



Plan estratégico 2022/2025



www.adisli.org

Desarrollo Humano Sostenible

0.- Introducción

Este Plan Estratégico se realiza tras varios procesos de recogida de información, reflexión, debate y consensos, dentro de la “Comunidad Adisli”. Al hablar de “Comunidad Adisli” nos estamos refiriendo al conjunto de personas que de una manera u otra estamos en relación directa con la organización. Según su relación con la entidad, tendríamos básicamente los siguientes colectivos: personas con inteligencia límite o discapacidad intelectual ligera (IL/DIL) participantes de la asociación; familiares y personas de apoyo de las personas participantes; trabajadores y trabajadoras de la asociación; personas voluntarias colaboradoras de Adisli.

Hemos utilizado los últimos espacios de encuentro y reflexión grupal de la “Comunidad Adisli”, para configurar las ideas que fraguaron este plan. Dichos espacios han sido: el “Encuentro Adisli” -celebrado el 25 de junio de 2022 en el que participa toda la comunidad-; la “Semana de Pensar” -espacio de reflexión de profesionales y participantes que tuvo lugar el 7 y 8 de septiembre de 2022-; la “Presentación del curso 22-23” -celebrada el 17 de septiembre de 2022, y en la que trabajamos con las familias y red de apoyo-; y las diferentes “Asambleas de participantes” que tiene una periodicidad semestral.

El plan que presentamos, se ha elaborado con la información obtenida en estos espacios de participación, y se ha elaborado por el Equipo profesional de Adisli. Se ha de entender como una “guía”, o documento de base, que debe guiar los próximos Planes de Actuación de la organización.

Este documento se nutre también del proceso de transformación organizacional impulsado por Plena Inclusión España que Adisli ha secundado desde hace 5 años y que se ha visto concretado en el V Plan Estratégico de la Federación y en documentos posteriores como: “Apoyos 2030”, el informe “El Poder de las Personas”, y la ponencia “Ganemos en Comunidad”, que van a constituir las bases del VI Plan Estratégico de Plena Inclusión.

1.- El Desarrollo Humano Sostenible: ¿un concepto para las transformaciones?

Así titulaba el investigador Jaime Alberto Rendón Acevedo (1) un artículo en el año 2007. Y en Adisli creemos que sí, que el *Desarrollo Humano Sostenible* (en adelante DHS), entendido como el resultado de la comprensión integral del desarrollo es el concepto que mejor resuelve la forma en que las organizaciones debemos afrontar los retos presentes y futuros, y transformarnos en contextos inciertos y de complejidad creciente como el actual. Entendemos que en una entidad como Adisli el desarrollo ha de ser humano, y en el momento actual tiene que ser sostenible.

(1) Docente Investigador Centro de Investigaciones en Economía Social (Grupo de Investigaciones en Desarrollo Humano) Facultad de Economía, Universidad de La Salle. Economista, Especialista en Finanzas, Formulación y Evaluación de Proyectos, Magíster en Desarrollo. Estudiante del Doctorado en Economía Internacional y Desarrollo. Universidad Complutense de Madrid. Correo electrónico: jrendon@lasalle.edu.co Fecha de recepción: noviembre 15 de 2006. Fecha de aprobación: enero 18 de 2007.

El DHS es un concepto desarrollado hacia el fin del siglo XX como alternativa al concepto de desarrollo habitual, haciendo énfasis en la reconciliación entre el bienestar económico, los recursos naturales y la sociedad, evitando comprometer la posibilidad de vida en el planeta, ni la calidad de vida de la especie humana. Aboga por un equilibrio entre estas tres 3 magnitudes (economía, sociedad, planeta) en las acciones que emprendamos desde cualquier organización, las cuales deben facilitar el desarrollo de las mismas en un avance conjunto o paralelo, impidiendo que el progreso de una de ellas se asiente sobre el retroceso de otra/s. En palabras de Rendón Acevedo:

“políticas que se deben aplicar para hacer posible un desarrollo a escala humana y en consonancia con la protección a los ecosistemas, configurando otras opciones: desde la libertad política, económica y social, hasta las oportunidades de ser creativos y productivos, a disfrutar de autorespeto y de ejercitar los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y ambientales. Es decir, se convierte en un concepto en pro de las personas, la naturaleza, el empleo y la equidad. El Desarrollo Humano Sostenible, implica que el ser humano se posiciona en el centro del proceso del desarrollo, y que las actividades de las generaciones actuales no reducirán las oportunidades y las opciones de las generaciones subsiguientes.”

Toda organización es más que la suma de las partes que la componen; es sobre todo cada una de las personas que la integran. Las personas que forman la “Comunidad Adisli” son el material máspreciado de la organización, y a su vez un elemento altamente sensible o en ocasiones frágil, que puede sufrir “fatiga de materiales”, incluso llegar a romperse. La experiencia vivida por la pandemia de la COVID19, ha expuesto a este “material”, a un duro test de resistencia que hemos superado sin rompernos con resiliencia y apoyos, pero que nos empuja a buscar una forma de seguir caminando (desarrollo) que ponga en el centro a las personas (humano) y no sacrifique el presente y el futuro (sostenible). Por ello, vamos a hacer pivotar el plan sobre este concepto persiguiendo que sus principios orienten las voluntades que aquí se recogen.

