

**INFORME DE AVANCE Y EJECUCIÓN DE LA CUOTA N° 4
DEL MES DE ABRIL DE 2026**

**CORRESPONDIENTE AL
CONTRATO. 1.330.19.13-3777
DEL 14 DE ENERO DEL 2026**

**PROFESIONAL CONTRATISTA
JOSE FIDEL SANDOVAL SANDOVAL
CC. 18.501.552**

**SUPERVISOR DEL CONTRATO
AUDREY BAHAMON GÓMEZ
C.C. 31.574.698**

**SECRETARÍA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
VALLE DEL CAUCA**

15 DE ABRIL DE 2026

INTRODUCCIÓN: El siguiente informe ejecutivo tiene como propósito, presentar de manera detallada las acciones que se desarrollaron durante el mes de ABRIL 2026, lo anterior dando cumplimiento a las actividades asignadas por el supervisor del contrato, para esto se describen las actividades realizadas y se adjunta registro fotográfico, para la ejecución del contrato con un plan de trabajo organizado y relacionadas en el objeto del contrato.

OBJETO DEL CONTRATO: PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN COMO TECNÓLOGO EN LA SECRETARÍA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE CON EL FIN DE APOYAR LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ASOCIADAS AL PROYECTO FORTALECIMIENTO DE LA GOBERNANZA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL PARA LA RESTAURACIÓN PROGRESIVA DE LA BIODIVERSIDAD Y SUS SERVICIOS ECOSISTÉMICOS VALLE DEL CAUCA.

ACTIVIDADES Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO.

ACTIVIDAD 1. Colaborar en el desarrollo de acciones relacionadas con la Cultura Organizacional de la Secretaría, contribuyendo al fortalecimiento de los componentes ambientales del proyecto objeto del contrato.

ACTIVIDAD 1.1 REVISION DEL PLAN DE CAPACITACIONES DE LA MATRIZ DE TALENTO HUMANO



Documentación de la actividad 1.1

Actividad 1.1: Revisión del Plan de Capacitaciones de la Matriz de Talento Humano

Objetivo: Revisar y actualizar el plan de capacitaciones de la Matriz de Talento Humano, considerando los cambios en la estructura organizacional y las necesidades de formación de los empleados.

Responsables: [Nombre del responsable]

Fecha de ejecución: [Fecha de ejecución]

Resultados esperados: [Resultados esperados]

Actividad 1.1.1: Revisión del Plan de Capacitaciones de la Matriz de Talento Humano

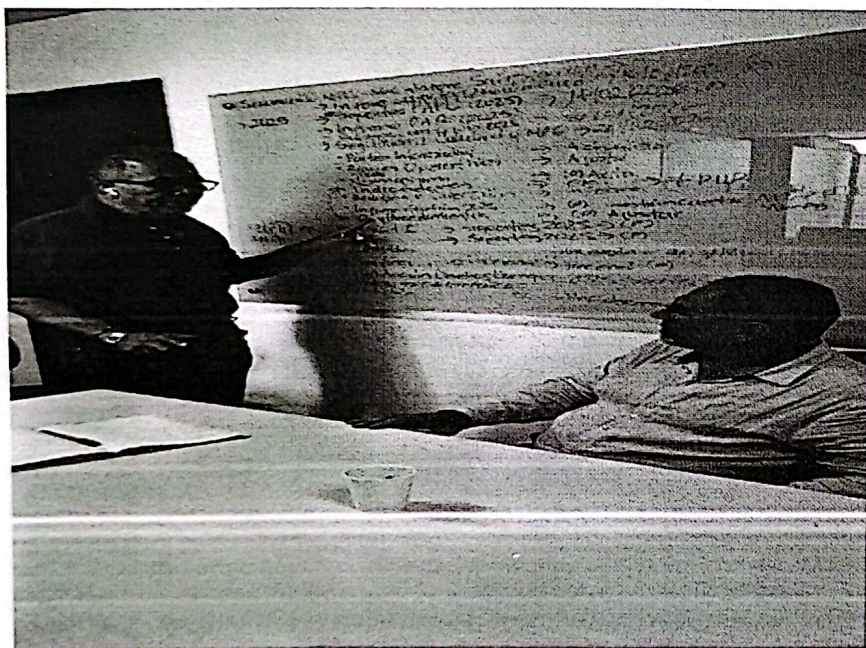
Objetivo: Revisar y actualizar el plan de capacitaciones de la Matriz de Talento Humano, considerando los cambios en la estructura organizacional y las necesidades de formación de los empleados.

