

INFORME DE GESTIÓN

Periodo abril 2016 – diciembre de 2016



INFORME DE GESTIÓN

Periodo abril de 2016 a diciembre de 2016

Contenido.

1. **Acerca de VAHUM:** El valor de cada ser humano

Misión

Visión.

Nuestro ADN

Nuestra historia

2. **Nuestra estructura corporativa**

3. **Alcance de nuestra gestión durante el 2016**

4. **Nuestros programas comunitarios**

- Territorios de acogida: organizaciones comunitarias
- Tejiendo vínculos: familias y comunidades en situaciones especiales
- Luchas juveniles: colectivos de niños, niñas y jóvenes

5. **Programas para la gestión de recursos**

- Tiempo de conversar: profesionales de la educación
- Pensar y hacer con la gente: instituciones del estado
- Humanizar: empresarios y colaboradores
- Donaciones y subsecciones

6. **Programas para la gestión de recursos**



Acerca de Vahum

Misión.

Somos una organización privada, sin ánimo de lucro, que pretende generar, promover y ejecutar programas de educación informal y fortalecimiento social e individual; orientados al beneficio y transformación de las comunidades.

Visión.

Plasmamos nuestra visión al 2022, en el ideal de cumplir los sueños en comunidad, primando lo humano como fuente de solución de los problemas sociales que afectan de manera diferencial el territorio nacional.

Nuestro ADN...

Humanizar, *es lo que determina nuestro pensar y actuar.*

Ubicarnos como seres humanos, siempre en el centro de cada acción, permitiéndonos afectar por el otro, por su realidad, su tristeza y su alegría.

Participar, *reconocemos que los cómo, se dialogan.*

Contamos con espacios e iniciativas para crear y buscar soluciones juntos, porque la expresión humana es fundamental para la transformación.

Imaginar – Crear, *encontrar nuevas posibilidades, partiendo de lo improbable.*

Ejercitar la imaginación y promover reflexiones que nos permitan reconocer otras realidades y crear nuevas alternativas de solución.

Decidir desde la libertad, *reconociendo los saberes de la experiencia, la vida, la academia y los de la cultura.*

Las personas somos capaces de reflexionar e incidir en nuestra realidad, partiendo de eliminar prácticas y discursos que promueven la homogenización, el maltrato, la explotación y la violencia

Confiar, *Lo único que sabemos en principio del otro, es que es un “otro”.*

La experiencia de cada ser humano es tan única, como su lógica del mundo; así que respetamos el tiempo, el proceso, el aprendizaje y el saber de cada uno.

Amar, *Encontramos en el servicio y la solidaridad una forma de vida.*

Crear vínculo desde el amor, implica mirarnos desde lo que nos une, así que propiciamos la interacción permanente que nos invita a vivir el amor en lo cotidiano.



Nuestra historia.

La trayectoria de las fundadoras en el campo social por diferentes regiones del territorio colombiano, dieron lugar a múltiples cuestionamientos, en relación con el verdadero sentido de las organizaciones sociales y su relación con las comunidades ¿realmente estas cifras hablan de lo que está pasando?, ¿realmente está pasando algo?, ¿por qué hablamos de una perspectiva diferencial, cuando todo se encuentra determinado por manuales y lineamientos?, ¿qué efectos negativos tienen las intervenciones no sostenidas en el tiempo?, ¿en verdad, este es el mejor uso que podría darse a los recursos?...

Estos cuestionamientos y los vacíos que se encontraban en las propias respuestas, dieron lugar en el año 2016 a la creación de Vahum, como una organización que de manera decida recuperaría el valor de lo humano en los procesos sociales, partiendo de un genuino interés por las tristezas, las dificultades y las necesidades que existen en las comunidades.

