



ATENEA

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

EVALUACIÓN ÉTICA PÚBLICA E INTEGRIDAD - ATENEA 2025

Jorge Luis Garzón Tobar
Jefe Control Interno de Gestión

Héctor David Escobar Orrego
Jefe Control Disciplinario Interno

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	2
3. FUNDAMENTO Y METODOLOGÍA	3
4. ETAPAS DE PERCEPCIÓN Y DOCUMENTACIÓN	4
4.1. Resultados Generales	4
4.2 Criterios metodológicos para la interpretación del análisis comparativo	7
4.3 Resultados y análisis 1 a 1	9
3.4 Análisis de los resultados más relevantes	47
4.5 Principales retos identificados	48
4.6 Análisis comparativo de resultados – Medición ética institucional 2024 VS. 2025 ..	50
5. ETAPA DE VERIFICACIÓN INTERNA	54
5.1 Resultados generales del proceso de verificación interna	54
6. RECOMENDACIONES	56

1. INTRODUCCIÓN

Como resultado del primer ejercicio de evaluación de la ética institucional realizado en la Agencia Atenea, se consolidó una línea base que permitió identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en la vivencia de los principios éticos, la transparencia y la integridad organizacional. Este ejercicio inicial marcó un hito importante al posicionar la ética como un eje transversal de la gestión y al sentar las bases para la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura institucional.

En este contexto, la presente evaluación corresponde al segundo ejercicio de medición ética, concebido no como un evento aislado, sino como parte de un proceso continuo y sistemático de mejora. Su propósito central es dar continuidad al ejercicio anterior, permitiendo analizar la evolución de las prácticas éticas, valorar los avances alcanzados a partir de los planes de acción definidos y detectar nuevos riesgos o desafíos que requieran intervención o ajuste.

Esta segunda evaluación profundiza en la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la responsabilidad y la transparencia, reconociendo que la ética institucional se construye y fortalece en el tiempo, a través del seguimiento, la autorreflexión y la toma de decisiones informadas. En ese sentido, el ejercicio no solo mide el estado actual de la Agencia, sino que evalúa su capacidad de aprendizaje organizacional y su compromiso con la mejora continua.

El seguimiento periódico de la ética institucional permite verificar la efectividad de las acciones implementadas, asegurar su sostenibilidad y fortalecer la coherencia entre los valores declarados y las prácticas cotidianas. Asimismo, contribuye a consolidar la confianza de los grupos de interés y a robustecer los mecanismos de prevención de la corrupción y de gestión del riesgo, en consonancia con el marco normativo vigente y las expectativas ciudadanas.

Esta evaluación se mantiene alineada con el Objetivo Estratégico No. 5, “Bogotá Confía en su Gobierno”, y con el “Programa de Gobierno Abierto, Íntegro, Transparente y Corresponsable” del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, reafirmando el compromiso de la Agencia Atenea con la promoción de la integridad, la cultura de la legalidad y la excelencia en la gestión pública.

En suma, este segundo ejercicio de evaluación ética reafirma la convicción de que la ética institucional no es un punto de llegada, sino un camino permanente de fortalecimiento, que exige constancia, liderazgo y corresponsabilidad. A través de esta evaluación, la Agencia Atenea ratifica su compromiso con una gestión pública íntegra, transparente y orientada al interés general, preparada para enfrentar los retos presentes y futuros con una base ética cada vez más sólida.

2. OBJETIVO

Medir la gestión desarrollada por la Agencia Atenea en materia de ética organizacional y cualificarla a través de la identificación y análisis evaluativo de las prácticas y comportamientos de la entidad y de sus miembros a fin de verificar su contribución al desarrollo de un esquema de gestión fundamentado en la transparencia e integridad.

3. FUNDAMENTO Y METODOLOGÍA

El presente informe corresponde a la segunda Evaluación de la ética institucional de la Agencia Atenea, desarrollada por las oficinas de Control Interno Disciplinario y de Gestión, y se fundamenta en una concepción de la ética pública como un proceso dinámico y evolutivo, orientado al fortalecimiento de las prácticas institucionales y a la atención de las expectativas de los diversos grupos de interés con los que interactúa la Entidad.

Este segundo ejercicio da continuidad al análisis realizado en la evaluación anterior, tomando como punto de partida los resultados obtenidos, las recomendaciones formuladas y los planes de acción definidos. En este sentido, la evaluación no solo busca medir el estado actual de la ética institucional, sino también analizar la evolución de las prácticas éticas, identificar avances, persistencias y nuevos retos, y fortalecer la capacidad de autorregulación y mejora continua de la Agencia Atenea.

Para esta segunda medición, la evaluación se estructuró en seis categorías, asociadas a los principales grupos de interés y dimensiones de la gestión institucional, a saber:

- a) Procesos éticos,
- b) Lucha contra la corrupción con énfasis en SARLAFT,
- c) Liderazgo de los directivos,
- d) Transparencia, datos abiertos y sistemas de la información,
- e) Fortalecimiento del talento humano, y
- f) Relación con contratistas, comunidad y otras entidades.

Es importante señalar que, a diferencia del primer ejercicio de evaluación, en esta segunda medición se incorporan de manera explícita las categorías de “Transparencia, datos abiertos y sistemas de la información” y “Relación con contratistas, comunidad y otras entidades”, lo cual permite ampliar el alcance del análisis ético y profundizar en dimensiones clave de la gestión pública, especialmente aquellas relacionadas con la rendición de cuentas, el acceso a la información, la articulación interinstitucional y la interacción con actores externos.

La metodología de evaluación mantuvo la coherencia con el ejercicio anterior, garantizando la comparabilidad de resultados, y se apoyó en la aplicación de dos técnicas complementarias: la aplicación de encuestas de carácter cuantitativo y la revisión documental. Estas técnicas permitieron identificar el grado de alineación entre las prácticas institucionales, la percepción de los colaboradores y los lineamientos éticos que orientan la gestión de la Agencia Atenea.

Las encuestas fueron diseñadas por los equipos de las oficinas de Control Interno Disciplinario y de Gestión, y validadas por las áreas Jurídica, de Planeación y Estrategia, asegurando su pertinencia técnica y conceptual. Dichas encuestas se aplicaron a una muestra representativa de la Entidad, con el fin de recoger información confiable y significativa sobre la vivencia de la ética institucional en las distintas dimensiones evaluadas.

Tanto en las encuestas como en la revisión documental se buscó identificar la existencia, apropiación y aplicación de procesos, prácticas y mecanismos orientados a la atención de las necesidades de los grupos de interés, así como el nivel de comprensión y apropiación del Código de Integridad de la Agencia Atenea por parte de sus colaboradores.

El análisis de la información recolectada permitió consolidar el presente informe, estructurado a partir de las categorías evaluadas, las cuales resultan relevantes por su contribución al fortalecimiento de la ética pública y por su capacidad para facilitar una lectura integral de la situación ética de la Agencia Atenea en el marco de un proceso continuo de evaluación.

Finalmente, este informe no debe interpretarse como un ejercicio de atribución de responsabilidades individuales, sino como una herramienta institucional de aprendizaje y mejora, orientada a fortalecer la cultura ética, los procesos y las relaciones de la Agencia Atenea en su conjunto, promoviendo un enfoque constructivo, colaborativo y preventivo.

El desarrollo de esta segunda evaluación se llevó a cabo durante el año 2025, en continuidad con el ejercicio realizado entre septiembre y diciembre de 2024.

4. ETAPAS DE PERCEPCIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Dentro de estas etapas se desarrollaron acciones orientadas a analizar y contrastar la percepción de los colaboradores de la Agencia Atenea a lo largo del tiempo, permitiendo identificar avances y cambios frente al ejercicio anterior. En primer lugar, se realizó el análisis comparativo de los resultados de la encuesta aplicada a las diferentes áreas de la Entidad, como principal insumo para conocer la percepción interna sobre las prácticas éticas institucionales. En segundo lugar, se llevó a cabo la validación de dichos resultados mediante la revisión de la información documental y los contenidos publicados por la Agencia Atenea en su página oficial, con el fin de verificar la coherencia entre la percepción de los colaboradores y la evidencia institucional disponible.

4.1. Resultados Generales

Metodología

La encuesta aplicada en esta segunda evaluación tuvo como propósito identificar no solo la existencia de principios éticos en la Agencia Atenea, sino también analizar su nivel de apropiación, aplicación y consolidación por parte de los colaboradores, en relación con los procesos y acciones que la Entidad desarrolla para materializar dichos principios en su interacción con los diversos grupos de interés. Este enfoque permitió valorar la evolución de la cultura ética institucional a partir de los resultados obtenidos en el ejercicio anterior.

En articulación con el equipo directivo, se definieron y ajustaron seis categorías de análisis, a partir de una batería de preguntas diseñadas específicamente para cada una de ellas, orientadas a indagar los aspectos más relevantes y críticos de cada dimensión evaluada. La construcción de estas categorías permitió fortalecer la pertinencia del instrumento, incorporar nuevos temas abordados en esta segunda medición y asegurar la coherencia metodológica con el proceso de evaluación continua de la ética institucional. Dichas categorías fueron las siguientes:

CATEGORÍAS (6)

- a) Procesos éticos,
- b) Lucha contra la corrupción con énfasis en SARLAFT,
- c) Liderazgo de los directivos,
- d) Transparencia, datos abiertos y sistemas de la información,
- e) Fortalecimiento del talento humano, y

f) Relación con contratistas, comunidad y otras entidades.

Con la información obtenida a partir de las categorías evaluadas, se realizó la debida tabulación de las encuestas y se aplicaron parámetros estadísticos orientados a identificar las medidas de tendencia central en cada una de las categorías, así como la distribución porcentual de las respuestas obtenidas. Este tratamiento de la información permitió contar con una base cuantitativa sólida para el análisis de los resultados.

Adicionalmente, y como componente fundamental de esta segunda evaluación, se estableció un análisis comparativo entre los resultados de la primera y la segunda medición, con el fin de identificar variaciones, avances y aspectos que requieren fortalecimiento. Para este ejercicio se utilizó un gráfico comparativo tipo araña (radar), elaborado en Excel, en el que se representan de manera simultánea ambas evaluaciones, lo cual facilita la visualización integral del comportamiento de cada categoría y su evolución en el tiempo.

Como resultado del procesamiento y análisis de la información, se utilizó el Índice de Gestión Ética previamente definido en la primera evaluación, manteniendo su estructura, criterios y forma de cálculo, con el fin de garantizar la comparabilidad entre ambas mediciones. La aplicación del mismo índice en esta segunda evaluación permite analizar la evolución del desempeño ético institucional en el tiempo, facilitar su seguimiento periódico y servir como un referente consistente para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento continuo de la ética en la Agencia Atenea. La fórmula del índice es la siguiente:

$$I = A + (M * 0.75) + (V * 0.5)$$

I = Índice de Gestión Ética;
 A = Número de respuestas “Totalmente de acuerdo”;
 M = Número de respuestas “De acuerdo la mayoría de las veces”;
 V = Número de respuestas “A veces estoy de acuerdo, a veces en desacuerdo”

A su vez cada una de las respuestas tiene su propia calificación que se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$C = \frac{n}{(N \times P)}$$

C = Calificación respuesta; n = Número de respuestas a cada pregunta;
 N = Número de encuestados; P = Número de preguntas por cada categoría.

La inclusión de la totalidad de las respuestas en el cálculo del Índice de Gestión Ética permite considerar de manera integral las diferentes percepciones de los colaboradores, garantizando una evaluación más completa, objetiva y equilibrada. Este enfoque facilita la identificación tanto de las categorías que presentan mayores fortalezas como de aquellas que requieren acciones de mejora, sin sesgar los resultados hacia valoraciones exclusivamente positivas o negativas.

Adicionalmente, el hecho de que las respuestas “En desacuerdo la mayoría de las veces”, “Totalmente en desacuerdo” y “No estoy seguro” no resten puntos a las respuestas positivas contribuye a una interpretación más clara y consistente de los resultados. Los modelos en

los que las respuestas negativas penalizan el puntaje final pueden generar confusión, al dificultar la lectura del desempeño real de cada categoría y la comprensión del equilibrio entre percepciones favorables y desfavorables.

La aplicación de esta metodología, utilizada tanto en la primera como en la segunda evaluación, permite que la Agencia Atenea se concentre en la identificación de temas específicos que requieren atención y fortalecimiento, sin distorsionar el análisis global. De esta manera, se facilita la formulación de planes de acción más precisos y efectivos, y se asegura la consistencia metodológica necesaria para comparar los resultados a lo largo del tiempo, elemento fundamental en un proceso de evaluación periódica y continua.

En síntesis, la inclusión de todas las respuestas en una escala de calificación de 0 a 1, sin que las respuestas consideradas “negativas” resten valor a las “positivas”, garantiza una evaluación clara, comprensible y técnicamente consistente. Este enfoque promueve la participación honesta de los colaboradores, facilita la interpretación de los resultados y respalda el fortalecimiento progresivo de la ética institucional.

El resultado de la aplicación de la fórmula corresponde a un valor numérico que se ubica siempre dentro de una escala de 0 a 1, siendo 1 el nivel óptimo al que aspira la Entidad. Con el propósito de facilitar una interpretación cualitativa de dichos resultados, se han definido los siguientes niveles de desempeño:

Deficiencia Crítica (0 a 0.3 - 0% a 30%): La entidad presenta importantes deficiencias en la implementación de los requisitos mínimos exigidos por las normas colombianas. Existen grandes vacíos en la ejecución de prácticas éticas, lo que pone en riesgo su integridad y reputación.

Falta Significativa (0.31 a 0.6 - 31% a 60%): La entidad es cuestionada por sus grupos de interés en cuanto a la aplicación de principios éticos y la gestión transparente. Aunque hay intentos de mejorar, estos son insuficientes y no van más allá del cumplimiento formal de los mandatos legales.

Transición Cultural (0.61 a 0.8 - 61% a 80%): la Entidad está en un proceso de cambio de prácticas indebidas, comunes en el sector público, fomentando la consolidación de una cultura de integridad, mostrando avances y logros significativos en algunos de estos propósitos, aunque pueden persistir deficiencias en la aplicación de los procesos éticos.

Buenas Prácticas (0.81 a 0.9 - 81% a 90%): dice de una Entidad que ha logrado estándares significativos en la aplicación y seguimiento de los principios éticos institucionales, pero que requiere atención cuidadosa en algunos aspectos que aún no logran incorporarse a la cultura organizacional de probidad.

Excelencia Ética (0.91 a 1 - 91% a 100%): expresión de una Entidad que cumple, con suficiencia e integridad, con todos los parámetros de la gestión ética de las entidades, y que se constituye en modelo de aprendizaje social virtuoso que contribuye a la consolidación de una cultura de confianza e integridad.

Ejecución de la herramienta

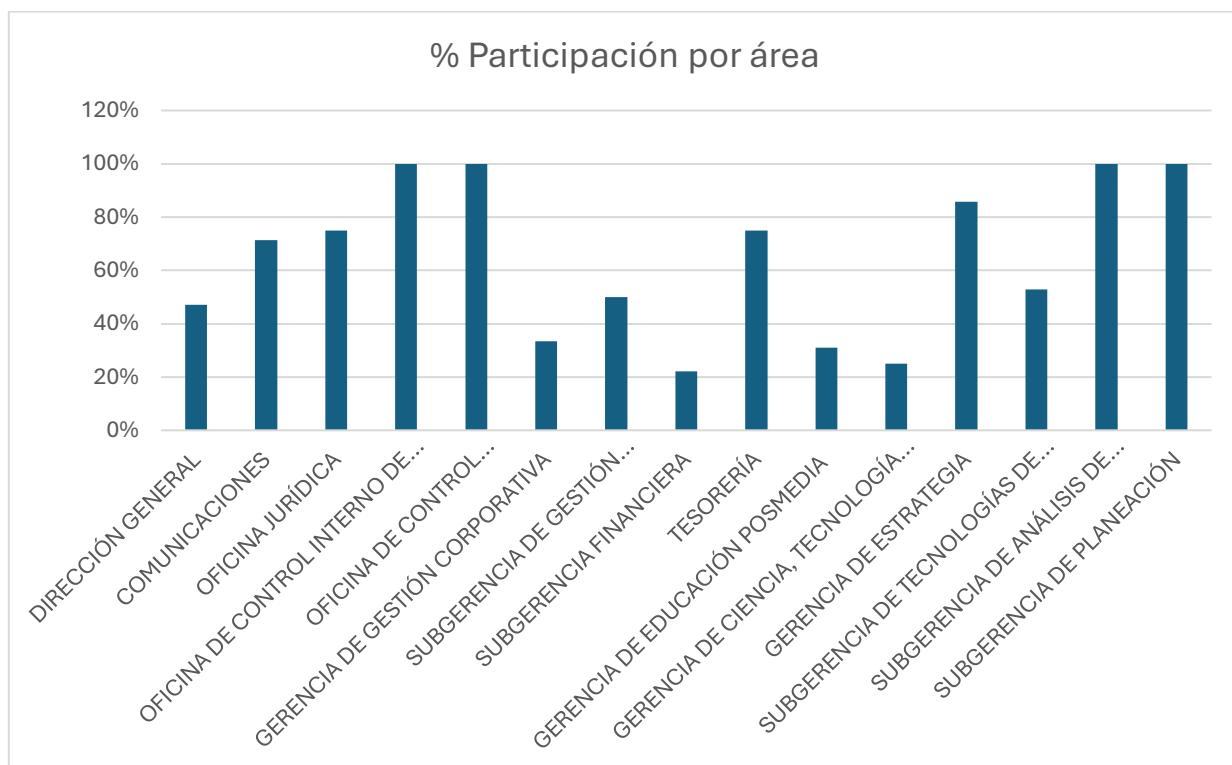
La encuesta de percepción se realizó sobre un universo de 423 colaboradores. Lo anterior implica que participaron el 50% (211 participantes) del total de colaboradores de la Agencia

Atenea, respectivamente. A continuación, se presentan los niveles de confianza y márgenes de error calculados para la encuesta en general¹:

- Nivel de confianza: 95%²
- Margen de error: 5%

Distribución de participantes vs. Colaboradores por áreas³:

Total encuestados: 211



4.2 Criterios metodológicos para la interpretación del análisis comparativo

Interpretación de los resultados por categoría:

El análisis comparativo de los resultados de la Evaluación de la Ética Institucional debe interpretarse teniendo en cuenta los criterios metodológicos que orientan la construcción del Índice de Gestión Ética y el alcance de las mediciones realizadas en las vigencias 2024 y 2025. Este apartado tiene como propósito ofrecer una guía de lectura que facilite la

¹ Ver Anexo 2 “Resultados Atenea V2 2025.xlsx”

² Calculo extraído de la página web: <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html?type=1&cl=95&ci=5&pp=50&ps=423&x=Calculate>

³ A corte 30 de octubre de 2025 el total de colaboradores de la Agencia es de 423 según reporte Subgerencia Administrativa

comprensión adecuada de los resultados y prevenga interpretaciones aisladas o descontextualizadas.

