

<b>Tipo</b>	Inducción <input type="checkbox"/>	Reinducción <input type="checkbox"/>	Capacitación <input type="checkbox"/>	<b>Área:</b>	HSE
<b>Tema de la capacitación</b>	<b>COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>			Fecha: dd/mm /aaaa	
<b>Nombres y Apellidos del Participante</b>				<b>N° Identificación:</b>	
<b>Cargo del Participante</b>					
<b>Nombre EDS</b>				<b>SICOM:</b>	
<b>Nombres y Apellidos del capacitador</b>				<b>Cargo:</b>	Asesor HSE

<b>INTERPRETACIÓN DE CUMPLIMIENTO "CALIFICACIÓN"</b>	<b>Ponderación</b>
<b>Insatisfactorio:</b> No tiene claros los conocimientos. Existen múltiples aspectos a mejorar.	<b>0</b>
<b>Bueno:</b> Muestra claros conocimientos, pero aún puede mejorar más.	<b>0.5</b>
<b>Alto desempeño:</b> Muestra total dominio del conocimiento, puede enseñar y compartir a los demás.	<b>1</b>

**SELECCIÓN MÚLTIPLE: MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA**

<p><b>1.</b> Qué Norma reglamenta los Comités de Convivencia Laboral en Colombia:</p> <p>a. Resolución 2013 de 1986</p> <p>b. Resolución 1356 del 2012</p> <p>c. Resolución 1401 del 2007</p> <p>d. Resolución 2050 de 1995</p>
<p><b>2.</b>Cuál de las siguientes No son responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral</p> <p>a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.</p> <p>b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa</p> <p>c. Realizar Inspecciones en los sitios de trabajo para identificar los factores de riesgo y peligros a los que están expuestos los colaboradores.</p> <p>d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</p>
<p><b>3.</b> ¿Qué es Acoso laboral?</p> <p>a. Se puede definir al acoso laboral, como toda conducta persistente y demostrable; encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.</p> <p>b. Hace referencia al conjunto de habilidades y de conocimientos que permiten intervenir y entender los procesos de resolución no violenta de los problemas que se pueden presentar entre individuos o comunidades.</p> <p>c. A y b son correctas.</p>
<p><b>4.</b> ¿Cuál de estas No es una modalidad de Acoso?</p> <p>a. Maltrato laboral.</p> <p>b. Persecución Laboral.</p> <p>c. Rendición de desempeño</p> <p>d. Discriminación laboral.</p> <p>e. Entorpecimiento laboral.</p> <p>f. Inequidad laboral.</p> <p>g. Desprotección laboral</p>
<p><b>5.</b> De las siguientes actividades como miembro del COCOLA, ¿cuál podría realizar para promover un mejor</p>

clima organizacional?

a. Realizar llamados de atención por no realizar actividades laborales.

b. Promover actividades de Recreación, capacitación entre otros; que mejoren el ambiente de trabajo y las competencias laborales.

c. A y B no son ciertas.

TOTAL CALIFICACIÓN:

FIRMA DEL PARTICIPANTE:

FIRMA DEL CAPACITADOR:

**EFFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN**

Por favor marque con una X (SÍ o NO) cada uno de los siguientes aspectos teniendo en cuenta la capacitación recibida.	SI	NO
¿Considera que el tiempo utilizado en la capacitación es suficiente?	😊	😞
Los temas tratados le permiten mejorar en su desempeño personal y/o laboral	😊	😞
Considera que los temas tratados en la capacitación permitirán mejorar los procesos en su lugar de trabajo	😊	😞
Considerando la calidad y utilidad de la capacitación recibida, cree que debería darse continuidad al tema	😊	😞
Considera que el Asesor encargado de la capacitación tiene buen manejo del tema y es claro al desarrollar la capacitación	😊	😞
<b>TOTAL CALIFICACIÓN EFFECTIVIDAD CAPACITACIÓN</b>		
Señor capacitador se considerará efectiva la capacitación si obtiene una calificación igual o mayor de 4 (😊) /5; en caso de una calificación inferior se deben implementar acciones de mejora, por favor reporte estos resultados a la Coordinación respectiva.		

**OBSERVACIONES O RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN**