



Ruta de transición a la vida laboral de estudiantes autistas

Iniciativa

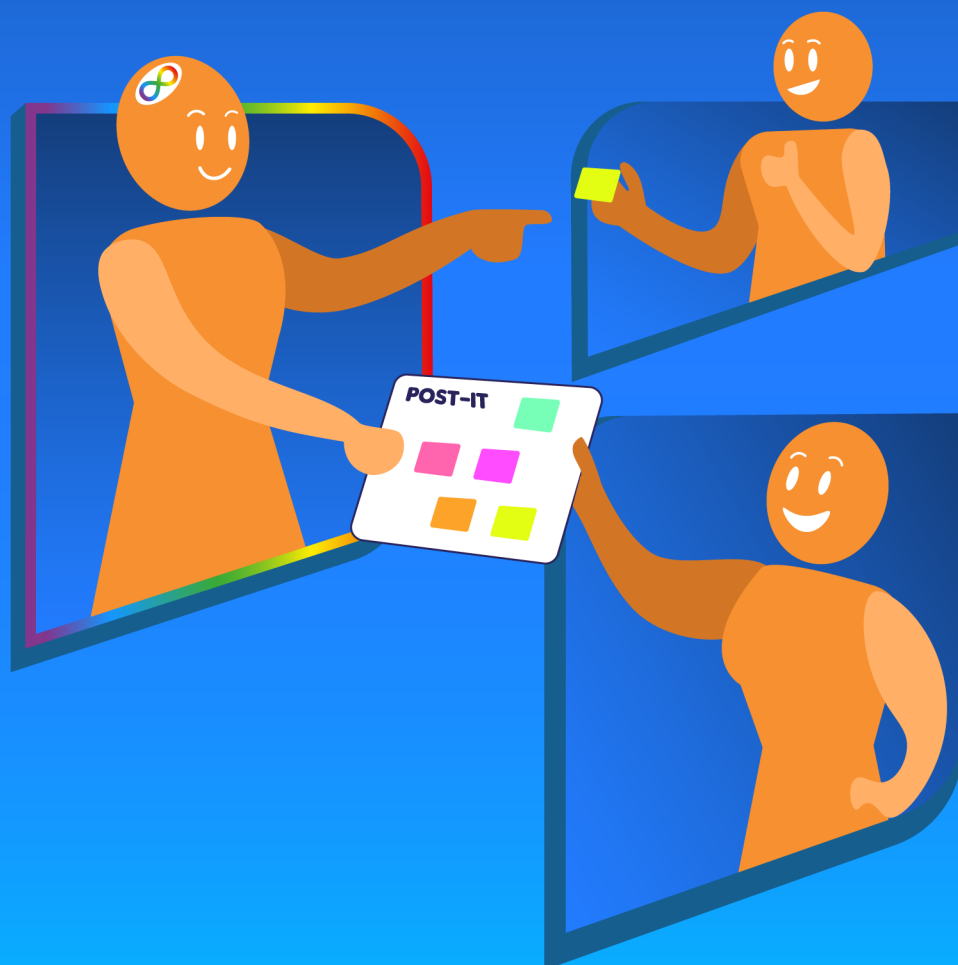
Itinerarios Inclusivos hacia la Vida Laboral

Empleo con Apoyo para estudiantes autistas
de la Universidad de Antofagasta

Compiladoras

Gina Viviana Morales Acosta

Muriel Fernanda Vidal Pino



Cartilla Ruta de transición a la vida laboral de estudiantes autistas

Copyright© 2026

© Universidad de Antofagasta – Laboratorio Virtual de Comunicación y Lenguaje – Serie Comunicándonos

© Servicio Nacional de la Discapacidad

Cartilla electrónica

Compiladoras: Gina Viviana Morales Acosta – Muriel Fernanda Vidal Pino

Iniciativa: Itinerarios Inclusivos hacia la Vida Laboral – Empleo con Apoyo para Estudiantes Autistas. Universidad de Antofagasta – Laboratorio Virtual de Comunicación y Lenguaje. Financiado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). N° de REX 2315–2025 – Folio 02–2315–2025.

Declaración de accesibilidad

Esta cartilla ha sido diseñada considerando principios de accesibilidad universal, en cumplimiento de la Ley 20.422 de 2010 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y siguiendo los lineamientos establecidos por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en su documento “Recomendaciones para diseñar un documento digital con medidas de accesibilidad” (Unidad de Accesibilidad, 2025).

Política de acceso abierto

La Universidad de Antofagasta se adhiere a la filosofía, con el Laboratorio Virtual de Comunicación y Lenguaje, de acceso abierto con fines de uso pedagógico, siempre que se respete la referencia al libro para consulta libre, descarga y reproducción. Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución–NoComercial– CompartirIgual 4.0 Internacional. Descarga gratuita: <https://labvirtualdecomunicacion.org/comunicandonos/lista>

Edición e impresión

Casa Editorial Étnica Imago

Nit: 901411725–3

Mail: editorialetnicaimago@gmail.com

Sitio web: www.editorialetnicaimago.com

Diagramación y Diseño: Equipo Labvirtual

Impreso en Antofagasta, Chile, mayo de 2026.

Ruta de transición a la vida laboral de estudiantes autistas

Índice

Presentación	6
Introducción	8
Ruta de transición a la vida laboral	9
Momento 1: Conociéndome para elegir mejor	10
▪ Actividad 1: Mi identidad personal y laboral	12
▪ Recurso de apoyo: ¿Qué es la identidad personal y laboral?	13
▪ Actividad 2: Mi perfil laboral	14
▪ Recurso de apoyo: ¿Qué es un perfil laboral?	15
Momento 2: Conociendo mis derechos para una inclusión laboral real	16
▪ Actividad 3: Mitos y realidades sobre la inclusión laboral	18
▪ Recurso de apoyo: Afirmaciones de ejemplo sobre normativa en empleo para personas con discapacidad	19
▪ Actividad 4: Mis derechos laborales	20
▪ Recurso de apoyo: ¿Por qué es importante conocer los derechos laborales?	21
▪ Actividad 5: Aplicando mis derechos	22
▪ Recurso de apoyo: Barreras laborales en personas con discapacidad	23
Momento 3: Habilidades que me hacen destacar en el trabajo	24
▪ Actividad 6: Reconociendo mis habilidades blandas	26
▪ Recurso de apoyo: ¿Qué son las habilidades blandas?	27
▪ Actividad 7: Entrenando mi puntualidad y gestión del tiempo	28
▪ Actividad 8: Practicando la comunicación y el control emocional en el trabajo	30
▪ Recurso de apoyo: Practicar las habilidades blandas en situaciones laborales	31
Momento 4: De mi currículum vitae a la entrevista: mostrándome con éxito	32
▪ Actividad 9: Escribiendo mi currículum vitae y carta de presentación laboral	34
▪ Recurso de apoyo: Currículum vitae y carta de presentación laboral	35
▪ Recurso de apoyo: Plantilla de Currículum Vitae	36
▪ Recurso de apoyo: Plantilla de Carta de presentación	37

▪ Actividad 10: Simulación de mi entrevista laboral	38
▪ Recurso de apoyo: Banco de preguntas para simulación de entrevista laboral	39
Momento 5: En busca de mi próxima oportunidad	40
▪ Actividad 11: Búsqueda activa de empleo	42
▪ Recurso de apoyo: ¿Qué es la búsqueda activa de empleo?	43
Cierre: Hacia una vida laboral plena e inclusiva	45
Referencias	46

Presentación

Con enorme entusiasmo y responsabilidad presentamos esta Cartilla de Ruta de Transición a la Vida Laboral, producto del proyecto “Itinerarios Inclusivos hacia la Vida Laboral: Empleo con Apoyo para estudiantes autistas” ejecutado por la Universidad de Antofagasta y financiado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, Senadis.

Este documento representa el esfuerzo colaborativo de un equipo comprometido con la transformación de las trayectorias formativas y laborales de estudiantes autistas, reconociendo su potencial como profesionales y su derecho a una participación plena en la vida económica y social de nuestra comunidad.

La ruta hacia la vida laboral que presenta esta cartilla es un camino organizado y adaptado a cada persona. Su objetivo es acompañarte en el paso desde la etapa educativa hacia un trabajo inclusivo. No es un camino único ni igual para todos. Es un proceso flexible, que se va ajustando según cada estudiante, el contexto de Antofagasta y las oportunidades laborales disponibles.

Esta ruta se basa en el enfoque de Empleo con Apoyo y en los Planes Individuales de Transición. Reconoce que cada persona es diferente: tiene sus propios intereses, habilidades y necesidades de apoyo. También considera que tienes derecho a participar activamente en las decisiones sobre tu futuro laboral.

A lo largo de este proceso, contarás con evaluaciones, espacios de aprendizaje práctico, desarrollo de habilidades y apoyo profesional. Todo esto te ayudará a ir ganando autonomía para la toma de decisiones y prepararte para acceder y mantener un trabajo que sea significativo para ti.

En este proceso se destacan cinco momentos:

- Conocer y saber qué puedes ofrecer antes de buscar empleo.
- Conocer tus derechos para ejercer tu rol como trabajador o trabajadora.
- Desarrollar habilidades que te ayuden a desenvolverte mejor en el trabajo.
- Organizar tu currículum y comunicar quién eres de manera clara en una entrevista.
- Buscar y acceder a oportunidades laborales reales.

Este orden tiene un sentido educativo y práctico. Primero, es importante conocerte: saber quién eres y qué puedes ofrecer antes de buscar trabajo. También necesitas conocer tus derechos para poder participar plenamente en el mundo laboral.

