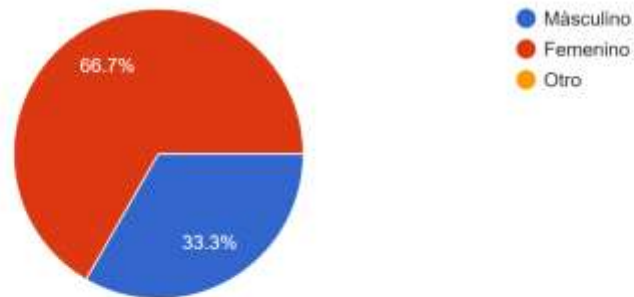


# ENCUESTA DE PERCEPCION Y PREVENCION DE LA CORRUPCION CORPONARIÑO

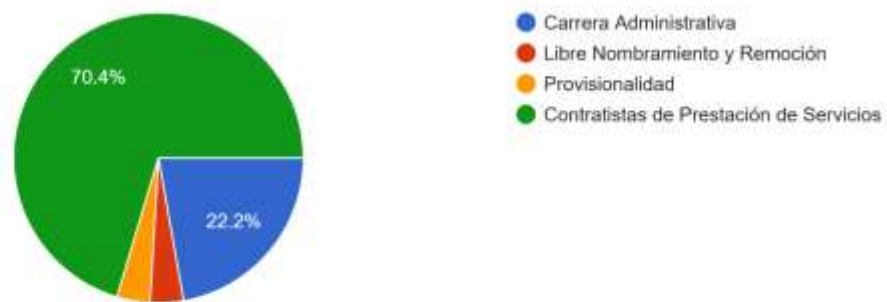
## Género

54 respuestas



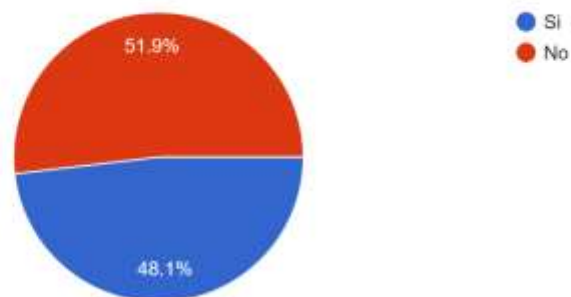
## Tipo de Vinculación Laboral en CORPONARIÑO

54 respuestas



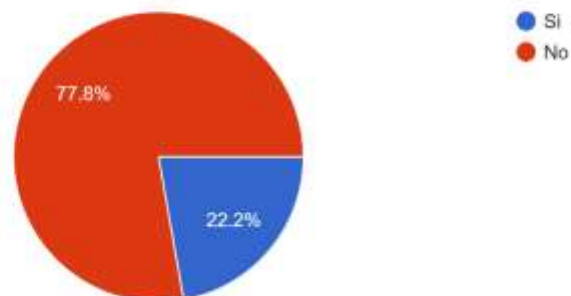
## ¿Cree que está bien informado sobre el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) de CORPONARIÑO?

54 respuestas



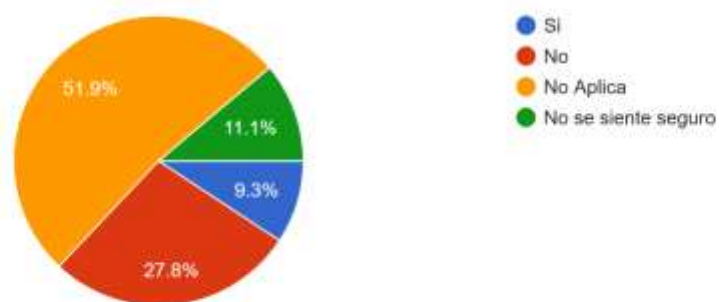
En su experiencia, ¿ha presenciado conductas que podrían considerarse corruptas o poco éticas en el trabajo?

54 respuestas



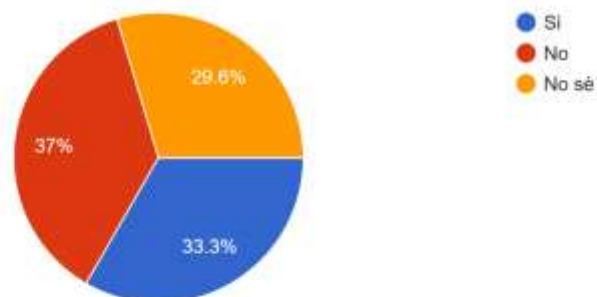
Si su respuesta fue afirmativa, ¿pudo reportarlo?

54 respuestas



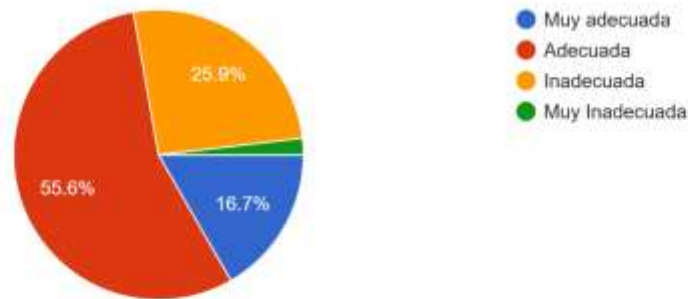
¿Opina que las medidas actuales de CORPONARIÑO son suficientes para prevenir la corrupción?

54 respuestas



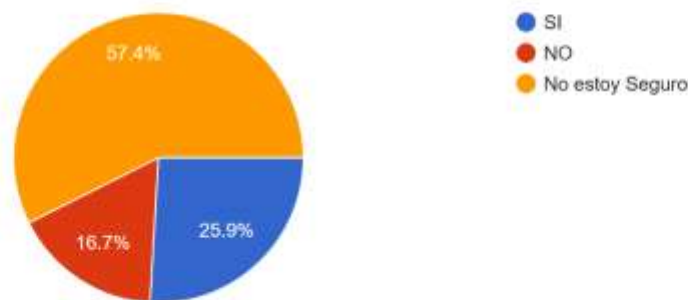
¿Qué tan adecuada considera la capacitación sobre anticorrupción que ha recibido?

54 respuestas



¿Cree que hay consecuencias efectivas para aquellos que cometen actos de corrupción en CORPONARIÑO?

54 respuestas



**¿Qué consecuencias efectivas considera que se debe aplicar para aquellos que cometen actos de corrupción en CORPONARIÑO? 54 respuestas**

- Destitución
- Investigación, denunció vetar a cargos públicos por 10.años , suspensión d tarjeta profesional y suspensión del cargo
- Sanciones drásticas y si es el caso inhabilitarlos
- Inhabilidades
- Procesos disciplinarios con su respectivo seguimiento. Si ya es muy grave destitución del cargo y proceso penal.
- Inhabilidades, inicios de procesos judiciales, disciplinarios, y fiscales
- Considero que los actos de corrupción en CORPONARIÑO deben tener consecuencias disciplinarias, fiscales y penales oportunas y ejemplares, garantizando el debido proceso. Asimismo, se deben aplicar sanciones proporcionales, realizar el traslado a los entes de control competentes y fortalecer los mecanismos de transparencia, control interno y prevención,

con el fin de proteger los recursos públicos y mantener la confianza de la ciudadanía en la entidad.

- Lo que determine el debido proceso disciplinario.
- Se deben aplicar penas de cárcel, multas económicas altas, devolución de los recursos robados, inhabilidad para ejercer cargos públicos, destitución inmediata
- Destitución del cargo
- Las que indica la normatividad existente
- Medidas Disciplinarias y Correctivas
- La denuncia
- Sanciones penales reales y ágiles, Inhabilidad permanente para ejercer cargos públicos
- Se debe estipular un conducto regular para sanciones
- Considero que deben aplicarse sanciones disciplinarias, fiscales y penales conforme a la ley, incluyendo la destitución e inhabilidad para ejercer cargos públicos, además de garantizar procesos transparentes, recuperación de recursos públicos y seguimiento efectivo por parte de los organismos de control.
- No estoy seguro
- Cumplir con lo establecido en código disciplinario
- Las consecuencias son claras, el problema es que no se atreven a denunciar, ni los funcionarios ni usuarios
- Seguimiento jurídico
- Esto debe aplicar desde los contratistas, para la contratación externa, funcionarios y directivos
- La ley con justicia
- Abrir un disciplinario
- Seguir el debido proceso.
- Privación de la libertad
- Suspensión del cargo
- disciplinarias
- Quienes promueven actos de corrupción son sus dirigentes
- No sé

