ATENEA

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

Informe de Evaluación de Percepción de Ética Pública e Integridad 2026

Héctor David Escobar Orrego
Jefe Control Disciplinario Interno

BOGOTÁ

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 2
2. OBJETIVO 2
3. FUNDAMENTO Y METODOLOGÍA 2
4. ANÁLISIS PROFUNDO ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y RESULTADOS GENERALES 4

4.1. Articulación del instrumento de diagnóstico con las actividades del PTEP 2026 y el Test de Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) 7

4.2 Criterios metodológicos para la interpretación del análisis comparativo 11

4.3 Resultados y análisis 1 a 1 12

3.4 Análisis de los resultados más relevantes 53

4.5 Principales retos identificados 55

4.6 Análisis comparativo de resultados – Medición ética institucional 2024-2025 VS 2026 58

1. INTRODUCCIÓN

Como resultado de los dos primeros ejercicios de evaluación de la ética institucional realizados en la Agencia Atenea durante las vigencias 2024 y 2025, 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. 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 analiza el tercer ejercicio de medición ética correspondiente a la vigencia 2026, 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 tercera 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.

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 la oficina de Control Disciplinario Interno, 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 tercer ejercicio da continuidad al análisis realizado en las evaluaciones anteriores, 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 tercera medición, la evaluación se estructuró en cinco 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

Es importante señalar que, a diferencia del segundo ejercicio de evaluación, en esta tercera medición no se incorporó a la encuesta de percepción el ítem de “Relación con contratistas, comunidad y otras entidades”, en consecuencia, durante la presente vigencia no se evaluó dicho componente.

La metodología de evaluación mantuvo la coherencia con los ejercicios anteriores, 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 la oficina de Control Disciplinario Interno, y validadas desde las vigencias 2024 y 2025 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 tercera evaluación se llevó a cabo durante el mes de octubre del año 2026, en continuidad con el ejercicio realizado en los años 2024 y 2025.

4. ANÁLISIS PROFUNDO ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y RESULTADOS GENERALES

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. 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.

Metodología

La encuesta aplicada en esta tercera 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.

Para el desarrollo del ejercicio se definieron y ajustaron cinco 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 (5)
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, y
e) Fortalecimiento del talento humano,

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 tercera evaluación, se estableció un análisis comparativo entre los resultados de la primera, segunda y tercera medición, con el fin de identificar variaciones, avances y aspectos que requieren fortalecimiento.

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 formula:

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

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 y en la tercera 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 426 colaboradores[1]. La participaron total fue del 32,66% (139 participantes) del total de colaboradores de la Agencia Atenea. A continuación, se presentan los niveles de confianza y márgenes de error calculados para la encuesta en general[2]:

- Nivel de confianza: 90%[3]
- Margen de error: 6%

[1] A corte 30 de octubre de 2026 el total de colaboradores de la Agencia es de 426 según reporte Subgerencia Administrativa mediante memorando 3-2026-18325 del 11 de noviembre de 2026
[2] Ver Anexo 2 "Resultados Atenea 2026.xslx"
[3] 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

4.1. Articulación del instrumento de diagnóstico con las actividades del PTEP 2026 y el Test de Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

En cumplimiento de las actividades previstas en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea, relacionadas con el diseño y aplicación de un instrumento para diagnosticar el nivel de apropiación del Código de Integridad y la gestión institucional de la integridad, se desarrolló la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 como herramienta de evaluación y seguimiento de la cultura ética organizacional.

El instrumento comprende 41 preguntas distribuidas en cinco categorías de análisis: procesos éticos; lucha contra la corrupción con énfasis en SARLAFT; liderazgo de los directivos; transparencia, datos abiertos y sistemas de información; y fortalecimiento del talento humano. Su estructura permite examinar tanto el conocimiento y la apropiación declarada de los principios y valores del Código de Integridad como las condiciones institucionales que favorecen su aplicación en el ejercicio de las funciones y obligaciones de los colaboradores.

Para efectos de su articulación con el Test de Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el instrumento institucional debe entenderse como una herramienta de diagnóstico adaptada a las características, necesidades y riesgos de la Agencia Atenea. **En este sentido, la armonización metodológica se fundamenta en la identificación de aspectos comunes relacionados con el conocimiento de los valores del servicio público, su aplicación en situaciones laborales, la identificación de dilemas éticos, la prevención de conflictos de interés y la promoción de comportamientos íntegros.**

Es importante precisar que la encuesta institucional no constituye necesariamente una reproducción literal del instrumento del DAFP, sino una herramienta propia que incorpora elementos de diagnóstico de integridad y los complementa con dimensiones específicas de la gestión institucional.

La aplicación de la encuesta durante octubre de 2026 permitió recopilar información de 139 colaboradores de la Agencia, equivalente al 32,66% del universo institucional de 426 personas, y obtener resultados cuantitativos para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y prioridades de intervención en materia de integridad.

Los resultados constituyen un diagnóstico de carácter perceptual y autodeclarado. En consecuencia, permiten establecer tendencias sobre el conocimiento, la apropiación manifestada y las condiciones institucionales de integridad, sin que ello implique certificar el comportamiento ético individual de los participantes o demostrar, por sí solo, la ocurrencia o inexistencia de conductas contrarias a la integridad.

De esta manera, el diseño y la aplicación del instrumento aportan insumos para el seguimiento de las actividades del PTEP 2026, la evaluación periódica de la cultura ética institucional y la formulación de acciones de sensibilización, capacitación y fortalecimiento del Código de Integridad.

Armonización del instrumento institucional con el Test de Percepción sobre Integridad del DAFP

En el marco de las actividades previstas en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) 2026, relacionadas con el diseño y aplicación de una herramienta para diagnosticar el nivel de apropiación del Código de Integridad y la gestión institucional de la integridad, se efectuó un análisis de correspondencia entre la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 de la Agencia Atenea y el enfoque metodológico del Test de Percepción sobre Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El instrumento institucional estuvo conformado por 41 preguntas, distribuidas en cinco dimensiones: procesos éticos; lucha contra la corrupción con énfasis en SARLAFT; liderazgo de los directivos; transparencia, datos abiertos y sistemas de información; y fortalecimiento del talento humano.

Del análisis realizado se identificó que las preguntas relacionadas con el conocimiento y aplicación del Código de Integridad, la existencia de valores éticos compartidos, la deliberación sobre decisiones críticas, el liderazgo ejemplar, la igualdad de trato y la formación frente a dilemas éticos presentan una correspondencia conceptual directa con las perspectivas de evaluación contempladas por el DAFP.

Asimismo, las preguntas relacionadas con SARLAFT, canales de denuncia, protección de denunciantes, transparencia, acceso a la información y gestión de conflictos de interés complementan el enfoque de apropiación de valores, permitiendo ampliar el alcance del diagnóstico hacia los mecanismos y condiciones institucionales que contribuyen a la prevención de riesgos y al fortalecimiento de la integridad pública.

En consecuencia, el instrumento aplicado por la Agencia Atenea constituye una herramienta propia de diagnóstico que presenta una armonización conceptual con el referente del DAFP, adaptada a las características y necesidades institucionales. Esta correspondencia no supone una reproducción literal del cuestionario ni la utilización de idénticos criterios de calificación, sino una articulación de sus objetivos y perspectivas de análisis con los componentes evaluados por la entidad.

Los resultados obtenidos permiten identificar tanto el conocimiento y apropiación declarada del Código de Integridad como las percepciones de los colaboradores sobre las condiciones institucionales que favorecen su aplicación. De esta manera, el instrumento proporciona información para el seguimiento de las actividades del PTEP, la identificación de oportunidades de mejora y la orientación de estrategias institucionales de formación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura de integridad.

La siguiente matriz agrupa las preguntas por su finalidad y señala el grado de correspondencia con las perspectivas definidas por el DAFP:

Preguntas efectuadas en la encuesta Atenea 2026	***Aspecto evaluado***	***Perspectiva del DAFP***	***Correspondencia***
1–5	*Valores éticos compartidos, conocimiento, participación en la construcción y aplicación del Código de Integridad, y deliberación ética con compañeros.*	*Comportamiento propio, compañeros y entidad.*	*Directa*
6–7	*Accesibilidad de los canales para reportar actos indebidos y confianza para expresar preocupaciones éticas sin represalias.*	*Comportamiento propio y entidad.*	*Complementaria*
8–11	*Conocimiento del SARLAFT, normas internas, capacitación y responsables del reporte de actividades sospechosas.*	*Comportamiento propio y entidad.*	*Complementaria*
12–17	*Confianza en los directivos, independencia, coherencia con los valores institucionales, promoción de principios éticos, liderazgo ejemplar y espacios de diálogo.*	*Jefes.*	*Directa*
18–23	*Transparencia, protección de denunciantes, confianza en investigaciones, capacitación para denunciar, conocimiento de canales y formación en ética pública.*	*Comportamiento propio y entidad.*	*Parcial y complementaria*
24–28	*Acceso a información administrativa y datos públicos, seguridad de la información, formación y políticas de datos abiertos.*	*Entidad.*	*Complementaria*
29–34	*Respeto de derechos, ausencia de discriminación, objetividad en contratación, desarrollo profesional, reconocimiento y derechos laborales.*	*Compañeros y entidad.*	*Parcial*
35–36	*Conocimiento de los procedimientos de reporte y gestión de conflictos de interés.*	*Comportamiento propio y entidad.*	*Directa en integridad preventiva*
37–38	*Igualdad de trato, ausencia de favoritismos y respeto entre colaboradores.*	*Compañeros y entidad.*	*Directa*
39–40	*Equilibrio entre trabajo y asuntos personales y percepción del ambiente laboral.*	*Entidad.*	*Complementaria*
41	*Formación suficiente para actuar frente a dilemas éticos.*	*Comportamiento propio y entidad.*	*Directa*

La clasificación es una valoración técnica de correspondencia temática, no una equivalencia literal certificada con el cuestionario del DAFP.

Correspondencia por dimensiones institucionales:

Dimensión Atenea	***Preguntas***	***Número de preguntas***	***Relación con el DAFP***
Procesos éticos	*1–7*	*7*	*Alta*
SARLAFT	*8–11*	*4*	*Complementaria*
Liderazgo de los directivos	*12–17*	*6*	*Alta*
Transparencia, datos abiertos y sistemas de información	*18–28*	*11*	*Parcial y complementaria*
Fortalecimiento del talento humano	*29–41*	*13*	*Alta en aspectos de integridad y complementaria en bienestar*
Total	***1–41***	***41***	

La comparación permite establecer que el instrumento aplicado por la Agencia Atenea durante la vigencia 2026 guarda una correspondencia conceptual significativa con los objetivos y perspectivas del Test de Percepción sobre Integridad del DAFP.

Esta relación se evidencia especialmente en tres componentes.

Primero, el conocimiento y apropiación del Código de Integridad. Las preguntas 1 a 5 permiten identificar si los colaboradores reconocen la existencia de valores éticos compartidos, conocen el Código, manifiestan actuar conforme a sus principios y lo utilizan como referente para deliberar sobre decisiones críticas. Este componente constituye el núcleo del diagnóstico de apropiación solicitado por el PTEP.

Segundo, el liderazgo y la cultura ética organizacional. Las preguntas 12 a 17, junto con las preguntas 37 y 38, permiten evaluar la percepción sobre la coherencia ética de los directivos, la promoción de los valores institucionales, la ausencia de favoritismos y el trato respetuoso. Estos elementos se relacionan directamente con las perspectivas del DAFP sobre el comportamiento de los jefes y compañeros.

Tercero, la gestión institucional de la integridad. Las preguntas 6 a 11, 18 a 28 y 35 a 36 amplían el diagnóstico hacia los mecanismos de prevención, reporte, transparencia y gestión de conflictos de interés. Aunque no todas miden directamente la apropiación de los valores del Código, aportan información relevante para valorar las condiciones institucionales que favorecen una cultura de integridad.

Finalmente, las preguntas 29 a 34 y 39 a 41 permiten examinar condiciones de respeto, igualdad, bienestar y formación ética. Estos aspectos complementan el diagnóstico, especialmente en lo relacionado con el entorno organizacional y la capacidad de los colaboradores para afrontar dilemas éticos.

4.2 Criterios metodológicos para la interpretación del análisis comparativo

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, 2025 y 2026. Este apartado tiene como propósito ofrecer una guía de lectura que facilite la comprensión adecuada de los resultados y prevenga interpretaciones aisladas o descontextualizadas.

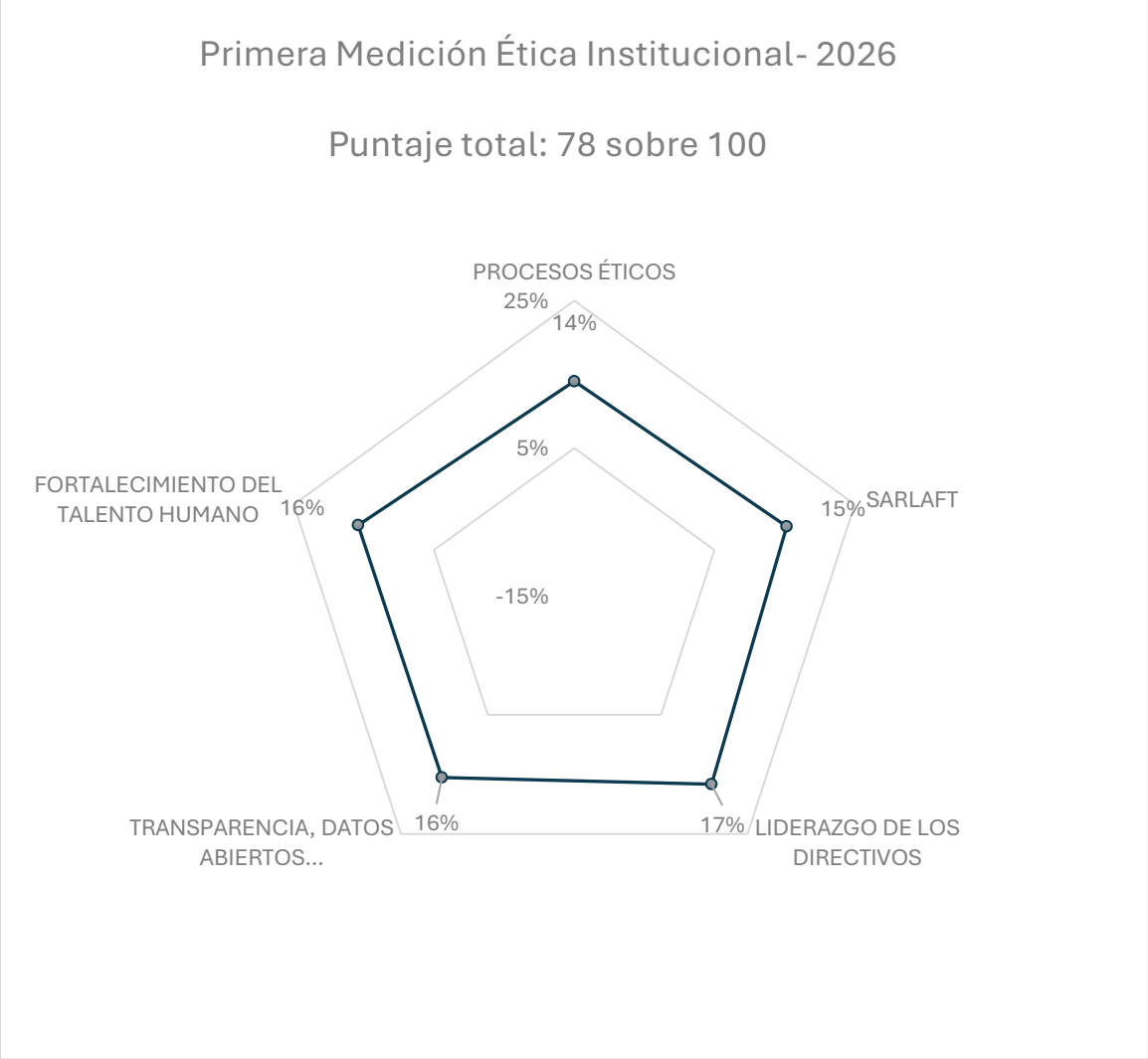
En primer lugar, es importante señalar que el Índice de Gestión Ética mantiene la misma estructura, fórmula y criterios de cálculo utilizados en la evaluación anterior, lo que garantiza la consistencia metodológica y permite analizar la evolución del desempeño ético institucional a lo largo del tiempo. 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, y finalmente, para la medición de 2026 se midieron cinco (5) categorías excluyendo Relación con contratistas, comunidad y otras entidades.

En consecuencia, en la medición 2026 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.

Finalmente, es necesario advertir que el ejercicio comparativo entre 2024, 2025 y 2026 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.

Se presenta de manera gráfica la calificación total obtenida y la calificación para cada una de las categorías evaluadas en 2026:



El gráfico tipo radar presenta la Medición Ética Institucional 2026 con un puntaje total de **78 sobre 100**, el cual se obtiene a partir de cinco dimensiones evaluadas. Para garantizar una comparación equitativa, el total (100) se distribuye en partes iguales entre las cinco dimensiones; por eso, **el valor máximo esperado para cada una es 20% (100/5).** En consecuencia, cuando en cada eje aparece un dato como “14% / 20%”, 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 20 como si fuera el 100% de logro.