Además, para presentarte de forma adecuada, es clave desarrollar habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la organización. Por último, para acceder a oportunidades reales, es necesario registrar tu perfil y aprender a comunicarlo de manera clara.

Al mismo tiempo, la ruta está diseñada para ser participativa, reflexiva y empoderadora, con dinámicas vivenciales, simulaciones prácticas, análisis de casos, trabajo colaborativo y compromisos personales que transforman la información en competencias transferibles, convirtiéndote en protagonista activo de su propia trayectoria laboral y vida adulta.

Esta cartilla está dirigida a ti, como estudiante que se está preparando para la vida adulta y el mundo laboral. Su objetivo es apoyarte en este proceso, facilitando tu aprendizaje de forma clara y práctica.

A lo largo de esta ruta irás conociéndote mejor, identificando tus intereses y habilidades, comprendiendo tus derechos y aprendiendo cómo prepararte para el trabajo. Es importante que participes activamente, expreses tus ideas y avances a tu propio ritmo.

Algunas actividades pueden requerir el apoyo de un docente, tutor o profesional, quien te acompañará para facilitar tu aprendizaje y resolver dudas cuando sea necesario.

Eres una persona con habilidades, intereses y capacidades que pueden aportar en distintos espacios laborales. Se espera que esta cartilla te acompañe en el desarrollo de tu autonomía, apoyándote en la construcción de un proyecto laboral que sea significativo para ti y acorde a lo que quieres para tu futuro.

Gina Viviana Morales Acosta
Coordinadora del Proyecto
Universidad de Antofagasta

Muriel Fernanda Vidal Pino
Gestora de Inclusión

Introducción

A nivel nacional, según el III Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2022), un 40,0% de la población adulta con discapacidad se encontraba ocupada, en comparación con un 62,1% de la población adulta sin discapacidad. Esta brecha se amplía en las personas con discapacidad severa, donde la proporción de población ocupada desciende a 31,8%. Estos datos evidencian una desigualdad persistente en el acceso al empleo y muestran la necesidad de fortalecer apoyos y estrategias de inclusión laboral. Asimismo, esta situación se asocia a menores ingresos, mayor riesgo de pobreza y a costos sociales relevantes, como el aumento del gasto público, la pérdida de capital humano y el mantener desigualdades estructurales (Fuchs, 2014).

En Antofagasta, la inclusión laboral de personas con discapacidad enfrenta desafíos similares al contexto nacional, pero se ve agravada por las características de la oferta laboral, fuertemente vinculada a la minería y sectores masculinizados, con baja adaptación a la diversidad (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2023). Adicionalmente, las personas autistas experimentan barreras adicionales derivadas de prejuicios, desconocimiento institucional y falta de estrategias de intermediación laboral adecuadas (Lousky et al., 2024).

En este contexto, para el diseño de la ruta se utilizan estrategias de la modalidad de empleo con apoyo, la cual implica tener acompañamiento durante todo el proceso de búsqueda, proporcionando formación específica para acceder a un empleo (Jordán, 2011; Navas et al., 2008). Esta modalidad se alinea con los Planes Individuales de Transición (PIT) que se centran en la persona, promoviendo la participación activa, informada y cualificada de los y las estudiantes autistas en la toma de decisiones sobre su trayectoria formativa y laboral (Peña & Santana-Vega, 2020), en coherencia con el modelo social de la discapacidad (Organización de las Naciones Unidas, 2006; Palacios, 2008) y principios de transición a la vida adulta (Chuaqui et al., 2016; Vilà et al., 2012).

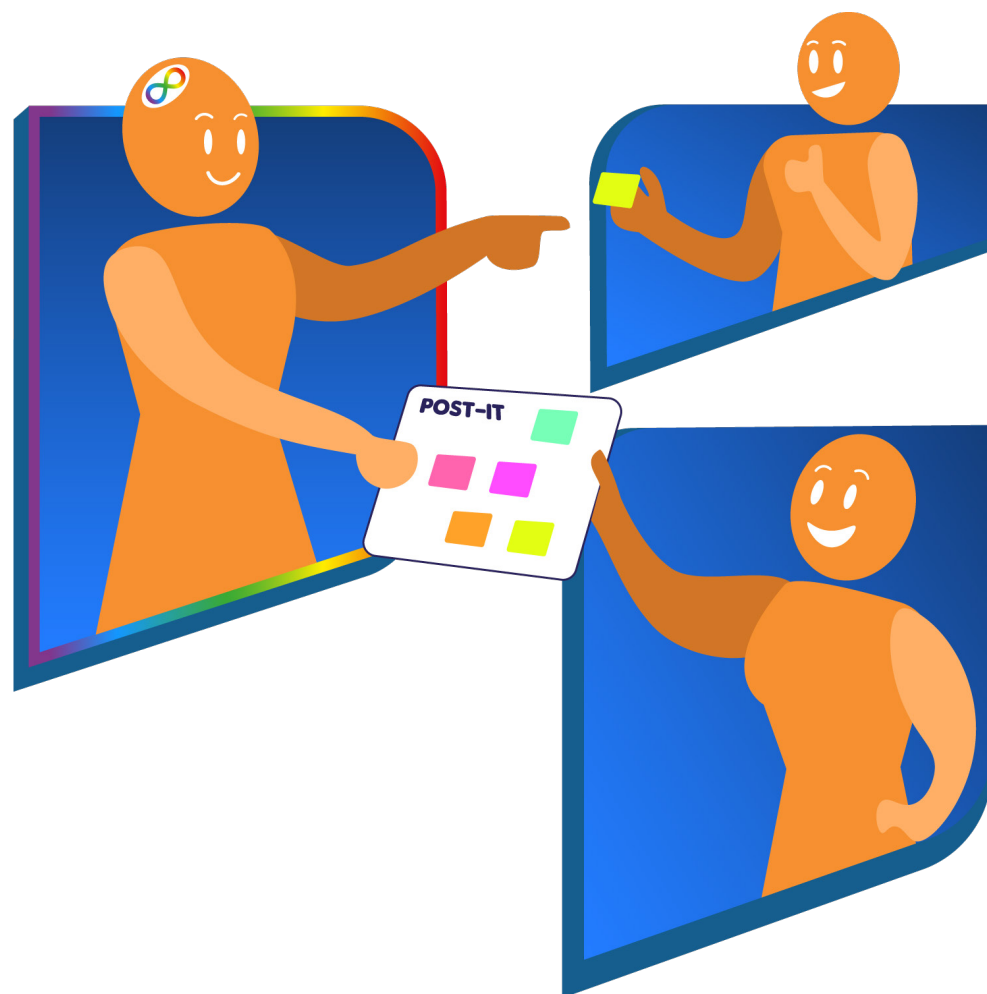
Ruta de transición a la vida laboral



Conociéndome para elegir mejor

Conociéndome para elegir mejor es el primer paso de esta ruta. Antes de enfrentar las barreras del mundo laboral, es importante que te conozcas como futura persona trabajadora. Esto significa reconocer tus intereses, tus habilidades y también los apoyos que necesitas. En este proceso, tú tienes un rol activo: puedes tomar decisiones sobre tu trayectoria laboral y lo que quieres para tu futuro como persona trabajadora.

Cuando conoces tus fortalezas y desarrollas habilidades para la vida diaria, tienes más posibilidades de acceder y mantener un trabajo. Además, te permite comparar lo que sabes y quieres hacer con lo que pide el mundo laboral, y usar esa información para tomar decisiones que te ayuden a ser una persona más autónoma y alcanzar tu bienestar (Lousky et al., 2024; Saulnier & Klaiman, 2022).



Resumen de la actividad

Meta:

- Al finalizar esta actividad, podrás identificar, desarrollar y comprometerte con acciones concretas para fortalecer las habilidades blandas que necesitarás para desempeñarte en el ámbito laboral futuro.

Producto final:

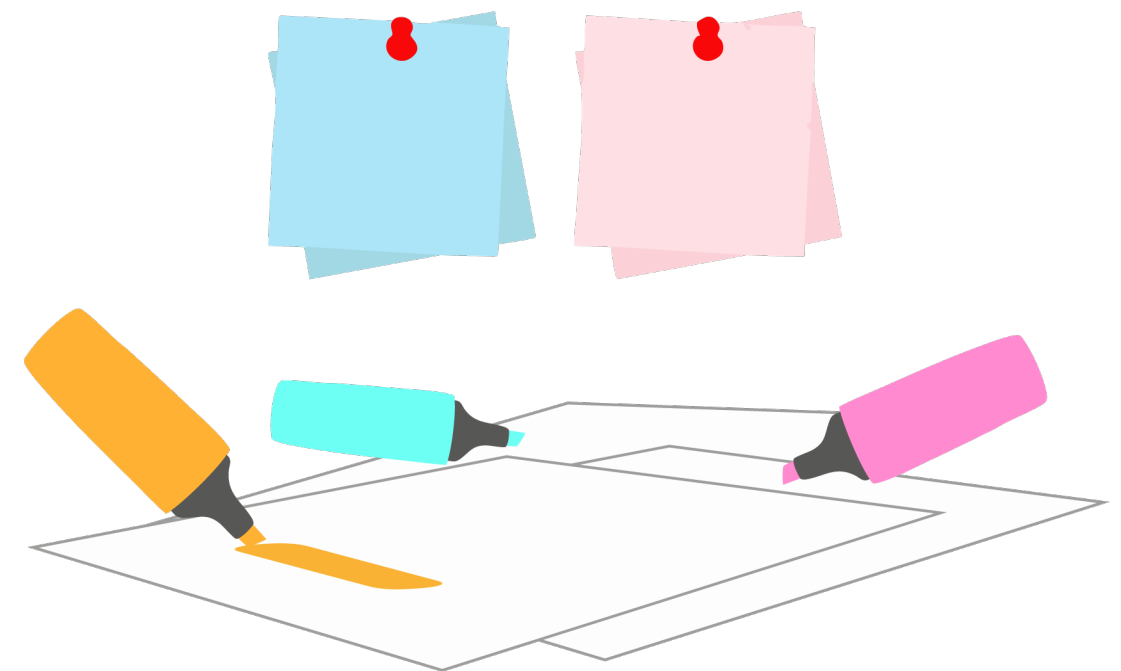
- Vas a crear tu plan de acción personal para mejorar habilidades blandas. Este documento te servirá como guía para prepararte para entrevistas y tu día a día en el trabajo.

