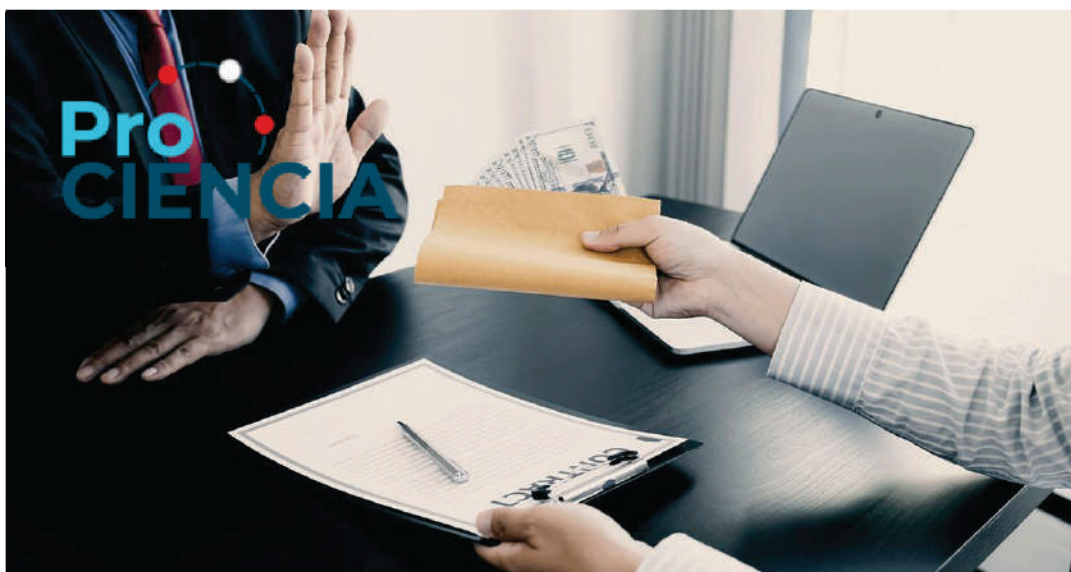


Reporte de resultados de Implementación del Modelo de Integridad 2025



Encuesta elaborada por: Jimena Nieto (UTI) y Alfredo Yori (SUCI)

Aplicación y procesamiento: Jimena Nieto

Unidades: Unidad de Tecnología de la Información (UTI) y Subunidad de Cumplimiento e Integridad

Agosto – Septiembre 2025

Lima, Perú



Firma Digital

Firmado digitalmente por YORI
ROJAS Luis Alfredo FAU
20135727394 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.10.2025 14:08:57 -05:00

Índice

1. Antecedentes	3
2. Objetivo	3
3. Justificación	3
4. Metodología	3
a) Diseño de la encuesta	3
b) Aplicación de la encuesta en Survey CTO.....	6
c) Exportación de la base de datos en Excel	9
d) Creación de gráficos en Power BI	11
5. Análisis de resultados	14
a) Interpretación cualitativa para cada módulo desde estadísticos.....	14
i. Sección 1: Percepción general sobre la ética y la integridad en el PROCIENCIA.....	14
ii. Sección 2: Conocimiento y aplicación de políticas	17
iii. Sección 3: Riesgos y confianza en los mecanismos de denuncia	19
iv. Sección 4: Casos prácticos (Dilemas éticos)	21
6. Conclusiones	22
7. Recomendaciones	22
8. Anexos	23
a) Anexo 1.....	23

1. Antecedentes

En el contexto de la Lucha contra la corrupción en el Programa del PROCENCIA, desde la coordinación y ejecución en la implementación y cumplimiento de las acciones necesarias, en tanto el cumplimiento de la normativa vigente de transparencia, gestión de intereses, conflicto de intereses y otros vinculados a la materia (CONCYTEC, 2021), se muestra la necesidad de contar con la información sobre la percepción de la ética e integridad del programa.

De tal modo, la Subunidad de Cumplimiento e Integridad es la que formaliza el requerimiento del levantamiento de información hacia el personal del Programa del PROCENCIA a inicio del mes de septiembre del 2025 bajo la encuesta denominada “Implementación del Modelo de Integridad en PROCENCIA 2025”.

2. Objetivo

El objetivo de la encuesta es analizar y evidenciar la situación actual de la entidad en materia de integridad en el personal del PROCENCIA que forman parte de sus actividades internas, entre la interacción con el mismo personal, y externa, respecto a sus interacciones con demás actores externos de la institución.

3. Justificación

La encuesta permitirá identificar los diferentes niveles de percepción entre el personal del PROCENCIA respecto a la cultura de ética y mecanismos para la integridad como parte de la lucha contra la corrupción en la institución.

En ese sentido, la encuesta permitirá identificar cuáles son las áreas de oportunidad y podrá establecer o reforzar las pautas necesarias para la continuación de estrategias que fortalezcan la cultura de ética y la lucha contra la corrupción, en tanto el conocimiento personal del personal sobre el manejo del código ético y la aplicación de este mismo.

