales para vivir en sociedad.

Por ejemplo:

- ☐ Cuestionario de Comportamiento Social de los niños (CSBQ).
- ☐ Inventario de las Preocupaciones de Carrera del Alumnado (SCCI).
- ☐ Asesoramiento Cognitivo de Montreal (MoCA).
- ☐ Escala de Habilidades Sociales (González, 2000).
- ☐ Sistema de valorar las destrezas sociales (SSRS; Gresham y Elliott 1990).
- ☐ Escala de Responsabilidad Social (SRS; Constantino 2005).
- ☐ Prueba de Conocimientos de Destrezas Dociales en Jovenes Adultos (TYASSK; adaptado de Laugeson y Frankel 2010).
- ☐ **Resolución de Conflicto**

Cualquier Conflicto es un choque, una contradicción, un conflicto de intereses y opiniones, un argumento y una molestia. Un conflicto es una colisión o una presencia de dos contradicciones o motivos preclusivos puntuales, deseos, búsquedas u opiniones. Según J. Hocker Y L. B. Wilmot, un conflicto es una lucha entre al menos dos partidos interdependientes quienes son capaces de

notar la contradicción en sus objetivos, carencia de los beneficios mutuos y ambos lados creen que el otro lado constituye un impedimento para cumplir su objetivo.

Los conflictos pueden constituir:

- ☒ Indicación de salud.
- ☒ Estímulo para el desarrollo e instigador del dinamismo.
- ☒ El significado de construir y formar la propia personalidad.
- ☒ Una herramienta para facilitar el proceso de resolver dificultades.

Las cinco leyes positivas por Herbert Fensterheim (1976)

- ☒ Tienes el derecho de hacer lo que quieras mientras tus acciones no dañen a nadie.
- ☒ Tienes el derecho a tu dignidad a través del comportamiento positivo incluso si éste hiere a alguien siempre que vuestras intenciones sean positivas, no agresivas.
- ☒ Tienes el derecho de presentar tus peticiones a otras personas siempre que vuestro destinatario pueda decir no.
- ☒ Hay situaciones entre personas donde nada es claro y obvio. Aun así, siempre tienes el derecho de hablar y explicar un asunto a vuestro interlocutor.
- ☒ Tienes el derecho de hacer uso de tus derechos. Ser positivo no sólo trata de ser capaz de decir sí, decir que no, pero mucho más que esto.

Estrategia para resolución de conflictos:

- ☒ “Ganar – perder”: una persona impone sus opiniones sobre otras, la parte que pierde está descontenta y tiene un sentimiento de derrota.
- ☒ “Perder – perder”: ambas partes de un conflicto argumentan y luchan tan ferozmente que ambas pierden en el proceso.
- ☒ “Ganar – ganar”: Coordinamos nuestros esfuerzos para encontrar las soluciones aceptables para ambos lados que resultan en beneficiar a ambos lados.

El modelo de cinco pasos para una resolución de conflicto.

- ☐ Preparación de una conversación.
- ☐ Definir un problema.
- ☐ Establecer las reglas de la conversación.
- ☐ Controlar la escalación conflictiva.
- ☐ Escuchar mutuamente a ambas partes.
- ☐ Escucha mútua.
- ☐ Determinar un problema.
- ☐ Determinar los intereses.
- ☐ Determinar y nombrar los intereses de ambas partes.
- ☐ Resumen de ambos intereses concurrentes y conflictivos.
- ☐ Determinar el problema que se tiene que resolver como uno compartido.
- ☐ Buscar las soluciones.
- ☐ Encontrar y crear una lista de las soluciones posibles.
- ☐ Determinar criterios de escoger una selección para el objetivo.
- ☐ Selección de una solución.
- ☐ Plan.
- ☐ ¿Qué necesitamos hacer para llevar a cabo la solución seleccionada?
- ☐ Obligaciones de ambos lados.

☐ **Espíritu emprendedor**

El espíritu emprendedor es una forma de pensar. Es una actitud y aproximación a creer que busca activamente el cambio, en vez de esperar para adaptarse al cambio. Es una forma de pensar que abraza cuestiones críticas, innovación, servicio y mejora continua.

La principal característica de esta forma de pensar es:

- ☒ Pasión: Una vez que escogiste tu área empresarial tienes que poner toda tu pasión, esfuerzos y habilidades para conseguirlo.
- ☒ Mejoramiento constante. Nunca está hecho. Tienes que estar siempre cuestionando cómo puedes hacerlo mejor.
- ☒ Optimismo. Una forma de pensar y de concentración positiva en las áreas de mejora.
- ☒ Tomar riesgos calculados. La pasión tiene que ser conducida cuidadosamente.
- ☒ Acción. Aprendizaje por hacer es la mejor manera de desarrollar vuestro negocio.
- ☒ **Gestión de estrés**

El estrés (Definición): en un contexto médico o biológico el estrés es un físico, mental, o un factor emocional que causa tensiones físicas o mentales. El estrés puede ser externo (del entorno, psicológico, o situaciones sociales) o interno (enfermedad, o de un procedimiento médico). El estrés puede iniciar una reacción de "lucha o escapada", una reacción compleja de sistemas neurológicos y endocrinos.

El punto crucial trata de mantener el estrés bajo control y ser capaz de transformarlo en energía positiva para activarnos a alcanzar nuestros objetivos.

Tenemos que practicar algunas estrategias relacionadas con la administración de estrés porque si nosotros no lo hacemos podemos perder nuestro genio e incluso poner nuestras vidas en riesgo.

Algunos asuntos relacionados con la gestión de estrés son:

- ☒ Identificar el factor estresante e intentar evitarlo.
- ☒ Alterar la situación: Acción para modificar un entorno poco saludable.
- ☒ Adaptarse al factor estrés.
- ☒ Aceptar las cosas que no puedes cambiar.
- ☒ Tomarse un tiempo para la relajación y la diversión.
- ☒ Estilo de vida saludable.

📌 **Tolerancia a la frustración**

La tolerancia a la frustración está definida como la capacidad personal de soportar frustración sin desarrollar modos de respuesta inadecuados, como "derrumbarse" emocionalmente.

Básicamente es aprender a gestionar la emoción relacionada con la producción entre qué queremos y qué tenemos. La producción de este proceso de evaluación nos hará responder de una manera en particular.

Hay algunos aspectos que podemos entrenar para estar seguros que nuestra respuesta es adecuada:

- Reconocer tus propias elecciones. Ser realista sobre tus habilidades. ○ Márcate unos objetivos todos los días. ○ Practica a tomar decisiones. ○ Cambia tu pensamiento, céntrate en cómo puedes mejorar la situación. ○ Imagina qué las cosas podrían ser peores.
- Practica la exposición. Pasos pequeños. Tenemos que afrontar aquellas cosas repugnantes que nos molestan. ○ Re-equipa tu perspectiva.

📌 **Ejercicios**

📌 **Ejercicio num. 1:** Ejercicios interactivos (administración de interacción y control de capacidades).

📌 **Meta:** Las destrezas interactivas se manifiestan en el impacto que hacen los comunicadores uno al otro; consiste en la gestión del comportamiento propio de ambos y las habilidades de gestionar y controlar la interacción de otros contigo.

📌 **Competencia que se desarrolla:** Habilidad de resistir el efecto negativo.

📌 **Recursos para desarrollar la actividad-** Juego de rol, debate, tormenta de ideas, realizar maquetas, juegos y fichas.

📌 **El curso del ejercicio:** Considerando la información de la entrevista, hacia las situaciones molestas, críticas, y comenta que K. a menudo reacciona a retirarse, dando la espalda, y teniendo reacciones de no colaborar (contesta y a veces con agresión), o se ríe, el cual es

inadecuado a la situación: [Una vez K. me escuchó hablando con otro profesor sobre su comportamiento inapropiado, y empezó para llorar, frotar sus ojos, murmurar: (ejemplo)

“Bueno bien, no continuaré escuchándote,” y se empezó a pegar en la cara (K.M.) / Le dije al supervisor de la clase que no me escuchaba, así que refunfuñó mucho y me llamó chivata, no comió su desayuno, golpeaba la puerta, y no podría ser controlada (K.A.) / Durante una tarea, K. se empujó con un chico, y luego golpeó la puerta y fue a su grupo (K.A.)]

3. Cuando se le critica actúa inapropiadamente y se ríe: [la madre ve a K. pegar al pequeño pollito y le pregunta por qué se comporta de este modo. K. responde que no le está pegando, sólo quiere probar. La madre le disciplina. K. empieza a reírse escandalosamente.]

Aparentemente, una chica es incapaz de gestionar interacciones, cuando se burlan de ella. [Una de las chicas dijo que K. no podría ser un profesor, porque no sabe contar. Entonces K. enfadada, se escapa del patio, se sienta en un banco y tristemente observa a las chicas (K.A.) / Cogió un trapo y fué a limpiar el polvo. Pero cuándo entro en la habitación de los chicos, empezaron a burlarse de ella. Ella lanzó el trapo y gritó que no iba a limpiar más (K.A.)]. La ansiedad o evitar contacto con desconocidos se manifiestan (Leffert, Siperstein & Millikan, 2000; Ronen, 2005)

☐ **Ejemplo práctico** Juego de rol.

☐ **¿Para quién? ¿Sesión individual o en grupo?:** Grupo.

☐ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** No aplica.

☐ **Duración:** 30 min

☐ **Ejercicio num. 2:** Contacto verbal y habilidades de comunicación. Las destrezas de comunicación son principalmente asociadas con las capacidades de iniciar y mantener contacto verbal y no verbal.

☐ **Meta:** Enseñar a los participantes a utilizar el hablarse a sí mismos para dirigir sus pensamientos y comportamiento.

☐ **Competencia que se desarrolla:** Control emocional.

☐ **El curso del ejercicio:** Pídele al grupo, “¿Qué es reflexión?” Anímalos a pensar en estas dos palabras—”asímismo” y “hablar”— por separado.

