

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

CORRESPONDIENTE AL
CONTRATO. 1.330.19.13-3821
DEL 15 DE ENERO DEL 2026

PROFESIONAL CONTRATISTA
LUZ ELIZABETH ROJAS HERMAN
CC. 31.899.568

SUPERVISOR DEL CONTRATO
AUDREY BAHAMON GÓMEZ
C.C. 6200147

SECRETARÍA DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE
VALLE DEL CAUCA

ABRIL 15 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 COMO PROFESIONAL 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. Realizar acompañamiento profesional a las inversiones ejecutadas en el marco del proyecto objeto del contrato y según como sea direccionado por la supervisión.

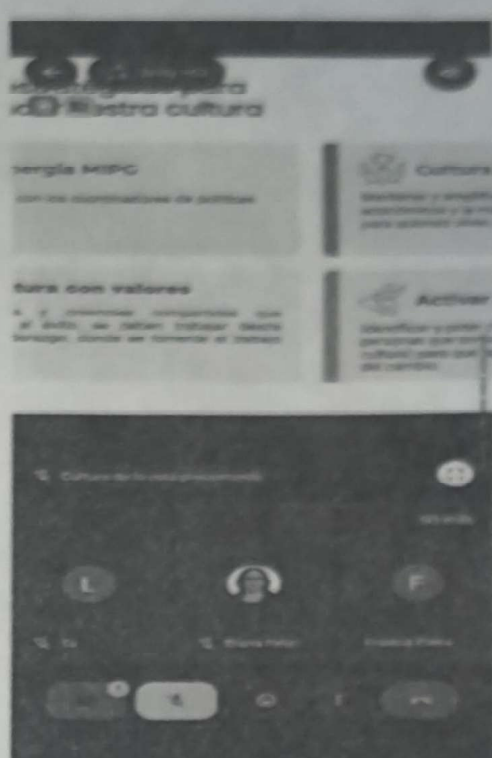
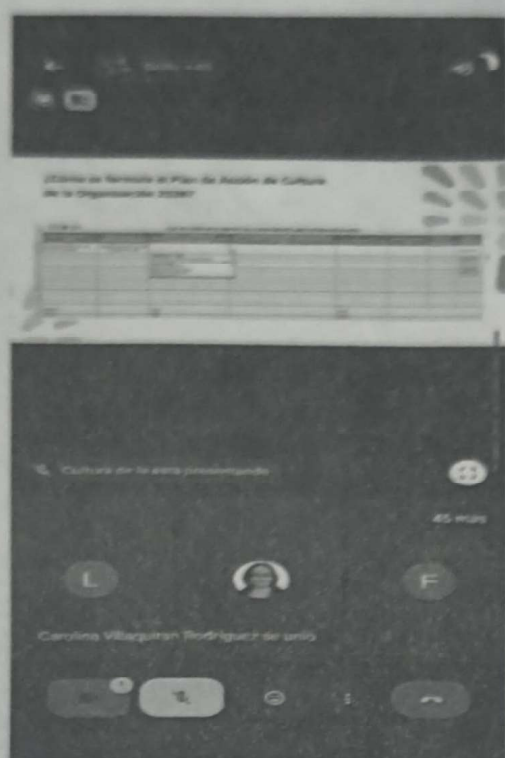
1.1 Participé en la organización de la reunión conmemorativa del Día de la Mujer y del Hombre, cuyo propósito fue resaltar la importancia histórica de la lucha de las mujeres por la igualdad de derechos, el acceso al voto y la mejora de sus condiciones laborales. De igual manera, se realizó un reconocimiento a los hombres en el marco de la tradición asociada a San José, considerado un referente de figura paterna, responsabilidad y dedicación al trabajo.

