

AÑO 2009

# PLAN ESTRATEGICO: Análisis interno y externo

## ASOCIACIÓN BARRÓ



### ¿POR QUÉ UN PLAN ESTRATEGICO?

#### Puntos de interés especial:

- Hitos de la Asociación
- Análisis histórico
- Análisis Financiero
- Análisis personal contratado y voluntario.
- Análisis de usuarios
- Análisis externo
- DAFO

Entre todos mejor



**Porque** creemos que la planificación es fundamental en la dirección y gestión de la organización para poder llevar a cabo la misión, los valores, la visión, y objetivos planteados a corto, medio y largo plazo.

**Para** ver cómo estamos y cómo nos queremos posicionar en nuestro sector / entorno / actuaciones.

**Porque** planificar es la anticipación a futuro de planes y objetivos realistas, con un procedimiento, una metodología y unos recursos adecuados, eliminando la improvisación, ya que unos planes efectivos son flexibles y se adaptan a los cambios.

**Porque** el proceso de planificación permite analizar el estado de la organización y los objetivos que queremos marcarnos para el futuro.

Tratándose de un sector cuya actividad sustituye a las administraciones públicas, que financieramente depende de ellas, y ante el crecimiento de la propia organización, creemos necesaria una planificación para prever las posibles alternativas en un entorno tan cambiante como en el que nos encontramos.

**Porque** después de 15 años de andadura de una Asociación es necesario pararse, reflexionar sobre la marcha del mismo y retomar la orientación del proyecto asociativo.

**Porque** un proceso de crecimiento pide una nueva reestructuración, planificación, etc.. para que el crecimiento no tome las riendas por si mismo

**Porque** queremos saber cómo se nos ve desde dentro y desde fuera, para enfocar claramente el hacia donde.



**¿Qué desea la organización conseguir del proceso de planificación? ¿Qué se consideraría un éxito al término del proceso?**

**Esperamos** conseguir una reflexión de dónde estamos y hacia dónde vamos, y a partir de aquí saber establecer una planificación con unos objetivos realistas dentro del marco.

**Esperamos** definir la estrategia de la organización para la consecución del éxito en el logro de los objetivos planteados.

El crecimiento de la organización ha complicado los procesos de gestión, creando en algún momento conflictos que hubieran sido fácilmente evitables, por lo que esperamos poder diseñar y consensuar protocolos adecuados de actuación.

**Esperamos** consolidar la estructura de los distintos proyectos. Estructurar de manera que tengan continuidad, más allá de las personas, los diferentes niveles de funcionamiento.

**Esperamos** tener claridad en los modos de proceder.

**Esperamos** adecuar las acciones, actividades y funcionamiento al objetivo marcado en relación a los usuarios, respondiendo realmente a sus necesidades socioeducativas.

**Esperamos** poder hacer un análisis que nos ayude a utilizar nuestro potencial y desarrollar nuevas alternativas, para llevar a cabo los proyectos y actuaciones.

**Esperamos** conseguir un análisis que nos permita vislumbrar objetivos claros y específicos con los que trabajar.

## HITOS HISTORICOS



### 1994

Inicio de la Asociación con grupos de alfabetización con mujeres gitanas del distrito de Vallecas, bajo la cobertura de ECOE y con integrantes de la Compañía de María. En Octubre se constituye la asociación como tal.

### 1995

Se presenta el proyecto de Alfabetización a la CAM como proyecto I.M.I

### 1996

Se añade al proyecto de Alfabetización, la inserción Sociolaboral.

Debido al gran número de voluntarios que hay y su gran implicación, se amplían los proyectos y nace "Chapotea" con el programa de ludoteca.

### 1997

- Se inaugura el local de la calle Diligencia.

- La asociación se constituye parte del colectivo Madrid de Enseñantes con Gitanos.

Se reorganiza la Asociación y se abre a socios. En Ariza se organiza la asociación en comisiones: Comisión pedagógica y comisión de socios

### 1998

- Chapotea incorpora el programa de apoyo escolar (5 a 16 años)

- Dentro del Proyecto de Adultos se empieza a formar a monitoras gitanas

Nace la revista la "Ventana de Barró"

### 1999

- Se alquila el local de la calle Cleopatra

- Chapotea incorpora el programa de "Espacio "Abierto"

- Se edita el libro "Relatos de Gitanas"

- Se formulan las líneas directrices educativas de la asociación desde la Comisión pedagógica

Se realiza un contrato de compromiso a los voluntarios

### 2000

- Se inaugura el local de la calle Cleopatra

### 2001

- Nace Jara de la mano de la Compañía de María, inicia las actividades en locales prestados por la Municipalidad.

- Aumenta el número de contratadas y disminuye el número de voluntarios (las motivaciones son distintas)

Surge una persona responsable del voluntariado

### 2002

- Nace el proyecto de "Mozas" para dar respuesta educativa a la situación de desescolarización de las adolescentes gitanas (13-16 años) el proyecto incluye el trabajo con los padres.

- El proyecto de Chapotea incorpora un grupo de familias.

- El proyecto de Adultos se presenta como proyecto bianual.

Hilo conductor: "El papel de la familia en el éxito escolar de los niños"

### 2003

La asociación gana el premio "Miguel Hernández" al proyecto Nuevos Referentes (Adultos)

Se matricula en el CEPA de Vallecas mujeres gitanas para obtener el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria

Hilo conductor: "Los límites en la educación de nuestros hijos"

### 2004

- El proyecto de mozas se destina a menores desescolarizadas en general (14-16 años)

- Participación en la Mesa de la Comunidad de Madrid

Hilo conductor: "Los límites en la educación de nuestros hijos"

### 2005

- Jara inicio el grupo "Nuestro Espacio" con mujeres

- Chapotea participa en el proyecto europeos Value

- Participación en la Mesa de Igualdad del Ayuntamiento

Hilo conductor: "Conflictos derivados de los

cambios entorno al reparto de tareas en el ámbito familiar: Violencia de género"

### 2006

- Jara amplía sus programas: Informática para padres /madres del centro y un curso de Castellano para familias y personas del barrio.

- Desde el Proyecto de Adultos se presenta a la CAM dos proyectos: Alfabetización, Habilidades Sociales e Inserción Social y Promoción de Nuevos Referentes.

- Nace el "Proyecto Artemisa", proyecto que se lleve a cabo con otras dos asociaciones y se centra: en género, salud, educación, empleo y participación vecinal. Concurso Artemisa I: "Un Poco Nos Toca a Todos"

Hilo conductor: "Convivencia intercultural"

### 2007

- Nace el proyecto Ítaca que abarca el antiguo proyecto de mozas y el apoyo escolar de Chopote ampliando ambos considerablemente e introduciendo la mediación social. (Línea preventiva: 3 a 16 años. Línea paliativa: 12 a 16 años. Mediación Social.

- Jara se cambia al local de la calle Pedro Antonio de Alarcón 35, 36

- El proyecto Artemisa, publica el libro "Nosotras las Artemisas". Concurso Artemisa II: "Cuéntanos como lo haces"

Hilo conductor: "Civismo, Ciudadanía y Participación Social"

### 2008

- Se edita el libro "II Relatos de Gitanas"

Hilo conductor: "Participación, Ciudadanía y Servicios a la Comunidad"

### 2009

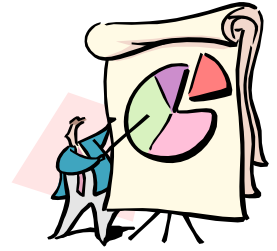
- Hilo conductor: "Abiertos al Entorno"

- Celebración de los "15 años de Barró": **ENTRE TOD@S MEJOR"**

- Plan estratégico.



## ANÁLISIS HISTÓRICO



### *Algunas reflexiones y comentarios*

Nuestra asociación comienza con una demanda de servicios sociales a personas de la Compañía de María de **proyectos educativos para población con riesgo de exclusión**.

