

# BOLETÍN INTERNO

Nº 1

Noviembre 2010





## INDICE

	Pág.
1.- QUIENES SOMOS?	3
2.- NUESTRA MISIÓN	3
3.- NUESTRA VISIÓN	3
4.- NUESTROS VALORES	4
5.- NUESTRO COMPROMISO CON LA CALIDAD	4
6.- QUÉ HACEMOS?	5
7.- CÓMO LO HACEMOS?	5
8.- CON QUÉ CONTAMOS?	6
9.- COMO NOS ORGANIZAMOS	7
10.- CON QUIÉN NOS RELACIONAMOS?	8
11.- ESTRATEGIAS QUE HAN SURGIDO	9
12.- NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS DE LOS GRUPOS DE INTERES	10
13.- ESTRATEGIAS EN RELACION A LAS NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	11
14.- OBJETIVOS POR AREA	13



## 1. QUIENES SOMOS?

La Congregación de Religiosas Adoratrices Esclavas del Santísimo Sacramento y de la Caridad fue fundada en 1856, en Madrid. Consta inscrita en el Ministerio de Justicia desde 1909. Tiene desde sus orígenes como fin principal la liberación, integración personal, promoción e inserción social de la mujer víctima de diversas formas de esclavitud, especialmente la prostitución. Además de la denuncia de situaciones de injusticia, la defensa de los derechos de la mujer, el conocimiento, estudio y análisis crítico de su problemática social.

La Comunidad Religiosa de Adoratrices está inserta en Almería desde finales del año 1909. Desde su fundación su principal objetivo ha sido la acogida de mujeres en situación de exclusión social. A partir de 2002 presta especial atención a aquellas mujeres jóvenes víctimas de prostitución y de la trata con fines de explotación sexual ante la demanda creciente de dar respuesta a las necesidades que presenta este colectivo en Almería y su provincia.

Así nace con más fuerza el proyecto “Emaús” en 2007, de acogida integral y apoyo residencial a estas mujeres a través de: trabajo en barrios y zonas de prostitución (carreteras, invernaderos, clubs, pisos), la casa de acogida, piso de autonomía e inserción progresiva.

## 2. NUESTRA MISIÓN

Proyecto Emaús – Adoratrices de Almería somos una entidad privada sin ánimo de lucro creada para lograr la plena integración social y desarrollo personal de la mujer joven, víctima de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual o en riesgo de padecerla.

## 3. NUESTRA VISIÓN

⇒ Tener presencia en los diferentes ambientes en los que existan mujeres víctimas de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual o en riesgo de padecerla y ser referente para aquellos agentes sociales que trabajen en dichos contextos.

⇒ Desarrollar procesos en los que las mujeres sean protagonistas de su propio desarrollo personal y adaptación social.



⇒ Conseguir un equipo estable e interdisciplinar, comprometido con la mujer víctima de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual o en riesgo de padecerla, y con los valores de la congregación.

#### 4. NUESTROS VALORES

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| ⇒ Interculturalidad | ⇒ Calidez            |
| ⇒ Honestidad        | ⇒ Solidaridad        |
| ⇒ Paciencia         | ⇒ Esperanza          |
| ⇒ Respeto           | ⇒ Corresponsabilidad |
| ⇒ Compromiso        | ⇒ Integralidad       |
| ⇒ Compañerismo      | ⇒ Normalización      |
| ⇒ Confianza         | ⇒ Adaptabilidad      |

#### 5. NUESTRO COMPROMISO CON LA CALIDAD

Para poder asumir estos principios, la Dirección se compromete a lo siguiente:

- ♣ Generar una cultura de calidad que llegue a todos estos servicios y tareas del equipo, propiciando y motivando una gestión hacia la innovación y la mejora continua.
- ♣ Acoger a la mujer víctima de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual sin estar condicionadas a nacionalidad, religión, etnia, condición social. Ofrecer el apoyo necesario para que sean las protagonistas de sus propios procesos de desarrollo personal.
- ♣ Ofrecer a los trabajadores estabilidad laboral y una formación continúa profesional y congregacional.
- ♣ Ser corresponsable con las personas, entidades, administraciones y agentes sociales implicados en la atención a la mujer víctima de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual.



