

“Voces que sumamos: La Magia de la Participación Colectiva”

QUIÉNES SOMOS

Asociación ADEPSI es una organización sin ánimo de lucro declarada de Utilidad Pública constituida desde el año 1982 cuya misión es **“Apoyar en comunidad para que cada persona con discapacidad tenga oportunidades y la libertad de vivir experiencias para hacer realidad su proyecto de vida”**.

Tras estos 43 años de trayectoria, Asociación ADEPSI se ha convertido en una entidad consolidada y referente en Canarias. Como Organización social damos respuesta a las necesidades sociales no cubiertas, es por ello por lo que contamos con una estructura de gestión e infraestructura que permite ofrecer una serie de Servicios. Creemos firmemente, que somos una Organización con unos valores sólidos, que se adapta y evoluciona con armonía que, desde las necesidades manifestadas y observadas, aportamos soluciones, desde la calidez y cercanía con las personas y familias en nuestra comunidad autónoma que, en estos últimos años, ha ido aumentando tanto en Gran Canaria como en isla de Lanzarote.



Un pilar fundamental en nuestra Organización es la cultura de **calidad en la gestión**, creando para ello estructuras específicas que incrementan su desarrollo y potenciando, además, la participación activa de todos los grupos de interés de la organización, como son las personas con discapacidad, las familias, las empresas-entidades aliadas, las voluntarias y redes de las que formamos parte. Fruto de ello, ha sido la certificación en el sistema de Gestión de la Calidad que cumple con los requisitos de las normas de referencia **ISO 9001:2015 y 14001:2015** además de ser la primera entidad canaria que obtuvo el sello de **Fundación LEALTAD** que acredita nuestro compromiso por la **transparencia y las buenas prácticas**. De este modo intentamos garantizar la calidad, transparencia y evaluación permanente de nuestros Servicios, haciendo especial empeño en la medición del **impacto social** que generamos.

Asociación ADEPSI ha ido creciendo y transformando modelos de intervención acordes a los nuevos paradigmas y, sobre todo, siguiendo el ritmo que determinan las necesidades y demandas de las personas a las que prestamos apoyos, promoviendo cambios sociales. Centramos nuestros esfuerzos en crear servicios centrados en las personas, maximizando el **liderazgo** de las propias personas con discapacidad, con un cambio de rol en el que lideran su propio **proyecto de vida**, se responsabilizan de generar cambios en su entorno comunitario y entienden la necesidad de contribuir a una sociedad diferente.

Objetivos de la práctica

La práctica de ADEPSI, que involucra a personas con discapacidad, profesionales y familias en la creación de un **sistema de gestión basado en la participación activa**, representa un ejemplo de buena gobernanza y liderazgo inclusivo. En este contexto, **los objetivos planteados están totalmente alineados con los principios de nuestro modelo de atención** (persona, bienestar, inclusión, autonomía y derechos) centrándose, sobre en el último con la promoción de derechos. La buena práctica se centra en **la parte más innovadora**, que parte en que sean **las propias personas apoyadas quienes lideren procesos de información, representación y orientación en la entidad**.

En este sentido El equipo Guía, el cual es un **grupo de personas con discapacidad apoyadas en diferentes servicios y responsables de promover la participación activa y el empoderamiento de personas con discapacidad como representantes y narradores de su propia realidad**.

Enlace vídeo resumen: [Instagram](#)

Han realizado acciones específicas para participar en la CO-creación de nuestro Plan Estratégico 2024-2027 con el objetivo de:

1. **Fomentar la participación activa** garantizando que todas las personas involucradas tengan voz y capacidad de decisión en el diseño, implementación y evaluación del plan estratégico creando mecanismos accesibles para recoger aportaciones y fomentar el diálogo continuo entre todos los grupos de interés.
2. **Promover la transparencia** estableciendo procesos claros para comunicar avances y resultados de proyectos y objetivos del Plan Estratégico a todas las partes interesadas.
3. **Implementar sistemas de evaluación periódica** que permitan medir el impacto del sistema de gestión en función de los objetivos establecidos.
4. **Fortalecer el liderazgo inclusivo** capacitando a personas con discapacidad y profesionales en competencias que promuevan la toma de decisiones y fomente el sentido de pertenencia a la entidad.
5. **Impulsar la accesibilidad**, incorporando medidas específicas para garantizar que las herramientas, procesos y espacios utilizados en la gestión estratégica sean accesibles para todos/as.
6. **Generar impacto social** positivo, diseñando acciones concretas que aporten valor y tengan sentido para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y familias ya que las metas parten de la voz de las personas, exponiendo sus propias realidades.

