

PLAN ESTRATÉGICO
ADISLI
2026–2029

Índice

Índice	2
Plan estratégico 2026/2029	3
0.- Introducción	3
1.- El Desarrollo Humano Sostenible: un concepto para las transformaciones	3
2.- Esquema del Plan Estratégico	4
2.1.- La Matriz (2026–2029)	4
3.- Contenido del plan	4
3.1.- Los cuatro ejes	4
3.2.- Las tres esferas	5
3.3.- Los seis retos (2026–2029)	5
1) PERSONALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO Y EL APOYO	5
2) TÚ DECIDES	6
3) DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS	6
4) CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y EN COMUNIDAD	7
5) CUIDAR A TU EQUIPO	8
6) CREANDO “COMUNIDAD ADISLI” (Eje: Viviendo en comunidad / Esfera: Adisli)	8
4.- Las cuatro fases (2026–2029)	9
4.1.- Fase uno (2026) – Despliegue	9
4.2.- Fase dos (2027) – Consolidación	9
4.3.- Fase tres (2028) – Sostenibilidad	9
4.4.- Fase cuatro (2029) – Retrospectiva en Prospectiva	9

Plan estratégico 2026/2029

0.- Introducción

Este Plan Estratégico se realiza tras varios procesos de recogida de información, reflexión, debate y consensos, dentro de la “Comunidad Adisli”, entendida como el conjunto de personas que, de una manera u otra, estamos en relación directa con la organización: participantes, familiares, profesionales y personas voluntarias.

En esta ocasión, el documento se nutre específicamente del análisis compartido en los DAFO y propuestas elaborados por Junta de Gobierno, profesionales y participantes/representantes, donde se señalan de forma más frecuente algunas necesidades compartidas: “falta de espacio en la sede”, algunos procesos “requieren de mayor definición y estructura”, dependencia económica de subvenciones en las que hay cierta incertidumbre, salarios bajos y rotación del equipo.

También fortalezas como “equipo profesional comprometido y con experiencia específica en el acompañamiento y apoyo a este colectivo”, “gran variedad de servicios”, “capacidad de cambio y mejora”, “mejora de la entidad y crecimiento positivo en los últimos años” y posibilidad de participación de toda la “comunidad Adisli” en las decisiones de la entidad.

El plan debe entenderse como una “guía” que orienta los Planes de Actuación Anual (2026–2029), concretando metas por fases y adaptándose a los cambios del contexto, sin perder el rumbo común.

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

En Adisli creemos en el Desarrollo Humano Sostenible (DHS), entendido como un enfoque que pone en el centro a las personas y cuida el presente y el futuro.

El DHS busca equilibrio entre economía, sociedad y planeta, evitando que el progreso de una dimensión se asiente sobre el retroceso de otra. En Adisli, este enfoque se concreta en una idea clave: no se puede producir calidad de vida para unas personas mientras disminuye la de otras; la sostenibilidad humana de la organización forma parte del propio “producto” que generamos. El foco de la organización está puesto en favorecer la igualdad de oportunidades y la mejora de la calidad de vida de las personas participantes con funcionamiento intelectual límite o discapacidad intelectual ligera, pero cuidando también la calidad de vida del resto de la comunidad Adisli: familiares, profesionales y voluntariado.

Este plan 2026–2029 se apoya en ese marco, integrando de forma explícita lo que la comunidad ha señalado: la necesidad de cuidar el bienestar del equipo profesional (porque “su bienestar emocional y el nuestro van de la mano”), ordenar y mejorar la organización mejorando los servicios, promoviendo nuevas acciones que cubran necesidades no atendidas, y sostener el crecimiento sin perder calidad.

2.- Esquema del Plan Estratégico

Vamos a organizar el plan siguiendo la estructura del anterior (2022-2025). Es decir, a través de una matriz que incorpora 4 ejes de acción y tres esferas de análisis (micro, meso, macro).

