



# Plan Estratégico 2025-2027

## **INTRODUCCIÓN:**

De cara a la aprobación del nuevo plan estratégico conviene comentar el desarrollo de los retos que se plantearon en el plan 2022/2024.

### **Formación centrada en competencias, dirigida al saber hacer y aprendizaje en el mundo real:**

Se han trabajado las competencias básicas (forma en que cualquier persona utiliza sus recursos personales para actuar de manera activa y responsable en la sociedad cualquiera que sea su edad), se han revisado los programas formativos y se ha hecho de forma transversal en todos los servicios. El siguiente paso para seguir avanzando y trabajar mejor estas competencias son las "Metodologías Activas" que se incorporan en el nuevo plan.

### **Trabajo en red: coordinación y alianzas con otras entidades del sector:**

Este reto no solo se ha conseguido, sino que hoy en Down Madrid no concebimos trabajar de otra forma que no sea en red. Esto nos ha permitido compartir conocimientos y experiencias, encontrar los mejores recursos para cada persona con discapacidad intelectual, aprender de otras entidades y compartir nuestro saber con otros profesionales del sector. Además, también se han generado alianzas con empresas que han venido a enriquecer aún más nuestro trabajo en red.

### **Digitalización: transición hacia la cultura digital y modernización de la entidad enfocada a usuarios, familias y profesionales:**

La transformación digital de nuestro entorno y del mundo es imparable. Hace tres años nos sumamos a esta transformación de manera planificada y segura. Los avances han sido muy grandes, pero van apareciendo nuevas tecnologías en las que hay que continuar formándose. Por ello este reto continúa y se plantea para el próximo plan como "Cultura Digital".

### **Comunicación diferenciadora a usuarios, adultos, familias, empresas, voluntarios y sociedad:**

Gracias al trabajo realizado, para el que hemos contado con ayuda de externos, hoy la marca Down Madrid está muy bien posicionada y muy reconocida. Hemos conseguido comunicar de manera segmentada, eficaz y dando una imagen de las personas con discapacidad intelectual como personas que pueden, con apoyos, conseguir muchos logros. Esta forma de hacer continuará en Down Madrid, pero el reto continúa cediendo el testigo a las personas con discapacidad intelectual dándoles "Protagonismo institucional" y que sean ellas las que se representen y hablen por ellas.

### **Calidad vs Cantidad**

Durante estos tres años se ha trabajado para dimensionar cada servicio de Down Madrid. Hemos encontrado el equilibrio que permite dar la mejor calidad a nuestros participantes. Continuaremos con el crecimiento natural de la Entidad.

Para el **Plan Estratégico 2025-2027** consideramos que el *“trabajo en red”*, la *“comunicación diferenciadora”* y la *“calidad vs cantidad”* son retos conseguidos y se han consolidado como parte de nuestro día a día, por lo que nos planteamos retos continuistas con el plan anterior relacionados con la *“cultura digital”* y la *“formación”* y retos nuevos relacionados con *“protagonismo institucional”*, con la *“educación afectiva-sexual”* y con el *“proceso de envejecimiento”* de las personas con discapacidad intelectual, con el objetivo de seguir siendo una entidad de referencia y avanzada en el mundo de la formación e inclusión de las personas con discapacidad intelectual.

## RETO 1: Cultura digital de la Entidad

*"La transformación digital no se trata solo de tecnología; se trata de estrategia, liderazgo y nuevas formas de pensar"*  
(George Westerman, 2019. MIT Sloan School of Management).

La Cultura Digital es más que el uso de plataformas o dispositivos; es una mentalidad que transforma la forma en que pensamos, trabajamos y colaboramos, permeando todos los ámbitos de la entidad. Implica aprovechar la tecnología para optimizar procesos, fomentar la autonomía, la inclusión social y la innovación. Al mismo tiempo, debemos ser conscientes, más allá de sus beneficios, de los retos que trae consigo: la brecha digital que excluye a quienes no tienen ciertas habilidades, la sobredosis informativa, las adicciones tecnológicas, la ciberseguridad como una vulnerabilidad constante y la gestión emocional en entornos digitales. Buscamos construir puentes, no muros digitales.

