

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP
Contrato de Prestación de Servicios ESAP-PS-026-TOL-2026
Informe evidencias de actividades contractuales mes de febrero de 2026

Coordinador CETAP Fresno

Juan David Giraldo Machado

Objeto del contrato: Prestar servicios de apoyo a la gestión en el desarrollo de los procesos académicos y administrativos de los programas de formación y extensión en el lugar de desarrollo de FRESNO de la ESAP Territorial Tolima

Obligación:

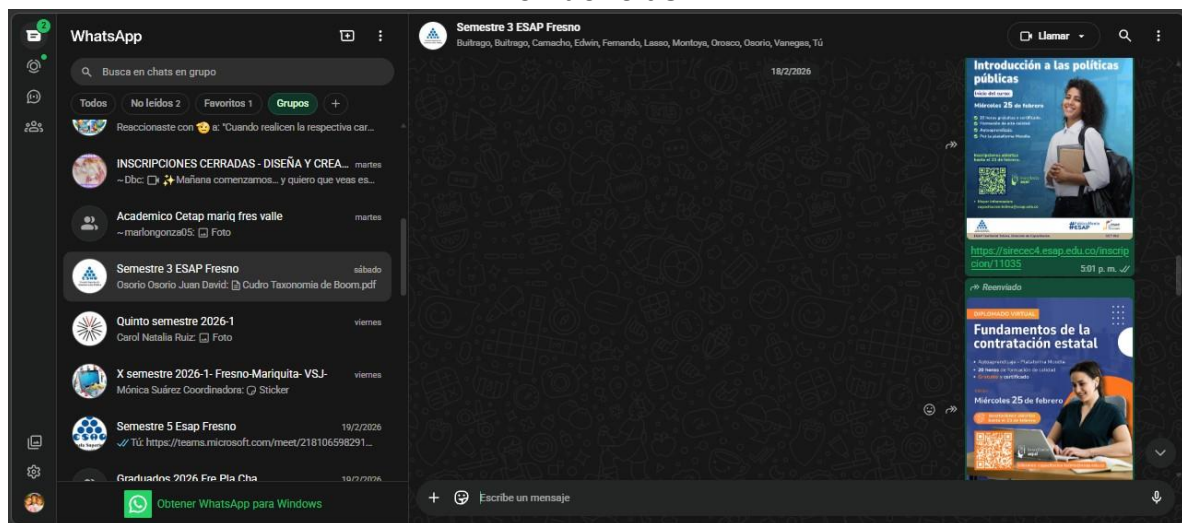
11. Cumplir con las demás actividades y obligaciones que le sean asignadas, las cuales deberán tener relación directa con el objeto del presente contrato.

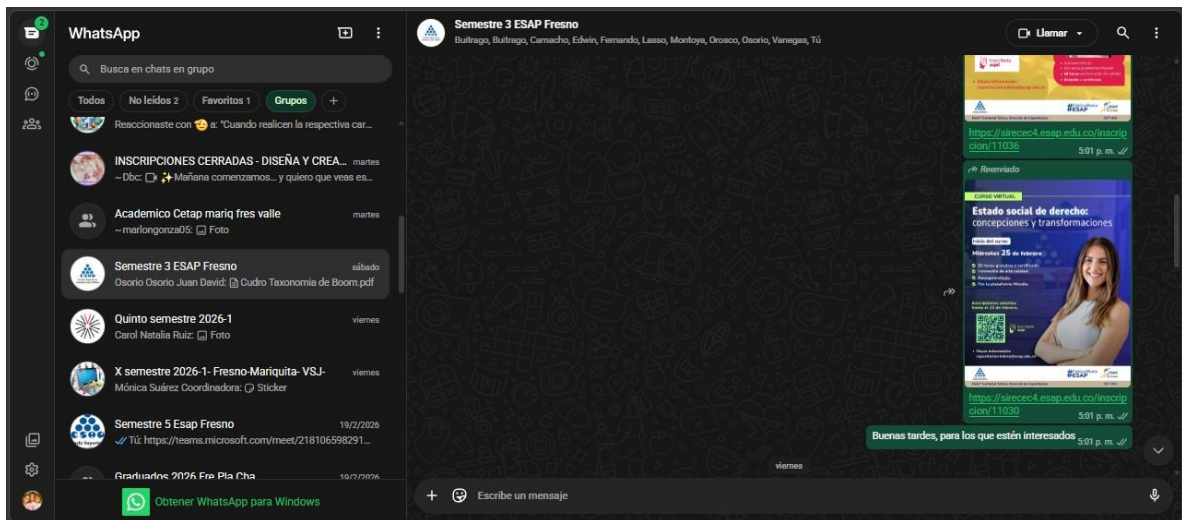
Para el cumplimiento de esta actividad durante el mes de febrero se realizó la publicación de la información de los cursos ofertados para este mes por parte del equipo de capacitaciones de la territorial Tolima, también se realizó la inscripción a los cursos, en cumplimiento para el apoyo de las metas institucionales del presente año.