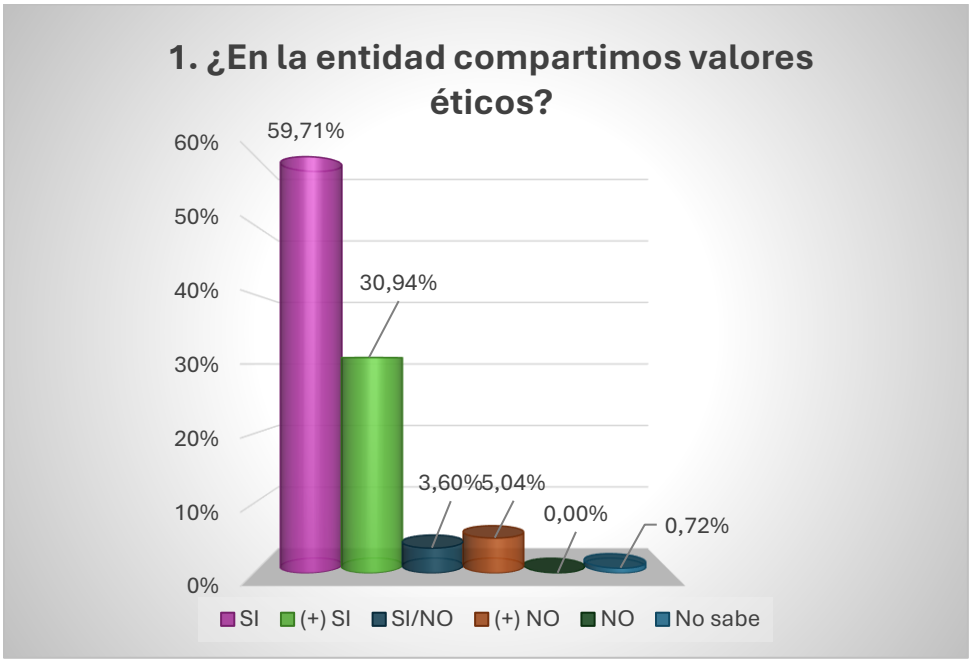
4.3 Resultados y análisis 1 a 1

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron en la presente evaluación en cada una de las preguntas[4].

[4] Ibídem

Adopción de procesos de Ética en Atenea

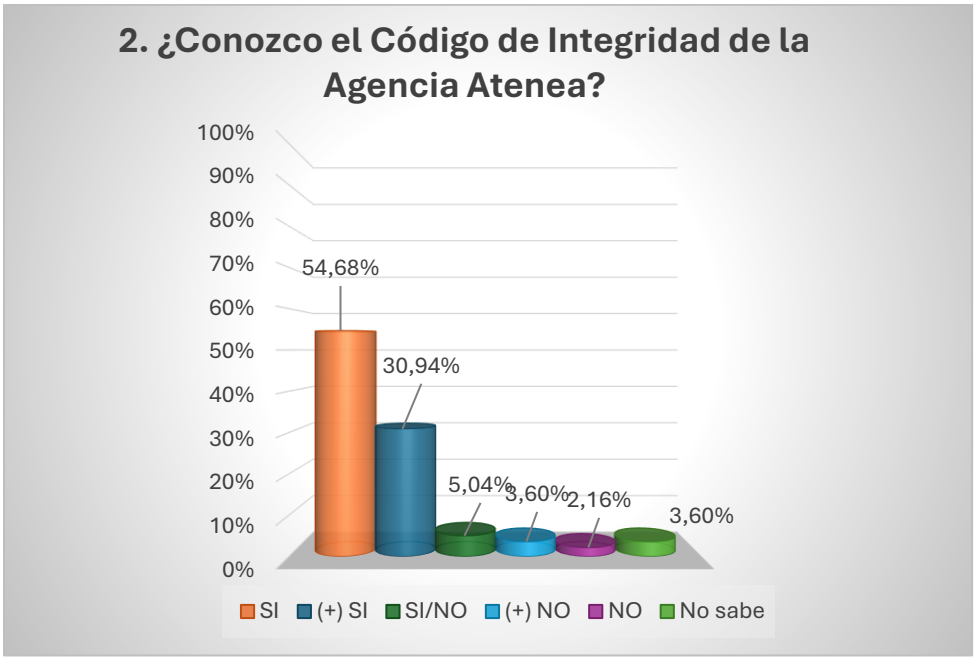
Pregunta 1.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a los valores éticos compartidos en la Agencia Atenea. El 59,71% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 30,94% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 90,65% de respuestas positivas. Por su parte, el 3,60% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No) y el 0,72% manifestó desconocimiento, sin registrarse respuestas completamente negativas (No).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 89,58%, se observa un incremento de 1,07 puntos porcentuales, lo que refleja una ligera mejora en la percepción de valores éticos compartidos. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional y evidencian la importancia de continuar promoviendo espacios de reflexión, sensibilización y apropiación del Código de Integridad, con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos compartidos.

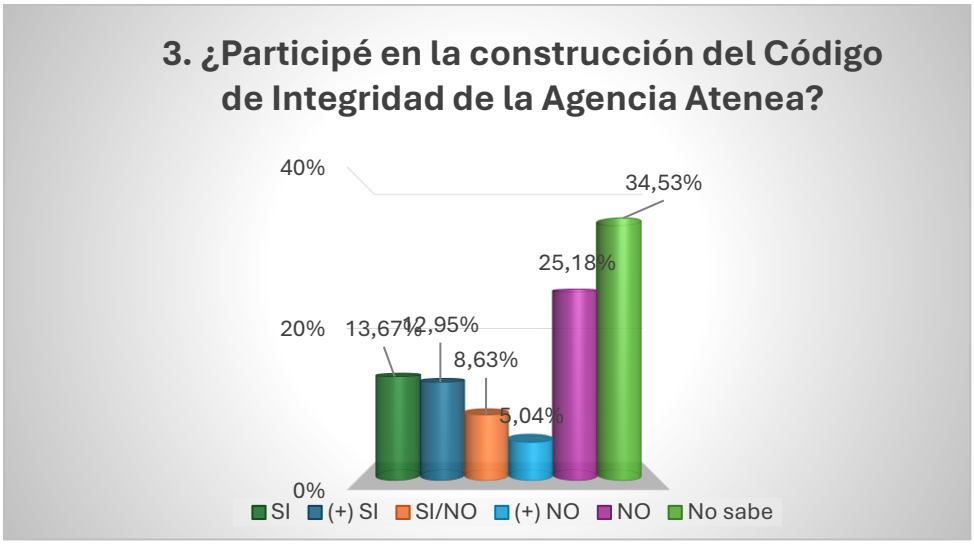
Pregunta 2.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento del Código de Integridad de la Agencia Atenea. El 54,68% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 30,94% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 85,62% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,04% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,16% respondió negativamente (No) y el 3,60% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 75,83%, se observa un incremento de 9,79 puntos porcentuales, lo que refleja un avance significativo en el conocimiento del Código de Integridad por parte de los colaboradores. Estos resultados sugieren una mayor apropiación del instrumento institucional y resaltan la importancia de continuar fortaleciendo las estrategias de divulgación, capacitación y sensibilización, con el propósito de consolidar su conocimiento y aplicación práctica en las actividades cotidianas de la Agencia.

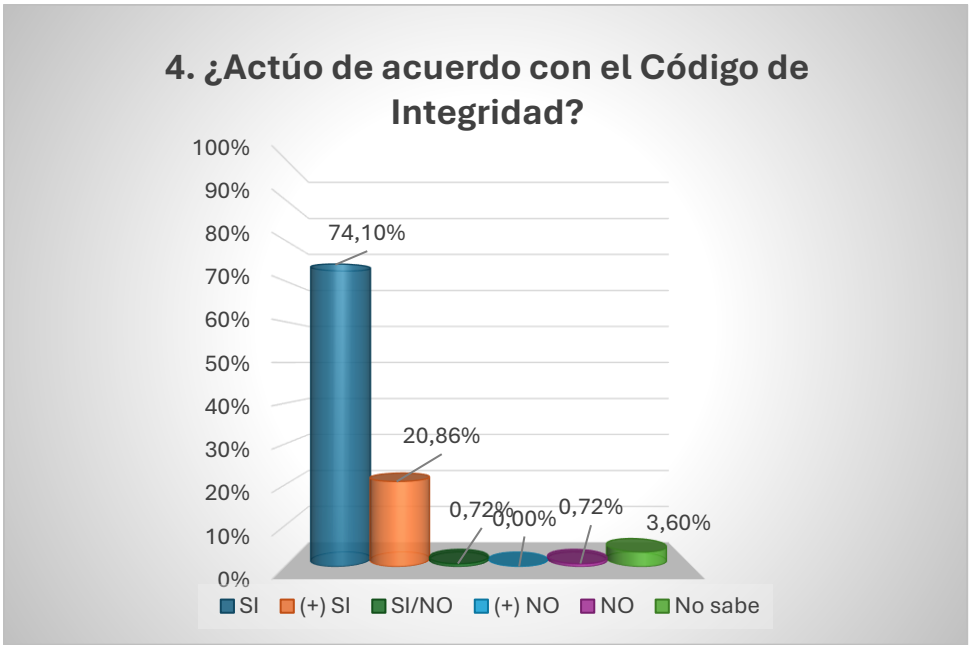
Pregunta 3.



Los resultados evidencian una baja participación declarada en la construcción del Código de Integridad de la Agencia Atenea. El 13,67% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 12,95% manifestó una posición mayormente afirmativa (+ Sí), alcanzando un 26,62% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una posición intermedia (Sí/No), el 5,04% una respuesta parcialmente negativa (+ No), el 25,18% respondió negativamente (No) y el 34,53% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 20,38%, se observa un incremento de 6,24 puntos porcentuales, mientras que el desconocimiento disminuyó del 45,50% al 34,53%. Aunque estos resultados reflejan una evolución favorable, persisten oportunidades de mejora en materia de participación y conocimiento de los espacios institucionales. Es importante precisar que la participación en la construcción del Código tiene carácter voluntario, por lo que estos resultados no permiten concluir que el proceso institucional haya sido deficiente. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de divulgación y apropiación del Código de Integridad, así como promover espacios participativos que incentiven la vinculación de los colaboradores a estas iniciativas.

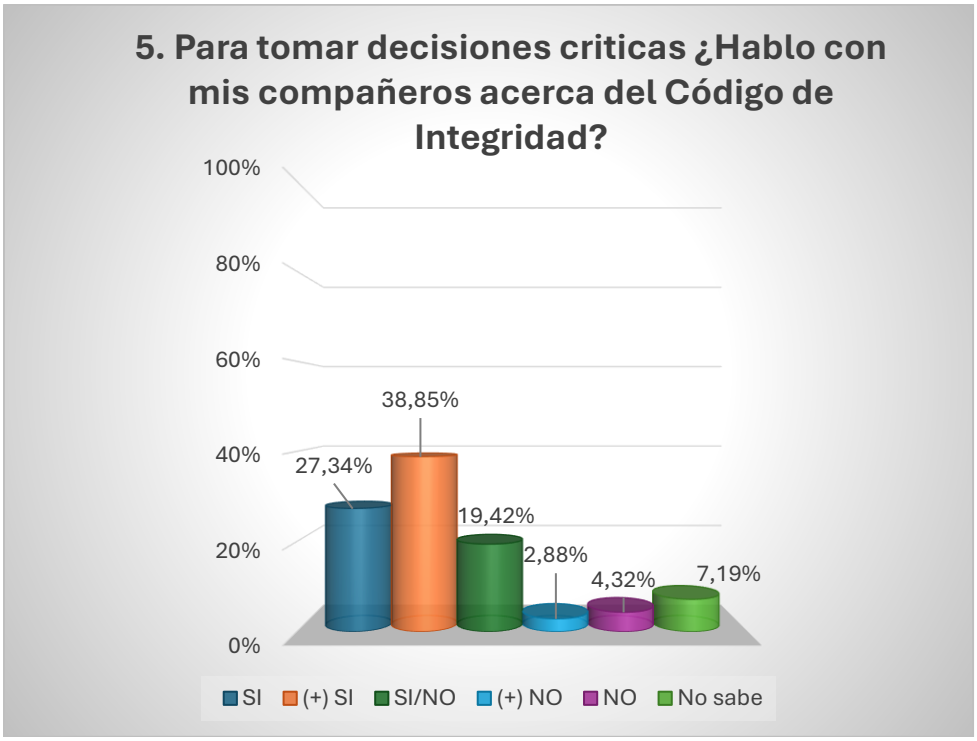
Pregunta 4.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al cumplimiento del Código de Integridad de la Agencia Atenea. El 74,10% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 20,86% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 94,96% de respuestas positivas. Por su parte, el 0,72% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 0,00% una posición parcialmente negativa (+ No), el 0,72% respondió negativamente (No) y el 3,60% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 86,73%, se observa un incremento de 8,23 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora significativa en la percepción de los colaboradores sobre su actuación conforme al Código de Integridad. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional y sugieren una mayor interiorización de los principios éticos en el ejercicio de las funciones y actividades cotidianas. En consecuencia, se recomienda mantener las estrategias de sensibilización y formación ética, promoviendo la aplicación práctica del Código de Integridad para consolidar los avances alcanzado.

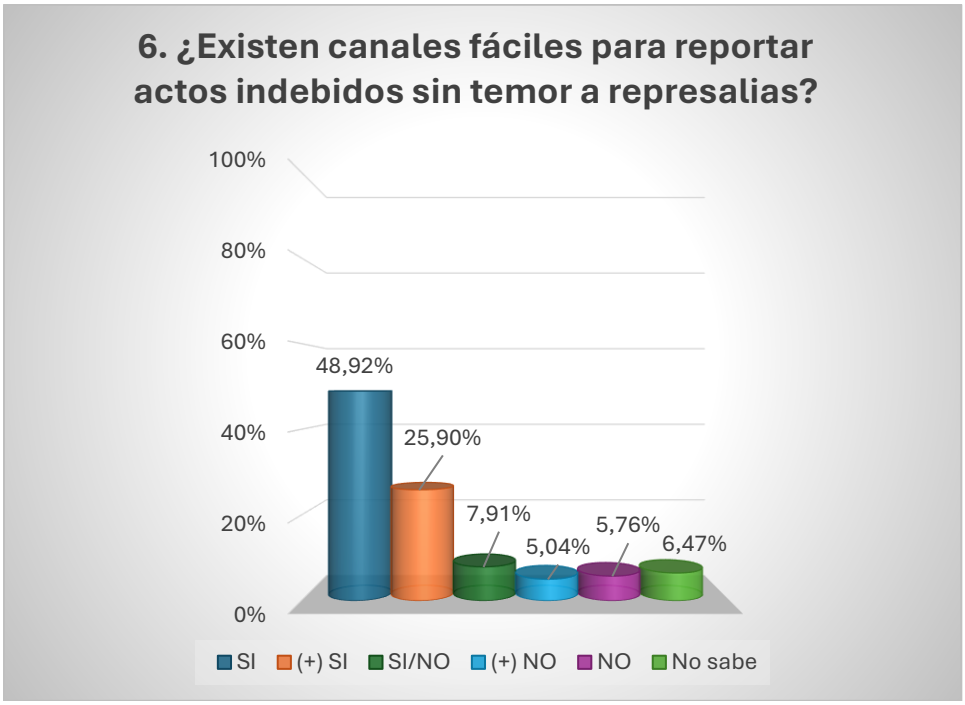
Pregunta 5.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al diálogo entre colaboradores sobre el Código de Integridad al momento de tomar decisiones críticas. El 27,34% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 38,85% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 66,19% de respuestas positivas. Por su parte, el 19,42% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 4,32% respondió negativamente (No) y el 7,19% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 53,56%, se observa un incremento de 12,63 puntos porcentuales, lo que refleja un avance importante en la utilización del diálogo ético como herramienta para la toma de decisiones. No obstante, la proporción de respuestas intermedias y negativas evidencia oportunidades de mejora en la aplicación colectiva del Código de Integridad. En consecuencia, se recomienda continuar promoviendo espacios de conversación, análisis de dilemas éticos y reflexión conjunta entre colaboradores, con el propósito de fortalecer la incorporación de los principios institucionales en las decisiones cotidianas.

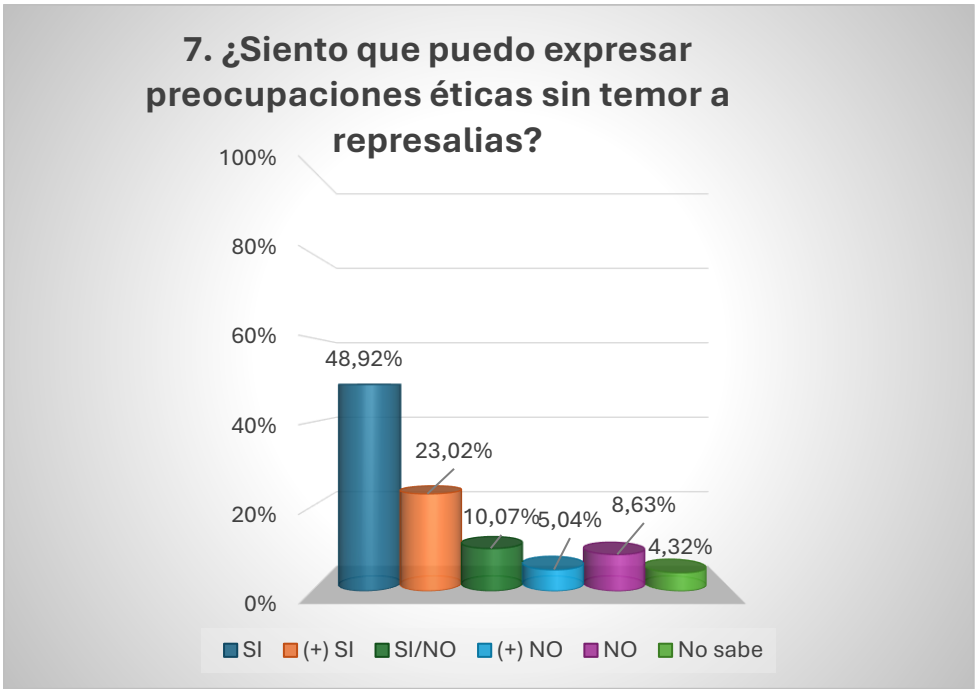
Pregunta 6.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la existencia de canales accesibles y seguros para reportar actos indebidos en la Agencia Atenea. El 48,92% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,90% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 74,82% de respuestas positivas. Por su parte, el 7,91% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,76% respondió negativamente (No) y el 6,47% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 66,35%, se observa un incremento de 8,47 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la accesibilidad y seguridad de los canales de denuncia. No obstante, persisten oportunidades de mejora relacionadas con la confianza y el conocimiento de estos mecanismos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo la divulgación de los canales institucionales de denuncia, así como las medidas de confidencialidad y protección al denunciante, con el propósito de consolidar un entorno de confianza que facilite el reporte oportuno de posibles irregularidades.

Pregunta 7.

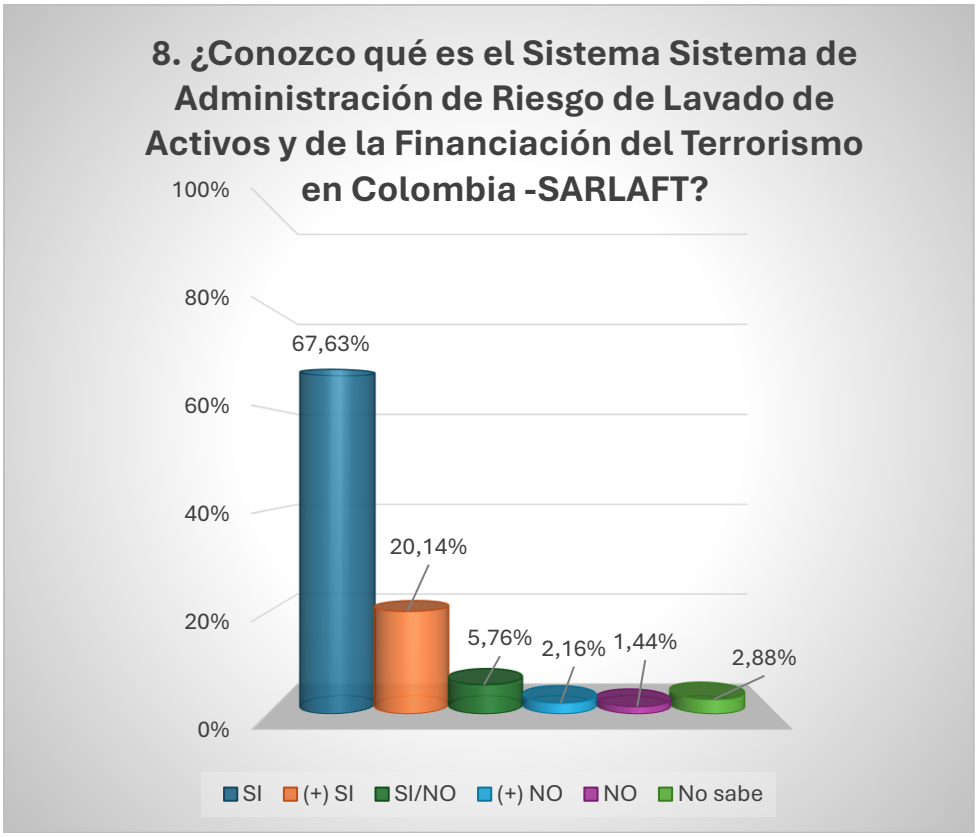


Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la confianza de los colaboradores para expresar preocupaciones éticas sin temor a represalias. El 48,92% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,02% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 71,94% de respuestas positivas. Por su parte, el 10,07% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No), el 8,63% respondió negativamente (No) y el 4,32% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 71,09%, se observa un incremento de 0,85 puntos porcentuales, lo que refleja una ligera mejora en la percepción de confianza para expresar inquietudes éticas. No obstante, el 13,67% de respuestas negativas evidencia oportunidades de mejora en este aspecto. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo los mecanismos de confidencialidad, protección frente a represalias y promoción de espacios seguros de diálogo, con el propósito de consolidar un ambiente institucional de confianza y apertura frente a las preocupaciones éticas.

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

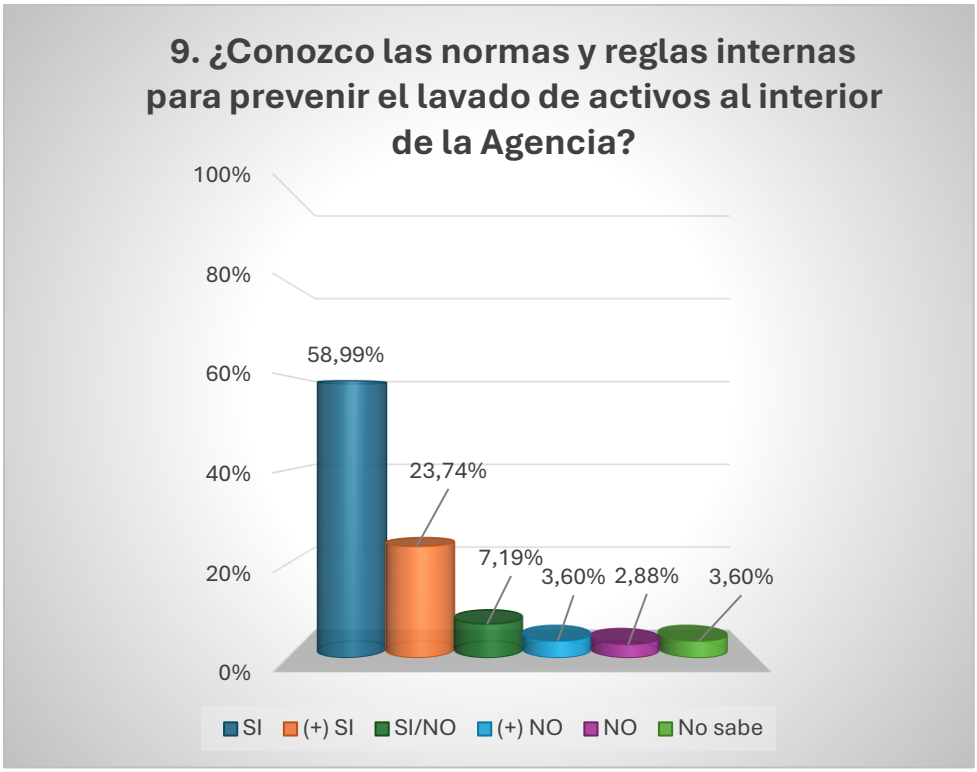
Pregunta 8.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento del SARLAFT por parte de los colaboradores de la Agencia Atenea. El 67,63% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 20,14% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 87,77% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,76% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), el 1,44% respondió negativamente (No) y el 2,88% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 81,04%, se observa un incremento de 6,73 puntos porcentuales, lo que refleja un avance importante en el conocimiento del SARLAFT. Estos resultados sugieren una mayor familiaridad de los colaboradores con este sistema de prevención de riesgos. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y divulgación, especialmente en la identificación de señales de alerta, las responsabilidades institucionales y los canales internos de reporte, con el propósito de consolidar una apropiación práctica y homogénea de estos mecanismos.

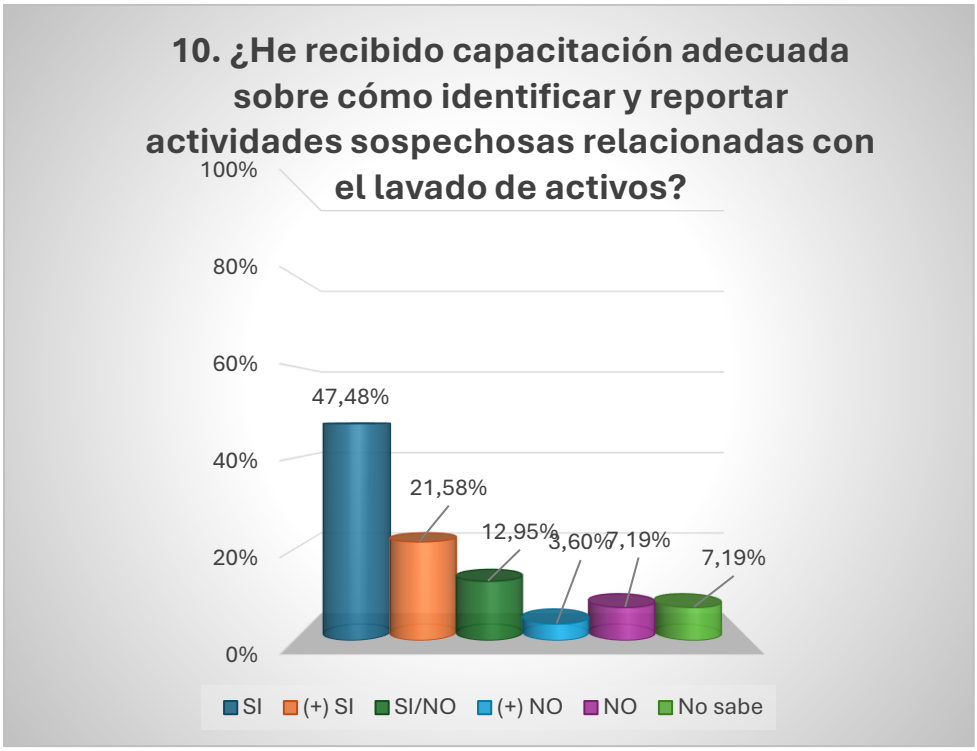
Pregunta 9.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento de las normas y reglas internas para prevenir el lavado de activos en la Agencia Atenea. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,74% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 82,73% de respuestas positivas. Por su parte, el 7,19% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 3,60% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 74,41%, se observa un incremento de 8,32 puntos porcentuales, lo que refleja un avance importante en el conocimiento de los lineamientos institucionales de prevención del lavado de activos. Estos resultados sugieren una mayor familiaridad de los colaboradores con las disposiciones internas en materia de SARLAFT. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y divulgación de los procedimientos, responsabilidades y mecanismos de prevención y reporte, con el propósito de consolidar su conocimiento y aplicación efectiva en la gestión institucional.

Pregunta 10.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la capacitación recibida para identificar y reportar actividades sospechosas relacionadas con el lavado de activos. El 47,48% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 21,58% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 69,06% de respuestas positivas. Por su parte, el 12,95% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 7,19% respondió negativamente (No) y el 7,19% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 62,55%, se observa un incremento de 6,51 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la formación recibida en materia de prevención del lavado de activos. No obstante, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia oportunidades de mejora en la cobertura y apropiación de estos conocimientos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación práctica sobre identificación de señales de alerta, procedimientos de reporte y responsabilidades institucionales en materia de SARLAFT, procurando que todos los colaboradores cuenten con herramientas suficientes para gestionar adecuadamente estos riesgos.

Pregunta 11.

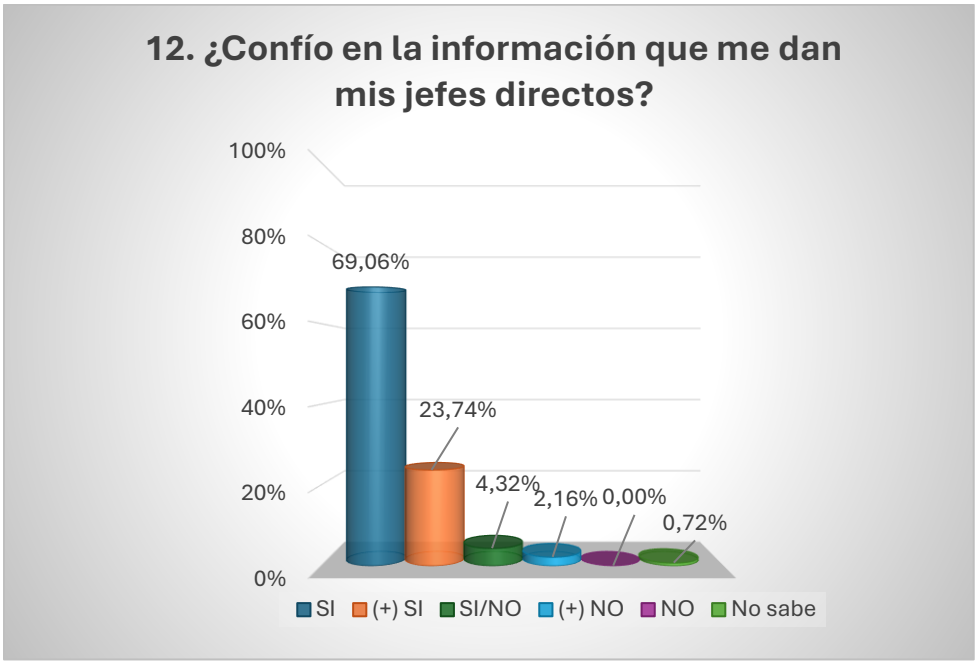


Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al conocimiento de los responsables y canales internos de reporte de actividades sospechosas relacionadas con el lavado de activos. El 52,52% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 15,11% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 67,63% de respuestas positivas. Por su parte, el 11,51% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 10,07% respondió negativamente (No) y el 7,19% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 68,25%, se observa una disminución de 0,62 puntos porcentuales, lo que refleja una relativa estabilidad en este indicador, aunque con una ligera reducción. Si bien la mayoría de los colaboradores manifiesta conocer a quién debe reportar estas situaciones, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo la divulgación y apropiación del rol del Oficial de Cumplimiento y de los canales internos de reporte. En consecuencia, se recomienda profundizar las estrategias de comunicación y capacitación práctica, asegurando que todos los colaboradores cuenten con información clara, accesible y operativa para la gestión de estos riesgos.

Liderazgo de los directivos

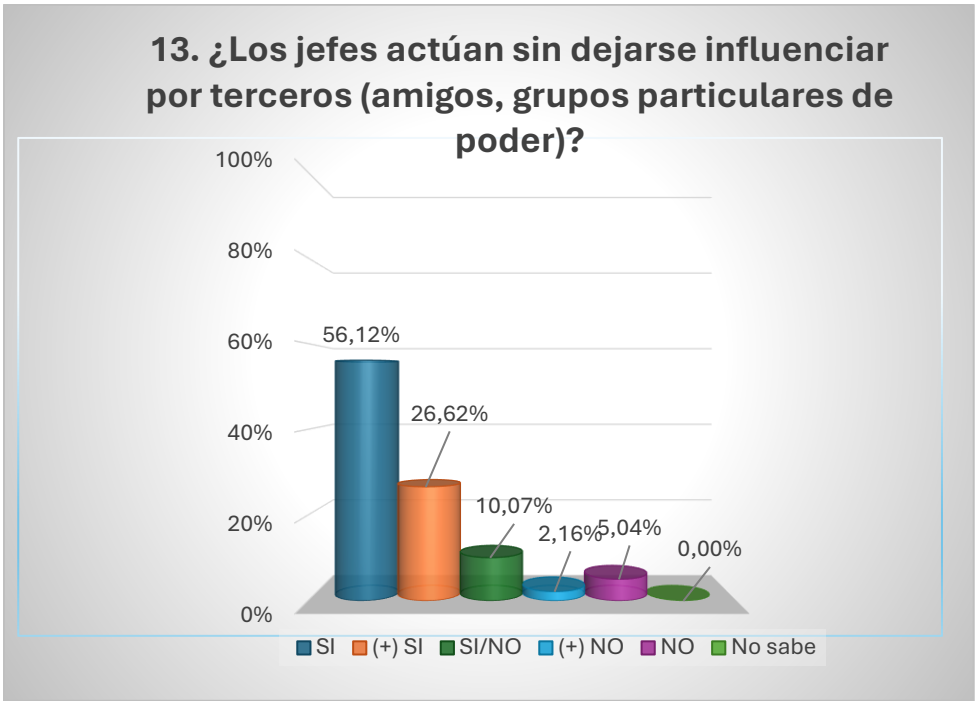
Pregunta 12.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la confianza de los colaboradores en la información suministrada por sus jefes directos. El 69,06% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,74% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 92,80% de respuestas positivas. Por su parte, el 4,32% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), ningún participante respondió negativamente (No: 0,00%) y el 0,72% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 95,26%, se observa una disminución de 2,46 puntos porcentuales, aunque se mantiene un nivel de confianza significativamente alto. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en términos de credibilidad y comunicación entre directivos y colaboradores. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las prácticas de liderazgo transparente, comunicación clara y diálogo permanente, con el propósito de preservar la confianza y consolidar relaciones laborales basadas en la integridad y la coherencia institucional.

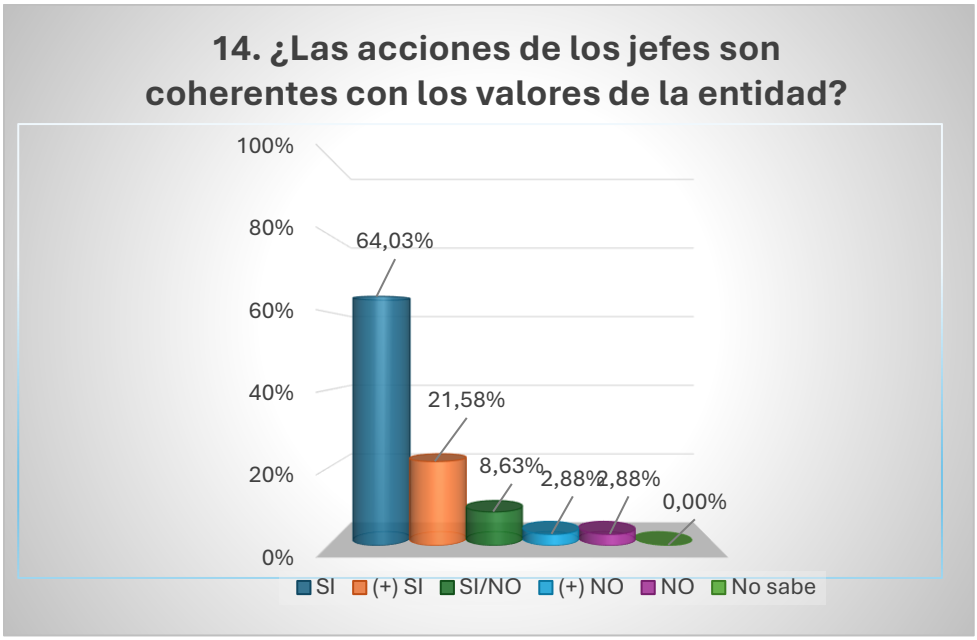
Pregunta 13.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la independencia y objetividad de los jefes en la toma de decisiones. El 56,12% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 26,62% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 82,74% de respuestas positivas. Por su parte, el 10,07% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,04% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 87,68%, se observa una disminución de 4,94 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre la independencia de los directivos frente a influencias externas. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional; sin embargo, la reducción identificada evidencia la conveniencia de continuar fortaleciendo la confianza en la objetividad de las decisiones. En consecuencia, se recomienda promover prácticas de liderazgo ético, comunicación transparente y divulgación de los criterios objetivos que orientan las decisiones institucionales, con el propósito de consolidar la percepción de imparcialidad e independencia de los directivos.

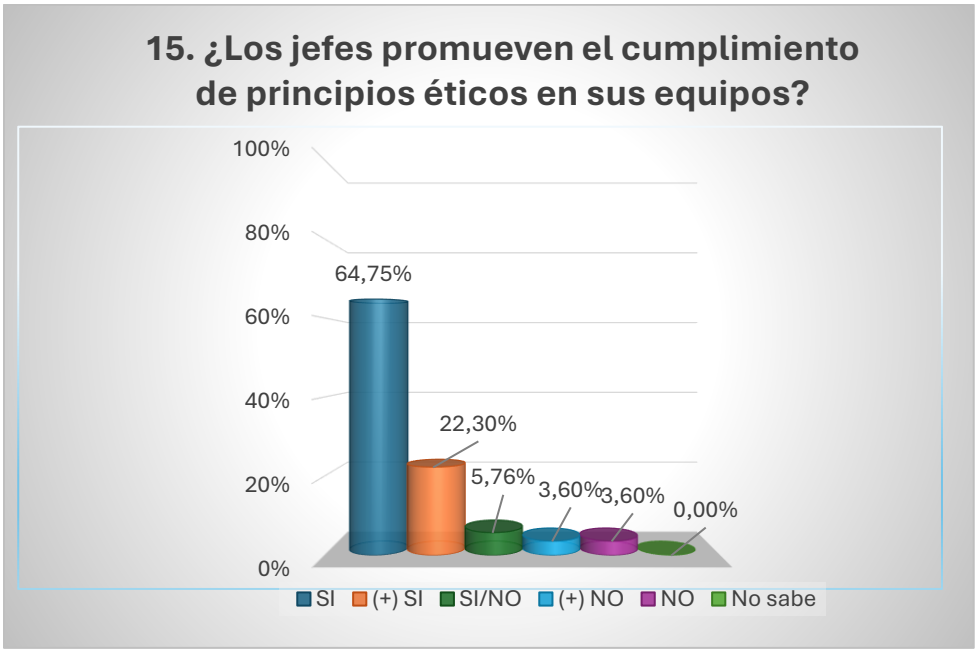
Pregunta 14.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la coherencia entre las actuaciones de los jefes y los valores institucionales de la Agencia Atenea. El 64,03% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 21,58% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 85,61% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 89,58%, se observa una disminución de 3,97 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre la coherencia ética de los directivos. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de liderazgo ético; sin embargo, la reducción identificada evidencia la conveniencia de continuar fortaleciendo la confianza y la coherencia entre los valores institucionales y las actuaciones de los jefes. En consecuencia, se recomienda promover prácticas de liderazgo ejemplar, comunicación transparente y espacios de diálogo ético, con el propósito de consolidar la percepción de integridad y coherencia en la gestión directiva.

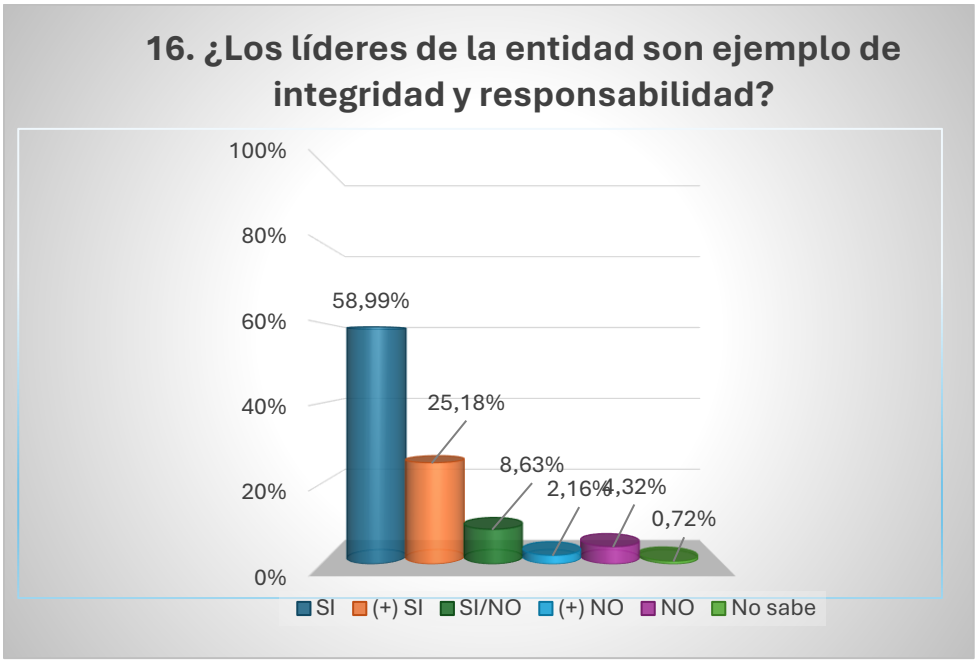
Pregunta 15.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la promoción de principios éticos por parte de los jefes de la Agencia Atenea. El 64,75% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 22,30% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 87,05% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,76% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 3,60% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 92,89%, se observa una disminución de 5,84 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre el compromiso de los directivos con la promoción de la ética institucional. Estos resultados reflejan una fortaleza en materia de liderazgo ético; sin embargo, la reducción identificada evidencia la conveniencia de continuar fortaleciendo el papel de los jefes como promotores de los valores institucionales. En consecuencia, se recomienda incentivar espacios de diálogo, reflexión y sensibilización ética dentro de los equipos de trabajo, con el propósito de consolidar un liderazgo ejemplar y una cultura organizacional basada en la integridad.

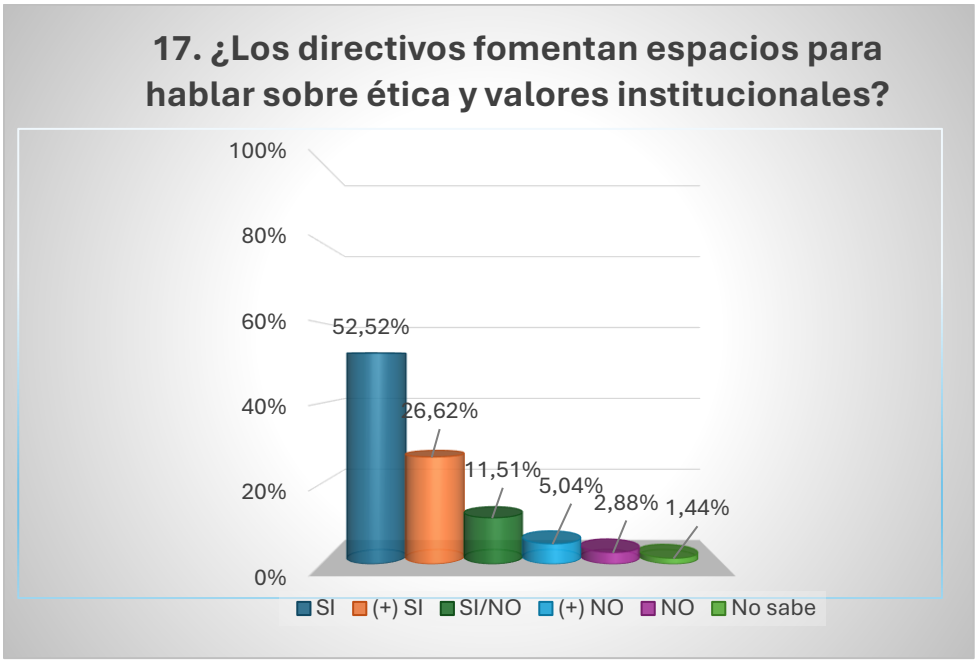
Pregunta 16.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al comportamiento de los líderes de la Agencia Atenea como referentes de integridad y responsabilidad. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,18% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 84,17% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), el 4,32% respondió negativamente (No) y el 0,72% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 89,10%, se observa una disminución de 4,93 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre el liderazgo ético institucional. Estos resultados reflejan una fortaleza en la percepción de integridad y responsabilidad de los directivos; sin embargo, la reducción identificada evidencia la conveniencia de continuar fortaleciendo su papel como referentes de conducta ética. En consecuencia, se recomienda promover prácticas de liderazgo ejemplar, coherencia entre las decisiones y los valores institucionales, así como espacios de diálogo y retroalimentación que contribuyan a consolidar la confianza de los colaboradores en sus líderes.

Pregunta 17.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la promoción de espacios de diálogo sobre ética y valores institucionales por parte de los directivos de la Agencia Atenea. El 52,52% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 26,62% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 79,14% de respuestas positivas. Por su parte, el 11,51% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 1,44% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 80,09%, se observa una disminución de 0,95 puntos porcentuales, lo que refleja una relativa estabilidad en este indicador. Si bien la mayoría de los colaboradores reconoce el compromiso de los directivos con la promoción de espacios de reflexión ética, las respuestas intermedias y negativas evidencian oportunidades de mejora. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo los espacios participativos de diálogo, análisis de dilemas éticos y socialización de los valores institucionales, promoviendo una mayor vinculación de los equipos de trabajo y un liderazgo activo en la consolidación de la cultura de integridad.

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

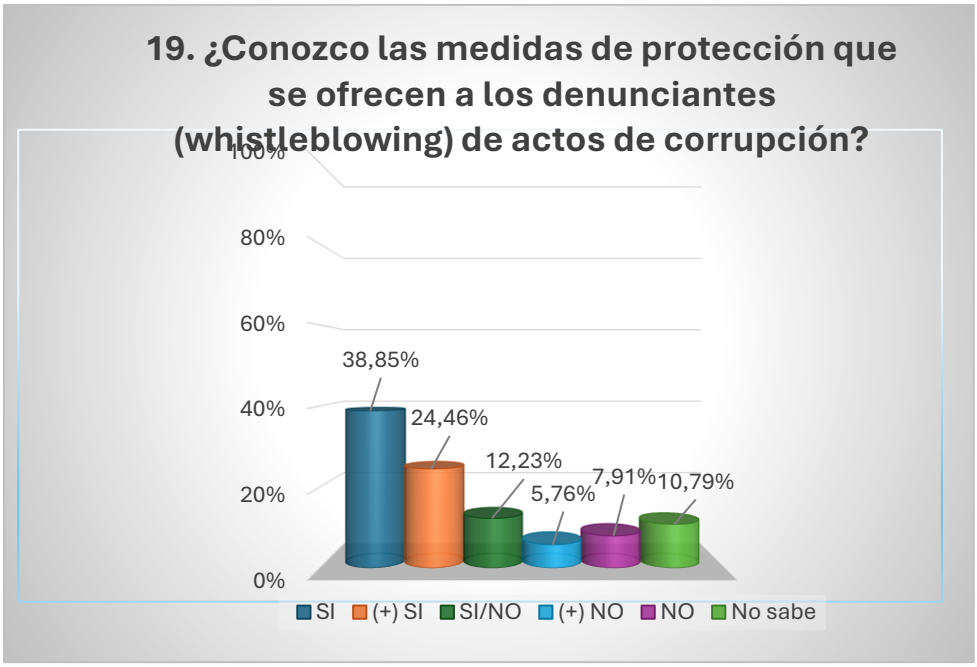
Pregunta 18.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento de las fuentes de información sobre las normas de transparencia de la Agencia Atenea. El 63,31% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,90% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 89,21% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,04% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 0,00% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,16% respondió negativamente (No) y el 3,60% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 83,89%, se observa un incremento de 5,32 puntos porcentuales, lo que refleja un avance en el conocimiento de los mecanismos de acceso a la información sobre transparencia institucional. Estos resultados constituyen una fortaleza en materia de divulgación y acceso a la información. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de comunicación y socialización de los canales institucionales, promoviendo el conocimiento y uso de las herramientas disponibles para consultar las normas y políticas de transparencia de la Agencia.

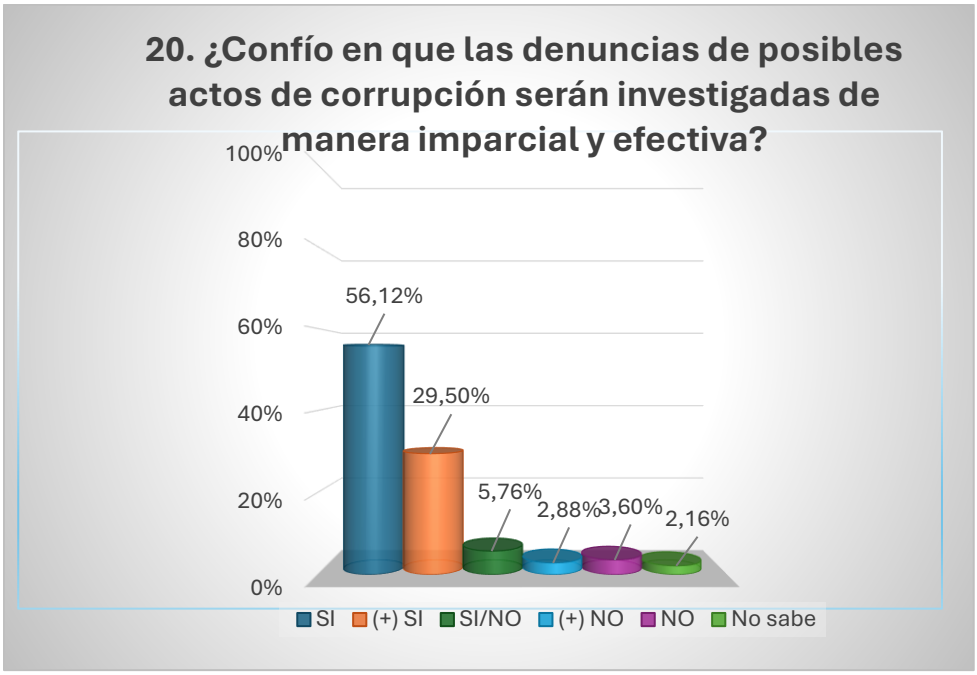
Pregunta 19.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al conocimiento de las medidas de protección disponibles para los denunciantes de posibles actos de corrupción en la Agencia Atenea. El 38,85% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 24,46% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 63,31% de respuestas positivas. Por su parte, el 12,23% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,76% una posición parcialmente negativa (+ No), el 7,91% respondió negativamente (No) y el 10,79% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 63,98%, se observa una disminución de 0,67 puntos porcentuales, lo que refleja una relativa estabilidad en este indicador. No obstante, el 36,69% de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia oportunidades importantes de mejora en la apropiación de las medidas de protección al denunciante. En consecuencia, se recomienda fortalecer la divulgación del Protocolo de Denuncias de la Agencia, especialmente en lo relacionado con las garantías de confidencialidad, los mecanismos de protección disponibles y las rutas institucionales de atención, con el propósito de generar mayor conocimiento y confianza entre los colaboradores para reportar posibles actos de corrupción.