- Suspensión inmediata del cargo, reporte en la fiscalía y contraloría , beta de vinculación en cargos públicos por 10 años y suspensión matrícula profesional
- SANCION ANTE PROCURADURIA, PUES SON COMPORTAMIENTOS DE FUNCIONARIOS PUBLICOS
- es fundamental la aplicación de sanciones disciplinarias estrictas, como la destitución e inhabilidad para ejercer cargos públicos, conforme a la normativa vigente. En segundo lugar, deben imponerse sanciones fiscales que obliguen a resarcir el daño económico causado al Estado. Asimismo, cuando haya lugar, se deben adelantar procesos penales que puedan derivar en condenas privativas de la libertad.
- Dar paso a las autoridades competentes
- cancelación de contrato
- Investigación y cárcel
- La imposición de sanciones disciplinarias, según el código general disciplinario, conforme a la gravedad de la falta, incluyendo suspensión, destitución e inhabilidad cuando haya lugar.
- Procesos jurídicos
- acciones PENALES fuertes y ejemplarizantes; acciones disciplinarias ejemplarizantes (HARD LAW)
- Despido y sanción
- Destitución
- Esto lo determina la normatividad q aplique
- Procesos disciplinarios
- Control interno
- Aplicar sanciones disciplinarias y legales dependiendo de la gravedad de la falta, como la suspensión o destitución del cargo, restricción para ejercer cargos públicos, entre otros.
- Aplicar sanciones disciplinarias e investigación
- Dependiendo de la gravedad de cada caso, se puede poner sanciones que sean de tipo formativo, de tipo reparador (que solucione el error por cuenta propia), de tipo económico y si es muy grave un proceso legal.
- Sanciones que restablezca los daños efectuados a la entidad, importante asegurar la prevención
- despido inmediato
- Amonestación disciplinaria
- Sanciones disciplinarias

- Procesos sancionatorios
- Investigaciones
- Dependiendo la infracción cometida debería ser la sanción
- Procesos disciplinarios o copia a la procuraduría

**A su juicio, ¿qué es lo más importante para combatir la corrupción dentro de CORPONARIÑO? 54 respuestas**

- Políticas claras y actividades claras en los contratos
- Que el funcionario obre de buena fé , con ética y principios profesionales
- Primero prevenir expidiendo y socializando reglamentos de buena conducta, de transparencia, de ética, así como también adelantando procesos disciplinarios para aquellos que cometan actos de corrupción y denunciando ante los entes competentes para que se adelantes las respectivas investigaciones.
- Capacitaciones y sanciones
- Tener sentido de pertenecía con la entidad y no cortar los procesos con el cambio de personal
- Articulación institucional, transparencia en los procesos institucionales
- Considero que lo más importante para combatir la corrupción en CORPONARIÑO es fortalecer la transparencia, el control interno, la ética institucional y la cultura de la denuncia, garantizando además procesos oportunos de vigilancia y sanción frente a cualquier irregularidad.

**Resultado de la Encuesta:**

**Ficha Técnica y Contexto de Participación**

- **Población Total:** 300 empleados/contratistas. (Aprox)
- **Muestra Obtenida:** 54 respuestas (**18% de participación**).
- **Esfuerzo Institucional:** La recolección de datos contó con un despliegue significativo:
  - Solicitudes a través de la **SAF**.
  - Visitas presenciales, dependencia por dependencia, instando al diligenciamiento.
- **Hallazgo Crítico:** A pesar del seguimiento presencial y administrativo, el **82% de la entidad no participó**. En temas de transparencia, una abstención tan alta suele ser indicador de:
  1. **Apatía institucional** o falta de sentido de pertenencia.
  2. **Temor a represalias** (percepción de que la encuesta no es anónima o será usada en su contra).