Nuestro compromiso para el periodo 2025-2027 acompañar a usuarios, familias y profesionales en la adopción de la tecnología como una herramienta de empoderamiento que enriquece sus vidas, fomentando un uso ético, responsable y seguro que prioriza la conexión humana, pero también protegerles y acompañarlos ante los riesgos que su pone la digitalización.

En Down Madrid, creemos que la verdadera revolución digital se manifiesta cuando las herramientas tecnológicas se integran armoniosamente en la vida de las personas, fortaleciendo sus vínculos sociales y su interacción con el mundo tangible. Aspiramos a una transformación que modernice nuestros procesos y, al mismo tiempo, cultive una cultura inclusiva, sostenible y centrada en el desarrollo integral.

Con este plan, reafirmamos nuestro compromiso de ser un referente en transformación digital dentro del ámbito de la discapacidad intelectual, demostrando que la tecnología, bien utilizada, puede ser una fuerza poderosa para el cambio social.

Para ello, se plantean las siguientes líneas de actuación para los próximos tres años:

- Generalización de "midownmadrid.es": Extender el uso de esta plataforma a todos los servicios de Down Madrid, estableciéndose como una plataforma omnicanal, así como incorporar la metodología activa STEAM ((Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) para fomentar un aprendizaje dinámico y participativo.
- Modernización de la cultura digital: Formar y acompañar a los profesionales en el conocimiento y uso de la tecnología, asegurando que estén capacitados para integrar herramientas digitales en su trabajo diario.
- Elaboración de un Plan Director de Seguridad y Prevención de Pérdida de Datos a través del análisis y revisión de la documentación que gestionamos, asegurando el cumplimiento legal y ético, y estableciendo medidas de seguridad robustas, en todos los niveles de la entidad, para proteger la información sensible.
- Actualización tecnológica: Mantenerse al día con las nuevas tecnologías, incluyendo un acercamiento a la inteligencia artificial con la colaboración de socios de referencia, para explorar nuevas oportunidades y mejorar los servicios ofrecidos.
- Prevención de riesgos asociados al uso de la tecnología: a través de la formación en la prevención de situaciones de acoso, adicción y dependencia como consecuencia de su mal uso.

## **RETO 2: Innovación en Formación: hacia una formación 360º, cualificada y participativa**

*“Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo” (Benjamin Franklin-1778)*

En el mundo actual la formación especializada y cualificada juegan un papel crucial en el desarrollo de habilidades y competencias para enfrentar los desafíos e incrementar la proactividad de la persona con el entorno (familiar, social, educativo, ocupacional y laboral) y así lograr una mayor participación en los diferentes entornos.

Consideramos que el camino hacia el aprendizaje basado en competencias se ha iniciado en el plan estratégico anterior. Por ello el reto actual se centra en poder implementar metodologías activas en los diferentes servicios de Down Madrid, con la intención de fomentar que la adquisición de competencias mencionada se realice desde un aprendizaje participativo y dinámico; en donde los participantes se conviertan en protagonistas de su propio proceso formativo, desarrollando habilidades clave como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración.

Es fundamental que la formación impartida, pueda acreditarse de manera oficial, favoreciéndose la puesta en marcha de certificaciones oficiales que garanticen que los participantes reciben una educación oficial de calidad, reconocida y valorada en el ámbito laboral, abriendo puertas a mejores oportunidades de desarrollo profesional.

Consideramos también dentro del presente reto, la posibilidad de ofrecer por parte de la Entidad una formación externa, distintiva e innovadora, ofrecida desde el expertise de la Entidad, a otras entidades que se puedan beneficiar. De esta manera también podemos ofrecer una formación para profesionales, y hacer una formación 360º.

En resumen, una formación centrada en competencias, apoyada por metodologías activas y respaldada por certificaciones oficiales, es fundamental para que las personas con discapacidad intelectual puedan participar activamente en la sociedad.