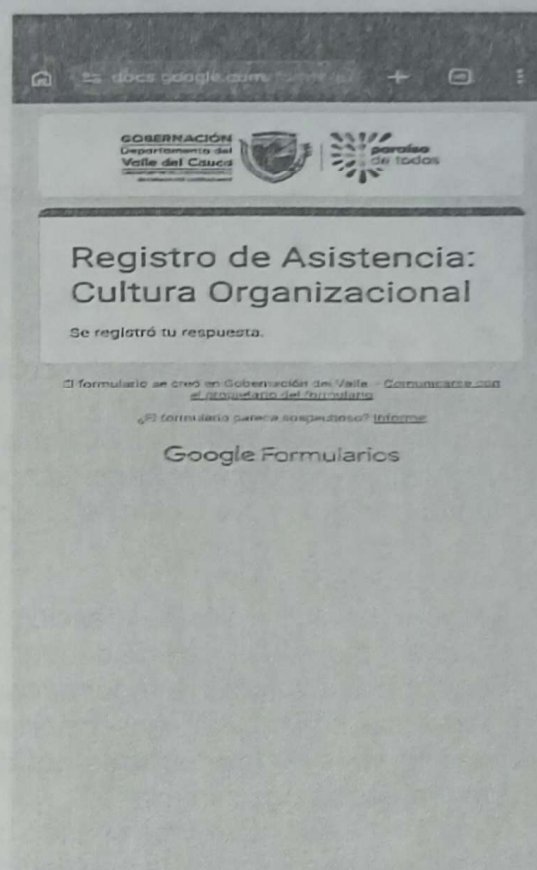
Durante la jornada se generó un espacio de esparcimiento e integración entre los asistentes. Asimismo, se llevó a cabo la entrega de 100 ejemplares de plantas ornamentales, entre ellas el "árbol de la felicidad" y la "francelina", donadas por la CVC, con el propósito de fortalecer el enfoque misional de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible del Valle del Cauca y promover el cuidado del medio ambiente. Adicionalmente, se realizaron rifas de detalles proporcionados por emprendimientos locales de la ciudad de Buga, con el fin de promover el apoyo al talento.



1.2. Asistí a la reunión virtual de Cultura Organizacional de la Subdirección de Gestión Humana, en el marco del fortalecimiento de la cultura organizacional y con el propósito de asegurar la adecuada implementación de las acciones definidas para la vigencia 2026,

se establecen las directrices para la ejecución y el seguimiento del Plan de Acción de Cultura Organizacional en la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca.





ACTIVIDAD 2. Elaborar los informes financieros, contables y presupuestales de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible, para la ejecución del proyecto objeto de este contrato y según como sea direccionado por la supervisión.

2.1 Asistí a la Invitación hecha por Articuladores de Cultura Organizacional, de Inducción y reinducción de la LEY 2453 DE 2025 Prevención, Atención, Rechazo y Sanción a la Violencia contra las mujeres en Política.

Lo anterior en el marco de la Cultura Organizacional de la Gobernación del Valle del Cauca.

INFORME RESUMEN – LEY 2453 DE 2025 (COLOMBIA)

1. Introducción

La Ley 2453 de 2025 surge como una respuesta normativa orientada a fortalecer la participación política de las mujeres en Colombia, mediante la prevención, atención y sanción de la violencia ejercida en su contra en escenarios políticos y de representación. Esta ley reconoce la violencia política como una manifestación de desigualdad estructural de género que afecta el ejercicio pleno de los derechos políticos.

2. Objetivo de la Ley

Garantizar a las mujeres el ejercicio libre y efectivo de sus derechos políticos, mediante la adopción de medidas integrales para prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia en su contra en el ámbito político.

3. Alcance y ámbito de aplicación

La ley aplica en todos los niveles territoriales (nacional, departamental y municipal) y cubre a:

- Servidoras públicas
- Candidatas a cargos de elección popular
- Militantes de partidos y movimientos políticos
- Mujeres que ejerzan liderazgo social o político

4. Principales disposiciones

- **Definición de violencia política:** Cualquier acción u omisión basada en género que limite, anule o menoscabe los derechos políticos de las mujeres.
- **Tipos de violencia:** Incluye violencia psicológica, verbal, física, sexual, económica, simbólica y digital.
- **Medidas institucionales:**
 - Creación de protocolos de atención
 - Implementación de rutas de denuncia
 - Seguimiento a los casos reportados
 - Programas de formación y sensibilización
- **Responsabilidades de los partidos políticos:**
 - Prevenir actos de violencia
 - Sancionar a sus miembros cuando corresponda
 - Garantizar condiciones de equidad y participación
- **Sistema de información:** Se establece la obligación de consolidar registros y reportes periódicos sobre casos de violencia política.