## 6. QUÉ HACEMOS?

Los objetivos que nos hemos marcado desde el Proyecto Emaús son los siguientes:

- ✿ Facilitar el desarrollo integral y mejorar las condiciones de vida de las mujeres en contextos de prostitución y su inclusión en la sociedad de manera normalizada.
- ✿ Acoger y acompañar a las mujeres que están involucradas en el mundo de la prostitución o de la trata con fines de explotación sexual, ofrecer el apoyo residencial y las nuevas alternativas y favorecer su acceso a la red de servicios sanitarios y laborales.

## 7. CÓMO LO HACEMOS?

El Proyecto Emaús tiene desarrollado dos procesos, uno residencial y otro no residencial. El Equipo Educativo y Técnico trabajamos por Áreas así damos una respuesta integral a las necesidades de cada mujer.

El **AREA RESIDENCIAL** sigue el siguiente proceso con cada una de las mujeres:

- 1.- INFORMACION Y VALORACION
- 2.- ACOGIDA Y ELABORACION DEL PLAN DE INTERVENCION PERSONAL
- 3.- DESARROLLO DEL PLAN DE INTERVENCION PERSONAL:
  - a) AREA VIDA COTIDIANA
  - b) AREA SOCIAL
  - c) AREA SALUD FISICA
  - d) AREA PSICOLOGICA
  - e) AREA LABORAL.
  - f) AREA FORMATIVA.
4. INSERCIÓN Y SEGUIMIENTO
5. SALIDA



Y el **AREA NO RESIDENCIAL** sigue el siguiente proceso con cada una de las mujeres, que están en situación de prostitución y que acude al proyecto para la búsqueda de nuevas alternativas laborales y/o asesoramiento social y formativo:

- 1.- VALORACION
- 2.- PLANIFICACIÓN DE ACCIONES DE INTERVENCIÓN
- 3.- DESARROLLO DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN:
  - a) AREA SOCIAL
  - b) AREA LABORAL
  - c) AREA FORMATIVA
- 4.- SEGUIMIENTO

## 8. CON QUÉ CONTAMOS?

El proyecto Emaús está ubicado en la calle Gran Capitán, 63 de Almería. La tarea socioeducativa que se lleva a cabo se complementa con un piso de inserción social ubicado en la calle Federico de Castro nº 73, en un barrio popular de Almería (junto a nuestra casa). Tanto la casa como el piso son en propiedad.

La casa cuenta con capacidad para **15 mujeres**. Las plazas están divididas:

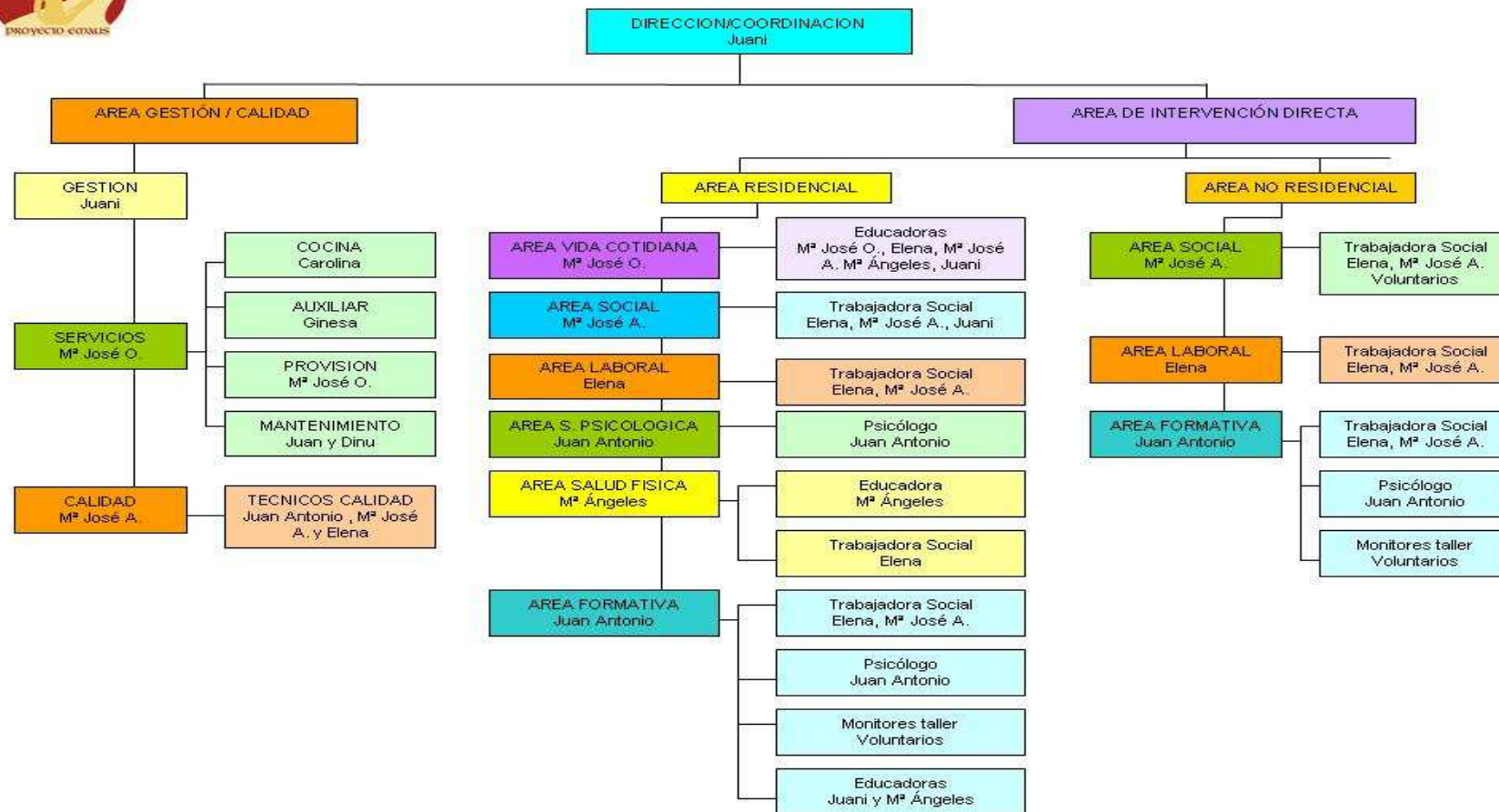
- 2 plazas para acogida inmediata o emergencia.
- 8 plazas para mujeres que viven en estilo de familia de mayor estancia
- 5 plazas en el piso de inserción social y autonomía progresiva.