2.- Esquema del Plan Estratégico

Vamos a organizar el plan a través de una matriz* (figura 1) que incorpora 4 ejes de acción y tres esferas de análisis basadas en el modelo socioecológico de Bronfenbrenner. Como resultado obtenemos 12 retos que se despliegan a lo largo de 4 fases coincidentes con el tiempo de vigencia y ejecución del plan (2022-2025).

Otro de los aprendizajes que nos ha dejado la COVID19 es que en contextos de incertidumbre no es realista establecerse metas a muy largo plazo, pues las situaciones cambiantes las pueden dejar carentes de sentido. Así pues, los 12 retos que asumimos, se despliegan en metas que serán establecidas en cada Plan de Acción anual desde 2022 hasta 2025, según las fases establecidas.

Sabemos **el qué** queremos hacer (**12 retos**) y **el cómo** queremos hacerlo (**DHS**) pero entendemos que los pasos concretos deben implementarse en cada uno de los Planes de Actuación Anual, en función de la situación en la que en ese momento nos encontremos.

2.1.- La Matriz

Ejes	Adisli	Las Personas	Sociedad
EL PODER DE LAS PERSONAS	TÚ DECIDES	PERSONALIZACIÓN	DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS
FUERTES COMO UN ROBLE	CRECIMIENTO SOSTENIBLE	DE CALIDAD	ENTRE TODAS
PRODUCTORES DE CALIDAD DE VIDA	CUIDAR A TU EQUIPO	REVISANDO LOS APOYOS	COMUNIDADES INCLUSIVAS
VIVIENDO EN COMUNIDAD	CREANDO "COMUNIDAD ADISLI"	TRABAJANDO EN EL CONTEXTO	VIDAS NORMALIZADAS



(Figura 1)

**La matriz, incluye un pequeño "divertimento". Los 12 retos pueden leerse en vertical y horizontal (incluso saltando de esquina a esquina) formando frases que recogen el influjo del concepto de DHS aplicado a la realidad de Adisli, e impulsando la acción. Así mismo, se puede seguir "jugando" a unir las casillas de los retos mediante caminos no lineales, que podrían constituir vías de actuación.*

3.- Contenido del plan

3.1.- Los cuatro ejes

-Primer eje: "El Poder de las Personas"- Tomamos este lema de la campaña de incidencia política por la autorrepresentación de Plena Inclusión. Sin embargo, ampliamos este objetivo del que somos parte, con otro de carácter más interno, el de dar a las personas un mayor poder de decisión en cuanto a sus planes personales y a la elección de actividades, apoyos, e itinerarios de participación dentro de la entidad.

-Segundo eje: "Fuertes como un Roble"- Con este eje buscamos un reforzamiento organizacional que nos permita consolidar lo conseguido hasta

ahora, reforzar nuestras estructuras y procesos, y generar un crecimiento sólido, eficiente, y sostenible para los próximos años.

-Tercer eje: “Productores de Calidad de Vida”- La calidad de vida (según se describe en modelo de Schalock y Verdugo) es el ‘producto’ que desde Adisli fabricamos. Este ‘producto’ debe ser fabricado y distribuido para toda la “Comunidad Adisli”, no podemos producir calidad de vida para las personas participantes y al mismo tiempo, asistir a la reducción de la calidad de vida de personas trabajadoras, voluntarias, o las propias familias. Adisli tiene que generar ‘buenas vidas’ para toda su comunidad.

-Cuarto eje: “Viviendo en Comunidad”- Este eje tiene una doble visión. Por un lado, también nos sumamos a los postulados de Plena Inclusión para “Ganar en Comunidad”: la vida de las personas debe ser en comunidad y no en espacios específicos que, siendo seguros, segregan. Una vida en comunidad permitirá a la población acercarse a las personas con discapacidad intelectual avanzando hacia una inclusión real; pero también queremos con este eje reforzar el sentimiento asociativo en Adisli, y generar la vivencia de comunidad (participación, pertenencia, relaciones significativas, proyecto común, etc...) en las personas que formamos Adisli.

3.2.-Las tres esferas

Seguimos el esquema clásico del modelo ecológico de Bronfenbrenner que pone a la persona en relación con su entorno a través de 3 esferas concéntricas y crecientes que van desde lo más interno (la persona y sus relaciones íntimas, normalmente la familia) pasando por el entorno próximo e instituciones mediadoras (Adisli) entre la persona y la esfera más amplia y externa compuesta por la sociedad. Estas 3 esferas constituyen tanto un elemento desde el que analizar la realidad y situación de la asociación, como los espacios hacia los que dirigir las metas que permitan el cumplimiento de los retos de este plan.

-1ª Esfera - Las Personas: Dentro de la esfera de las personas incluimos a las forman la “Comunidad Adisli”, y el trabajo que desde la organización se hace para ellas (nivel micro).

-2ª Esfera - Adisli: Corresponde a la organización y su papel mediador entre la persona y el entorno (nivel meso).