Desde sus inicios incorpora a **personal contratado y voluntarios** al primer proyecto que aborda. Empieza su trabajo en el año 1994 con población adulta gitana y a partir del año 1997, aborda también proyectos con niños y nace Chapotea. Ese mismo año se reorganiza la asociación con la participación de socios.

Desde el momento de su reorganización se atiende al tema de la **participación de socios en comisiones** (pedagógica, de socios) y se cuida la convocatoria de al menos **2 asambleas anuales**. También manifiesta una preocupación por **atender a los voluntarios** y en el año 1998 se realiza el “**Contrato de Compromiso de los Voluntarios**”. Por otro lado, y ligado a estas preocupaciones y debido al afán por comunicar y dar a conocer el trabajo que se realiza, surge la revista la Ventana de Barró que aparece en 1998 y el primer libro que se edita 1999 “**Relatos de Gitanas**”.

El año 2001 supone una inflexión importante al ampliar el espacio geográfico de actuación y proyectos diferentes con población inmigrante. Nace Jara.

En el año 2002, nace el proyecto de Mozas que significa también un paso muy importante para abordar el trabajo con jóvenes y adolescentes no sólo desde el aspecto lúdico y el tiempo libre, sino desde el apoyo al estudio y a la recuperación escolar.

Muy importante destacar que desde los inicios hemos entendido nuestro trabajo dentro de una **red social amplia**, colaborando no sólo con servicios sociales, sino también, participando muy activamente **en fortalecer** redes sociales de todo tipo: coordinadora infantil y juvenil, mesas de proyectos I.M.I y R.M.I, Mesas por la Igualdad, Enseñantes con Gitanos, Mesas de absentismo, etc.

Es importante destacar la continuidad y el constante crecimiento de los proyectos y la preocupación por introducir **innovaciones y novedades** en los mismos

Otras preocupaciones importantes han sido: las líneas de trabajo en torno a **la desigualdad de género; la participación de los usuarios**, mediadoras, trabajo con familias; **Proponer cada año un Hilo Conductor** que se abordara desde todos los equipos, para trabajar de forma conjunta: género, interculturalidad, participación ciudadana, educación para la ciudadanía y toda una serie de inquietudes.

Fortalecer los equipos y mejorar nuestra formación, es otra constante de nuestra actuación y desde la reorganización de la asociación en Ariza en el año 1997, se ha dedicado tiempos y espacios al debate en torno a nuestro trabajo y a jornadas formativas, tanto por equipos, como de manera conjunta, todos los educadores, contratados, voluntarios, en prácticas, etc.

### **En resumen:**

**Continuidad de los proyectos, crecimiento e innovación**

**Trabajo en equipo y en red.**

**Voluntad de fomentar la participación de socios y voluntarios.**

**Preocupación por la comunicación**

**Preocupación por la formación continua.**



## Algunos Datos

Con respecto a las encuestas realizadas a:

**Socios fundadores.** Ha respondido el 100%.

Un 60% manifiesta tener un grado alto de conocimiento de la asociación y ese mismo tanto por ciento valora la actividad de la asociación como apropiada.

Un 71% valora como suficiente la información que reciben cuanto a su cantidad y un 85% valora como suficiente la información con respecto a su calidad.

Con respecto a la imagen pública, se valora como positiva al 100%, expresan que es una organización sólida que transmite confianza.

Lo que más se valora es muy variado: trabajo con gitanos, esfuerzo por ser inclusiva, cercanía por la gente, esfuerzo por no quedarse estancada, dinamismo interno, trabajo para crear tejido social, contacto con la realidad...

En cuanto a propuestas de mejora: Mejorar y estabilizar las fuentes de financiación,; hacernos más visibles; facilitar la conciliación vida familiar; mejorar el exceso de verticalidad; plantearse críticamente la convivencia con el pueblo gitano; cohesionar más a los grupos de educadores, contratados, voluntarios, etc.

**Socios en general.** Ha respondido la encuesta de socios un 47%, de los socios que hay en la actualidad registrados

Un 60% nos ha conocido a través de otra persona.

Un 43% tomó contacto por valorar nuestro trabajo

Un 62% considera que tiene un conocimiento alto de la asociación

Un 81% valora apropiada la labor de la asociación

Un 62% valora suficiente la información que recibe mientras un 38% pide más información

La información en cuanto a su cantidad es valorada por un 62% como suficiente.

En cuanto a la calidad de la información un 75% la considera suficiente.

Se considera que la imagen pública es muy buena y sólo una persona indica que tiene escasa proyección.

Un 75% de los socios que han devuelto las encuestas participa activamente en la asociación.

Un 56% considera como lo más importante de nuestro trabajo, el buen hacer del personal, el esfuerzo sincero, la transparencia y comprensión

Un 31% considera importante mejorar en la integración de los socios y un 25% considera la financiación como el elemento más importante a mejorar.



## Valoración de los datos

Ha contestado un 47% de los socios.