- ☐ **El ejemplo práctico:** Diles: Hablarse a sí mismo es lo que te dices a ti mismo todos los minutos del día.
- ☐ También se puede llamar “voz interior.” Probablemente no eres consciente de ello, pero constantemente te estás diciendo cosas a ti mismo que afectan a la manera que piensas, dices, y haces. Por ejemplo, si eres temeroso, puedes decirte, “es igual, no hay nada para preocuparse.” Te puedes ayudar a tí mismo concentrándote diciendo algo como, “no hagas caso a todo lo demás, y concéntrate en lo que estás haciendo.”

Si piensas positivamente, probablemente tendrás éxito. Si piensas en términos negativos, probablemente no lo tendrás. Cuando reconoces los pensamientos que te hacen sentir bien, puedes hacer que ocurran más a menudo. Algunas personas escriben sus pensamientos positivos y los leen durante el día. Otras personas simplemente intentan y repiten los pensamientos positivos en diferentes momentos del día, hasta que pensando estos pensamientos se hace un hábito. Puedes aprender a consolarte a tí mismo cuando las cosas van mal. ¡Puedes aprender a ser tu propio mejor amigo! Distribuye la hoja de la actividad. Después del participante completarla, diles que debatan sobre la idea de cómo reflexionar realmente que las personas se sientan mejor consigo mismas. Lee las afirmaciones a continuación. Para cada una, dar un ejemplo de una reflexión negativa.

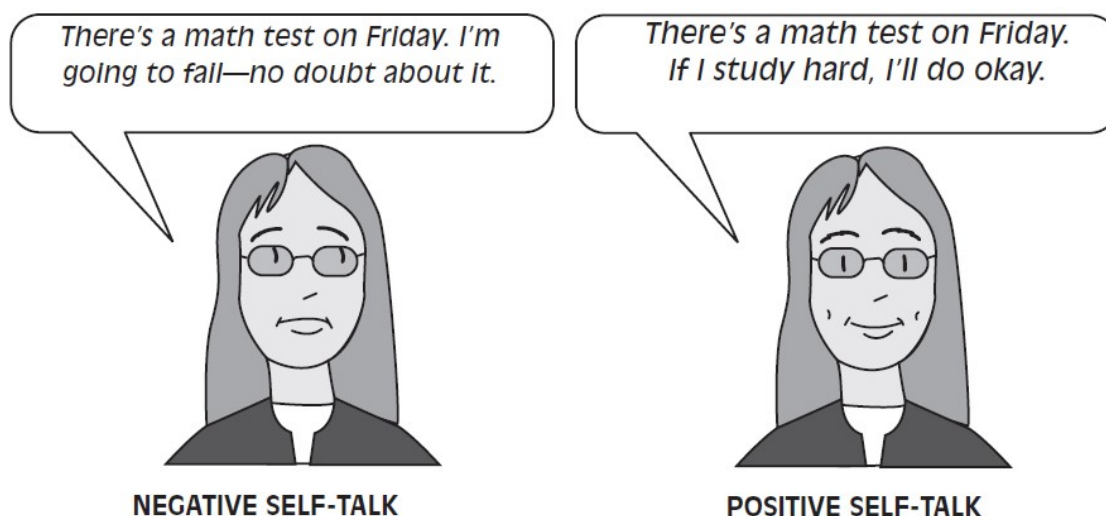
Hay un examen de matemáticas el viernes. Voy a suspender – no lo dudo

Hay un examen de matemáticas el viernes. Si estudio mucho lo haré bien.

REFLEXIÓN NEGATIVA

REFLEXIÓN POSITIVA

Entonces, reemplaza con una reflexión positiva:



Realmente quiero un cachorrito.

Reflexión negativa:

Reflexión positiva:

La ropa de Kaila es t n chula.

Reflexión positiva:

Ojalá fuera más alta.

Reflexión negativa:

Reflexión negativa:

Reflexión positiva:

❑ ** Para quién?  Sesi n individual o en grupo?:** Individual.

❑ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** Retroalimentación de la actividad.

❑ **Duración:** 15 min.

Ejercicio num. 3: Un ejercicio de conciencia para un grupo de destrezas sociales.

❑ **Meta:** Entrenar al grupo de destrezas sociales.

❑ **Competencia que se desarrolla, grupo de destrezas sociales.**

❑ **Recursos para desarrollar la actividad:** Una habitación grande y silencio.

❑ **El curso del ejercicio:** “Imagínate que estás sentando dentro de un huevo invisible. Hay una concha de huevo invisible, un círculo grande a tu alrededor, delante, detrás, arriba, abajo, y

de lado. Cerrar ojos y quedarse muy quieto. Relájate en el silencio y no te muevas. Sólo descansa ahí en la calma pacífica, imaginándote completamente tranquilo. Expande a este espacio, según lo que vuestra mente puede ir, incluyendo el universo entero.” (Toca la campana.) “Ahora, ver si puedes oír el sonido de la campana hasta el final.”

- ❑ **Ejemplo práctico** (Pausa hasta los parones de sonido. Toca la campana en intervalos de 30–60 segundos, sobre un periodo de 4–5 minutos).
- ❑ **¿Para quién? ¿Sesión individual o en grupo?:** Grupo.
- ❑ **Resumen del cuestionario/evaluación:** No aplica.
- ❑ **Duración:** 10 minutos.

1. Ejercicio num.4: Resolución del

conflicto. ○ **Meta:** Trabajo en la resolución del conflicto.

○ **Competencia que se desarrolla:** Resolver problemas en conjunto/cooperativo, capacidad de escuchar y comunicarse con otros, aprender cómo asignar funciones y responsabilidades, integración de los participantes, capacidad de persuadir a otros a tus ideas, capacidad de buscar un compromiso, responsabilizarse para tomar decisiones.

○ **Materiales educativos:** 10 hojas de papel A4 para cada grupo (los grupos tendrían que consistir de 4 a 6 personas), 1 huevo en una bolsa plástica para cada de grupo, un reloj, una silla estable, para propósitos de evaluación: dos pelotas de ping-pong de distinto color (puede ser cualquier cosa como piedras u otros objetos) – 5 juegos para cada participante, dos contenedores transparentes (p.ej. Tarros grandes).

○ **El curso del ejercicio:** Dividir todos los participantes en grupos de 4 a 6 personas. Describir y explicar el objetivo del ejercicio. La tarea es para producir una estructura de papel que impediría

que el huevo de rompa al dejarlo caer de una cierta altura (cualquier estructura servirá siempre que el papel que se use sea el aportado). Explica que cada miembro del grupo tendría que tener su contribución para la fase de planificación y que el desarrollo de la estructura no puede comenzarse sin el acuerdo y la decisión hecha por todos los miembros del grupo. Luego, cada grupo recibe 10 hojas de papel A4 y un huevo. El desarrollo de la estructura de papel no tendría que superar 20 minutos que incluyen la decisión y el proceso. Al haber producido la estructura, cada representante de grupo (seleccionado por el mismo grupo) se pone de pie en una silla y deja caer el huevo dentro de una bolsa de plástico a la estructura de papel que está en el suelo. El resultado está considerado un éxito si el huevo no rompe. Cada grupo sólo tiene una posibilidad para hacer la prueba. La tarea está considerada exitosamente cumplida cuándo el instructor verifica que en realidad el huevo no se ha roto. Cada grupo construye su estructura en el mismo suelo y no se les permite utilizar cualquier otros aparatos más que las hojas de papel proporcionadas. ○ **¿Para quién?** (¿Sesión individual o en grupo?): Ejercicio en grupo.

○ **Resumen del cuestionario/Evaluación:** Cada participante recibe una pelota de tenis (pueda ser cualquier cosa como piedras de colores u otros objetos), una amarilla para respuestas afirmativas “sí” y una blanca para respuestas negativas “no”.

○ El instructor hace preguntas, los participantes responden y ponen las pelotas de tenis respectivas o las piedras de colores dentro de los dos tarros de cristal:

☒ ¿Hablé con mis amigos mientras llevaba a cabo la tarea?

☒ ¿ Me sentí comprometido en el trabajo de mi equipo?

☒ ¿Creo que mi opinión fué tomada en consideración durante la decisión del proceso?

☒ ¿Mes sentí cómodo cooperando con mi grupo?

☒ ¿Prefiero trabajar en un grupo a trabajar sólo?

○ El instructor hace un resumen del resultado de las respuestas para unas preguntas concretas y debaten la tarea y el proceso de comunicación con el grupo. Siempre que haya suficiente tiempo, pregunta a los participantes que piensen que resultados podrían acabar teniendo si hubieran trabajado solos.

○ **Duración:** 40 minutos

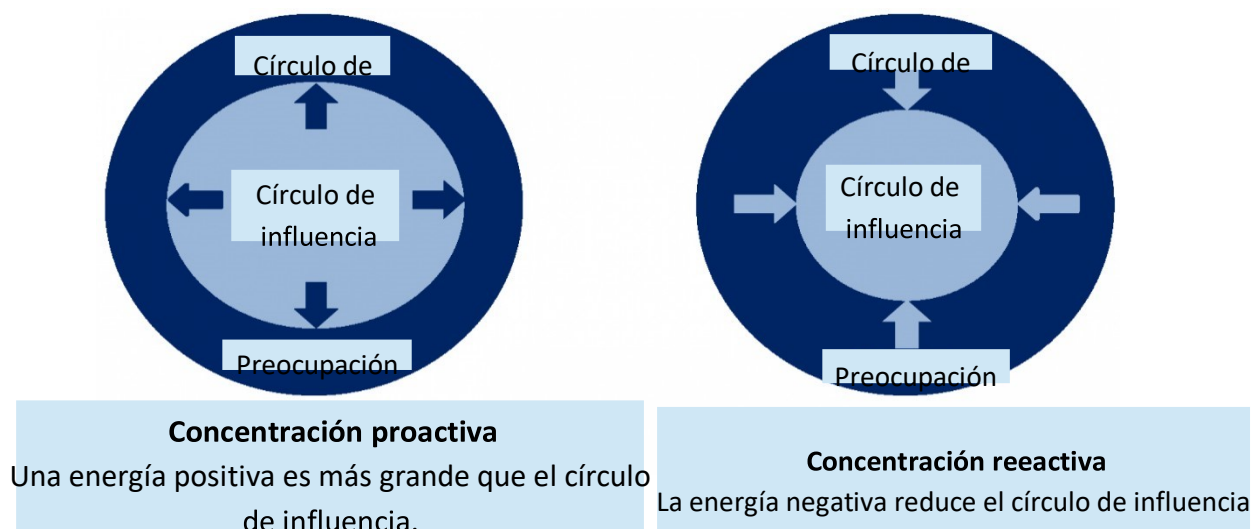
2. **Ejercicio num 5: Mi pasión, mi negocio.**

- **Meta:** Trabajo el espíritu empresarial. ○ **Competencia que se desarrolla:** Espíritu empresarial.
- **El curso del ejercicio:** Cada participante tiene que escoger su inspiración, su negocio deseado. Sólo uno por cada participante. Pueden crear una lista corta pero al final tienen que elegir solamente uno.
- **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?)** Trabajo individual.
- **Duración:** 30 min.