Teniendo esta estructura como referencia, en esta ocasión **obtenemos 6 RETOS** que se despliegan a lo largo de 4 fases coincidentes con el tiempo de vigencia y ejecución del plan (2026–2029).

Sabemos qué queremos hacer (6 retos) y cómo queremos hacerlo (con unos valores fundamentados en el Desarrollo Humano Sostenible), y entendemos que los pasos concretos deben implementarse en cada Plan de Actuación Anual, en función de la situación en la que en ese momento nos encontremos.

2.1.- La Matriz (2026–2029)

Ejes \ Esferas	Organización	Las Personas	Sociedad
EL PODER DE LAS PERSONAS	TÚ DECIDES, TE ACOMPAÑAMOS Y APOYAMOS	PERSONALIZACIÓN	DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS
FUERTES COMO UN ROBLE	CRECIMIENTO SOSTENIBLE	DE CALIDAD	CON ALIANZAS Y MIRANDO A LA COMUNIDAD
PRODUCTORES DE CALIDAD DE VIDA	DEBE IMPACTAR EN TODA LA COMUNIDAD ADISLI (PARTICIPANTES, FAMILIARES, PROFESIONALES Y VOLUNTARIADO)	REVISANDO LOS APOYOS	COMUNIDADES INCLUSIVAS
VIVIENDO EN COMUNIDAD	CREANDO “COMUNIDAD ADISLI”	TRABAJANDO EN EL CONTEXTO COMUNITARIO	VIDAS NORMALIZADAS

(La matriz mantiene la estructura del Plan 2022–2025.)

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, y lo reforzamos desde una prioridad interna: dar a las personas más herramientas para que tengan mayor poder de decisión y mayor toma de conciencia en cuanto a sus planes personales, la elección de actividades, apoyos e itinerarios de participación dentro de la entidad con una mirada siempre en la comunidad y en el contexto real.

–Segundo eje: “Fuerteres como un Roble”

Buscamos un reforzamiento organizacional que permita consolidar lo conseguido, reforzar estructuras y procesos y generar un crecimiento sólido, eficiente y sostenible.

–Tercer eje: “Productores de Calidad de Vida”

La calidad de vida es el “producto” que Adisli fabrica para toda la comunidad: personas participantes, familias, equipo profesional y voluntariado. No podemos producir calidad de vida para unas personas mientras disminuye la de otras; Adisli tiene que generar “buenas vidas” para toda su comunidad.

Por eso este eje, además de a los participantes, también integra propuestas de apoyo a familiares (respiro, redes, orientación) y al equipo profesional y voluntarios (conciliación, formación, bienestar, condiciones).

–Cuarto eje: “Viviendo en Comunidad”

Impulsamos la vida en comunidad y no en espacios específicos que, siendo seguros, segregan; y reforzamos el sentimiento asociativo y la vivencia de comunidad en Adisli (participación, pertenencia, relaciones significativas, proyecto común).

3.2.- Las tres esferas

Seguimos el esquema del modelo ecológico que pone a la persona en relación con su entorno a través de tres esferas: Las Personas (micro), Adisli (meso) y La Sociedad (macro). Estas esferas son tanto un marco de análisis como los espacios hacia los que dirigir metas y acciones.

3.3.- Los seis retos (2026–2029)

A continuación se describen los retos manteniendo la base del Plan 2022–2025 e incorporando propuestas y DAFO actuales.

1) PERSONALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO Y EL APOYO

Continuar ahondando en el ajuste de los apoyos hacia la máxima personalización, buscando efectividad, empoderamiento y autodeterminación.

Para 2026–2029, se sustenta en propuestas expresadas literalmente: “Más apoyos personalizados para que cada persona pueda decidir sobre su vida”, “Mayor participación en el diseño de acciones/actividades”, y “favorecer el acceso de personas con pocos recursos... (incluyendo apoyo psicológico)”.

Mejora continua de la intervención incorporando prácticas con mejores resultados en calidad de vida. Se fundamenta en propuestas como “crear un protocolo de evaluación psicológica integral” (cognitivo, adaptativo, emocional, motor, psicosexual) y desarrollar las evaluaciones “de forma más estructurada, profunda y homogénea”.