Se participo en las capacitaciones de cede central, referentes a seguridad y salud en el trabajo, más específicamente: Capacitación SST Acoso Laboral y ABC de PQRS.

También se realizó de acuerdo con las instrucciones del pareo de seguridad y salud en el trabajo se diligencio la encuesta sociodemográfica de la territorial Tolima, el pasado 23 de febrero.

evidencias





PREVENIR EL ACOSO LABORAL ES UNA CORRESPONSABILIDAD DE TODOS

CLIMA LABORAL = CONVIVENCIA LABORAL — COMUNICACIÓN CLARA

Y OPORTUNA — RECONOCER AL OTRO Y LAS PROPIAS EMOCIONES

ENTENDER QUE SE TRABAJA PARA UNA ENTIDAD PUBLICA



Dime como resuelves los problemas y te diré como estas de salud mental

Estrategias de afrontamiento

Inteligencia emocional (No tomar todo personal)

Comunicación (Escuchar/Interpretar/Significado)

Neutralidad en las situaciones (No tomar partido)

Buscar soluciones, no agrandar la situación (Diferente a normalizar comportamientos)



MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- **Arbitraje:** Esta técnica suele emplearse para resolver situaciones en particular que no son graves, pero si necesitan una solución rápida. Consiste en la intervención de una tercera persona del equipo, que sea lo más cercana posible a un representante de recursos humanos. Este moderador debe escuchar a las partes involucradas en el problema y proponer una solución.
- **Facilitación:** Este método se usa para resolver conflictos cuya gravedad es considerada baja o media, al igual que en la técnica del arbitraje, se requiere una tercera persona que sea neutral y apoye a las partes en conflicto. El objetivo es entablar una diálogo y obtener una solución mediante esa conversación o debate y que todas las involucradas queden conformes.
- **Negociación:** Su propósito es que los colaboradores que intervienen en un conflicto laboral intenten, de forma pacífica y respetuosa, llegar a acuerdos que ayuden a terminar con el problema. En las negociaciones las personas siempre deben estar abiertas a ceder cosas, con el fin de llegar a una resolución en la que todos ganan.

La Salud Mental **NO** puede ser :



Negociable

Aplazable

Transitoria

Normalicen las conductas



RECONOCIMIENTO

- Para ti que es reconociendo ?



www.esap.edu.co



-POR LO MENOS EN MI
TRABAJO SI ME QUIEREN
-LOS DE MI TRABAJO



DERECHOS Y DEBERES



www.esap.edu.co



www.esap.edu.co

Efectos

Manifestaciones Clínicas

Alteraciones en las Relaciones Interpersonales

Psicopatologia



It's convenient: When that is said, 9 columns later, it can be said:

[Home](#)
[About Us](#)
[Contact Us](#)
[Privacy Policy](#)
[Terms of Service](#)
[FAQ](#)