### 3. **Desconfianza** en que los resultados generen cambios reales.

#### 1. **Perfil Demográfico y Laboral**

- Género: La muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres (66.7%), mientras que los hombres representan el 33.3%.
- Vinculación Laboral: Existe una altísima predominancia de Contratistas de Prestación de Servicios (70.4%). Le siguen los funcionarios de Carrera Administrativa (22.2%), y una minoría en Libre Nombramiento y Provisionalidad.

**Nota analítica: La percepción de la entidad está fuertemente influenciada por personal externo (contratistas).**

#### 2. **Conocimiento y Percepción de Transparencia**

- Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP): Los resultados están muy divididos. El 51.9% afirma NO estar bien informado, frente a un 48.1% que sí lo está. Esto indica una falla en la comunicación interna o socialización del programa.
- Capacitación Anticorrupción: Aunque el 55.6% la considera "Adecuada", un 25.9% la califica como "Inadecuada". Sumado al 16.7% que la ve como "Muy adecuada", hay un margen de mejora significativo en la calidad y cobertura de estas formaciones.

#### 3. **Conductas Éticas y Denuncia**

- Presencia de actos corruptos: El 22.2% de los encuestados afirma haber presenciado conductas corruptas o poco éticas. Aunque el 77.8% dice que no, el hecho de que 1 de cada 5 personas haya visto irregularidades es un indicador de riesgo alto.
- Capacidad de reporte: De quienes presenciaron actos irregulares, la gran mayoría no pudo reportarlo.
- El 27.8% dijo que NO pudo reportar.
- El 11.1% no se siente seguro para hacerlo.
- Esto sugiere la falta de canales de denuncia anónimos, seguros o efectivos.

#### 4. **Efectividad de Medidas y Consecuencias**

- Suficiencia de medidas actuales: Solo el 33.3% cree que las medidas actuales son suficientes. Un 37% opina que NO lo son y un 29.6% no sabe. Existe un escepticismo generalizado sobre la capacidad de la entidad para prevenir la corrupción.
- Consecuencias efectivas: El 57.4% no está seguro de que existan consecuencias reales para quienes cometen actos de corrupción. Solo el 25.9% cree que sí hay consecuencias efectivas.

#### 5. **Análisis de Respuestas Abiertas (Cualitativo)**

Sobre qué sanciones se deben aplicar y cómo combatir la corrupción, las respuestas coinciden en:

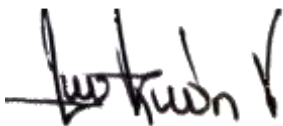
- Sanciones Ejemplares: Destitución inmediata, inhabilidad para ejercer cargos públicos por 10 años o de forma permanente, y procesos penales (cárcel) y fiscales (devolución de dinero).
- Cultura de Denuncia: Se menciona que el problema es que "no se atreven a denunciar" por miedo y que las sanciones deben ser "reales y ágiles".
- Prevención: Los encuestados sugieren fortalecer el control interno, la ética profesional desde la contratación y socializar mejor los reglamentos de conducta.
- Transparencia Institucional: Piden que no se corten los procesos con los cambios de personal y que la alta dirección sea la primera en dar el ejemplo.

### **Conclusiones y Recomendaciones**

1. Brecha de Comunicación: Se debe reforzar la socialización del PTEP, ya que más de la mitad del personal desconoce sus alcances.
2. Canales de Denuncia: Es urgente implementar o fortalecer canales de denuncia que garanticen la protección al denunciante, dado que el miedo es un factor limitante actual.
3. Riesgo en Contratación: Dado que el 70% son contratistas, las capacitaciones y controles deben enfocarse fuertemente en este grupo para asegurar que se alineen con la ética institucional.
4. Percepción de Impunidad: La entidad debe demostrar acciones concretas y comunicar los resultados de procesos disciplinarios (manteniendo la reserva legal) para reducir la percepción de que "no pasa nada" ante la corrupción.

Elaborado:

**EQUIPO OCI**



**María Ximena Rincón Vallejo**  
Jefe de Control Interno