3. **Ejercicio num. 6: Cosas que no puedo cambiar.**

- **Meta:** El objetivo es aclarar qué aspectos de vida y entorno somos capaces de modificar o controlar. ○ **Competencia que se desarrolla:** Gestión d estrés.
- **El curso del ejercicio:** Marca dos círculos concéntricos y escribir encima los aspectos que podemos controlar o no, y determinar nuestro círculo de preocupación y nuestro círculo de influencia y dónde poner nuestra energía. ○ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Trabajo en grupo.

Duración: 30 minutos.



- **Ejercicio num. 7: Cosas molestas. Tolerancia de la frustración** ○ **Meta:** Mejorar la tolerancia del estrés.
- **Competencia que se desarrolla:** Tolerancia al estrés.
- **El curso del ejercicio:** Esto implica hacer una lista de las situaciones diarias que te molestan (conducción en la carretera en hora punta, que te tenga esperando un representante de servicio al cliente, etc.) y someterte a ellos gradualmente de modo que puedes aumentar tu tolerancia. Cuando estás experimentando estas situaciones, podrías preguntarte por qué estás frustrado en primer lugar. ¿Es que te sientes inútil o incómodo? Si es así, podrías poner el proceso en lugar para eliminar ese sentimiento negativo. Por ejemplo, me frustró en reuniones porque me hacen sentir ineficaz. Encuentro que si planifico un horario par que duren treinta minutos (lo suficiente rápido para hacer una actualización de informe rápido), ya no estoy ni la mitad de ansioso pensando que estoy perdiendo el tiempo. ○ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Trabajo individual. ○ **Duración:** 30 minutos.
- **Módulo III: Conocimiento del autónomo.**

○

○ **Objetivos**

“El conocimiento del empleado independiente” se refiere a todo el contenido relacionado con el estado laborable para uno mismo: una generación de ideas empresariales, herramientas para facilitar la preparación del plan empresarial, existiendo recursos en la comunidad que facilitarán el inicio del negocio y formas legales apropiadas. Esta clase de conocimiento es importante para entender los pasos necesarios de definir un plan empresarial. Mientras que proporcionamos esta información el entrenador de trabajo tendría que comunicar los pros y los contras del empleado independiente. Por una parte, permite que los individuos descubran la libertad y flexibilidad que proviene con dirigir un negocio propio reduciendo la necesidad de transportación y creando un entorno de trabajo accesible. Por otro lado, lleva riesgos y una gran responsabilidad relacionada con los retos que resultan del empleo independiente, que son: inseguridad financiera, aislamiento social, estrés y muchas horas de trabajo.

Los objetivos principales de este módulo son:

- Promover la capacidad empresarial en un grupo de personas con discapacidades a través de un proceso creativo dirigido en ideas para oportunidades empresariales que podrían ser explotadas en la colaboración.
- Proporcionar las herramientas para entender que es necesario generar un plan empresarial.
- **Definiciones**
- Los empresarios son personas que tienen la capacidad de detectar y evaluar oportunidades empresariales, para conseguir el éxito.
- Un negocio que implica riesgos pueden ser iniciados para razones diferentes, dependiendo de la personalidad y las aspiraciones del empresario.
- Convertirse en empresario implica tomar riesgos y es aconsejable conocer lo máximo posible sobre ellos.

La preparación del espíritu empresarial tiene que ser hecho con una actitud positiva pero realista, poniendo en una balanza las ventajas y desventajas.

- Una condición inicial para una persona intentando decidir si o no, un empresario es evaluar su espíritu potencial empresarial;
- **Contenidos**
- **Generación de ideas empresariales.**

La creatividad no es el único factor que afecta una buena idea empresarial. Depende también en el interés y el potencial del grupo. Es por eso que las actividades desarrolladas intentan dirigirse a todos estos factores estimulando el valor añadido de la diversidad del grupo.

Cómo generar una idea empresarial:

Tener ideas empresariales no es fácil. Aquí hay algunos consejos de cómo puedes empezar un negocio:

- Observa el mercado, una área donde hay demanda, pero no hay proveedores.

- Lee los periódicos locales cuidadosamente; un artículo o el anuncio puede ser la fuente de una gran idea.
- Lee algunas revistas empresariales donde las ideas empresariales están propuestas, con información general o técnica relacionado a campos con cierta especialidad.
- Habla con aquellos alrededor tuya que tienen experiencia en el campo de espíritu empresarial o clientes potenciales.
- Habla con amigos y conocidos (la información valiosa puede provenir de fuentes inesperadas)

Evaluando una idea empresarial:

Tienes que tener en cuenta que el negocio es arriesgado y vulnerable en la fase inicial. Se ha descubierto que aproximadamente el 85% de los nuevos negocios fracasan en los primeros años. Cuando haces una valoración inicial de una idea empresarial, tendría que ser una situación futura atractiva . La idea tiene que ser alcanzable, según las demandas del mercado y el potencial que tienes.

○

Qué productos o servicios puedes desarrollar:

Para el desarrollo de productos y servicios tienes que claramente definir el área de actividad y

tener en cuenta los aspectos siguientes: ○ Una descripción detallada del producto o servicio.

○ Las características concretas que generan el carácter único del producto o servicio. ○ Si el producto o el servicio está de acuerdo con la legislación en vigor.

○ Tiene que haber compatibilidad entre el servicio / producto y la demanda en el mercado.

Organización de operaciones:

Para ofrecer productos o servicios, tienes que decidir el volumen y el tipo de operaciones que se van a llevar a cabo. Si tienes una producción, servicio o actividad comercial, tienes que hacer una descripción del proceso, operaciones, procedimientos y los estándares concretos a esta actividad.

Los recursos necesarios para desarrollar un negocio:

El próximo paso es evaluar que la idea empresarial está relacionada a la evaluación de los recursos necesarios y disponibles. Pero, ¿cuáles son los recursos implicados en empezar un

negocio? El conjunto completo incluye: ○ Destrezas técnicas personales. ○ Relaciones. ○

Finanzas. ○ Equipamiento. ○ Conocimiento.

○ Finanzas relacionadas con marketing. ○ Recursos humanos.

Gestión.

La función principal de un empresario es identificar recursos creativamente. Los recursos también pueden ser obtenidos en una base limitada de otras compañías/ personas que son propias de ellas.

La credibilidad es, por lo tanto, muy importante, el empresario toma riesgos con los proveedores de los cuales él/ ella alquilan o dejan recursos basados en acuerdos contratados o no contratados.

○ **Como pensar como un empresario:**

Uno de los factores que marcan la diferencia entre un exitoso y un mediano empresario es la manera de pensar. Un exitoso empresario entiende que el mundo está lleno de grandes ideas y oportunidades. Un exitoso empresario entiende que el fracaso es un paso incluso hacia el éxito más grande, y no es un impedimento que debes superar.

Un bueno empresario tiene que saber cómo desarrollar ideas creativas. La creatividad está presente en cada éxito provechoso. Un bueno empresario tiene que saber cómo tomar las decisiones correctas rápidamente. Por lo tanto, siempre estarás bien preparado para dar lo mejor de ti mismo.

- **Como escoger un socio:**

El socio no es necesariamente una persona cercana. Hay varios tipos de relaciones:

- Un amigo con quien quieres compartir los riesgos y éxitos.
- Un especialista para asegurar la profesionalidad empresarial.
- Un inversor a quien prometas ganancias.
- Una compañía que sostiene un recurso importante para tu negocio.

- **Preparar y definir un plan empresarial.**

Un plan empresarial es un documento escrito formal conteniendo objetivos empresariales, los métodos de cómo estos objetivos pueden ser logrados, y el marco de tiempo dentro del cual ésta necesidad de objetivos pueden ser logradas. También describe la naturaleza del negocio, información de fondo en la organización, las proyecciones financieras de la organización, y las estrategias que pretenden implementarse para conseguir los objetivos. En general, este documento sirve como un mapa de carretera que proporciona una dirección al negocio. Los valores, los recursos y los clientes son algunos de los elementos que tienen que ser considerados mientras se crea el Plan Empresarial y puede resultar como una tarea dura y confusa. La actividad explotará el potencial del “Lienzo de Modelo Empresarial” para desarrollar un plan empresarial, esa es la

○

razón por la cual ha sido hecho accesible a personas con discapacidades simplificando el contenido y haciéndolo atractivo visualmente (“Lienzo de Modelo Empresarial Accesible”).

○ **Recursos existentes comunitarios**

Un buen punto de partida es analizar la situación que existe en vuestra propia comunidad, donde vas a empezar el negocio social. ○ **Planificación de ejecución**

Las etapas antes de empezar vuestro propio negocio: Hay muchas personas que tienen ideas empresariales extraordinarias, pero es extremadamente difícil para que ellos decidan dónde empezar. Si no siguen los pasos apropiados, su negocio resultará ser un fracaso. Muchas personas creen que con unos cuantos anuncios conseguirán un negocio enorme. Otros encuentran que, de hecho, los clientes son pocos y poco interesados cuando se trata de un negocio.