En coherencia con esto, sus fundadoras trazan como objetivo primordial, desarrollar acciones sostenidas, que permitan el fortalecimiento de las comunidades para enfrentar las distintas situaciones que afrontan, lo cual requiere de tiempo y trabajo constante; trasciendo así, el activismo que se promueve actualmente desde los proyectos sociales, desde una perspectiva estandarizada e intervencionista. Contrario a esto, se parte de una premisa, y es que los cómo; es decir, las formas de actuar también deben ser discutidas y dialogadas.

De igual forma, se piensa en la necesidad de acompañar de manera prioritaria a grupos poblacionales que por no representar mayorías, son relegadas en la asignación presupuestal, y por ende, apoyados de una manera incipiente y por lo general estandarizada, como son: **i)** población en proceso de inclusión escolar; **ii)** familias de niños, niñas y adolescentes con dificultades de aprendizaje o discapacidad, que además enfrentan situaciones de pobreza y miseria; **iii)** familias que enfrentan los retos de la adopción, especialmente en la etapa de la adolescencia; **iv)** cuidadores de personas con enfermedades terminales; **v)** colectivos de jóvenes; **vi)** organizaciones de base; entre otros.

En conclusión, Vahum nace de la crítica al actuar que prima actualmente en las organizaciones sociales, quienes han perdido independencia, y sentido humano; dejándose envolver en la burocracia y la presentación de cifras vacías, que en la mayoría de casos no da cuenta real de transformaciones, y por el contrario, deja insatisfacción en los territorios después de sentir el “manoseo a su población”. **En consecuencia Vahum proyecta trabajar para lograr el reconocimiento, que le de la posibilidad de gestionar recursos para la realización de acciones en las comunidades, primando lo humano en la búsqueda de soluciones.**

Nuestra estructura corporativa

La estructura de Gobierno de VAHUM, tal como aparece establecida en los Estatutos y en la Cámara de Comercio de Bogotá, se encuentra conformada por dos instancias, las cuales son:

Asamblea General

Las responsabilidades principales de la Asamblea General se encuentran relacionadas con velar por el correcto funcionamiento de VAHUM, así como designar y elegir tanto al Comité Directivo como al Director Ejecutivo de la Corporación. La Asamblea está conformada por los tres (3) corporados hábiles de la organización, quienes son dos mujeres y un hombre y no reciben ninguna remuneración por los servicios entregados a la organización, desde este órgano de gobierno.

Comité Directivo

El Comité Directivo se encuentra conformado por el Presidente, el Vicepresidente y el Secretario General. Hacen parte de él dos mujeres y un hombre, quienes actualmente no reciben remuneración alguna, sino que prestan servicios desde el voluntariado, pero que al momento en que se generen ingresos puedan recibir recursos económicos desde un contrato de trabajo acorde a las normas colombianas. La remuneración de los directivos de la organización, el nombramiento de nuevos directivos, los incrementos y los beneficios, serán revisados y aprobados cuando haya lugar por la Asamblea General a través de un comité.

Miembros de la Asamblea General

LAURA YANETH GONZALEZ PINTO

Presidente Comité Directivo

Psicóloga. Mágister en Intervención e Investigación Psicosocial. Estudiante en formación de la Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo. Experiencia de 12 años en el área organizacional y social como consultor y profesional técnico de proyectos educativos y sociales.

“Agradecida con Dios y la vida porque cada experiencia vivida, cada paso recorrido y cada persona encontrada me hacen comprender y aprender que mi razón de ser es: estar al servicio del otro.”

LAURA VIVIANA GARCÍA MARTÍNEZ

Vicepresidente Comité Directivo

Fonoaudióloga. Especialista en Rehabilitación de la Discapacidad Infantil. Mágister en Desarrollo Social y Educativo. Experiencia de 9 años en el desarrollo de proyectos educativos y sociales.

“Siempre soñé ser docente, vivo apasionada y dedicada a la educación. Mi experiencia profesional y personal me han llevado a buscar y pensar nuevas formas de ser y hacer en la escuela (formal) y fuera de ella (no formal)”.

JOSE VICENTE CASTILLO SADOVAL

Secretario General

Psicólogo. Especialista en Alta Gerencia. Docente Universitario del área de humanidades. Experiencia de 15 años en Programas de desarrollo humano y social.