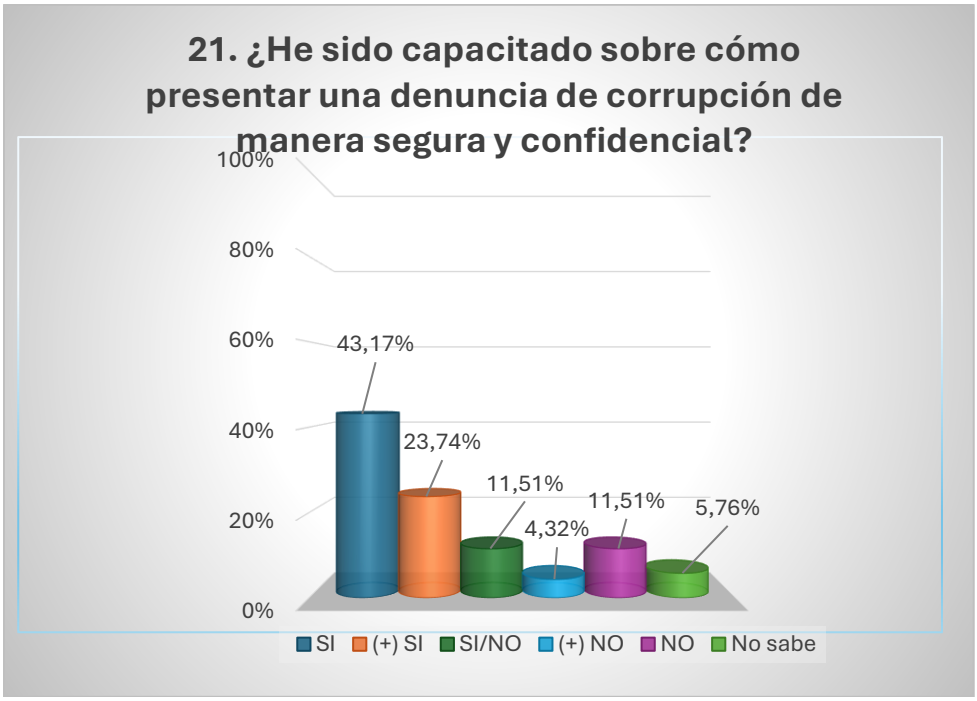
Pregunta 20.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la confianza de los colaboradores en la imparcialidad y efectividad de las investigaciones sobre posibles actos de corrupción en la Agencia Atenea. El 56,12% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 29,50% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 85,62% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,76% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 3,60% respondió negativamente (No) y el 2,16% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 85,31%, se observa un incremento de 0,31 puntos porcentuales, lo que refleja estabilidad en este indicador y mantiene un nivel elevado de confianza institucional. Estos resultados constituyen una fortaleza en materia de credibilidad de los mecanismos de investigación y atención de denuncias. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo la divulgación del Protocolo de Denuncias, las garantías de confidencialidad y los procedimientos institucionales de atención e investigación, con el propósito de consolidar la confianza de los colaboradores en la gestión imparcial y efectiva de las denuncias por posibles actos de corrupción.

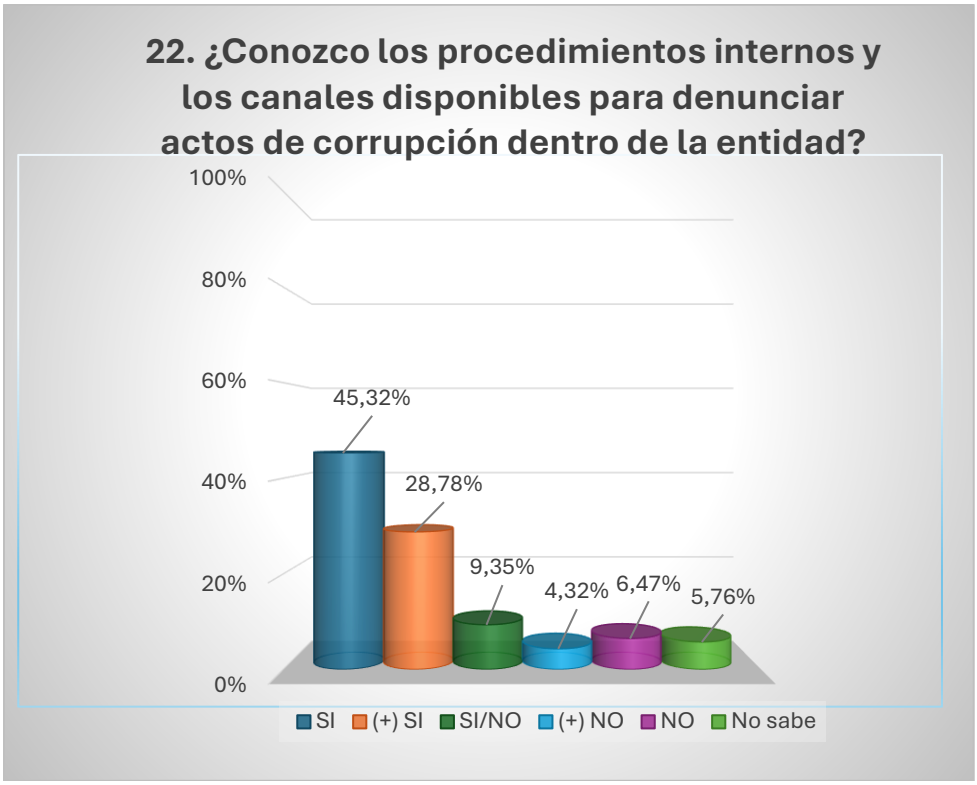
Pregunta 21.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la capacitación recibida para presentar denuncias de corrupción de manera segura y confidencial en la Agencia Atenea. El 43,17% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,74% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 66,91% de respuestas positivas. Por su parte, el 11,51% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 4,32% una posición parcialmente negativa (+ No), el 11,51% respondió negativamente (No) y el 5,76% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 62,08%, se observa un incremento de 4,83 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la formación recibida en materia de denuncia segura. No obstante, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia oportunidades de mejora en la cobertura y apropiación de estos conocimientos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y divulgación del Protocolo de Denuncias de la Agencia, especialmente en lo relacionado con los canales de reporte, las garantías de confidencialidad y las medidas de protección al denunciante, con el propósito de facilitar la presentación segura y oportuna de posibles actos de corrupción.

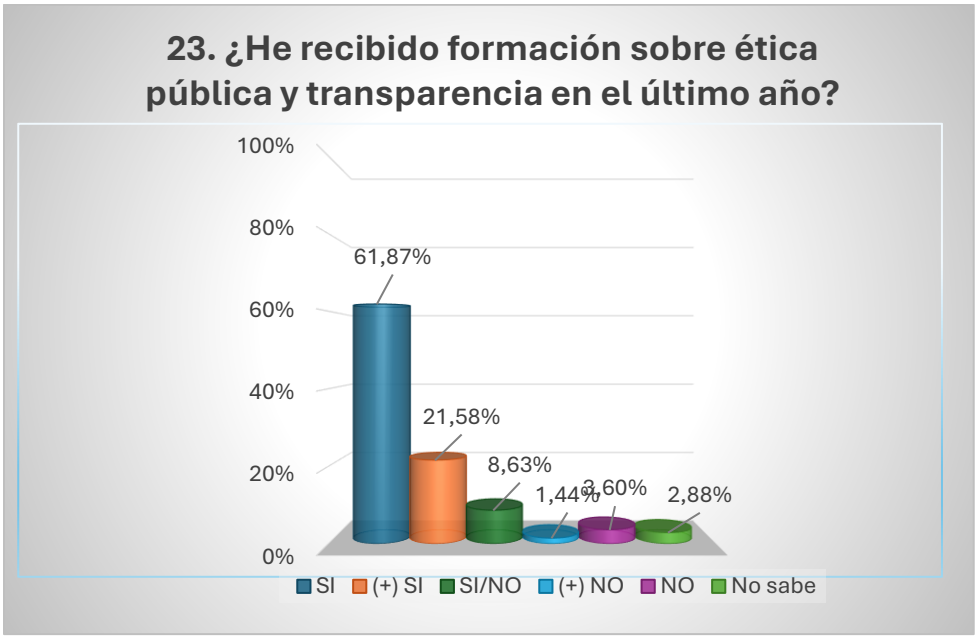
Pregunta 22.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al conocimiento de los procedimientos internos y canales disponibles para denunciar posibles actos de corrupción en la Agencia Atenea. El 45,32% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 28,78% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 74,10% de respuestas positivas. Por su parte, el 9,35% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 4,32% una posición parcialmente negativa (+ No), el 6,47% respondió negativamente (No) y el 5,76% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 70,62%, se observa un incremento de 3,48 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en el conocimiento de los mecanismos institucionales de denuncia. No obstante, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia oportunidades de mejora en la apropiación de estos procedimientos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo la divulgación del Protocolo de Denuncias de la Agencia, especialmente del botón web de denuncias, las rutas de atención, las garantías de confidencialidad y la posibilidad de presentar denuncias anónimas, con el propósito de facilitar el acceso y uso adecuado de estos mecanismos institucionales.

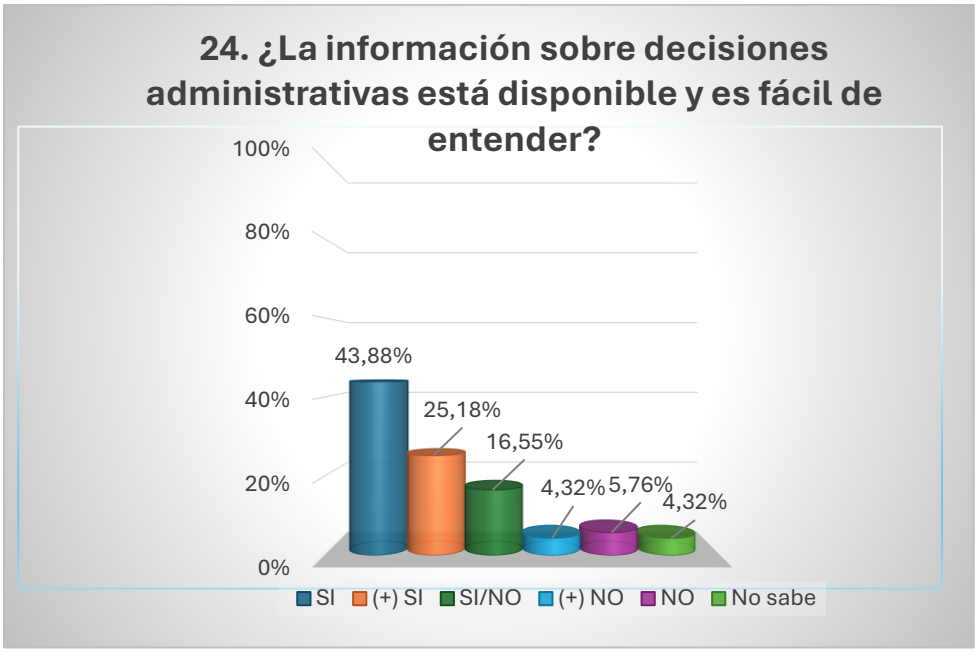
Pregunta 23.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la formación recibida en ética pública y transparencia por parte de los colaboradores de la Agencia Atenea. El 61,87% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 21,58% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 83,45% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 1,44% una posición parcialmente negativa (+ No), el 3,60% respondió negativamente (No) y el 2,88% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 80,10%, se observa un incremento de 3,35 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la formación recibida en estas materias. Estos resultados sugieren avances en las estrategias institucionales de capacitación y sensibilización, entre ellas el curso NormaActiva y las actividades de promoción de la integridad. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo la cobertura y divulgación de estas iniciativas, promoviendo la participación de todos los colaboradores y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, con el propósito de consolidar una cultura institucional basada en la ética pública y la transparencia.

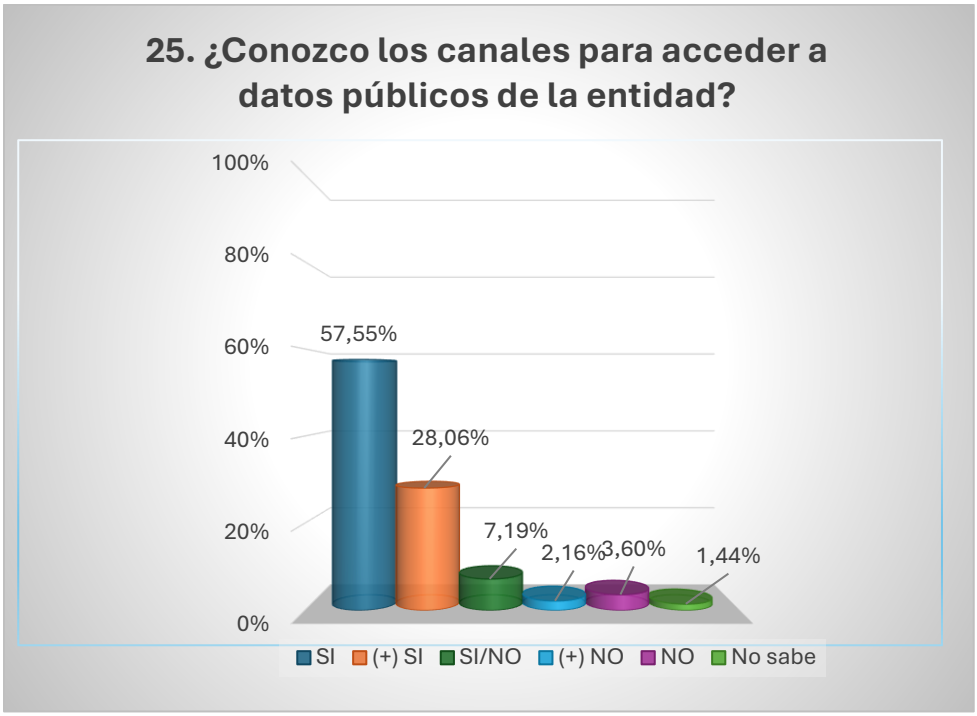
Pregunta 24.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la disponibilidad y claridad de la información sobre las decisiones administrativas de la Agencia Atenea. El 43,88% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,18% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 69,06% de respuestas positivas. Por su parte, el 16,55% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 4,32% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,76% respondió negativamente (No) y el 4,32% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 71,09%, se observa una disminución de 2,03 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración mayoritariamente favorable. No obstante, la proporción de respuestas intermedias, negativas y de desconocimiento evidencia oportunidades de mejora en la accesibilidad y comprensión de la información institucional. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de comunicación y divulgación de las decisiones administrativas, procurando que la información sea clara, oportuna y fácilmente accesible para los colaboradores, con el propósito de consolidar la transparencia y la confianza en la gestión institucional.

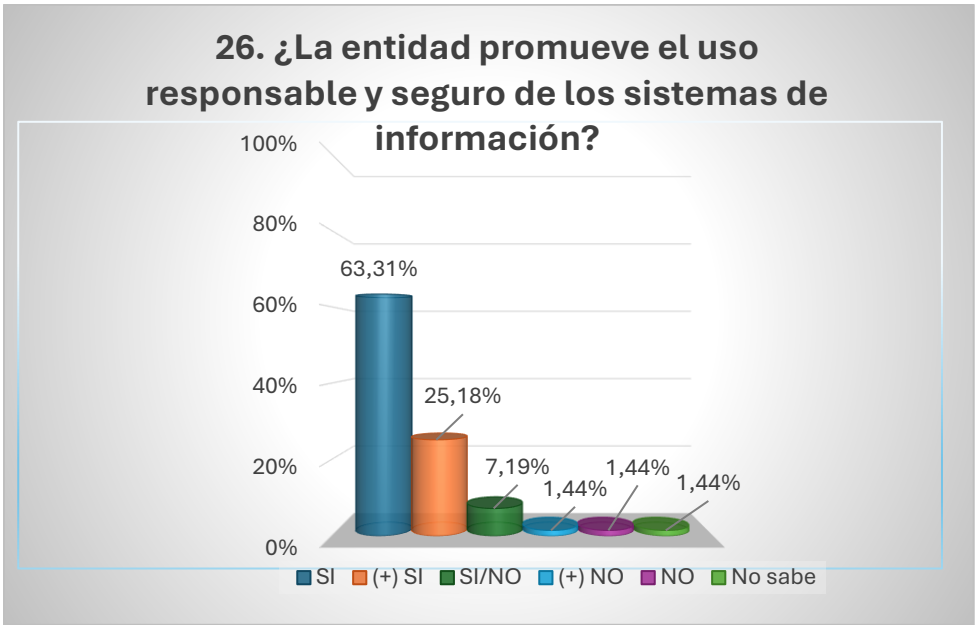
Pregunta 25.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento de los canales para acceder a datos públicos de la Agencia Atenea. El 57,55% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 28,06% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 85,61% de respuestas positivas. Por su parte, el 7,19% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), el 3,60% respondió negativamente (No) y el 1,44% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 85,31%, se observa un incremento de 0,30 puntos porcentuales, lo que refleja estabilidad en este indicador y mantiene un nivel elevado de conocimiento de los canales de acceso a la información pública. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional en materia de transparencia y acceso a la información. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo la divulgación de los canales institucionales y las herramientas de consulta de datos públicos, promoviendo su conocimiento y utilización por parte de todos los colaboradores.