본 조항은 「국립현대미술관법」 제10조 제1항 제1호에 따라 설립된 국립현대미술관(이하 "국립현대미술관"이라 함)의 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

- ☐ [View more about us](#)
- ☐ [Contact Us](#)
- ☐ [Privacy Policy](#)
- ☐ [Terms & Conditions](#)
- ☐ [About Us](#)
- ☐ [Our Services](#)

© 2004 by the contributors. Published by Lang 19115 and 10560; permission to photocopy or to reproduce in electronic form is granted by copyright owner for noncommercial use. For information on the design and production of this publication, please contact the publisher.

[illegible]

(b) *any person who, in the course of his or her employment, is responsible for the management or control of the company's financial affairs*

© 2006 The Authors
Journal compilation © 2006 Blackwell Publishing Ltd

[illegible][illegible]

© 2000 Blackwell Science Ltd *Journal of Internal Medicine* 247: 395–402

Tous droits réservés. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. La reproduction en tout ou partie sans la permission écrite de l'éditeur constitue une violation des droits d'auteur et peut être poursuivie en justice.



Unico correo de envío DE INFORMACIÓN para tener en cuenta BOGOTÁ

Paralelos Párrafos

convivencialaboral@esap.edu.co

Utilizar el formato **CÓDIGO: GH-FO-044** para notificar el caso
al
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se encuentra en **ISOLUTION**



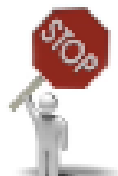
www.esap.edu.co



ACOSO LABORAL – LEY 1010 DE 2006

Paralelos Párrafos

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



www.esap.edu.co



-

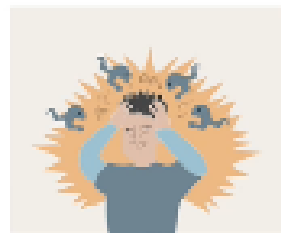
OBJETO DE LA LEY

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.



Tiene 4 etapas :

- Incidente Critico
- Acoso o estigmatización
- Intervención de la empresa
- Marginación o exclusión de la vida laboral



GRADOS DEL LABORAL

1 GRADO

2 GRADO

3 GRADO



ACOSO LABORAL

Físico

Mental

Social



Sometimiento a una constante presión estresante, con el consiguiente efecto promotor de alteraciones depresivas, psicósomáticas, etc



TIPOS DE ACOSO LABORAL



Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral



Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



LEY 1010 DE 2006

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

Los reglamentos de trabajo de las empresas o entidades deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral se entenderá como tolerancia de la misma.



La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento a las autoridades locales o a la defensoría del pueblo.



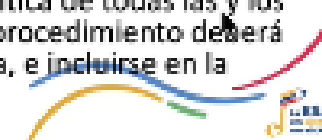
¿Qué temas se pueden tratar en el Comité de Convivencia?

- Conductas de acoso **laboral** según la Ley 1010 de 2006.
- Conflictos interpersonales **que** afecten el clima **laboral**.
- Situaciones de discriminación.
- Maltrato verbal o físico.
- Persecución **laboral**.



¿Qué nos dice la resolución 3461 de 2025?

- Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.
- El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.



- El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.
- El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.
- El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

GRACIAS





El ABC de la gestión de PQRSD en la ESAP



ABC de las PQRSD

Dirección de Atención al Ciudadano



Mauricio Amézquita - DAC

Formador interno: Mauricio Amézquita

Febrero de 2026







Mauricio Amézquita - DAC

ABC de las PQRSDF



Derecho de Petición

Se define como la facultad que tiene toda persona para presentar solicitudes respetuosas a las autoridades, y en algunos casos a organizaciones privadas, y obtener una respuesta pronta, clara y de fondo.

Es un derecho fundamental consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 1755 de 2015.