Responsables: [Nombre del responsable]

Fecha de ejecución: [Fecha de ejecución]

Resultados esperados: [Resultados esperados]

- Participé en la revisión de las capacitaciones del plan de capacitaciones de la matriz de talento humano, donde se expresó la necesidad de seguir haciendo énfasis en los valores de la ética pública
- Igualmente, se expresó la necesidad de involucrar al mayor número de funcionarios y contratistas en el espacio de capacitaciones.



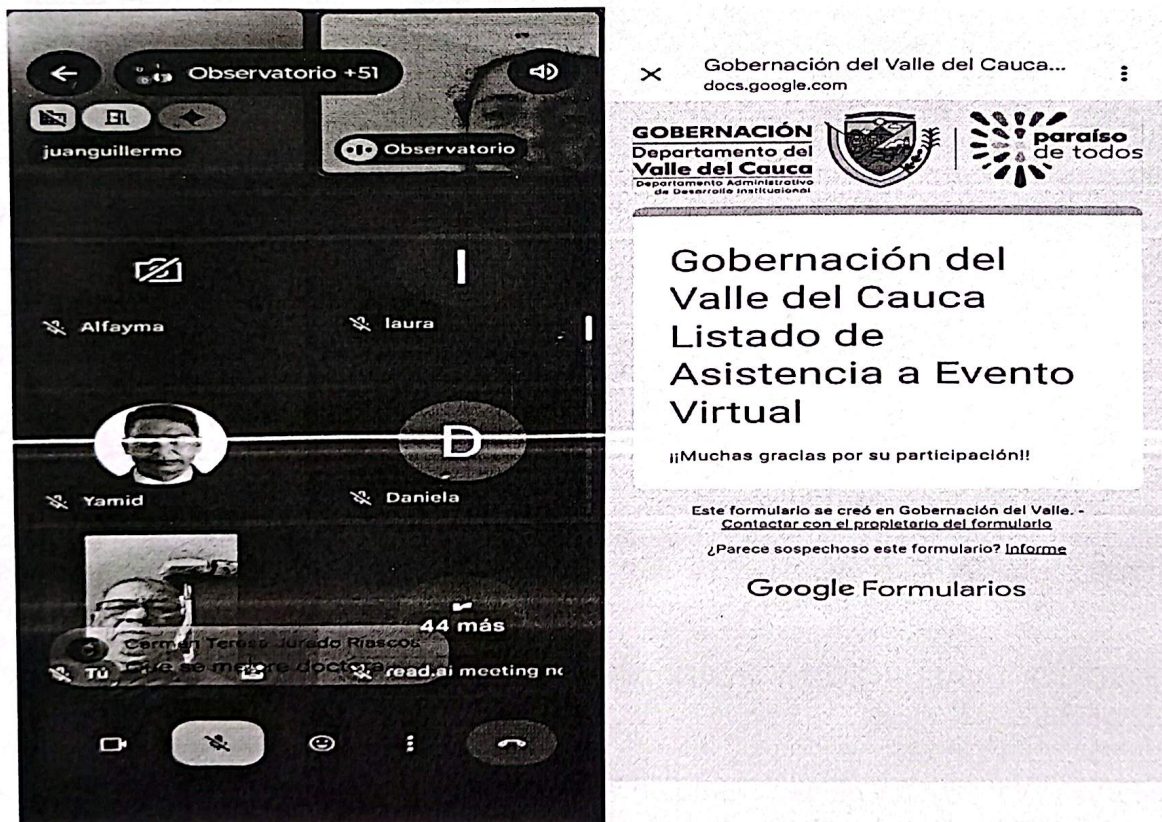
ACTIVIDAD 1.2. EVALUACION Y PLANEAMIENTO DE LAS CAPACITACIONES DEL MES DE ABRIL

Participé en la evaluación y planeamiento de las capacitaciones del mes de Abril de 2026 en la que se trataron lo siguientes temas:

- El espacio consolidado de los miercoles debe ser aprovechado para proponer más temas de parte de las otras subdirecciones y áreas de la secretaría
- En el mes de marzo se pudo observar el pico más alto de asistentes a las sensibilizaciones de los miercoles, en una sesión se tuvieron más de 90 participantes.
- Se propone aprovechar el formulario de la asistencia para, por lo menos, poner la opción de la subdirección a la que pertenece el asistente y proponer nuevos temas de capacitación

ACTIVIDAD 2. Cumplir con las orientaciones del supervisor para asegurar la adecuada implementación de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de los objetivos del proyecto.