El primer paso en empezar un nuevo negocio es construir un plan empresarial sólido. Este plan será el muelle que impulsará y por supuesto, incluirá todos los procedimientos que tienes que seguir, paso a paso.

Encontrar el modelo empresarial correcto para ti. ¿Qué prefieres?

Después de hacer la decisión del tipo de empresarial que quieres lanzar, seguir la búsqueda. Investiga el negocio elegido, lee y estudia toda la información que lo incluye. También, participa en seminarios y programas de entrenamiento, contacta con personas encargadas en el campo para encontrar consejos y técnicas para ayudarte en el futuro.

Identificar el mercado provechoso. La mejor manera de encontrar un mercado provechoso para vuestro negocio on-line es identificar un grupo de personas que buscan en internet para solucionar sus problemas. Para empezar, tienes que identificar el mercado provechoso, y entonces determinar

los productos que ofreces a tus clientes. Estudia la oferta y la demanda en el mercado. Si la demanda es más alta que el suministro, entonces estás en el camino correcto.

La parte vital de empezar un negocio es obtener permisos y licencias. Estos dependerán del tipo empresarial que escoges y tendría que ser una de las prioridades si quieres un negocio legal.

- **Formas legales más apropiadas: Tipos empresariales en Rumanía:**
- **Compañía:** De acuerdo con la ley núm.31/1990 con respecto a compañías comerciales, republicadas, toma uno de las formas siguientes:
- **Compañía con nombre colectivo (CCN):** Aquella compañía constituida por la asociación, basada en la completa confianza, de dos o más personas, quienes comparten ciertas mercancías para llevar a cabo una actividad comercial, para compartir los beneficios resultantes y en la cual los socios responden sin límite y conjuntamente, para las obligaciones de la compañía.

. **Sociedad limitada (SLP):** Es la compañía que está establecida en la base de la completa confianza, de una o más personas, llamado sociedad, el cual asegura la administración y gestión de la compañía y es responsable para las obligaciones sociales, conjuntamente y sin límites, con uno o más personas, llamadas socios, quienes no participan en la administración de la compañía y son responsables para las obligaciones sociales, sólo dentro de un límite, de su contribución al capital de la compañía.

- **Sociedad anónima (SA):** Es la compañía formada por una asociación de varias personas llamadas accionistas que contribuyen a la formación del capital social a través de participaciones de acciones del mismo valor, representado por unos valores de crédito en curso llamados acciones, con el propósito de repartir beneficios y que son responsables por las obligaciones de la sociedad dentro del límite de su contribución incorporada en gestiones.
- **El capital de la sociedad anónima (SCA):** Este capital social está dividido en acciones, y las obligaciones de la sociedad están garantizadas con el patrimonio social y con la responsabilidad conjunta y la solidaridad del límite de los socios limitados; están obligados a pagar sus participaciones.

- **Sociedad de responsabilidad limitada (SRL):** Es esa compañía que está constituida por uno, dos o más personas que aportan ciertos fondos para llevar a cabo una actividad comercial, para obtener y repartir los beneficios, que son responsables por las obligaciones de la compañía dentro del límite de sus aportaciones.
- **Sociedad cooperativa:** De acuerdo con la Ley 1/2005, como enmendado, es una asociación autónoma de personas físicas y/o jurídicas, como sea el caso, establecido en la base del libre consentimiento expresado por ellos, para promover los intereses económicos, sociales y culturales de los miembros de la cooperación, siendo conjuntamente poseídos y controlados. Democrática por sus miembros, de acuerdo con los principios cooperativos. El capital social de la compañía cooperativa es variable y no puede ser menos de 500 lei. El número mínimo de cooperadores de una compañía cooperativa está establecido por los estatutos, pero no es menos de 5. Las sociedades cooperativas de 1º grado pueden ser constituidas en uno de las siguientes maneras: ○ **Sociedad Cooperativa de Artesanos.** ○ **Sociedad Cooperativa de Consumidores.**
- **Sociedad Cooperativa de Valores** - asociaciones de personas físicas que están constituidas para capitalizar sus propios productos o adquirirlos a través de distribución directa o a través de distribución procesada directa ○ **Sociedad Cooperativa Agrícolas,** etc.
- **Conducir las actividades económicas como una persona física, empresa individual y empresa familiar:** De acuerdo con GEO 44/2008 con los cambios subsiguientes, bajo el derecho de iniciar libremente, el derecho a asociación libre y el derecho de establecimiento, cualquier persona física, ciudadano de Rumanía o ciudadano de otro miembro del estado de la Unión Europea o del área Económica europea, puede llevar a cabo actividades económicas en el territorio de Rumanía, bajo las condiciones proporcionadas por la ley; las actividades económicas pueden ser llevadas a cabo en todas las áreas, comercios, ocupaciones o profesiones que la ley no expresa prohibición de iniciativa libre.

El empresario es la persona física, que organiza una empresa económica.

La empresa económica está considerada como la actividad económica llevada a cabo de una manera organizada, permanente y sistemática, combinando recursos financieros, atraer la mano de obra,

materias primas, medios logísticos e información, en el riesgo del empresario, en los casos y bajo las condiciones proporcionadas por ley. ○ **Tipos de empresas económicas proporcionadas por ley:**

Persona autorizada (AP): La persona autorizada para llevar a cabo cualquier forma de actividad económica permitida por la ley, utilizando principalmente su mano de obra; El AP puede emplear a terceras personas contratada para la actividad, para la cual ha sido autorizada.

- **Empresa individual (IE):** Una empresa económica, sin personalidad legal, organizado por una persona emprendedora; en este caso la persona emprendedora que posee una empresa individual puede emplear a terceras personas con un contrato de trabajo.
- **Empresa familiar (FI):** Una empresa económica sin personalidad legal, organizado por una persona emprendedora junto con miembros de su familia, basados en un acuerdo escrito. Constituye una propiedad de deterioro, el cual representa la totalidad de sus bienes, derechos y obligaciones de la persona autorizada, el titular de la empresa individual o los miembros de la empresa familiar, afectado para el propósito de llevar a cabo la actividad económica, constituido como una fracción distinta de las leyes de la persona jurídica autorizada, el titular de la empresa individual o los miembros el negocio familiar, separado de la promesa general de sus acreedores personales.

Además de la sede principal, los 3 tipos de empresas económicas pueden abrir puntos de trabajo en las ubicaciones donde él autorizó a personas, los negocios individuales o familiares, si no operan exclusivamente en la sede principal, a no ser que lleven a cabo comercio ambulante, regulado por el gobierno núm. 99/2000 con respecto al marketing de productos de mercado y servicios, republicados.

- **Individuales** pueden llevar a cabo actividades económicas como las siguientes:
- Individualmente e independientemente, como personas autorizadas.
- Como emprendedores dueños de una empresa individual. ○ Como miembros de un negocio familiar.

☐ **Los principales tipos de empresas sociales sin ánimo de lucro en Rumanía:**

- ☒ **Organizaciones sin ánimo de lucro que llevan a cabo actividades económicas** dentro de ellas o a través de las compañías.
- ☒ **Las organizaciones sin ánimo de lucro organizadas en formas de casas de ayuda mutua de empleados o pensionistas;**
- ☒ **Al final de la capacitación los participantes podrán:**
- ☒ Entender y explicar lo que significa emprendimiento - estado de ánimo y confianza en uno mismo.
- ☒ Entender la importancia del aprendizaje permanente como la forma de vida de un emprendedor.
- ☒ Entender la importancia de planear para un emprendedor.
- ☒ Revisar la observación-ciclo-idea-oportunidad-plan-objetivos-métodos-evaluación. ☒
 - ☒ Construir metas de planificación empresarial INTELIGENTE (incluyendo el aprendizaje) ☒ Entender la función de la educación financiera en conseguir metas empresariales.
- ☒ **Ejercicios**
- **Ejercicio num. 1: Detección de intereses**
- ☒ **Objetivo:** Promover la capacidad empresarial en un grupo de personas con discapacidades a través de un proceso creativo dirigido en ideas para oportunidades empresariales que podrían ser explotadas en colaboración.
- ☒ **Competencia que se desarrollada:** Creatividad, detección de intereses.
- ☒ **El curso del ejercicio:** Es una actividad práctica que implica el uso de la técnica del collage. Recolecta y proporciona revistas y periódicos a los participantes y luego recortar cada imagen o titular que atraiga su atención y pégalos en un cartel. El contenido que recortan tendría que

reflejar el negocio que desean iniciar y qué les gustaría hacer con su negocio. El entrenador de trabajo tiene que preguntar el significado de las fotos/artículos recogidos.



- ❑ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo):** Sesión grupal.
- ❑ **Duración:** 40 minutos. ○ **Ejercicio num 2: Explorando el potencial del grupo**
- ❑ **Meta:** Promover la capacidad empresarial en un grupo de personas con discapacidades intelectuales en un proceso creativo dirigido en ideas para oportunidades empresariales que podrían ser explotadas en colaboración.
- ❑ **Competencia que se desarrolla:** Impulsar las fuerzas individuales y grupales.
- ❑ **El curso del ejercicio:** Cada miembro tiene que presentarse: tanto en el camino educativo como en el personal. Cada uno tiene que comunicar una habilidad personal que tendría que convertirse en un potencial para el emprendimiento. El instructor tendría que proponer cuestiones para estimular el auto examen y meditación, por ejemplo: “¿Qué habilidades o competencias me han ayudado para progresar en mi vida?” Toma nota de esta habilidad en un papel a través del uso de expresiones como “soy el mejor en...”, “yo sé como...”, “soy capaz de...”, etc. y los ponemos en una caja. Leer todos los documentos juntos e intentar descubrir los puntos comunes entre ellos para categorizarlos/clasificarlos. Mientras lo hace, cuestione su utilidad en una empres conjunta (“¿Por qué piensas que es una habilidad útil?” O “¿Cómo debería contribuir en un entorno de trabajo?”).