Desplazar la mayor carga posible de intervención al contexto real, a la comunidad, para generalizar aprendizajes y vivir en entornos naturales.

Se incorpora literalmente la propuesta de “reforzar la figura de la persona de apoyo o asistente personal... en entornos naturales” y “fomentar espacios de encuentro informales”.

Se concreta en:

- Seguir ajustando a las necesidades de las personas la figura de profesional de referencia y apoyo.
- Avanzar en propuestas individualizadas de vida independiente.
- Avanzar en propuestas de apoyo en el empleo.
- Continuar avanzando en un modelo especializado e individual de atención integral en COMUNIDAD.

2) TÚ DECIDES

Continuar fortaleciendo los espacios co-liderados de toma de decisiones, trabajo y representación.

Este reto incorpora de forma explícita lo que las personas participantes han señalado: en ocasiones “se da más importancia a las demandas u opiniones de las familias que a las de los participantes” y “nuestra voz debería ser más importante”.

Se concreta en:

- Mayor apoyo en los espacios de coliderazgo como la Junta de Gobierno.
- Potenciar su participación ante conflictos en la entidad.
- Desarrollar algún proyecto de co-creación.
-

3) DE LOS DERECHOS A LOS HECHOS

Generar apoyos para hacer efectivo el ejercicio de derechos reconocidos y seguir impulsando activismo y avances en derechos en vías de reconocimiento.

Se incorpora la oportunidad expresada por Junta: “Conseguir nombrar a ADISLI como entidad de apoyo, para que los participantes... no queden en tierra de nadie”. O propuestas de profesionales de defender los derechos de las personas con funcionamiento intelectual límite que en estos últimos años están siendo a veces cuestionados, dejándolos fuera de los derechos y recursos destinados al colectivo de personas con discapacidad intelectual.

Se incorporan necesidades concretas: apoyos ante “la pérdida de un familiar cercano”, recursos para vida independiente y apoyos cuando falten figuras de apoyo (“qué pasará cuando yo no

esté”), y también propuestas prácticas como apoyo para obtener el carné de conducir o formación básica jurídico-económica.

Se concreta en:

- Avanzar en la posibilidad de poder apoyar como entidad de apoyo a la capacidad de obrar. Como entidad o buscando alianzas con otras entidades
- Defender los derechos y oportunidades de las personas con discapacidad intelectual y más concretamente con funcionamiento intelectual límite. En los últimos años hemos encontrado algunos contextos (deportivo, oposiciones, plazas a recursos, etc.) en los que al colectivo de personas con funcionamiento intelectual límite se le ha “intentado” dejar fuera de los derechos y recursos destinados al colectivo genérico de personas con discapacidad intelectual. También buscando alianzas con entidades clave.

4) CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y EN COMUNIDAD

Responder a la demanda sin perder calidad, haciendo el crecimiento sostenible para estructuras y equipo.

Este reto afronta debilidades repetidas: “Espacios insuficientes / falta de espacios”, dependencia de subvenciones, y la necesidad de decidir ritmo de crecimiento: “Adisli debería decidir si quiere seguir creciendo o plantarse...”.

Integra la advertencia de algunos participantes: “El crecimiento excesivo puede ser un riesgo... (quien mucho abarca, poco aprieta)”.

Incluye la revisión completa de procesos para mejorar eficiencia, actualizar modelos y medir resultados (área técnica y de gestión).

Se incorpora literalmente la necesidad de: “mayor digitalización interna para armonizar bases de datos, procesos y evaluaciones”, “ampliar la medición de impacto social... sistemática y continua”, y ordenar información funcional “en un espacio común según un procedimiento”.

Incluye reforzar relaciones con instituciones y tejido empresarial para sostenibilidad económica y accesibilidad de servicios: “queremos crecer en alianzas”.