ACTIVIDAD 2.1 PARTICIPACION EN LA CAPACITACIÓN SOBRE EL ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN



Participé en esta capacitación donde se trabajó la ley 1474 de 2011, conocido con el estatuto anticorrupción.

El tema se enmarcó en la utilidad del estatuto para funcionarios, contratistas y ciudadanía en general. Igualmente se conocieron los antecedentes y la existencia de anterior ley 190 de 1995.

Del mismo modo, se presenté el enfoque preventivo del estatuto y la responsabilidad de las entidades estatales para establecer medidas de control y protección.

Se habló de los mapas de riesgos y el papel de las oficinas de control interno y otras estrategias como el Plan de transparencia, ética pública y el diseño de mapas de riesgo.

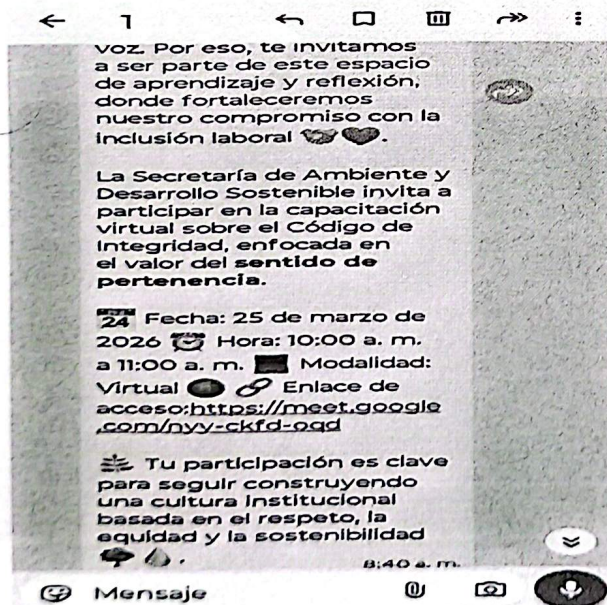
ACTIVIDAD 3. Apoyar en la ejecución de jornadas de formación dirigidas al talento humano de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible, enfocadas en las acciones del proyecto objeto del contrato y los procedimientos y procesos del MIPG.

ACTIVIDAD 3.1 . CAPACITACIÓN – SENSIBILIZACION EN INCLUSION LABORAL

Apoyé con la sensibilización en inclusión laboral en la que se busqué crear conciencia en los participantes acerca de la necesidad de una buena actitud ante personas en condición de discapacidad.

Del mismo modo, mostré la base constitucional de la igualdad que obliga al país a desarrollar políticas de inclusión, especialmente en el campo laboral.

Pasando por la definición de distintas condiciones de discapacidad y las barreras que afectan a las personas con esta condición, busqué centrar la charla en tomar conciencia acerca de la obligación de la acogida y el trabajo incluyente.



DEFINICION

A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad,.

DEFINICION

Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

TIPOS DE DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Discapacidad visual

En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, formas, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión; es decir, quienes a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle; ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos. (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

Bastones de orientación.

**Lentes o lupas, textos en braille.
Macrotipo (texto ampliado).
Programas lectores de pantalla.
Programas magnificadores o
información auditiva, entre otros**

Señales informativas.

**Orientadoras y de prevención de
situaciones de riesgo, con colores
de contraste.
Pisos con diferentes texturas.
Mensajes en braille o sonoros,
entre otros.**

ACTIVIDAD 3.2 . CAPACITACIÓN – SENSIBILIZACION SENTIDO DE PERTENENCIA

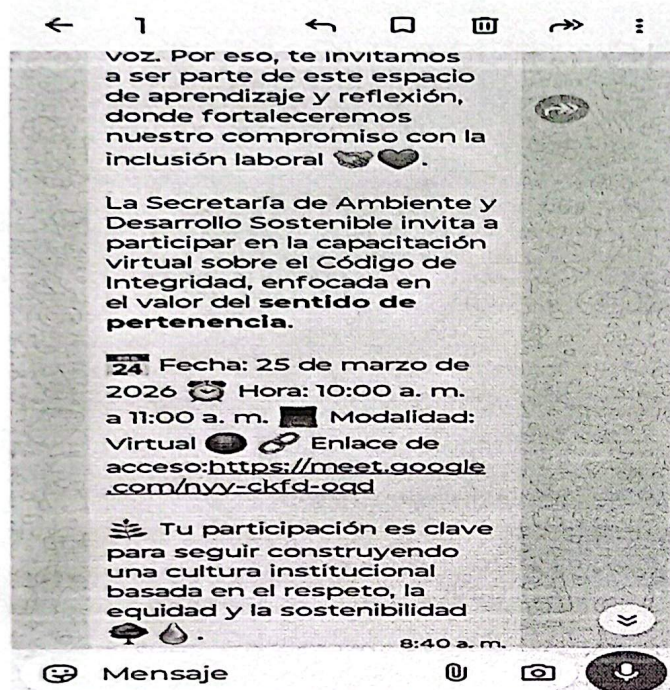
Apoyé a la Secretaría con una charla de sensibilización virtual relacionada con el sentido de pertenencia