Duración total:

- 60 minutos.

Materiales:

- Hojas en blanco.
- Lápices y resaltadores de colores.
- Post-it para ideas clave.





Actividad

Mi identidad personal y laboral

Objetivo:

- Reflexionar sobre quién eres y reconocer tu identidad personal. A partir de esto, empezar a pensar en cómo quieres ser como trabajadora o trabajador en el futuro.

Duración:

- 20 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Escribe en un post-it tres palabras que te definan. Pueden ser habilidades, cualidades o intereses (por ejemplo: responsable, creativa, me gusta ayudar).
- Pega tu post-it en la pizarra.
- Escucha cuando el facilitador lea las palabras de todas las personas.
- Presta atención a lo que tienen en común y en lo que se diferencian.

Reflexiona:

- ¿Quién soy?
- ¿Cómo se relaciona esto con el trabajo que me gustaría tener?

Recurso de apoyo

¿Qué es la identidad personal y laboral?

La identidad personal es el conjunto de rasgos que te hacen una persona única: tu forma de ser, pensar, sentir, tu historia, tus valores y los grupos a los que perteneces. A esto lo llamamos identidad personal. Incluye aspectos físicos, emocionales, mentales, culturales y sociales; la vas construyendo y cambiando a lo largo de la vida, a través de las relaciones y experiencias que tengas con las personas de tu familia, el colegio, la universidad y el barrio, entre otras.

Dentro de tu identidad personal también existe una dimensión relacionada con el trabajo, es decir tu identidad laboral o profesional. Ella tiene que ver con la ocupación que eliges, las habilidades laborales que desarrollas, la manera como te comportas en el trabajo y cómo quieres que te reconozcan las demás personas en ese ámbito (por ejemplo, puntual, responsable, comprometido, respetuoso).

Conocer tu identidad personal y tu identidad laboral te ayuda a responder mejor a preguntas como: ¿Quién soy?, ¿Qué quiero lograr?, ¿Qué tipo de trabajador o trabajadora quiero ser? y a tomar decisiones más conscientes sobre tu proyecto de vida.



Objetivo:

- Relacionar tus fortalezas, intereses y valores con el tipo de trabajo que te gustaría tener.

Duración:

- 40 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?**1. Conoce qué es un perfil laboral**

- Escucha la explicación del facilitador y revisa el [Recurso de apoyo: ¿Qué es un perfil laboral?](#), página 15.
- Te ayudará a entender por qué es importante conocerte antes de buscar trabajo.

2. Realiza tu autodiagnóstico. Completa un cuestionario sobre ti. Piensa y responde:**Fortalezas:**

- ¿En qué tareas te destacas?
- ¿Qué dicen otras personas que haces bien?

Intereses:

- ¿Qué actividades disfrutas hacer?

Valores:

- ¿Qué es importante para ti en la vida y en el trabajo? (Por ejemplo: seguridad, creatividad, ayudar a otras personas).

Áreas de mejora:

- ¿Qué necesitas aprender o practicar más?

3. Elabora tu perfil laboral. Con la información anterior, completa tu perfil escribiendo lo siguiente:

- El tipo de trabajo que te gustaría tener.
- Tus fortalezas y valores que te ayudan en ese trabajo.
- Lo que necesitas mejorar para desempeñarte mejor (por ejemplo: capacitación, experiencia o cursos).

4. Reflexiona y comparte con el grupo:

- Una de tus fortalezas principales.
- El tipo de trabajo que crees que es adecuado para ti.

Para cerrar la actividad reflexiona y responde:

- ¿Qué descubriste sobre ti hoy?
- ¿Qué acciones puedes hacer desde ahora para acercarte al trabajo que quieres?

¿Qué es un perfil laboral?

El perfil laboral es una descripción detallada de las capacidades, competencias, habilidades, experiencias y características que definen a una persona en el ámbito del trabajo. Representa la combinación entre lo que una persona sabe hacer (conocimientos y habilidades), cómo lo hace (actitudes, valores y estilo personal) y qué le interesa hacer (motivaciones y preferencias). Es decir, el perfil laboral refleja la identidad profesional de una persona y permite determinar en qué tipo de puestos o áreas laborales puede desempeñarse de manera más efectiva y satisfactoria.

Conocer el propio perfil laboral, incluyendo fortalezas, intereses y valores, es esencial antes de buscar empleo, porque permite a la persona alinear sus capacidades y aspiraciones con las demandas del mercado laboral, aumentando así sus posibilidades de éxito y satisfacción personal y profesional. Entre las fortalezas, intereses y valores se destacan:

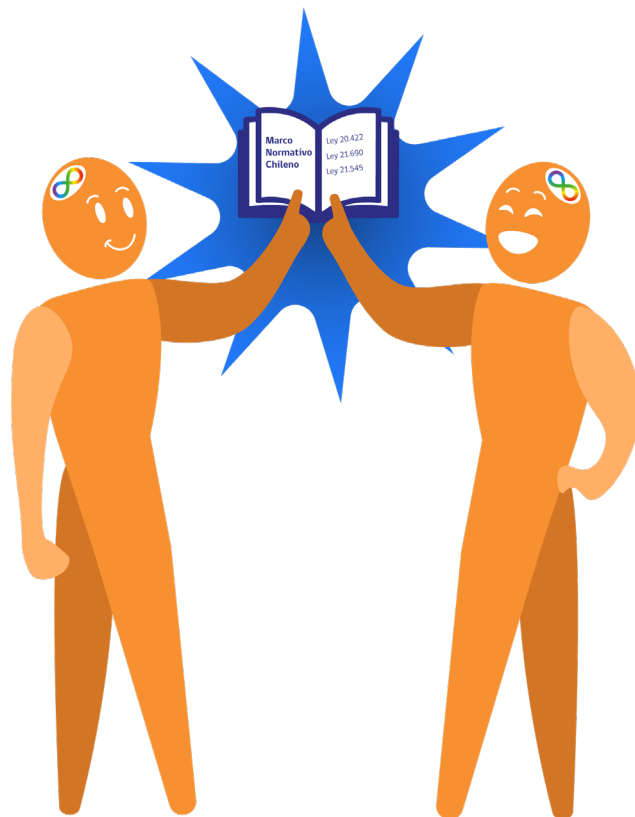
- Tener claridad en la orientación vocacional y profesional ayuda a identificar los campos laborales donde se puede tener y ofrecer un mejor desempeño, además de obtener mayores satisfacciones y reconocimientos.
- Tomar decisiones laborales acertadas para elegir un empleo o una carrera alineado con los intereses personales, que genere motivación y compromiso, evitando la frustración o el abandono laboral a corto plazo.
- Mantener coherencia con los valores personales como la responsabilidad, la honestidad, la solidaridad o la justicia influyen en el desempeño laboral y las relaciones en el trabajo, logrando una mayor satisfacción y sentido de propósito profesional.
- Desarrollar oportunidades de empleabilidad a partir de un perfil laboral claro para presentar en entrevistas, redactar el currículum y realizar búsqueda estratégica de opciones laborales, destacando los aspectos más relevantes para el cargo deseado.
- Realizar la proyección del crecimiento profesional a partir del desarrollo de competencias y metas a mediano y largo plazo para fortalecer la trayectoria laboral.



Conociendo mis derechos para una inclusión laboral real

Una vez identificado el perfil laboral personal, este segundo momento aborda el reconocimiento y ejercicio de derechos como estrategia esencial para materializar la inclusión, enfocándose en el marco normativo chileno —Ley 20.422 (2010), Ley 21.015 (2017), Ley 21.690 (2024) y Ley 21.545 (2023) de Autismo – que respaldan tu inclusión laboral y te permiten como persona trabajadora identificar ajustes razonables, protecciones legales y conocer cómo la normativa actúa como mecanismo de equiparación de oportunidades.

Se posiciona estratégicamente después del autoconocimiento porque, desde el modelo social de la discapacidad, conocer tus derechos y participar en el mundo laboral requiere que entiendas que la exclusión no es resultado de limitaciones individuales, sino de barreras estructurales que la normativa busca eliminar. La propuesta institucional enfatiza incorporar el enfoque de género, dado que las mujeres con discapacidad enfrentan barreras agravadas por discriminación múltiple. Este posicionamiento de derechos actúa como puente entre el autoconocimiento y las habilidades concretas, empoderándote para participar en el ámbito laboral.



Resumen de la actividad

Meta:

- Al final de esta actividad, podrás reconocer las principales leyes chilenas sobre inclusión laboral para personas con discapacidad y personas autistas, considerando el enfoque de género para lograr igualdad de oportunidades.