Dirección de Atención al Ciudadano



Mauricio Amézquita - DAC

ABC de las PQRSDF







Dirección de Atención al Ciudadano



Mauricio Amézquita - DAC



ABC de las PQRSDF 

TIEMPOS PARA DAR RESPUESTA A LAS PQRSDF

5	10	15	30
DÍAS HÁBILES	DÍAS HÁBILES	DÍAS HÁBILES	DÍAS HÁBILES
Traslados por competencia. 	- Solicitud de información. - Solicitud prioritaria. - Solicitud documental. 	- Derecho de petición de interés particular. - Derecho de petición de interés general. - Queja. - Reclamo. - Denuncia. - Sugerencia. - Agradecimiento. - Felicitación.	- Consulta. - Conceptos técnicos y jurídicos. 

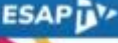





Dirección de Atención al Ciudadano



Mauricio Amézquita - DAC



ABC de las PQRSDF 

Se deberá dar atención prioritaria a peticiones de reconocimiento de un derecho fundamental cuando deba ser resuelto para evitar un perjuicio irremediable al peticionario.








Dirección de Atención al Ciudadano

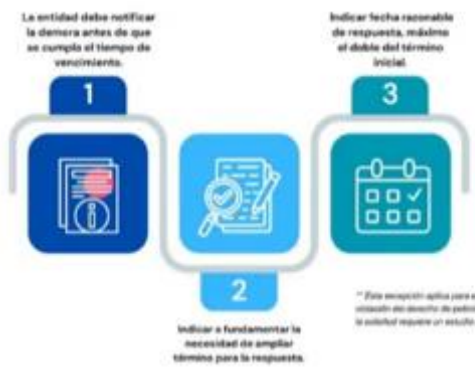


ABC de las PQRSDf

Excepción a término de respuesta de una petición

La excepción al término de respuesta de un derecho de petición ocurre cuando, por motivos justificados, no es posible resolver en los plazos legales. La entidad debe informar al interesado antes del vencimiento, explicando la demora y fijando una nueva fecha, que no pueda exceder el doble del tiempo inicial.

De acuerdo con el parágrafo del Artículo 14 de la Ley 1755 de 2015, modificado por la Ley 2207 de 2022, antes del vencimiento del término señalado en la ley, se debe informar al interesado:



La entidad debe notificar la demora antes de que se cumpla el tiempo de vencimiento.

Indicar fecha razonable de respuesta, máximo el doble del término inicial.

Indicar o fundamentar la necesidad de ampliar término para la respuesta.

** Esta excepción aplica para evitar la cesación del derecho de petición cuando la entidad requiere un estudio profundo.







División de Atención al Ciudadano



ABC de las PQRSDf

¿Qué puede pasar si no se responden las peticiones?

1. Se vulnera el derecho fundamental de petición.

2. El ciudadano puede interponer acción de tutela.

3. Se generan responsabilidades disciplinarias para los funcionarios.

4. Posibles sanciones: amonestaciones, suspensiones o destituciones según la gravedad.









División de Atención al Ciudadano

La falta de atención de las peticiones en los términos de ley se constituye como falta para el servidor público y dará lugar a sanciones de acuerdo con el régimen disciplinario vigente. (Artículo 31 de la Ley 1755 de 2015) (Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021).

¿Cuáles pueden ser las consecuencias por la falta de respuesta de las peticiones?



Mauricio Amézquita - DAC



PARA EL FUNCIONARIO



PARA EL CONTRATISTA



PARA LA ESAP

Disciplinarias

Proceso ante la Procuraduría General de la Nación.

Contractuales

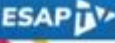
Terminación anticipada de contratos.

Reputacional

Pérdida de confianza de los grupos de valor de la ESAP.







ABC de las PQRSDF

Peticiones anónimas

Las peticiones anónimas están admitidas bajo la Ley 1755 de 2015 siempre que exista una justificación seria y creíble para mantener la reserva de la identidad, permitiendo trámite y resolución de fondo. Aunque la norma general exige identificación, la jurisprudencia permite el anonimato para proteger al peticionario, garantizando el derecho a la participación y control social.