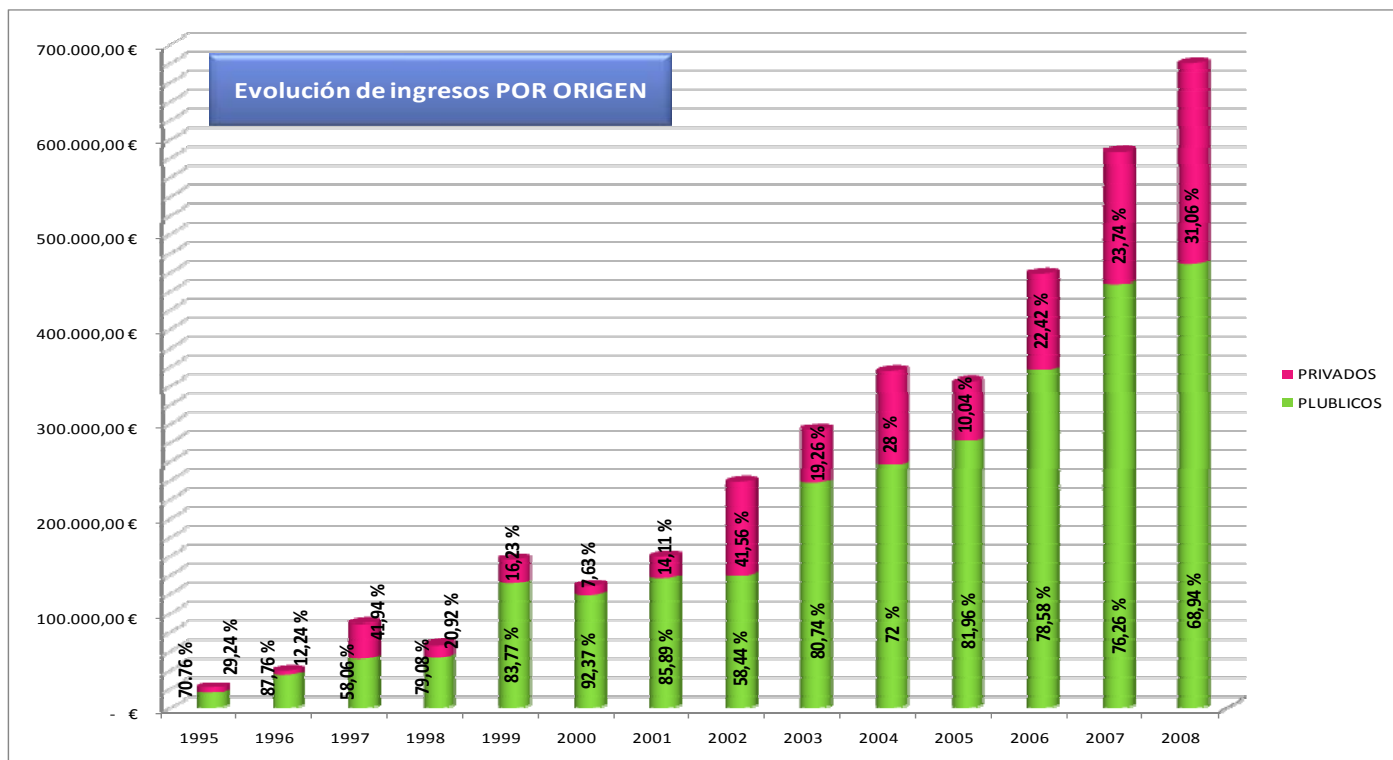
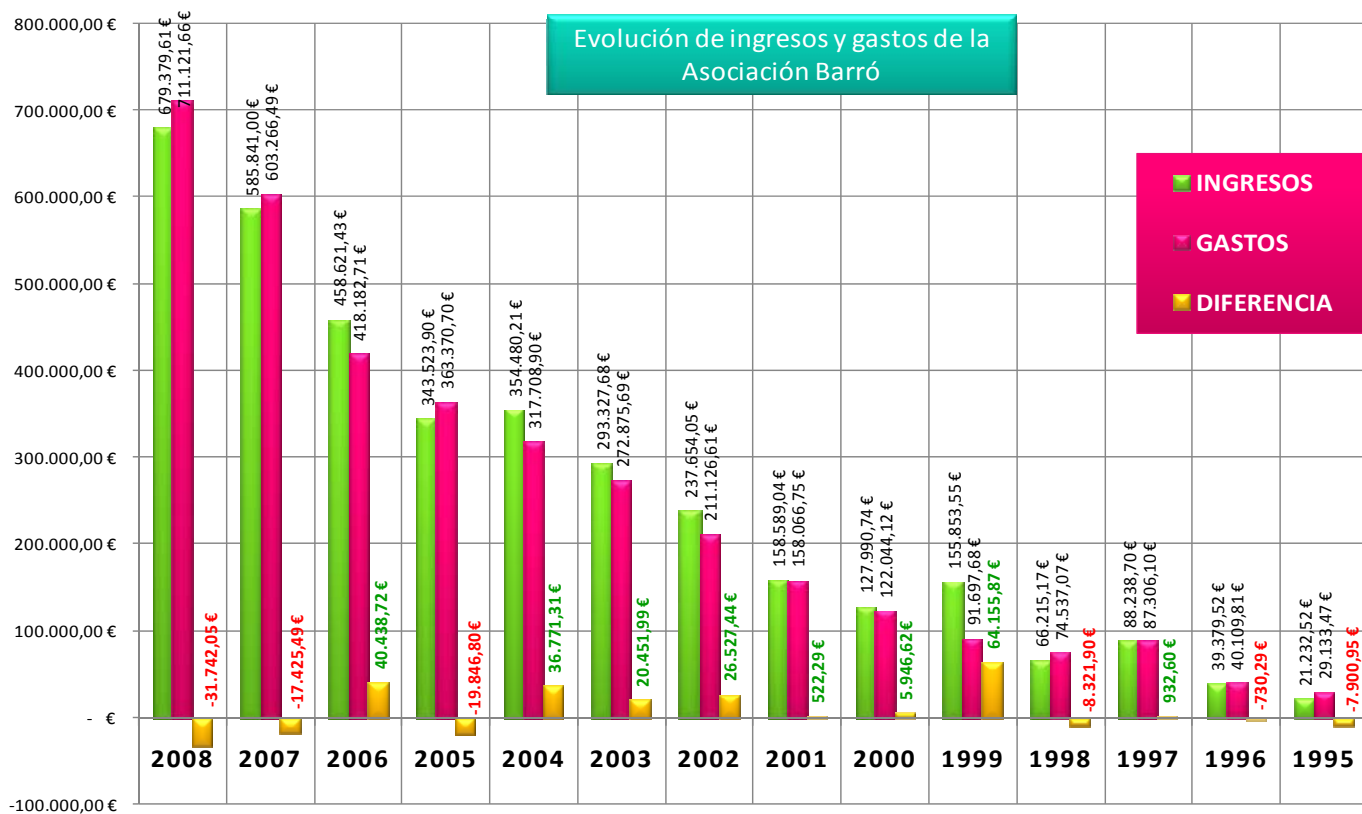
En general hay un alto grado de satisfacción por parte de las personas que participan en la asociación pero hay muchos socios que están muy alejados de la vida asociativa casi un 51% porque estuvieron y ya no están o porque residen fuera de Madrid, u otras causas, pero en general nos cuesta mantener el contacto en el tiempo.

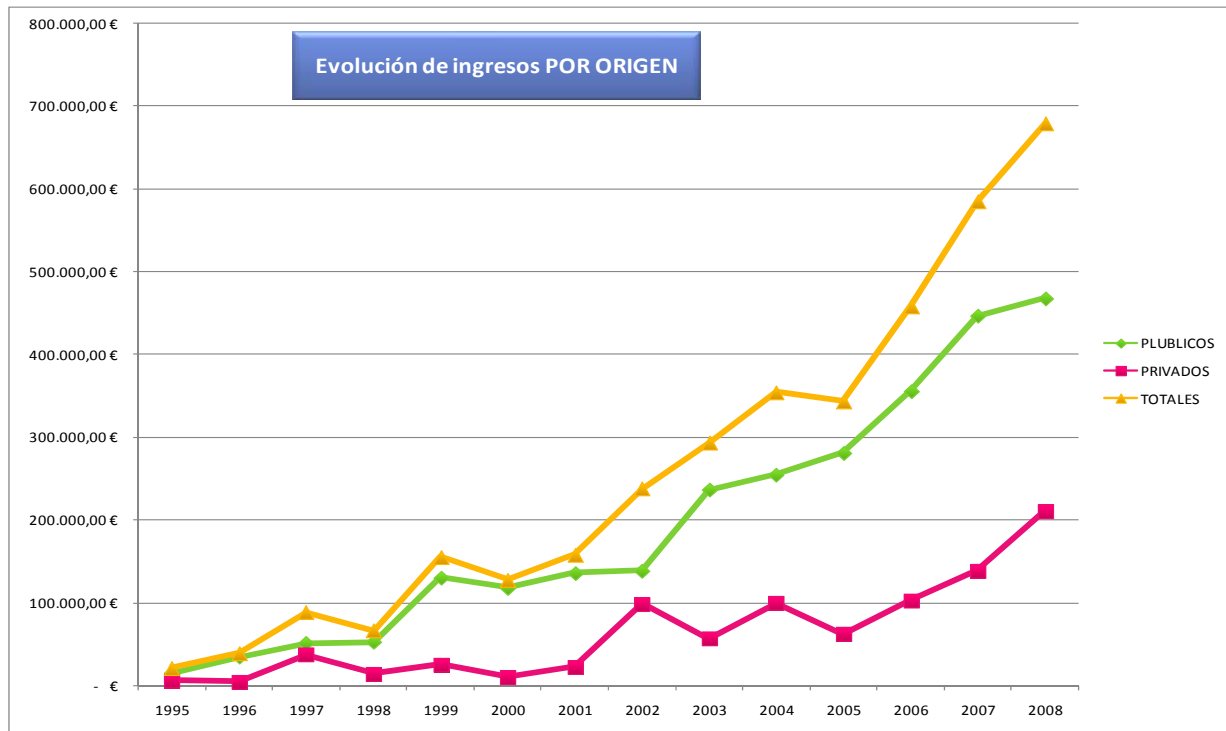
Los que están valoran la información en cuanto a calidad y cantidad de forma suficiente en un tanto por ciento elevado y destaca más la calidad que la cantidad.

A todos les parece importante el trabajo de la asociación y su imagen pública.

En cuanto a inquietudes de mejora, la financiación y la integración de los socios. De forma muy minoritaria (8% de los socios preguntados) aparece el tema de la conciliación familiar como mejorable y más minoritario aún el tema de la verticalidad (2%).

# EVOLUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN





La evolución económica de la Asociación es de un crecimiento sostenido en el tiempo. No hemos dejado de incrementar nuestro presupuesto en ningún momento y coincide con la puesta en marcha de nuevos proyectos e innovaciones.

La financiación tanto pública como privada ha ido aumentando. La financiación privada aumenta en momentos de ampliación de locales y obras, como en el último año que se ha realizado una obra de adecuación de los locales de Cleopatra.



Los dos últimos años hemos tenido déficit debido a reducción en alguna subvención o convenio y la apuesta de la Entidad por seguir manteniendo mínimamente la actividad. También se ha incrementado por la realización de ampliación de locales para poder dar respuesta a toda la actividad de los proyectos de Vallecas.

Esta apuesta por seguir manteniendo la actividad, nos lleva en momentos, a tener serios problemas de tesorería, pues los fondos que para este fin se han conseguido estos 15 años se ven reducidos, con lo que es más difícil hacer frente a la tardanza en los cobros de las subvenciones y convenios de la Administración.

Es un hecho constatable nuestra dependencia de las subvenciones tanto públicas como privadas y que esto entraña dificultades y tensiones a la hora de ejecutar los presupuestos. Una línea de actuación futura es buscar vías alternativas de financiación que nos den una mínima estabilidad y frenen la incertidumbre en las personas que trabajan con contrato en la entidad.

## EVOLUCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO Y VOLUNTARIO

### ANÁLISIS DE LAS CONTRATACIONES DE LA ASOCIACIÓN BARRÓ

La primera fecha de alta de una trabajadora en la Asociación Barró data de mayo de 1995, al mes siguiente se dieron de alta otras dos trabajadoras más. Dos de estas tres personas eran socias fundadoras y había bastantes voluntarios que iniciaron los proyectos con menores. Antes del 95 se empezó a desarrollar la actividad de forma voluntaria y con la cobertura de otra entidad: ECOE.

En la actualidad, de las tres socias fundadoras, se mantiene como trabajadora de la asociación una de ellas, por tanto es un valor muy grande para la asociación contar con una persona con 15 años de experiencia dentro de esta organización.

### Evolución de las contrataciones por año

A continuación se muestra un gráfico en el que pueden observarse el número de altas en la seguridad social en cada uno de los años de vida de la asociación. En este gráfico **no** se están teniendo en cuenta si siguen trabajando para la organización o no.

En los 15 años de análisis, se han dado un total de 66 contrataciones. Este dato arroja una media de 4,4 altas por año. A partir de estos datos globales, podemos ver la evolución año a año.

Pueden distinguirse diferentes momentos en cuanto al nº de contrataciones por año, pero la tendencia ha sido creciente a lo largo del período que se está analizando. El volumen de contrataciones en los primeros años es muy estable, manteniéndose una tendencia baja año a año con una sola contratación, hasta que se produce un salto en el año 1998 en el que se contratan a 4 personas. En este momento se empieza a estabilizar el proyecto de Adultos y comienzan las contrataciones en CHAPOTEA.

De nuevo se da un período de 4 años en los que se mantiene una tendencia baja en cuanto al nº de altas en la asociación, entorno a las 2 por año.

Del año 2002 al 2003 se vuelve a dar otro pico de altas, pasando de 3 a 8 contrataciones. Coincide con la puesta en marcha de JARA y del Proyecto de mozas.

Aunque al siguiente año bajan las contrataciones, se mantiene una línea positiva, entorno a las 4 y 5 incorporaciones por año. El incremento mayor se produce en el año 2007, año en el que la asociación da de alta a 15 trabajadores. El salto es muy significativo, se pasan de 5 a 15 altas y supone el dato más alto en la historia de la organización hasta el momento. Es el momento de la puesta en marcha del convenio con la CAM para el proyecto ITACA, lo que significa una reorganización en los proyectos de Vallecas y la contratación de varias personas para llevar a cabo este proyecto.

En el siguiente año bajan el nº de contrataciones hasta 3 y se produce un repunte en los primeros meses del 2009 llegando hasta un máximo de 8 altas laborales.

La siguiente tabla muestra el número de trabajadores que se dieron de baja en el período entre 2000 y 2009 (son los datos del informe de la SSGG) en relación con el tiempo de permanencia en la organización. El análisis que se pretende obtener está en relación con la temporalidad de las personas que han pasado por la entidad en este período

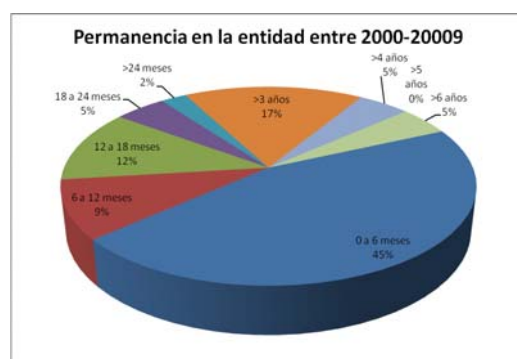


Duración del contrato	0 a 6 meses	6 a 12 meses	12 a 18 meses	18 a 24 meses	>24 meses	>3 años	>4 años	5 años	>6 años
Nº trabajadores dados de baja	19	4	5	2	1	7	2	0	2

Como puede apreciarse en el gráfico, el 45% de los contratos dados de baja en este período tenían una durabilidad de entre cero y seis meses. Un 17% se encuentran trabajadores que han permanecido entre los 3 y 4 años en la entidad, un 12% entre el año y año y medio, y un 9% entre los 6 y 12 meses.

### Conversión a contratos de jornada completa:

La asociación ha realizado en los últimos años un esfuerzo importante para convertir contratos de media jornada a jornada completa. Desde el año 2000 hasta el año 2009, 19 contratos han cambiado a jornada completa. En la actualidad, de las 23 personas contratadas 7 están trabajando a jornada completa.



### Contratos laborales según el sexo del trabajador

Se trata de una asociación formada casi en su mayoría por mujeres trabajadoras. Vamos a analizar esta característica de la asociación. Del total de las 66 personas trabajadoras que han pasado por la asociación a lo largo de los 15 años, 55 han sido mujeres y 11 hombres.



Como puede apreciarse, el porcentaje de mujeres contratadas es mucho mayor que el de hombres.

Si analizamos las fechas de alta de los contratos, vemos que los dos primeros trabajadores masculinos se contrataron en el año 1998, es decir, tres años después de la fecha de constitución de la organización y hasta cuatro años después no se volvió a dar de alta un contrato de un trabajador masculino. Hasta la actualidad, la secuencia ha sido bianual, es decir, cada dos años se han dado altas a trabajadores masculinos. Vemos la secuencia: 2003 (1), 2005 (2), 2007 (2) y 2009 (3).

## INFORME DEL CUESTIONARIO DE LAS PERSONAS CONTRATADAS DE ANÁLISIS INTERNO

### La organización

La Asociación cuenta con una amplia mayoría de trabajadoras, de los 26 contratos que hay actualmente **tres**, son hombres.

Hay una trabajadora que es fundadora de la Asociación.

En general, y desde el punto de vista de los trabajadores, la Asociación se destaca por tres logros importantes: su crecimiento, la evolución positiva y proyección hacia el exterior de la imagen de la Asociación y el trabajo en red con otras asociaciones. Todo esto está conseguido con profesionalidad, calidad en el servicio, compromiso y responsabilidad de los trabajadores y voluntarios.

Los trabajadores opinan que lo más interesante que hace la Asociación es la diversidad de colectivos que atiende, el tipo de proyectos que aborda con adultos y niños y la calidad y responsabilidad; y que la actuación es en el mismo barrio o entorno del usuario.

Cuando se pregunta en que se debe mejorar, piensan que lo más importante es la comunicación interna para que puedan conocer mejor todos los proyectos.

Un 60 % de los trabajadores opina que tiene un alto grado de conocimiento de la Asociación, por su recorrido, por interés propio... etc. lo que redundará en su función puesto que les amplía el conocimiento sobre otros aspectos de su propio trabajo aportando más elementos de valoración y facilitando su tarea.