La casa está dotada del equipamiento y mobiliario necesario para su funcionamiento. Se dispone de medios técnicos apropiados para realizar la labor educativa: 8 ordenadores en la sala de informática para las usuarias del programa, con servicio de Internet; taller de manualidades y abalorios, taller de habilidades domésticas y sociales., televisión, video, etc. además de 2 furgonetas de 9 y 5 plazas para el desplazamiento colectivo transporte en beneficio de las usuarias.

## 9. CÓMO NOS ORGANIZAMOS?

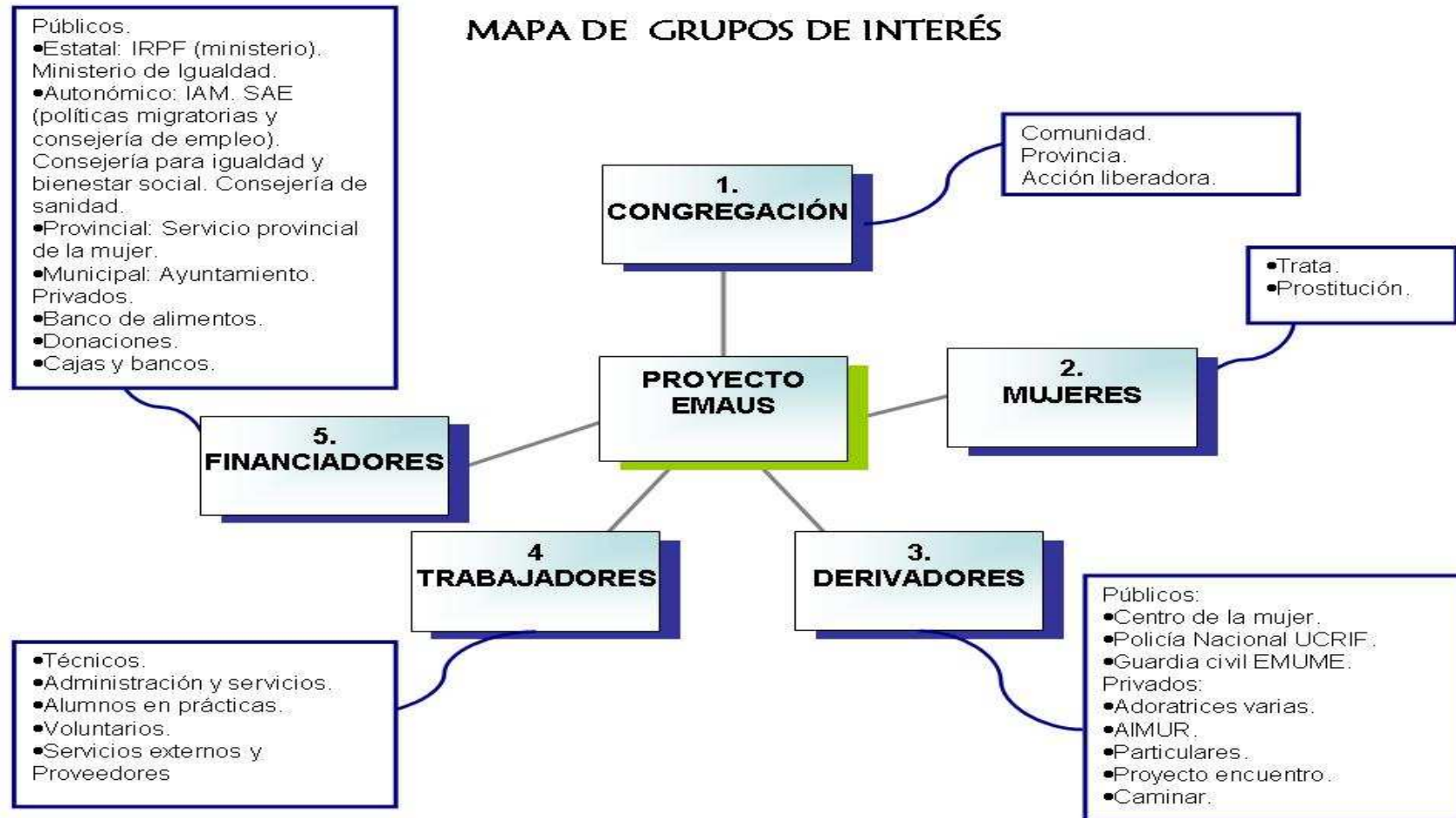


### ORGANIGRAMA – PROYECTO EMMAUS



## 10. CON QUIÉN NOS RELACIONAMOS?

### MAPA DE GRUPOS DE INTERÉS





## 11. ESTRATEGIAS QUE HAN SURGIDO?

### **APROVECHAR (F-O). PERSEGUIR OPORTUNIDADES QUE TIENEN BUEN ENCAJE CON LAS FORTALEZAS.**

- Potenciar los procesos que facilitan la adquisición de habilidades necesarias para ejercer las labores profesionales con mayores posibilidades de inserción: tareas domésticas, atención a la dependencia, etc.
- Potenciar la participación en actividades conjuntas con otras entidades complementarias.
- Consolidar los canales de derivación.
- Potenciar la participación de profesionales laicos.
- Mantener las fuentes económicas fiables.

### **EMPRENDER (D-O). SOBREPONERSE A LAS DEBILIDADES PARA PERSEGUIR LAS OPORTUNIDADES.**

- Sistematización de los diferentes procesos, fases de intervención y medición de resultados.