¿ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal.

¿ **Duración:** 40 minutos.

○ **Ejercicio num 3 : Modelo de emprendimiento inclusivo y accesible**

¿ **Objetivo:** Promover la capacidad empresarial en un grupo de personas con discapacidades a través de un proceso creativo dirigido a ideas para oportunidades empresariales que podrían ser explotadas en colaboración.

¿ **Competencia que se desarrolla:** Conocimiento sobre modelos empresariales exitosos dirigidos por personas con discapacidades.

¿ **El curso del ejercicio:** Antes de presentar ejemplos de modelos de emprendimiento inclusivos y accesibles, debería ser útil hacer una breve revisión de las empresas comerciales existentes. Para simplificar esta breve presentación, el instructor de trabajo puede elaborar un lienzo o una infografía con la ayuda de los participantes descubriendo las empresas presentes en su ciudad natal.

Luego, una presentación de diapositivas se debe de hacer a cerca de los modelos de emprendimiento para fomentar la inclusión de personas con discapacidades como un valor añadido. La presentación debería abordar las actividades, la misión y la visión de experiencia empresarial, según con la información disponible.



☐ **Material didáctico:**

Algunos ejemplos de modelos empresariales que contratan a personas con discapacidades:



☐ Koiki (<http://koiki.es>)

Koiki es una compañía de transportes que quiere cambiar la forma de entrega y recogida de paquetes en el vecindario. Su objetivo es la incorporación laboral de un grupo desfavorecido y la reducción de las tasas de contaminación. ☐ Howdy Homemade (<https://howdyhomemade.com>)



○ Howdy Homemade es una cadena de heladerías. El dueño ha trabajado con numerosas organizaciones con necesidades especiales para contratar, capacitar, y emplear a personas con Síndrome de Down y Autismo. Cada aspecto de Howdy Homemade abarca las necesidades especiales del gran segmento de sub-empleados de nuestra población con un objetivo: cambiar la forma en que las empresas contratan a personas con necesidades especiales.

☐ Altavoz (<http://altavozcooperativa.org>)



○ Altavoz investiga sobre la accesibilidad para personas con discapacidades cognitivas y de aprendizaje (“accesibilidad cognitiva”). Altavoz proporciona a sus clientes ayuda en el uso de un lenguaje más claro en sus textos profesionales y capacitación sobre la accesibilidad cognitiva.

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal ☐ **Duración:** 50 minutos. ○

Ejercicio num. 4: Generación de ideas

- ☐ **Meta:** Definición de una idea de modelo de negocio grupal.
- ☐ **Competencia que se desarrolla:** Creatividad y generación de ideas.
- ☐ **El curso del ejercicio:** Según la clasificación anterior del potencial grupal, hay generar un debate del modelo empresarial potencial que tendría que encajar con el grupo. Para facilitar el debate, recomendamos utilizar la siguiente tabla que se puede llenar como actividad individual o grupal. Si se prefiere la individual, es necesario tener un debate grupal para estimular la generación de ideas empresariales discutiendo las contribuciones de cada miembro como ya se explicó.
- ☐ **Materiales didácticos:**

| HABILIDAD IDENTIFICADA | EXPERIENCIA PREVIA: | PREFERENCIAS PERSONALES: | IDEAS DE MODELO DE NEGOCIO | NECESIDADES INSATISFECHAS EN EL |
|------------------------|--|--|--|--|
| | Cursos de formación o experiencias profesionales | (p.ej. la cocina , el arte, la moda, deportes, etc.) | ("¿tienes ya una idea de negocio?" O "¿Has estado pensando qué te gustaría hacer ?") | MERCADO: Necesidades del cliente o innovaciones en el modelo empresarial |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal.

☐ **Duración:** 40 minutos.

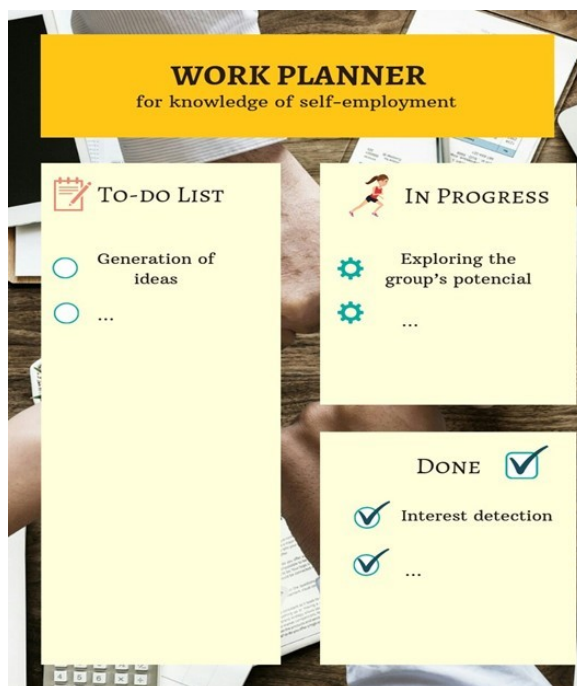
☐ **Ejercicio num. 5: Kanban**

- ☐ **Meta:** Proporcionar herramientas para estimular ideas y la definición de un plan empresarial. A raíz de una actividad de lluvia de ideas que requiere procesar información e ideas, la parte prominente de las actividades está basada en la técnica de escritura.
- ☐ **Competencia que se desarrolla:** Estrategia de planificación, gestión de tiempo, trabajo en equipo.
- ☐ **El curso del ejercicio:** La escritura puede ser una herramienta motivadora para personas con discapacidad intelectual, por lo que es altamente recomendable dinamizar la sesión a través del uso de rotafolios, pizarra y post-it. Finalmente, de acuerdo con el trabajo por cuenta propia requiere de una gran capacidad de planificación, sugerimos utilizar el “Método Kanban” adaptándolo al módulo entero o a algunas actividades del módulo. Está basado en 3 principios:
 - Visualizar el flujo de trabajo. Significa ver las prioridades.

Limite la cantidad de trabajo en progreso.

- Mejorar el flujo: cuándo algo se termina, el próximo punto más importante del trabajo pendiente se pone en juego.

Kanban es una herramienta útil para un enfoque de aprendizaje cooperativo porque promueve la colaboración continua y fomenta el aprendizaje activo y la mejora mediante la definición del mejor flujo de trabajo en equipo posible.



📄 **Materiales didácticos:** <https://trello.com/>

📄 **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal.

📄 **Duración:** 60 minutos. ○ **Ejercicio num. 6: Trabajar en el plan de negocios.**

📄 **Objetivo:** Proporcionar las herramientas para entender qué es necesario para generar un plan empresarial.

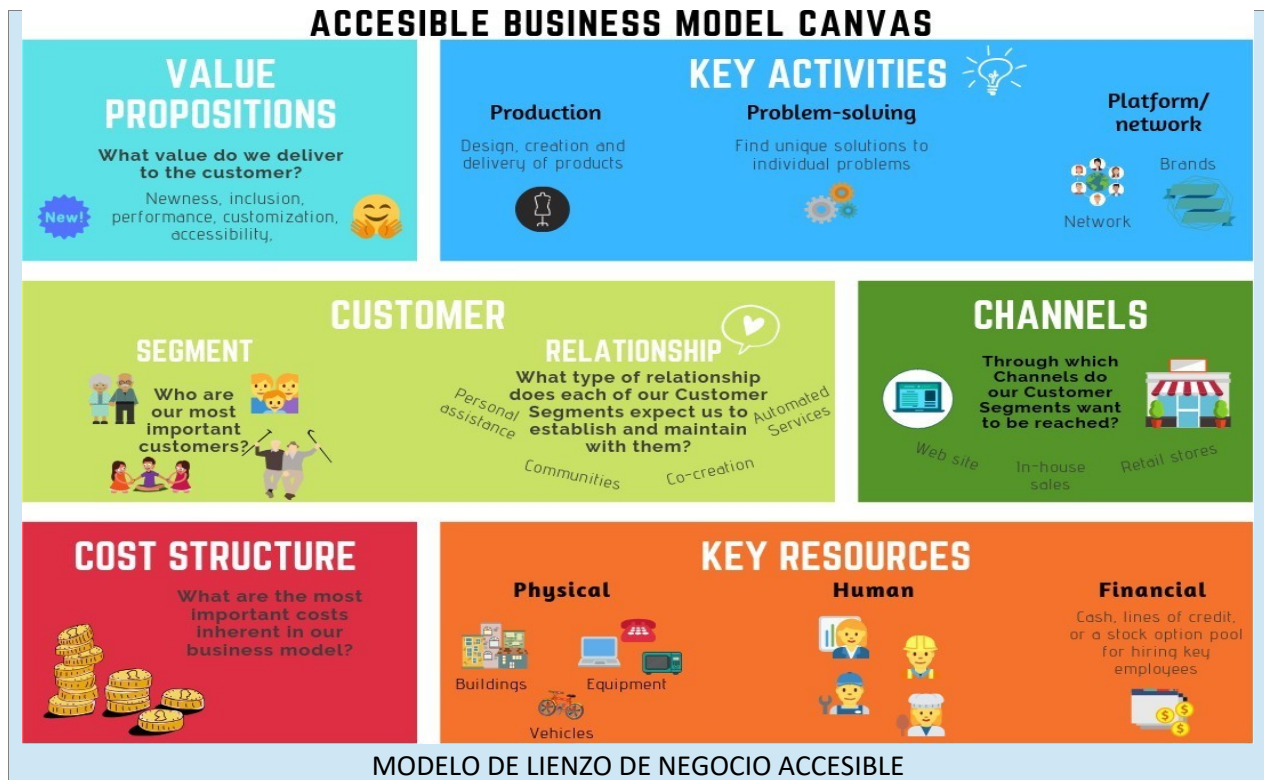
📄 **Competencia que se desarrolla:** Organización, estrategia y definición de modelo empresarial.