Todos, sin excepción, valoran al máximo lo que hace la Asociación y la información que reciben de ella.

### Los trabajadores

La relación que tienen con su responsable directo la valoran de forma muy positiva, cordial, enriquecedora incluso afectiva.

Todos menos dos, en el desarrollo de sus funciones tienen relación con miembros voluntarios o en prácticas, considerando muy positiva esta relación

La relación que se establece entre el resto de los trabajadores contratados, es muy buena.

En general la valoración del trabajo que desarrollan todas las personas que están en la Asociación es muy buena, tanto las que realizan una actividad voluntaria como remunerada.

Dentro de la Asociación existe un colectivo de socios que apenas tiene relación ni con las actividades ni con las personas que trabajan, por lo que en opinión de los trabajadores la forma de acercar e integrar más a estas personas sería en encuentros de jornadas especiales, eventos, comunicaciones más frecuentes incluyendo la revista de la asociación que aporta mucha información del día a día y de los logros que se van consiguiendo.

### Participación

La mayoría de los trabajadores sienten que participan en un nivel alto en la planificación y evaluación de su actividad.

Por otro lado participan también en otros ámbitos de la Asociación en calidad de socios, voluntarios o en comisiones delegadas, en mesas de trabajo con otras instituciones, como representantes de la Asociación... etc. Esto hace que el nivel de integración sea muy alto, con unas relaciones muy fluidas, lo que facilita la formación de equipos eficaces, con una alta implicación en los proyectos.



De los 26 trabajadores, 23 han colaborado o trabajado en otras entidades antes de formar parte de Barró, casi todas del tercer sector.

En cuanto a los aspectos organizativos los trabajadores opinan que se debería mejorar algo en todas las áreas de la organización, Junta directiva, Gestión General, Coordinación de programas, Comunicación tanto interna como externa, financiación de los proyectos y donde son rotundos es en la formación interna que deberían recibir.

Opinan que la formación académica que poseen es adecuada para la actividad que desarrollan, pero demandan aspectos específicos

Y opinan que la asociación cumple la mitad de sus necesidades formativas, aunque consideran que si facilitan pautas de trabajo, criterios técnicos y metodológicos suficientes para el desarrollo de su desempeño.

En una gran mayoría se consideran altamente valorados por su responsable directo en el desarrollo de sus funciones y tareas aunque manifiestan que la asociación tiene algunas limitaciones en determinados recursos tecnológicos, personales, económicos, etc.

## Salarios

Los trabajadores de la Asociación, se consideran bien pagados en relación a los niveles salariales de otras asociaciones similares del sector. La conciliación de la vida familiar y laboral tiene algunas dificultades por la propia actividad de la Asociación, pero en general creen que el salario está en proporción a las horas de contrato.

Todos los trabajadores salvo uno, tienen expectativas de futuro en la Asociación

## Personas Voluntarias de la Asociación

---

Responden el 100% de los encuestados, un total de 18 personas: De estos 12 son mujeres y 6 hombres. Destacar que actualmente la Asociación cuenta aproximadamente con 40 personas que desempeñan tareas de manera voluntaria en la misma, aunque todas no fueron encuestadas debido a que hubo dificultades para hacerles llegar la misma.

Los voluntarios encuestados llevan una media de cuatro años colaborando en la Asociación Barró. La mayoría conocieron la Asociación a través de algunas instituciones o recursos públicos, conocidos e Internet. Gran parte de éstos están integrados en los distintos programas de menores (Apoyo Escolar y Ludoteca), seguidos de adultos.

El grado de conocimiento de lo que es y hace la Asociación Barró en su conjunto es medio-alto. Un 56% de los encuestados expresan que tener un mayor grado de conocimiento sobre esto les ayudaría a tener una mayor motivación y compromiso con la labor que desempeñan. El 44% restante expresan que tener un mayor conocimiento sobre lo que es y hace la Asociación no tendría efecto o repercusión en su actividad voluntaria.

El 90% de los encuestados valoran como Apropiada la labor que está desempeñando la Asociación Barró, el 10% restante expresa una valoración media.


Se extrae como **positivo**:

- El crecimiento y evolución de la Asociación en cuanto a la apertura para dar demanda a necesidades de diversos colectivos en situación de exclusión.
- El seguimiento de menores y la calidad de las acciones socio-educativas.
- El acompañamiento de procesos.
- Las condiciones o recursos tanto personales como materiales para desempeñar de manera eficaz la labor.

**A mejorar:**

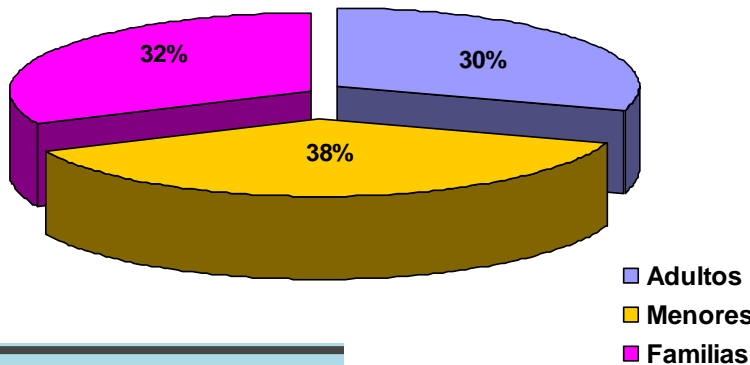
- Mayor intercambio de información entre proyectos que forman la Asociación Barró.
- Acogida y orientación de nuevas personas voluntarias.
- Formación, sobre todo en recursos psicopedagógicos.

En cuanto a las relaciones de los voluntarios, el 60% expresa mantener relaciones con el personal contratado de la Asociación (valoradas como muy buenas), el 40% restante no las mantiene. El 100% afirma tanto mantener relaciones (valoradas como buenas) con otros voluntarios, como con su respectiva/o responsable directa/o (valoradas como muy buenas). Estos expresan que se sienten acompañados, informados y que se tienen en cuenta sus opiniones y aportaciones.

Los encuestados reconocen su papel activo en la labor que desempeñan en la Asociación, tanto en la planificación, como en la ejecución y evaluación de sus acciones. Se sienten integrados y expresan la valoración y reconocimiento positivo que se tiene de ellos en la Asociación. El 82% de los encuestados expresan que la Asociación cubre de manera media-alta sus necesidades 

## ANÁLISIS DE LOS USUARIOS

### Usuarios encuestados



La encuesta de satisfacción ha sido contestada por un total de 90 usuarios, 27 de ellos adultos (8 hombres y 19 mujeres), 34 menores entre 13 y 18 años (16 hombres y 18 mujeres) y 29 familias (4 padres y 25 madres). Los resultados, en general, han mostrado una valoración muy positiva de la Asociación por parte de sus usuarios.

### Adultos:

Para ellos la asociación enseña a leer y a escribir, a comportarse y educación. El 83% de los usuarios la ha conocido a través de SS.SS. y el 70% lleva más de 3 años en ella. El 89% manifiesta estar contento o muy contento con la Asociación y el 89% se la recomendaría a otras personas.

Participación: es valorada por el 81% como buena o muy buena.

Asistencia: el 85% considera que es buena o muy buena.

Relación con los educadores: el 96% considera que es buena o muy buena. El 96% considera que los educadores apoyan su aprendizaje y 70% considera que siempre cuentan con su opinión. El 92% que les escucha y les orientan.

Relación con los compañeros, el 85% considera que es buena o muy buena

Las actividades, el 59% las considera buenas o muy buenas y el 74% desearía hacer otras: (32% más salidas y 18% ordenadores).

Los espacios: 71% los consideran buenos o muy buenos.

Los materiales de trabajo el 74% los considera buenos o muy buenos.

Los horarios, el 70% los consideran buenos o muy buenos.