“Soy Psicólogo por vocación, estoy convencido que existen oportunidades para todos y la posibilidad siempre de crear nuevas. Lo que hago, es conversar desde los aprendizajes que me ha dado la experiencia como educador durante 10 años.”

Alcance de nuestra gestión durante el 2016

Para el año 2016, se inició a formulación de nuestros planteamientos estratégicos, así como también el desarrollar todos os aspectos administrativos exigidos a nivel legal por las diferentes entidades.

Desde la gestión, se realizaron dos (2) propuestas una en el mes de Junio y otra en el mes de diciembre, desde la línea de servicios, de las cuales se logró ejecutar una (1). A continuación se describen las dos propuestas:



1) El fonoaudiólogo en la Educación inclusiva: estrategias de intervención, asesoría familiar y escolar - Yopal

Producto de las gestiones realizadas, se hizo una propuesta para un grupo de fonoaudiólogos trabajadores y residentes en la ciudad de Yopal, quienes manifestaron interés en formarse en temas asociados a educación inclusiva.

Los objetivos de formación se encontraban relacionados con:

- Fortalecer el aporte del fonoaudiólogo en la Educación Inclusiva, a partir de la profundización en conceptos fundamentales; así como en el reconocimiento de estrategias y prácticas implementadas desde el proceso de intervención terapéutica.
- Ampliar, reconocer, profundizar y diversificar las estrategias de apoyo terapéutico empleadas en diagnósticos que implican impactos en la vida escolar y el proceso de aprendizaje.

Los contenidos a trabajar se definieron claramente en la propuesta, identificando los siguientes ejes temáticos:

- **Educación Inclusiva:** Este contenido comprende modelos de Educación Inclusiva, la experiencia de la inclusión, desde diferentes

miradas y la escuela inclusiva desde las prácticas de enseñanza y adaptaciones

- **Estrategias de intervención terapéutica:** Al respecto se proponían temas aplicables a un espacio controlado como es el consultorio y/o el aula especializada; estos son la relación fonoaudiólogo - docente, estrategias de intervención para innovar desde lo cotidiano y el trabajo con la familia

La metodología de la formación, se encontraba asociada a lo que se quiere desde VAHUM, pues es una organización que piensa los espacios de formación, como encuentros que permitan conversar e intercambiar saberes, para desde allí buscar nuevas alternativas. Se proponía conversar desde lo cotidiano.

Dicha propuesta fue evaluada, y por parte de la organización no se logró la implementación de la misma.

2) Plaza de las Américas

Se realizó propuesta a Plaza de las Américas inicialmente para colaboradores y producto de la experiencia, se amplió el trabajo con las familias de los colaboradores.

La propuesta contaba con los siguientes objetivos:

- Generar una actitud de apertura al cambio, que motive su participación en los procesos y acciones que se llevan a cabo en la empresa, como parte de una nueva planeación estratégica.
- Fomentar la reflexión sobre los valores promovidos por la empresa, reconociendo que estos se encuentran presentes en la cotidianidad y desde allí promover un compromiso para su vivencia desde el cargo que asume cada uno.

Los resultados esperados para dicha formación se encontraban asociados a:

- Tener una actitud de apertura al cambio y disposición a cuestionarse en los momentos de incomodidad frente a lo que este puede generar.
- Contar con un mayor conocimiento de los valores incorporados en la Planeación Estratégica de la Empresa.

- Comprender el significado que tienen los valores en la cotidianidad de la empresa y en su vida.
- Sentirse motivados y disposición para hacer de la mejor manera su trabajo, para el crecimiento propio y de la empresa.
- Fortalecer las relaciones como compañeros y personas que se encuentran día a día, para favorecer un mejor trabajo en equipo.
- Tener mayor identidad como colectivo, por ser parte de PLAZA DE LAS AMÉRICAS

Se logró ejecutar la propuesta con colaboradores e hijos de colaboradores, obteniendo informe frente al encuentro de sus trabajadores generando las siguientes precisiones:

Observaciones con respecto al equipo:

De acuerdo a las consideraciones de los facilitadores en el espacio formativo, se definieron seis (6) categorías, que corresponden a capacidades individuales y colectivas necesarias para el éxito de un equipo de trabajo. Estas categorías son:



Se presentaron de cada una de estas capacidades los aspectos identificados como positivos y por mejorar.