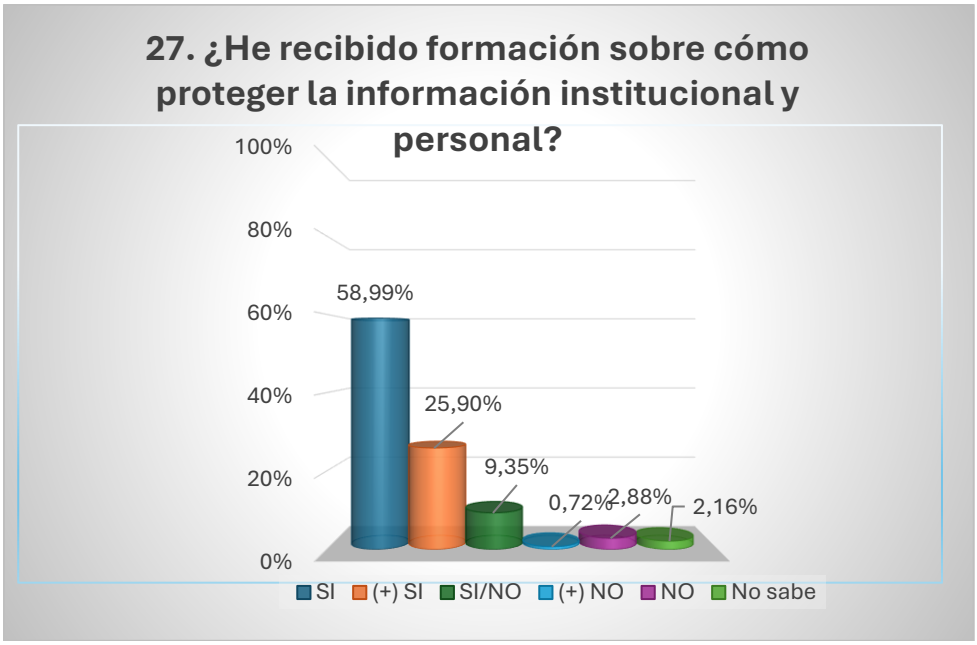
Pregunta 26.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la promoción del uso responsable y seguro de los sistemas de información en la Agencia Atenea. El 63,31% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,18% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 88,49% de respuestas positivas. Por su parte, el 7,19% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 1,44% una posición parcialmente negativa (+ No), el 1,44% respondió negativamente (No) y el 1,44% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 91,47%, se observa una disminución de 2,98 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración ampliamente favorable. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de seguridad de la información y uso responsable de las herramientas tecnológicas. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y sensibilización sobre seguridad digital, protección de datos y buenas prácticas en el manejo de los sistemas de información, con el propósito de consolidar una cultura de responsabilidad y seguridad tecnológica entre los colaboradores.

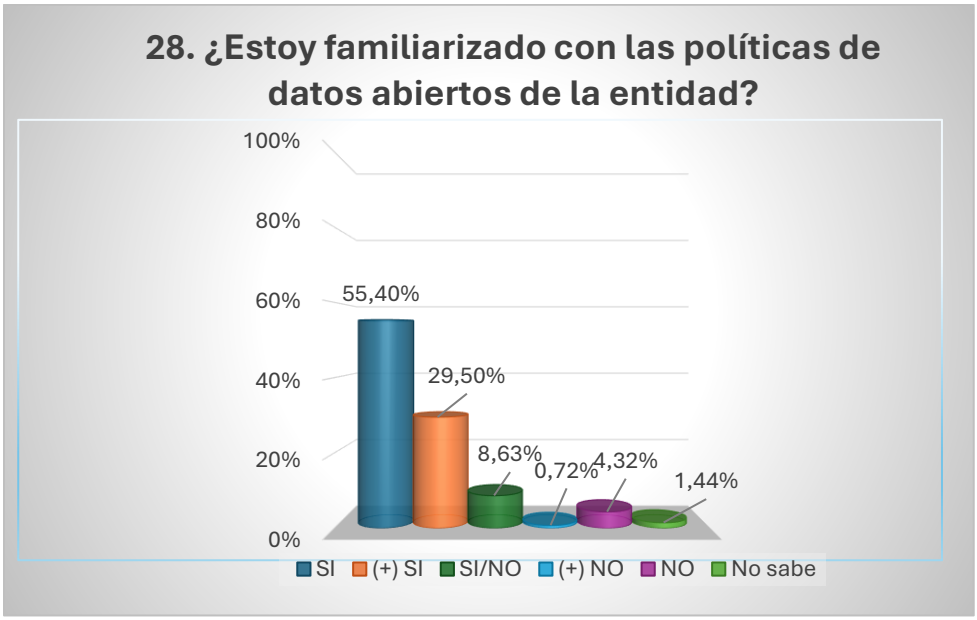
Pregunta 27.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la formación recibida sobre protección de la información institucional y personal en la Agencia Atenea. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,90% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 84,89% de respuestas positivas. Por su parte, el 9,35% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 0,72% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 2,16% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 86,26%, se observa una disminución de 1,37 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración ampliamente favorable. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de formación sobre protección de la información; sin embargo, la proporción de respuestas intermedias y la ligera reducción identificada evidencian oportunidades de mejora. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y sensibilización sobre protección de datos personales, confidencialidad, seguridad digital y manejo responsable de la información institucional, con el propósito de consolidar estos conocimientos entre todos los colaboradores.

Pregunta 28.

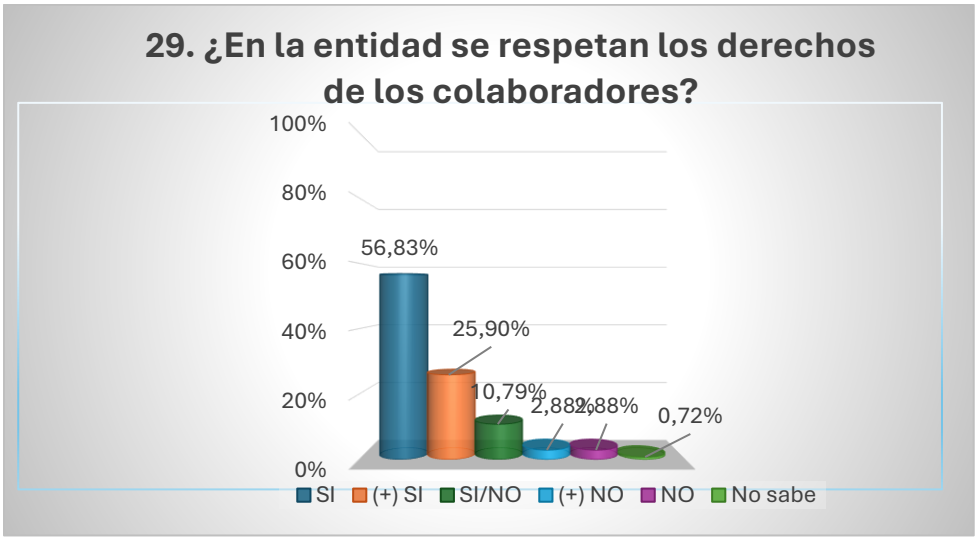


Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento de las políticas de datos abiertos de la Agencia Atenea. El 55,40% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 29,50% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 84,90% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 0,72% una posición parcialmente negativa (+ No), el 4,32% respondió negativamente (No) y el 1,44% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 80,09%, se observa un incremento de 4,81 puntos porcentuales, lo que refleja un avance en la familiarización de los colaboradores con las políticas institucionales de datos abiertos. Estos resultados constituyen una fortaleza en materia de transparencia y acceso a la información pública. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de divulgación y capacitación sobre las políticas de datos abiertos, promoviendo el conocimiento de las plataformas disponibles y el aprovechamiento de la información pública, con el propósito de consolidar una cultura institucional de transparencia y gestión abierta de la información.

Procedimientos relacionados con el Fortalecimiento del Talento Humano

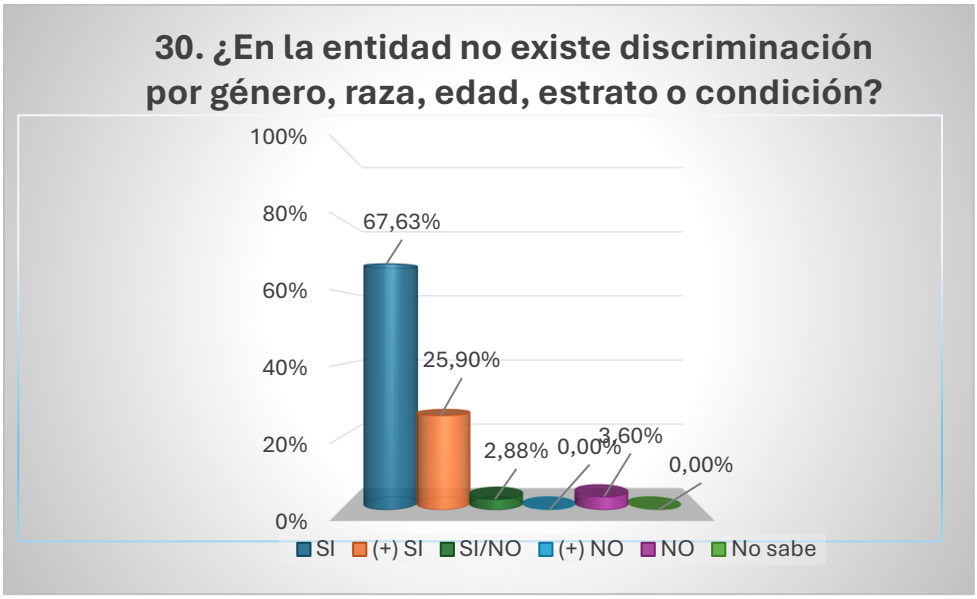
Pregunta 29.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al respeto de los derechos de los colaboradores de la Agencia Atenea. El 56,83% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,90% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 82,73% de respuestas positivas. Por su parte, el 10,79% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 0,72% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 81,51%, se observa un incremento de 1,22 puntos porcentuales, lo que refleja una ligera mejora en la percepción sobre el respeto de los derechos de los colaboradores. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional en materia de bienestar y respeto de los derechos laborales y personales. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de sensibilización sobre derechos y deberes, así como los mecanismos de diálogo y atención de inquietudes, con el propósito de consolidar un ambiente laboral basado en el respeto, la equidad y la garantía de los derechos de todos los colaboradores.

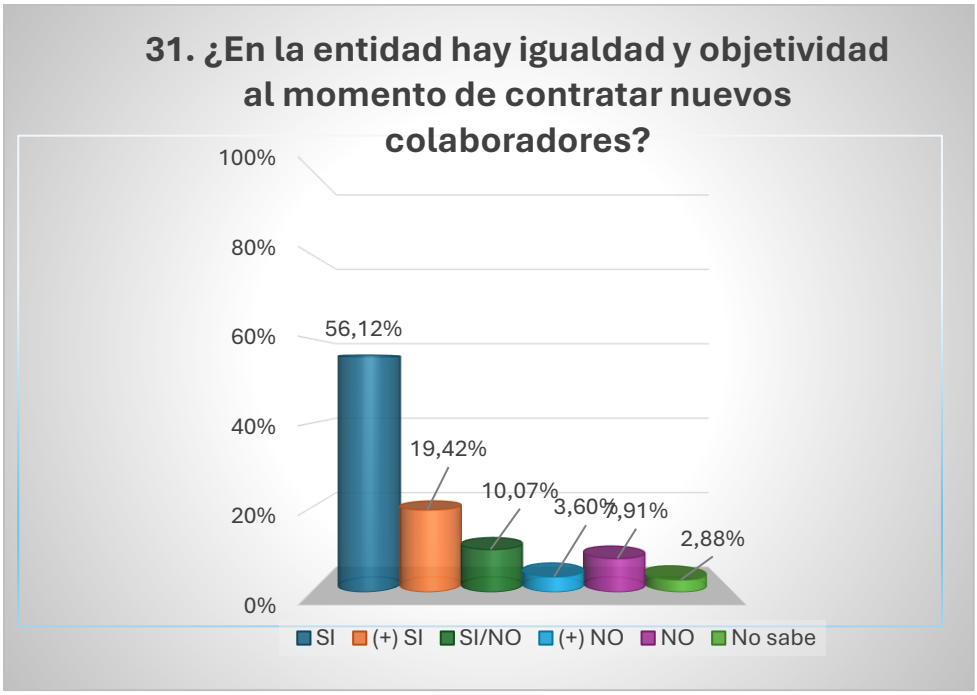
Pregunta 30.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto a la ausencia de discriminación en la Agencia Atenea. El 67,63% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 25,90% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 93,53% de respuestas positivas. Por su parte, el 2,88% expresó una percepción intermedia (Sí/No), no se registraron respuestas parcialmente negativas (+ No: 0,00%), el 3,60% respondió negativamente (No) y ningún participante manifestó desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 89,57%, se observa un incremento de 3,96 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción de igualdad y ausencia de discriminación dentro de la entidad. Estos resultados constituyen una fortaleza institucional en materia de respeto, inclusión y trato equitativo. No obstante, la existencia de respuestas negativas evidencia la importancia de mantener las estrategias de sensibilización sobre diversidad, igualdad y prevención de conductas discriminatorias, así como fortalecer los mecanismos institucionales de orientación y reporte, con el propósito de promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso de los derechos de todos los colaboradores.

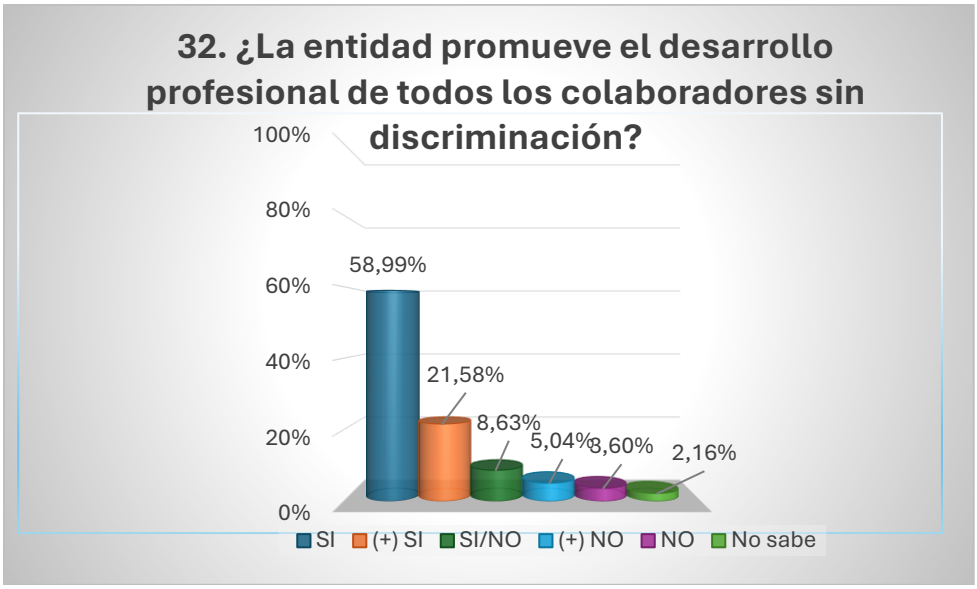
Pregunta 31.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la igualdad y objetividad en los procesos de contratación de nuevos colaboradores de la Agencia Atenea. El 56,12% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 19,42% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 75,54% de respuestas positivas. Por su parte, el 10,07% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 3,60% una posición parcialmente negativa (+ No), el 7,91% respondió negativamente (No) y el 2,88% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 77,72%, se observa una disminución de 2,18 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración mayoritariamente favorable. No obstante, el 11,51% de respuestas negativas y el 10,07% de percepciones intermedias evidencian oportunidades de mejora en la confianza de los colaboradores sobre la igualdad y objetividad de estos procesos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo la divulgación de los criterios técnicos, objetivos y normativos que orientan la vinculación de colaboradores, así como promover el conocimiento de los mecanismos institucionales que garantizan la transparencia y la igualdad de oportunidades, sin que estos resultados constituyan evidencia de irregularidades en los procesos de contratación.