4. Metodología

a) Diseño de la encuesta

Coordinación con la SUCI para la definición de preguntas y la medición de las respuestas

Las actividades de elaboración y aplicación de la encuesta fueron realizadas con el apoyo de la Subunidad de Cumplimiento e Integridad a fin de poder identificar la información requerida para el levantamiento de datos y, en ese sentido, definir cuáles fueron las variables que requirieron ser medidas. La encuesta final, desde su versión escrita, se puede visualizar en el Anexo 1 del presente documento.

Para ello, las actividades de coordinación con los encargados designados de la SUCI se llevaron a cabo durante el mes de agosto de 2025 y la aplicación de la encuesta se dio en la primera semana de septiembre de 2025.

El proceso de diseño de la encuesta consistió en las presentes actividades:

1. Reuniones de coordinación con la SUCI para definir el objetivo y finalidad de la encuesta, así como para definir los módulos de la encuesta donde la información requerida debe ser más específica.
2. Definición del público objetivo y revisar los acuerdos de ética de participación de la encuesta a partir de la cláusula del anonimato y el consentimiento informado del uso de los datos.
3. Redacción de los primeros borradores de la encuesta en un documento Word para obtener su validación por el área solicitante.
4. Configuración de la encuesta en el software Survey CTO de forma manual en una hoja de Excel proveída por el mismo servidor.
5. Subir la hoja de Excel al Survey CTO para que el software pueda leerla y generar el cuestionario en línea, hacer ajustes en el formato de la encuesta.
6. Primera prueba de la encuesta en línea por parte de los encargados sujeta a correcciones u observaciones para subsanar.
7. Ajustar la configuración de privacidad del cuestionario en línea para el acceso anónimo y libre de los participantes.
8. Tener enlace preparado para compartirlo a los participantes según los plazos establecidos con la SUCI

Uso de Survey CTO como herramienta óptima para el recojo de información

Para la elaboración del cuestionario, como su posterior aplicación que corresponden a las fases de diseño y levantamiento de información, se optó por utilizar el servidor Survey CTO. De tal modo, dicha herramienta, por un lado, es fácil de usar al presentar cuestionarios digitales guiados, así como genera validaciones automáticas que evitan las inconsistencias.

Por otro lado, el interfaz del cuestionario es intuitivo y da pautas en cómo responder determinadas preguntas. En ese sentido, resulta orientadora y ahorra tiempo en el llenado de la información con o sin internet. Los resultados se sincronizan posteriormente cuando hay conexión, y de igual manera, el progreso de la encuesta se guarda automáticamente.

Por último, Survey CTO garantiza la protección de datos, dado que la información se guarda protegida en servidores confiables y con copias de respaldo. Asimismo, permite la condición de anonimato según las normas de confidencialidad en investigaciones y proyectos como es la cláusula de consentimiento informado que se utiliza en la presente encuesta.

Confidencialidad y uso de la información

Para la presente encuesta, no se destinó importancia al conocimiento del perfil de los encuestados dado que se requiere el levamiento de información general sobre la percepción de la cultura de integridad en la institución. En ese sentido, la información sobre el perfil es independiente a los procesos que se llevan a cabo para el conocimiento y aplicación de los mecanismos de integridad.

Del mismo modo, toda información que ingrese a la base de datos, es tratada con confidencialidad y discreción. Asimismo, no se solicitan datos sensibles de la persona (por ejemplo, Número de Documentos Personales) dado que no es competencia del estudio. Pues, se estudia la evaluación general de personal del PROCENCIA en relación a su conocimiento de las políticas de ética e integridad, así como las formas de aplicación de estos conocimientos en sus funciones diarias.

Para resumir, previo al llenado de respuestas en el cuestionario, se presenta dichos acuerdos de consentimiento y anonimato. Parte del consentimiento informado, dirigido al participante, se sostiene en dar un resumen sobre los módulos en los cuáles se divide la encuesta y el tiempo de llenado aproximado. Finalmente, la encuesta brinda el contacto de información para las preguntas o dudas que susciten y que sean pertinentes al cuestionario.

Imagen N° 1.

Cláusula de consentimiento informado para la encuesta de Integridad al personal de PROCENCIA 2025

SurveyCTO Form Designer
Encuesta de Evaluación de Integridad Prociencia

Design Test

Progress Options Español Form Inspector Help Close

Encuesta de Evaluación de Integridad Prociencia

Voluntariedad
Su participación es **completamente voluntaria**. Puede decidir no participar o interrumpir su participación en cualquier momento sin que ello implique penalización alguna ni la pérdida de beneficios a los que tenga derecho. Sin embargo, su opinión es valiosa para ayudarnos a mejorar nuestras intervenciones.

Confidencialidad
Este cuestionario es **completamente anónimo**. Los datos se almacenarán en un **servidor seguro** y serán analizados de manera **agregada y anónima**.