- Potenciar determinados procesos potencialmente útiles, aún poco desarrollados: Talleres con orientación profesional, actividades de seguimiento, captación de voluntarios, sensibilización a los derivadores, etc
- Explotar los recursos en desuso.

### **COMBATIR (F-A). IDENTIFICAR MANERAS EN QUE LA ENTIDAD PUEDE UTILIZAR SUS FORTALEZAS PARA MINIMIZAR SU VULNERABILIDAD A AMENAZAS EXTERNAS.**

- Demostrar a la congregación, de forma clara, los resultados obtenidos.
- Potenciar la participación de profesionales laicos.
- Potenciar los procesos que facilitan la adquisición de habilidades necesarias para ejercer las labores profesionales con mayores posibilidades de inserción: tareas domésticas, atención a la dependencia, etc.
- Mantener el estilo pedagógico característico.
- Buscar y solicitar ayudas económicas a mayor número de entidades financiadoras.

### **MEJORAR (D-A). ESTABLECER UN PLAN DEFENSIVO PARA EVITAR QUE LAS DEBILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN LA HAGAN SUSCEPTIBLE A AMENAZAS EXTERNAS.**



- Potenciar los procesos que facilitan la adquisición de habilidades necesarias para ejercer las labores profesionales con mayores posibilidades de inserción: tareas domésticas, atención a la dependencia, etc.
- Buscar fuentes de financiación estables (convenios) y/o privadas

## 12. NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

### CONGREGACIÓN.

NECESIDAD: seguridad de que el proyecto es útil y viable.

EXPECTATIVA: el proyecto es eficaz y sostenible.

