



# Tool box

TARJETAS DE BENEFICIOS



# Tarjeta de beneficios

## Consejeros laborales

Los asesores laborales desempeñan un papel fundamental en el apoyo a las personas con autismo en su proceso de búsqueda de empleo. Al ofrecer orientación personalizada y promover prácticas de contratación inclusivas, pueden ayudar a quienes buscan empleo a gestionar con éxito las solicitudes, las entrevistas y la integración laboral. Para mejorar su eficacia, los asesores deben centrarse en comprender las fortalezas y necesidades únicas de los candidatos con autismo. Esto implica evaluar sus habilidades, preferencias y requisitos del entorno laboral, destacando fortalezas como la atención al detalle, el pensamiento lógico o la experiencia especializada. Los asesores también deben identificar posibles desafíos en el proceso de búsqueda de empleo y desarrollar estrategias para superarlos. Además, pueden educar a los empleadores sobre adaptaciones razonables y prácticas de incorporación inclusivas, fomentando la comunicación clara, las instrucciones escritas y la retroalimentación estructurada. Al ayudar a los candidatos a establecer rutinas laborales y acceder a redes de apoyo, los asesores laborales pueden mejorar significativamente los resultados laborales y el éxito a largo plazo de las personas con autismo en el mercado laboral.

**Cerrando la brecha  
entre el talento y  
la oportunidad**

## Lista de verificación de apoyo al candidato

- ☐ Comprender las fortalezas del solicitante de empleo y los entornos de trabajo preferidos.
- ☐ Ayudar en la búsqueda de empleo y encontrar candidatos adecuados para los puestos.
- ☐ Guiar la preparación de CV y cartas de presentación, enfatizando habilidades y experiencia.
- ☐ Realizar entrevistas simuladas y preparar candidatos para diferentes formatos de entrevistas.
- ☐ Cada estrategia de autodefensa y cómo solicitar adaptaciones en el lugar de trabajo.
- ☐ Educar a los empleadores sobre prácticas inclusivas de contratación e incorporación.
- ☐ Brindar orientación sobre ajustes en el lugar de trabajo y estrategias de comunicación.
- ☐ Fomentar el desarrollo profesional mediante capacitación, tutoría y redes de pares.

## Desarrollo profesional a largo plazo

- Conecte a quienes buscan empleo con programas de mentoría, coaching o redes de apoyo entre pares.
- Fomente oportunidades de aprendizaje continuo para desarrollar confianza y habilidades profesionales.
- Apoye a los empleados en la interacción en el entorno laboral y su desarrollo profesional.

# Nombre

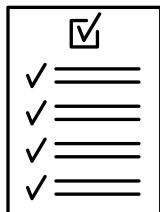
## Posición

Descripción



## Fortalezas y necesidades

Comprender las fortalezas y necesidades de las personas con autismo que buscan empleo es fundamental para obtener buenos resultados laborales. Esto implica evaluar sus habilidades, preferencias y necesidades en el entorno laboral, centrándose en fortalezas como la atención al detalle y el pensamiento lógico. Identificar posibles desafíos en el proceso de búsqueda de empleo y desarrollar estrategias para superarlos también puede ayudar a estas personas a encontrar un empleo significativo.

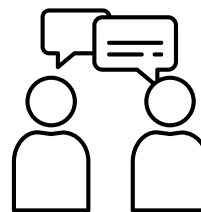


### Solicitudes de empleo

Ayudamos a los candidatos a interpretar las descripciones de puestos y a relacionar sus habilidades con los puestos vacantes.

Apoyo en la creación de CV estructurados y basados en fortalezas, así como cartas de presentación concisas.

Orientamos a los candidatos para que destaquen su experiencia relevante, incluyendo voluntariado y proyectos personales.



### Preparación para las entrevistas

Realice simulacros de entrevistas para que los candidatos practiquen cómo responder preguntas frecuentes.

Enseñe habilidades de autodefensa, como solicitar adaptaciones (p. ej., formatos de entrevista alternativos).

Proporcione estrategias para gestionar la ansiedad relacionada con la entrevista, como el uso de respuestas escritas o la práctica estructurada.

## Integración y apoyo en el lugar de trabajo

Para fomentar un entorno laboral más inclusivo, es fundamental educar a los empleadores sobre las adaptaciones razonables y las prácticas de incorporación inclusivas. Esto incluye fomentar una comunicación clara, proporcionar instrucciones por escrito y ofrecer retroalimentación estructurada para garantizar que todos los empleados se sientan apoyados. Además, ayudar a los candidatos a establecer rutinas laborales consistentes y acceder a redes de apoyo puede mejorar significativamente su integración y éxito dentro de la organización. Al implementar estas estrategias, los empleadores pueden crear una cultura laboral más inclusiva y solidaria.