Pregunta 32.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la promoción del desarrollo profesional sin discriminación en la Agencia Atenea. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 21,58% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 80,57% de respuestas positivas. Por su parte, el 8,63% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No), el 3,60% respondió negativamente (No) y el 2,16% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 83,89%, se observa una disminución de 3,32 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre las oportunidades de desarrollo profesional. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de inclusión y fortalecimiento del talento humano; sin embargo, la reducción identificada evidencia oportunidades de mejora. En consecuencia, se recomienda continuar promoviendo estrategias de formación y desarrollo de competencias, así como divulgar los criterios de acceso a las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, procurando condiciones de equidad e inclusión para todos los colaboradores, de acuerdo con su modalidad de vinculación y las disposiciones aplicables.

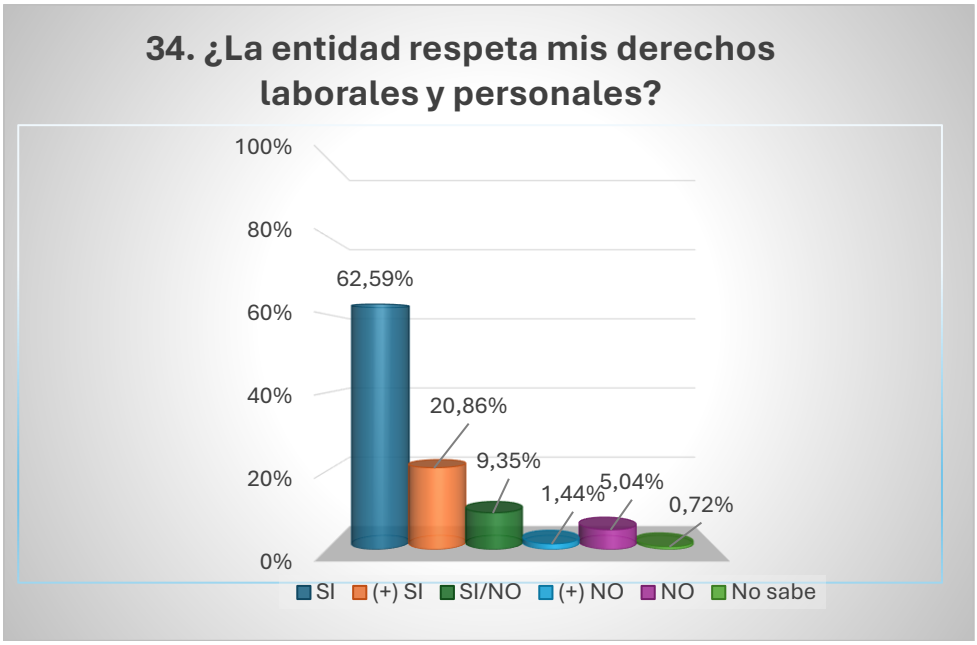
Pregunta 33.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al reconocimiento y valoración de los aportes de los colaboradores en la Agencia Atenea. El 56,83% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,02% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 79,85% de respuestas positivas. Por su parte, el 11,51% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,76% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 80,57%, se observa una disminución de 0,72 puntos porcentuales, lo que refleja una relativa estabilidad en este indicador. Si bien la mayoría de los colaboradores manifiesta sentirse valorada por sus contribuciones, la proporción de respuestas intermedias y negativas evidencia oportunidades de mejora en materia de reconocimiento y motivación. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las prácticas de reconocimiento, retroalimentación constructiva y valoración de los aportes individuales y colectivos, promoviendo un ambiente laboral que favorezca el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso institucional.

Pregunta 34.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al respeto de los derechos laborales y personales de los colaboradores de la Agencia Atenea. El 62,59% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 20,86% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 83,45% de respuestas positivas. Por su parte, el 9,35% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 1,44% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,04% respondió negativamente (No) y el 0,72% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 89,10%, se observa una disminución de 5,65 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre el respeto de los derechos laborales y personales. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de respeto y bienestar de los colaboradores; sin embargo, la reducción identificada y el 6,48% de respuestas negativas evidencian oportunidades de mejora. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de sensibilización sobre derechos y deberes, así como los mecanismos de orientación, diálogo y atención de inquietudes, con el propósito de consolidar un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la garantía de los derechos de todos los colaboradores, de acuerdo con su modalidad de vinculación.

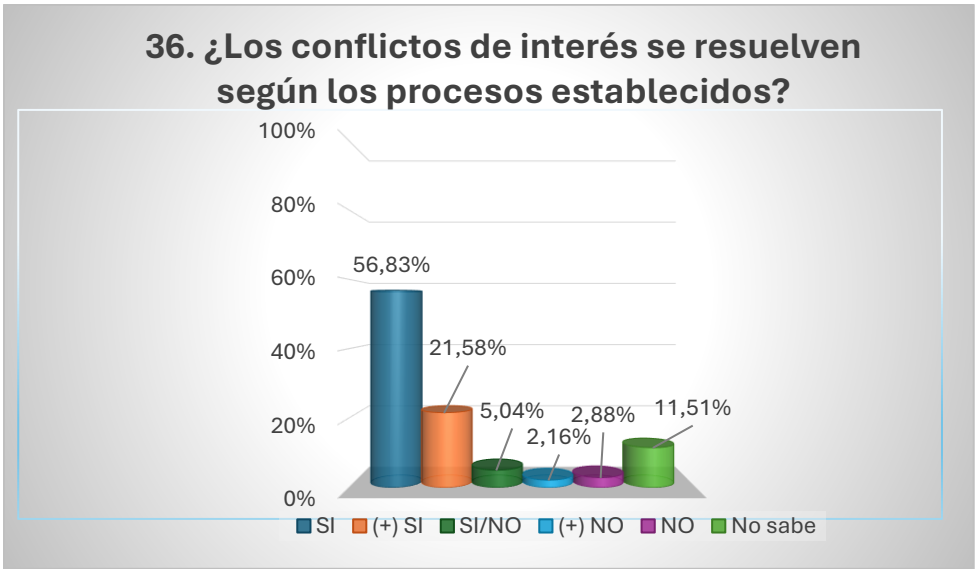
Pregunta 35.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al conocimiento de los mecanismos para reportar conflictos de interés en la Agencia Atenea. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 27,34% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 86,33% de respuestas positivas. Por su parte, el 6,47% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 0,72% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 3,60% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 74,40%, se observa un incremento de 11,93 puntos porcentuales, lo que refleja un avance importante en el conocimiento de los mecanismos institucionales para reportar conflictos de interés. Estos resultados constituyen una fortaleza en materia de prevención y gestión de riesgos éticos. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de capacitación y divulgación sobre identificación, declaración y gestión de conflictos de interés, especialmente en lo relacionado con los canales de reporte y los procedimientos institucionales aplicables, con el propósito de consolidar una cultura de transparencia y prevención de situaciones que puedan comprometer la imparcialidad en el ejercicio de las funciones públicas.

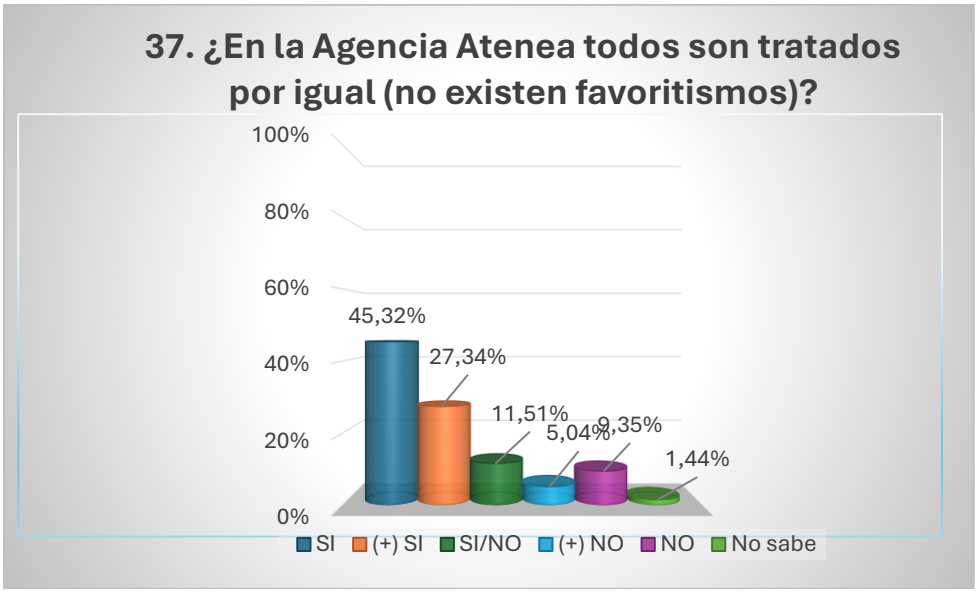
Pregunta 36.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la aplicación de los procedimientos institucionales para la resolución de conflictos de interés en la Agencia Atenea. El 56,83% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 21,58% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 78,41% de respuestas positivas. Por su parte, el 5,04% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,16% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y el 11,51% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 71,09%, se observa un incremento de 7,32 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la gestión institucional de los conflictos de interés. No obstante, el 11,51% de respuestas de desconocimiento evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo la divulgación de los procedimientos aplicables y de las instancias responsables de su gestión. En consecuencia, se recomienda promover estrategias de capacitación y comunicación sobre las rutas de declaración, trámite y resolución de conflictos de interés, con el propósito de consolidar la confianza y el conocimiento de los colaboradores sobre estos mecanismos institucionales.

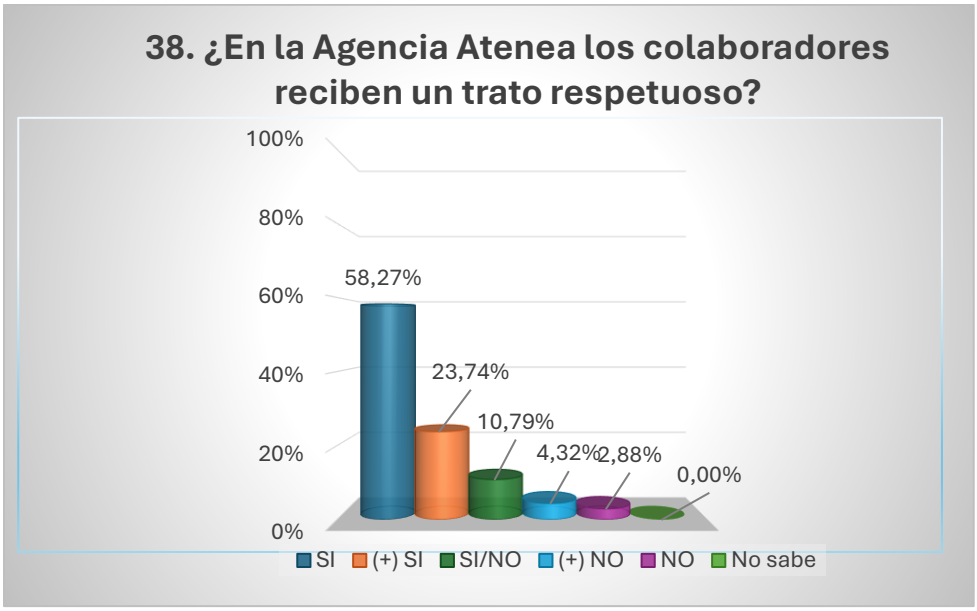
Pregunta 37.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la igualdad de trato y ausencia de favoritismos en la Agencia Atenea. El 45,32% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 27,34% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 72,66% de respuestas positivas. Por su parte, el 11,51% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,04% una posición parcialmente negativa (+ No), el 9,35% respondió negativamente (No) y el 1,44% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 76,78%, se observa una disminución de 4,12 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración mayoritariamente favorable. No obstante, el 14,39% de respuestas negativas y el 11,51% de percepciones intermedias evidencian oportunidades de mejora en la confianza de los colaboradores sobre la igualdad de trato y la ausencia de favoritismos. En consecuencia, se recomienda fortalecer las estrategias de sensibilización sobre equidad, imparcialidad y respeto, así como promover prácticas de liderazgo transparente y criterios objetivos en las decisiones institucionales, con el propósito de consolidar un ambiente organizacional basado en la igualdad de oportunidades y el trato justo, sin que estos resultados constituyan evidencia de prácticas efectivas de favoritismo.

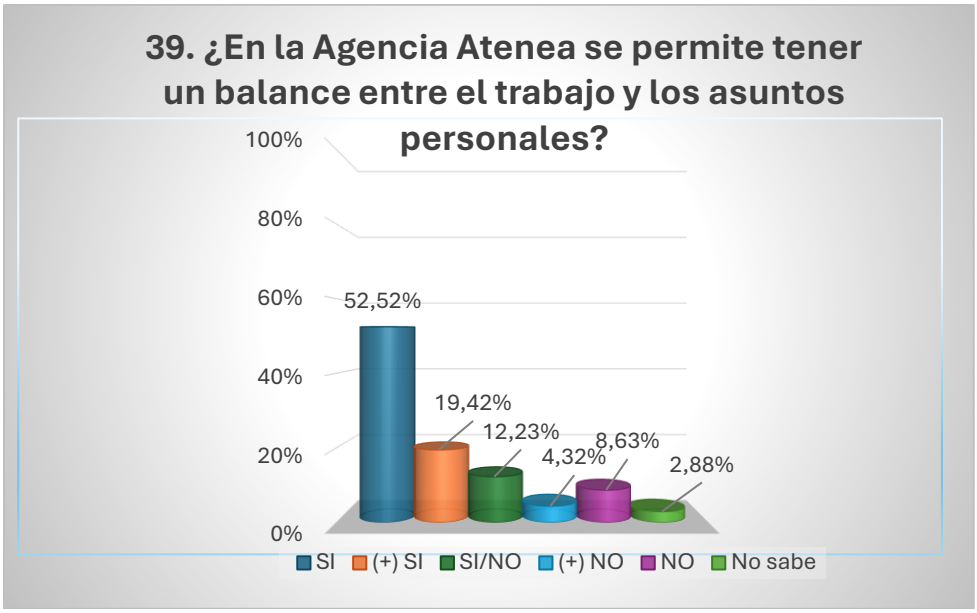
Pregunta 38.



Los resultados evidencian una percepción ampliamente **positiva** respecto al trato respetuoso entre los colaboradores de la Agencia Atenea. El 58,27% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 23,74% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 82,01% de respuestas positivas. Por su parte, el 10,79% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 4,32% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,88% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 86,73%, se observa una disminución de 4,72 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración favorable sobre el respeto en las relaciones laborales. Estos resultados reflejan una fortaleza institucional en materia de convivencia y trato digno; sin embargo, la reducción identificada y el 7,20% de respuestas negativas evidencian oportunidades de mejora. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de sensibilización sobre respeto, comunicación asertiva y convivencia laboral, así como promover espacios de diálogo y mecanismos de resolución pacífica de conflictos, con el propósito de consolidar un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y los valores institucionales.

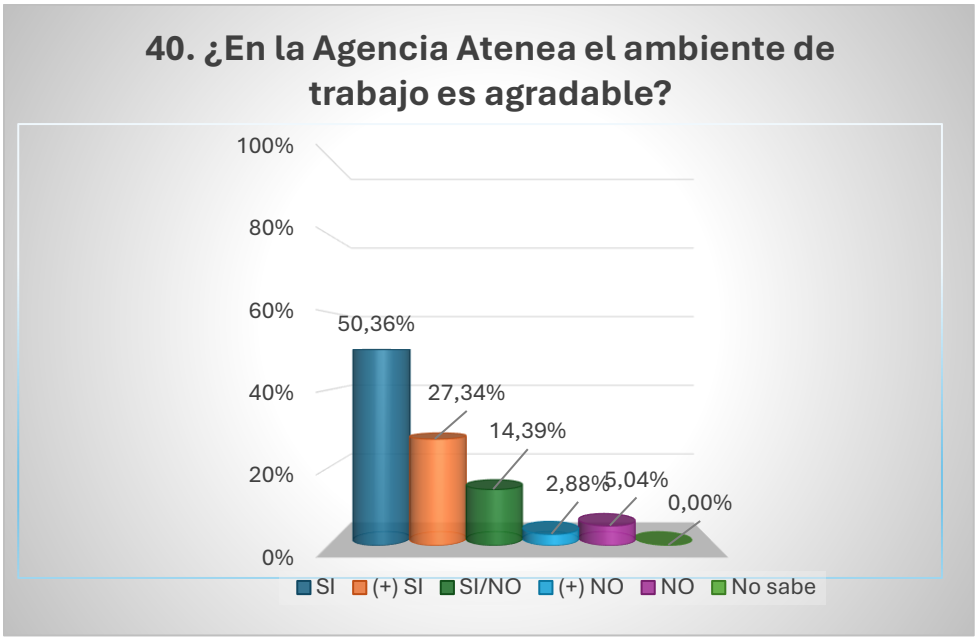
Pregunta 39.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al equilibrio entre las responsabilidades laborales y los asuntos personales de los colaboradores de la Agencia Atenea. El 52,52% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 19,42% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 71,94% de respuestas positivas. Por su parte, el 12,23% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 4,32% una posición parcialmente negativa (+ No), el 8,63% respondió negativamente (No) y el 2,88% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 80,09%, se observa una disminución de 8,15 puntos porcentuales, lo que representa un retroceso en la percepción sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. Aunque la mayoría de los colaboradores mantiene una valoración favorable, el 12,95% de respuestas negativas y el 12,23% de percepciones intermedias evidencian oportunidades importantes de mejora. En consecuencia, se recomienda fortalecer las estrategias de bienestar laboral, promover una distribución equilibrada de las cargas de trabajo y fomentar prácticas de liderazgo que favorezcan la conciliación entre las responsabilidades institucionales y personales, de acuerdo con las necesidades del servicio y las disposiciones aplicables.