REQUISITOS: la relación entre las mujeres que logran su adaptación social por medio del proyecto y los esfuerzos de la congregación debe ser aceptable.

### MUJERES.

NECESIDAD: obtener los apoyos necesarios para lograr su adaptación social y desarrollo personal.

EXPECTATIVA: lograr una adaptación plena y duradera en la sociedad.

REQUISITOS: los servicios ofrecidos y éstas deben adaptarse mutuamente.

### DERIVADORES.

NECESIDAD: seguridad de que las mujeres serán acogidas en óptimas condiciones.

EXPECTATIVA: las mujeres derivadas son atendidas de manera rápida y eficaz.

REQUISITOS: el tiempo y calidad de la atención ofrecida debe ajustarse a las necesidades de estos.

### TRABAJADORES.

NECESIDAD: satisfacción con la labor profesional desempeñada y las condiciones laborales.

EXPECTATIVA: el trabajo es motivador y las condiciones laborales aceptables.

REQUISITOS: el profesional, las funciones que desempeña y la situación laboral se adaptan mutuamente.



## **FINANCIADORES.**

**NECESIDAD:** seguridad en la utilidad y legitimidad del proyecto.

**EXPECTATIVA:** el proyecto rentabiliza el apoyo ofrecido y cumple las normas exigidas.

**REQUISITOS:** el proyecto debe ajustarse a lo buscado por los financiadores, además de demostrar el cumplimiento de la normativa exigida.

## **13. ESTRATEGIAS EN RELACION A LAS NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

### **CONGREGACIÓN.**

**Mantener el proyecto (idea fuerza)**

Demostrar a la congregación, de forma clara, los resultados obtenidos.

### **MUJERES.**

**Mejorar los procesos de intervención.**

Potenciar determinados procesos potencialmente útiles, aún poco desarrollados: Talleres con orientación profesional, actividades de seguimiento, captación de voluntarios, sensibilización a los derivadores, etc

Potenciar los procesos que facilitan la adquisición de habilidades necesarias para ejercer las labores profesionales con mayores posibilidades de inserción: tareas domésticas, atención a la dependencia, etc.

Sistematización de los diferentes procesos, fases de intervención y medición de resultados.

Explotar los recursos en desuso.

Mantener el estilo pedagógico característico.

### **DERIVADORES.**

**Obtener derivaciones de forma continua y segura.**

Consolidar los canales de derivación.

Potenciar la participación en actividades conjuntas con otras entidades complementarias.



### TRABAJADORES.

**Tener un equipo capacitado y motivado.**

Potenciar la participación de profesionales laicos.

### FINANCIADORES.

**Mantener y mejorar las fuentes económicas.**

Mantener las fuentes económicas fiables.

Buscar y solicitar ayudas económicas a mayor número de entidades financiadoras.

Buscar fuentes de financiación estables (convenios).

Buscar fuentes de financiación privada

GRUPO DE INTERÉS.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS.	ESTRATEGIAS.
Congregación.	Mantener el proyecto	Demostrar a la congregación, de forma clara, los resultados obtenidos.
Mujeres.	Mejorar los procesos de intervención.	<p>Potenciar los procesos que facilitan la adquisición de habilidades necesarias para ejercer las labores profesionales con mayores posibilidades de inserción: tareas domésticas, atención a la dependencia, etc.</p> <p>Potenciar determinados procesos potencialmente útiles, aún poco desarrollados: Talleres con orientación profesional, actividades de seguimiento, captación de voluntarios, sensibilización a los derivadores, etc</p> <p>Explotar los recursos en desuso.</p> <p>Mantener el estilo pedagógico característico.</p>
Derivadores.	Obtener derivaciones de forma continua y segura.	<p>Consolidar los canales de derivación.</p> <p>Potenciar la participación en actividades conjuntas con otras entidades complementarias.</p>
Trabajadores.	Tener un equipo capacitado y motivado.	Potenciar la participación de profesionales laicos.
Financiadores.	Mantener y mejorar las fuentes	Mantener las fuentes económicas fiables.



	económicas.	<p>Buscar y solicitar ayudas económicas a mayor número de entidades financiadoras.</p> <p>Buscar fuentes de financiación estables (convenios).</p> <p>Buscar fuentes de financiación privada.</p>
--	-------------	---