5. Estadísticas y contexto

La Ley 2453 de 2025 se fundamenta en evidencia que demuestra la existencia de violencia política contra las mujeres en el país. Entre los aspectos más relevantes:

- Se reconoce la violencia política como un fenómeno estructural que afecta la participación femenina.
- Se identifican prácticas recurrentes como acoso, amenazas, deslegitimación y violencia digital durante campañas electorales.
- La ley establece la generación de informes estadísticos anuales, los cuales deberán incluir:
 - Número de denuncias registradas
 - Tipos de violencia más frecuentes
 - Casos que derivan en renunciaciones o abandono de cargos
- Estos mecanismos permitirán medir la magnitud del problema y diseñar políticas públicas más efectivas.

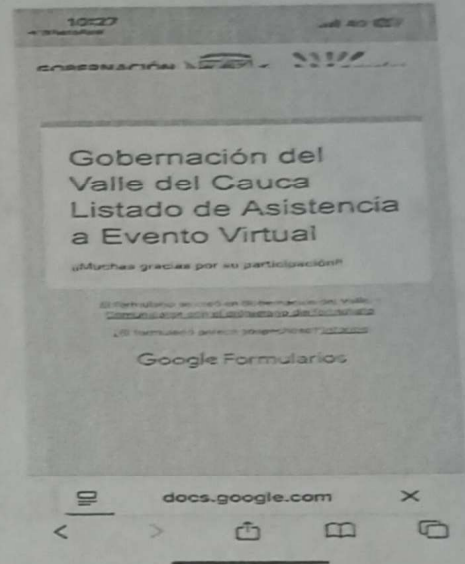
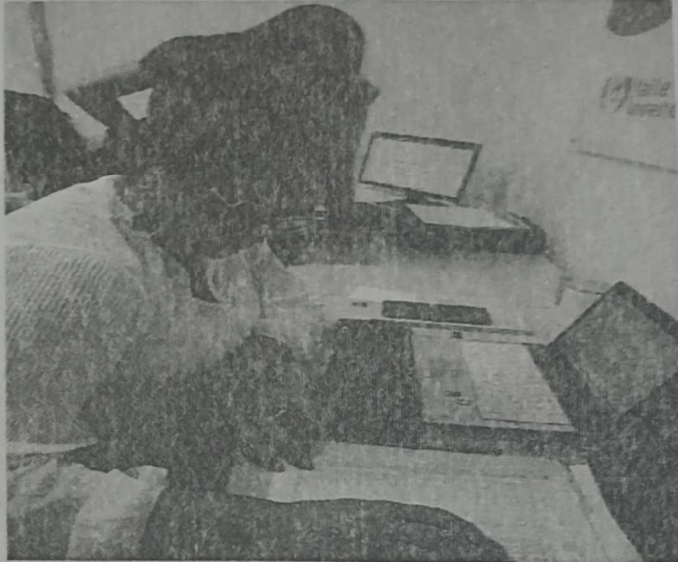
6. Importancia de la Ley

- Promueve la igualdad de género en la participación política.
- Fortalece el sistema democrático colombiano.
- Visibiliza y sanciona prácticas históricamente normalizadas.
- Genera herramientas para la prevención y atención de la violencia política.

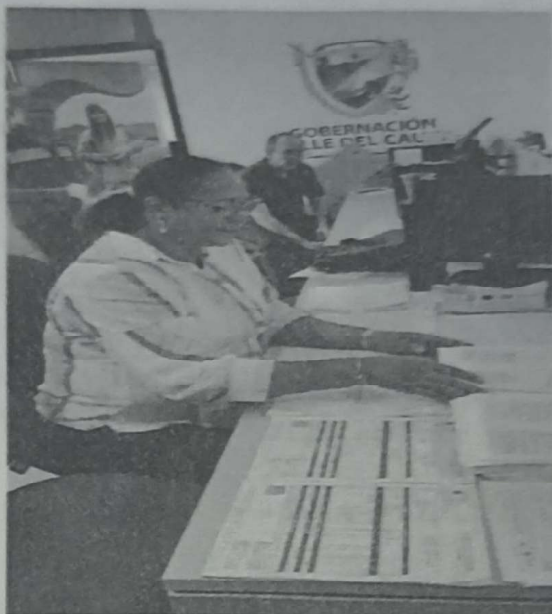


7. Conclusiones

La Ley 2453 de 2025 representa un avance significativo en la garantía de los derechos políticos de las mujeres en Colombia. Su implementación permitirá no solo sancionar conductas de violencia, sino también prevenirlas mediante acciones institucionales coordinadas. Asimismo, el componente estadístico contribuirá al seguimiento y evaluación de la problemática, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencias



2.2 Brindé apoyo durante el periodo correspondiente a marzo de 2026, con la revisión de las facturas pagadas a los contratistas, en el marco de los procesos de gestión documental. Esta actividad tuvo como propósito verificar la consistencia, integridad y cumplimiento de los requisitos establecidos, con el fin de asegurar su correcta organización y archivo conforme a la normativa vigente.



ACTIVIDAD 3. Seguir las directrices impartidas por el supervisor con el fin de cumplir con los objetivos fijados por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

3.1 Participé de la capacitación virtual INCLUSION LABORAL, dictada por el profesor José Fidel Sandoval Sandoval.

Igualdad en la Constitución:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se cometan.

La inclusión laboral es el conjunto de prácticas, políticas y valores que buscan garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades de trabajo dignas, sin importar sus características personales o sociales.

Esto significa integrar en el mundo laboral a personas que históricamente han enfrentado barreras como, por ejemplo:

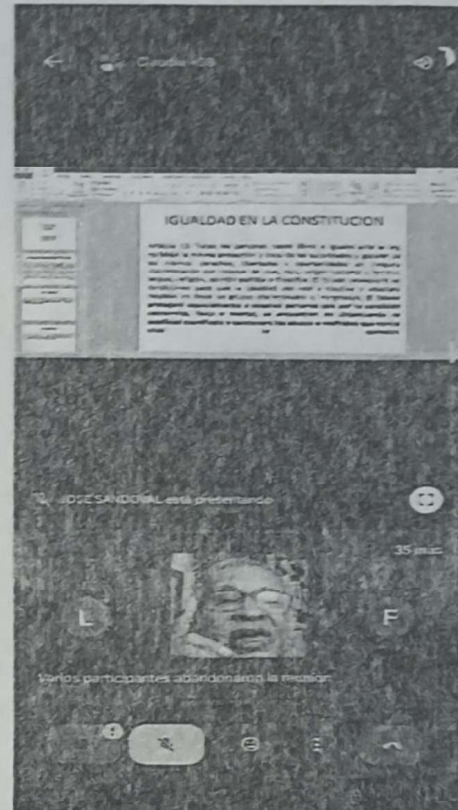
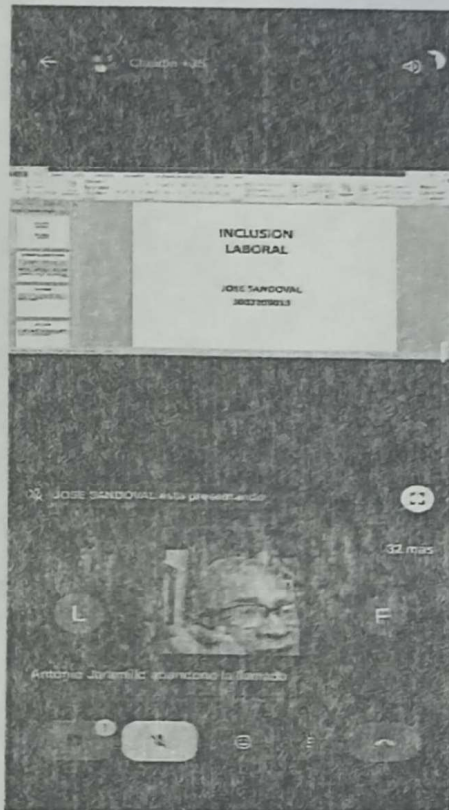
- Personas con discapacidad (Invidentes, sordomudos, etc)
- Personas de diferentes edades (jóvenes o adultos mayores)
- Minorías étnicas o culturales
- Personas con baja escolaridad
- Comunidad LGBTIQ+