Desarrollo de la práctica-Método empleado para la puesta en marcha

Desde Asociación ADEPSI basamos nuestra práctica en la creación compartida. Es por ello, que el Plan Estratégico 2024-2027 de ADEPSI, titulado "Cada Persona, un Compromiso", se elaboró y está siendo implementado con un enfoque participativo que involucra a personas con discapacidad, familias y profesionales. Ver vídeo en: [ADEPSI: Cada Persona, un Compromiso.](#)



En los periodos comprendidos entre mayo y noviembre de 2023 se realizaron varias sesiones:



Para la elaboración de dicho Plan Estratégico fue de suma importancia la **participación del Equipo Guía**. se estructuró en varias etapas clave, integrando formación, participación directa y empoderamiento. A continuación, se detalla el proceso:

❖ **Formación del Equipo Guía**

1. **Selección y capacitación:**

- Se eligió a personas con discapacidad interesadas en liderar procesos participativos, priorizando su motivación y habilidades comunicativas.
- Se implementaron talleres para fortalecer competencias como **manejo de tecnologías** (uso de herramientas digitales para recopilar información) y **habilidades comunicativas** (exposición de ideas y entrevistas).

2. **Conocimiento institucional:**

Para que la participación del Equipo Guía fuera con sentido, recibieron una formación previa centrados en la historia de ADEPSI, servicios y estructura. Además, realizaron entrevistas a profesionales y personas que reciben los diferentes servicios para comprender su funcionamiento interno.

❖ **Participación en la Elaboración del Plan**

1. **Definición de "buenos apoyos":**

- El Equipo Guía lideró **asambleas participativas** donde personas con discapacidad, familias y profesionales identificaron necesidades y prioridades, asegurando que sus voces fueran centrales en la estrategia

2. **Diseño de ejes estratégicos:**

- Contribuyeron en la estructuración de los cinco ejes del plan (Personas, Familias, Sociedad, Liderazgo y Recursos), enfocándose en áreas como autonomía personal y comunidad inclusiva.

3. **Elaboración de materiales:** Crearon contenido audiovisual para explicar:

- ✓ Cuáles son los servicios de ADEPSI
- ✓ Qué es un plan estratégico
- ✓ Conceptos clave

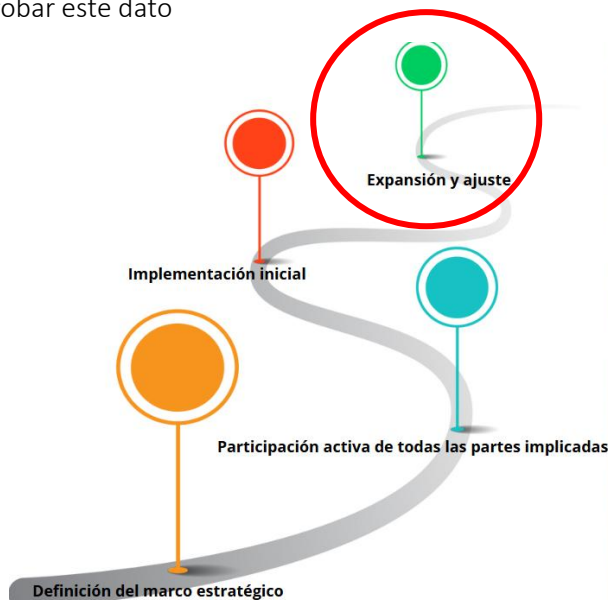
Este enfoque aseguró que el Equipo Guía no fuera un mero consultor, sino un agente activo en la construcción del proyecto estratégico, alineado con los valores de inclusión y autodeterminación de ADEPSI

Contratiempos y dificultades:

- Adaptar procesos tradicionales a metodologías inclusivas y gestionar la diversidad de opiniones en las asambleas
- La comunicación: en ocasiones los profesionales utilizamos un lenguaje muy técnico, difícil de comprender por las personas.

Sistema de Evaluación

La evaluación del avance del Plan Estratégico de ADEPSI es fundamental ya que nos permite comprobar la alineación de nuestros actos con lo establecido en la misión y visión. Estos están siendo los pasos para comprobar este dato



Por otro lado, el éxito del Equipo Guía se mide a través de una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos que reflejan tanto el impacto en la autonomía y empoderamiento de las personas participantes como su contribución a la entidad y a la comunidad.

Indicadores cuantitativos:

- Horas de formación completadas: El equipo ha realizado 230 horas formativas en liderazgo, comunicación y cultura ADEPSI, lo que evidencia el compromiso y la adquisición de competencias clave.
- Participación en actividades y eventos: Se mide la implicación en jornadas externas (como PROBOSCO), la responsabilidad en la exposición del Modelo de Atención a nuevos profesionales y la dinamización de sesiones de sensibilización sobre derechos.
- Desarrollo y uso de herramientas de evaluación: La creación de una herramienta propia de evaluación de competencias laborales permite medir el desarrollo competencial y orientar los itinerarios de las personas apoyadas.