La preparación de los educadores el 100% la considera buena o muy buena

La labor de las mediadoras, el 81% la considera buena o muy buena ( el 7% no conoce su labor).

### SUGERENCIAS/NECESIDAD DE CAMBIO

El 56% considera que es necesario que finalicen las clases cuando acaba el colegio de los niños, la cifra se eleva hasta el 78% en el caso de las mujeres. Por su parte, el 56% de las sugerencias realizadas por los hombres hacen referencia al manejo de ordenadores. Así mismo el 33% de las mujeres desea que las reuniones se hagan también en el pozo y el 44% que haya más dinero para

salidas.

### Familias:

Para ellos la asociación ayuda y apoya a padres e hijos sin importar el origen ni la religión, apoya a los chicos en sus deberes y realiza con ellos actividades (ludoteca, talleres, colonias...). El 45% conoce la asociación a través de un amigo o por estar en el barrio y el 17% a través de SS.SS. El 65% lleva más de 3 años en ella. El 100% manifiesta estar contento o muy contento con la Asociación y el 97% se la recomendaría a otras personas.

Participación: Un 66% manifiesta participar en las actividades de la asociación principalmente a través del grupos de madres o escuela de padres y un 60% califica su implicación como buena o muy buena. El 66% manifiesta participar en las reuniones de padres. El 83% considera buena o muy buena la formación recibida.

Atención: el 100% considera que la atención que les presta la asociación es buena o muy buena.

Relación con los educadores: el 93% considera que es buena o muy buena. Y el 93% tienen en cuenta las recomendaciones y/o pautas educativas de los educadores y las mediadoras.

Relación con otros padres, el 72% considera que es buena o muy buena

Las actividades, el 66% las considera buenas o muy buenas y el 28% desearía hacer otras (más salidas, conocer cosas nuevas, fútbol para padres, ordenadores,...). El 100% manifiesta que las actividades ayudan a ellos y/o a sus hijos: porque les ayu-



dan en los deberes, les orientan en la educación de los hijos, les dan la oportunidad de relacionarse con otras personas, les ayudan en el desarrollo social y en la adquisición de valores de los menores, realizan actividades divertidas...

Los espacios: 93% los consideran buenos o muy buenos.

Los materiales de trabajo el 90% los considera buenos o muy buenos.

Los horarios de atención a las familias, el 90% los consideran buenos o muy buenos y los horarios de las actividades el 93% los califica como buenos o muy buenos.

La preparación de los educadores el 97% la considera buena o muy buena

La labor de las mediadoras, el 83% la considera buena o muy buena.

**SUGERENCIAS/NECESIDAD DE CAMBIO**

Los padres destacan la paciencia, dedicación y cariño de los educadores, el refuerzo educativo y las actividades y salidas. Sólo es destacable la solicitud de más presupuesto (14%).

**Menores:**

Para ellos la asociación ayuda en los estudios, realiza actividades y salidas (ludoteca, TJ,...) ayuda a mayores y niños y te hace sentir bien. El 77% conoce la asociación a través de de un amigo, de la familia o por estar en el barrio. El 51% lleva más de 3 años en ella. El 91% considera que la Asociación les ayuda personal y académicamente. El 94% se la recomendaría a otras personas.

Al 62% de los menores les gustaría, en un futuro, participar en la Asociación como educador o voluntario

Asistencia: el 30% considera que es buena o muy buena y el 62%



la considera normal.

Participación: Un 48% valora su participación de

forma positiva y un 44% de manera normal. El 53% valora su comportamiento como bueno o muy bueno y el 47% como normal.

Relación con los educadores: el 88% considera que es buena o muy buena. El 91% manifiesta que los educadores les escuchan y orientan normalmente/ siempre y el 91% que les apoyan en sus deberes.

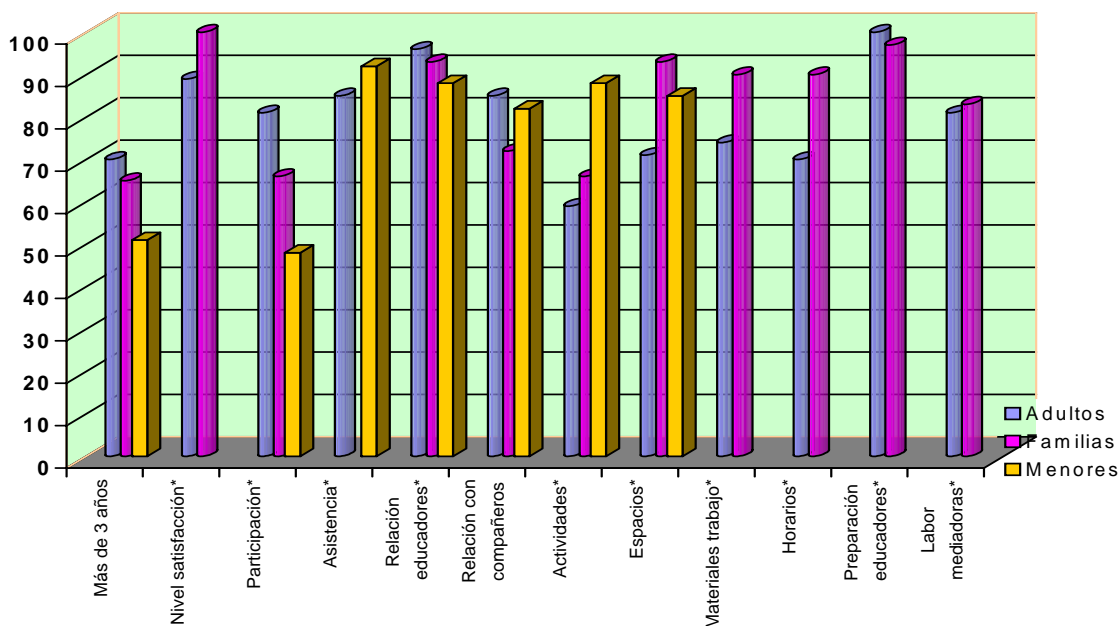
Relación con los compañeros, el 82% considera que es buena.

Las actividades, el 88% las considera divertidas/muy divertidas y el 49% desearía hacer otras (más salidas, parque de atracciones cars, ir al extranjero...). Al 51,5% le gustaría ayudar en la programación y realización de las actividades (principalmente en las salidas y excursiones). El 68% dice que las actividades son de su interés.

Los espacios: 85% los consideran buenos o muy buenos.

**SUGERENCIAS/NECESIDAD DE CAMBIO**

Los menores destacan la necesidad de mejorar y utilizar en mayor medida los ordenadores, realizar más salidas y mejorar en respeto, disciplina y silencio. También piden que no cambien tanto los educadores.



# ANÁLISIS EXTERNO

Se han entregado un total de 33 encuestas a informadores externos (técnicos de la administración, personas de otras entidades, directores generales de la administración, etc).

Se han entregado a día de hoy 17 encuestas, podemos afirmar que han contestado un 51% del total.

A continuación se va a presentar un breve resumen de las encuestas entregadas con el objetivo de ofrecer de forma sintética las ideas que se pueden extraer de todas las opiniones expresadas.

## QUIÉNES SOMOS

El 95% de personas saben cuándo surgió la entidad y señalan el año. De éstas, 11% marcan el inicio con los proyectos IMI y señalan a la Compañía de María como institución que impulsó el nacimiento de la entidad. En cuanto al porqué, todas señalan la intervención de población gitana y de exclusión y sólo el 5% desconoce el porqué.

53% afirman conocer la misión, 41% describen todos los ámbitos y proyectos de la asociación. El 5% sólo señala el proyecto de adultos.

76% consideran que sí informamos sobre nuestra organización. 18% creen que deberíamos mejorar, señalan la mayor utilización de los correos electrónicos. El 6% considera las informaciones dependen de las relaciones personales con la persona de contacto. Habría que llegar a la población en general.

