

INFORME ANUAL
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
Vigencia 2025
18 de febrero de 2026

El presente documento tiene como finalidad presentar a la alta dirección de la Contaduría General de la Nación el Informe Anual de Gestión del Comité de Convivencia Laboral correspondiente a la vigencia 2025, en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes que establecen la elaboración de informes periódicos que incluyan las estadísticas de quejas recibidas, el seguimiento de los casos atendidos y las recomendaciones orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral y la prevención del acoso en el trabajo.

Durante la vigencia 2025, la gestión del Comité se desarrolló inicialmente bajo lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 y, posteriormente, conforme a la Resolución 3461 de 2025, normativa que reafirma la obligación de elaborar informes trimestrales y un informe anual que den cuenta integral de la gestión adelantada. En este marco, el Comité orientó sus actuaciones al cumplimiento de su función preventiva, confidencial y técnica, garantizando la atención oportuna de las situaciones puestas en su conocimiento y la articulación permanente con la gestión institucional del talento humano.

A lo largo del año se adelantaron acciones dirigidas al fortalecimiento de la ruta institucional para la recepción y trámite de quejas por presunto acoso laboral. En particular, se brindó acompañamiento al GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales en la construcción y ajuste del protocolo correspondiente, incorporando observaciones formuladas por el Comité en distintos momentos de la vigencia y revisando versiones sucesivas del documento con el propósito de asegurar su alineación con el marco normativo vigente y con las necesidades institucionales.

En relación con el comportamiento de las quejas por presunto acoso laboral, durante el primer trimestre del año no se registraron situaciones que requirieran la intervención del Comité. En el segundo trimestre se presentó una queja, frente a la cual se adelantó el estudio correspondiente, incluyendo audiencias individuales y audiencia de conciliación, logrando como resultado la conciliación entre las partes el 28 de junio de 2025, con la respectiva acta suscrita como soporte del acuerdo alcanzado. Posteriormente, en el tercer trimestre se recibió una nueva queja, la cual fue analizada conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025; como resultado de dicho análisis, el Comité dispuso su archivo al

no evidenciarse elementos configurativos de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.

De la revisión integral de la vigencia se evidencia un bajo nivel de conflictividad laboral formalizada y una gestión institucional caracterizada por la aplicación de criterios técnicos y normativos en la evaluación de los casos, el uso de la conciliación como mecanismo principal de resolución de conflictos y el avance en la formalización de instrumentos preventivos, particularmente el protocolo institucional de atención de quejas. Estos elementos reflejan una actuación coherente con la naturaleza preventiva del Comité y con su propósito de contribuir al bienestar laboral y a la armonía en las relaciones de trabajo.

Con el propósito de continuar fortaleciendo la convivencia laboral en la entidad, se resalta la adopción formal del protocolo de recepción y trámite de quejas como un avance institucional significativo.



WILLIAM DUWAN PARADA OCHOA
Presidente
Comité de Convivencia Laboral

Proyectó: Diego Julian Avella Rodriguez
Revisó: William Duwan Parada Ochoa