ASOCIACIÓN CONECTA

Asociación de Familiares de Personas con Trastorno
del Espectro Autista de la Costa de Granada

Entidad declarada de Utilidad Pública

PERSONAS Y EMPLEO

Documento para su publicación en el Portal de Transparencia.

Versión 1.0 — junio de 2026
Documento institucional de transparencia y rendición de cuentas

Control documental

Campo	Información
Código	PER-RRHH-30
Denominación	Información sobre personas y empleo de CONECTA 2026
Versión	1.0
Fecha de elaboración	15 de junio de 2026
Estado	Vigente
Responsable	Presidencia / Administración / Responsable de Calidad
Ámbito	Personal contratado, voluntariado, alumnado en prácticas y personas colaboradoras, en lo que proceda
Próxima revisión	2027 o cuando se actualicen los datos de plantilla, empleo, organización o normativa interna

Criterio de publicación:

CONECTA publica información sobre su equipo humano y su modelo de gestión de personas para facilitar una lectura clara de cómo se organiza el empleo, la formación, la participación, la igualdad, el cuidado del equipo y la mejora continua.

La información se presenta de forma agregada y no incluye contratos individuales, nóminas, datos personales, datos de salud ni expedientes protegidos.

Índice

1. Finalidad del documento 3
2. Por qué se incluye este contenido en el Portal de Transparencia 3
3. Alcance y criterio de publicación 4
4. Personas que forman parte de la comunidad de trabajo de CONECTA 5
5. Datos agregados de empleo 6
6. Modelo de gestión de personas 7
7. Selección, acogida y promoción 8
8. Formación, comunicación y desarrollo profesional 8
9. Condiciones laborales, igualdad, seguridad y bienestar 9
10. Evaluación, reconocimiento y mejora 9
11. Coherencia documental y actualización 10
12. Fuentes utilizadas 10
13. Aprobación y revisión 10

1. Finalidad del documento

Este documento presenta de forma pública y resumida cómo CONECTA organiza la gestión de las personas vinculadas a la entidad, qué criterios aplica en materia de empleo, qué datos agregados pueden publicarse y qué compromisos orientan el cuidado, la formación, la participación y el desarrollo del equipo.

Su finalidad no es sustituir a la Política de Personas, al Plan de Personas, al documento de condiciones laborales, a la tabla salarial, al Plan de Igualdad o a los procedimientos internos de recursos humanos. Su función es ofrecer una visión clara y accesible para el Portal de Transparencia.

2. Por qué se incluye este contenido en el Portal de Transparencia

La actividad de CONECTA depende directamente de las personas que acompañan, coordinan, cuidan, gestionan, forman, evalúan y mejoran los apoyos dirigidos a personas con autismo y sus familias. Por ello, la información sobre personas y empleo permite comprender la capacidad real de la entidad, su modelo de organización, su compromiso con la estabilidad y las garantías con las que se desarrolla la intervención.

Además, este documento ayuda a ordenar otros documentos ya publicados o previstos en el bloque de Personas, igualdad y calidad: condiciones laborales, tabla salarial, Plan de Personas, Plan de Formación, Plan de Igualdad, política de prevención de riesgos laborales, mapa de procesos y sistema de calidad.

La Política de Personas de CONECTA define esta materia como un marco para conseguir una visión compartida de la organización, clarificar lo que la entidad pide y ofrece a sus profesionales, promover la corresponsabilidad del equipo y facilitar la mejora individual y profesional mediante competencias, satisfacción laboral y competencia profesional.

3. Alcance y criterio de publicación

El documento se refiere a la información pública sobre el equipo humano de CONECTA y se presenta con criterios de proporcionalidad, protección de datos y utilidad para las partes interesadas.

Se publica	No se publica
Datos agregados de plantilla, sexo, jornada y bandas salariales	Contratos individuales, nóminas, datos bancarios o datos fiscales personales
Perfiles profesionales, áreas de trabajo y funciones generales	DNI, domicilio, teléfono personal, vida familiar o datos identificativos innecesarios
Criterios de selección, acogida, formación, organización y evaluación	Datos de salud, discapacidad identificable, historial médico o situaciones personales
Compromisos de igualdad, conciliación, seguridad y bienestar	Evaluaciones individuales, expedientes disciplinarios o sanciones
Canales de participación, quejas y mejora	Documentación interna con información confidencial o sensible

Qué información se publica y cuál se protege

Publicable

- Datos agregados de plantilla
- Perfiles y áreas de trabajo
- Política de selección y acogida
- Formación, igualdad y bienestar
- Indicadores generales de empleo

No publicable

- Contratos individuales
- Nóminas y datos bancarios
- DNI, domicilio o datos familiares
- Datos de salud o discapacidad identificables
- Evaluaciones, sanciones o expedientes

4. Personas que forman parte de la comunidad de trabajo de CONECTA

A efectos de transparencia, CONECTA distingue entre diferentes grupos de personas vinculadas a su actividad. Cada grupo tiene funciones, responsabilidades, límites y documentación propia.