Justificación
El anonimato debe ser justificado de manera creíble para que las entidades admitan y tramiten la solicitud.

Contenido
A pesar de no tener nombre, la petición debe ser respetuosa y clara en su objeto.

Derecho de respuesta
Se debe dar una respuesta de fondo, aunque la falta de datos de contacto (petición anónima) impide la notificación personal, obligando a las entidades a publicar las respuestas en sus plataformas o carteleras.

Tiempos
Aplican los mismos términos de ley.

Excepciones
Las peticiones anónimas que no ofrezcan ninguna seriedad o que sean meramente injuriosas pueden ser rechazadas.





Dirección de Atención al Ciudadano

El ABC de la gestión de PQRSDF en la ESAP





Notificaciones Judiciales

LA ESAP ha dispuesto este correo electrónico para que los despachos judiciales cuenten con un medio de comunicación más ágil que permita dar entidad a los trámites en que se parte: inspnotificacionesjudiciales@esap.gov.co

Mostrar: 10 | 1 | negativo

Año	Título	Documento
2024-01	Título 2024-00047	Descargar
2024-01	Título 2024-00048	Descargar
2024-01	Título 2024-00049	Descargar
2024-01	Título 2024-00050	Descargar

Notificaciones de Respuestas a Peticiones Anónimas

En este espacio es que la ciudadanía puede consultar las respuestas de las peticiones que, por canal de una dirección física, de correo electrónico y/o que por algún motivo no se pudo entregar en la dirección física mencionada ya en el correo electrónico proporcionado. La figura de las peticiones anónimas está prevista en el ordenamiento público al amparo de lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-950 de 2004. La presentación de peticiones anónimas debe ser una excepción, pues por regla general la falta de identificación del peticionario dificulta la corrección de la respuesta y puede implicar falta de responsabilidad en las afirmaciones que se realizan y a su vez afectar impunemente derechos de terceros, como el buen nombre o la honra.

A continuación se publican las respuestas a derechos de petición o requerimientos en los que se desconoce la dirección de notificación del solicitante (física o física) o que los mismos han sido denegados. La respuesta se notifica en los términos del inciso segundo del artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en el cual se indica el número de notificación que le permita al solicitante hacer seguimiento al trámite de su petición, queja, reclamo, sugerencia, denuncia o felicitación.

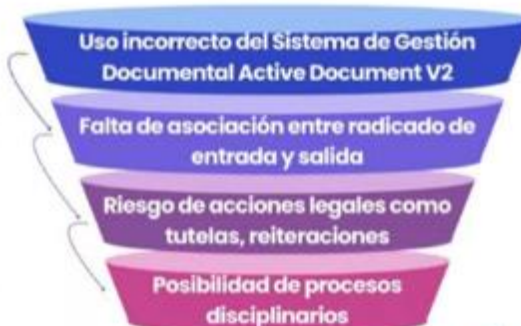
Mostrar: 10 | 1 | 

Año	Título	Documento
		

Cierre manual de radicados

Al gestionar una PQRSDF (Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia, Denuncia y Felicitación) o cualquier trámite dentro de la ESAP, es crucial seguir los procedimientos establecidos para garantizar la integridad del proceso y el cumplimiento normativo.

¿Conoces la **Resolución 049** de la ESAP del 13 de enero de 2023?



Mauricio Amézquita - DAC



Dirección de Atención al Ciudadano



Canales de atención de la ESAP



- 01 Portal web: www.esap.edu.co
- 02 Remisión de actas de corrupción: remisionactas@esap.gov.co
- 03 Formulario web de PQRSDF
- 04 Horario canal telefónico: De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. Sábados de 7:30 a.m. a 2:00 p.m.



Mauricio Amézquita - DAC



Dirección de Atención al Ciudadano







Mi estado

Hoy, 4:59 p. m.