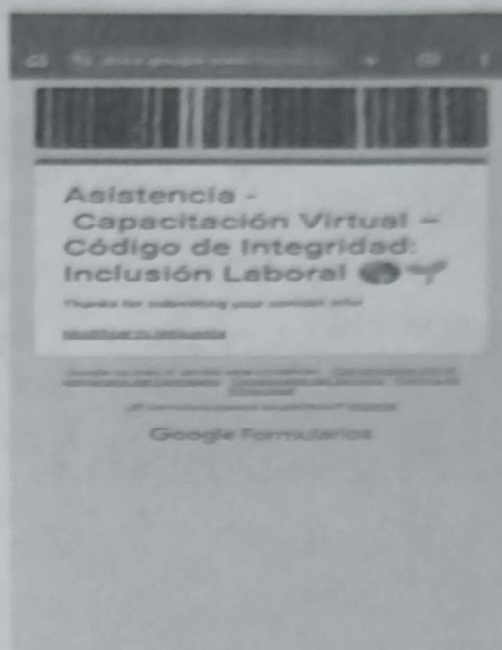
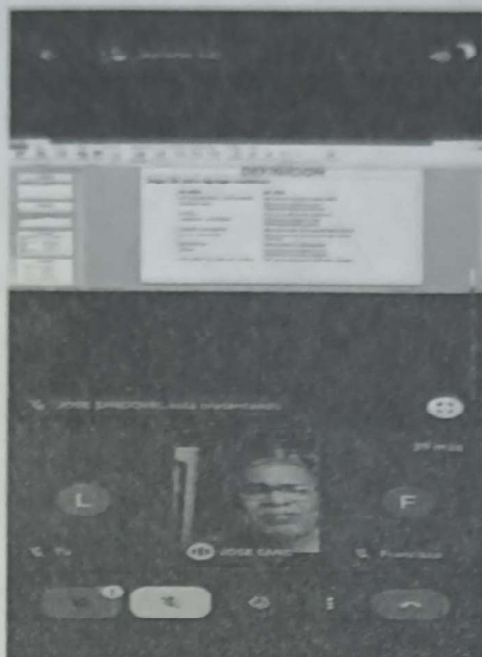
- Migrantes

La Inclusión Laboral promueve: igualdad de oportunidades, políticas contra la discriminación, respeto a la diversidad, y otras

La Inclusión Laboral, : Reduce la desigualdad, Mejora el ambiente laboral y aumenta la productividad y la innovación.

En pocas palabras, la inclusión laboral busca que nadie quede por fuera del mundo del trabajo por razones injustas.





3.2 Participé de la capacitación virtual SENTIDO DE PERTENENCIA, dictada por el profesor José Fidel Sandoval Sandoval.

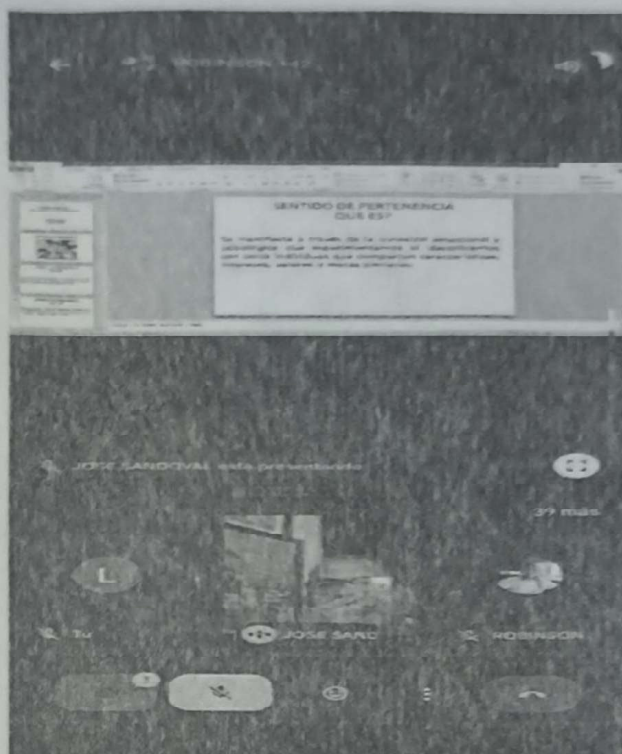
Es la conexión emocional y psicológica que experimentamos al identificarnos con otros individuos que comparten características, intereses, valores o metas similares. el grado en que las personas se sienten parte de la organización y se identifican con ella.