Producto final:

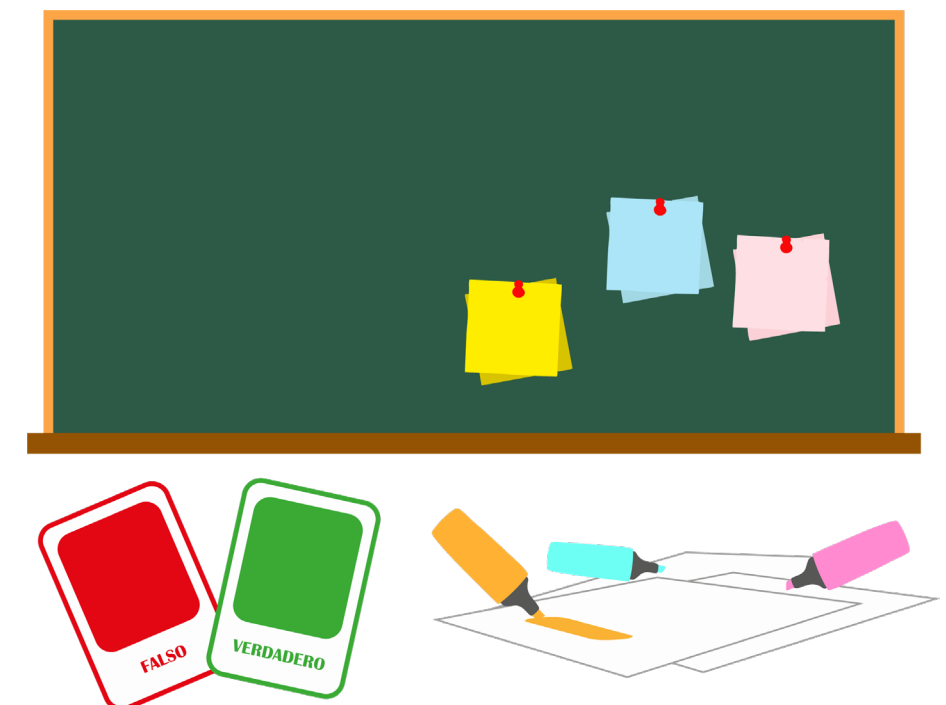
- Crearás tu listado personal de derechos laborales según la normativa. Registrarás ejemplos prácticos de cómo usar estos derechos. Diseñarás tu mapa personal de derechos para encontrar trabajo.

Duración total:

- 100 minutos.

Materiales:

- Tarjetas verdes y rojas. Tarjetas de afirmaciones verdaderas y falsas.
- Copias resumidas de las leyes:
 - Ley 20.422 (2010)
 - Ley 21.545 (2023)
 - Ley 21.015 (2017)
 - Ley 21.690 (2024)
- Fichas de casos prácticos.
- Pizarra o proyector.
- Marcadores y post-it.
- Hojas de trabajo.



Mitos y realidades sobre la inclusión laboral

Objetivo:

- Desmentir prejuicios sobre la discapacidad y el autismo, desde una perspectiva con enfoque de género.

Duración:

- 20 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Revisa un listado de afirmaciones sobre trabajo, discapacidad, autismo y género. Algunas son verdaderas y otras falsas (mira el [Recurso de apoyo Afirmaciones de ejemplo sobre leyes laborales](#), página 19).
- Toma dos tarjetas (una verde = VERDADERO, una roja = FALSO). Por cada afirmación, levanta la tarjeta que corresponda.
- ¡Participa! Muestra tu tarjeta al mismo tiempo que los demás.

Retroalimentación:

- El facilitador te dirá cuáles afirmaciones son verdaderas y cuáles falsas.

Reflexiona:

- ¿Cuáles te sorprendieron?
- ¿Cómo estos derechos te ayudan a buscar y mantener un trabajo?

Afirmaciones de ejemplo sobre normativa en empleo para personas con discapacidad

- Afirmaciones de ejemplo:** En Chile, las empresas con 100 o más trabajadores están obligadas a contratar al menos un 1% de personas con discapacidad.

Análisis verdadero:

- Ley 21.690/2024 sobre inclusión laboral. Actualmente es el 1% de contratación de personas con discapacidad, sin embargo, la ley dispone de un incremento gradual de la cuota de contratación.

- Afirmaciones de ejemplo:** Las personas con discapacidad acreditada tienen derecho a solicitar ajustes razonables en su trabajo para desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

Análisis verdadero:

- Ley 20.422/2010; Ley 21.015/2017; Ley 21.690/2024 y Convenio 159 de la OIT

- Afirmaciones de ejemplo:** Las mujeres con discapacidad enfrentan menos barreras para acceder al empleo que los hombres con discapacidad.

Análisis falso:

- El III Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2022) y el INE indican que solo 1 de cada 3 contratos registrados bajo la Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015/2017 y Ley 21.690/2024 corresponden a mujeres, mientras que los otros dos tercios corresponden a hombres con discapacidad.
- Las mujeres con discapacidad enfrentan una doble brecha: por su condición de discapacidad y por su género, con menores

salarios, menos contratos y mayor carga de trabajo no remunerado (cuidados en el hogar), lo que limita aún más su acceso al mercado laboral.

- Afirmaciones de ejemplo:** Una persona con discapacidad sólo puede desempeñar trabajos manuales o de baja complejidad.

Análisis falso:

- Las personas con discapacidad pueden desempeñarse en distintos tipos de trabajo, desde laborales manuales hasta funciones complejas e intelectuales, de acuerdo con sus capacidades y con los ajustes razonables necesarios.

- Afirmaciones de ejemplo:** La inclusión laboral consiste únicamente en contratar a personas con discapacidad.

Análisis falso:

- La inclusión implica también accesibilidad, respeto, concienciación y adaptaciones.

- Afirmaciones de ejemplo:** Las personas con discapacidad que trabajan deben recibir el mismo salario que las demás si realizan las mismas tareas.

Análisis verdadero:

- Principio de igualdad y no discriminación. Ley 20.422/2010 y Ley 21.015/2017.



Mis derechos laborales

Objetivo:

- Conocer las leyes chilenas que protegen tu derecho al trabajo como persona con discapacidad o persona autista, y entender cómo el enfoque de género te ayuda a tener igualdad de oportunidades.

Duración:

- 40 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Escucha la explicación del facilitador sobre por qué es importante conocer tus derechos laborales (mira el [Recurso de apoyo ¿Por qué es importante conocer los derechos laborales?](#), página 21).
- Aprende las leyes principales que te protegen:
 - Ley 20.422 (2010): Garantiza igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad.
 - Ley 21.015 (2017): Incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.
 - Ley 21.545 (2023): Protege derechos de personas autistas.
 - Ley 21.690 (2024): Modifica y refuerza la Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Entiende el enfoque de género: Escucha cómo se relaciona con las leyes anteriores para que todas las personas (mujeres, hombres, no binarias) tengan las mismas oportunidades laborales (mira el [Recurso de apoyo ¿Qué es el enfoque de género? – ¿Cómo se entrecruza con la normativa en inclusión laboral?](#), página 21).
- Toma notas de las leyes que más te interesan para tu búsqueda de trabajo.

Reflexiona y comparte con el grupo:

- ¿Qué derecho te parece más importante para ti?
- ¿Cómo te ayuda el enfoque de género en tu futuro laboral?

¿Por qué es importante conocer los derechos laborales?

Conocer los derechos laborales posibilita a las personas con discapacidad protegerse mejor frente a la discriminación y tomar decisiones informadas sobre su vida laboral.

Razones clave:

- Previene la discriminación y el abuso: Saber qué conductas están prohibidas (despidos injustificados, exclusión en selección, acoso, entre otras) permite identificarlas y denunciarlas a tiempo.
- Permite el acceso efectivo a ajustes razonables en el trabajo: La normativa sobre discapacidad laboral reconoce el derecho a solicitar ajustes razonables (adaptaciones de puesto, horarios flexibles, tecnologías de apoyo, entre otras).
- Mejora la participación y permanencia en el empleo: La conciencia sobre derechos laborales se asocia con mejores tasas de participación y permanencia, al reducir barreras relacionadas con el miedo, la desinformación y la autoexclusión.
- Fortalece la autonomía y la toma de decisiones: Entender los derechos laborales permite decidir con mayor seguridad cuándo aceptar un trabajo, cómo negociar condiciones y cuándo activar mecanismos de protección o denuncia.
- Impulsa cambios organizacionales y de política pública. Las personas con discapacidad que trabajan de manera informada sobre sus derechos exigen el cumplimiento de la Ley, lo que presiona a empleadores e instituciones a mejorar sus prácticas de inclusión y accesibilidad.

¿Qué es el enfoque de género? – ¿Cómo se vincula con la normativa en inclusión laboral?

En este material, el enfoque de género se aborda desde una perspectiva binaria, considerando las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

- El enfoque de género permite analizar cómo las normas, roles y relaciones de poder entre mujeres y hombres generan desigualdades en el acceso a recursos, oportunidades y derechos, y propone transformarlas para avanzar hacia la justicia social para todos y todas. En este sentido, entiende el género como una construcción social que asigna expectativas y valores diferentes a mujeres y hombres, afectando su participación en la educación, el trabajo y la vida pública. Además, implica revisar leyes, políticas y prácticas para detectar impactos diferenciados y asegurar que las necesidades y prioridades de mujeres y hombres sean consideradas de manera justa.

Relación con la inclusión laboral y discapacidad

- La evidencia muestra que la intersección entre género y discapacidad produce desventajas específicas: las mujeres con discapacidad tienen menores tasas de empleo, peores ingresos y mayores necesidades de apoyo no cubiertas que los hombres con discapacidad (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2023).