Adaptabilidad al cambio	
Aspectos positivos	La mayoría de las personas muestran facilidad para adaptarse a cambios y dan cuenta de una buena actitud para asumirlos, siempre que comprendan lo que estos cambios implican.

Aspectos por mejorar	Es importante leer las formas de resistencia que existen en relación con los cambios e incentivar espacios en los que las personas puedan dar a conocer los acuerdos y desacuerdos que tienen sobre los mismos. Así mismo, se hace necesario orientar y priorizar la participación y vinculación de las personas en los procesos de cambio que se generen en la empresa, esto significa gestionar el cambio de manera adecuada, buscando que exista receptividad y se convoque a la colaboración.
----------------------	---

Pensamiento reflexivo	
Aspectos positivos	Se identifica como una de las capacidades que requiere mayor fortalecimiento.
Aspectos por mejorar	<p>En la mayoría de las personas del equipo, existe poca reflexión al momento de desarrollar determinada actividad, por lo tanto se inicia el "hacer" sin plantear la mejor estrategia e identificar las alternativas para lograr el objetivo con éxito.</p> <p>De igual manera, una vez se desarrollan las actividades, el nivel de reflexión sobre las mismas se queda en discursos aprendidos y repetitivos, que en su mayoría no responden a los cuestionamientos que se realizan y allí se identifican en algunas personas conductas evasivas, que buscan evitar la confrontación consigo mismo y con otros.</p> <p>Trabajar sobre este aspecto es algo fundamental, puesto que contar con equipo que reflexione sobre su quehacer, conlleva a un mejoramiento continuo y la posibilidad de generar desarrollos dentro de cada área.</p>

Orientación al logro	
Aspectos positivos	Existe una disposición en las personas por lograr el objetivo, sin embargo se identifica como una de las capacidades que requiere mayor fortalecimiento.
Aspectos por mejorar	<p>El equipo se distrae fácilmente del objetivo final, lo que lleva a cometer errores y a descuidar detalles que podrían hacer la excelencia. En esta misma línea, se presentan dificultades en el seguimiento de instrucciones, lo cual se hace más evidente en la ejecución individual que termina por afectar al colectivo; sin embargo no se genera conciencia de lo que implica para el equipo la acción de uno de sus integrantes.</p> <p>Como se mencionó en la capacidad anterior, no se generan procesos de reflexión sobre las acciones, por</p>

	<p>lo que se tiende al “hacer” sin una planeación y organización adecuada, en la que se evalúen alternativas, y así mismo cuando se trata de identificar lo que funciona y no funciona el ejercicio de análisis no logra la profundidad necesaria.</p> <p>De otro lado, se identifica un discurso que permanentemente orienta a buscar la solución o el camino que implica menor esfuerzo, este es un aspecto que debe ser revisado y analizado con los líderes de las diferentes áreas.</p>
--	--

Trabajo cooperativo	
Aspectos positivos	<p>Existe facilidad para integrarse y disposición a recibir al otro de manera desprevenida. De igual manera en la mayoría de los equipos conformados para la actividad se percibió un espíritu de apoyo y respeto con las emociones de los demás, lo cual es un aspecto fundamental para el trabajo cooperativo.</p>
Aspectos por mejorar	<p>El trabajo cooperativo, hace un llamado a trascender la competencia que culturalmente se nos inculca desde niños. Esta necesidad de pensar en ganar permanentemente, genera dificultades cuando lo que se requiere es trabajar en equipo.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, en el equipo de Plaza de las Américas, se debe generar en primer lugar conciencia sobre lo que implica la cooperación y por ende las implicaciones que mi trabajo tiene en el trabaja del otro y en el éxito de la empresa; así mismo se debe explicitar aquello que como equipo funciona y no funciona, puesto que de esta manera se pueden plantear mejoras de forma estructurada.</p>