📄 **El curso del ejercicio:** Comience con la selección y descripción de una sola idea, la destacada de la actividad anterior (“Generación de ideas”). Luego, echa un vistazo al “Lienzo de Modelo Empresarial Accesible” e intenta arreglar la idea en el esquema. De acuerdo con que probablemente sólo tengamos una idea básica de la misma, debe integrarse medio una búsqueda en internet. A través de una división de trabajo del “Lienzo de Modelo

Empresarial Accesible”, el grupo tiene que colaborar y descubrir información útil para desarrollar un plan conjunto. Una vez que hayan realizado la investigación, todas las informaciones y los materiales se discutirán juntos y se completarán en el esquema del “Lienzo de Modelo Empresarial

○

Accesible”. A través de esta actividad, los participantes serán parte de la definición del plan empresarial y contribuirán a él, incluso si la elaboración de el Plan Empresarial final es responsabilidad del capacitador laboral. Recomendamos al capacitador laboral que utilice el “Modelo de Lienzo Empresarial” disponible en internet para preparar el plan empresarial.



❑ **Materiales didácticos:** [Modelo Canvanizer](#) o [SModelo Strategyzer](#)

❑ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal.

❑ **Duración:** 60 minutos.

Ejercicio num. 7. - Inspiración para identificar ideas de negocios.

❑ **Objetivo:** Identificar tantas fuentes como sea posible para desarrollar ideas empresariales.

❑ **Competencia que se desarrolla:** Creatividad, iniciativa.

☒ **El curso del ejercicio:** Las personas implicadas analizarán la información que tienen sobre la información sobre ideas empresariales de la siguiente manera:

○ Tu experiencia, obtenida de un viaje a otra localidad, por la necesidad de los productos y servicios que no están en el mercado o porque el acceso a ellos es difícil, por su experiencia laboral, etc. La experiencia de la comunidad en la que se vive: al analizar la situación a nivel comunitario - cuáles son los beneficios , cuáles son las necesidades y cómo puedes responder a ellas.

○ La experiencia de otras personas o comunidades: a partir de las ideas expresadas por otras personas, comunidades o instituciones que ya se han encontrado con un problema o que ya lo han hecho en casos en los que este problema se haya resuelto.

○ Debate de las partes interesadas: a través de un debate con los individuos o instituciones que podría influir el desarrollo e implementación de la idea empresarial.

○ Cursos: A partir de la información y las habilidades adquiridas a través de cursos de formación especial o a través de estudios individuales.

○ Otras fuentes: Mediante la consulta de publicaciones, guías, informes, estudios de casos, recursos disponibles en internet.

☒ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.

☒ **Duración:** 30 minutos.

○ **Ejercicio num. 8: Análisis de la situación de la comunidad**

☒ **Meta:** Análisis detallado y completo de la situación concreta de recursos comunitarios.

☒ **Competencia que se desarrolla:** Iniciativa, estrategia

☒ **El curso del ejercicio:** Las respuestas serán completadas en un rotafolio, luego la conclusión más correcta y cercana a la realidad de la vida comunitaria será debatida y elegida. ○ 1. ¿Cuál es la situación del mercado en tu comunidad? (Por ejemplo: ¿Hay un negocio?)

○

.....

○ 2. ¿Cuáles son las principales áreas en las que trabaja?

.....

○ 3. ¿Hay suficientes trabajos?

.....

○ 4. ¿Cuáles son las áreas principales de actividad en la comunidad? ¿Cuáles fueron las del pasado?

○

○ 5. ¿Qué áreas de actividad piensas que crecerán en tu comunidad en el futuro? (Por ejemplo: agricultura, ganadería, ciertas industrias)

.....

○ 6. ¿Con qué instituciones de la comunidad colaborará (ayuntamiento, organizaciones, comerciantes pequeños, etc.)? ¿Con qué otras instituciones colaborará?

.....

○ 7. ¿Hay terrenos o edificios en la comunidad que sean útiles para dar lanzamiento a la empresa social? ¿Piense en los recursos que podría obtener de las asociaciones (los terrenos o los edificios utilizados parcialmente o en absoluto, propiedad de ciertas instituciones o individuos)

.....

○ 8. ¿Hay recursos naturales y significativos en el área? ¿Se utilizan lo suficiente?

.....

9. ¿Qué organizaciones / instituciones / individuos será con las que contactes para obtener más información que te ayude a responder las preguntas anteriores?

.....

- 10. ¿Cuáles son las principales necesidades de las personas en tu comunidad?

.....

☒ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.

☒ **Duración:** 20 minutos.

- **Ejercicio num. 9: Las necesidades principales de la comunidad.**

☒ **Meta:** Hacer una lista completa de las necesidades principales de la comunidad.

☒ **Competencia que se desarrolla:** Iniciativa y estrategia.

☒ **El curso del ejercicio:** Ahora, mire la lista que hizo arriba y ordene las necesidades de su comunidad por importancia (el primero será las necesidades que considere más importantes). Piense en productos o servicios que actualmente no se comercializan en su comunidad y para los cuales las personas tienen que moverse (a otra parte de ciudad, a otra ciudad, a otro localidad, a otro condado). ○ 1. ¿A qué necesidades de la lista responde la empresa social?

.....

- 2. ¿Cómo puedes satisfacer estas necesidades?

.....

- 3. ¿Cuáles son las necesidades más importantes que la empresa social puede contestar?
¿Cómo?

.....

○

4. ¿Hay algún producto o servicio en esta lista que puede ser proporcionado por la empresa social?

.....

○ 5. ¿Cómo puede ser esta información utilizada para empezar un negocio?

.....

○ 6. El campo de actividad de la empresa social ¿Dónde está ubicado?

.....

○ 7. ¿Cómo pueden participar en desarrollo de su negocio? ¿Cómo piensas que contribuirán? ¿Por qué haría eso?

.....

○ 8. ¿Cómo se puede acceder a los recursos a través de asociaciones?

.....

○ 9. ¿Cómo se puede acceder a los recursos naturales del área para el desarrollo de la empresa social?

.....

Los ejercicios anteriores le han ayudado a aclarar algunos aspectos útiles en la preparación de la empresa social: ○ - La situación en tu comunidad. ○ - Las necesidades económicas y sociales de la comunidad. ○ - Disponibilidad y uso de recursos locales (material, financieros, humanos, etc.).

○ - La capacidad de implementar la idea empresarial en la comunidad: la experiencia de los recursos existentes. ○ - Motivación y habilidades de los futuros empleados. ○ - Posibles asociaciones con actores públicos y privados.

- Participación de la empresa social en la comunidad.

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.

📄 **Duración:** 20 minutos. ○ **Ejercicio num. 10: Generar una idea empresarial en tu**

comunidad

📄 **Objetivo:** Hacer una lista completa de las principales necesidades de la comunidad.

📄 **Competencia que se desarrolla:** Iniciativa, estrategia.

📄 **El curso del ejercicio:** 📄 Las necesidades de tu comunidad

Descripción de la situación.

.....

Ideas para la empresa social.

.....

- Recursos comunitarios (material, financiero, humano)

.....

- Más información

Las necesidades de la comunidad.

.....

Recursos comunitarios.

.....

📄 **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión grupal

📄 **Duración:** 10 minutos.

○ **Ejercicio num. 11: Constitución de una empresa y modo de operar.**

○

☐ **Meta:** Hacer un plan de trabajo concreto para establecer una empresa.

☐ **El curso del ejercicio:** Cuidadosamente estudiar los pasos para planear la implementación y establecimiento de una empresa en Rumanía:

- La idea empresarial.

- Escoger la forma de organizarse.

- Actividades anteriores al registro en la Oficina de Registro Civil:

- Escoger el nombre.

- Escoger el objetivo de la actividad.

- Establecimiento de la sede profesional / social y de los puntos de trabajo / oficinas secundarias.

- Elección de los socios.

- Elección del administrador (S)

- La opción de ser contribuyente o no.

☐ Inscripción en la oficina de registro civil:

- Reserva del nombre.

- Elaboración del acto constitutivo (en el caso de SRL) o el acuerdo de establecimiento (en el caso de FI)

- Elaboración del contrato de conveniencia para la sede profesional, respectivamente la oficina de registro, si aplicable

- Abrir una cuenta bancaria y depositar el capital accionario, exclusivamente en el caso de SRL.

- Preparación del archivo, los cuales tienen que contener, dependiendo de la forma de organización escogida, los documentos indicados.

- Archivar el archivo con las autoridades estatales.
- El pago de los impuestos recaudados por las autoridades estatales.

☐ Acciones posteriores al registro.

- Sellarlo.
- Transformación de la cuenta bancaria en la que se depositó el capital registrado en la cuentacorrente, en el caso de SRL.
- Apertura de una cuenta bancaria actual, en el caso de AP, IE y FI.
- Compra de formularios estandarizados, tipo de factura / recibo, registro de control único.
- Registro de impuestos.
- Obtención de permisos operativos, según sea el caso, en relación con el objetivo de la actividad.
- Dar trabajo a empleados, según sea el caso, y registrar contratos.

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.

☐ **Duración:** 20 minutos

○ **Ejercicio num. 12 - Análisis del tipo de negocio.**

☐ **Meta:** Identificar la forma óptima en la que se organizará la creación de empresas y su comienzo.

☐ **El curso del ejercicio:** Basándose en la información anterior, analiza y escribir en un papel la forma óptima en la que piensas que empezará el negocio:

.....

.....

.....

☐ **¿Para quién? (¿Sesión individual o en grupo?):** Sesión en grupo.



📄 **Duración:** 20 minutos.

☐ *Anexo 1*

○ *Test de evaluación de habilidades empresariales*



(FOTO: Traducción en sentido de las agujas del reloj, empezando por la una; trabajo en equipo / perseverancia / responsabilidad social / confianza en uno mismo / creatividad / iniciativa). ○ Habilidades empresariales serán analizadas en grupos e individualmente.

Basado en el manual de habilidades empresariales Yumpu.