Contacto
Si tiene alguna duda o consulta sobre este cuestionario, puede escribirnos a:
encuesta@prociencia.gob.pe

Declaración de consentimiento
¿Acepta participar en este estudio?

☒ Sí
☐ No

Anterior Siguiente

Desarrollado por SurveyCTO. Más información...

Módulos del cuestionario

El cuestionario se desarrolló en 12 preguntas, las cuáles tomaron de 5 a 8 minutos en completarlo. La encuesta se compone de cuatro módulos, estos son desarrollados a continuación:

1. Sección 1: Percepción general sobre la ética y la integridad en PROCENCIA

Esta sección sugiere al participante a evaluar el entorno de la institución en tanto su cultura de ética y seguimiento de lineamientos para el cumplimiento de la integridad.

2. Sección 2: Conocimiento y aplicación de políticas

Esta sección pregunta al participante sobre su conocimiento de los documentos de gestión y acciones para el cumplimiento de la integridad a base a los documentos de Código de Conducta y la Directiva de Denuncias y Medidas de Protección al Denunciante, así como su opinión personal frente a estas políticas implementadas.

3. Sección 3: Riesgos y confianza en los mecanismos de denuncia

Esta sección pregunta al participante, bajo su propio juicio, si considera y confía en la institución para el seguimiento de los protocolos éticos y de integridad en casos que hubiera un dilema ético.

4. Sección 4: Casos prácticos (Dilemas éticos)

La última sección pregunta y plantea al participante por su actuar y las medidas que tomaría en ciertos casos hipotéticos basados en problemas éticos que pueden suceder en el espacio laboral.

De esta forma, la información recolectada nos permite conocer cuanto alcance tiene la información sobre la implementación de los mecanismos de integridad para la lucha contra la corrupción en el PROCENCIA.

Tipo de preguntas

- Preguntas cerradas:
 - Binario: Sí/No
 - Escala de medición de Likert, para medir escala del 1 al 5 donde 1 es negativo hasta 5 que es positivo. Por ejemplo, si quiere medirse en nivel de satisfacción, sería: 1, Muy malo; 2, Malo; 3, Regular; 4, Bueno; 5, Muy bueno.

b) Aplicación de la encuesta en Survey CTO

Participantes y plazos

Se definieron que los participantes de la encuesta, en ese sentido, el universo fue el personal de PROCENCIA. En total, el universo definido consistió en sesenta y

tres (63) miembros del personal del PROCENCIA. Para ello, la SUCI emitió un comunicado desde la Dirección Ejecutiva y desde el correo institucional para dar el alcance de la encuesta.

Por otro lado, en trabajo con la SUCI, se definieron los plazos para la aplicación de la encuesta que respecta la apertura y el cierre de la encuesta. La encuesta, entonces, se llevó a cabo entre el miércoles 3 de setiembre desde las 9:00 hasta el lunes 08 de setiembre a las 16:00.

Notificaciones de alerta

Se habilitó el enlace del cuestionario para que el personal de la SUCI lo tenga a su alcance y, de tal modo, se hizo conocimiento del cuestionario al personal del PROCENCIA a través de dos documentos memorando en el inicio y término del plazo para el levantamiento de información. El primer documento emitido fue el Memorando Múltiple N° D000008-2025-PROCENCIA-DE, el día domingo 31 de agosto y recibido el día lunes 01 de setiembre. Y finalmente, el Memorando Múltiple N° D000017-2025-PROCENCIA-SUCI, emitido y recibido el día lunes 08 de setiembre, el cual fue dirigido a los encargados de las unidades de la institución. Ambos documentos solicitaron al personal encargado, a hacer extensivo el documento al personal a su cargo para que puedan llenar la encuesta.

La encuesta estuvo destinada a finalizar el día viernes 05 de setiembre, sin embargo, dado que el número de respuesta fue bajo, donde se obtuvo 21 respuestas del universo de 63, se optó por aplazar un día más. En ese sentido, la encuesta se habilitó hasta el día lunes 09 de setiembre.

Monitoreo de resultados en Survey CTO

Para el monitoreo de la encuesta de Evaluación de Monitores 2025, la plataforma de Survey CTO muestra las respuestas a tiempo real en el plazo establecido de la aplicación del cuestionario. En la sección de monitoreo, “3. Monitor”, se revisa el número actual de registros. En este caso, para la fecha de cierre de la encuesta, se ve que se obtuvieron 26 respuestas, “Complete submissions: 26”.

En la parte inferior, “*Submissions to include*”, la cual solicita al editor la cantidad de registros que desea visualizar en la plataforma, se elige la primera alternativa que muestra todas las respuestas, “*All submissions*”. Finalmente, para poder visualizar la frecuencia de respuestas a tiempo real y, una vez que la encuesta cerró, se acepta el control azul “**Start Data Explorer**”:

Imagen N° 2
Configuración de la encuesta para el monitoreo de las respuestas

SurveyCTO

0. Discover 1. Design 2. Collect 3. Monitor 4. Export Configure

Form submissions and dataset data

Encuesta de Evaluación de Integridad Prociencia

Form ID: encuesta_de_evaluacin_de_integridad_prociencia Complete submissions: 26 (latest Sep. 9, 2025 at 12:26:44PM)

Monitor form data

Monitor your form data by viewing summaries of both fields and relationships between fields – and drilling down to view individual submissions in detail – right here in your browser.

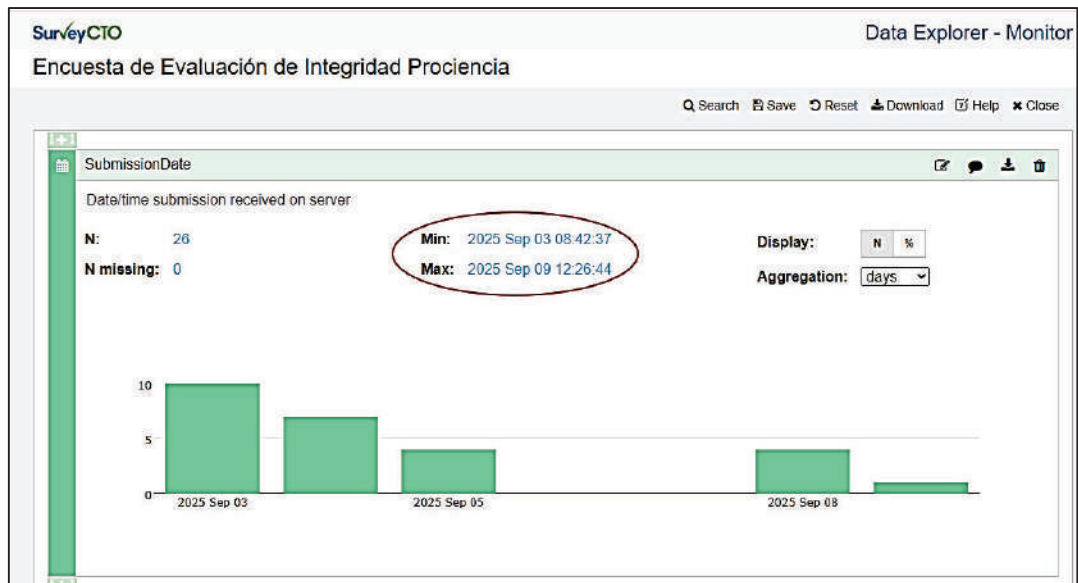
Submissions to include:

- ☒ All submissions
- ☐ A random subset of submissions (13 out of 26)
- ☐ Recent submissions only (from the last 7 days)

Start Data Explorer Close

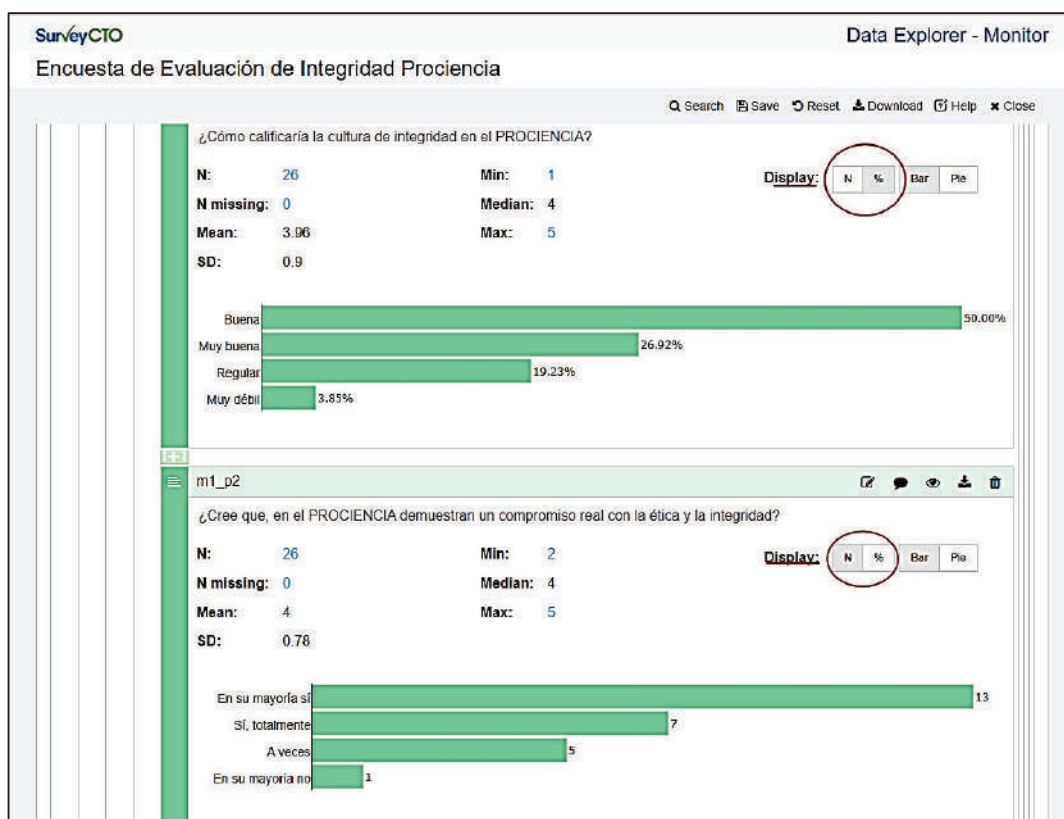
A partir de esta selección, se puede visualizar las fechas de inicio y fin de la encuesta, como se puede ver en la casilla en la Imagen 3. De tal modo, se puede ver en frecuencia cuantas personas respondieron la encuesta y cuáles fueron los días que mayor registro tuvo. En este caso, hubo mayores respuestas en el mismo día de inicio de la encuesta, miércoles 03 de setiembre.

Imagen N° 03
Frecuencia de respuestas del cuestionario de Implementación del Modelo de Integridad hasta la fecha del cierre, lunes 08 de setiembre de 2025.



En adición a explorar la frecuencia de respuestas del cuestionario, la sección de Monitoreo, permite visualizar, por cada pregunta, los estadísticos de las respuestas. En los controles de “Display”, nos da la alternativa de visualizar la respuesta en numérico o porcentaje como en formato de barras o gráfico circular. En este caso, la respuesta se visualiza de esta forma dado que la pregunta es de marcar alternativas.

Imagen N° 4
Demostración de la respuesta de una pregunta determinada del cuestionario.



c) Exportación de la base de datos en Excel

Una vez que la encuesta haya sido deshabilitada, se pasó hacia a la fase de procesamiento de los datos recogidos en el cuestionario. Para ello, se debe extraer la base datos en la sección de exportación, “**4. Export**”, y seleccionamos el concurso de Evaluación de Monitores 2025. Específicamente, en la sección de descarga, “*Download from data*”, en color azul en la parte superior derecha, da la opción de descargar los datos en formato de Excel. Asimismo, también nos indica, en la flecha roja inferior, que la descarga de la información corresponde a todas las respuestas (26 participantes) del cuestionario.

Después, se acepta el control de exportación, “**Export files**”, de color azul para descargar el archivo Excel. En la Imagen 7, se confirma la opción de descargas los resultados en modo de base de datos desde un documento Excel (.xls) y no PDF.

Imagen N° 5
Exportación de los datos en formato Excel para el procesamiento de datos

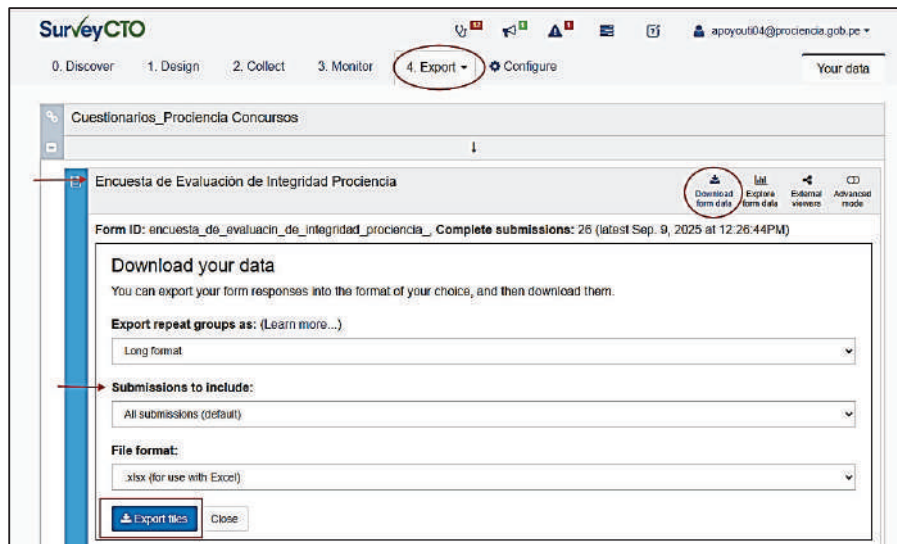


Imagen N° 6
Selección de la descarga de la base de datos en formato Excel.



Base de datos abierta en Excel

[illegible]

d) Creación de gráficos en Power BI

Una vez que se descargó la base de datos en formato Excel, se revisa la conformidad que todas las casillas de información solicitada estén completas para que se pueda efectuar la elaboración de gráficos utilizando Power BI. El archivo, finalmente, se abre en Power BI para poder proceder con la edición y organización de los datos según los tipos de gráficos que quisimos mostrar en el presente reporte. En este caso, los gráficos responden a las preguntas binarias, de sí y no, así como preguntas respondidas en escala Likert para elegir uno de cinco valores.

El Excel una vez importado al Power BI, se configuró primero la tabla de origen al designarle un nombre al archivo **“resultadosOG”**, para que esta sea la raíz del archivo y no se elimine la información de base que nos provee.