Trabajé la necesidad humana de sentirse parte como una plataforma para el equilibrio personal y unas relaciones más dinámicas en el campo laboral.

Igualmente, a partir de lo que se siente cuando tenemos sentido de pertenencia y lo que se siente al hacer parte de un grupo humano, trabajé los beneficios en el campo personal y laboral de este componente humano...

Una vez expresamos los beneficios trabajé las recomendaciones para lograr el sentido de pertenencia





SENTIDO DE PERTENENCIA QUE ES?

Se refiere a la necesidad innata que tenemos los seres humanos de sentirnos parte de un grupo, comunidad o entorno social específico.



QUE SENTIMOS AL HACER PARTE DE UN GRUPO?

Cuando nos sentimos parte de un grupo social, experimentamos emociones positivas como la **alegría, la gratitud y la satisfacción.**

Estas emociones contribuyen a nuestra salud mental y a nuestro bienestar general, ya que nos permiten afrontar los desafíos y dificultades de la vida con **mayor resiliencia y optimismo.**

SENTIDO DE PERTENENCIA COMO?

1

Participación activa

Participar activamente en grupos sociales, organizaciones o comunidades que compartan nuestros intereses y valores nos brinda la oportunidad de establecer conexiones significativas con los demás y de contribuir de manera positiva a la vida del grupo.

2

Fomentar la inclusión y la diversidad

Promover en todos los ámbitos de nuestra vida favorece la creación de espacios seguros, acogedores y respetuosos en los que todas las personas se sientan aceptadas y valoradas por igual.

Celebrar las diferencias individuales

Fomenta la empatía

El respeto mutuo

Crear ambiente de colaboración y cooperación

ACTIVIDAD 3.3. SENSIBILIZACION EN RESOLUCION DE CONFLICTOS

Trabajé una charla de sensibilización relacionada con la resolución de conflictos enfocándolo, especialmente, en el campo laboral.



RDO, ABG

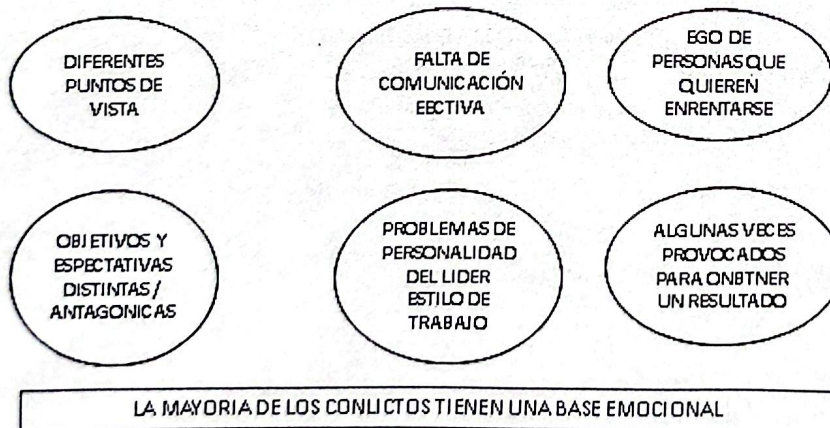
Para desarrollar el tema partí de la definición y la necesidad de ver los conflictos como parte de las relaciones personales y como una oportunidad para el crecimiento individual y colectivo.

Igualmente, trabajé las técnicas y visiones más usadas en la resolución de conflictos como una manera de sensibilizar a los participantes en la prevención, la resolución pacífica y pronta de los eventos que podemos enfrentar..