-3ª Esfera – La Sociedad: Vista de forma general, como población, pero también en cuanto a las organizaciones e instituciones que conforman la estructura social, y con las que mantenemos vínculos (nivel macro).

3.3.- Los doce retos

Los organizamos en base a los ejes y las esferas como se muestra en la matriz y son los siguientes:

-Personalización: Este reto tiene dos vías. Por un lado, continuar ahondando en el ajuste de los apoyos que prestamos hacia la máxima personalización, buscando una mayor

efectividad y el fomento del empoderamiento y la autodeterminación del participante. Este camino debe conducirnos hacia apoyos autodirigidos utilizando herramientas como los presupuestos personales o la asistencia personal. Por el otro, flexibilizar los circuitos de incorporación y participación optimizando nuestra capacidad de atención y reduciendo la lista de espera de acceso a la entidad.

-Tú Decides: Continuar fortaleciendo los espacios coliderados de toma de decisiones, trabajo, y representación.

-De los Derechos a los Hechos: Pretende generar sistemas de apoyo para hacer efectivo el ejercicio de los derechos reconocidos en los cambios legislativos de los últimos años, obligados por la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en nuestro ordenamiento jurídico. A su vez, seguir generando activismo en pos de alcanzar derechos en vías de reconocimiento y desarrollo.

-De Calidad: Revisión completa de nuestros procesos para una mejora de la eficiencia, actualización de modelos, y medición de nuestros resultados. Incluye todos los procesos de la entidad dirigidos al cliente, tanto del Área Técnica como del Área Económica y de Gestión.

-Crecimiento Sostenible: Este reto alude directamente al DHS, si bien en lugar de desarrollo, usamos crecimiento puesto que es una prioridad para la entidad poder dar entrada a las personas que están demandando los apoyos que prestamos. Pese a la necesidad de crecimiento no queremos perder calidad en los apoyos y servicios que prestamos, y así mismo, queremos que este crecimiento sea sostenible para las estructuras de la entidad y el equipo profesional.

-Entre todas: Con este reto queremos conseguir el apoyo técnico y económico de la sociedad, sabemos que no estamos solos en nuestra misión, pero necesitamos reforzar nuestras relaciones con instituciones y tejido empresarial para alcanzar una sostenibilidad económica que nos acompañe y haga accesibles los servicios de la entidad a todas las personas que los necesiten. Queremos crecer en alianzas.

-Revisando los Apoyos: Buscamos la mejora continua de nuestra intervención mediante la implantación de las prácticas basadas que vayan demostrando mejores resultados en términos de calidad de vida para las personas con IL/DIL y sus familias.

-Cuidar a tu Equipo: Nuestro trabajo ha de ser humanamente sostenible y generar progreso y “buenas vidas” para las personas trabajadoras y voluntarias. Adisli debe producir calidad de vida también para quien apoya.

-Comunidades Inclusivas: Una vida en comunidad, vivida con confianza, con control sobre nuestras vidas, con conexiones, y desde la contribución es una buena vida. Construyendo comunidades inclusivas transformamos la realidad, sin duda a mejor.

-Trabajando en el contexto: Con este reto queremos conseguir desplazar la mayor carga posible de intervención de Adisli (espacio específico y experimental de trabajo) al contexto real de las personas, a la comunidad (espacio inclusivo y en el que generalizar aprendizajes) que es el lugar en el que se desarrolla la vida las personas.

-Creando "Comunidad Adisli": Queremos que Adisli se conforme como una comunidad, un lugar al que acudir, de referencia, de pertenencia, y que genere acción e impacto mediante la suma de todas nuestras capacidades. Personas con IL/DIL, personas de apoyo, amigos y colaboradores queremos formar una gran familia.

-Vidas Normalizadas: Este reto expresa el fin último de nuestro trabajo, la ambición de los participantes de Adisli, y el deseo de todas las personas que los apoyan. Tan simple y tan complicado, tan potente y transformador.

4.- Las cuatro fases

Las cuatro fases de ejecución del plan se corresponden con el período de cuatro años de vigencia del mismo.

4.1.- Fase uno (2022) – Despliegue: En esta fase se deben perfilar perfectamente los retos y establecer sus metas, así mismo se debe realizar una comunicación a los agentes interesados sobre los procesos que les involucran, y ponerlos en marcha.

4.2.- Fase dos (2023) – Consolidación: En esta fase los retos deben estar funcionando a pleno rendimiento y afianzándose entre las personas participantes y familias, las estructuras de funcionamiento de Adisli, y contar con la implicación de la sociedad.

4.3.- Fase tres (2024) – Sostenibilidad: En esta fase debemos sentar las bases para que lo que ha nacido con tanto esfuerzo en la Fase de Consolidación pueda perdurar en el tiempo de forma estable, siempre bajo una interpretación integral del desarrollo (DHS).

4.4.- Fase cuatro (2025) – Retrospectiva en Prospectiva: En esta última fase, deberemos evaluar la consecución del plan, analizar qué legados nos deja y extraer los aprendizajes que nos permitan continuar con nuestra misión en adelante.