Inteligencia emocional	
Aspectos positivos	<p>Existe cierto nivel de compañerismo y “camaradería” entre las personas del equipo, que permite generar relaciones de confianza.</p> <p>En la mayoría de los grupos se identifico un sentido de solidaridad que conllevaba al respeto por las emociones y sentires de los otros. Sin embargo se convierte en un aspecto a trabajar, buscando orientarlo a las actividades laborales cotidianas, comprendiendo que allí se encuentran presente un factor emocional importante.</p>

Aspectos por mejorar	<p>Es necesario que el compañerismo y las relaciones que existen de cercanía, permitan y posibiliten la retroalimentación mutua en relación con las actividades laborales. Esto facilita la resolución de conflictos y conlleva a un ambiente de mejoramiento continuo, mediado por la posibilidad de fortalecimiento interno desde las propias áreas, esto implica crear un ambiente en el que a todos les preocupe lo que sucede con el otro; para esto también es necesario eliminar el sentido competitivo y orientarlo a la cooperación.</p> <p>Lo más importante en este sentido, es darle a las personas herramientas que les permitan apreciar sus emociones, las de los demás y expresarlas con una intención enfocada en ser mejores personas, valorar a quienes se encuentran a mi alrededor y sus emociones.</p>
----------------------	--

Liderazgo	
Aspectos positivos	Se logra identificar credibilidad en la filosofía de la empresa, y en las personas que lideran los procesos en cada área.
Aspectos por mejorar	<p>Es necesario trabajar el liderazgo en dos líneas, por un lado personal dirigido a todas las personas del equipo, desde donde podamos orientar acciones que conlleven a reflexionar sobre las acciones y el comportamiento propio en las diferentes áreas de la vida; esto partiendo de los aspectos presentados en la filosofía de la empresa.</p> <p>De otro lado, trabajar desde un enfoque de liderazgo transformador y situacional con los líderes de las diferentes áreas puede contribuir a orientar el mejoramiento de una forma estructurada y respondiendo a las características de los equipos.</p>

Las recomendaciones dadas a la organización fueron:

1. Contar con un proceso de formación estructurado y enfocado en las capacidades expuestas anteriormente, dicho proceso debe permitir, que:
 - Se generen procesos particulares con las diferentes áreas de la empresa, posibilitando así la participación de todos. De igual manera estos se configuran como espacios en los que se pueden abordar

tensiones y situaciones que deben ser conversadas para que el proceso de formación tenga el impacto esperado.

- Se propicie la reflexión sobre lo que sucede en la cotidianidad de la empresa, haciendo uso permanente de preguntas que lleven a profundizar en los ¿por qué?, ¿para qué?; así como lo que funciona y lo que no funciona.
 - Se continúen generando actividades vivenciales que pongan en juego aspectos personales que impactan el trabajo en equipo.
 - Se promuevan actividades de análisis, discusión y conversación, sobre el desempeño y quehacer de cada área en la organización. Desde allí se promueve la autoevaluación y el establecimiento de metas para el mejoramiento continuo.
 - Se desarrolle el liderazgo personal, que convoca y motiva, donde la filosofía organizacional se configure como un foco de ejemplo y vivencia.
 - Se promuevan acciones para fortalecer elementos esenciales en la consecución de un objetivo, como son: el seguimiento de instrucciones, la planeación y la organización estratégica.
 - Se permita reflexionar sobre el trabajo que se realiza en cada área ¿Es cooperativo? ¿Es competitivo?, creando así conciencia de las prácticas que configuran equipos de cooperación en donde el éxito y el fracaso se asume de manera colectiva.
2. Continuar generando procesos de reconocimiento individuales y colectivos que den cuenta de la vivencia de los valores que se han definido determinan el actuar de la empresa.
 3. El proceso de formación debe convocar a los líderes de las diferentes áreas, esto implica hacerlos partícipes y darlo a conocer con ellos. Es fundamental que desde allí se de importancia al mismo, para que este sea asumido por los equipos de manera responsable.
 4. Es necesario realizar un proceso diferencial con los líderes de área, que permita fortalecer las relaciones y la cohesión como equipo líder; y así mismo trabajar contenidos que les brindarán herramientas en relación con el rol que desempeñan.
 5. El proceso se debe dar a conocer con un foco formativo y de desarrollo, fomentando la responsabilidad que ello implica, puesto