RESOLUCION DE CONFLICTOS

La resolución de conflictos es un término que engloba distintas herramientas, saberes y procedimientos aplicables a la comprensión, prevención y resolución pacífica de enfrentamientos y desavenencias entre dos o más personas, grupos de personas o incluso países

CAUSAS DEL CONFLICTO



CONSECUENCIAS DE NO RESOLVER LOS CONFLICTOS

1. Resienten a las personas
2. Afectan la productividad
3. Deterioran las relaciones interpersonales
4. Ausentismo y rotación de personal
5. Ambiente insano o desmotivador

ACTIVIDAD 3.4. SENSIBILIZACION EN INTELIGENCIA EMOCIONAL

Apoyé con una charla sobre en inteligencia emocional como una habilidad blanda necesaria para el desarrollo de relaciones sanas.

Trabajé la inteligencia emocional como la capacidad de identificar, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas a objeto de mejorar las relaciones interpersonales y el bienestar ,

Igualmente, planteando la inteligencia emocional como una competencia, busqué motivar a los participantes a desarrollarla como una habilidad perfectible.



QUE ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL?

en 1983, Howard Gardner, en su libro Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica, introdujo la idea de que los indicadores de inteligencia, como el cociente intelectual, no explican plenamente la capacidad cognitiva, porque no tienen en cuenta ni la "inteligencia interpersonal" (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) ni la "inteligencia intrapersonal" (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios).[

DIMENSIONES Y COMPETENCIAS

La UNESCO define competencia como el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

La competencia se puede definir, entonces, como: "La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional



DIMENSIONES Y COMPETENCIAS

La UNESCO define competencia como el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.

La competencia se puede definir, entonces, como: "La capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional

ACTIVIDAD 4. Apoyar en el plan de capacitaciones de la Secretaria de Ambiente y Desarrollo Sostenible bajo la dirección de la Subdirección Técnica de Apoyo a la Gestión.

ACTIVIDAD 4.1. BORRADOR DE ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

Apoyé al equipo de talento humano presentando un borrador de encuesta para detectar las necesidades de capacitación de funcionarios y contratistas.

Esta actividad se considera necesaria para actualizar y proponer temas de capacitación conforme con las a las necesidades de los colaboradores de la entidad

**SECRETARIA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE DEL VALLE
DEL CAUCA**

SUBDIRECCION DE APOYO A LA GESTION

**PROPUESTA DE MODELO DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE
CAPACITACION**

1. ¿Qué tan satisfecho estás con sus actividades y responsabilidades actuales?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

2. ¿se siente adecuadamente capacitado para tener un desempeño efectivo?

3. ¿Se sienta apoyado en su crecimiento profesional?

4. ¿ Cree que las capacitaciones recibidas han aportado para su crecimiento personal?

5. ¿Recomienda algún curso , seminario o tema de capacitación para su área de trabajo?

6. ¿Estima que se valora su contribución a la Secretaría?



RDO. ABG

7. ¿Qué iniciativas o programas de capacitación, en su opinión, mejorarían el desempeño de su equipo de trabajo?

8. ¿Necesita capacitación en alguna herramienta o tecnología en particular para desempeñarse mejor en sus actividades?

9. ¿Con qué frecuencia recibe comentarios sobre su desempeño?

10. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de desarrollo profesional en la secretaría?

ACTIVIDAD 4.2. REUNION DE TAREAS DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO Y LENGUAJE CLARO

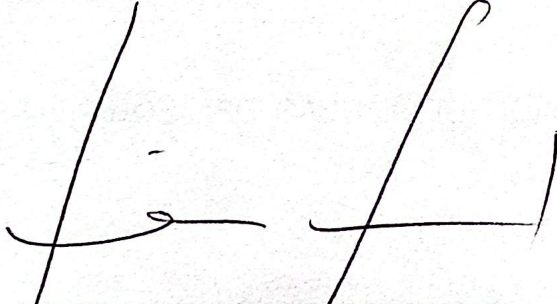


Participé en reunión de programación de tareas del mes de abril de 2026 en la que se establecieron las actividades de capacitación, programas y actividades del equipo de talento humano y lenguaje claro.

En esta reunión se establecieron las pautas para las capacitaciones a desarrollar con la ESAP, las actividades de lenguaje claro y las actividades de integración para el mes en curso.

Como sustento de lo anteriormente mencionado, adjunto a la presente entrego evidencia que ratifica lo expuesto en el presente documento.

Sí tiene alguna inquietud a la presente, estaré pendiente para resolverla



JOSE FIDEL SANDOVAL SANDOVAL
CC.1.501.552 DE DOSQUEBRADAS
CONTRATISTA.