DIPLOMADO VIRTUAL

Fundamentos de la contratación estatal

- Autoaprendizaje - Plataforma Moodle
- **20 horas** de formación de calidad
- **Gratuito** y certificado

Inicio:

Miércoles 25 de febrero



Inscripciones abiertas
hasta el 23 de febrero



Inscríbete
aquí

Informes: capacitacion.tolima@esap.edu.co



ESAP Territorial Tolima, Dirección de Capacitación.

#PúblicaMente
#ESAP



OCT #9

sirecec4.esap.edu.co/inscripcion...



59





Mi estado

Hoy, 4:59 p. m.



CURSO VIRTUAL

Estado social de derecho: concepciones y transformaciones

Inicio del curso:

Miércoles 25 de febrero

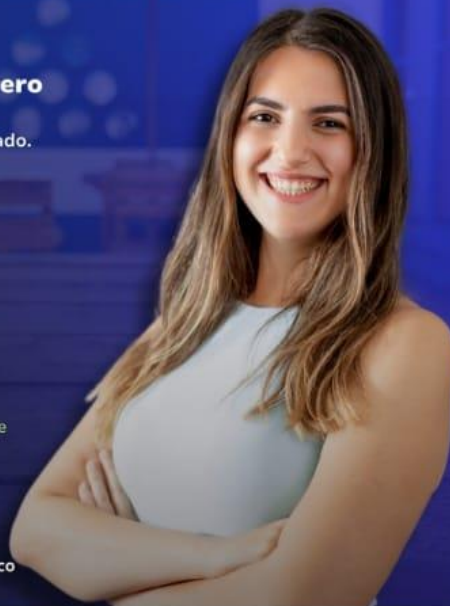
- ✓ 20 horas gratuitas y certificado.
- ✓ Formación de alta calidad.
- ✓ Autoaprendizaje.
- ✓ Por la plataforma Moodle.

Inscripciones abiertas
hasta el 23 de febrero.



Inscríbete
aquí

- Mayor información:
capitacion.tolima@esap.edu.co



ESAP Territorial Tolima, Dirección de Capacitación.

#PúblicaMente
#ESAP



OCT #11

sirecec4.esap.edu.co/inscripcion...



54





Mi estado

Hoy, 4:59 p. m.



CURSO VIRTUAL

MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL

Miércoles 25 de febrero

Inscripciones abiertas
hasta el 23 de febrero.



Inscríbete
aquí

• Mayor información:
capacitacion.tolima@esap.edu.co

- Autoaprendizaje
- Uso de la plataforma Moodle
- 40 horas de formación de calidad
- Gratuito y certificado



#PúblicaMente
#ESAP



ESAP Territorial Tolima, Dirección de Capacitación.

OCT #10

sirecec4.esap.edu.co/inscripcion...



57



10:36

🔒 📶 📶 📶 🔋 73%

← Mi estado



Visto por 54

Hoy, 4:59 p. m.



Visto por 57

Hoy, 4:59 p. m.



Visto por 59

Hoy, 4:59 p. m.



Visto por 62

Hoy, 4:59 p. m.



🔒 Tus actualizaciones de estado están **cifradas de extremo a extremo**. Desaparecerán en 24 horas.





Mi estado

Hoy, 4:59 p. m.



CURSO VIRTUAL

Introducción a las políticas públicas

Inicio del curso:

Miércoles 25 de febrero

- ✓ 20 horas gratuitas y certificado.
- ✓ Formación de alta calidad.
- ✓ Autoaprendizaje.
- ✓ Por la plataforma Moodle.

Inscripciones abiertas
hasta el 23 de febrero.



Inscríbete
aquí

- Mayor información:
capacitacion.tolima@esap.edu.co



ESAP Territorial Tolima, Dirección de Capacitación.

#PúblicaMente
#ESAP



OCT #12

sirecec4.esap.edu.co/inscripcion...



62