#### 14. OBJETIVOS POR AREA

	<p>Grupo De Interés: <b>CONGREGACIÓN</b> Idea Fuerza: Mantener el proyecto</p>	
<b>Coordinación</b>	<p><b>Objetivo.</b> Mejorar las pruebas ofrecidas a la congregación sobre la utilidad y viabilidad del proyecto.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1. Creación y entrega de documentación (ej.memoria) con información más objetiva.</p> <p><b>Resultados esperados.</b> R1 (Act1).Comunicaciones favorables por parte de la congregación.</p> <p><b>Indicadores.</b> In1 (R1). Comunicación favorable por parte de la congregación.</p> <p><b>Plazos.</b> Act1. Recopilación de información trimestralmente. Act1. Redacción y entrega, anualmente. (cuando lo marque la congregación)</p>
<b>Intervención</b>	<p><b>Objetivo.</b> Sistematizar el registro de los resultados obtenidos en los procesos de intervención.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1. Sistema de registro de resultados.</p> <p><b>Indicadores.</b> In1.1 (R1) Existencia de un sistema de registro de resultados. In1.2 (R1) el 75% de los procesos se miden por el sistema de registro.</p> <p><b>Plazos.</b> Act1. *Desde Enero hasta octubre de 2011.</p>
<b>Gestión</b>	<p><b>Objetivo.</b> Generar las evidencias necesarias para demostrar una gestión de recursos eficaz.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1.Sistema de registro de movimientos económicos. Act2.Inventario.</p> <p><b>Indicadores.</b> In1 (R1). El 100% del dinero gastado o ingresado queda registrado y las evidencias de ello archivadas. In2 (R2). El 99% de los materiales susceptibles de ser inventariados y los movimientos de estos (altas y bajas) quedan registrados</p>



		<p><b>Plazos.</b> Act1. *Desde Enero hasta octubre de 2011. Act2. *Desde Enero hasta octubre de 2011.</p>
--	--	---

	<p>Grupo de interés. <b>MUJERES</b> Idea fuerza. Mejorar los procesos de intervención</p>	
--	---	--

<p><b>Coordinación</b></p>	<p><b>Objetivo.</b> Mantener un nivel de comunicación eficaz con el resto de profesionales y mujeres.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1. Encuestas satisfacción de las residentes con los procesos de intervención ofrecidos en el centro. Act2. Entrevistas individuales con las mujeres como parte de la evaluación de los procesos de intervención y de las necesidades y grado de satisfacción de las mujeres. Act3. Buzón de sugerencias como parte de la evaluación del grado de satisfacción de las mujeres. Act4. Reuniones periódicas con profesionales para evaluar y tomar decisiones orientadas a mejorar del grado de satisfacción de las usuarias con los diferentes procesos de intervención y el aumento de la eficacia de estos.</p> <p><b>Indicadores.</b> In1.1. El 90% de las mujeres rellena de forma periódica una encuesta de satisfacción. In1.2. Existen diferentes tipos de encuestas, adaptadas a las diferentes tipologías de mujeres. In1.3. Todos los datos obtenidos en las encuestas de satisfacción son registrados y analizados, mostrándose en un documento creado para tal efecto. In1.4. todos los resultados obtenidos en las encuestas están relacionados con los diferentes procesos de intervención e indicadores de estos. In1.4. se leerán los datos obtenidos en las encuestas en las reuniones periódicas, quedando registrado en el acta tanto la lectura como las posibles decisiones tomadas tras su análisis. In2.1. Existencia de un registro de las fechas de las entrevistas individuales, junto con la información relevante. In2.2. El registro de las entrevistas verificará que todas las mujeres han sido atendidas al menos una vez. In3.1. existencia de un buzón de sugerencias. In3.2 el buzón será abierto semanalmente, registrándose las fechas y todas las sugerencias en un documento. In3.3. se leerán las sugerencias del buzón en las reuniones con los profesionales, registrado en las actas tanto la lectura como las posibles decisiones tomadas tras su análisis.</p>
----------------------------	---	---