Ideas para mejorar la comunicación: 18% boletín digital, página web con ideas y apoyo desde nuestra experiencia, más anuncios en prensa local, creación de un blog, presentar el organigrama (11%), jornadas de puertas abiertas (11%), asambleas animadas.

**PUNTOS FUERTES:** proximidad, conocimiento de la población gitana, trabajo en red, adaptabilidad a las necesidades, número de voluntarios, seriedad, confianza, ilusión, creatividad, gestión de proyectos, evaluación, el método pedagógico, reparto de tareas, equipo humano, relación con la administración.

**PUNTOS DÉBILES:** Precariedad económica, contratos inestables, (24%) bajos recursos económicos, dependencia de las subvenciones (29%), poner en marcha método participativo aplicada a la intervención comunitaria, exclusividad de trabajo con población gitana, pocas publicaciones, menos cercanía con hombres gitanos, se aguanta sin cobrar.

## QUÉ HACEMOS, CÓMO Y CON QUIÉN

**LÍNEAS PRINCIPALES DE LA ACTIVIDAD:** 18% sí, 24% no señalan a Jara, 5% no, el 53% nombra los proyectos (adultos, Chapotea, Jara, Ítaca y líderes gitanas), el 11% sigue nombrando el proyecto de adolescentes pedidas, otras hablas en general del desarrollo socioeducativo de minorías.

**CÓMO NOS ORGANIZAMOS:** 53% sí nos conoce, explican el organigrama y los proyectos; 35% desconoce; el 12% ns/nc.

**PERSONAS RESPONSABLES DE ÁREAS:** 24% sí; 18% no; 41%, algunas; 5%, Paloma, Pilar y mozas no se acuerda del nombre; 5% nombra todas las coordinadoras menos Jara; 5% nombra a todas menos adultos.

**ÁMBITO DE ACTUACIÓN:** 24%, sí; 47% nombran Pte Vallecas y Ciudad Lineal; 12% Madrid y Nicaragua; 17% sólo Vallecas y Santa Catalina.

**PROBLEMÁTICA POBLACIÓN:** 59%, generalizan población gitana adulta e infancia, 12% nombran población inmigrante, 12% casos servicios sociales.

## QUÉ ESPERAS DE LA ORGANIZACIÓN

**CÓMO PODEMOS MEJORAR:** 47% ns/nc; con más imaginación y creatividad, con más fondos, con la opinión de todas las personas de la entidad, con un plan estratégico, incluyendo a los usuarios dentro de la organización, .

**QUÉ HACER PARA INVOLUCRAR A QUE COLABOREN:** 18% ns/nc; darse a conocer más 18%; con un plan de comunicación, 18%; campaña interna de fidelización de socios entre familiares y amigos de voluntarios, trabajadores y empresas; con redes sociales; estar más en la calle; hacer el trabajo visible; ser abierto.

**QUÉ PAPEL DESEMPEÑA EL VOLUNTARIO:** 24% ns/nc; pilar de la entidad, indicador de solidaridad; más protagonismo y decisión; mantener el estilo de Asociación; apoyo, colaboración y complementación 18%; con espacios de decisión y conciencia social.

**QUÉ APORTA NUESTRA ORGANIZACIÓN:** 24% ns/nc; conocimiento del barrio y del colectivo gitano 24%; innovación y búsqueda de vías de intervención; modo de trabajo sin prisas; independencia, equipos compactos, menos jerarquía; creencia en lo que hace; educación como eje transversal; proyectos sostenibles y viables; calidad de la acción; interés por los usuarios; gran experiencia 18%; conocimiento población femenina gitana.

**EN EL FUTURO:** 18% ns/nc; 12%, seguir con la integración escolar de la población gitana y la cercanía con el barrio; función crítica, denuncia y rechazo de injusticias; metodologías participativas como modelo de intervención comunitario; no centrarse sólo en gitanos, 18%; adaptarse a las necesidades; imagen de la población gitana que tiene la población mayoritaria; acceso a la formación; asociación a emular, referente; evaluación del trabajo; crecimiento sostenido; centro promotor de ideas y proyectos de los usuarios; procesos de educación desde la maternidad 0-3; trabajar más con hombres; trabajo por encima de las prioridades de la administración.

## ASOCIACIÓN BARRÓ

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y POSICIONAMIENTO

INFANCIA Y FAMILIA	INMIGRACIÓN	POBLACIÓN GITANA	MEDIACIÓN SOCIAL	VOLUNTARIADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- CENTRO LÚDICO EDUCATIVO "CHAPOTEA"</li> <li>- ITACA</li> <li>- ISIS</li> </ul>  <p>FINANCIACIÓN Y COORDINACIONES INSTITUCIONALES</p>	<p>CENTRO SOCIOEDUCATIVO "JARA"</p>  <p>FINANCIACIÓN Y COORDINACIONES INSTITUCIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ALUNÉ</li> <li>- SOSQUÉ QUERELAR</li> <li>- PROYECTO ARTEMISA</li> </ul>  <p>FINANCIACIÓN Y COORDINACIONES INSTITUCIONALES</p>	<p>MEDIACIÓN SOCIAL EN EL TRIANGULO DEL AGUA (PLAN DE BARRIO)</p>  <p>FINANCIACIÓN Y COORDINACIONES INSTITUCIONALES</p>	<p>PROYECTO PANDORA</p>  <p>FINANCIACIÓN Y COORDINACIONES INSTITUCIONALES</p>
<p><b>CONSEJERIA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE FAMILIA INSTITUTO MADRILEÑO DEL MENOR Y LA FAMILIA</p> <p><b>CONSEJERIA DE EDUCACIÓN:</b> D. GENERAL DE INFANTIL Y PRIMARIA DIRECCIÓN DEL ÁREA TERRITORIAL DE MADRID - CAPITAL</p> <p><b>CONSEJERIA DE SANIDAD:</b> AGENCIA ANTIDROGA</p> <p><b>CONSEJERIA DE EMPLEO Y MUJER:</b> DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER</p> <p><b>AYUNTAMIENTO DE MADRID / ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE INFANCIA Y FAMILIA JUNTA MUNICIPAL DEL DISTRITO PUENTE DE VALLECAS /PARTICIPACIÓN CIUDADANA MADRID SALUD</p> <p><b>PRIVADOS:</b> COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TL DE VALLECAS INJUCAM OBRA SOCIAL CAJA MADRID LA CAIXA PROINFANCIA FUNDACIÓN ROVIRALTA FUNDACIÓN CREATIA GAS. P. GUADALUPE F. MIGUEL DE MONTAIGNE COMPAÑIA DE MARÍA OTROS</p>	<p><b>CONSEJERIA DE INMIGRACIÓN:</b> D. GENERAL DE INMIGRACIÓN</p> <p><b>CONSEJERIA DE EDUCACIÓN:</b> DIRECCIÓN DEL ÁREA TERRITORIAL DE MADRID - CAPITAL</p> <p><b>AYUNTAMIENTO DE MADRID / ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE INMIGRACIÓN JUNTA MUNICIPAL DEL DISTRITO CIUDAD LINEAL</p> <p><b>PRIVADOS:</b> INJUCAM OBRA SOCIAL LA CAIXA FISC F. STA. MARIA GAS. P. GUADALUPE F. MIGUEL DE MONTAIGNE COMPAÑIA DE MARÍA OTROS</p>	<p><b>CONSEJERIA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES. RENTAS MÍNIMAS. PROYECTOS EUROPEOS</p> <p><b>CONSEJERIA DE EDUCACIÓN:</b> D. GENERAL DE SECUNDARIA Y ENSEÑANZAS PROFESIONALES</p> <p><b>CONSEJERIA DE SANIDAD:</b> D. GENERAL DE ATENCIÓN PRIMARIA DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD</p> <p><b>CONSEJERIA DE EMPLEO Y MUJER:</b> DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER</p> <p><b>AYUNTAMIENTO DE MADRID / ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p> <p><b>PRIVADOS:</b> COMPAÑIA DE MARÍA OTROS</p>	<p><b>AYUNTAMIENTO DE MADRID :</b> JUNTA MUNICIPAL DEL DISTRITO PUENTE DE VALLECAS. PLAN DE BARRIO</p> <p><b>PRIVADOS:</b> OTROS</p>	<p><b>CONSEJERIA DE FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE VOLUNTARIADO Y PROMOCIÓN SOCIAL</p> <p><b>AYUNTAMIENTO DE MADRID / ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES:</b> D. GENERAL DE INFANCIA Y FAMILIA Y VOLUNTARIADO</p> <p><b>PRIVADOS:</b> COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TL DE VALLECAS INJUCAM OTROS</p>