que de no ser así puede llegar a quedarse en actividades desligadas, en las que no se encuentra el compromiso que se requiere.



Nuestros Programas Comunitarios

VOLUNTARIADO

Para el 2016, se realizaron diferentes acciones de apoyo a otras organizaciones, de tal forma que nos brindaran experiencia en lo comunitario. Dentro de las acciones desarrolladas se identifican:

- Tarjeta Roja: Se aportó a la línea de trabajo de Proyecto y Vida, así como también a la Construcción de Ciudadanía en mujeres vinculadas a los programas de la organización, a través talleres que permitieron el desarrollo de habilidades para la vida.
- Fundación Ayúdame: Se aportó a la integralidad en el desarrollo infantil de niños y niñas a través de actividades lúdicas, recreativas y culturales, brindando a su vez herramientas para generar acciones encaminadas a fortalecer la participación y construcción de ciudadanía.



Gestión de Recursos Financieros

Desde el inicio, Vahum está pensada en gestionar recursos desde dos líneas, las cuales son:

Servicios

Esta línea está pensada en la idea de que Vahum, sea una organización que se autogestione desde los saberes y experiencias de los profesionales que la fundaron, motivo por el cual se ha pensado en la venta de tres diferentes servicios relacionados con la formación, el producto de estos servicios además de pagar los gastos en los que se incurran en las formaciones, sus ganancias se reinvertirán en los proyectos que se diseñen. Los servicios planteados son:

TIEMPO DE CONVERSAR

Se encuentra dirigido a profesionales de la educación y comunidad interesada, que busca a través de procesos educativos centrados en el desarrollo humano, brindar espacios para conversar alrededor de las siguientes líneas de diálogo:

- **Los desafíos de la educación inclusiva.** Interacción entre teoría y práctica.
- **El asunto de la sexualidad.** ¿Cómo abordarlo en la familia y en la escuela?
- **La tecnología en la vida de niños, niñas y jóvenes.** Manenajando los riesgos
- **Dificultades de aprendizaje y educación en primera infancia.** Innovando estrategias y prácticas de enseñanza.
- **Fortalecimiento en primera infancia.** Más allá de las expectativas de los adultos.

PENSAR Y HACER CON LA GENTE

Se encuentra dirigido a las Instituciones del Estado, busca a través de la formación brindar espacios para los profesionales, los aliados, los contratitas

o comunidad en general en donde pueda incentivar una conversación que aporte al fortalecimiento desde las siguientes líneas de diálogo:

- **Evaluando nuestra interacción con la comunidad.**
- **Educación en primera infancia:** crear experiencias significativas
- **Educación inclusiva:** interacción entre teoría y práctica
- **Niñez y juventud:** relaciones familiares
- **Embarazo adolescentes:** afrontarlo, sin juzgarlo
- **Abordaje del trabajo infantil:** una comprensión cultural
- **Confianza y participación ciudadana:** crear soluciones conjuntas
- **Desarrollo educativo:** enseñar a pensar, más que a memorizar

HUMANIZAR

Se encuentra dirigido a las Empresas, empresas que están interesadas en potenciar su talento humano desde sus diferentes dimensiones de vida, la formación se encuentra enfocada en la contibución que la empresa puede realizar, en el fortalecimiento de los lazos familiares, el desarrollo humano del colaborador, la lectura y comprensión de la cultura organizacional para actuar sobre la misma y el apoyo de las organizaciones hacia la gestión del cambio.