FOTO: El texto después de la flecha; "¡Creo en mi mismo! ¡Creo que puedo hacerlo! / estoy seguro de que con ésta idea vamos a hacerlo: Opción 1 y opción 2)

🗉 **Diálogo en grupo:**

¿Qué es la auto confianza?

¿Por qué es importante tener confianza en uno mismo para ser empresario?

🗉 **Individualmente:**

Confianza en mi mismo es...



(FOTO: "Yo reo cosas nuevas, nuevas soluciones" (texto azul chico izq: Mira, nosotros hemos hecho un sistema de riego con botellas de leche) (texto rosa chico derecha: ¡Fantástico!))

🗉 **Diálogo en un grupo:**

¿Qué es la creatividad?

¿Por qué es importante que el empresario sea creativo?

🗉 **Individualmente:**

Mi creatividad es...



(FOTO: "Yo trabajo con determinación, me adelanto a los demás" (texto malva chica: ¡Somos los primeros en la zona! texto rojo chico: Si, y pronto nos encontraremos con más gente.))

☒ **Diálogo en grupo:**

¿Qué es la iniciativa?

¿Por qué es importante tener iniciativa para un empresario?

☒ **Individualmente:**

Mi iniciativa es...



(FOTO: "Yo no me rindo, intento alcanzar mis metas" (texto malva izquierda: ¡Venga! no nos vamos rendir, miremos la receta de nuevo. Texto rosa derecha: Vale, eso es lo que haré.)) ☞ **Diálogo en grupo:**

¿Qué es la perseverancia?

¿Por qué es importante tener perseverancia para el empresario?

☞ **Individualmente:**

Mi perseverancia es...



○

(FOTO: "Obtener los mejores resultados es el trabajo de todo el mundo. (Texto en verde chico izq: Gracias al trabajo de todos los clientes tendremos este pedido a tiempo.)

☒ Diálogo en grupo:

¿Qué es el trabajo en equipo?

¿Por qué es tan importante el trabajo en equipo para el empresario?

☒ Individualmente:

Mi trabajo en equipo es...



○

(FOTO: "Yo crezco y ayudo a los demás a crecer" (texto azul chica izquierda: Vamos a aprender sobre la comida.))

☒ Diálogo en un grupo:

¿Qué es la responsabilidad social?

¿Por qué es importante para el empresario tener responsabilidad social?

☒ Individualmente:

Mi responsabilidad es...

Anexo 2



Actividad- Visitando al empresario local

Parte 1. 10/15 minutos de conversación por el empresario invitado seguido de una sesión de preguntas y respuestas.

Después de haber escuchado al empresario invitado individualmente completar la siguiente tabla:

| | |
|-------------------------------|--|
| Nombre del empresario: | |
| Nombre de la empresa: | |

○ **Q1. ¿Qué has aprendido escuchando al empresario local?**

| |
|--|
| Una cosa que aprendí: |
| Una pregunta que todavía tengo: |

Q2. ¿Qué habilidades y comportamientos piensas que poseía el empresarioo visitante?(añade palabras clave a las siguientes tablas)

| HABILIDADES | CÓMO DEMOSTRARON ELLOS ÉSTA HABILIDAD? |
|-------------|--|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |



| COMPORTAMIENTOS | CÓMO DEMOSTRARON ELLOS ESTE COMPORTAMIENTO? |
|-----------------|---|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |

Banco de palabra de habilidades y comportamientos

| HABILIDADES | COMPORTAMIENTOS |
|--|---|
| <p><i>Resolución de problemas</i></p>  | <p><i>Tomar la iniciativa</i></p>  |
| <p><i>Venta</i></p>  | <p><i>Ser creativo</i></p>  |
| <p><i>Trabajo en equipo</i></p>  | <p><i>Asumir responsabilidades</i></p>  |



| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Confianza en uno mismo



Ser emprendedor





📄 *Anexo 3*

○ *Plantilla de análisis SWOT*

| <u>Puntos fuertes</u> | <u>Debilidades</u> |
|---|--|
| 📄 Capacidades. | 📄 Falta de capacidades |
| 📄 Ventajas competitivas. | 📄 Brecha en las fortalezas competitivas. |
| 📄 Recursos, activos y personas. | 📄 Reputación, presencia y alcance. |
| 📄 Experiencia, conocimiento y datos. | 📄 Escalas de tiempo, plazos y presiones. |
| 📄 Reservas Financieras, devoluciones. | 📄 Finanzas. |
| 📄 Marketing, alcance. | 📄 Flujo de caja, fuga de efectivo. |
| 📄 Aspectos innovadores. | 📄 Continuidad, cadena de suministros. 📄 |
| 📄 Localización, geográfica. | Efectos en las actividades centrales. |
| 📄 Precio, valor y calidad. | 📄 Fiabilidad de datos, plan y proyecto. |
| 📄 Procesos, sistemas, tecnología de la información, comunicaciones. | 📄 Gestión de la cobertura y sucesión. |
| 📄 Ventajas de la propuesta. | |



| | |
|--|--|
| <p><u>Oportunidades</u></p> <ul style="list-style-type: none">☒ Desarrollos del mercado.☒ Tendencias de la industria o estilo de vida.☒ Innovación y desarrollo tecnológico.☒ Influencias globales. ☒ Dimensiones del mercado, horizontales, verticales.☒ Objetivos del mercado. ☒ Importación geográfica, exportación.☒ Principales contactos, tácticas y sorpresas.☒ Desarrollo del negocio / producto. | <p style="text-align: right;"><u>Amenazas</u></p> <ul style="list-style-type: none">☒ Efectos políticos y económicos.☒ Efectos legislativos.☒ Efectos medioambientales.☒ Intenciones competitivas.☒ Demanda del mercado.☒ Innovación en tecnologías, servicios e ideas.☒ Nuevos contratos y socios.☒ Pérdida de recursos.☒ Obstáculos a los que hay que hacer frente.☒ Mala gestión de estrategias.☒ Condición económica del país y del extranjero. |
|--|--|

Anexo 4

Puzle

SENTIMIENTO DE RABIA



| |
|---|
| COMPORTAMIENTO HOSTIL |
| RESENTIMIENTO |
| DECEPCIÓN |
| INTERPRETAR EL COMPORTAMIENTO COMO HOSTIL, PELIGROSO PARA NOSOTROS |
| VIOLACIÓN DE LA PROPIA IMAGEN |
| ATAQUE |
| REPRESARIA |
| ESCAPE (RETIRADA) |
| BÚSQUEDA DE ACUERDO |
| |

Bibliografía

○ *Módulo 0*

- Ricardo Moreno Rodríguez, Antonio Tejada Cruz (2016). Inclusión emprendimiento y empleo ○ Fundación Emplea. E-Impactar Proyecto Social. Modelo para la gestión de proyectos de innovación Social ○ Ashoka, Fundación ICO. Manual para el preparador laboral de Autoeca.

Módulo 1

Osoby niepełnosprawne i ich aktywizacja zawodowa na otwartym rynku pracy un polityka społeczna w Polsce. Programy wsparcia realizowane przez Fundację Aktywizacja"; Tomasz Buchwald; w: Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr II/2015(15) ○ Zastosowanie metod edukacyjno-terapeutycznych w pracy z dziećmi i młodzieżą



- z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim"; Aleksandra Mach; w "Edukacja – Technika – Informatyka" nr 4/18/2016, Rzeszów 2016.
- Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności, Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań"; redakcja Beata Cytowska; Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011; ○ Metody rozwiązywania sytuacji konfliktowych w szkole"; Hanna Gasik;
Ośrodek Rozwoju Edukacji, dostęp: <https://bezpiecznaszkola.men.gov.pl/> 2019 r.
- Innowacyjny Modelo aktywizacji zawodowej uczestników WTZ, Pokrywka M., Poznań 2016.
- Currículum australiano, R. Un. Numeracy. <http://www.australiancurriculum.edu.au> ○ Binkley, M. e. (2011).
Definiendo Veinte-Primeras Habilidades de Siglo.



Panorama de Habilidades de la UE (2014). Alfabetización y numeracy. El punto destacado analítico preparado por ICF y Cedefop para la Comisión europea.

- mily R. Lai, M. V. (2012). Evaluando Habilidades de siglo XXI: Integrando Hallazgos de Búsqueda (Consejo Nacional encima Medida en Educación). Vancouver.
- Fox, G. L., & Chancey, D. (1998). Fuentes de aflicción económica: resultados Individuales y familiares. Revista de Asuntos Familiares, 19(6), 725-749.
- Carraher, T., Carraher, D. & Schliemann, Un., (1985). Matemática en las calles y en escuelas, Revista británica de Psicología Del desarrollo 3, 2 1-29 0 1985, La Sociedad Psicológica británica Imprimida en Grande Brirai
- Thornton, S., & Hogan, J. (2004). Orientaciones a Numeracy: Profesores' Confianza y Talante para Utilizar Matemática a través del Currículum. El papel presentado en la 28.^a Conferencia del Grupo Internacional para la Psicología de Educación de Matemáticas, Bergen, Noruega.
- Thornton, S., & Hogan, J. (2005). Matemática para Todo el mundo: Implicaciones para la Escuela Secundaria más Baja. El papel presentado en la 20.^a Conferencia Bienal de la Asociación australiana de Profesores de Matemáticas, Adelaide.
- Lave, J. (1988). Cognición en práctica: Mente, matemática y cultura en vida diaria, Cambridge Prensa Universitaria, Cambridge.
- ☒ Las Consecuencias de Tensión Financiera para
- ☒ Individual, Familias, y G
- ☒ de Christopher de la Sociedad. Davis, Ph.D., y Janet Mantler, Ph.D.
- ☒ Centro para Investigar encima Tensión, Soportando, y Departamento
- ☒ que es Bien de Psicología ☒ Carleton Marcha ○ ○
- ☒ Universitaria 31, 2004
- ☒ Las Consecuencias de Tensión Financiera para