En primer lugar, es importante señalar que el Índice de Gestión Ética mantiene la misma estructura, fórmula y criterios de cálculo utilizados en la evaluación anterior, lo que garantiza la consistencia metodológica y permite analizar la evolución del desempeño ético institucional a lo largo del tiempo. El índice se construye a partir del aporte proporcional de cada una de las categorías evaluadas, cuya sumatoria conforma un puntaje total en una escala de 0 a 1.

No obstante, el ejercicio comparativo debe considerar un cambio relevante en el alcance de la evaluación. Mientras que en la medición realizada en 2024 se evaluaron cuatro (4) categorías, en la medición 2025 el modelo se amplió a seis (6) categorías, incorporando de manera explícita las dimensiones de Transparencia, datos abiertos y sistemas de la información y Relación con contratistas, comunidad y otras entidades. Esta ampliación responde a la necesidad de fortalecer el enfoque integral de la ética institucional y de capturar aspectos clave de la gestión pública que no habían sido evaluados de forma autónoma en la vigencia anterior.

En consecuencia, en la medición 2025 cada categoría tiene un valor máximo proporcional, de tal forma que ninguna dimensión, por sí sola, explica el resultado global. Por esta razón, las variaciones en los aportes individuales de algunas categorías previamente evaluadas no deben interpretarse automáticamente como retrocesos, sino como el resultado de una redistribución del peso relativo derivada de la incorporación de nuevos ejes de análisis.

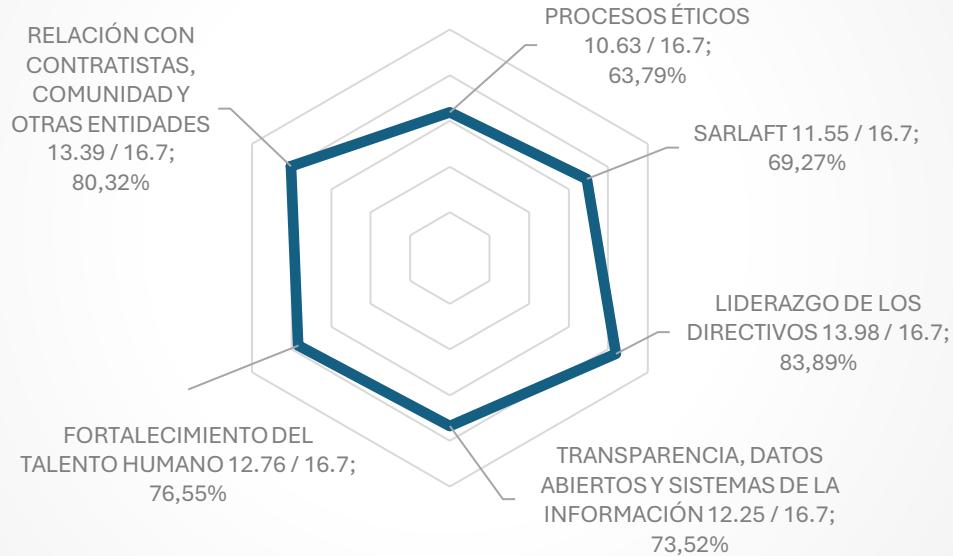
Asimismo, el análisis comparativo se apoya en la utilización de un gráfico tipo araña (radar), que permite visualizar de manera simultánea los resultados de ambas mediciones y facilita la identificación de tendencias generales, avances relativos y áreas que requieren fortalecimiento. Esta herramienta tiene un carácter ilustrativo y analítico, orientado a apoyar la lectura global del desempeño ético institucional, más que a establecer comparaciones estrictas categoría por categoría.

Finalmente, es necesario advertir que el ejercicio comparativo entre 2024 y 2025 debe entenderse como un análisis de tendencias y evolución general, y no como un comparativo plenamente homogéneo por dimensiones, dado el cambio en el número de categorías evaluadas. En este sentido, la medición 2025 constituye una etapa de transición metodológica, que permitirá que a partir de la siguiente vigencia se cuente con mediciones consecutivas bajo un mismo esquema de seis (6) categorías, fortaleciendo así el análisis estructural, la identificación de brechas y la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la cultura ética institucional.

Se presenta de manera gráfica la calificación total obtenida y la calificación para cada una de las categorías evaluadas en 2025:

Medición Ética Institucional- 2025

Puntaje total: 75 sobre 100



El gráfico tipo radar presenta la Medición Ética Institucional 2025 con un puntaje total de 75 sobre 100, el cual se obtiene a partir de seis dimensiones evaluadas. Para garantizar una comparación equitativa, el total (100) se distribuye en partes iguales entre las seis dimensiones; por eso, el valor máximo esperado para cada una es 16,7 (100/6). En consecuencia, cuando en cada eje aparece un dato como “13,39 / 16,7”, el primer número corresponde al puntaje realmente alcanzado en esa dimensión y el segundo representa el máximo posible asignado por la distribución equitativa. Adicionalmente, para facilitar la lectura, se calcula el porcentaje de cumplimiento de cada dimensión tomando 16,7 como si fuera el 100% de logro; así, el cumplimiento se obtiene dividiendo el puntaje observado entre 16,7 y multiplicando por 100. Por ejemplo, en “Relación con contratistas, comunidad y otras entidades”, el valor 13,39 frente a 16,7 equivale a un 80,32% de cumplimiento ($13,39/16,7 \times 100$). Visualmente, mientras más cerca del borde exterior se ubique la línea del radar, mayor es el avance de la dimensión respecto a su máximo; en cambio, una línea más cercana al centro indica menor nivel de cumplimiento.

4.3 Resultados y análisis 1 a 1

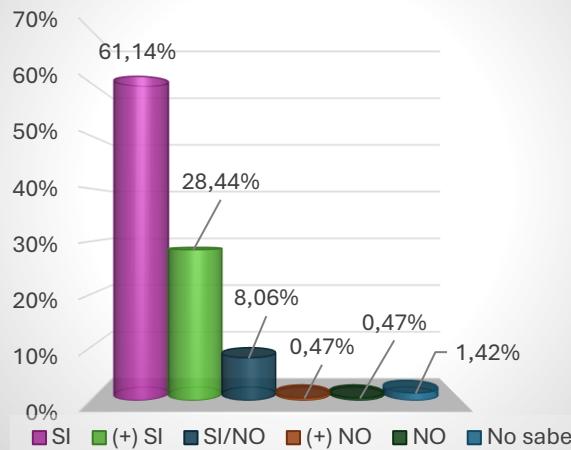
A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron en la presente evaluación en cada una de las preguntas⁴.

Adopción de procesos de Ética en Atenea

Pregunta 1.

⁴ Ibídem

1. ¿En la entidad compartimos valores éticos?

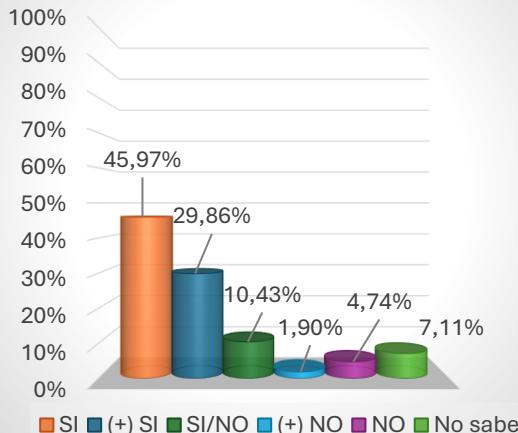


Un 89,58% de los colaboradores considera que en la entidad se comparten valores éticos en la mayoría de los casos, mientras que un 8,06% manifiesta una percepción intermedia y apenas un 0,94% expresa desacuerdo. Adicionalmente, un 1,42% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que la Agencia Atenea cuenta con una base ética sólida y ampliamente compartida entre sus colaboradores. Dado que la vivencia de valores comunes constituye el fundamento de una cultura ética organizacional, este resultado representa una fortaleza estructural sobre la cual es posible seguir consolidando prácticas de integridad y transparencia.

Pregunta 2.

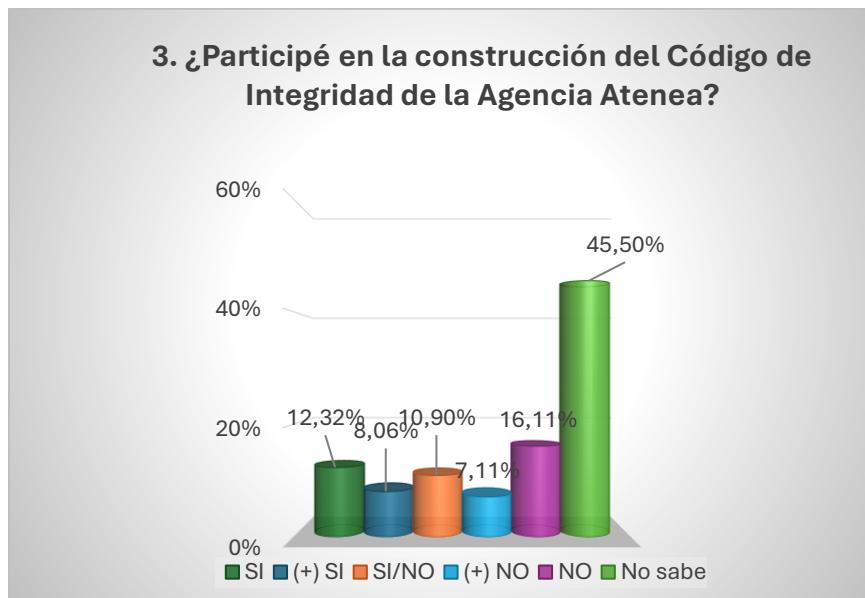
2. ¿Conozco el Código de Integridad de la Agencia Atenea?



Un 75,83% de los colaboradores manifiesta conocer el Código de Integridad de la Agencia Atenea en la mayoría de los casos, mientras que un 10,43% expresa una percepción intermedia respecto a su conocimiento. Por su parte, un 6,64% considera que no lo conoce y un 7,11% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado refleja una percepción **positiva**, evidenciando que la mayoría de los colaboradores reconoce la existencia y el contenido general del Código de Integridad. No obstante, el porcentaje de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento pone de presente la necesidad de fortalecer las estrategias de socialización, apropiación y pedagogía, con el fin de asegurar que el Código sea plenamente comprendido y aplicado por la totalidad de los colaboradores como guía efectiva de comportamiento ético.

Pregunta 3.



Solo un 20,38% de los colaboradores considera que participó en la construcción del Código de Integridad, mientras que un 10,90% manifiesta una percepción intermedia frente a su participación. Por su parte, un 23,22% expresa que no participó en dicho proceso y un 45,50% señala no saber si hizo parte del mismo.

Este resultado evidencia una percepción **negativa**, indicando que los procesos de construcción del Código de Integridad no fueron ampliamente percibidos como participativos o no lograron una apropiación clara entre los colaboradores. El alto porcentaje de respuestas “No sabe” sugiere debilidades significativas en la comunicación, memoria institucional y socialización del proceso, por lo que se recomienda generar espacios explícitos de participación y revisión colectiva del Código que permitan fortalecer su legitimidad y apropiación como herramienta ética institucional.

Pregunta 4.

4. ¿Actúo de acuerdo con el Código de Integridad?

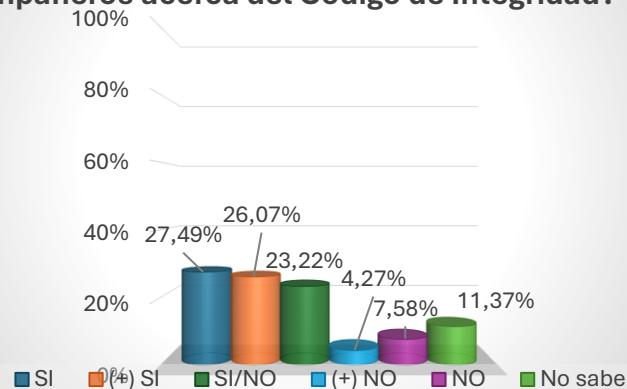


Un 86,73% de los colaboradores considera que actúa de acuerdo con el Código de Integridad en la mayoría de los casos, mientras que un 4,27% manifiesta una percepción intermedia respecto a su comportamiento ético. No se registran respuestas negativas frente a esta afirmación; sin embargo, un 9,00% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que la mayoría de los colaboradores reconoce una correspondencia entre su actuar cotidiano y los principios éticos institucionales. No obstante, el porcentaje de respuestas “No sabe” sugiere la necesidad de reforzar la apropiación consciente del Código, de modo que todos los colaboradores puedan identificar con mayor claridad cómo sus acciones se alinean con los valores y directrices éticas de la Agencia.

Pregunta 5.

5. Para tomar decisiones críticas ¿Hablo con mis compañeros acerca del Código de Integridad?



Un 53,56% de los colaboradores manifiesta que, en la mayoría de los casos, dialoga con sus compañeros sobre el Código de Integridad al momento de tomar decisiones críticas, mientras que un 23,22% expresa una percepción intermedia frente a esta práctica. Por su parte, un 11,85% considera que no acude a este tipo de espacios de diálogo y un 11,37% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado refleja una percepción **aceptable**, evidenciando que, aunque existe una práctica relevante de conversación ética entre compañeros, esta no se encuentra plenamente consolidada ni generalizada. La proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento sugiere la necesidad de fortalecer espacios colectivos y sistemáticos de deliberación ética, que promuevan el uso del Código de Integridad como una herramienta activa para la toma de decisiones críticas dentro de la Agencia.

Pregunta 6.



Un 66,35% de los colaboradores considera que en la Agencia existen canales adecuados para reportar actos indebidos sin temor a represalias, mientras que un 12,80% manifiesta una percepción intermedia frente a la facilidad o seguridad de dichos canales. Por su parte, un 8,05% expresa que estos canales no existen o no son confiables y un 12,80% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado refleja una percepción **aceptable**, pero con riesgos relevantes, dado que más de un tercio de los colaboradores no percibe de manera clara y contundente la existencia de canales seguros de denuncia. Esta situación puede limitar la disposición a reportar conductas indebidas y afectar la efectividad del sistema de integridad institucional. En consecuencia, se recomienda fortalecer la divulgación, pedagogía y confianza en los mecanismos de denuncia, así como visibilizar las garantías de confidencialidad y protección frente a posibles represalias.

Pregunta 7.