Aplicando mis derechos

Objetivo:

- Aplicar la normativa de inclusión laboral para que abordes y resuelva situaciones reales relacionadas con la búsqueda de empleo, las entrevistas, los procesos de contratación y el día a día en el ámbito laboral.

Duración:

- 40 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Escoge una situación laboral del [Recurso de apoyo Situaciones sobre barreras laborales en personas con discapacidad](#), página 23.
- Identifica en tu situación:**
 - ¿Qué ley aplica aquí? (Por ejemplo: Ley 21.690).
 - ¿Cuáles son los derechos sobre discapacidad, autismo o género que no se cumplen en la situación?
 - ¿Qué medidas inclusivas se necesitan? (Por ejemplo: ajustes razonables como horario flexible).
 - Presenta tus respuestas al grupo en 5 minutos. ¡Escucha a los demás!
 - Escoge una oferta laboral real del periódico o internet para tu zona (impresa o proyectada) y responde:**
 - ¿La oferta laboral habla de inclusión para personas con discapacidad o autistas?
 - ¿La oferta laboral ofrece ajustes razonables en selección, contratación e inducción?
 - ¿La oferta laboral apoya postulaciones de mujeres con enfoque de género?
 - Cierra con tu mapa conceptual de derechos (usa tu perfil laboral de la Actividad 2):**
 - Elige un artículo o derecho clave para ti de las leyes revisadas antes: Ley 20.422 (2010), Ley 21.015 (2017), Ley 21.545 (2023) y Ley 21.690 (2024).
 - Escribe una acción personal para hacer que se cumpla el derecho. Ejemplos:**
 - Preguntar en entrevistas: "¿Qué ajustes hacen para personas autistas?"
 - Contactar a la Dirección del trabajo de Antofagasta o a la Dirección Regional de SENADIS en caso de sentirse discriminado en el trabajo.

Reflexiona al final:

- ¿Cómo usarás estos derechos en tu búsqueda de trabajo?
- ¿Qué acción harás esta semana?

Barreras laborales en personas con discapacidad

Caso 1: Mujer con discapacidad física

- María es una mujer de 29 años con discapacidad física con movilidad reducida que utiliza silla de ruedas. Postula a una empresa privada del rubro industrial que cuenta con 180 trabajadores. Durante la entrevista, el encargado de recursos humanos menciona que no tienen infraestructura accesible, pero que "podría teletrabajar si lo desea". Sin embargo, la empresa nunca adapta las instalaciones ni ofrece una alternativa formal de teletrabajo, por lo que María debe pedir ayuda para ingresar al edificio todos los días.

Caso 2: Hombre autista con discapacidad

- Carlos, ingeniero informático con diagnóstico de Autismo nivel 1, trabaja en una empresa tecnológica. Cumple con todas sus tareas, pero le resulta difícil concentrarse en su puesto de trabajo, ya que este se ubica en una planta abierta; además tiene desafíos en el uso del transporte público por la aglomeración de personas. Solicita un horario flexible y un espacio de trabajo más tranquilo. Su jefatura le responde que "no pueden hacer excepciones".

Caso 3: Mujer con discapacidad visual

- Ana es una mujer con discapacidad visual que trabaja en una empresa pública. Nota que los hombres con discapacidad tienen acceso a capacitaciones y ascensos, mientras que a ella se le asignan tareas administrativas sin posibilidad de promoción. Cuando plantea esto, su jefe le dice que "esas capacitaciones no son adecuadas para mujeres".



Habilidades que me hacen destacar en el trabajo

Desarrollando habilidades que me hacen destacar es el tercer paso de esta ruta. Después de conocerte y conocer tus derechos, ahora te enfocas en fortalecer competencias transversales como puntualidad, comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad y manejo de emociones, que son clave para desempeñarte bien en cualquier trabajo. Estas “habilidades blandas” son tan importantes como las técnicas, porque te ayudan a relacionarte con compañeros, mantener tu empleo y adaptarte a los cambios del día a día laboral.

Dominar estas competencias o tener apoyos para ellas aumenta directamente tus posibilidades de éxito laboral, especialmente para personas autistas que pueden necesitar práctica extra en regulación emocional y flexibilidad ante imprevistos (Lousky et al., 2024; Saulnier & Klaiman, 2022).

Se posiciona después de los derechos porque, con autoconocimiento y herramientas legales, ahora puedes practicar habilidades concretas que pide el mercado laboral. Esto se hace con dinámicas prácticas como juegos de roles y simulaciones reales de trabajo, con retroalimentación clara del facilitador. Al final, identificarás tus fortalezas blandas, áreas para mejorar y compromisos personales (como “practicaré decir no a tareas extras”), creando confianza para entrevistas y tu primer empleo.



Resumen de la actividad

Meta:

- Cada persona identifica, practica y se compromete con acciones concretas para fortalecer sus habilidades blandas para un futuro desempeño laboral eficiente.

Producto final:

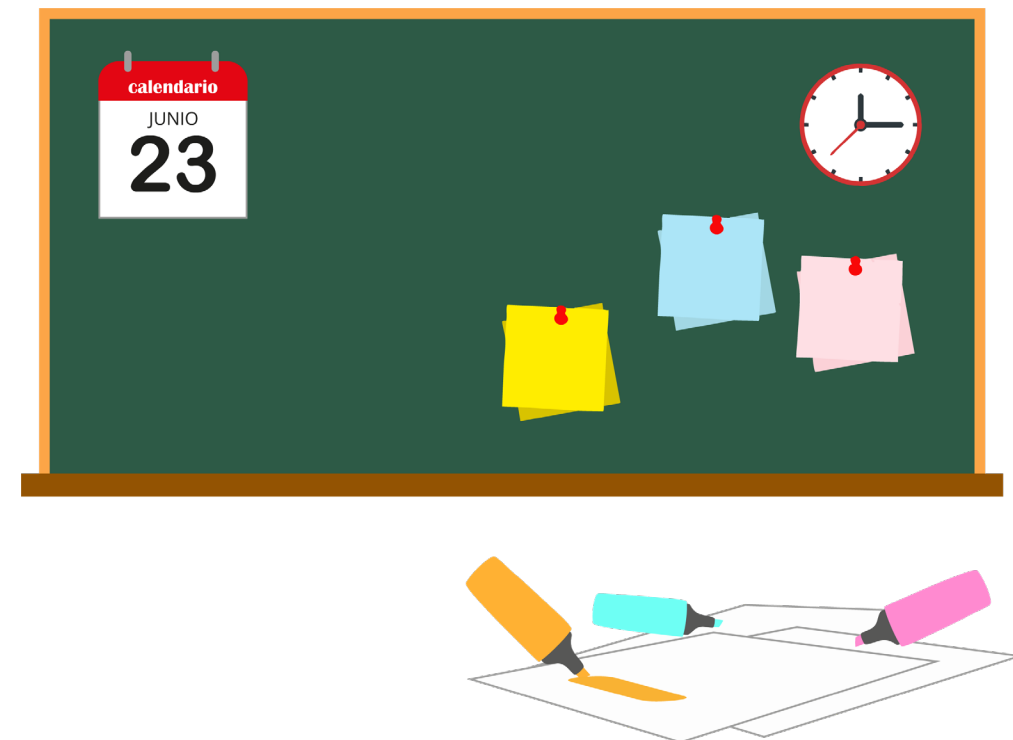
- Plan de acción para fortalecer habilidades blandas para el ámbito laboral.

Duración total:

- 60 minutos.

Materiales:

- Reloj visible o cronómetro.
- Calendarios u otros apoyos visuales.
- Post-it de colores.
- Hojas de trabajo con situaciones problemáticas.
- Pizarra o proyector.
- Tarjetas con roles para trabajo en equipo.
- Listado de habilidades blandas.
- Infografía explicativa.
- Recurso habilidades blandas en: <https://guias.enap.edu.pe/subjects/habilidades-blandas>



Reconociendo mis habilidades blandas

Objetivo:

Descubrir qué son las habilidades blandas, reconocer su importancia y encontrar las tuyas para tener éxito en el trabajo.

Duración:

20 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Escucha la explicación del facilitador sobre ¿Qué son las habilidades blandas? y ¿Cómo identificarlas en mí? (mira el [Recurso de apoyo ¿Qué son las habilidades blandas?](#), página 27).
- Escribe tres habilidades blandas que crees importantes para un trabajo exitoso. Usa este esquema simple:

Habilidades blandas	¿Por qué son importantes?
1.	
2.	
3.	

- Comparte con el grupo una de tus habilidades y por qué la elegiste.

Reflexiona al final:

- ¿Cuáles de estas habilidades consideras que ya tienes más desarrolladas?
- ¿Cuál quieres mejorar primero para tu futuro laboral?

¿Qué son las habilidades blandas?

Son capacidades no técnicas, personales y sociales que influyen en cómo nos relacionamos, adaptamos y colaboramos en diferentes entornos, incluyendo el laboral, al ser claves para la inclusión y permanencia en el empleo. Las habilidades blandas se pueden clasificar en:

- Habilidades intrapersonales:** Son capacidades de autodesarrollo y manejo personal. Entre ellas se encuentra el autoconocimiento, la autorregulación emocional, la resiliencia, la adaptabilidad, la gestión del tiempo (incluye puntualidad) y la automotivación.
- Competencias transversales:** Son competencias para relacionarse con otros, como la comunicación asertiva, la empatía, el trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de conflictos y la negociación. En el contexto de las personas autistas se trabajan de forma estructurada, explícita y adaptada a sus estilos de comunicación y relación social, más que como saberes implícitos. Se abordan a través de estrategias visuales, verbalización explícita, apoyos individuales y prácticas guiadas para que las habilidades sociales y de relación se vuelvan accesibles, predecibles y funcionales en su vida cotidiana y laboral.
- Habilidades cognitivo-prácticas:** Son capacidades de análisis y acción, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, la creatividad, la organización y la orientación a resultados.