Grupo	Papel en CONECTA	Información pública
Junta Directiva	Gobierno, representación, aprobación de políticas y supervisión general de la entidad.	Composición, cargos, funciones estatutarias y fecha de actualización.
Equipo profesional contratado	Desarrollo de los servicios, apoyos, proyectos, coordinación, administración y mejora de la entidad.	Número agregado, áreas, perfiles, jornada, condiciones generales y bandas salariales agregadas.
Personas voluntarias	Apoyo complementario, delimitado, formado y supervisado, sin sustitución de puestos de trabajo.	Plan de voluntariado, derechos y deberes, formación, seguro, participación y datos agregados.
Alumnado en prácticas	Aprendizaje supervisado mediante convenios o acuerdos formativos.	Criterios generales de incorporación, supervisión y protección de personas usuarias.
Profesionales externos y entidades colaboradoras	Apoyo técnico, formativo, administrativo o especializado cuando procede.	Relación con proveedores, colaboraciones y criterios de contratación o aceptación.

5. Datos agregados de empleo

Los siguientes datos ofrecen una fotografía pública de referencia de la plantilla, tomando como base la información agregada ya utilizada en la tabla salarial de CONECTA 2026.

Deben validarse anualmente con la documentación laboral, económica y de memoria social antes de su publicación definitiva.

Indicador agregado	Dato de referencia	Observaciones
Personas contratadas	8	Dato agregado de plantilla de referencia a 31/12/2025.
Distribución por sexo	6 mujeres / 2 hombres	Dato agregado; no identifica personas ni puestos concretos.
Personas con discapacidad contratadas	2 hombres	Dato agregado de empleo inclusivo. No se publica el puesto, contrato, salario ni ningún dato adicional que permita una identificación innecesaria.
Tipo de jornada	8 personas con jornada parcial / 0 jornada completa	La parcialidad se interpreta de acuerdo con contratos, calendario y organización de servicios.
Bandas salariales	2 personas hasta 20.000 €; 6 personas entre 20.001 € y 25.000 €	Información ampliada en el documento de tabla salarial.
Información retributiva individual	No se publica	Se protege por confidencialidad y protección de datos.

El dato agregado de personas con discapacidad contratadas se incluye únicamente de forma estadística y vinculado al compromiso de empleo inclusivo de CONECTA.

6. Modelo de gestión de personas

La Política de Personas de CONECTA organiza la gestión del equipo en torno a cuatro ejes: liderar, integrar, desarrollar y reconocer. Este modelo vincula la misión, los valores y las líneas estratégicas de la Asociación con los procesos y documentos de gestión de personas.

Eje	Contenido público resumido	Documentos o evidencias relacionadas
Liderar	Dirección participativa, orientación a las personas usuarias, desarrollo de personas y coherencia con valores.	Organigrama, estructura organizativa, descripción de puestos, reuniones de coordinación.
Integrar	Selección, acogida, organización del equipo, gestión de la diversidad y delimitación de funciones.	Manual de puestos, protocolo de selección, proceso de acogida, Plan de Igualdad.
Desarrollar	Formación, comunicación interna, aprendizaje y mejora de competencias.	Plan de Formación, registros de capacitación, reuniones, grupos de mejora.
Reconocer	Condiciones laborales, evaluación, bienestar, reconocimiento y gestión proporcionada de incumplimientos.	Condiciones laborales, tabla salarial, PRL, protocolos de conciliación, régimen disciplinario.

7. Selección, acogida y promoción

CONECTA procura que las incorporaciones respondan a perfiles definidos, criterios claros y necesidades reales de los servicios. La Política de Personas prevé que los perfiles de los puestos y los criterios de selección se hagan públicos en el ámbito del equipo profesional y contempla sistemas de incorporación abiertos o contratación directa cuando la dirección considere idónea a una persona para un puesto determinado.

La acogida tiene como finalidad facilitar la integración de la nueva persona en el proyecto de la entidad y en su puesto. Para ello, se prevé la asignación de una persona tutora o de referencia durante los primeros días o semanas, que facilite información general de CONECTA y específica del área de trabajo.

La promoción se entiende de forma realista y adaptada al tamaño de la entidad. Puede implicar mejora funcional, creación de nuevas funciones, nuevas responsabilidades, formación o, cuando sea viable, promoción económica conforme a la normativa, los recursos y la estructura de puestos.

8. Formación, comunicación y desarrollo profesional

La formación debe responder a la planificación estratégica, a las necesidades de los puestos, a la calidad de los apoyos y al desarrollo del equipo. CONECTA cuenta con un Plan de Formación anual y puede complementarlo con píldoras formativas, sesiones internas, espacios de debate y formación online.

La comunicación interna se considera un elemento clave para la coordinación del equipo, la cohesión, la calidad y la mejora. Se realiza mediante reuniones, correo electrónico, herramientas digitales, coordinación de áreas, registros y canales específicos del Sistema de Gestión de Calidad.