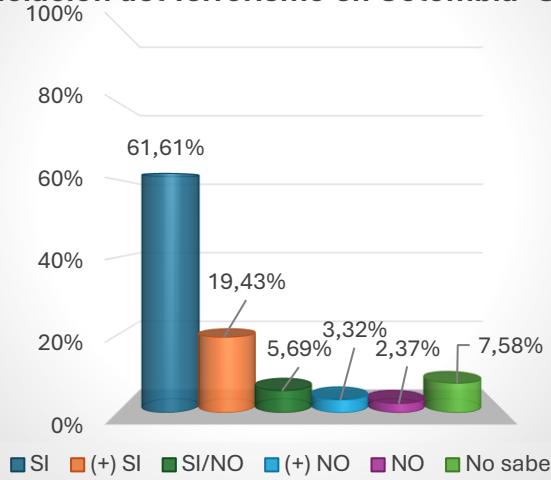
Un 71,09% de los colaboradores manifiesta que puede expresar preocupaciones éticas sin temor a represalias en la mayoría de los casos, mientras que un 12,32% presenta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 9,95% considera que no cuenta con esta garantía y un 6,64% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, lo que indica que existe un nivel significativo de confianza para la expresión de inquietudes éticas al interior de la Agencia. No obstante, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento sugiere la necesidad de reforzar la cultura de apertura, confianza y protección frente a represalias, asegurando que todos los colaboradores se sientan plenamente respaldados al manifestar preocupaciones relacionadas con la ética y la integridad institucional.

Adopción relacionados con Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo -SARLAFT

Pregunta 8.

8. ¿Conozco qué es el Sistema Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo en Colombia -SARLAFT?



Un 81,04% de los colaboradores manifiesta conocer qué es el SARLAFT, mientras que un 5,69% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 5,69% considera que no lo conoce y un 7,58% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado refleja una percepción **positiva**, evidenciando que la mayoría de los colaboradores reconoce el concepto general del SARLAFT. No obstante, el porcentaje de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento indica que dicho conocimiento no es plenamente homogéneo, por lo que se recomienda reforzar los procesos de capacitación y sensibilización, orientándolos no solo a la definición del sistema, sino a su aplicación práctica dentro de la Agencia.

Pregunta 9.

9. ¿Conozco las normas y reglas internas para prevenir el lavado de activos al interior de la Agencia?



Un 74,41% de los colaboradores manifiesta conocer las normas y reglas internas para la prevención del lavado de activos en la Agencia, mientras que un 10,90% expresa una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 7,59% considera que no las conoce y un 7,11% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque no suficientemente robusta si se considera el carácter obligatorio y transversal de las normas relacionadas con la prevención del lavado de activos. La proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento pone de presente la necesidad de reforzar los procesos de capacitación, divulgación y apropiación del sistema SARLAFT, asegurando que todos los colaboradores cuenten con un conocimiento claro y operativo de las reglas internas que rigen esta materia.

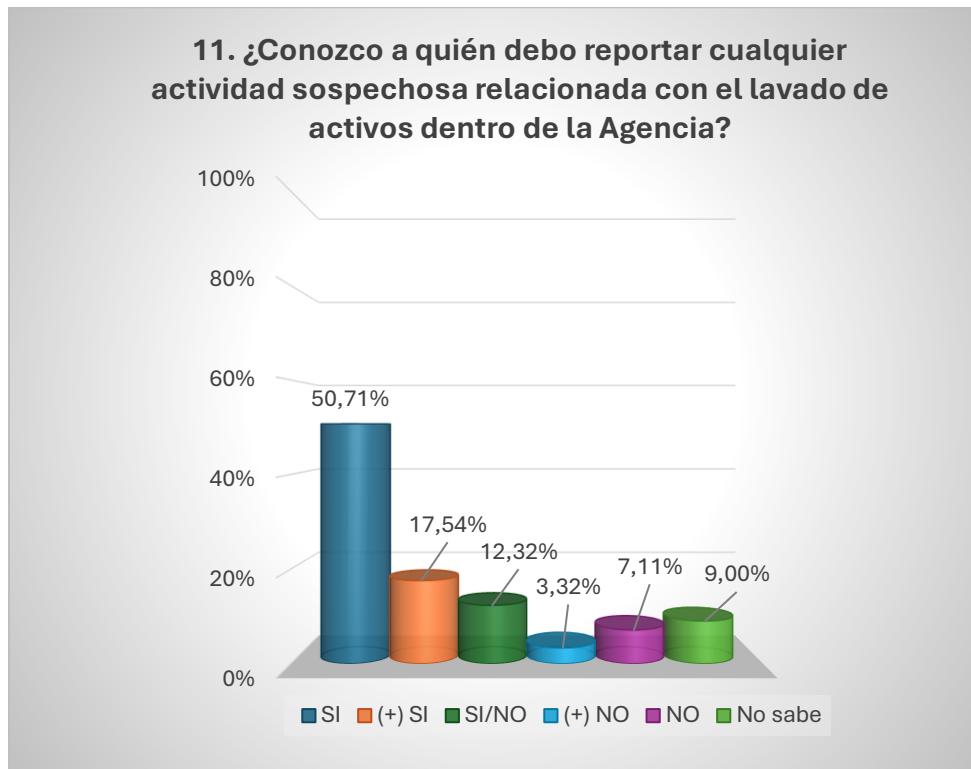
Pregunta 10.



Un 62,55% de los colaboradores manifiesta haber recibido capacitación adecuada para identificar y reportar actividades sospechosas relacionadas con el lavado de activos, mientras que un 17,54% expresa una percepción intermedia frente a la suficiencia o calidad de dicha capacitación. Por su parte, un 10,90% considera que no ha recibido capacitación adecuada y un 9,00% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado refleja una percepción negativa, teniendo en cuenta que la capacitación en identificación y reporte de operaciones sospechosas constituye un elemento esencial del sistema SARLAFT. La proporción significativa de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia un riesgo institucional relevante, por lo que se recomienda fortalecer de manera prioritaria los procesos de formación, asegurando su cobertura total, periodicidad y enfoque práctico para todos los colaboradores de la Agencia.

Pregunta 11.



Un 68,25% de los colaboradores manifiesta conocer a quién debe reportar actividades sospechosas relacionadas con el lavado de activos al interior de la Agencia, mientras que un 12,32% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 10,43% considera que no tiene claridad sobre a quién realizar dicho reporte y un 9,00% señala no saberlo.

Este resultado refleja una percepción **negativa**, dado que la claridad sobre los responsables y canales de reporte constituye un elemento crítico para la efectividad del sistema SARLAFT. La proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia la necesidad de reforzar la divulgación y apropiación del rol del Oficial de Cumplimiento y de los canales internos de reporte, asegurando que todos los colaboradores cuenten con información clara, accesible y operativa para la gestión de este riesgo.

Liderazgo de los directivos

Pregunta 12.

12. ¿Confío en la información que me dan mis jefes directos?

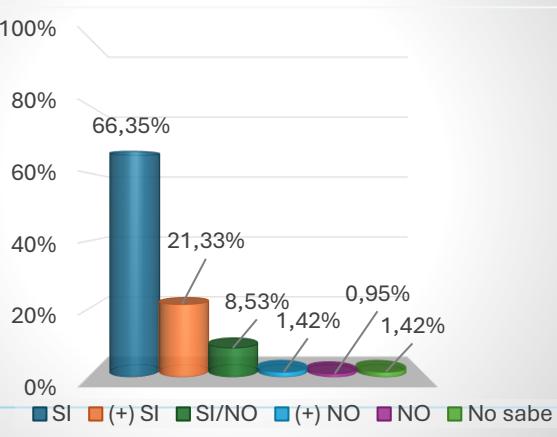


Un 95,26% de los colaboradores manifiesta confiar en la información que le suministran sus jefes directos en la mayoría de los casos, mientras que un 2,84% expresa una percepción intermedia frente a este aspecto. Únicamente un 1,90% manifiesta desconfianza y no se registran respuestas de desconocimiento.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que refleja un alto nivel de credibilidad y confianza en el liderazgo inmediato. Esta fortaleza resulta clave para la consolidación de una cultura ética institucional, dado que la confianza en la información que proporcionan los jefes directos constituye un elemento esencial para la toma de decisiones responsables, la coherencia organizacional y el fortalecimiento del clima laboral.

Pregunta 13.

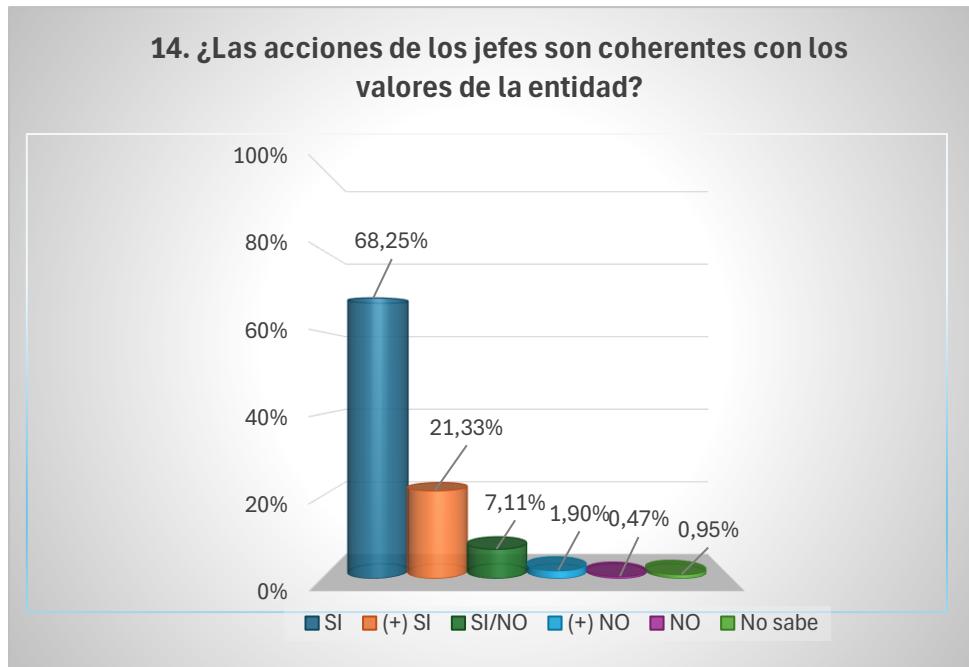
13. ¿Los jefes actúan sin dejarse influenciar por terceros (amigos, grupos particulares de poder)?



Un 87,68% de los colaboradores considera que sus jefes actúan sin dejarse influenciar por terceros en la mayoría de los casos, mientras que un 8,53% manifiesta una percepción intermedia frente a este comportamiento. Por su parte, solo un 2,37% expresa desacuerdo y un 1,42% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que los colaboradores reconocen en sus jefes directos un ejercicio de liderazgo caracterizado por la independencia, objetividad y ausencia de presiones externas indebidas. Esta percepción constituye un elemento fundamental para la consolidación de una gestión ética, transparente y confiable dentro de la Agencia, al reducir el riesgo de decisiones motivadas por intereses particulares.

Pregunta 14.

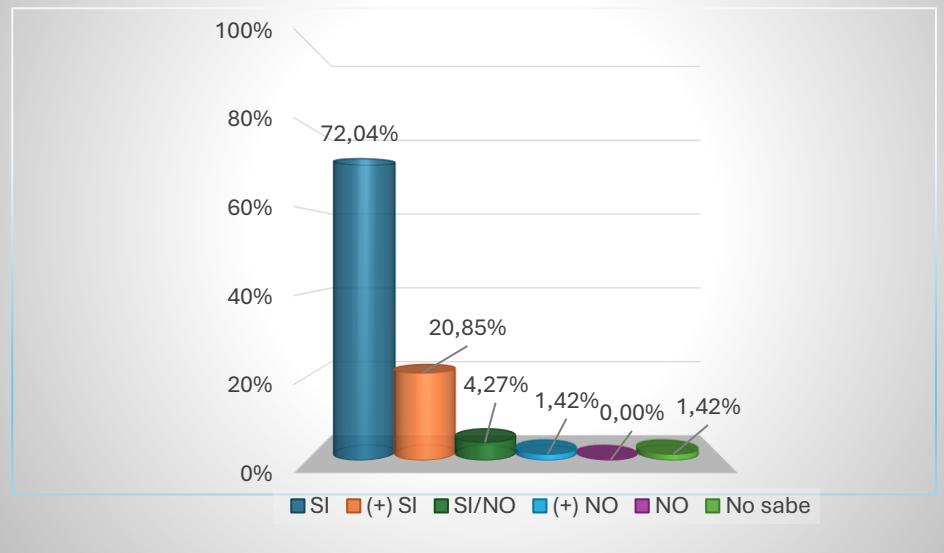


Un 89,58% de los colaboradores considera que las acciones de sus jefes son coherentes con los valores institucionales en la mayoría de los casos, mientras que un 7,11% manifiesta una percepción intermedia frente a dicha coherencia. Por su parte, un 2,37% expresa desacuerdo y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que los jefes directos son percibidos, en términos generales, como referentes coherentes entre el discurso ético y su comportamiento cotidiano. Esta consistencia resulta fundamental para la credibilidad del liderazgo y para la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, en la que los valores institucionales se reflejan efectivamente en las prácticas de gestión.

Pregunta 15.

15. ¿Los jefes promueven el cumplimiento de principios éticos en sus equipos?

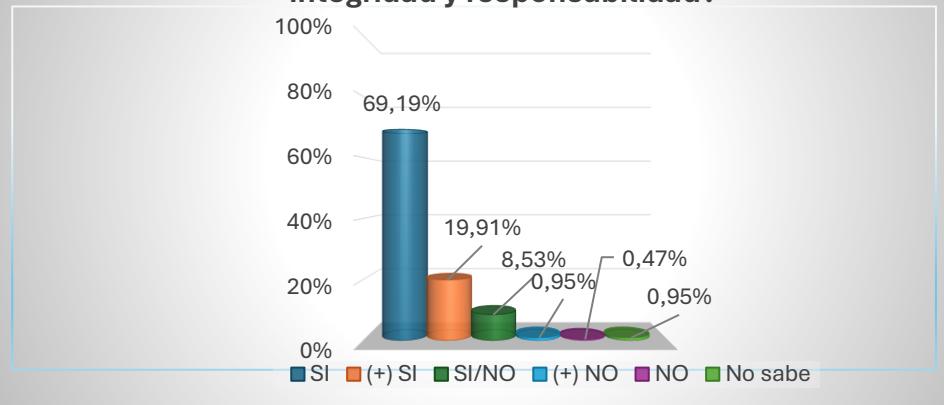


Un 92,89% de los colaboradores considera que sus jefes promueven el cumplimiento de principios éticos dentro de sus equipos de trabajo en la mayoría de los casos, mientras que un 4,27% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 1,42% expresa desacuerdo y un 1,42% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que los jefes directos son reconocidos como agentes activos en la promoción de comportamientos éticos al interior de sus equipos. Esta fortaleza resulta clave para la consolidación de una cultura de integridad, en la medida en que el liderazgo inmediato actúa como multiplicador de los valores y principios éticos institucionales.

Pregunta 16.

16. ¿Los líderes de la entidad son ejemplo de integridad y responsabilidad?



Un 89,10% de los colaboradores considera que los líderes de la entidad son ejemplo de integridad y responsabilidad en la mayoría de los casos, mientras que un 8,53% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 1,42% expresa desacuerdo y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que los líderes de la Agencia son ampliamente reconocidos como referentes de comportamiento íntegro y responsable. Esta percepción fortalece la legitimidad del liderazgo institucional y constituye un elemento central para el fortalecimiento de la cultura ética, en la medida en que el ejemplo directivo incide directamente en las prácticas y decisiones cotidianas de los colaboradores.

Pregunta 17.

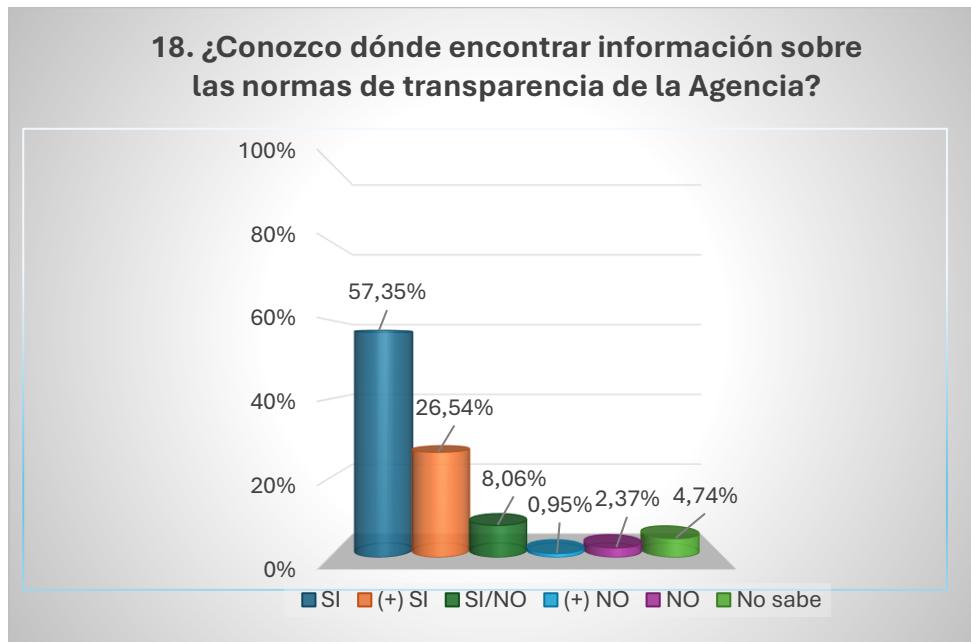


Un 80,09% de los colaboradores considera que los directivos fomentan espacios para dialogar sobre ética y valores institucionales en la mayoría de los casos, mientras que un 11,37% manifiesta una percepción intermedia frente a la existencia o efectividad de dichos espacios. Por su parte, un 6,16% expresa que estos espacios no se promueven y un 2,37% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que existe un esfuerzo reconocible por parte de la alta dirección para promover el diálogo ético al interior de la Agencia. No obstante, la proporción de respuestas intermedias y negativas sugiere que estos espacios no se perciben como sistemáticos, suficientes o accesibles para todos los colaboradores, por lo que se recomienda fortalecer su institucionalización, frecuencia y visibilidad como mecanismo clave para la consolidación de una cultura ética participativa.

Procesos relacionados con Transparencia, Datos Abiertos y Sistemas de la Información

Pregunta 18.

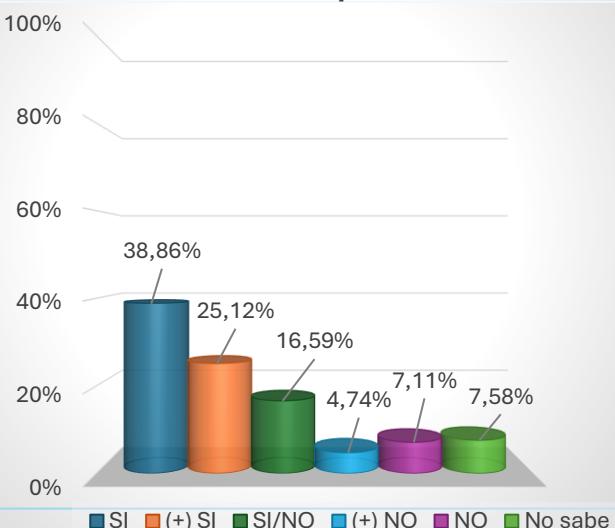


Un 83,89% de los colaboradores manifiesta conocer dónde encontrar información relacionada con las normas de transparencia de la Agencia, mientras que un 8,06% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 3,32% considera que no sabe dónde encontrar dicha información y un 4,74% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que la Agencia ha logrado posicionar de manera efectiva los canales y fuentes de información asociados a la transparencia institucional. No obstante, el porcentaje de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento sugiere la conveniencia de reforzar acciones de divulgación focalizadas, con el fin de asegurar que la totalidad de los colaboradores identifique con claridad y oportunidad estas fuentes de información.

Pregunta 19.

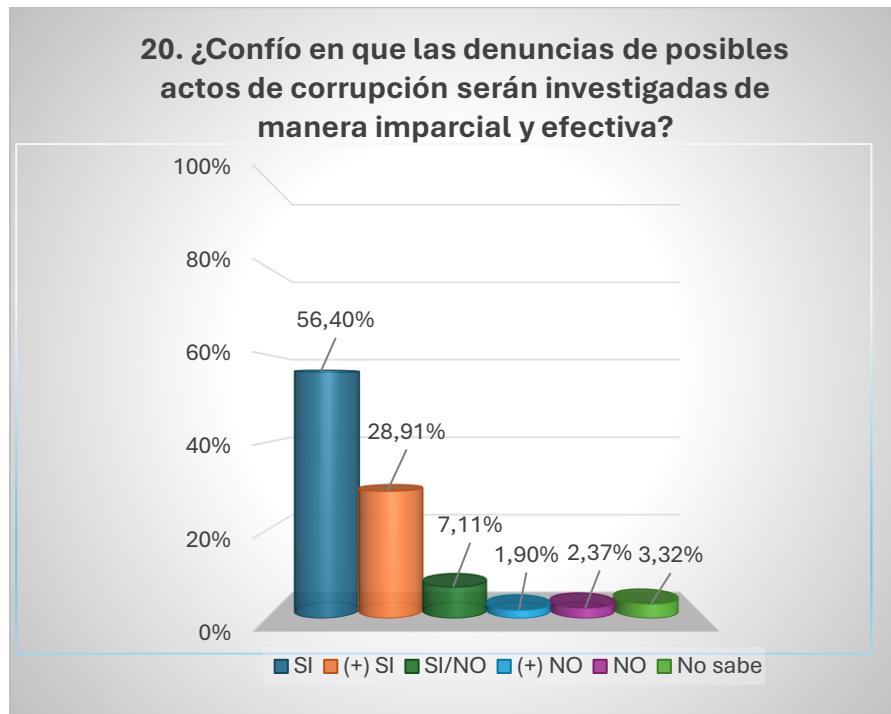
19. ¿Conozco las medidas de protección que se ofrecen a los denunciantes (whistleblowing) de actos de corrupción?



Un 63,98% de los colaboradores manifiesta conocer las medidas de protección que la Agencia ofrece a los denunciantes de actos de corrupción, mientras que un 16,59% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 11,85% considera que no conoce dichas medidas y un 7,58% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **aceptable**, pero con alertas relevantes, dado que más de un tercio de los colaboradores no tiene un conocimiento claro sobre las garantías de protección al denunciante. Esta situación puede afectar negativamente la disposición a reportar actos de corrupción y debilitar la efectividad de los mecanismos de integridad. En consecuencia, se recomienda fortalecer de manera prioritaria la divulgación, pedagogía y apropiación de las medidas de protección al denunciante, asegurando que todos los colaboradores conozcan estas garantías y confíen en su aplicación efectiva.

Pregunta 20.

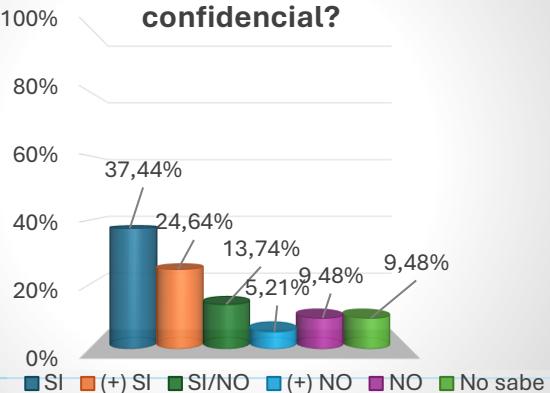


Un 85,31% de los colaboradores manifiesta confiar en que las denuncias por posibles actos de corrupción serán investigadas de manera imparcial y efectiva, mientras que un 7,11% presenta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 4,27% expresa desconfianza en dichos procesos y un 3,32% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica un nivel alto de confianza interna en los mecanismos de investigación y control de la Agencia. Esta confianza constituye un elemento clave para la efectividad del sistema de integridad y anticorrupción, en la medida en que incentiva la denuncia de conductas irregulares. No obstante, resulta pertinente mantener y fortalecer la transparencia, la comunicación de resultados y la trazabilidad de los procesos, con el fin de consolidar y sostener esta percepción favorable.

Pregunta 21.

21. ¿He sido capacitado sobre cómo presentar una denuncia de corrupción de manera segura y confidencial?

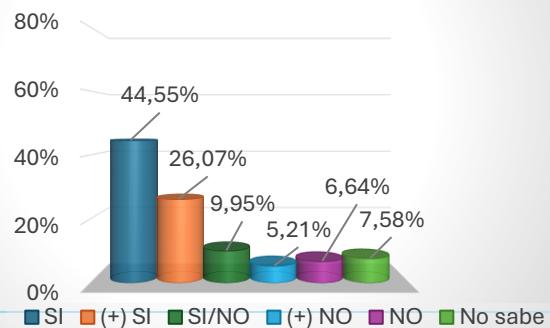


Un 62,08% de los colaboradores manifiesta haber recibido capacitación sobre cómo presentar una denuncia de corrupción de manera segura y confidencial, mientras que un 13,74% presenta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 14,69% considera que no ha recibido dicha capacitación y un 9,48% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **aceptable**, pero con riesgos significativos, dado que más de un tercio de los colaboradores no cuenta con una formación clara o suficiente sobre los procedimientos de denuncia segura. Esta situación puede afectar la confianza y disposición para reportar actos de corrupción. En consecuencia, se recomienda fortalecer y ampliar los procesos de capacitación, garantizando su cobertura integral, periodicidad y un enfoque práctico que permita a todos los colaboradores conocer y utilizar adecuadamente los mecanismos de denuncia disponibles.

Pregunta 22.

22. ¿Conozco los procedimientos internos y los canales disponibles para denunciar actos de corrupción dentro de la entidad?



Un 70,62% de los colaboradores manifiesta conocer los procedimientos internos y los canales disponibles para denunciar actos de corrupción al interior de la entidad, mientras que un 9,95% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 11,85% considera que no los conoce y un 7,58% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con brechas relevantes, dado que cerca de un tercio de los colaboradores no cuenta con un conocimiento claro y suficiente sobre los procedimientos y canales de denuncia. Esta situación puede limitar la efectividad del sistema de integridad institucional. En consecuencia, se recomienda reforzar la divulgación, señalización y pedagogía de los canales de denuncia, asegurando que esta información sea clara, accesible y permanentemente visible para todos los colaboradores.

Pregunta 23.

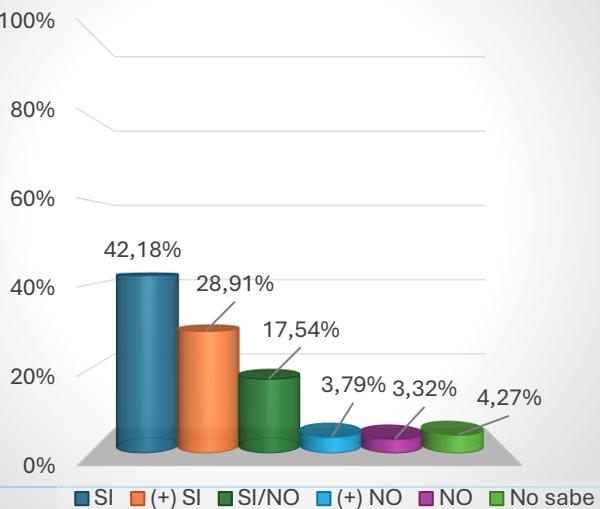


Un 80,10% de los colaboradores manifiesta haber recibido formación sobre ética pública y transparencia durante el último año, mientras que un 8,53% presenta una percepción intermedia frente a la recepción de dicha formación. Por su parte, un 5,22% considera que no ha recibido este tipo de formación y un 6,16% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, lo que indica que la Agencia ha desarrollado acciones formativas relevantes en materia de ética pública y transparencia. No obstante, la existencia de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento sugiere la necesidad de fortalecer la trazabilidad, cobertura y recordación de los procesos de formación, asegurando que todos los colaboradores identifiquen claramente las capacitaciones recibidas y su relación directa con el fortalecimiento de la cultura ética institucional.

Pregunta 24.

24. ¿La información sobre decisiones administrativas está disponible y es fácil de entender?

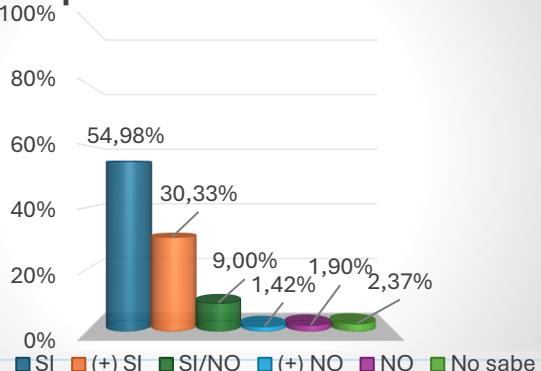


Un 71,09% de los colaboradores considera que la información relacionada con las decisiones administrativas de la Agencia está disponible y es fácil de entender en la mayoría de los casos, mientras que un 17,54% manifiesta una percepción intermedia frente a la claridad y accesibilidad de dicha información. Por su parte, un 7,11% expresa que la información no es clara o no se encuentra fácilmente disponible y un 4,27% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con retos importantes en términos de claridad y comprensión, dado el peso de las respuestas intermedias. La información administrativa constituye un elemento central de la transparencia institucional, por lo que se recomienda fortalecer los esfuerzos de comunicación clara, lenguaje sencillo y divulgación oportuna, con el fin de asegurar que todos los colaboradores comprendan adecuadamente las decisiones que afectan la gestión de la Agencia.

Pregunta 25.

25. ¿Conozco los canales para acceder a datos públicos de la entidad?

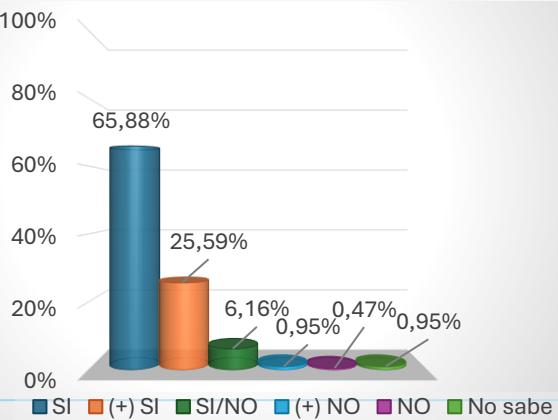


Un 85,31% de los colaboradores manifiesta conocer los canales disponibles para acceder a los datos públicos de la entidad, mientras que un 9,00% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, solo un 3,32% considera que no conoce dichos canales y un 2,37% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que la Agencia ha logrado posicionar de manera efectiva los mecanismos de acceso a la información pública y datos abiertos. Esta fortaleza contribuye de manera directa al fortalecimiento de la transparencia institucional y a la rendición de cuentas. No obstante, se recomienda mantener y reforzar las estrategias de divulgación, con el fin de asegurar que este conocimiento se conserve y se extienda a la totalidad de los colaboradores.

Pregunta 26.

26. ¿La entidad promueve el uso responsable y seguro de los sistemas de información?

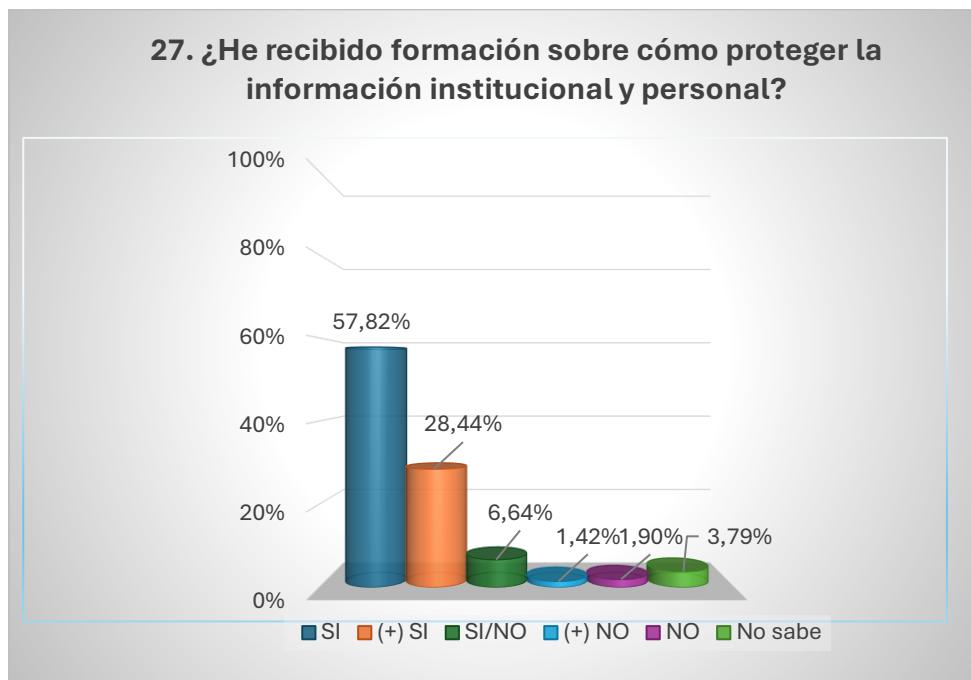


Un 91,47% de los colaboradores considera que la entidad promueve el uso responsable y seguro de los sistemas de información en la mayoría de los casos, mientras que un 6,16%

manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 1,42% expresa desacuerdo y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que las acciones institucionales orientadas a la protección, uso adecuado y seguridad de la información son ampliamente reconocidas por los colaboradores. Esta fortaleza resulta clave para la gestión ética, la protección de datos y la mitigación de riesgos asociados al uso indebido de los sistemas de información. No obstante, se recomienda mantener y actualizar de manera permanente las estrategias de sensibilización y capacitación, a fin de consolidar estos comportamientos en toda la organización.

Pregunta 27.



Un 86,26% de los colaboradores manifiesta haber recibido formación sobre la protección de la información institucional y personal, mientras que un 6,64% presenta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 3,32% considera que no ha recibido dicha formación y un 3,79% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que la Agencia ha desarrollado acciones formativas efectivas orientadas a la protección de la información y los datos personales. Esta fortaleza resulta fundamental para la gestión ética, la seguridad de la información y el cumplimiento normativo. No obstante, se recomienda mantener y actualizar periódicamente estos procesos de formación, asegurando su continuidad y adaptación a los riesgos emergentes en materia de seguridad de la información.

Pregunta 28.

28. ¿Estoy familiarizado con las políticas de datos abiertos de la entidad?



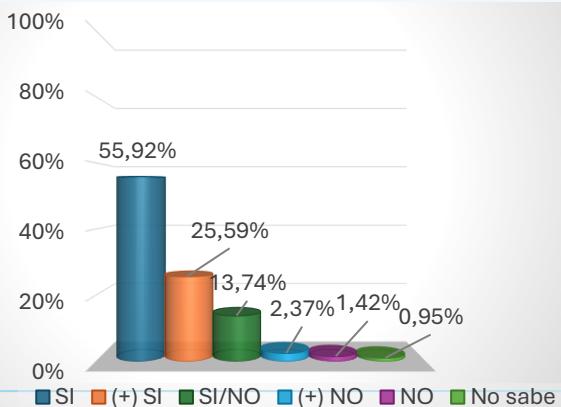
Un 80,09% de los colaboradores manifiesta estar familiarizado con las políticas de datos abiertos de la entidad, mientras que un 9,48% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 5,69% considera que no está familiarizado con dichas políticas y un 4,74% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que la mayoría de los colaboradores reconoce y comprende, al menos de manera general, las políticas de datos abiertos de la Agencia. No obstante, la existencia de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento sugiere la conveniencia de reforzar la divulgación y pedagogía sobre el alcance, uso y beneficios de los datos abiertos, con el fin de consolidar una cultura de transparencia y acceso a la información pública más homogénea.

Procedimientos relacionados con el Fortalecimiento del Talento Humano

Pregunta 29.

29. ¿En la entidad se respetan los derechos de los colaboradores?



Un 81,51% de los colaboradores considera que en la entidad se respetan los derechos de los colaboradores en la mayoría de los casos, mientras que un 13,74% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 3,79% expresa que dicho respeto no se garantiza de manera consistente y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que la mayoría de los colaboradores reconoce un ambiente laboral basado en el respeto de sus derechos. No obstante, la proporción de respuestas intermedias y negativas sugiere la necesidad de identificar y atender situaciones puntuales en las que se perciban vulneraciones, con el fin de asegurar un respeto uniforme y consistente de los derechos en todos los niveles y áreas de la Agencia.

Pregunta 30.

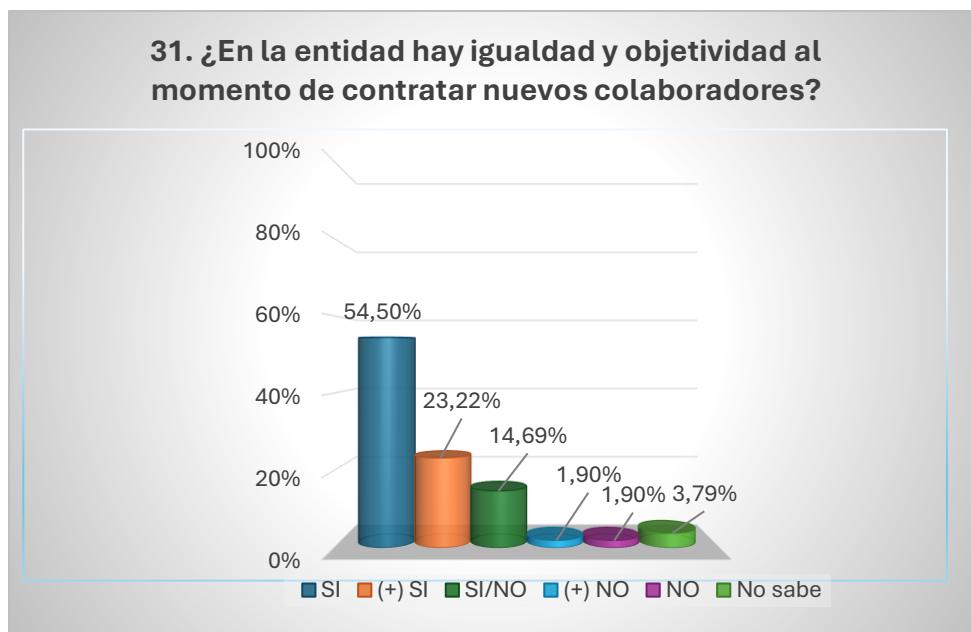
30. ¿Está de acuerdo en que en la entidad no existe discriminación por género, raza, edad, estrato o condición?



Un 89,57% de los colaboradores considera que en la entidad no existen prácticas de discriminación por razones de género, raza, edad, estrato o condición, mientras que un 6,16% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 2,37% expresa desacuerdo y un 1,90% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que la Agencia es percibida mayoritariamente como un entorno laboral incluyente y respetuoso de la diversidad. Esta fortaleza contribuye de manera significativa al fortalecimiento del clima organizacional y de la cultura ética institucional. No obstante, se recomienda mantener y reforzar las acciones de sensibilización y prevención, con el fin de asegurar que estas prácticas se sostengan y se consoliden de manera uniforme en toda la entidad.

Pregunta 31.

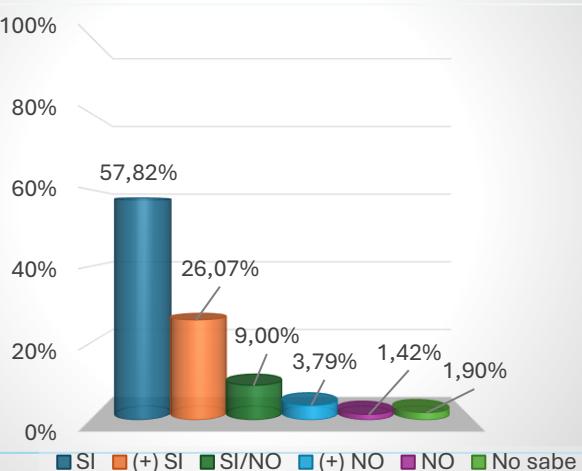


Un 77,72% de los colaboradores considera que en la entidad existe igualdad y objetividad en los procesos de contratación de nuevos colaboradores, mientras que un 14,69% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 3,80% expresa desacuerdo y un 3,79% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con retos relevantes, dado que más de una quinta parte de los colaboradores no percibe de manera clara y consistente la igualdad y objetividad en los procesos de contratación. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer la transparencia, la comunicación y la socialización de los criterios de mérito y selección, con el fin de consolidar la confianza institucional en estos procesos y prevenir percepciones de favoritismo o inequidad.

Pregunta 32.

32. ¿La entidad promueve el desarrollo profesional de todos los colaboradores sin discriminación?

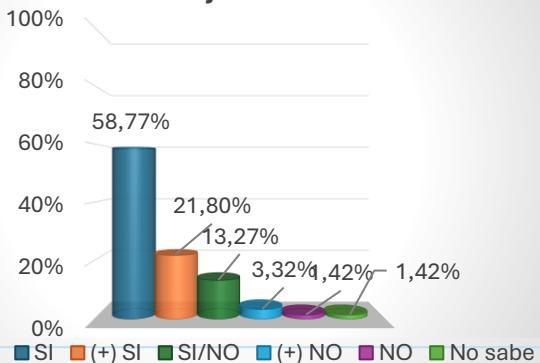


Un 83,89% de los colaboradores considera que la entidad promueve el desarrollo profesional de todos los colaboradores sin discriminación en la mayoría de los casos, mientras que un 9,00% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 5,21% expresa que dicho desarrollo no se promueve de manera equitativa y un 1,90% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que la mayoría de los colaboradores reconoce esfuerzos institucionales orientados a promover el crecimiento y desarrollo profesional en condiciones de equidad. No obstante, la existencia de respuestas intermedias y negativas sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación y visibilización de las oportunidades de desarrollo.

Pregunta 33.

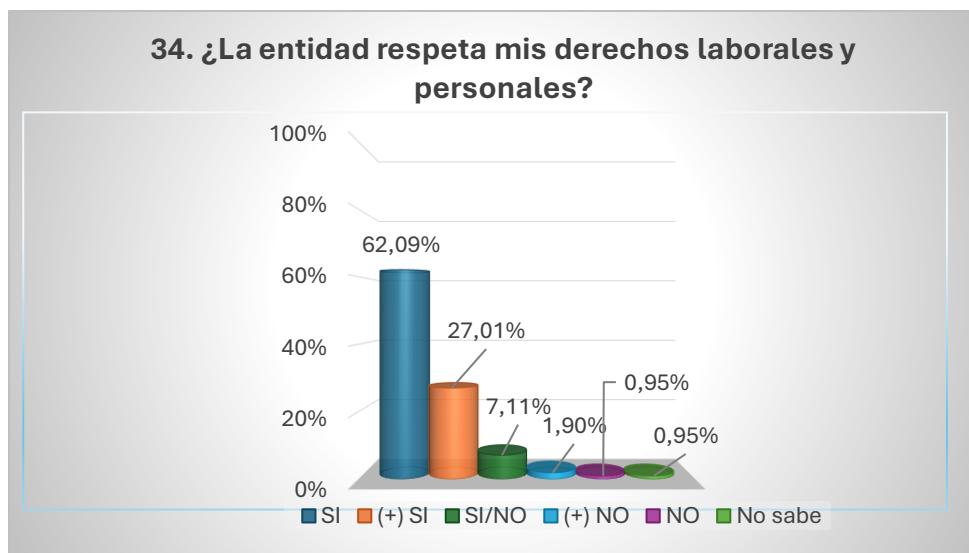
33. ¿Me siento valorado por mis aportes en el trabajo?



Un 80,57% de los colaboradores manifiesta sentirse valorado por sus aportes en el trabajo en la mayoría de los casos, mientras que un 13,27% presenta una percepción intermedia frente a este reconocimiento. Por su parte, un 4,74% considera que sus aportes no son suficientemente valorados y un 1,42% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, lo que indica que la mayoría de los colaboradores reconoce prácticas de valoración y reconocimiento dentro de la Agencia. No obstante, la proporción de respuestas intermedias y negativas sugiere la conveniencia de fortalecer mecanismos sistemáticos de reconocimiento y retroalimentación, con el fin de asegurar que todos los colaboradores perciban de manera clara y consistente la valoración de sus aportes al logro de los objetivos institucionales.

Pregunta 34.

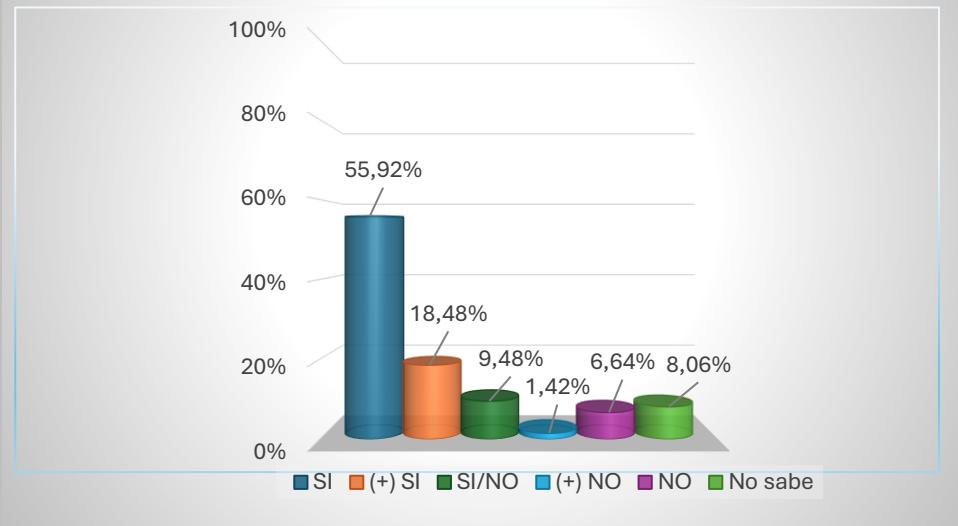


Un 89,10% de los colaboradores considera que la entidad respeta sus derechos laborales y personales en la mayoría de los casos, mientras que un 7,11% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 2,85% expresa desacuerdo y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que la Agencia es ampliamente reconocida como un entorno que respeta los derechos laborales y personales de sus colaboradores. Esta fortaleza contribuye de manera directa al fortalecimiento del clima organizacional, la confianza institucional y la consolidación de una cultura ética basada en el respeto y la dignidad humana. No obstante, se recomienda mantener y reforzar las acciones preventivas y de seguimiento, con el fin de asegurar que este respeto se sostenga de manera uniforme en toda la entidad.

Pregunta 35.

35. ¿Conozco cómo reportar un conflicto de interés?

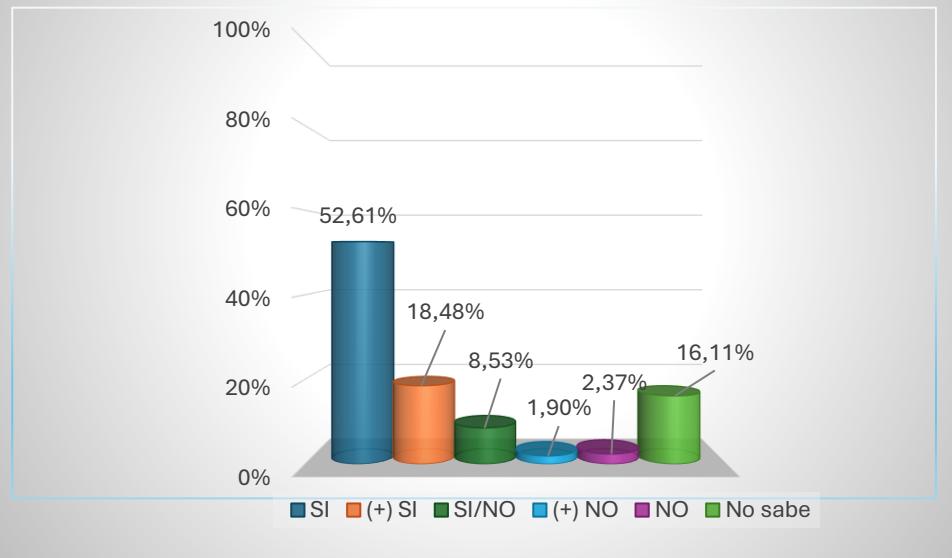


Un 74,40% de los colaboradores manifiesta conocer cómo reportar un conflicto de interés en la mayoría de los casos, mientras que un 9,48% presenta una percepción intermedia frente a este conocimiento. Por su parte, un 8,06% considera que no sabe cómo realizar dicho reporte y un 8,06% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con brechas relevantes, dado que cerca de una cuarta parte de los colaboradores no cuenta con un conocimiento claro y suficiente sobre los mecanismos para reportar conflictos de interés. Esta situación representa un riesgo para la gestión ética institucional, por lo que se recomienda fortalecer la divulgación, capacitación y recordación periódica de los procedimientos de reporte, asegurando que estos sean claros, accesibles y plenamente comprendidos por todos los colaboradores.

Pregunta 36.

36. ¿Los conflictos de interés se resuelven según los procesos establecidos?

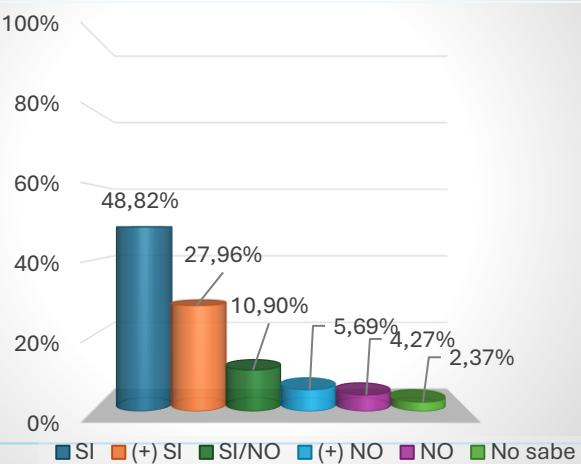


Un 71,09% de los colaboradores considera que los conflictos de interés se resuelven conforme a los procesos establecidos en la mayoría de los casos, mientras que un 8,53% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 4,27% expresa desacuerdo y un 16,11% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con alertas importantes, especialmente por el alto porcentaje de respuestas “No sabe”. Esta situación sugiere debilidades en la visibilidad, comunicación o apropiación de los procedimientos utilizados para la gestión de conflictos de interés. En consecuencia, se recomienda reforzar la divulgación de los procesos, los roles responsables y los resultados de su aplicación, con el fin de fortalecer la confianza institucional y asegurar que los colaboradores identifiquen con claridad cómo se gestionan este tipo de situaciones al interior de la Agencia.

Pregunta 37.

37. ¿En la Agencia Atenea todos son tratados por igual (no existen favoritismos)?

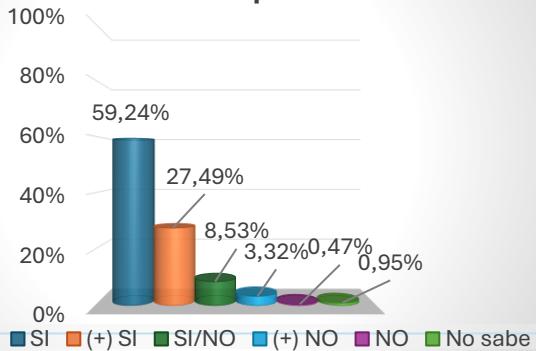


Un 76,78% de los colaboradores considera que en la Agencia Atenea todos son tratados por igual y que no existen favoritismos en la mayoría de los casos, mientras que un 10,90% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 9,96% expresa que sí existen tratos diferenciales o favoritismos y un 2,37% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con alertas relevantes, dado que cerca de una cuarta parte de los colaboradores no percibe de manera clara un trato equitativo. La percepción de favoritismos constituye un riesgo para la confianza institucional y el clima laboral, por lo que se recomienda fortalecer la transparencia en la toma de decisiones, la comunicación de criterios y la coherencia en su aplicación, con el fin de consolidar una percepción de igualdad de trato en todos los niveles de la Agencia.

Pregunta 38.

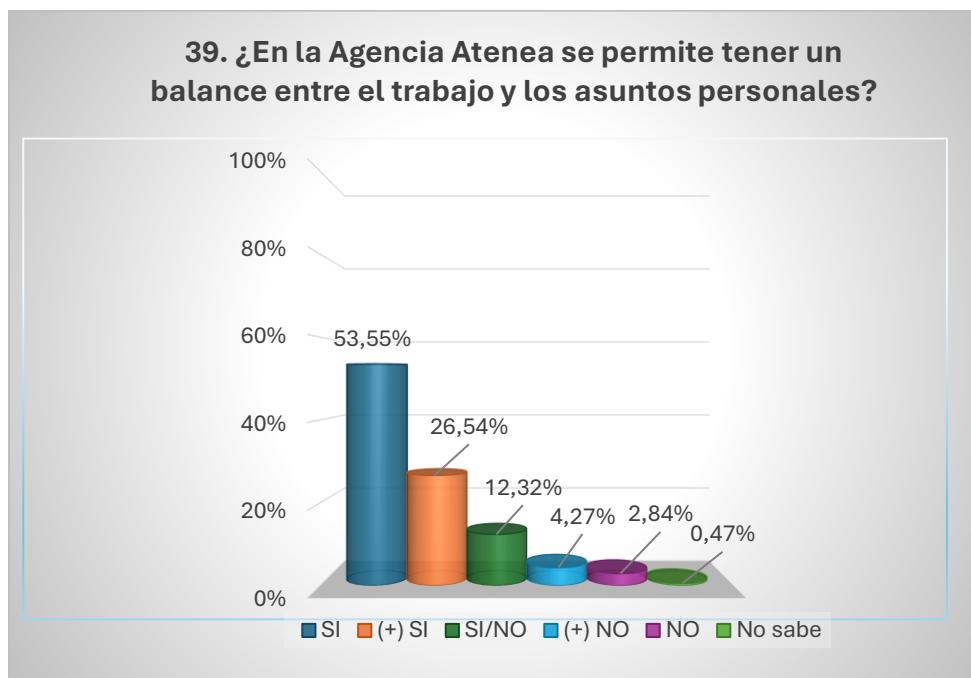
38. ¿En la Agencia Atenea los colaboradores reciben un trato respetuoso?



Un 86,73% de los colaboradores considera que en la Agencia Atenea se brinda un trato respetuoso en la mayoría de los casos, mientras que un 8,53% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 3,79% expresa que dicho trato no siempre se garantiza y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que el respeto en las relaciones laborales constituye una fortaleza significativa del clima organizacional de la Agencia. Este aspecto es fundamental para el bienestar de los colaboradores y para la consolidación de una cultura ética basada en la dignidad y el reconocimiento mutuo. No obstante, se recomienda mantener y reforzar las acciones preventivas y de sensibilización, con el fin de asegurar que este trato respetuoso se mantenga de manera consistente en todos los equipos y niveles jerárquicos.

Pregunta 39.

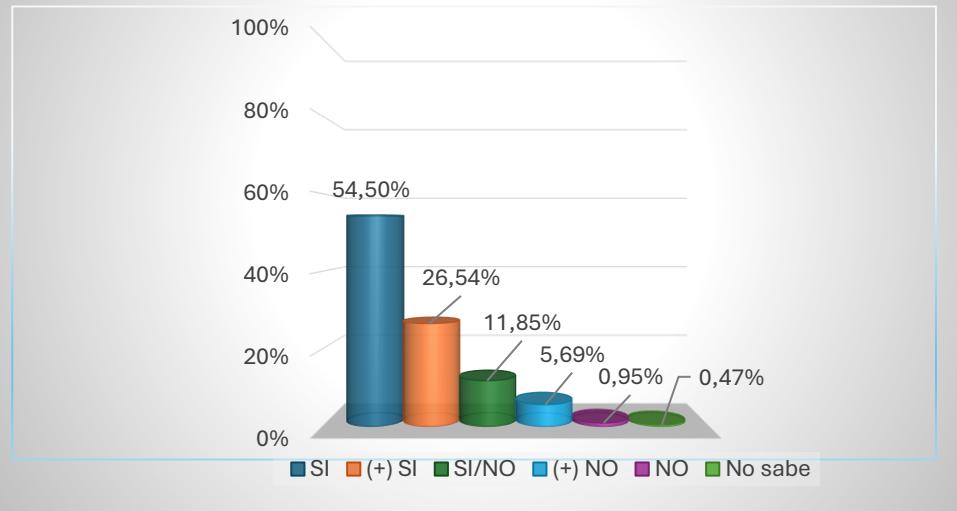


Un 80,09% de los colaboradores considera que en la Agencia Atenea se permite mantener un balance adecuado entre el trabajo y los asuntos personales en la mayoría de los casos, mientras que un 12,32% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 7,11% expresa que dicho equilibrio no se garantiza de manera consistente y un 0,47% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que la mayoría de los colaboradores reconoce condiciones que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal. No obstante, la existencia de respuestas intermedias y negativas sugiere la necesidad de continuar fortaleciendo prácticas de flexibilidad, planeación y bienestar, con el fin de asegurar que este balance se mantenga y se consolide de manera equitativa en todos los equipos y niveles de la Agencia.

Pregunta 40.

40. ¿En la Agencia Atenea el ambiente de trabajo es agradable?

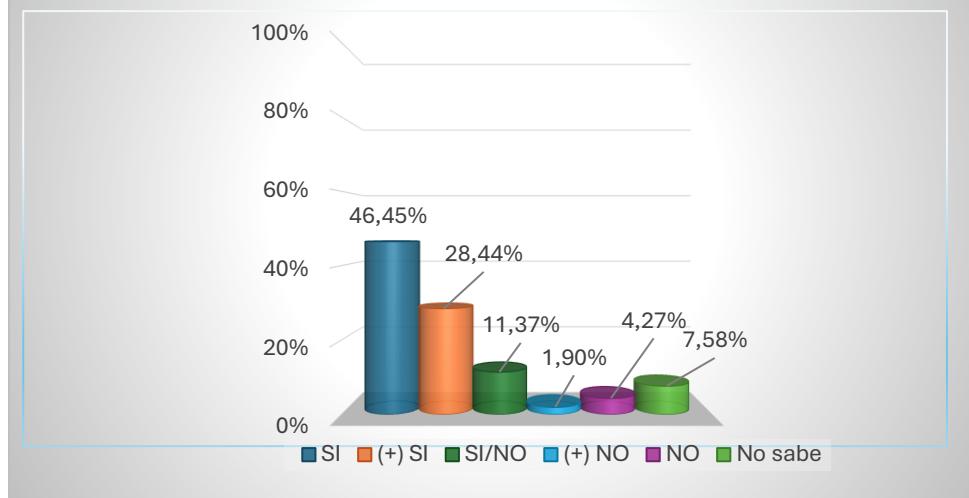


Un 81,04% de los colaboradores considera que en la Agencia Atenea el ambiente de trabajo es agradable en la mayoría de los casos, mientras que un 11,85% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 6,64% expresa que el ambiente no resulta agradable y un 0,47% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, indicando que el clima organizacional es valorado favorablemente por la mayoría de los colaboradores. No obstante, la presencia de respuestas intermedias y negativas sugiere la necesidad de identificar y atender factores específicos que puedan estar afectando la percepción del ambiente laboral en algunos equipos, con el fin de fortalecer de manera integral el bienestar y la convivencia al interior de la Agencia.

Pregunta 41.

41. ¿He recibido formación suficiente sobre cómo actuar frente a dilemas éticos?



Un 74,89% de los colaboradores considera que ha recibido formación suficiente para actuar frente a dilemas éticos en la mayoría de los casos, mientras que un 11,37% manifiesta una percepción intermedia frente a la suficiencia de dicha formación. Por su parte, un 6,17% expresa que no ha recibido formación adecuada y un 7,58% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **positiva**, aunque con brechas relevantes, dado que cerca de una cuarta parte de los colaboradores no percibe de manera clara o suficiente la formación recibida para enfrentar dilemas éticos. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer los procesos formativos con un enfoque práctico y contextualizado, que permita a los colaboradores identificar, analizar y resolver dilemas éticos reales asociados a sus funciones y responsabilidades dentro de la Agencia.

Procesos relacionados con Contratistas, Comunidad y Otras Entidades

Pregunta 42.

42. ¿En la entidad se cumplen los compromisos contractuales asumidos frente a contratistas y proveedores?

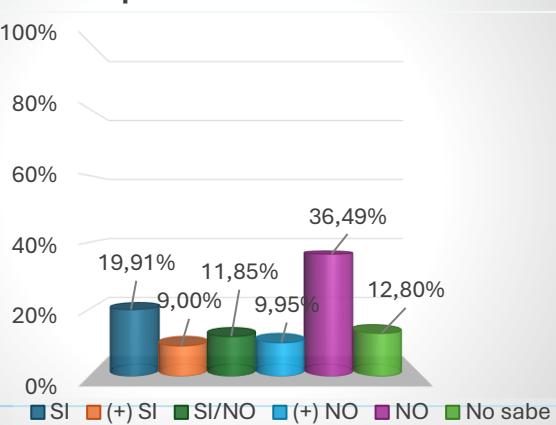


Un 97,16% de los colaboradores considera que la entidad cumple los compromisos contractuales asumidos frente a contratistas y proveedores en la mayoría de los casos, mientras que un 1,42% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,95% expresa desacuerdo y un 0,47% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica un amplio reconocimiento interno del cumplimiento, seriedad y responsabilidad institucional en las relaciones contractuales. Esta fortaleza contribuye de manera significativa a la confianza con proveedores y contratistas, a la reputación institucional y a la consolidación de una gestión ética y transparente en los procesos de contratación. Se recomienda mantener y fortalecer estas prácticas, asegurando su sostenibilidad en el tiempo y su aplicación consistente en todos los procesos contractuales.

Pregunta 43.

43. ¿Los contratos con proveedores y contratistas se definen por relaciones de amistad?



Un 28,91% de los colaboradores considera que los contratos con proveedores y contratistas se definen, en la mayoría de los casos, por relaciones de amistad, mientras que un 11,85%

manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, un 46,44% expresa que los contratos no se definen por relaciones personales y un 12,80% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **negativa** desde el punto de vista ético, dado que cerca de un tercio de los colaboradores percibe la existencia de posibles prácticas de favoritismo en la contratación. Si bien una proporción mayoritaria considera que los contratos no se definen por relaciones de amistad, el porcentaje de respuestas afirmativas e intermedias, sumado al nivel de desconocimiento, representa un riesgo reputacional e institucional relevante. En consecuencia, se recomienda reforzar la transparencia, la comunicación y la trazabilidad de los procesos contractuales, así como visibilizar de manera clara los criterios técnicos y objetivos que sustentan la selección de proveedores y contratistas.

Pregunta 44.

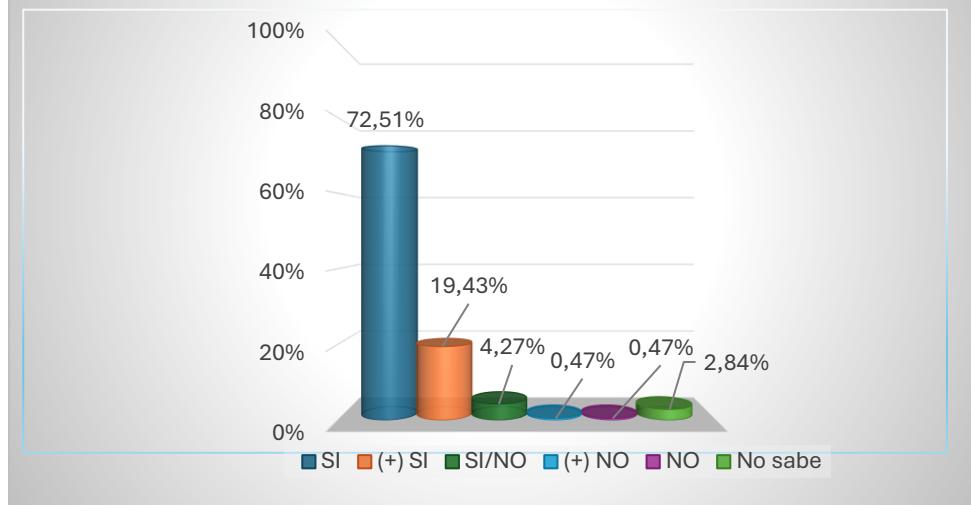


Un 95,73% de los colaboradores considera que en la entidad se cumplen las normas de contratación pública en la mayoría de los casos, mientras que un 1,90% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. No se registran respuestas negativas, y un 2,37% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica un amplio reconocimiento interno del cumplimiento normativo en materia de contratación pública. Esta percepción constituye una fortaleza institucional relevante, al contribuir a la legitimidad, transparencia y confianza en los procesos contractuales de la Agencia. No obstante, se recomienda mantener los mecanismos de control, seguimiento y comunicación, con el fin de asegurar la sostenibilidad de estas prácticas y prevenir riesgos asociados al incumplimiento normativo.

Pregunta 45.

45. ¿La entidad trata a proveedores con equidad y transparencia?

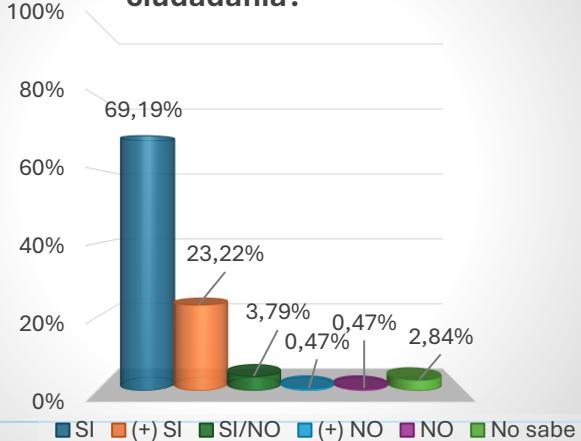


Un 91,94% de los colaboradores considera que la entidad trata a sus proveedores con equidad y transparencia en la mayoría de los casos, mientras que un 4,27% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,94% expresa desacuerdo y un 2,84% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que la Agencia es ampliamente reconocida por mantener relaciones éticas, justas y transparentes con sus proveedores. Esta fortaleza contribuye de manera significativa a la confianza, la reputación institucional y la sostenibilidad de los procesos contractuales. Se recomienda mantener y fortalecer estas prácticas, asegurando su aplicación consistente en todos los procesos y relaciones con terceros.

Pregunta 46.

46. ¿Se promueve la cooperación con otras instituciones para mejorar el servicio a la ciudadanía?

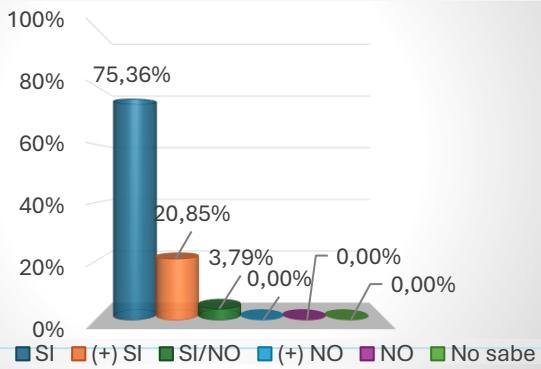


Un 92,41% de los colaboradores considera que la entidad promueve la cooperación con otras instituciones para mejorar el servicio a la ciudadanía en la mayoría de los casos, mientras que un 3,79% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,94% expresa desacuerdo y un 2,84% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que la cooperación interinstitucional es reconocida como una práctica habitual y valorada dentro de la Agencia. Esta fortaleza contribuye de manera directa al mejoramiento del servicio a la ciudadanía, al aprovechamiento de sinergias y al fortalecimiento de la gestión pública colaborativa. Se recomienda mantener y potenciar estos esfuerzos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades de los ciudadanos.

Pregunta 47.

47. ¿La entidad actúa con respeto y responsabilidad frente a la comunidad?

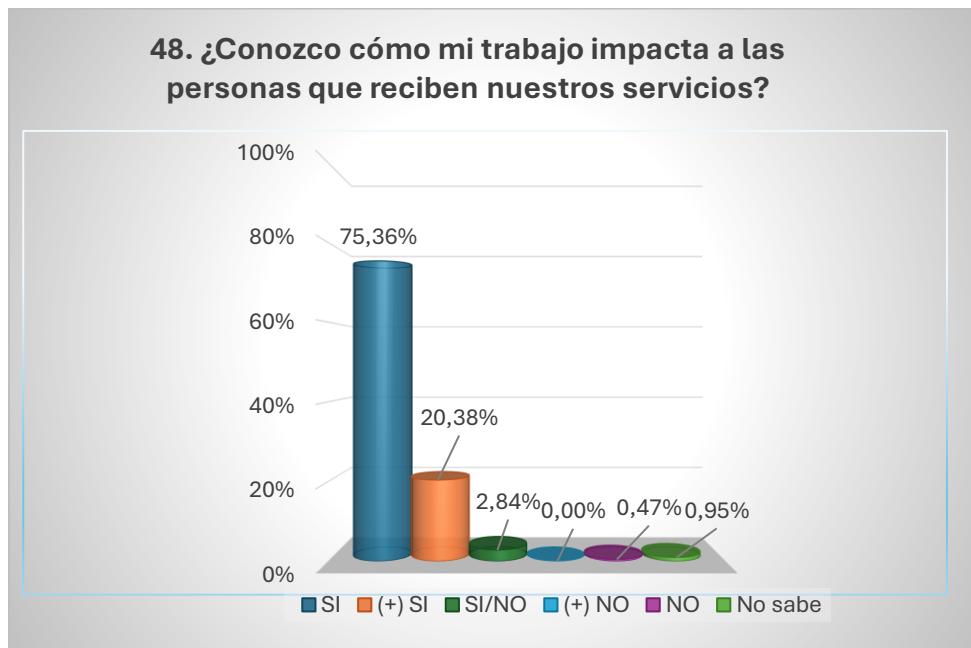


Un 96,21% de los colaboradores considera que la entidad actúa con respeto y responsabilidad frente a la comunidad en la mayoría de los casos, mientras que un 3,79%

manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. No se registran respuestas negativas ni de desconocimiento.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica un amplio reconocimiento interno del compromiso ético y social de la Agencia con la comunidad. Esta fortaleza refuerza la legitimidad institucional, la confianza ciudadana y la coherencia entre los valores éticos declarados y la actuación externa de la entidad. Se recomienda mantener y visibilizar estas prácticas, asegurando su sostenibilidad y alineación con los objetivos misionales y de servicio a la ciudadanía.

Pregunta 48.

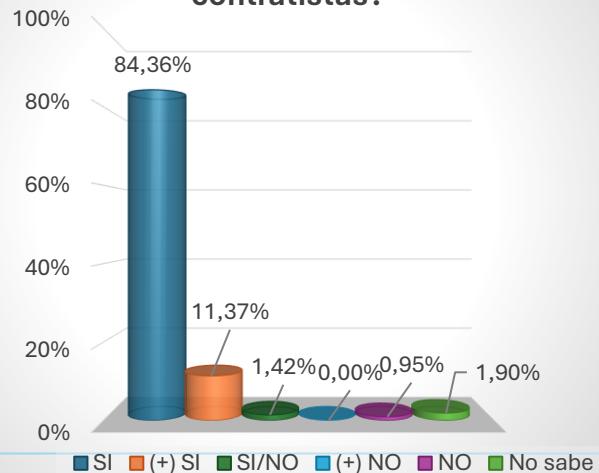


Un 95,74% de los colaboradores manifiesta conocer cómo su trabajo impacta a las personas que reciben los servicios de la Agencia, mientras que un 2,84% presenta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,47% expresa desconocimiento y un 0,95% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica que los colaboradores cuentan con un fuerte sentido de propósito y claridad respecto al impacto social de su labor. Esta fortaleza es clave para la motivación, el compromiso institucional y la consolidación de una cultura ética orientada al servicio a la ciudadanía. Se recomienda mantener y reforzar la conexión entre las funciones individuales y los resultados misionales, con el fin de sostener este alto nivel de apropiación del sentido del servicio público.

Pregunta 49.

49. ¿En la Agencia Atenea se evita recibir dádivas, sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas?

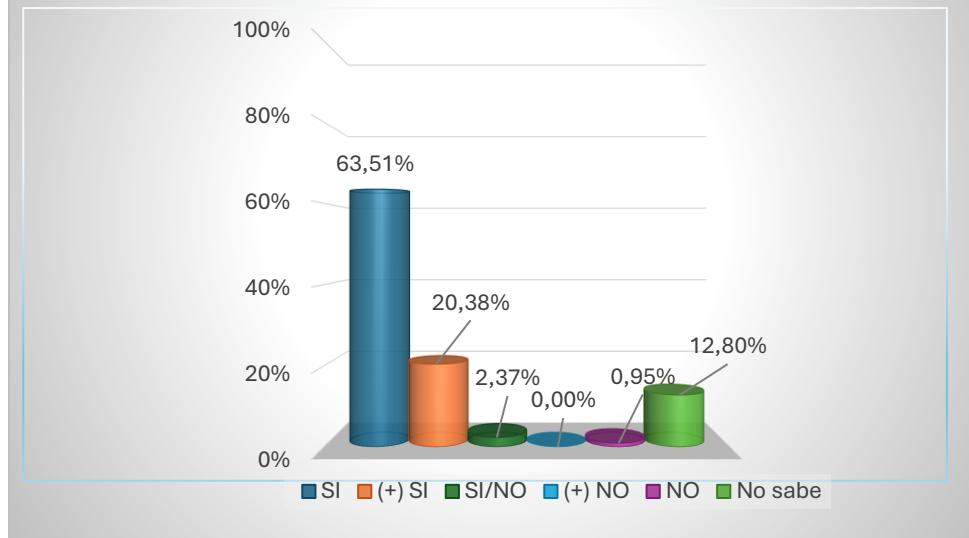


Un 95,73% de los colaboradores considera que en la Agencia Atenea se evita recibir dádivas, sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas en la mayoría de los casos, mientras que un 1,42% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,95% expresa desacuerdo y un 1,90% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, lo que indica un fuerte rechazo institucional a prácticas indebidas y una clara internalización de los principios de integridad en la relación con contratistas. Esta fortaleza constituye un pilar fundamental para la prevención de la corrupción, la protección de la reputación institucional y la consolidación de una cultura ética sólida. Se recomienda mantener y reforzar estas prácticas, asegurando su aplicación consistente y su permanente divulgación como estándar ético de la Agencia.

Pregunta 50.

50. ¿En la Agencia Atenea los proveedores elegidos ofrecen las mejores propuestas?



Un 83,89% de los colaboradores considera que los proveedores elegidos por la Agencia Atenea ofrecen las mejores propuestas en la mayoría de los casos, mientras que un 2,37% manifiesta una percepción intermedia frente a este aspecto. Por su parte, solo un 0,95% expresa desacuerdo y un 12,80% señala no tener claridad al respecto.

Este resultado evidencia una percepción **muy positiva**, indicando que la mayoría de los colaboradores confía en la calidad y idoneidad de las propuestas presentadas por los proveedores seleccionados. No obstante, el porcentaje relativamente alto de respuestas "No sabe" sugiere la necesidad de reforzar la divulgación y transparencia de los criterios de evaluación y selección de proveedores, con el fin de fortalecer la comprensión interna de los procesos contractuales y consolidar la confianza institucional en la toma de decisiones en materia de contratación.

3.4 Análisis de los resultados más relevantes

La Agencia Atenea continúa destacándose por una imagen ampliamente positiva en materia de ética institucional y valores compartidos, consolidando una base cultural favorable para el desarrollo de prácticas íntegras y transparentes. En la medición 2025, un **89,58%** de los colaboradores considera que en la entidad se comparten valores éticos en la mayoría de los casos, resultado que no solo confirma, sino que mejora la percepción positiva observada en la vigencia anterior. Este hallazgo reafirma que la Agencia cuenta con un entorno organizacional sustentado en principios éticos sólidos, lo cual constituye un activo estratégico para su funcionamiento, legitimidad y reputación institucional.

Tal como se expuso en el análisis consolidado, en la Medición Ética Institucional 2025 la Agencia Atenea obtuvo un puntaje total de **75 sobre 100**, lo que refleja un nivel de madurez ética favorable, con avances claros en la consolidación de la cultura organizacional, el liderazgo ético, la transparencia y la integridad en las relaciones internas y externas. Este resultado evidencia que la entidad ha superado una etapa inicial de transición y avanza

hacia la institucionalización de prácticas éticas, aunque aún persisten retos específicos que requieren atención.

De las 50 preguntas evaluadas en la encuesta 2025, los resultados se distribuyen de la siguiente manera:

-Un número mayoritario de preguntas presenta una percepción positiva o muy positiva, particularmente en los ejes de liderazgo de los directivos, integridad, trato respetuoso, relaciones con la comunidad y cumplimiento contractual.

-Un grupo reducido de preguntas se ubica en una percepción aceptable, principalmente asociadas a procesos de capacitación, denuncia segura, participación ética y apropiación operativa de algunos instrumentos normativos.

-Un número aún menor de preguntas evidencia percepciones negativas, concentradas de manera focalizada en temas relacionados con SARLAFT, formación especializada y claridad procedural, lo que permite identificar con precisión los principales riesgos éticos a gestionar.

En términos generales, los resultados de la medición 2025 reflejan un panorama ampliamente favorable, en el que la mayoría de los aspectos evaluados cuentan con valoraciones positivas por parte de los colaboradores. No obstante, al igual que en la vigencia anterior, las percepciones aceptables y negativas, aunque minoritarias, constituyen señales relevantes para la mejora continua, en tanto evidencian brechas específicas que podrían afectar la percepción integral de la ética y la integridad institucional si no se abordan de manera oportuna.

En este contexto, resulta fundamental que la Agencia Atenea consolide los avances alcanzados y, de manera simultánea, priorice acciones de fortalecimiento en los temas críticos identificados, especialmente en lo relacionado con la capacitación en prevención de la corrupción, la apropiación del sistema SARLAFT, la promoción de espacios de deliberación ética y la confianza en los mecanismos de denuncia. La atención sistemática de estos aspectos permitirá robustecer y sostener en el tiempo una cultura ética sólida, coherente y transversal, promoviendo prácticas transparentes e íntegras en todos los niveles de la organización.

4.5 Principales retos identificados

a) Conocimiento, apropiación y discusión del Código de Integridad

Si bien en 2025 se evidencia un avance en el reconocimiento del Código de Integridad, con un 75,83% de los colaboradores que manifiesta conocerlo, persisten brechas relevantes en su apropiación práctica. En particular, solo un 20,38% considera que participó en su construcción y un 53,56% señala que dialoga con sus compañeros sobre el Código al momento de tomar decisiones críticas. Estos resultados confirman que el principal reto no es la existencia del Código, sino su conversión en una herramienta viva de deliberación ética, lo que hace necesario fortalecer espacios sistemáticos de conversación, reflexión y trabajo colectivo en torno a sus contenidos.

b) Actuación coherente con los valores institucionales

Un 86,73% de los colaboradores considera que actúa de acuerdo con el Código de Integridad; sin embargo, un 13,27% expresa dudas o falta de claridad frente a su actuar ético. Este resultado sugiere que, aunque la interiorización de los valores es mayoritaria, aún se requiere reforzar la formación práctica y contextualizada, de manera que todos los colaboradores puedan identificar con mayor claridad cómo los principios éticos se traducen en decisiones concretas en su quehacer diario.

c) Capacitación y apropiación del sistema SARLAFT

La medición 2025 confirma que SARLAFT continúa siendo uno de los principales retos institucionales. Aunque un 81,04% manifiesta conocer qué es el SARLAFT y un 74,41% señala conocer las normas internas para prevenir el lavado de activos, solo un 62,55% considera haber recibido capacitación adecuada para identificar y reportar actividades sospechosas, y apenas un 68,25% sabe a quién reportar dichas situaciones. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer de manera prioritaria la capacitación especializada, periódica y operativa, asegurando que el conocimiento normativo se traduzca en capacidades reales de gestión del riesgo.

d) Canales de denuncia y protección frente a represalias

En 2025, un 66,35% de los colaboradores considera que existen canales fáciles para reportar actos indebidos sin temor a represalias y un 71,09% manifiesta sentirse en capacidad de expresar preocupaciones éticas. No obstante, cerca de un tercio de los encuestados mantiene percepciones intermedias, negativas o de desconocimiento. Este hallazgo indica que, si bien existe una base de confianza, aún es necesario reforzar la divulgación, la pedagogía y la credibilidad de los mecanismos de denuncia y de las medidas de protección al denunciante.

e) Confianza en la información y coherencia del liderazgo

La confianza en los jefes y directivos se consolida como una fortaleza estructural. Un 95,26% confía en la información que recibe de sus jefes directos, un 87,68% considera que actúan sin influencias externas y un 89,58% percibe coherencia entre sus acciones y los valores institucionales. No obstante, aunque estos resultados son altamente positivos, persiste el reto de mantener y visibilizar de manera constante el liderazgo ético, especialmente como referente pedagógico para la toma de decisiones éticas en todos los niveles.

f) Promoción activa de los valores y espacios de diálogo ético por parte de los directivos

Un 80,09% de los colaboradores considera que los directivos fomentan espacios para hablar sobre ética y valores institucionales. Si bien esta cifra refleja un avance importante frente a vigencias anteriores, el porcentaje restante evidencia que dichos espacios no se perciben como plenamente sistemáticos o accesibles para todos, por lo que se requiere fortalecer su institucionalización y frecuencia.

g) Cumplimiento de compromisos y responsabilidad directiva

La percepción frente al cumplimiento de compromisos y la responsabilidad de los líderes es ampliamente favorable: un 92,89% considera que los jefes promueven principios éticos en sus equipos y un 89,10% reconoce a los líderes como ejemplo de integridad y responsabilidad. El reto aquí no radica en la percepción actual, sino en sostener estos niveles de credibilidad y prevenir posibles deterioros mediante coherencia permanente entre discurso y práctica.

h) Respeto de los derechos de los colaboradores

Un 81,51% percibe que en la entidad se respetan los derechos de los colaboradores y un 89,10% considera que se respetan sus derechos laborales y personales. Sin embargo, la existencia de percepciones intermedias y negativas sugiere la necesidad de identificar situaciones puntuales de posible vulneración y fortalecer mecanismos preventivos y correctivos que aseguren un respeto uniforme en toda la organización.

i) Ausencia de discriminación

La percepción frente a la no discriminación es alta, con un 89,57% que considera que no existen prácticas discriminatorias en la entidad. A pesar de este resultado favorable, se reconoce que la discriminación es un riesgo que requiere prevención permanente, por lo que resulta clave continuar con acciones de sensibilización y apropiación del Código de Integridad.

j) Igualdad y objetividad en la contratación

Un 77,72% percibe igualdad y objetividad en los procesos de contratación; no obstante, más de una quinta parte de los colaboradores mantiene dudas o percepciones negativas. Este resultado confirma que la contratación sigue siendo un tema sensible, que exige mayor transparencia, comunicación de criterios y visibilización de los principios de mérito y objetividad.

k) Desarrollo profesional y reconocimiento

Un 83,89% considera que la entidad promueve el desarrollo profesional sin discriminación y un 80,57% se siente valorado por sus aportes. Aunque estas cifras son positivas, se identifican oportunidades para fortalecer mecanismos formales de reconocimiento y desarrollo, asegurando su acceso equitativo.

l) Conflictos de interés

Un 74,40% manifiesta conocer cómo reportar un conflicto de interés y un 71,09% considera que estos se resuelven conforme a los procesos establecidos. Sin embargo, el alto porcentaje de respuestas “No sabe” (16,11%) en la resolución de conflictos de interés evidencia la necesidad de mejorar la visibilidad y comunicación de los procedimientos y de los resultados de su aplicación.

4.6 Análisis comparativo de resultados – Medición ética institucional 2024 VS. 2025

Con base en los criterios metodológicos expuestos en el numeral 3.2 y teniendo en cuenta las diferencias en el alcance de las mediciones realizadas en 2024 y 2025, a continuación, se presenta el análisis comparativo de los resultados de la Evaluación Ética Institucional. Este análisis se orienta a identificar tendencias generales, avances, persistencias y retos en la gestión ética de la Agencia Atenea, a partir de una lectura integral del comportamiento del Índice de Gestión Ética y de las dimensiones evaluadas en ambas vigencias.

El análisis que sigue no busca establecer comparaciones aisladas o estrictamente equivalentes entre categorías, sino ofrecer una interpretación evolutiva del desempeño ético institucional, reconociendo el carácter progresivo del modelo de evaluación y el fortalecimiento del enfoque integral adoptado en la medición 2025.

El análisis comparativo entre la Evaluación Ética Institucional 2024 y la Medición Ética Institucional 2025 evidencia una evolución positiva y sostenida en el nivel de madurez ética

de la Agencia Atenea, tanto en términos del resultado global como en la consolidación de prácticas asociadas a la integridad, la transparencia y el liderazgo ético.

En la vigencia 2024, la Agencia Atenea obtuvo una calificación global de 0,66 sobre 1, ubicándose en el nivel de Transición Cultural. Este resultado reflejó el inicio de un proceso de cambio orientado a la adopción de prácticas éticas, con avances relevantes, pero también con brechas importantes en la apropiación normativa, la pedagogía institucional y la gestión del riesgo, particularmente en los ejes de prevención de la corrupción y SARLAFT.

Para el año 2025, la Agencia alcanzó un puntaje total de 0,75 sobre 1, manteniéndose en el nivel de Transición Cultural, pero con un avance significativo dentro de este rango. Este incremento del puntaje global constituye un indicador claro de fortalecimiento de la gestión ética institucional y de consolidación progresiva de la cultura organizacional.

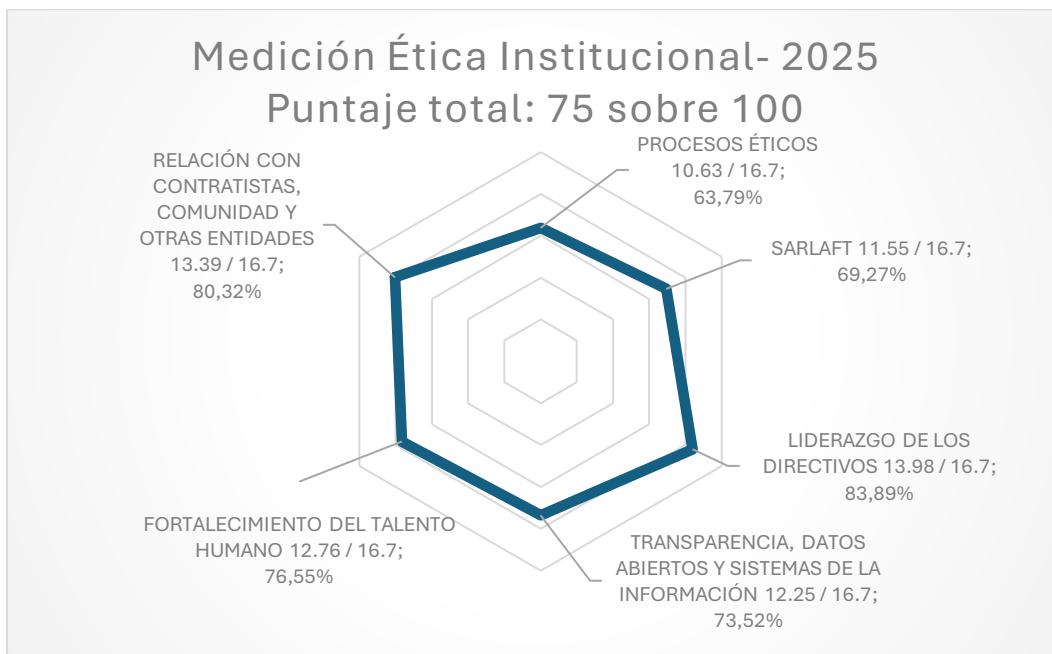
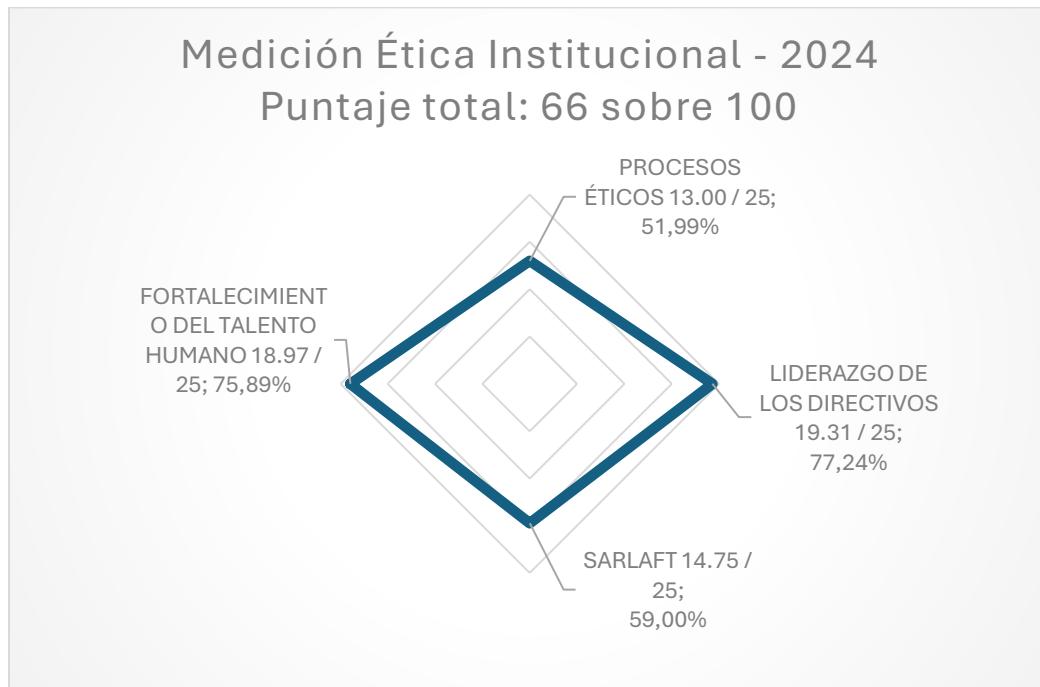
Es importante señalar que el ejercicio comparativo debe interpretarse teniendo en cuenta un cambio metodológico relevante: mientras que en 2024 se evaluaron cuatro (4) dimensiones, en 2025 el modelo se amplió a seis (6) ejes de análisis, incorporando de manera explícita las dimensiones de Transparencia, datos abiertos y sistemas de la información y Relación con contratistas, comunidad y otras entidades. Esta ampliación permitió una lectura más integral del desempeño ético institucional, pero también implicó una redistribución proporcional del peso de cada categoría dentro del Índice de Gestión Ética.

En este contexto, las variaciones observadas en los puntajes relativos de algunas categorías evaluadas en ambas vigencias no deben interpretarse como retrocesos, sino como el resultado natural de la ampliación del modelo. De hecho, los nuevos ejes incorporados presentan resultados consistentes y comparables con los demás componentes, aportando de manera positiva al resultado global y fortaleciendo el alcance del análisis ético.

Desde una perspectiva cualitativa, el comparativo 2024–2025 permite identificar:

- La consolidación del liderazgo ético como una fortaleza estructural.
- Avances relevantes en transparencia, acceso a la información y uso responsable de los sistemas de información, dimensión no evaluada de forma autónoma en 2024.
- Mejoras graduales en la apropiación de los procesos éticos y del Código de Integridad, aunque persisten retos en participación y deliberación ética.
- La persistencia de brechas en SARLAFT, que continúan representando uno de los principales focos de riesgo ético.
- Un fortalecimiento sostenido del ambiente laboral y la gestión del talento humano.
- La incorporación del eje de relación con contratistas, comunidad y otras entidades, que amplía el análisis hacia la dimensión externa de la ética pública.

En términos generales, la comparación entre 2024 y 2025 evidencia que la Agencia Atenea no solo mejoró su calificación global, sino que avanzó hacia una gestión ética más estructurada, multidimensional y visible, coherente con un proceso de cambio cultural gradual. No obstante, dado que la medición 2025 representa una etapa de transición metodológica, será a partir de la medición 2026 —al contar con dos ejercicios consecutivos bajo el mismo esquema de seis dimensiones— cuando se podrá realizar un comparativo plenamente homogéneo y estructural que fortalezca aún más el análisis evolutivo y la toma de decisiones estratégicas.



Desde una perspectiva comparativa, los resultados muestran:

Fortalecimiento del liderazgo ético, que ya en 2024 se identificaba como una fortaleza relativa y que en 2025 se consolida como uno de los ejes con mejor desempeño. La confianza en los directivos, la coherencia entre discurso y actuación, y la promoción de principios éticos presentan una percepción consistentemente favorable en ambas vigencias, con una tendencia de mejora en 2025.

Avances claros en transparencia, datos abiertos y sistemas de información, dimensión que en 2024 no se evaluaba de manera autónoma y que en 2025 adquiere un peso específico. Los resultados evidencian una mayor apropiación de los canales de acceso a la información, el uso responsable de los sistemas de información y la comprensión de las políticas de datos abiertos, lo cual constituye un progreso relevante frente a los hallazgos del año anterior.

Mejoras graduales en los procesos éticos, especialmente en el reconocimiento de valores compartidos y en la interiorización del Código de Integridad. No obstante, el comparativo confirma que persisten retos estructurales en la participación activa, la deliberación ética y la conversación cotidiana sobre el Código, aspectos que ya habían sido identificados como oportunidades de mejora en 2024.

Persistencia de brechas en la lucha contra la corrupción con énfasis en SARLAFT. Si bien en 2025 se evidencian avances en el conocimiento general del sistema y en la identificación de responsabilidades, el comparativo muestra que este eje continúa siendo uno de los más sensibles, particularmente en lo relacionado con capacitación especializada, claridad sobre canales de reporte y apropiación operativa. En este sentido, el riesgo identificado en 2024 no se ha eliminado, aunque sí se encuentra mejor delimitado y visibilizado.

Consolidación del ambiente laboral y del fortalecimiento del talento humano, que en ambas vigencias presenta percepciones mayoritariamente positivas. En 2025 se observa una mejoría en la valoración del respeto, el trato digno, el balance vida-trabajo y el sentido de propósito, manteniéndose, sin embargo, alertas asociadas a percepciones de meritocracia, igualdad de trato y gestión de conflictos de interés, ya señaladas en la medición anterior.

Incorporación y fortalecimiento del eje de relación con contratistas, comunidad y otras entidades, que permite evidenciar en 2025 un alto nivel de confianza en el cumplimiento contractual, el trato equitativo a proveedores y la responsabilidad social de la Agencia, ampliando el alcance del análisis ético más allá del ámbito interno, aspecto que no estaba plenamente desarrollado en 2024.

En términos generales, el comparativo 2024–2025 permite concluir que la Agencia Atenea no solo mejoró su calificación global, sino que **avanzó hacia una gestión ética más estructurada, visible y multidimensional**. El tránsito observado no es abrupto ni artificial, sino consistente con un proceso de cambio cultural gradual, en el que las fortalezas

identificadas en 2024 se consolidan y los riesgos persistentes se hacen más explícitos y gestionables.

Es importante señalar que la medición ética institucional 2025 representa un ejercicio de transición y ampliación del modelo de evaluación, al incorporar seis (6) temas de análisis, frente a los cuatro (4) evaluados en la vigencia 2024. En este sentido, si bien el comparativo 2024–2025 permite identificar tendencias generales y avances relevantes en la gestión ética de la Agencia Atenea, no constituye aún un comparativo plenamente homogéneo por dimensiones, dado que algunos ejes fueron incorporados o redefinidos en la medición más reciente. En consecuencia, se espera que la medición 2026 permita realizar un comparativo completo, consistente y estructural entre vigencias, al contar con dos mediciones consecutivas bajo el mismo esquema de seis (6) temas evaluados, lo que fortalecerá el análisis evolutivo, la identificación de brechas y la toma de decisiones estratégicas orientadas al mejoramiento continuo de la cultura ética institucional.

5. ETAPA DE VERIFICACIÓN INTERNA

A continuación, se presentan los aspectos más significativos encontrados dentro del proceso de verificación interna que evidencian la disposición y capacidad de la Agencia Atenea por atender las necesidades e intereses de los grupos con los que se relaciona, es decir, la existencia de procesos éticos que mejoren las relaciones que mantiene con algunos de sus grupos de interés (stakeholders).

5.1 Resultados generales del proceso de verificación interna

Proceso para la adopción de un marco ético en la Agencia Atenea

- La Agencia Atenea cuenta con un Plan Institucional de Capacitaciones -PIC, que buscaba la sensibilización frente a la importancia de una buena gestión pública y a la promoción de prácticas éticas. Si bien es cierto, se han propiciado los espacios para la reflexión y sensibilización frente a comportamientos y prácticas deseadas en la Agencia, sigue persistiendo un desconocimiento generalizado acerca del Código de Integridad.
- Se consolidó un Plan de Recomendaciones MIPG 2025 con un total de 138 actividades que reflejan una acción concreta, clara, medible y verificable para optimizar la medición del FURAG y la consolidación de las políticas del desarrollo administrativo con enfoque en cultura de integridad y transparencia.
- El Programa de Transparencia y Ética Pública- PTEP de 2025, como un instrumento de carácter preventivo, busca promover una cultura de rechazo a la corrupción al interior de la Agencia a través de las 6 estrategias que la componen; 1. Gestión del Riesgo de Corrupción; 2. Estrategia de Racionalización de Trámites; 3. Rendición de Cuentas; 4. Mecanismos para Asegurar la Atención al Ciudadano; 5. Transparencia y Acceso a la Información y 6. Plan de Gestión de la Integridad.
- Se reforzó el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción en la Agencia Atenea, como un instrumento de gerencia pública para la coordinación integral de las actividades jurídicas anticorrupción en materia de derecho administrativo, disciplinario y penal. En razón a

ello, en desarrollo del plan de cumplimiento de dicho modelo, se creó la Política de Cumplimiento Normativo en la cual se consolidó la necesidad de articular distintos instrumentos documentales, en aras de evitar actos de corrupción al interior de la entidad, entre los cuales se encuentra este documento.

- Se modificó el “Protocolo de recepción de denuncias por actos de corrupción y protección de identidad del denunciante” versión 2, donde se establecen las directrices para recibir, tramitar y hacer seguimiento de manera eficiente y transparente a las denuncias por presuntos actos de corrupción que se presentan a través de los distintos canales habilitados por la Agencia y asegurar la protección de la identidad del denunciante. En el documento se establecen los canales de denuncia habilitados por la entidad para la recepción de denuncias de este tipo.
- La Agencia desarrolló capacitación con el fin de divulgar la “Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones”, cuyo propósito es servir de instrumento para saber cómo y cuándo se deben gestionar adecuadamente los conflictos de intereses potenciales, reales o aparentes, así como impedimentos o recusaciones que puedan presentarse entre funcionarios, contratistas, pasantes, colaboradores y partes interesadas que se encuentren vinculados con la Agencia. Esta guía busca que toda actuación proveniente de los colaboradores de la agencia sea revestida de total objetividad e independencia.

Implementación del SARLAFT

- Respecto al cumplimiento de la Ley 2195/2022 e implementación de Riesgos LA/FT, se evidenció que existe un manual interno, procedimiento, formatos y se están llevando a cabo los trámites internos para el conocimiento de la contraparte, por lo que la adopción del sistema está siendo progresiva al interior de la entidad. Sin embargo, no todas las personas conocen el sistema, por lo que hace falta más apropiación y sensibilizaciones en este punto. Es fundamental intensificar los esfuerzos de comunicación y formación para asegurar que todos los colaboradores estén plenamente informados y comprometidos con los lineamientos establecidos en el manual interno.

Ambiente laboral

- Con el fin de promover el bienestar de sus trabajadores y sus familias la Agencia Atenea ha desarrollado el Plan de Bienestar Laboral con dos enfoques: Programa de Calidad de Vida Laboral y Programa de Protección y Servicios Sociales, los cuales se desarrollan a través de cuatro (4) ejes principales: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales.
- El Plan de Incentivos 2025 promueve entre los colaboradores la formulación de proyectos que propendan por la innovación en los procesos cotidianos que tienen impacto en las personas de la Agencia.
- Los avances en el Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo muestran un reforzamiento en la asesoría, acompañamiento e implementación de inspecciones y capacitaciones para la prevención de accidentes laborales desde el control de los peligros.

Planes del Decreto 612 de 2018

Se evidenció planes institucionales y estratégicos (como los de talento humano, TIC, anticorrupción, etc.) en un único Plan de Acción, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando simplificar la gestión, mejorar el desempeño y la transparencia. A continuación se establecen los planes institucionales adoptados al interior de la Agencia:

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR
- Plan Anual de Adquisiciones
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

6. RECOMENDACIONES

En concordancia con la metodología aplicada en la evaluación anterior, el presente informe incorpora recomendaciones específicas para cada uno de los temas evaluados, construidas a partir del análisis de los resultados obtenidos. Dichas recomendaciones se presentan de manera integrada en los distintos apartados del documento y están orientadas tanto a atender las oportunidades de mejora identificadas como a consolidar las prácticas y comportamientos éticos que evidencian avances, contribuyendo así al fortalecimiento progresivo de una cultura organizacional basada en principios de integridad y responsabilidad.