		<p>In4.1. existirán actas de todas las reuniones periódicas de la dirección con los profesionales.</p> <p>In4.2. las actas darán fe de que en el 80% de las semanas del año habrán una reunión.</p> <p>In4.3. en las actas se registrará información relevante para la mejora del grado de satisfacción de las usuarias con los procesos de intervención y el aumento de eficacia de estos.</p> <p><b>Plazos.</b></p> <p>Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011, cada 4 meses.</p> <p>Act2. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.</p> <p>Act3. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.</p> <p>Act4. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011, semanalmente.</p>
<b>Intervención.</b>	<p><b>Objetivo.</b> Aumentar la eficacia de los procesos de intervención existentes.</p>	<p><b>Actividades.</b></p> <p>Act1. Crear protocolos de intervención, adaptables a los diferentes planes de intervención creados, donde se describan los procesos de manera exhaustiva, permitiendo la medición de su eficacia y mejora continua.</p> <p>Act2. Orientar los diferentes de procesos intervención que así lo permitan a la adquisición de habilidades útiles para inserción laboral.</p> <p><b>Indicadores.</b></p> <p>In1. El 90% de las actividades incluidas en los planes de intervención provendrá de protocolos creados para tal efecto, permitiendo su evaluación objetiva.</p> <p>In2. El 50%, como mínimo, de los objetivos buscados en los planes de intervención, estarán orientados a la adquisición de habilidades útiles para la inserción laboral.</p> <p><b>Plazos.</b></p> <p>Act1. *Desde Enero hasta octubre de 2011.</p> <p>Act2. *Desde Enero hasta octubre de 2011.</p>
<b>Gestión</b>	<p><b>Objetivo.</b> Mantener un equilibrio entre recursos y procesos.</p>	<p><b>Actividades.</b></p> <p>Act1. Presupuesto anual del proyecto.</p> <p>Act2. Asignación de recursos a las actividades del proyecto.</p> <p><b>Indicadores.</b></p> <p>In1.2. El saldo del presupuesto anual será 0.</p> <p>In1.2.No existirá desviación entre lo presupuestado y los ingresos y gastos reales.</p> <p>In2. 1. Estarán planificados todos los recursos necesarios para ejecutar todos los procesos del proyecto.</p> <p>In2.2. No existirá desviación entre lo planificado y los recursos usados en la realidad.</p> <p><b>Plazos.</b></p> <p>Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.</p> <p>Act2. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.</p>



	<p>Grupo de interés: <b>TRABAJADORES</b> Idea fuerza: Tener un equipo capacitado y motivado.</p>	
<p><b>Coordinación</b></p>	<p><b>Objetivo.</b> Mejorar la satisfacción laboral de los profesionales laicos.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1. Encuestas satisfacción. Act2. Reuniones periódicas con profesionales como parte de la evaluación de la satisfacción de estos (se hará conjuntamente con la Act4, área de coordinación, mujeres) Act3. Buzón de sugerencias como parte de la evaluación de la satisfacción de estos. Act4. Análisis de los resultados de las actividades de evaluación de satisfacción de los trabajadores y toma decisiones para mejorar esta.</p> <p><b>Indicadores.</b> In1.1. Todos los trabajadores rellenan periódicamente una encuesta de satisfacción. In1.2. Existen diferentes tipos de encuestas, adaptadas a las diferentes tipologías de trabajadores. In1.3. Todos los datos obtenidos en las encuestas de satisfacción son registrados y analizados, mostrándose en un documento creado para tal efecto. In1.4. todos los resultados obtenidos en las encuestas están relacionados con los diferentes procesos e indicadores de estos. In1.4. se leerán los datos obtenidos en las encuestas en las reuniones periódicas, quedando registrado en el acta tanto la lectura como las posibles decisiones tomadas tras su análisis. In2.1. Recogida en el acta de cada reunión preguntas y respuestas destinadas a evaluar la satisfacción de los trabajadores. In3.1. existencia de un buzón de sugerencias. In3.2 el buzón será abierto semanalmente, registrándose las fechas y todas las sugerencias en un documento. In3.3. se leerán las sugerencias del buzón en las reuniones con los profesionales, registrado en las actas tanto la lectura como las posibles decisiones tomadas tras su análisis. In4.1. existencia de un documento que registre las decisiones tomadas para mejorar el grado de satisfacción de los trabajadores.</p> <p><b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011, cada 4 meses.</p>





		Act2. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011, semanalmente. Act3. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011. Act4. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.
<b>Intervención</b>	<b>Objetivo.</b> Aumentar la motivación de los profesionales laicos.	<b>Tareas.</b> Act1. cambios en los procesos de intervención para mejorar la satisfacción (derivados de las decisiones de la dirección, tomadas tras la evaluación correcta) <b>Indicadores.</b> In1. Mejora de puntuaciones en encuestas de satisfacción. <b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.
<b>Gestión</b>	<b>Objetivo.</b> Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores laicos.	<b>Tareas.</b> Act1. Cambios en las condiciones laborales. <b>Indicadores.</b> In1. Mejora de puntuaciones en encuestas de satisfacción. <b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.