Para ello, se plantean las siguientes líneas de actuación para los próximos tres años:

- Implementación en todos los servicios de metodologías basadas en aprendizaje por proyectos, aprendizaje y servicio, aprendizaje cooperativo.
- Generalización de la metodología STEAM en diferentes servicios de Down Madrid
- Acreditación del centro 3Olivos como centro formativo para la impartición de certificados profesionales
- Formación en certificados profesionales en relación con los nichos de mercado con mayor proyección para personas con discapacidad intelectual.
- Implementación de formaciones específicas “ad hoc” certificadas por la CAM
- Generación de alianzas y trabajo en red para fomentar proyectos de aprendizaje y servicio
- Oferta de formación a participantes con DI, familias y profesionales del Tercer Sector
- Medición de la efectividad de los proyectos basados en metodologías activas y utilizar los resultados para mejorar y adaptar las metodologías implementadas

### **RETO 3: Protagonismo institucional de las personas con discapacidad intelectual**

*«Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás; es la única manera». (Albert Einstein; 1879-1955)*

En Down Madrid, siempre hemos trabajado por y para las personas con discapacidad intelectual. Ahora, queremos dar un paso más allá y poner el énfasis en trabajar con ellas. Nuestro objetivo es que sean las protagonistas de todo lo que puedan hacer dentro de la Entidad.

Es fundamental que las personas con discapacidad intelectual sean los actores principales en todas las actividades y eventos de Down Madrid donde sea posible participar. Esto incluye:

- Exposición de proyectos: Darles la oportunidad de presentar proyectos y logros en conferencias y eventos.
- Hablar con empresas: Fomentar su participación en reuniones y colaboraciones con empresas para promover la inclusión laboral y presentación de proyectos.
- Realizar sensibilizaciones: Involucrarlos en actividades de sensibilización y educación para la sociedad, compartiendo sus experiencias y perspectivas.
- Participación en reuniones de coordinación y comité directivo: Incluir a personas con discapacidad intelectual para que puedan aportar sus perspectivas y tomar decisiones importantes.
- Proyectos de investigación: Fomentar su participación en proyectos de investigación sobre temas que les interesen, dándoles la oportunidad de presentar sus hallazgos en charlas y eventos.
- Creación de contenido: Involucrarlos en la creación de contenido para redes sociales y boletín informativo, permitiéndoles expresar sus ideas y opiniones.
- Organización de eventos: Darles la responsabilidad de planificar y organizar eventos, conferencias y talleres, donde puedan demostrar sus habilidades organizativas y de liderazgo.
- Recogida de premios: Que sean ellos quienes suban al escenario y reciban los reconocimientos en nombre de Down Madrid.

Para lograr este objetivo, proponemos las siguientes líneas de actuación para los próximos tres años:

- Definición del rol protagonista de los participantes de Down Madrid, destacando las áreas donde pueden asumir responsabilidades.
- Elaboración de un plan de acción que incluya actividades y eventos donde los participantes puedan ser protagonistas.
- Formación y apoyo a los participantes, familias y profesionales para asegurar que todos estén preparados y alineados con este objetivo.
- Implementación de experiencias piloto en los diferentes servicios, que permitan a las personas con discapacidad intelectual asumir roles protagonistas.
- Reformulación de programas y proyectos para asegurar que todos los servicios promuevan el protagonismo de los participantes.
- Evaluación del impacto de las iniciativas, para medir el éxito y realizar ajustes necesarios.

## RETO 4: Educación afectivo- sexual

*"La educación afectivo sexual fomenta el desarrollo de competencias para expresar sentimientos, necesidades, consentimiento, emociones y problemas" (Observatorio de la violencia- 2022)*

La educación afectivo-sexual contribuye a la mejora de la calidad de vida de la persona y de la familia, entendida ésta como un estado de bienestar físico, emocional, familiar, social y espiritual.

La sexualidad se considera una dimensión constitutiva del ser humano, cualquiera que sea la edad y necesidad de apoyo de la persona. Es por ello desde Down Madrid se considera fundamental acompañar a la persona con discapacidad intelectual en su desarrollo afectivo sexual durante todos sus ciclos vitales, así como a la familia (principal círculo de apoyo de la persona). Acompañar a la persona y a la familia con discapacidad intelectual en su educación afectivo- sexual implica caminar "a su lado" (con la distancia justa) respetando en todo momento su individualidad, valores, cultura, creencias y formas de decidir.