## ASOCIACIÓN BARRÓ

### TRABAJO EN RED

INFANCIA Y FAMILIA	INMIGRACIÓN	POBLACIÓN GITANA	MEDIACIÓN SOCIAL	VOLUNTARIADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- CENTRO LÚDICO EDUCATIVO "CHAPOTEA"</li> <li>- ITACA</li> <li>- ISIS</li> </ul> 	<p>CENTRO SOCIOEDUCATIVO "JARA"</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ALUNÉ</li> <li>- SOSQUÉ QUERELAR</li> <li>- PROYECTO ARTEMISA</li> </ul> 	<p>MEDIACIÓN SOCIAL EN EL TRIANGULO DEL AGUA (PLAN DE BARRIO)</p> 	<p>PROYECTO PANDORA</p> 
<p><b>DISTRITO PUENTE DE VALLECAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVICIOS SOCIALES</li> <li>- SERVICIOS EDUCATIVOS Y CENTROS ESCOLARES</li> <li>- SERVICIOS DE SALUD Y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA.</li> <li>- COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TL DE VALLECAS</li> <li>- IRIS</li> <li>- INJUCAM</li> <li>- ENTIDADES DE LA ZONA</li> </ul>	<p><b>DISTRITO CIUDAD LINEAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVICIOS SOCIALES</li> <li>- SERVICIOS EDUCATIVOS Y CENTROS ESCOLARES</li> <li>- SERVICIOS DE SALUD Y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA.</li> <li>- INJUCAM</li> <li>- ENTIDADES DE LA ZONA</li> </ul>	<p><b>DISTRITO PUENTE DE VALLECAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVICIOS SOCIALES</li> <li>- SERVICIOS EDUCATIVOS Y CENTROS ESCOLARES</li> <li>- SERVICIOS DE SALUD Y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA.</li> <li>- IRIS</li> <li>- CAF</li> <li>- ENTIDADES DE LA ZONA</li> </ul> <p><b>RED ARTEMISA:</b> PROYECTO ARTEMISA LLEVADO A CABO CON EL FANAL Y CASM.</p> <p>MESA POR LA IGUALDAD DE LA MUJER GITANA EN EL MUNICIPIO DE MADRID. MESA DE GENERO DEL DISTRITO P. VALLECAS. AGENCIA PARA EL EMPLEO. OMEGA/ASEME</p> <p><b>OTRAS ENTIDADES:</b> ASOC. DE ENSEÑANTES CON GITANOS</p>	<p><b>DISTRITO PUENTE DE VALLECAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERVICIOS SOCIALES</li> <li>- SERVICIOS EDUCATIVOS Y CENTROS ESCOLARES</li> <li>- SERVICIOS DE SALUD Y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA.</li> <li>- ASOCIACIONES DE VECINOS</li> <li>- IRIS</li> <li>- ENTIDADES DE LA ZONA</li> </ul> <p><b>PLAN DE BARRIO:</b> TRIANGULO DEL AGUA CON ASOC. CHISPA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TL DE VALLECAS</li> <li>- INJUCAM</li> <li>- ENTIDADES DE LA ZONA EN LA QUE SE UBICAN LOS PROYECTOS.</li> <li>- GAS P. GUADALUPE</li> </ul>



## DEBILIDADES

- FINANCIACIÓN INESTABLE
- EQUIPO DE GESTIÓN
- GESTIÓN DE L@S SOCI@S
- ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y FORMACIÓN DE VOLUNTARIOS
- CAPTACIÓN DE VOLUNTARIOS.
- FALTA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON GENTE DE PRÁCTICAS Y VOLUNTARIOS.
- FALTA DE PLAN DE COMUNICACIÓN
- FALTA DE PATRIMONIO
- CONTRATOS TEMPORALES Y MEDIAS JORNADAS.
- EXCESIVO CAMBIO DE EDUCADORES
- DEMANDA DE MÁS ACTIVIDADES POR LOS USUARIOS
- NECESIDAD DE FORMACIÓN POR LOS EQUIPOS DE EDUCADORES
- DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL
- BÚSQUEDA DE NUEVAS REDES SOCIALES
- TRABAJO REMUNERADO- TRABAJO VOLUNTARIO
- DEPENDENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA TOMA DE DECISIONES
- REPARTO DE RESPONSABILIDADES

## FORTALEZAS

- BASE SOCIAL DE LA ENTIDAD.
- GRADO DE SATISFACCIÓN DE VOLUNTARIOS Y CONTRATADOS
- FINANCIACIÓN MANTENIDA Y BÚSQUEDA DE FINANCIADORES
- FINANCIACIONES PUNTUALES
- DIVERSIDAD DE FINANCIADORES
- PROYECTOS DE LARGO RECORRIDO Y CONTINUIDAD
- CAPACIDAD DE INNOVACIÓN
- PERSONAL CONTRATADO ANUALMENTE, NO POR PROYECTOS
- DISPONIBILIDAD DE AUMENTO DE HORAS EN CONTRATOS.
- EQUIPO PREPARADO, COMPROMETIDO Y VALORADO
- FOMENTO DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES
- INTERÉS DE LOS EQUIPOS POR LA FORMACIÓN CONTINUA
- COORDINADORES Y EDUCADORES = REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD
- TRABAJO EN RED (LOCALES Y NACIONALES) Y COMPROMISO
- LÍDERES EN REDES SOCIALES
- CONOCIMIENTO DE LA POBLACIÓN USUARIA
- EXPERIENCIA Y LARGO RECORRIDO
- ÁMBITO NACIONAL
- CREDIBILIDAD Y CONOCIMIENTO EXTERNO DE LA ENTIDAD
- PODER DE DECISIÓN FRENTE A LA ADMINISTRACIÓN
- ACTUACIÓN FRENTE A URGENCIAS EDUCATIVAS.

## AMENAZAS

- FALTA DE FINANCIACIÓN ALTERNATIVA, ESTABLE Y PRIVADA
- FALTA DE CONVENIO REGULADOR DEL SECTOR
- DIFICULTAD PARA CONSEGUIR LÍNEAS DE CRÉDITO
- FALTA DE RECURSOS PARA CONCILIAR LO PERSONAL Y LO LABORAL
- FALTA DE VOLUNTARICOMPETENCIA EN EL SECTOR
- PRIVATIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS
- BUROCRACIA E INEFICACIA DE LAS ADMINISTRACIONES
- LÍDERES EN REDES SOCIALES.

## OPORTUNIDADES

- APERTURA A NUEVAS VÍAS DE FINANCIACIÓN
- BUENA IMAGEN ANTE LA ADMINISTRACIÓN
- PRÉSTAMOS DE ENTIDADES PRIVADAS
- TRABAJO EN RED
- REFERENTES EN LOS CONTEXTOS DE ACTUACIÓN
- ENTIDAD DE ÁMBITO NACIONAL
- ENTIDAD COMPETENTE Y COMPETITIVA
- INDEPENDENCIA
- DEMANDAS EXTERNAS PARA LA CREACIÓN DE PROYECTOS
- INTERÉS DE VOLUNTARIOS POR PARTICIPAR