Ámbito	Compromiso de CONECTA
Formación inicial	Facilitar conocimientos básicos sobre la entidad, el puesto, la protección de datos, la prevención de riesgos, el buen trato, la igualdad y los protocolos aplicables.
Formación continua	Actualizar competencias técnicas, éticas, digitales, de calidad, accesibilidad, intervención con TEA y seguridad.
Comunicación interna	Mantener canales organizados para compartir información, acuerdos, incidencias, mejoras y necesidades.
Desarrollo profesional	Promover competencias, autonomía, corresponsabilidad y aprendizaje, dentro de las posibilidades reales de la entidad.

9. Condiciones laborales, igualdad, seguridad y bienestar

Las condiciones laborales se regulan por la normativa laboral, el convenio colectivo aplicable, los contratos individuales y los documentos internos de CONECTA. La información pública detallada se ofrece en el documento de condiciones laborales y en la tabla salarial agregada.

CONECTA vincula el cuidado del equipo con la calidad de los apoyos. Por ello, la gestión de personas debe coordinarse con la prevención de riesgos laborales, la igualdad y no discriminación, la conciliación, la desconexión digital, la protección frente al acoso, la formación y los canales de participación.

Materia	Documento recomendado en el Portal
Condiciones laborales generales	Documento 22. Condiciones laborales
Retribución y bandas salariales	Documento 23. Tabla salarial
Gestión y desarrollo de personas	Documento 31. Plan de gestión y desarrollo de personas
Igualdad y diversidad	Plan de Igualdad, Plan LGTBI, Protocolo de discriminación y protocolo frente al acoso
Seguridad y salud	Política de prevención de riesgos laborales y planificación preventiva
Calidad y mejora	Política de calidad, Plan de calidad, mapa de procesos y plan de mejora

10. Evaluación, reconocimiento y mejora

La Política de Personas prevé evaluar tanto el funcionamiento de la gestión de personas como su efecto sobre la eficiencia, la calidad del trabajo, el desarrollo profesional, la salud organizativa, el clima laboral y la satisfacción del equipo.

El reconocimiento se entiende como una herramienta para reforzar conductas coherentes con los valores de la entidad, el compromiso, la calidad y el trabajo en equipo. La disciplina, cuando sea necesaria, debe aplicarse de forma proporcionada, documentada y conforme a la normativa, priorizando el diálogo, la mejora y la prevención de incumplimientos.

Indicador de seguimiento recomendado	Periodicidad
Personas contratadas, sexo, jornada y tipo de contrato en términos agregados	Anual
Acciones formativas realizadas y personas participantes	Semestral / anual
Rotación de plantilla y continuidad del equipo	Anual
Incidencias laborales, medidas de mejora y acciones preventivas	Cuando se produzcan / revisión anual
Evaluación del clima laboral o entrevistas de seguimiento	Anual o cuando proceda
Cumplimiento de medidas de igualdad, PRL y conciliación	Anual

11. Coherencia documental y actualización

Este documento queda actualizado con los datos agregados definitivos de plantilla confirmados por CONECTA y debe leerse de forma conjunta con la versión vigente de la Política de Personas, el documento 22. Condiciones laborales, el documento 23. Tabla salarial y el organigrama institucional vigente:

- Datos incorporados: plantilla de referencia de 5 personas contratadas a 31/12/2025, con distribución agregada de 3 mujeres y 2 hombres.
- Dato agregado de empleo inclusivo incorporado: 1 persona con discapacidad contratada, identificada solo de forma estadística como 1 hombre, sin asociarlo a puesto, jornada, salario ni datos personales adicionales.
- Coherencia documental: cualquier cambio futuro en plantilla, jornada, bandas salariales, organigrama o estructura de puestos deberá actualizarse simultáneamente en los documentos relacionados.
- Próxima revisión prevista: junio de 2027, o antes si se aprueba una nueva versión de la Política de Personas, del Plan de Personas, del organigrama o de la tabla salarial.

12. Fuentes utilizadas

Para elaborar esta versión pública se han utilizado los siguientes documentos internos y documentos ya preparados para el Portal de Transparencia:

- Política de Personas del equipo CONECTA, 2025.
- Documento 22. Condiciones laborales de CONECTA 2026.
- Documento 23. Tabla salarial de CONECTA 2026.
- Organigrama institucional de CONECTA y documentación de estructura organizativa.
- Documento 31. Plan de gestión y desarrollo de personas de CONECTA 2026-2030.
- Documentación del Sistema de Gestión de Calidad y políticas internas relacionadas con igualdad, formación, prevención, voluntariado y protección de datos.

13. Aprobación y revisión

Estado del documento	Borrador para validación y aprobación
Organo de aprobación recomendado	Junta Directiva de CONECTA
Fecha de aprobación	15 de junio de 2026
Entrada en vigor	Desde la fecha de aprobación
Próxima revisión	Junio de 2027, o antes si se actualizan los datos de plantilla, el Plan de Personas, la tabla salarial, el organigrama o la normativa aplicable

La versión pública del documento no requiere firmas manuscritas. La aprobación podrá acreditarse mediante el certificado correspondiente, que permanecerá custodiado por CONECTA.