- **La familia es lo más importante para el colaborador:** apueste por eso!
- **Desarrollo humano:** hacía un liderazgo trascendente
- **Entendamos nuestra cultura organizacional:** qué tenemos y qué queremos
- **La gestión del cambio:** una oportunidad de innovación



Donaciones y Subvenciones

Para Vahum, es importante a su vez sensibilizar a otros para que se unan a las causas de la Corporación, es en esta línea donde nos daremos a conocer desde las causas sociales que emprenderemos, las actividades para la recolección de fondos se encuentran asociadas a:

- **Actividades recreativas, lúdicas y culturales:** Se diseñarán actividades de tipo recreativo, lúdico o cultural con el fin de unir familias, amistades o conocer nuevas personas. Dichas actividades van dirigidas a personas del común que quieran realizar actividades al aire libre o tengan intereses particulares y estén interesados en aportar a causas sociales a su vez. De las cuotas de inscripción, además de utilizarlos los gastos en los que se incurra para la ejecución de la actividad, las ganancias serán reinvertidas en la corporación.
- **Uso de plataformas de crowdfunding:** Producto de los proyectos, se crearán accesos en diferentes plataformas de crowdfunding para llegar a diferentes lugares y que las personas donen.
- **Ventas de garaje:** Se harán jornadas de consecución de productos y venta de productos para generar ingresos que apoyen los proyectos sociales. Dichos productos pueden ser nuevos y usados.
- **Bolsas de donación empresarial:** Se ubicarán en diferentes empresas con autorización de directivos, bolsas para que los colaboradores generen donaciones de productos nuevos y usados en buenas condiciones y estos puedan venderse en las diferentes ventas de garaje.
- **Campañas en redes sociales:** A través de redes sociales se harán campañas temporales para la consecución de recursos que surjan en casos fortuitos y que sean imprevistos para la Corporación.

- **Plan padrino:** Si se requiere de atención en casos particulares se activarán servicios de plan padrino donde externos quieran apoyar la terapia o servicio que requiera algún beneficiario del programa o su familia, según sea el caso.
- **Aporte voluntario en dinero:** A través de la página web se brindará información para que terceros que sepan del trabajo realizado realicen su aporte voluntario a la cuenta bancaria de la corporación.
- **Aporte voluntario de recurso humano:** Se movilizará a través de diferentes medios, el voluntariado de personas que deseen utilizar su tiempo en causas sociales, dicho voluntariado será organizado y planificado, de tal forma que tenga un sentido para los proyectos o programas de la Corporación.
- **Diseño de proyectos para presentar en concursos y adquirir subvenciones:** Se analizarán periódicamente diferentes plataformas nacionales e internacionales para aplicar a distintos programas que las entidades deseen patrocinar obras sociales o comunitarias.



Logros destacados

- **Experiencia**

En el 2016, se hizo un gran esfuerzo para adquirir experiencia de la organización, logramos realizar dos propuestas formativas dentro de nuestras líneas de servicio, viendo esto como una posibilidad a futuro, donde lleguemos a diferentes entidades a impregnar algo del ADN y lo misional de la organización.

Se realizó trabajo comunitario que permitió enriquecer nuestra experiencia a nivel social. El trabajo a profundidad con la comunidad, habló de la importancia del desarrollo integral y del desarrollo de las habilidades para la vida.

Proyecciones 2017

- **Posicionamiento de la organización**

Profundizar frente a las diferentes líneas de trabajo, así como también dar a conocer lo que se ha construido, y las oportunidades que de desarrollo social que desde allí busca promover VAHUM, representa una de las metas del nivel directivo de la organización; quienes han venido estrategias para socializar con los públicos de interés y de esta forma alcanzar los impactos que se han plasmado a lo largo de este documento.

Busqueda de recursos

Implementación de programas comunitarios