Es cuando los funcionarios o trabajadores:

- Se sienten orgullosos de la entidad
- La consideran "propia"
- Se comprometen con sus objetivos
- Cuidan su imagen, recursos y resultados

Cuando hay sentido de pertenencia

Se presta un mejor servicio al ciudadano, se mejora el ambiente laboral, hay más compromiso.



ACTIVIDAD 4. Apoyar las actividades para el fortalecimiento del talento humano vinculado a la ejecución del proyecto objeto del contrato.

4.1 Se llevó a cabo una reunión de seguimiento del área de Talento Humano, en la cual se abordaron temas relacionados con la Secretaría General de la Gobernación del Valle del Cauca.

Durante la sesión, se trataron aspectos clave como la gestión de las Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR), revisando su estado actual, tiempos de respuesta y oportunidades de mejora en los procesos.

Asimismo, se discutió la importancia de la implementación del lenguaje claro en las comunicaciones institucionales, con el objetivo de garantizar una interacción más efectiva, comprensible y accesible para la ciudadanía.

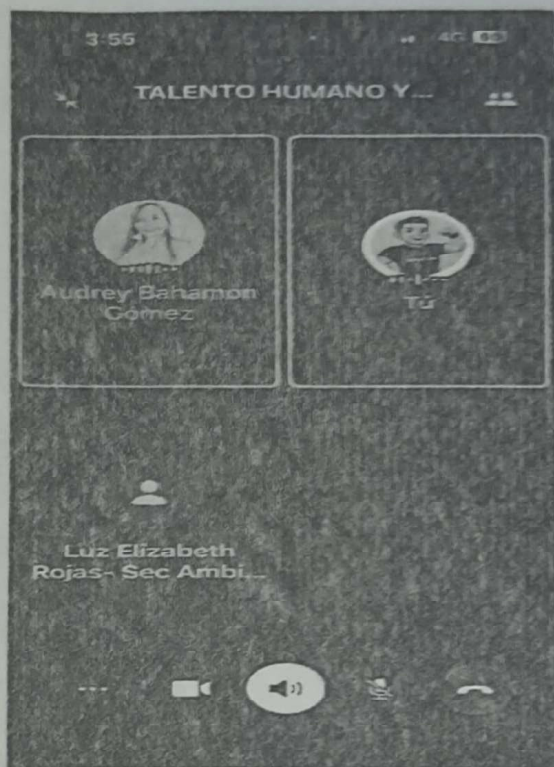
Finalmente, se establecieron compromisos orientados a fortalecer la calidad del servicio, optimizar los canales de atención y asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Secretaría General.



4.2 Participe de la reunión virtual de coordinación y seguimiento con el equipo de Talento Humano, con el propósito de avanzar en la planificación y desarrollo de la próxima actividad institucional en conmemoración del “Día de la Secretaría”.

Durante la sesión, se plantearon diversas propuestas orientadas a la organización del evento, entre ellas la entrega de una cajita de chocolates para las y los funcionarios que se desempeñan en el cargo, así como la oferta de café con pan para el resto de los funcionarios de la Secretaría. Se propuso como fecha tentativa el próximo lunes 27 de abril en la mañana, quedando sujeta a confirmación.

Finalmente, se dejaron planteadas otras iniciativas recreativas y de bienestar dirigidas a fortalecer la integración y el clima organizacional dentro de la entidad.



4.3 Apoyé a nuestro grupo de Talento Humano, en la estrategia de lenguaje claro en la Gobernación del Valle del Cauca, pues esta hace parte de una política más amplia del Estado colombiano, para mejorar la forma en que las entidades públicas se comunican con la ciudadanía en la Gobernación del Valle del Cauca, esta estrategia implica que la entidad:

- Adopta el lenguaje claro como lineamiento institucional en sus comunicaciones.
- Busca que toda la información que entrega (convocatorias, informes, servicios, participación ciudadana) sea fácil de entender.
- Utiliza este enfoque para mejorar la participación ciudadana, la transparencia y la confianza.

Por lo anterior se realizamos encuestas a algunos ciudadanos para saber si habían entendido las explicaciones de los tramites que estaban realizando.



