

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE PERSONAS: PROCESO DE ACOGIDA, MENTORÍA Y RECONOCIMIENTO

Eje: Personas (MPE3)

Dimensión: Gestión del Talento, Cultura Organizacional y Ética

Plan de Mejora nº: 5

Objetivo: Revisión y actualización del Plan de Personas: proceso de acogida, mentoría y reconocimiento, incorporando un enfoque de discriminación positiva profesional hacia personas con autismo.

1. DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Autismo Cádiz es una organización construida desde las familias y las propias personas con autismo, con una trayectoria consolidada en la defensa de derechos, la inclusión social y la mejora de la calidad de vida. Este compromiso no se limita a los apoyos prestados, sino que se extiende de forma coherente al ámbito del empleo y al reconocimiento del valor profesional de las personas con autismo dentro de la propia entidad.

La autoevaluación pone de manifiesto que, aunque Autismo Cádiz dispone de un Proceso Estratégico de Personas (PE2.2), de herramientas avanzadas de gestión del talento y de una cultura ética sólida, resulta necesario revisar y actualizar el Plan de Personas para responder a nuevos retos organizativos. Entre ellos destacan la creciente diversidad de perfiles profesionales, la incorporación de personas con autismo como profesionales, la necesidad de procesos de acogida más ajustados y la consolidación de un sistema de reconocimiento alineado con los valores institucionales.

Este plan de mejora tiene como objetivo redefinir el Plan de Personas como un sistema integral, que articule de manera coherente y explícita cuatro elementos clave:

1. Un proceso de acogida accesible, estructurado y personalizado,
2. Un sistema de mentoría profesional basado en el apoyo y el acompañamiento,
3. Un modelo de reconocimiento profesional que refuerce conductas alineadas con los valores,
4. Y un enfoque de discriminación positiva profesional que garantice oportunidades reales de acceso, permanencia y desarrollo profesional para personas con autismo.

La discriminación positiva no se plantea como una excepción ni como un trato de favor, sino como una medida de justicia organizacional, orientada a compensar barreras estructurales, adaptar entornos laborales y reconocer el valor añadido de la diversidad en el desempeño profesional.

La actuación se concibe como una intervención estratégica, alineada con el Modelo de Calidad Plena y con el nivel de madurez organizativa de Autismo Cádiz (+400 EFQM), y

se despliega mediante cuatro ejes interrelacionados que conforman un ciclo completo de gestión del talento.

2. RESPONSABLE

- Pedro Sánchez e Isabel del Hoyo
- Equipo Técnico
- Responsable del sistema de Calidad
- Comité Ético

3. APOYOS NECESARIOS

Apoyos personales

Pedro Sánchez, Sonia Molina, Andrés López, Isabel Omil, Será necesaria la implicación directa de la Dirección, del área de Personas, de los responsables de servicio y del Comité Ético. Asimismo, se contará con la participación de personas con autismo y familiares en calidad de expertas por experiencia, especialmente en la revisión de los procesos de acogida, mentoría y reconocimiento.

Apoyos técnicos

El despliegue del plan se apoyará en las herramientas ya existentes en la organización, como HRider para la gestión del desempeño, Red Autismo Cádiz como canal de comunicación interna y los sistemas de análisis y seguimiento del cuadro de mando. Será necesario desarrollar y adaptar documentación accesible (lectura fácil, guías visuales, protocolos claros) y herramientas de seguimiento de los procesos de acogida y mentoría.

Apoyos económicos

El plan no requiere una inversión económica elevada, pero sí la previsión de recursos para formación específica en mentoría inclusiva, adaptación de puestos, ajustes razonables y acciones de reconocimiento profesional. Estos costes se integrarán en la planificación presupuestaria a partir de 2026.

4. FACTORES DEL ENTORNO

Factores que facilitan la actuación

Autismo Cádiz cuenta con una cultura organizativa alineada con los derechos humanos y la neurodiversidad, una experiencia previa en empleo inclusivo y herramientas de gestión del talento ya implantadas. El compromiso explícito de la Dirección y la existencia de un Comité Ético facilitan la legitimidad y la coherencia del plan.

Factores que pueden dificultar la actuación

El principal reto será gestionar los tiempos y cargas de mentoría, así como acompañar adecuadamente el cambio cultural que implica formalizar y sistematizar prácticas que hasta ahora se han desarrollado de manera más informal. También será necesario ajustar expectativas y ritmos para garantizar una implantación sostenible.

5. RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES

Como resultado de esta actuación, Autismo Cádiz espera:

Resultado esperado	Indicador	Tipo
Disponer de un Plan de Personas actualizado, explícitamente alineado con la acción positiva hacia personas con autismo.	Plan de Personas aprobado y actualizado conforme al calendario previsto.	Proceso
	% de acciones del Plan de Personas ejecutadas.	Resultado
	Nº de medidas de acción positiva incorporadas en los procesos de gestión de personas (selección, acogida, formación, desarrollo, promoción, adaptación del puesto...).	Resultado
Procesos de acogida más accesibles, comprensibles y ajustados a la diversidad de perfiles.	% de nuevas incorporaciones que realizan el proceso de acogida adaptado.	Proceso
	Valoración de satisfacción de las nuevas incorporaciones con el proceso de acogida (escala 1-5).	PERCEPC
	Nº de materiales de acogida adaptados (lectura fácil, apoyos visuales, formatos accesibles, etc.).	Resultado
Un sistema de mentoría profesional consolidado como práctica habitual de apoyo y desarrollo.	% de nuevas incorporaciones que cuentan con una persona mentora asignada.	Proceso
	Nº de reuniones de seguimiento mentor-persona mentorizada realizadas durante el periodo de acogida.	Proceso
	Valoración de utilidad del programa de mentoría por parte de las personas participantes.	Percepción
Mayor permanencia, bienestar y satisfacción laboral de las personas con autismo incorporadas como profesionales.	Tasa de permanencia de profesionales con autismo en la organización.	Impacto
	Nivel de satisfacción laboral de los profesionales con autismo.	Impacto

Resultado esperado	Indicador	Tipo
	Nº de adaptaciones o apoyos individualizados implantados y mantenidos.	Resultado
Una cultura organizativa que reconoce y valora la diversidad como un activo profesional y ético.	% de profesionales que consideran que la organización respetuosa y diversa	Percepción

7. TEMPORALIZACIÓN

La implantación del plan se desarrollará a partir del año 2026, en coherencia con el ciclo estratégico y presupuestario de Autismo Cádiz.

- Año 2026

Revisión integral del Plan de Personas, diseño del modelo de acogida accesible, definición del sistema de mentoría y establecimiento de criterios de discriminación positiva profesional.

- Año 2027

Implantación progresiva del proceso de acogida y mentoría en todas las nuevas incorporaciones, puesta en marcha del sistema de reconocimiento profesional y primeras incorporaciones de personas con autismo bajo el nuevo marco.

- Año 2028

Consolidación del modelo, evaluación global del impacto del plan y ajustes derivados del aprendizaje organizativo.

7. INDICADORES

Tipo de indicador	Indicador	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
Proceso	Actualización formal del Plan de Personas incorporando el enfoque de discriminación positiva profesional	Plan revisado y aprobado por Dirección y Comité Ético antes del 31/12/2026	—	—
Proceso	Porcentaje de nuevas incorporaciones con proceso de acogida accesible definido	≥ 50 %	≥ 80 %	100 %
Proceso	Número de mentores/as formados en acompañamiento profesional inclusivo	≥ 10 mentores/as	≥ 20 mentores/as activos	≥ 20 mentores/as consolidados
Resultado	Porcentaje de personas con autismo que completan con éxito el proceso de acogida	—	≥ 85 %	≥ 90 %
Resultado	Reducción de la rotación en los primeros 12 meses de incorporación (respecto a línea base 2025)	—	≥ 20 % de reducción	≥ 25 % de reducción
Impacto	Incremento del número de personas con autismo empleadas en la entidad	Línea base definida	Incremento sostenido anual	Incremento sostenido consolidado
Impacto	Mejora del bienestar laboral y del clima organizativo en indicadores de inclusión y reconocimiento	—	≥ 10 % de mejora	≥ 15 % de mejora
Percepción	Satisfacción de las personas incorporadas con el proceso de acogida y mentoría	—	≥ 80 % valoración positiva	≥ 85 % valoración positiva

Percepción	Percepción de justicia y coherencia del Plan de Personas por parte de los equipos	—	≥ 70 % valoración positiva	≥ 75 % valoración positiva
-------------------	---	---	----------------------------	----------------------------