- ❑ Individual, Familias, y G
 - ❑ de Christopher de la Sociedad. Davis, Ph.D., y Janet Mantler, Ph.D.
 - ❑ Centro para Investigar encima Tensión, Soportando, y Departamento
 - ❑ que es Bien de Psicología
 - ❑ Carleton Marcha
 - ❑ Universitaria 31, 2004
 - *Módulo 2*
 - Akkerman, Un., Kef, S., & Meininger, H. (2018). Job Satisfacción de Personas Con Incapacidad Intelectual: Asociaciones Con Características de Trabajo y Personalidad. Revista americana En Incapacidades Intelectuales Y Del desarrollo, 123(1), 17-32.
 - Burge P., Ouellette-Kuntz H., Lysaght R., (2007). Vistas públicas encima ocupación de personas con incapacidades intelectuales. J Vocat Rehabil. 26(1), 29–37.
 - Cummins, R. Un. (2005). Moviendo de la calidad de concepto de vida a una teoría. Revista de Búsqueda de Incapacidad Intelectual, 49, 699–706.
 - Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., & furgoneta Weeghel, J. (2015). Entorno de trabajo-Relacionó Factores en Obtener y Manteniendo Trabajo en un Encuadre de Ocupación Competitivo para Empleados con Incapacidades Intelectuales: Una Revisión Sistemática. Revista De Rehabilitación Ocupacional, 26(1), 56-69.
 - Holwerda, Un., furgoneta der Klink, J., de Boer, M., Groothoff, J., & Brouwer, S. (2013). Predictors De participación de trabajo de adultos jóvenes con incapacidades intelectuales suaves. Búsqueda En Incapacidades Del desarrollo, 34(6), 1982-1990.
- Lysaght R., Ouellette-Kuntz H., Lin CJ., (2012) Untapped potencial:



perspectivas en la ocupación de personas con incapacidad intelectual. Trabajo. 41(4),409–422.

- Asociación Psiquiátrica americana (2013). Diagnóstico y manual estadístico de desorden mental (5.º ed.). Washington, D.C. : Asociación Psiquiátrica americana
- Kitchener BA, Jorm AF, Kelly CM, Pappas, R, Frize, M. (2010). Incapacidad intelectual Salud Mental Primer Manual de Ayuda. (2.º ed.). Melbourne: Salud mental Primera Australia de Ayuda
- Scheef, Un., Walker, Z., & Barrio, B. (2017). Saliente employability habilidades para juventud con incapacidades intelectuales y del desarrollo en Singapur: las perspectivas de desarrolladores de trabajo. Revista internacional De Incapacidades Del desarrollo, 65(1), 1-9. doi: 10.1080/20473869.2017.1335479
- El libro, Grupos de Habilidades Sociales para Niños y Adolescentes con Asperger Síndrome: Un Paso a paso Programa- publicado por uno de Dr. Rosén alumnado, y basado en nuestro programa en CSU- servirá como recurso.
- Lindsay W.R., Jahoda Un.J., Willner P., Taylor J.L., (2013) Adaptando terapias psicológicas para personas con incapacidades intelectuales yo: Valoración y consideraciones de déficit cognitivo. En: Taylor JL, Lindsay WR, Hastings RP, Hatton C, editores. Terapias psicológicas para adultos con incapacidades intelectuales. Chichester: Wiley-Blackwell; pp. 69–84
- Asamblea General de las Naciones Unidas.(2006). Convención Internacional sobre los ○ Derechos de la Persona con discapacidad. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/>
- Asociación Americana de Retaso Mental. (1997). Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo. Madrid: Alianza.
- Alonso, S. B. (2004). Origen y desarrollo de los programas de seguimiento y cuidados ○ para pacientes mentales Tumbas y crónicos en la comunidad. Madrid: AEN.



- Bellver, F., Lloll, B., Rogeliló, R. & Serra, F. (1993). Un recurso eficaz para la inserción socio laboral de personas con minusvalía. Una experiencia en la isla de Mallorca. Siglo Cero, 24 (3), 15-24.
- o Castel, R. (1997). La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del Asalariado.
 - o Argentina: Trotta-Fundación 1º de Mayo. o Comisión Europea. (2010). Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020.
 - o Constitución Española de 1978, 6 de diciembre. Boletín Oficial del Estado (BOE). 31.
 - o Abajo España , Fundación Luis Vives , & Fundación Iberdrola. (2005). El o Preparador Laboral. Madrid: Federación Española del Síndrome de Abajo.
 - o Abajo España (2016). Empleo con Apoyo. Modelo de intervención ABAJO ESPAÑA.
 - o Durkheim. (1962). Historia de la educación y de las Ideas pedagógicas. Madrid: La o piqueta.
 - o EUSE (Europeo Unión de Ocupación Soportada). (2005). Folleto informativo y o modelo de Calidad. Belfast: EUSE.
 - o Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. Boletín Oficial del o Estado (BOE). 365, 11106 un 11112.
 - o Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, ningún discriminación y o accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado (BOE). 457, 22076 un 22084.



- Luna, M. S., Goodall, P., Barcus, M., & Brooke, V. (1986). El modelo de trabajo soportado de ocupación competitiva para ciudadanos con severos handicaps: Una guía para entrenadores de trabajo.
- Richmond, VA: Virginia Commonwealth Universidad, Búsqueda de Rehabilitación y Entrenando Centro.
- Monte, B. (1992). Persona-Planificación Centrada:Encontrando direcciones para cambio. Un sourcebook de valores, ideales, y métodos para animar persona-centeres developmen.Nueva York: Inc. de Futuros Gráficos ○ Naciones Unidas. (2006). Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497> ○ OMS (Organización Mundial de la Salud). (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad.
- Madrid: IMSERSO.
- Pagán, R. (2012). Transiciones a par-trabajo de tiempo al oldes edades:el caso de personas con incapacidades ○ en Europa. Sociedad & de incapacidad , 27 (1), 95 un 115.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial Del Estado (BOE) 168, 3061830622.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Boletín Oficial Del Estado (BOE) 36, 17792 un 19896.
- Prueba, D. W. (1994). Ocupación soportada y validez social. Revista de la Asociación para Personas con Severos Handicaps, 19 (2), 116-129.
- Verdugo, M. Un., Jordán de Urríes, F. B. & Bellver, F. (1998). Situación Real del empleo con apoyo en España. Siglo Cero, 29 (1), 23-31.



- Verdugo, M. &. (2001). Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid : Real Patronato de la Discapacidad.
- Wehman, P. M. (1987). Transición de escolar de trabajar. Retos nuevos para yuth con incapacidades o severas. Baltimore, Maryland:Paul H. Brookes.
- Wolfensberger, W. (1972). El principio de Normalización en servicios Humanos. Toronto: Instituto Nacional en Mental Retardation.

○ *Módulo 3*

- CNSE, Guía práctica del emprendedor para personas Sordas o Expertemprende, (2014-2015). Guía de habilidades emprendedoras
- Fiona Shearman, Cassie Sheeham. Institue petershon Tafe. Las habilidades vocacionales que entrenan para personas con incapacidades intelectuales.
- Simona Maria Stănescu, Simona Ernu, Aura Mihaela Alexandrescu Modele de întreprinderi sociale pentru persoanele cu dizabilită i, AÑADE Comunicaci3n deş Medios de comunicaci3n, Bucure ti, 2013ş
- Rusu,C., Managementul afacerilor mici si mijlocii, Editura Logotipos, Chi inău,ş 2013
- Sasu,C., Managementul micilor afaceri, Editura Sanvialy, Ia i, 2018ş
- Sandu,P. Managementul pentru întreprinzători, Editura Economica, Bucure ti,ş 2017
- Ciupegea Constantin, Moldoveanu Marcel, România în contextul globalizării iş integrării Europene. Evoluşii-t o endinşe-strategii, Editura Experto, Bucure ti, 2017;ş
- Roxana Élşes–Gavra,Mo Globalizare Financiară în Economia Contemporană, Editura Basti3n, Pite ti, 2009;ş

○ *Recursos electrónicos.*



- ❏ <https://www.ccina.ro/servicii/asistenta-infiintare-si-functionare-firme/forme-juridice-de-organizare-a-afacerii>
- ❏ <https://dreptmd.wordpress.com/cursuri-universitare/drept-comercial/formele-juridice-de-organizare-a-activitatii-de-intreprinzator/>
- ❏ <https://www.chronax.ro/cum-se-infiinteaza-o-firma-si-care-sunt-actele-necesare/>
- ❏ <http://ccibc.ro/agentii-speciale/centrul-de-infiintari-firme/forme-de-organizare-firme/>
- ❏ <https://www.plandefacere.ro/cum-sa/cum-sa-scrii-un-plan-de-afacere/rezumatul-planului-de-afaceri-cum-sa-faci-o-prima-impresie-exceptionala/>
- ❏ <https://www.plandefacere.ro/modele-planuri/>
- ❏ <https://www.plandefacere.ro/idei-de-afacere/cadrul-ue-de-sprijin-pentru-imm-uri/>
- ❏ <https://www.businesscover.ro/alegera-formei-juridice-a-unei-firme-nu-doar-pfa-si-srl-avantaje-si-dezavantaje/>
- ❏ <https://www.plandefacere.ro/cum-sa/cum-sa-initiezi-o-afacere/ce-trebuie-sa-stii-inainte-de-a-iti-infiinta-o-afacere/>
- ❏ <https://www.plandefacere.ro/cum-sa/cum-sa-initiezi-o-afacere/importanta-dezvoltarii-unui-brand-puternic-inca-de-la-lansarea-business-ului/>
- ❏ <https://www.calculatorvenituri.ro/tot-ce-trebuie-sa-stii-despre-antreprenoriat-forme-juridice-etape-si-factori-de-influentare?fbclid=iwar0xbrvdwn2s>
- ❏ https://www.score.org/resource/business-plan-template-startup-business-?fbclid=IwAR0KtA8KcSc_uowhY3G9sBQ8rUdsbk43Mar_1j8UHs2wfQt0uHBu_oA9eoKE



 <https://www.sba.gov/business-guide/manage-your-business/stay-legally-compliant>