Una educación afectivo sexual es fundamental para garantizar una vida plena y digna para las personas con discapacidad intelectual, promoviendo su bienestar, seguridad e inclusión en la sociedad. Todas las personas, independientemente de sus capacidades, tienen derecho a recibir una educación integral que incluya una educación afectivo-sexual. Esta educación les proporciona las herramientas necesarias para entender y gestionar sus emociones, relaciones, su bienestar emocional; así mismo facilita la inclusión social al promover relaciones saludables y respetuosas.

Una educación afectivo sexual adecuada permite que la persona pueda advertir y prevenir situaciones de abuso y explotación; al estar informados y empoderados, las personas con discapacidad intelectual pueden reconocer y denunciar comportamientos inadecuados.

Para ello, se plantean las siguientes líneas de actuación para los próximos tres años:

- Organización de formaciones en educación afectivo-sexual destinadas a participantes, familias y profesionales en todos los servicios relacionados con atención directa
- Incorporación en los planes formativos, competencias relacionadas con educación afectivo-sexual
- Acompañamiento desde tutorías o profesionales referentes, en forma individualizada, a participantes y familias en situaciones relacionadas con necesidades o dudas
- Elaboración de un dossier con contenidos de educación afectivo-sexual transversales y específicos, para las diferentes etapas formativas
- Realización de un banco de recursos "accesibles" sobre educación afectivo sexual para profesionales y para familias
- Medición de la efectividad de los programas de educación afectivo-sexual y utilizar los resultados para mejorar y adaptar las estrategias educativas

## RETO 5: Acompañamiento integral en el proceso de envejecimiento prematuro

*"El arte de envejecer es el arte de conservar alguna esperanza" (André Maurois-1939)*

El envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual constituye un reto emergente, ya que éstas, se enfrentan a un deterioro cognitivo, físico y emocional de manera precoz en comparación con la población general. Este envejecimiento temprano no solo impacta directamente en las personas con discapacidad intelectual, sino también en sus familias y en los entornos ocupacionales y laborales, generando complejas necesidades de apoyo.

Una gran mayoría de adultos con discapacidad intelectual, a partir de los 45 años, experimentan una pérdida temprana de autonomía personal, deterioro de habilidades adaptativas y un mayor riesgo de enfermedades neurodegenerativas, lo que incrementa su vulnerabilidad social, emocional y física, dificultando su participación en la comunidad y aumentando el riesgo de aislamiento.

Por otro lado, las familias cuidadoras enfrentan un envejecimiento paralelo que afecta su capacidad para brindar apoyo. La fatiga, el agotamiento y la incertidumbre sobre el relevo de cuidados agravan su situación, especialmente tras el fallecimiento de los progenitores o la necesidad de trasladar a la persona con discapacidad a un nuevo entorno.

El ámbito laboral también sufre tensiones, ya que se deben detectar los signos tempranos del declive funcional y enfrentar una retirada digna del empleo, requiriendo de acompañamiento a todas las partes (trabajador, familia y empresa).

Para ello, se plantean las siguientes líneas de actuación para los próximos tres años:

- Implementación de evaluaciones integrales a partir de los 35 años para personas con síndrome de Down y de los 40 años para otras discapacidades intelectuales, estableciendo líneas base y detectando deterioros tempranos.
- Diseño e implementación de programas personalizados que incluyan estimulación cognitiva, desarrollo físico, competencias socioemocionales y terapia psicológica para ralentizar el deterioro.
- Potenciación de la participación social mediante actividades de ocio inclusivo, talleres culturales y deportivos en colaboración con centros de mayores, fomentando la interacción comunitaria.
- Acompañamiento a las familias, mediante la figura de un referente único mediante la planificación del relevo y asesoramiento en procesos legales y de cuidado futuro.
- Valoración de indicadores de deterioro laboral, diseño de planes individualizados y asesoramiento/accompañamiento a empresas en ajustes y transiciones dignas hacia la retirada del empleo.