Archivo Excel original abierto en Power BI

[illegible]

Se creó un duplicado de la base de datos llamada “percepción1”, para la cuál se eliminaron las columnas que presentaron preguntas binarias, de sí y no, para solamente quedarnos con las preguntas de percepción medidas en la escala Likert de valores 1 a 5. De tal forma, esta base de datos se quedó con las columnas que tuvieran dichos valores, y en adición, se añadió una columna al inicio de la tabla, la cual está enumerada en orden descendente. Esta columna adicional nos sirvió como ID para identificar y separar a los participantes según la pregunta.

Posteriormente, se ordenó las columnas de formato *Wide* a formato *Long*, es decir, que se invierta el sentido de las columnas para que se convierten en filas. Los datos se cambian de formato numérico a textual para que no se realice un cálculo automático, como extraer la media o mediana, por ejemplo. De esta forma, se garantiza que solo se pueda contar los datos registrados y pueda generar porcentajes para cada valor del 1 al 5.

En la siguiente imagen se puede visualizar el resultado final de la base de datos “percepción1” que se utilizó para la creación del gráfico que visualiza la percepción según porcentajes, utilizando de referencia los valores 1 a 5.

Imagen N° 9
Tabla de datos en formato Long para la visualización de percepción

ID	Item	Valor
26	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
25	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
24	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
23	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
22	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
21	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
20	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
19	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
18	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
17	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
16	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
15	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
14	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
13	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
12	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
11	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
10	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
9	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
8	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
7	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
6	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
5	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5
4	2. Honestidad de transparencia y medición de cuentas	5
3	2. ¿Se siente seguro en el entorno de trabajo? (de 1 a 5)	5
2	2. Confianza de la cultura de PRODECIMA	5
1	2. Compromiso de ética e integridad en PRODECIMA	5

Por otro lado, para la creación de gráficos para respuestas de selección Sí y No, se tuvo que realizar un proceso similar al anterior. Primero se segmentaron las columnas que tengan los valores de ‘1’ = **Sí** y ‘0’ = **No**. En este caso ejemplificado, no hemos quedado solamente con las columnas de la Sección 2 dado que la mayoría de las preguntas son de ese tipo de valoración.

En ese sentido, desde la base de duplicado, se cambia el nombre a “**Sección 2**” dado que se depuran las demás columnas para quedarnos con las de la sección. Adicionalmente, se agrega una columna para contar desde 1 hasta 26, que son el

número de participantes del cuestionario. Esta columna se ordena para que aparezca al inicio de la tabla y sirva como el ID de las respuestas.

Imagen N° 10
Segmentación de la información en la nueva tabla de datos “Sección 2”.

	id	id1	id2	id3	id4
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26

Por último, se cambia el nombre de las columnas por las preguntas que representan. Finalmente, se seleccionan las cuatro columnas de dichas variables y se aplica la configuración “Anulación de dinamización de columnas” a fin invertir el orden de columnas a filas. En ese sentido, las variables se transponen en formato de filas y para cada participante, entonces, se le crean cuatro nuevas filas. Este proceso se le denomina convertir el formato *Wide* a formato *Long* de una base de datos. Esto se visualiza mejor en la siguiente captura de imagen.

Imagen N° 11
Formato Long de la base Sección 2.

	id	id1	id2	id3	id4
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26

Este tipo de ordenamiento de la información permite realizar muchas más calculaciones de agregación, filtros dinámicos y segmentaciones con las funciones DAX y Power BI. Las funciones DAX son las que permiten graficar la información.

Los valores están en la misma columna de “Rpta” (de Respuesta) según las cuatro diferentes variables que se muestran, esto permite el apilado de la información en los gráficos que se mostrarán a continuación.

5. Análisis de resultados

La encuesta, en materia de análisis, tal como se mencionó en la sección de metodología, fue aplicada a un universo de sesenta y tres (63) trabajadores del PROCENCIA. De dicha encuesta, veintiséis (26) colaboradores de la entidad pudieron completar satisfactoriamente, esto siendo equivalente a un promedio de 41.27% del personal. En relación a ello, la pregunta 22 de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad Etapa N°2: Institucionalización – Versión 2, (en su parte descriptiva) indica lo siguiente: “(...) sobre el tamaño de la muestra, se recomienda: a entidades con menos de 500 trabajadores: 50 personas encuestadas; (...)”. En ese sentido, se considera que, sí dentro de un grupo de 500 trabajadores se requiere 50, se obedece a un 10% de colaboradores.

Desde ese supuesto, PROCENCIA cumplió con lo requerido, toda vez que sobrepasó el 5%, llegando a una muestra de 41.27% representativa del personal.