¿Cómo identificarlas en nosotros mismos?

- Mediante una autoevaluación con preguntas sobre situaciones reales, por ejemplo: “¿ uso apoyo, visual o escrito cuando me cuesta entender instrucciones verbales?”. Las respuestas se evalúan en una escala de frecuencia (nunca-casi nunca-a veces-casi siempre-siempre) para identificar fortalezas y aspectos a mejorar.
- Observación reflexiva en dinámicas prácticas, como juegos de roles y simulaciones con retroalimentación de pares o facilitadores, pidiendo opiniones de compañeros, jefes y clientes para comprobar si nuestra autoevaluación es correcta.
- Análisis de experiencias pasadas: registrar situaciones laborales o grupales y evaluar qué habilidades se usaron exitosamente.



Entrenando mi puntualidad y gestión del tiempo

Objetivo:

Practicar cómo ser puntual y organizar tu tiempo usando calendarios, una habilidad blanda clave para llegar a tiempo al trabajo y cumplir tus tareas.

Habilidad blanda:

Gestión del tiempo – Ser puntual con el uso de calendarios o apoyos visuales.

Duración:

20 minutos

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Escucha la explicación del facilitador sobre un calendario semanal y cómo usarlo para organizar tu día a día (levantarte, comer, tomar transporte, trabajar).
- Planifica tres tareas de la semana. Escribe horarios realistas con hora de inicio y hora de finalización. Usa este modelo:

Día	Tarea y lugar	Hora de inicio	Hora de finalización
Lunes			
Martes			
Miercoles			
Jueves			
Viernes			

- Comparte con el grupo una de tus tareas y cómo te ayudará a ser puntual en el trabajo.

Reflexiona al final:

- ¿Qué te ayudará a llegar siempre a tiempo?
- ¿Usarás este calendario para tu próxima entrevista laboral o para el trabajo?

Practicando la comunicación y el control emocional en el trabajo

Objetivo:

- Entrenar habilidades blandas como comunicación asertiva, manejo de frustración, trabajo en equipo y adaptabilidad para situaciones reales del trabajo.

Habilidades blandas:

- Comunicación, autorregulación emocional, trabajo en equipo y adaptabilidad.

Duración:

- 20 minutos

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

- Revisa el listado de situaciones laborales y elige la respuesta que tu darías a cada situación laboral del listado (ver [Recurso de apoyo Situaciones laborales para práctica de habilidades blandas](#), página 31).

1. Identifica opciones asertivas, pasivas o impulsivas a partir de responder estas preguntas sobre lo que elegiste:

- ¿Qué tipo de respuestas usé más (asertivas, pasivas o impulsivas)?
- ¿Qué descubrí sobre cómo reacciono en conflictos?
- ¿Cómo usaré estas estrategias en mi trabajo?

2. Haz tres compromisos para mejorar. Usa esta tabla:

Habilidad a mejorar	Acción a mejorar	Fecha de inicio

- Comparte con el grupo un compromiso que harás.

Reflexiona al final:

- ¿Qué situación fue la más difícil para ti?
- ¿Cómo te sentirás más preparado para el trabajo ahora?

Practicar las habilidades blandas en situaciones laborales

Las respuestas marcadas con verde son las acciones más adecuadas en cada situación.

Situación laboral

- Un compañero interrumpe constantemente tus explicaciones durante una reunión. Te sientes incómodo, pero no quieres generar conflicto.
- Tu jefa te pide rehacer un informe que ya habías terminado, diciendo que necesita cambios importantes.
- Tu dupla de trabajo no completó su parte del proyecto y deben presentar hoy.
- La persona a cargo del área cambia las prioridades de la jornada justo cuando estabas terminando una tarea.

Opciones de respuesta

- Guardas silencio para evitar una discusión (pasiva).
- Le pides con calma que te deje terminar antes de intervenir (asertiva).
- Te molestas y abandonas la reunión (impulsiva).
- Te enojas y dices que no lo harás de nuevo (impulsiva).
- Respiras profundo, escuchas los comentarios y pides aclaraciones para mejorar el informe (asertiva).
- Haces los cambios sin preguntar y te sientes frustrado todo el día (pasiva).
- Lo expones frente al grupo para que asuma su error (impulsiva).
- Lo ayudas a completar la tarea y luego conversan sobre cómo mejorar la coordinación (asertiva).
- Ignoras la situación y presentas solo tu parte (pasiva).
- Te tomas un tiempo para adaptarte al cambio y reorganizas tu plan (asertiva).
- Le dices que no harás más cambios (impulsiva).
- Pides permiso para irte antes del horario por frustración (impulsiva).



De mi currículum vitae a la entrevista: mostrándome con éxito

De mi currículum vitae a la entrevista: mostrándome con éxito es el cuarto paso de esta ruta. Después de fortalecer tus habilidades blandas, ahora aprendes a crear un currículum vitae (CV) que muestre tus logros reales y te permita preparar entrevistas laborales donde hables con confianza sobre tus fortalezas, intereses y lo que necesitas para trabajar bien.

Esto incluye comunicación clara **verbal y con lenguaje corporal**, controlar la ansiedad y dar respuestas organizadas a preguntas difíciles sobre estrés, conflictos o cambios. Tú tienes el control: tu CV cuenta tu historia profesional de forma estratégica y la entrevista es tu oportunidad de brillar.

Se posiciona después de las habilidades blandas, porque necesitas autorregulación emocional y comunicación asertiva para presentarte con confianza en situaciones formales. Se practica con simulaciones reales de entrevistas y retroalimentación clara del facilitador. Al final, tendrás un CV personalizado que refleja tu perfil laboral y estarás preparado para procesos de selección, posicionándote como profesional competente en el mercado laboral local.



Resumen de la actividad

Meta:

- Al final de esta actividad, podrás crear un currículum vitae y una carta de presentación claros que muestren tus logros y se ajusten a tu perfil laboral, además de practicar habilidades para enfrentar entrevistas con confianza.

Producto final:

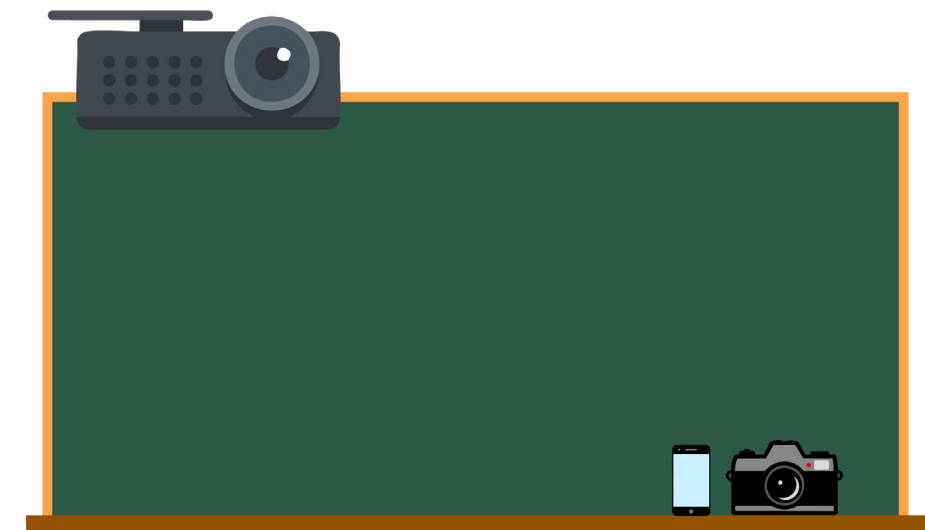
- Vas a crear tu currículum vitae, tu carta de presentación y un registro de preguntas y respuestas comunes de entrevistas. Estos documentos te servirán como herramientas clave para postularte a trabajos y destacar en procesos de selección.

Duración total:

- 120 minutos.

Materiales:

- Plantillas de CV y cartas de presentación en formato impreso o digital.
- Ejemplos de buenas y malas prácticas de entrevista y de cómo llenar el CV.
- Hojas de trabajo con preguntas de entrevistas.
- Cámara o celular (opcional, para grabar ensayos).
- Pizarra o proyector.
- Infografía sobre CV y carta de presentación.



Escribiendo mi currículum vitae y carta de presentación laboral

Objetivo:

- Aprender a crear un currículum vitae y una carta de presentación claros, ordenados y conectados con tu perfil laboral.

Duración:

- 90 minutos.

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

Escucha la explicación del facilitador sobre qué es un currículum vitae y qué es una carta de presentación laboral (ver [Recurso de apoyo Currículum vitae y carta de presentación laboral](#), página 35).