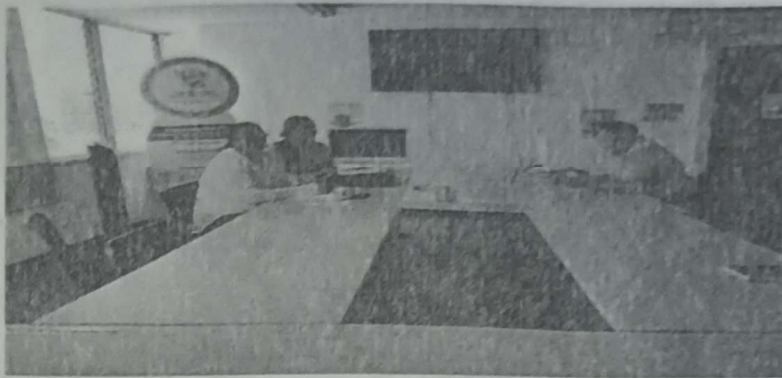
4.4 Participe en la reunión con al doctora Audrey Bahamón Gómez, donde nos socializó un nuevo tema para trabajar con el grupo de talento humano, este es un tema estratégico **GESTIÓN DEL CAMBIO**.

Gestión del Cambio, es un conjunto de métodos y procesos que se utilizan para planificar, implementar y controlar cambios dentro de una organización, con el objetivo de que se realicen de manera ordenada, efectiva y con el menor impacto negativo posible.

En términos simples: es cómo una empresa o equipo se adapta a algo nuevo (como tecnología, procesos, estructura o cultura).

La Gestión del Cambio, nos sirve para:

- Reducir la resistencia de las personas al cambio
- Asegurar que los cambios se adopten correctamente
- Minimizar errores o interrupciones
- Mejorar resultados y productividad

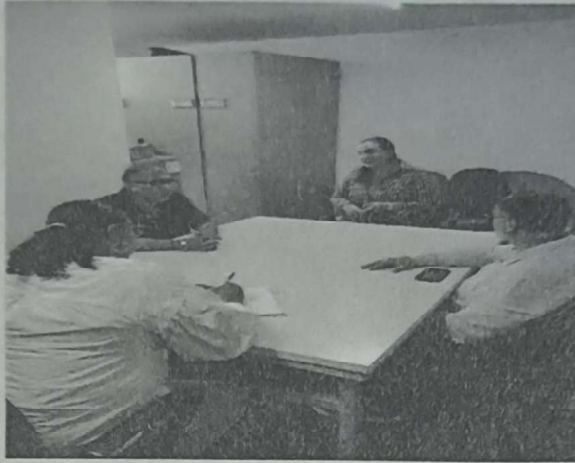


4.5 Participe de la reunión virtual y presencial de coordinación y seguimiento con el equipo de Talento Humano, con el propósito de avanzar en la planificación y desarrollo de la próxima actividad institucional en conmemoración del Día del Idioma, el 23 de abril hemos considerado la posibilidad de desarrollar varias actividades orientadas a promover el uso del lenguaje claro:

- Elaborar frases en papel reciclable y ubicarlas en los pasillos del tercer piso del edificio de la antigua Lotería del Valle, con mensajes alusivos al buen uso del lenguaje.
- Enviar una solicitud a la emisora de la Policía para contar con su apoyo, gestionando la participación de un artista y una unidad móvil, con el fin de realizar una campaña de Lenguaje Claro en la Plazoleta de San Francisco.
- Solicitar el apoyo del Instituto de Bellas Artes mediante la participación de actores de teatro, con el fin de que nos apoyen en la difusión y sensibilización sobre la importancia del lenguaje claro.

Estas actividades buscan generar un impacto positivo en la comunidad y fomentar una comunicación más comprensible y efectiva.

En cuanto a la celebración del Día de la Secretaría, se aprobó como fecha del evento el lunes 27 de abril en la jornada de la mañana. Asimismo, quedó definida la entrega de una caja de chocolates para las y los funcionarios que desempeñan el cargo de Secretaría, así como la oferta de café con pan para el resto de los funcionarios de la Secretaría. Finalmente, se plantearon otras iniciativas recreativas y de bienestar orientadas a fortalecer la integración y el clima organizacional dentro de la entidad, entre ellas la solicitud al DADI, de un profesional en psicología que brinde apoyo mediante la realización de un taller enfocado en promover un ambiente laboral positivo en la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible.



Luz Elizabeth Rojas Herman
LUZ ELIZABETH ROJAS HERMAN
CC.31.899.568 DE CALI
CONTRATISTA.