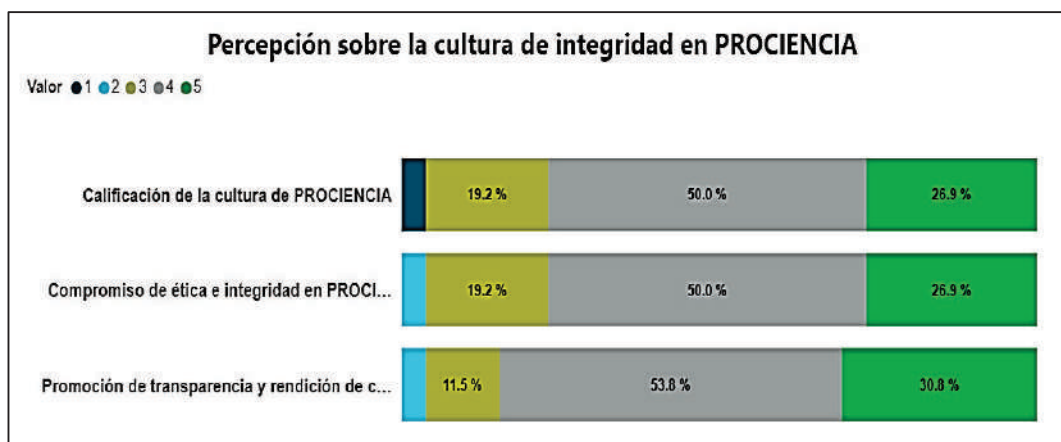
a) Interpretación cualitativa para cada módulo desde estadísticos

En gran medida, los gráficos utilizados en el reporte han sido elaborados y extraídos desde la plataforma Power BI, para el cuál se compartió en la sección anterior. En total, la muestra fue de 26 personas parte del personal del PROCENCIA.

De tal modo, según las preguntas diseñadas, en tanto recogen datos en valor numérico, esta sección del reporte va a mostrar las respuestas en porcentaje y se va hacer su interpretación a partir de ello.

i. Sección 1: Percepción general sobre la ética y la integridad en el PROCENCIA

Gráfico N° 1
Percepción sobre la cultura de integridad en PROCENCIA en porcentaje según los valores de la escala Likert.



1. Percepción sobre la cultura de Integridad en el PROCENCIA

A partir del primer gráfico, el cual lo tomaremos como punto de referencia para la presente y siguiente sección del análisis, podemos ver que en general la calificación de la cultura del PROCENCIA, sitúa la mayoría de respuestas en el valor '4'. Para ello, se brinda la escala de valores Likert del 1 al 5 que se utilizó para dar mayor contexto a la respuesta.

Tabla N° 1
Escala de valor Likert para indicar el nivel de calidad.

Valor	Label
1	Muy débil
2	Débil
3	Regular
4	Buena
5	Muy buena

De esta manera, la mitad de la muestra indica tener un “Buena” percepción sobre la cultura de Integridad en el PROCENCIA, así como un 26.9% de la población señala que es “Muy buena” y, el 19.2% señala que es “Regular”. No obstante, hubo una respuesta de la muestra que indicó tener una cultura “Muy débil”. Sin embargo, en líneas general se ve una recepción mayoritariamente positiva.

2. Percepción sobre el compromiso del PROCENCIA con la ética y la integridad

La presente pregunta busca conocer el nivel de percepción que tienen el personal en referencia al compromiso del PROCENCIA con la ética y la integridad en el marco de la Lucha contra la Corrupción e implementación del Modelo de Integridad. Del mismo modo, en base a la escala Likert de valores, se visualiza cuáles son la correlación para entender los diferentes niveles de percepción.

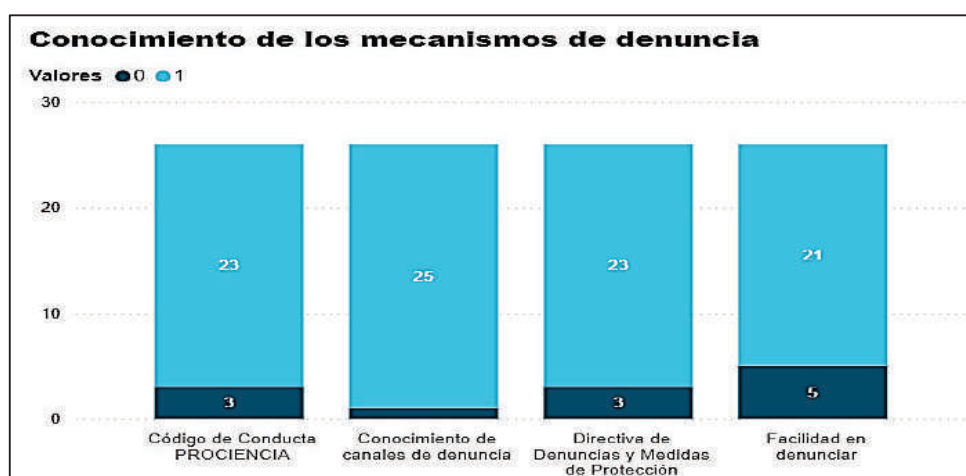
Tabla N° 2
Escala de valor Likert para indicar el nivel de certeza

Valor	Label
1	No, en absoluto
2	En su mayoría no
3	A veces
4	En su mayoría sí
5	Sí, totalmente

Así, a partir del gráfico, se puede ver que la mitad de los participantes indicaron que, “en una mayoría”, la entidad del PROCENCIA demuestra un compromiso real con la ética y la integridad. En adición, otros participantes, en un 26.9% señalan que la entidad del PROCENCIA, demuestra “totalmente” un compromiso para la ética e integridad y, en un menor porcentaje, un 19.2% señala que la entidad “a veces” muestra dicho compromiso. Por otro lado, solo un participante señala que la entidad muestra tal compromiso no se mostró “en absoluto”.