	<b>Grupo de interés. DERIVADORES</b> Idea fuerza. Obtener derivaciones de forma continua.	
<b>Coordinación</b>	<b>Objetivo.</b> Mantener un nivel de comunicación eficaz con los derivadores.	<b>Tareas.</b> Act1. Contactos telemáticos y telefónicos <b>Indicadores.</b> In1. Alto número de contactos. <b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.
<b>Intervención</b>	<b>Objetivo</b> Adaptar la acogida a las necesidades de los derivadores.	<b>Tareas.</b> Act1. Flexibilización de la Acogida. Act2. Cuestionario de satisfacción de los derivadores con la acogida. <b>Indicadores.</b> In1, In2. Altas puntuaciones en las encuestas de satisfacción. <b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.



<b>Gestión</b>	<p><b>Objetivo</b> Proporcionar los recursos necesarios para que la acogida esté adaptada a las necesidades de los derivadores.</p>	<p><b>Actividades.</b> Act1. Presupuesto anual del proyecto. Act2. Asignación de recursos a las actividades del proyecto. <b>Resultados esperados.</b> R1. El presupuesto anual será equilibrado y realista. R2. Los procesos de intervención tendrán una asignación de recursos adecuada. <b>Indicadores.</b> In1.2. El saldo del presupuesto anual será 0. In1.2.No existirá desviación entre lo presupuestado y los ingresos y gastos reales. In2. 1. Estarán planificados todos los recursos necesarios para ejecutar todos los procesos del proyecto. In2.2. No existirá desviación entre lo planificado y los recursos usados en la realidad. <b>Plazos.</b> Act1. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011. Act2. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011.</p>
----------------	---	--

	<p>Grupo de interés <b>FINANCIADORES</b> Idea fuerza. Mantener y aumentar las subvenciones.</p>	
<b>Coordinación</b>	<p><b>Objetivo.</b> Demostrar el buen uso de las subvenciones recibidas. Encontrar nuevas fuentes potencialmente financiadoras. Comunicar la utilidad y legitimidad del proyecto a nuevas fuentes financiadoras.</p>	<p><b>Tareas.</b> Act1. Justificaciones. Act2.Sesiones periódicas para la búsqueda de subvenciones. Act3.Calendario de subvenciones. Act4. Solicitud de subvenciones. <b>Indicadores.</b> In1.1 Justificación de la totalidad de subvenciones recibidas. In1.2. El 75% de las subvenciones se vuelven a recibir. In2.1. Existencia de nuevas fuentes financiadoras localizadas. In3.1. Existencia de un calendario de subvenciones. In4.1. subvenciones solicitadas igual o superior al ejercicio anterior. In4.2. subvenciones aprobadas igual o superior al ejercicio anterior. <b>Plazos.</b> Act1. En los plazos previstos para cada subvención. Act2. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011, mensualmente.</p>



		Act3. Desde noviembre de 2009 hasta octubre de 2011. Act4. En los plazos previstos para cada subvención.
<b>Intervención</b>	<b>Objetivo.</b> Sistematizar el registro de los resultados obtenidos en los procesos de intervención.	<b>Actividades.</b> Act1. Sistema de registro de resultados. <b>Resultados esperados.</b> R1 (Act1). Los resultados de los procesos de intervención son recogidos de forma objetiva. <b>Indicadores.</b> In1.1 (R1) Existencia de un sistema de registro de resultados. In1.2 (R1) el 75% de los procesos se miden por el sistema de registro. <b>Plazos.</b> Act1. *Desde Enero hasta octubre de 2011.
<b>Gestión</b>	<b>Objetivo.</b> Generar las evidencias necesarias para demostrar una gestión de recursos eficaz.	<b>Actividades.</b> Act1. Sistema de registro de movimientos económicos. Act2. Inventario. <b>Resultados esperados.</b> R1 (Act1). todos los movimientos económicos están registrados y las evidencias (ej. facturas) archivadas R2 (Act2). Todos los materiales susceptibles de ser inventariados quedan registrados. <b>Indicadores.</b> In1 (R1). El 100% del dinero gastado o ingresado queda registrado y las evidencias de ello archivadas. In2 (R2). El 99% de los materiales susceptibles de ser inventariados y los movimientos de estos (altas y bajas) quedan registrados <b>Plazos.</b> Act1. *Desde Enero hasta octubre de 2011. Act2. *Desde Enero hasta octubre de 2011.

Almería, a 5 de noviembre de 2010

Fdo: Juana López Martínez

Directora