- Observa dos currículums vitae de ejemplo, uno está bien hecho y otro tiene errores.
 - Identifica cuál currículum está bien hecho y cuál tiene errores.
 - Elige a cuál persona contratarías.
 - Explica por qué tomaste esa decisión.
1. Reflexiona con estas preguntas:
 - ¿Qué te transmitió el currículum que elegiste?
 - ¿Qué detalles te hicieron dudar del otro currículum?
 2. Completa tu currículum vitae usando la plantilla impresa o digital (ver [Recurso de apoyo Plantilla de Currículum Vitae](#), página 36).
 - Escribe tu información de manera clara y ordenada.
 - Usa verbos de acción para mostrar lo que has hecho, por ejemplo: “colaboré”, “organicé”, “aprendí”, “apoyé”, “participé”.
 - Revisa tu currículum con el grupo y el facilitador para identificar qué está bien y qué puedes mejorar.
 3. Escribe tu carta de presentación. Para ello debes usar la información de tu perfil laboral de la Actividad 2.
 - Escribir tres frases sobre por qué te gustaría postular a un trabajo que te interesa. Por ejemplo: Me gustaría postular a este trabajo porque se relaciona con mis intereses y con las tareas que me gusta realizar.
 - Rellenar con tus datos la Plantilla de Carta de presentación (Ver [Recurso de apoyo](#), página 37).

Para cerrar la actividad, reflexiona y responde:

- ¿Qué aprendiste hoy sobre el currículum y la carta de presentación?
- ¿Qué parte te resultó más fácil?
- ¿Qué parte necesitas seguir practicando?

Currículum vitae y carta de presentación laboral

¿Qué es un currículum vitae?

Un currículum vitae (CV) es un documento resumido que presenta la trayectoria profesional, formación, habilidades y logros del candidato de forma cronológica inversa, con secciones como datos personales, perfil, experiencia, educación e idiomas. Su importancia para las empresas radica en filtrar candidatos en el menor tiempo posible, para lo cual debe ser adaptado al puesto de trabajo ofertado y destacar competencias relevantes para pasar a la entrevista personal.

¿Qué es una carta de presentación laboral?

Es un texto breve (250-400 palabras, 1 página) que complementa el CV, personalizando la postulación con la motivación específica para integrarse a esa empresa, describe acciones realizadas con éxito en trabajos previos y que se relacionan con la oferta laboral a la que se presenta. Se cierra con la disponibilidad para incorporarse al trabajo. La importancia está ligada a que humaniza la postulación a un puesto de trabajo, aumentando las posibilidades de continuar en el proceso de selección y pasar a la etapa de entrevista.

La estructura típica de una carta de presentación contiene encabezado (datos personales y contacto), saludo inicial y asunto del contacto, motivación (por qué se postula al cargo) resumen profesional, experiencia laboral (verbo de acción + logro cuantificable), formación, habilidades y secciones opcionales (idiomas, certificaciones).

Consejos para un CV y Carta efectivos

- Mantén ambos documentos actualizados.
- Evita incluir datos personales (RUT, estado civil, foto, entre otros).
- Cuida la ortografía y el formato.
- Personaliza cada documento según el cargo.
- Destaca tus logros cuantificables y competencias transversales.
- Usa un tono profesional y positivo.

Errores típicos en el CV y carta de presentación

- Estar desordenado.
- Presentar información innecesaria.
- Realizar descripciones generales.
- Cometer faltas de ortografía.



Plantilla de Currículum Vitae

Datos personales

Nombre completo, comuna, teléfono, correo electrónico profesional.

Escribe aquí tu información: _____

Perfil profesional

Breve resumen sobre quién eres, tus principales habilidades y metas laborales.

Escribe aquí tu información: _____

Formación académica

Incluye estudios desde el más reciente al más antiguo.

Escribe aquí tu información: _____

Experiencia laboral o práctica profesional

Describe funciones, responsabilidades y logros alcanzados del más reciente al más antiguo.

Escribe aquí tu información: _____

Habilidades y competencias

Describe tus fortalezas y habilidades técnicas.

Escribe aquí tu información: _____

Logros destacados

Describe logros de tu experiencia laboral, si la tienes, o académicos relacionados con el empleo a postular.

Escribe aquí tu información: _____

Referencias

Incluye referencias laborales con nombre, cargo, institución y datos de contacto.

Escribe aquí tu información: _____



Plantilla de Carta de presentación

Ciudad y fecha: _____

Nombre del reclutador o empresa: _____

Estimado/a **[nombre del reclutador o 'a quien corresponda']**:

Me dirijo a usted para expresar mi interés en el cargo de **[nombre del cargo al que postula]**. Soy **[profesión o área de estudio]** con experiencia en **[campo o área específica]**, y considero que mis habilidades en **[mencionar 2 o 3 fortalezas]** pueden aportar significativamente a su organización.

Durante mi formación y experiencia en **[lugar o institución]**, desarrollé competencias en **[mencionar habilidades o logros]**. Mi principal motivación es contribuir al logro de objetivos institucionales con compromiso y responsabilidad.

Agradezco la oportunidad de presentar mi postulación y quedo disponible para una entrevista personal donde pueda ampliar la información de mi perfil.

Atentamente,

Firma: _____

Nombre completo

Teléfono

Correo electrónico



Simulación de mi entrevista laboral

Objetivo:

Practicar hablar con confianza en entrevistas de trabajo, usando un lenguaje verbal y corporal adecuados a la situación y manteniendo el control de tus propias acciones, por que así reconocerás situaciones futuras, que te ayudarán a sentirte seguro en los siguientes procesos de selección.

Duración:

- 30 minutos.

Consigna: ¿Qué tienes que hacer?

1. Forma pareja para simular una entrevista laboral:
 - Uno es entrevistador, el otro entrevistado.
 - El entrevistador lee la hoja de preguntas y elige cinco (ver [Recurso de apoyo Banco de preguntas para simulación de entrevista laboral](#), página 39).
 - Empieza con un saludo claro y profesional.
 - Cambia de rol y haz otra simulación.
2. Recibe la retroalimentación del facilitador:
 - Dos cosas que hiciste muy bien. Por ejemplo: "Hablaste con calma", "Respondiste todas las preguntas".
 - Dos cosas para mejorar. Por ejemplo: "Pide que te repitan la pregunta si no entiendes".
 - Dos acciones para practicar en casa. Por ejemplo: "Practica frente al espejo", "Usa tu CV como guía".

¡Recuerda! Si eres una persona autista con discapacidad acreditada, puedes pedir ajustes razonables durante una entrevista de trabajo. Por ejemplo: Que no se te fuerce a realizar contacto visual.

Para cerrar la actividad, reflexiona y responde:

- ¿Qué fue lo más fácil y lo más difícil en la simulación?
- ¿Qué vas a practicar la próxima vez para sentirte más seguro?

Banco de preguntas para simulación de entrevista laboral

Preguntas personales

- Háblame brevemente sobre ti.
- ¿Qué te motiva a postular a este cargo?
- ¿Cómo describirías tu mayor fortaleza?
- ¿Cuál consideras tu principal área para mejorar?
- ¿Cómo manejas los momentos de estrés o presión?

Preguntas sobre experiencia y competencias

- Cuéntame una experiencia donde hayas demostrado capacidad para el trabajo en equipo.
- ¿Qué logros te enorgullecen más de tu trayectoria académica o laboral?
- ¿Cómo organizas tus tareas cuando tienes múltiples responsabilidades?
- ¿Qué herramientas o recursos usas para cumplir tus metas?

Preguntas situacionales

- Si tu supervisor te pide algo urgente que no entiendes, ¿Qué harías?
- Imagina que estás atrasado en una entrega importante. ¿Cómo lo enfrentarías?
- Si ves un error en el trabajo de un compañero, ¿Cómo lo abordarías?
- Un cliente se queja de tu atención. ¿Cómo responderías?
- Si no estás de acuerdo con una decisión del equipo, ¿Cómo lo manejarías?

Preguntas sobre valores y adaptación

- ¿Qué significa para ti la responsabilidad en el trabajo?
- ¿Cómo demuestras respeto hacia tus compañeros?
- ¿Qué haces para seguir aprendiendo y mejorar tus habilidades?
- ¿Cómo te adaptas a los cambios en tu entorno laboral?
- ¿Qué valoras más en un ambiente de trabajo?

Preguntas de cierre

- ¿Por qué deberíamos contratarte?
- ¿Qué esperas aprender en este puesto?
- ¿Tienes alguna pregunta sobre la empresa o el cargo?
- Si pudieras describir tu aporte, en una palabra ¿Cuál sería y por qué?
- ¿Dónde te ves profesionalmente en los próximos dos años?



En busca de mi próxima oportunidad

En busca de mi próxima oportunidad es el quinto y último paso de esta ruta. Después de conocerte, conocer tus derechos, fortalecer tus habilidades blandas y preparar tu currículum y entrevista, ahora pones todo en acción: buscas trabajo en portales web, Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), LinkedIn, ferias laborales y contactando directamente a empresas. La búsqueda activa con apoyo profesional es clave porque las personas con discapacidad enfrentan más barreras para entrar al mundo laboral. Tú tienes un rol activo: usas todas tus herramientas para encontrar la oportunidad correcta.

Se posiciona al final porque integra todo lo aprendido: tu perfil laboral claro, tus derechos laborales, tus competencias transversales y tu confianza para presentarte. Se enfoca en el mercado laboral local, con énfasis en correos directos a empresas para superar filtros iniciales.

Al finalizar, tendrás un plan de acción concreto: registro en portales de empleo con notificaciones activadas, lista de empresas específicas con fechas de seguimiento, y estrategias para manejar rechazos y negociar condiciones laborales que respeten tus necesidades de apoyo y dignidad como trabajador.



Resumen de la actividad

Meta:

- Al final de esta actividad, podrás buscar trabajo activamente en tres portales web con alertas configuradas, contactar dos empresas directamente y planificar fechas de seguimiento, usando canales como OMIL o LinkedIn.