Se integra la debilidad señalada por Junta: “Necesitamos más financiación de empresa privada” y la propuesta de “diversificar financiación y fortalecer alianzas con administraciones, empresas y universidades”.

Incluye principios de favorecer la construcción de comunidades inclusivas como vía de transformación real: vida con conexiones, contribución y control sobre la propia vida.

Se integran propuestas de sensibilización: “Campañas de sensibilización en colegios”, presencia en redes, “podcast hechos por participantes”, testimonios y acciones con Plena Inclusión.

Se concreta en:

- Continuar desarrollando medidas de búsqueda de financiación.
- Desarrollar medidas de ahorro preventivas que nos permitan tener como entidad margen de maniobra en el caso de enfrentarnos a situaciones complejas o ejercicios negativos.
- Estudiar e implementar una adecuada política de incorporación de nuevos socios que nos permita seguir ofreciendo una adecuada calidad en los apoyos y una adecuada exposición de la entidad a posibles riesgos.
- Seguir implementando y mejorando los procesos internos (incorporación de participantes, analítica, compras y proveedores, impuestos, etc.) con el objetivo de ser lo más eficientes posibles.
- Continuar favoreciendo acciones de participación en la comunidad.

5) CUIDAR A TU EQUIPO

Garantizar sostenibilidad humana: progreso y “buenas vidas” para profesionales y voluntariado; producir calidad de vida también para quien apoya.

Este reto incorpora demandas muy claras: “salarios bajos”, “dificultad para retener y fidelizar talento”, “sobrecarga laboral” y propuestas como retribución flexible, teletrabajo, asuntos propios, conciliación, medidas de apoyo emocional y “cuidar su salud emocional”.

Además, recoge el impacto directo en las personas participantes: “la rotación de trabajadores nos afecta... Su bienestar emocional y el nuestro van de la mano”.

Se concreta en:

- Continuar desarrollando medidas de conciliación y condiciones laborales que fomenten un buen clima laboral y permitan retener talento.
- Favorecer la formación del equipo profesional y voluntariado.
- Favorecer un espacio de “cuidado del cuidador” que permita ajustarnos a las necesidades de salud (física y psicológica) del equipo profesional y del voluntariado.

6) CREANDO “COMUNIDAD ADISLI” (Eje: Viviendo en comunidad / Esfera: Adisli)

Reforzar Adisli como lugar de pertenencia, referencia y acción, sumando capacidades de personas participantes, familias, amistades y colaboradores.

Este reto recoge debilidades como “escasa participación familiar”, “a veces clima competitivo no cooperativo entre familias”, y la necesidad de “llegar a las familias” para que se impliquen y aporten talento.

Propuestas alineadas con la necesidad de: escuelas de familias, grupos de apoyo entre familias, promoción de redes de apoyo y espacios de encuentro.

Se concreta en:

- Continuar favoreciendo y potenciar todavía más la participación activa de las familias en la asociación. No somos una entidad de provisión de servicios, los socios deben involucrarse en las diferentes actividades y grupos de decisión de la entidad.
- Favorecer las herramientas de afrontamiento y autocuidado de los familiares. Impulsando proyectos de cuidado de los cuidadores.
- Favorecer un clima positivo y de seguridad de la “Comunidad Adisli”.

4.- Las cuatro fases (2026–2029)

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

4.1.- Fase uno (2026) – Despliegue

Perfilar los retos, establecer metas y comunicar a los agentes interesados los procesos que les involucran, poniéndolos en marcha.

4.2.- Fase dos (2027) – Consolidación

Los retos deben funcionar a pleno rendimiento y afianzarse entre participantes y familias, estructuras de Adisli e implicación social.

4.3.- Fase tres (2028) – Sostenibilidad

Sentar bases para que lo consolidado perdure en el tiempo de forma estable, bajo una interpretación integral del DHS.

4.4.- Fase cuatro (2029) – Retrospectiva en Prospectiva

Evaluar la consecución del plan, analizar legados y extraer aprendizaje para continuar la misión en adelante.