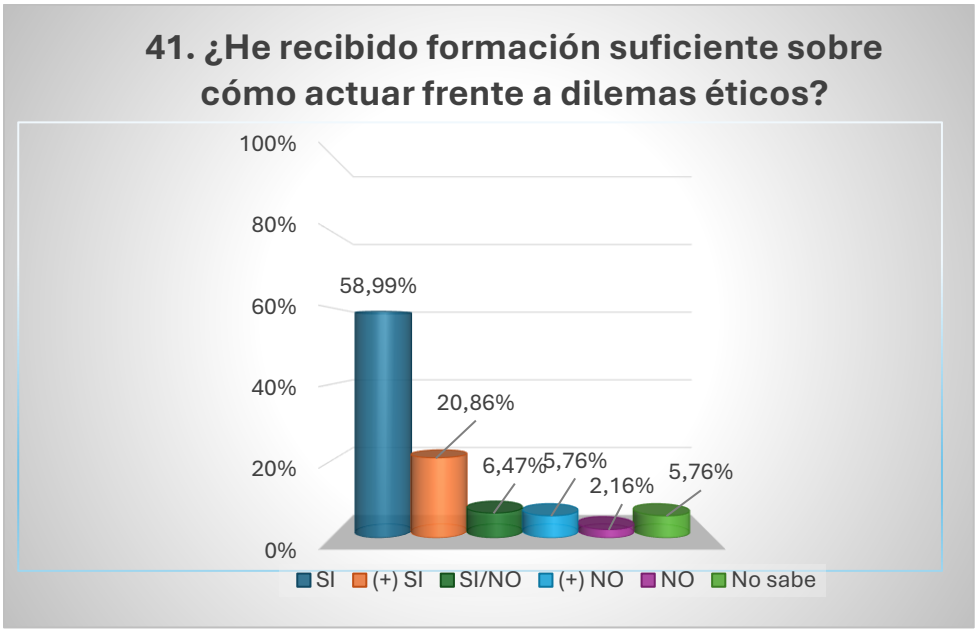
Pregunta 40.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto al ambiente de trabajo en la Agencia Atenea. El 50,36% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 27,34% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 77,70% de respuestas positivas. Por su parte, el 14,39% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 2,88% una posición parcialmente negativa (+ No), el 5,04% respondió negativamente (No) y no se registraron respuestas de desconocimiento (0,00%).

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 81,04%, se observa una disminución de 3,34 puntos porcentuales, aunque se mantiene una valoración mayoritariamente favorable sobre el ambiente laboral. No obstante, el 14,39% de respuestas intermedias y el 7,92% de percepciones negativas evidencian oportunidades de mejora en materia de clima organizacional y bienestar. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las estrategias de convivencia laboral, comunicación asertiva, reconocimiento y bienestar institucional, así como promover espacios de diálogo y participación que contribuyan a consolidar un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo y satisfactorio para todos los colaboradores.

Pregunta 41.



Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente **positiva** respecto a la formación recibida para afrontar dilemas éticos en la Agencia Atenea. El 58,99% de los participantes respondió afirmativamente (Sí) y el 20,86% manifestó una percepción mayormente favorable (+ Sí), alcanzando un 79,85% de respuestas positivas. Por su parte, el 6,47% expresó una percepción intermedia (Sí/No), el 5,76% una posición parcialmente negativa (+ No), el 2,16% respondió negativamente (No) y el 5,76% manifestó desconocimiento.

En comparación con 2025, cuando las respuestas positivas alcanzaron el 74,89%, se observa un incremento de 4,96 puntos porcentuales, lo que refleja una mejora en la percepción sobre la formación recibida para afrontar situaciones que plantean dilemas éticos. Estos resultados sugieren avances en las estrategias institucionales de capacitación y sensibilización; sin embargo, persisten oportunidades de mejora en la apropiación práctica de estos conocimientos. En consecuencia, se recomienda continuar fortaleciendo las actividades de formación, especialmente mediante el análisis de casos prácticos, la resolución de dilemas éticos y el aprovechamiento de herramientas institucionales como el curso NormaActiva, con el propósito de consolidar criterios de actuación basados en los valores y principios del Código de Integridad.

3.4 Análisis de los resultados más relevantes

La Agencia Atenea continúa evidenciando una percepción ampliamente favorable en materia de ética institucional, integridad y valores compartidos, lo que constituye una base importante para la consolidación de una cultura organizacional orientada a la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de los principios éticos. En la medición 2026, el 90,65% de los colaboradores manifestó una percepción positiva respecto a la existencia de valores éticos compartidos en la entidad, superando en 1,07 puntos porcentuales el resultado obtenido en 2025 (89,58%). Este comportamiento refleja una evolución favorable en la

identificación de los colaboradores con los valores institucionales y reafirma la importancia de continuar promoviendo su apropiación en las actividades cotidianas.

Los resultados de la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 muestran un panorama mayoritariamente positivo en los diferentes aspectos evaluados. De las 41 preguntas que conformaron el instrumento, se identifican fortalezas importantes relacionadas con el conocimiento y aplicación del Código de Integridad, el liderazgo ético, la prevención de riesgos institucionales, la transparencia y el respeto por los derechos de los colaboradores. No obstante, el análisis comparativo frente a 2025 también evidencia disminuciones en algunos indicadores, particularmente aquellos asociados al liderazgo directivo, el clima organizacional y el bienestar laboral, aspectos que requieren especial atención.

Entre los resultados más destacados de la vigencia 2026 se encuentran los siguientes:

- Conocimiento y aplicación del Código de Integridad: El 85,62% de los colaboradores manifestó conocer el Código de Integridad, mientras que el 94,96% señaló actuar conforme a sus principios. Estos resultados representan incrementos de 9,79 y 8,23 puntos porcentuales, respectivamente, frente a 2025, lo que sugiere avances importantes en el conocimiento y apropiación de los valores institucionales.

- Fortalecimiento del conocimiento sobre SARLAFT: El 87,77% manifestó conocer el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, y el 82,73% señaló conocer las normas internas para prevenir estos riesgos. Ambos indicadores presentan mejoras frente a 2025. Sin embargo, el conocimiento sobre los responsables y canales internos de reporte alcanzó el 67,63%, lo que evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo la capacitación práctica y divulgación de estos mecanismos.

- Confianza y liderazgo ético: El 92,80% de los participantes manifestó confiar en la información suministrada por sus jefes directos, mientras que el 87,05% considera que estos promueven el cumplimiento de principios éticos en sus equipos. Aunque se mantienen valoraciones ampliamente favorables, ambos indicadores presentan disminuciones frente a 2025, por lo que resulta pertinente continuar fortaleciendo las prácticas de liderazgo ejemplar, comunicación transparente y diálogo ético.

- Transparencia y mecanismos de denuncia: El 89,21% manifestó conocer dónde encontrar información sobre las normas de transparencia de la Agencia, mientras que el 85,62% expresó confianza en que las denuncias por posibles actos de corrupción serán investigadas de manera imparcial y efectiva. Asimismo, el conocimiento de los procedimientos y canales de denuncia alcanzó el 74,10%, reflejando avances frente a 2025. No obstante, el conocimiento de las medidas de protección al denunciante se ubicó en el 63,31%, constituyendo una oportunidad de fortalecimiento institucional.

- Respeto, igualdad y bienestar laboral: El 93,53% de los participantes manifestó una percepción favorable sobre la ausencia de discriminación en la entidad, resultado superior al registrado en 2025. Sin embargo, otros indicadores presentan disminuciones, especialmente el equilibrio entre el trabajo y los asuntos personales, que pasó del 80,09% al 71,94%, y la percepción de un ambiente laboral agradable, que descendió del 81,04% al

77,70%. Estos resultados evidencian la conveniencia de fortalecer las estrategias de bienestar, convivencia y clima organizacional.

- Gestión de conflictos de interés y formación ética: El 86,33% de los colaboradores manifestó conocer cómo reportar un conflicto de interés, lo que representa un incremento de 11,93 puntos porcentuales frente a 2025. Asimismo, el 79,85% señaló haber recibido formación suficiente para afrontar dilemas éticos, con una mejora de 4,96 puntos porcentuales. Estos avances sugieren un fortalecimiento de las estrategias de formación y sensibilización institucional, aunque resulta importante continuar promoviendo su aplicación práctica.

En términos generales, la medición 2026 permite identificar avances relevantes en el conocimiento y apropiación de los instrumentos institucionales de integridad, particularmente en lo relacionado con el Código de Integridad, la prevención de riesgos asociados al SARLAFT, los mecanismos de reporte de conflictos de interés y el acceso a información sobre transparencia. Estos resultados sugieren una evolución favorable en la familiarización de los colaboradores con las herramientas institucionales de prevención y promoción de la ética pública.

Finalmente, los resultados de la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 reflejan un balance general favorable, acompañado de avances importantes y desafíos específicos que requieren seguimiento institucional. En consecuencia, se recomienda consolidar las fortalezas identificadas, mantener las estrategias de formación y prevención desarrolladas por la Agencia y priorizar acciones relacionadas con el liderazgo ético, el bienestar laboral, la participación y la confianza en los mecanismos institucionales de reporte. La atención articulada de estos aspectos contribuirá al fortalecimiento progresivo de una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso de todos los colaboradores.

4.5 Principales retos identificados

Los resultados de la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 permiten identificar avances significativos en el conocimiento de los valores institucionales, la apropiación de herramientas de prevención y la percepción general sobre la integridad en la Agencia Atenea. Sin embargo, el análisis de las respuestas y su comparación con la vigencia 2025 también evidencia aspectos que requieren atención, particularmente en lo relacionado con la aplicación práctica de los principios éticos, la confianza en los mecanismos institucionales, el liderazgo y el bienestar laboral.

A continuación, se presentan los 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.

J) Diagnóstico del conocimiento y apropiación del Código de Integridad

Los resultados de la Encuesta de Percepción de Ética e Integridad 2026 permiten identificar una valoración favorable del conocimiento y apropiación declarada del Código de Integridad por parte de los colaboradores de la Agencia Atenea.

En particular, el 85,62% de los participantes manifestó conocer el Código de Integridad, lo que representa un incremento de 9,79 puntos porcentuales respecto de la medición de 2025. Asimismo, el 94,96% señaló actuar conforme a sus principios, con una mejora de 8,23 puntos porcentuales frente a la vigencia anterior.

Estos resultados permiten distinguir dos dimensiones complementarias. La primera corresponde al conocimiento del instrumento institucional, entendido como la familiaridad que manifiestan los colaboradores con los valores y principios que orientan el servicio público. La segunda se relaciona con la apropiación declarada, expresada en la percepción de los participantes sobre la incorporación de dichos principios en sus actuaciones y decisiones cotidianas.

La diferencia entre ambos indicadores evidencia que el conocimiento formal del Código y su aplicación manifestada no necesariamente presentan el mismo comportamiento. Por esta razón, el diagnóstico debe interpretarse conjuntamente con las preguntas relacionadas con la deliberación sobre dilemas éticos, la identificación y gestión de conflictos de interés, el liderazgo ético y la participación en actividades de formación y sensibilización.

En consecuencia, aunque los resultados sugieren avances en la apropiación de los valores institucionales, se considera pertinente continuar fortaleciendo las estrategias pedagógicas que promuevan su aplicación práctica, especialmente mediante ejercicios de análisis de dilemas éticos, situaciones relacionadas con conflictos de interés y actividades de formación orientadas a la toma de decisiones íntegras.

La información obtenida constituye una línea de seguimiento institucional que permite orientar las acciones de mejora del PTEP y valorar su evolución en posteriores ejercicios de medición.

4.6 Análisis comparativo de resultados – Medición ética institucional 2024-2025 VS 2026

En términos generales, los resultados de las mediciones de ética institucional evidencian una evolución favorable en la percepción de la gestión ética de la Agencia Atenea. En 2024, la entidad obtuvo una calificación de 66 puntos sobre 100; en 2025, alcanzó 75 puntos y, finalmente, en 2026 registró 78 puntos sobre 100. Este comportamiento representa un incremento acumulado de 12 puntos durante las tres vigencias evaluadas y una mejora de 3 puntos respecto de la medición inmediatamente anterior. Los resultados sugieren avances progresivos en la apropiación de los valores institucionales, el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y la consolidación de una cultura organizacional orientada a la integridad y la transparencia.

Análisis comparativo por dimensiones

A partir de los resultados obtenidos, se identifican las siguientes tendencias:

1. Procesos éticos y apropiación del Código de Integridad

La dimensión de procesos éticos presenta avances en el reconocimiento y apropiación de los valores institucionales. En 2025, esta categoría obtuvo un cumplimiento del 63,79% de su puntaje máximo, mientras que en 2026 el gráfico registra un aporte de 14 puntos sobre un máximo de 20, equivalente aproximadamente al 70%.

Esta evolución resulta consistente con las mejoras identificadas en el conocimiento del Código de Integridad, que pasó del 75,83% en 2025 al 85,62% en 2026, y en la percepción sobre la actuación conforme a sus principios, que aumentó del 86,73% al 94,96%.

Los resultados sugieren que las estrategias institucionales de divulgación y formación han contribuido al fortalecimiento de la apropiación de los valores éticos. No obstante, continúa siendo necesario promover espacios de participación y deliberación que permitan trasladar estos conocimientos a las decisiones cotidianas.

2. Prevención de riesgos y fortalecimiento del SARLAFT

El SARLAFT constituye una de las dimensiones que presenta una evolución favorable. En 2024 registró un cumplimiento del 59,00% de su puntaje máximo, que aumentó al 69,27% en 2025. Para 2026, el gráfico reporta un aporte aproximado de 15 puntos sobre 20, equivalente al 75%.

Esta tendencia también se refleja en el conocimiento general del sistema, que pasó del 81,04% en 2025 al 87,77% en 2026, así como en el conocimiento de las normas internas para prevenir estos riesgos, que aumentó del 74,41% al 82,73%.

Sin embargo, el conocimiento sobre los responsables de recibir reportes de actividades sospechosas alcanzó el 67,63% en 2026. En consecuencia, aunque se identifican avances en la familiarización con el sistema, persiste la necesidad de fortalecer la capacitación operativa, la identificación de señales de alerta y el conocimiento de los canales de reporte.

3. Liderazgo ético de los directivos

El liderazgo de los directivos se mantiene como una de las dimensiones con resultados favorables. En 2024 alcanzó un cumplimiento del 77,24% de su puntaje máximo, mientras que en 2025 aumentó al 83,89%. Para 2026, el gráfico presenta un aporte aproximado de 17 puntos sobre 20, equivalente al 85%.

No obstante, el análisis individual de las preguntas evidencia un comportamiento que merece atención. La confianza en la información suministrada por los jefes directos pasó del 95,26% en 2025 al 92,80% en 2026, mientras que la percepción sobre la promoción de principios éticos por parte de los jefes disminuyó del 92,89% al 87,05%.

Por consiguiente, aunque el desempeño agregado de esta dimensión se mantiene favorable, algunas percepciones particulares presentan reducciones. Esto evidencia la importancia de fortalecer las prácticas de liderazgo ejemplar, comunicación transparente y coherencia entre los principios institucionales y las actuaciones directivas.

4. Transparencia, datos abiertos y sistemas de información

Esta dimensión, incorporada de manera autónoma en la medición 2025, obtuvo un cumplimiento del 73,52% de su puntaje máximo. Para 2026, el gráfico registra un aporte aproximado de 16 puntos sobre 20, equivalente al 80%.

Los resultados sugieren una evolución favorable en la percepción sobre el acceso a la información, la transparencia institucional y la apropiación de herramientas relacionadas con la gestión responsable de la información.

No obstante, continúa siendo necesario fortalecer la divulgación de las políticas institucionales, los canales de acceso a la información pública y las responsabilidades

relacionadas con la protección de datos, con el propósito de consolidar una cultura de transparencia que trascienda el conocimiento normativo y se refleje en las prácticas cotidianas.

5. Fortalecimiento del talento humano

La dimensión de fortalecimiento del talento humano registró un cumplimiento del 75,89% en 2024 y del 76,55% en 2025. Para 2026, el gráfico presenta un aporte aproximado de 16 puntos sobre 20, equivalente al 80%.

Sin embargo, el análisis de las preguntas particulares evidencia algunas disminuciones relevantes. La percepción favorable sobre el equilibrio entre el trabajo y los asuntos personales pasó del 80,09% en 2025 al 71,94% en 2026; la valoración del ambiente laboral agradable disminuyó del 81,04% al 77,70%, y la percepción sobre el trato respetuoso entre colaboradores descendió del 86,73% al 82,01%.

Estos resultados permiten identificar una diferencia entre el comportamiento agregado de la dimensión y algunas de las percepciones relacionadas con el bienestar y la convivencia laboral. En consecuencia, resulta pertinente priorizar acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, el respeto, la comunicación y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.