Indicadores cualitativos:

- Nivel de empoderamiento y autonomía: Se recogen testimonios de los participantes, como el de Alejandro, que expresa sentirse escuchado y valorado como adulto con opinión propia, sin que la discapacidad sea un condicionante en el trato.

- Participación activa y liderazgo: El éxito se refleja en la capacidad de los miembros del equipo guía para liderar procesos internos, visibilizar necesidades y representar a sus compañeros en la toma de decisiones y en la gestión de la entidad.
- Satisfacción y bienestar emocional: Se valoran las percepciones de los participantes sobre su desarrollo personal, su integración en la entidad y su bienestar emocional tras asumir roles de mayor responsabilidad y visibilidad.
- Impacto en la cultura organizacional: El programa se considera exitoso cuando logra que la voz de las personas con discapacidad sea protagonista, promoviendo cambios en las políticas y prácticas internas hacia una mayor inclusión y participación real.

En resumen, el éxito del Equipo Guía se mide tanto por el desarrollo competencial y la integración laboral de sus miembros como por el grado de empoderamiento, participación activa y transformación cultural que logran dentro y fuera de ADEPSI

Conclusiones y Principales resultados obtenidos.

Desde los diferentes servicios, hemos desarrollado en 2024 las siguientes acciones que siguen fomentando el empoderamiento y participación de las personas

Las habilidades específicas desarrolladas por los miembros del equipo guía de ADEPSI

1. Habilidades comunicativas y lingüísticas

- Los miembros del equipo guía han fortalecido su capacidad para comunicar información de manera clara y efectiva, tanto en la exposición oral como en la elaboración de materiales audiovisuales y guías informativas.
- Han aprendido a adaptar su mensaje según el público, participando en charlas, visitas guiadas y sesiones de sensibilización sobre derechos y servicios.

2. Liderazgo y empoderamiento

- Han recibido formación específica en liderazgo, asumiendo roles de portavocía y representación en nombre de todas las personas apoyadas por ADEPSI.
- Su participación activa en la gestión interna y en la toma de decisiones ha fortalecido su autonomía y capacidad de influencia en la entidad.

3. Trabajo en equipo y organización

- El equipo guía ha desarrollado competencias para coordinarse, distribuir tareas y colaborar eficazmente, lo que les permite dinamizar actividades y asumir responsabilidades de manera conjunta.

4. Búsqueda y gestión de información

- Han adquirido habilidades para buscar, recopilar y analizar información relevante sobre los servicios y programas de ADEPSI, realizando entrevistas a usuarios y profesionales para comprender y explicar el funcionamiento de la entidad¹.

5. Manejo de nuevas tecnologías

- Han mejorado sus competencias digitales, utilizando herramientas tecnológicas para la elaboración de materiales, la comunicación interna y la participación.

6. Responsabilidad y autonomía personal

- El proceso ha potenciado su sentido de la responsabilidad, permitiéndoles asumir tareas de forma autónoma y tomar decisiones informadas sobre su participación y aportaciones a la entidad¹².

7. Sensibilización y promoción de derechos

- Han desarrollado la capacidad de liderar sesiones de sensibilización, explicando y defendiendo los derechos de las personas con discapacidad ante diferentes públicos².

8. Competencias sociales y laborales

- La experiencia ha favorecido la adquisición de competencias transversales aplicables al ámbito laboral, como la gestión del tiempo, la resolución de problemas y la adaptación a diferentes contextos y demandas.

En resumen, el equipo guía de ADEPSI ha desarrollado un conjunto de habilidades clave que abarcan desde la comunicación y el liderazgo hasta la autonomía, el uso de tecnologías y la promoción de derechos, consolidando su papel como agentes activos y protagonistas en la vida de la entidad y en la comunidad

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

La participación de equipos de representantes de personas con discapacidad, como es en este caso el Equipo Guía, aporta aspectos clave que fortalecen su impacto y legitimidad.

La Voz directa de las personas con discapacidad garantiza que las decisiones reflejen las necesidades reales, evitando soluciones paternalistas o descontextualizadas. Además, contribuyen a redefinir políticas y proyectos desde una perspectiva de derechos humanos, no asistencialista.

Cabe destacar que su experiencia permite ajustar servicios a necesidades específicas (ej. accesibilidad en comunicaciones, adaptación de ayudas técnicas). Se Priorizan acciones que fortalecen la autodeterminación, como programas de vida independiente o formación laboral adaptada.

Estos aspectos demuestran que la inclusión de personas con discapacidad en la gobernanza de entidades sociales no es solo un imperativo ético, sino un factor estratégico para lograr una transformación social inclusiva y sostenible