Producto final:

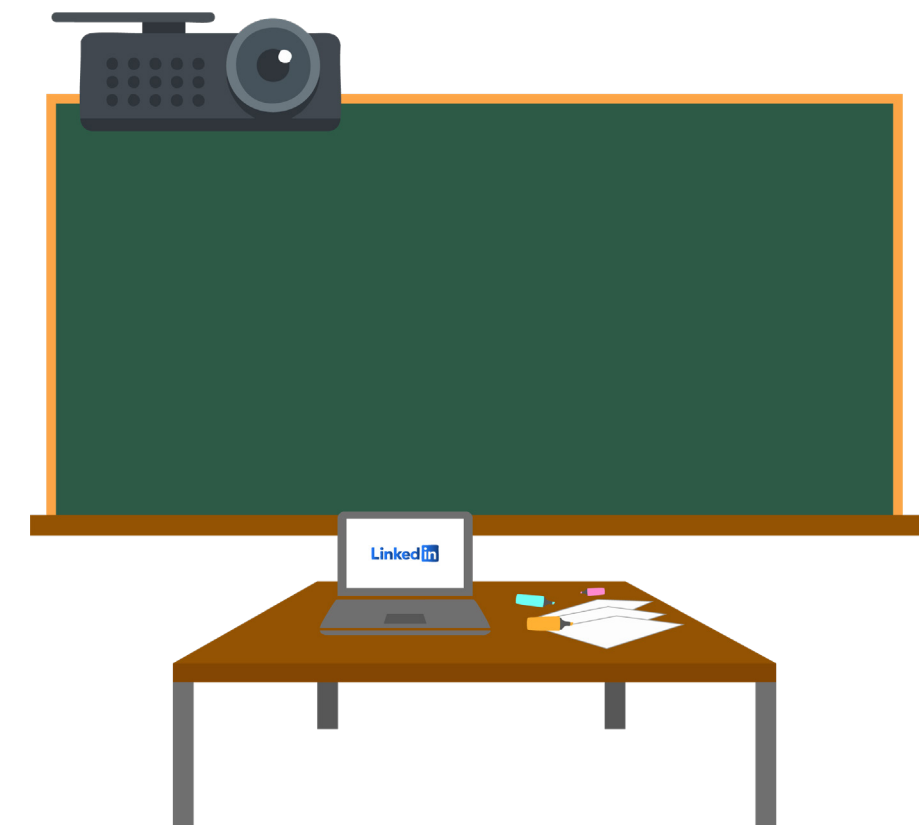
- Tu lista personalizada de tres portales web con alertas de empleo activadas.
- Un mensaje de postulación listo para un aviso real (con presentación, motivación, mención de CV y tus datos).
- Dos correos modelo para presentarte proactivamente a empresas de interés, aunque no tengan vacantes publicadas para tu perfil.

Duración total:

- 90 minutos.

Materiales:

- Acceso a internet (computador, tablet o celular) o fichas impresas con convocatorias reales de ofertas de trabajo.
- Proyector para mostrar convocatorias de empleo.
- Guía paso a paso para búsqueda en portales y LinkedIn.
- Hojas de trabajo para el registro de oportunidades.



Búsqueda activa de empleo

Objetivo:

- Aprender a buscar trabajo de forma activa y estratégica usando portales web, redes profesionales, bolsas de empleo y contacto directo con empresas.

Duración:

- 90 minutos

Consignas: ¿Qué tienes que hacer?

1. Responde la pregunta inicial:
 - “Si mañana tuvieras que buscar trabajo, ¿Cuáles serían los primeros tres pasos?”
 - Registra tu respuesta en una hoja en blanco y con el facilitador revisa la efectividad de cada paso.
 - Escucha la explicación sobre búsqueda activa (buscar oportunidades tú mismo) en contraste con la búsqueda pasiva (esperar a que lleguen). Aprende a usar diferentes canales (ver [Recurso de apoyo ¿Qué es la búsqueda activa de empleo?](#), página 43).
 - Navega en internet con apoyo guiado del facilitador por portales como Laborum, Trabajando, Indeed o Chiletrabajos.
 - Revisa y configura tu perfil laboral en al menos uno.
 - Activa las alertas de empleo en los portales.
 - Demostración práctica: Busca ofertas de empleo en la Bolsa de Empleo Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) y Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
 - Crea o mejora tu perfil en LinkedIn y activa las alertas de empleo.
2. Redacta un mensaje de postulación para un aviso de empleo real:
 - Incluye: Presentación, por qué te interesa, mención de tu CV y tus datos de contacto.
 - Elige dos empresas que te interesen, aunque no tengan vacantes publicadas para tu perfil.
 - Redacta un correo de presentación proactiva ofreciendo tu perfil y proponiendo una entrevista.
3. Para cerrar la actividad, establece tu cronograma:
 - Decide las fechas para revisar semanal o mensualmente: LinkedIn, alertas de correo, bolsas y portales.
 - Identifica las fechas y momentos para actualizar tu CV y perfil.

Reflexiona al final:

- ¿Qué forma de búsqueda de empleo te gustó más?
- ¿Qué harás esta semana para seguir buscando empleo?

¿Qué es la búsqueda activa de empleo?

La búsqueda activa de empleo es un enfoque proactivo y sistemático donde el candidato toma la iniciativa de identificar y contactar oportunidades laborales al crear alertas en portales, enviar currículums directamente a empresas o establecerse en una red profesional (networking), en contraste con la búsqueda pasiva, que es reactiva y se limita a responder únicamente a ofertas publicadas en anuncios o portales.

La búsqueda activa implica diversificar canales entre portales web, redes profesionales, bolsas de empleo y contacto directo con las empresas, lo cual aumenta las probabilidades de éxito para conseguir empleo, ya que la mayoría de las vacantes actuales no se publican abiertamente y las redes laborales están generando una alta contratación.



Cierre

Hacia una vida laboral plena e inclusiva

La ruta de transición a la vida laboral presentada en esta cartilla ha sido diseñada como un itinerario transformador, que te invita a descubrir tus fortalezas únicas, reconocer tus derechos y fortalecer habilidades clave para insertarte con éxito en el mundo del trabajo. Desde el autoconocimiento hasta la búsqueda activa de empleo, cada momento te empodera para tomar las riendas de tu futuro profesional, alineando tus capacidades con las demandas del mercado laboral de Antofagasta y más allá. Este proceso no es solo un conjunto de actividades, sino un compromiso con tu autonomía y dignidad como trabajador o trabajadora autista.

El dominio de habilidades adaptativas y de autoconocimiento mejoran significativamente las probabilidades de inclusión sociolaboral, permitiendo contrastar fortalezas con oportunidades reales y convertir el conocimiento propio en una herramienta de empoderamiento económico. En el caso de personas autistas, intervenciones como las aquí propuestas elevan comportamientos adaptativos y competencias sociales, facilitando la integración laboral sostenida.

Ahora te toca a ti actuar: revisa tu perfil laboral, actualiza tu CV, practica entrevistas y activa tu búsqueda en portales como Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) o LinkedIn. Cada paso que des fortalecer tu agencia y abre puertas a empleos significativos, donde tus talentos **precisión, enfoque profundo o creatividad única** brillan en entornos adaptados. La inclusión no es un favor, sino un derecho que se reclama con preparación y confianza.

Invitamos a las familias, docentes, trabajadores y formuladores de políticas a unirse a esta ruta: fomenten espacios de práctica, exijan ajustes razonables y celebren la diversidad como motor de innovación. Juntos construimos un mercado laboral inclusivo en Chile, donde el potencial de las personas autistas contribuye al desarrollo regional y nacional.

Cierra esta cartilla con la certeza de que tu viaje apenas comienza. Eres protagonista de tu historia laboral; úsala para inspirar a otras personas.
¡Adelante hacia una vida laboral plena y autónoma!

Para más recursos, contacta al Laboratorio Virtual de Comunicación y Lenguaje de la Universidad de Antofagasta o visita la página web <https://labvirtualdecomunicacion.org/>

Referencias

Chuaqui, J., Mally, D., & Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social. *Revista de Ciencias Sociales*, (69), 157–188.

<https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>

Fuchs, M. (2014). Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. Policy Brief 3/2014 – European Centre, (march), 1–10.

<https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>

Jordán, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1(4), 21–40.

<https://www.redalyc.org/pdf/4758/475847406003.pdf>

Lousky, Y., Selanikyo, E., Tubul-Lavy, G., & Ben-Itzhak, E. (2024). Toward workforce integration: Enhancements in adaptive behaviors and social communication skills among autistic young adults following vocational training course. *Frontiers in Psychology*, 15, 1392672.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392672>

Navas, P., Verdugo, M. A., & Gómez, L. E. (2008). Diagnóstico y clasificación en discapacidad intelectual. *Intervención Psicosocial*, 17(2).

<https://doi.org/10.4321/s1132-05592008000200004>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Informe final del Comité Especial encargado de preparar una convención internacional amplia e integral para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc4reports.htm>

Palacios, A. (2008). Caracterización del modelo social y su conexión con los Derechos Humanos. En *El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (p. 103–201). Caja Madrid.

<https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4010>

Peña, M. T., & Santana-Vega, L. E. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: El empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4(1), 90–105.

<https://doi.org/10.29314/mlserv.v4i1.321>

Saulnier, C. A., & Klaiman, C. (2022). Assessment of adaptive behavior in autism spectrum disorder. *Psychology in Schools*, 59(7), 1419–1429.

<https://doi.org/10.1002/pits.22690>

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2023). III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

<https://www.senadis.gob.cl>

Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: Un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 85–93.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.23.num.1.2012.11396>