En la mayoría, se ve que hay una recepción positiva hacia el compromiso de la entidad.

Gráfico N° 2
Mecanismos de denuncias



3. Percepción sobre el fomento de la transparencia y la rendición de cuentas

En tanto al fomento de la transparencia y la rendición de cuentas, la pregunta permite conocer, desde la valoración personal de los participantes, cuál su nivel de percepción ante estas actividades las cuáles forman parte de la implementación del Modelo de Integridad. Para esta interpretación también se usó la Tabla 2.

Según el gráfico, se puede ver que más de la mitad de la muestra “en su mayoría” la entidad del PROCENCIA promueve la transparencia y la rendición de cuentas en sus operaciones. En la misma línea, un 30.8% de la muestra señala que la entidad sí muestra “totalmente” el fomento de dichos valores y actividades; así como, un 11.5% señala que se muestra tal fomento “a veces”. Por otro lado, hubo una sola respuesta de la muestra que indicó que dicho fomento no se mostró “en absoluto” desde la entidad.

De igual forma, como en las preguntas anteriores, la recepción es en gran medida positiva.

ii. **Sección 2: Conocimiento y aplicación de políticas**

4. Conocimiento y entendimiento del Código de Conducta del PROCENCIA

Dicha pregunta es para ahondar sobre el conocimiento y aplicación del participante sobre el documento de gestión, el Código de Conducta, en sus actividades diarias. Esta pregunta nos permite saber, en primer lugar, su alcance al personal y, segundo, su aplicación en las actividades/funciones del personal.

De esta manera, vemos que el 88.46%, la gran mayoría de la población, sabe y entiende el funcionamiento del documento de Código de Conducta. Mientras que, un 11.54% de la población admite no haber leído el documento de gestión.

5. Conocimiento y entendimiento de la Directiva de Denuncia y Medidas de Protección al Denunciante

Del mismo modo que la pregunta antecedente, también se quiere conocer el nivel de alcance y conocimiento del contenido del documento de gestión de la Directiva de Denuncia y Medidas de Protección al Denunciante.

En ese sentido, la gran mayoría del personal, en un 88.46% de la población, sabe y entiende en funcionamiento del documento de gestión de la Directiva de Denuncia y Medidas de Protección al Denunciante. Mientras que, una minoría relativa del 11.53% de la población señaló no tener familiaridad con el documento referenciado.

6. Conocimiento de canales de denuncia

La presente pregunta permite medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre los canales formales de denuncia existentes en el PROCENCIA, y con ello, también tener una visión preliminar sobre el alcance de dichos canales. De tal modo, este segundo punto, también, permite evaluar la eficacia de la comunicación institucional para la prevención de los riesgos.

Para ello, se pudo ver que casi la totalidad de los participantes, en un 96.15%, afirmaron saber dónde denunciar una conducta antiética o un acto de corrupción en la institución. Mientras que, solo una persona de la población señaló no tener conocimiento de cuáles son las instancias por las que se deba denunciar.

7. Facilidad en el procedimiento de denuncia

La pregunta permite conocer la percepción de los participantes respecto a la facilidad de aplicación del procedimiento de denuncias establecido en la Directiva de Denuncia del PROCENCIA, a fin de identificar posibles dificultades, mejorar la accesibilidad del mecanismo y fortalecer la confianza en los procesos de transparencia e integridad institucional.

En ese sentido, gran mayoría de la población encuestada, con un 80.77%, indicó que la Directiva tiene una fácil aplicación para realizar denuncias. Mientras que, una minoría del 19.23%, señaló que la Directiva no tuvo una fácil aplicación para el procedimiento de denuncias.

8. Frecuencia en que se reciben capacitaciones desde el PROCENCIA en materia relacionada a la preservación y prácticas de integridad

La pregunta busca conocer el nivel de alcance/frecuencia que tienen las capacitaciones en temas de ética, integridad, gestión de conflictos de intereses, toma de decisiones éticas, delitos contra la administración pública y prevención de la corrupción, con el objetivo de evaluar el nivel de formación continua brindada. Esto permitirá identificar posibles necesidades de refuerzo en la promoción de una cultura de integridad institucional.

Para ello, se provee la relación de valores en referencia a las diferentes frecuencias de tiempo:

Tabla N° 3
Escala de valor Likert para indicar el nivel de frecuencia.

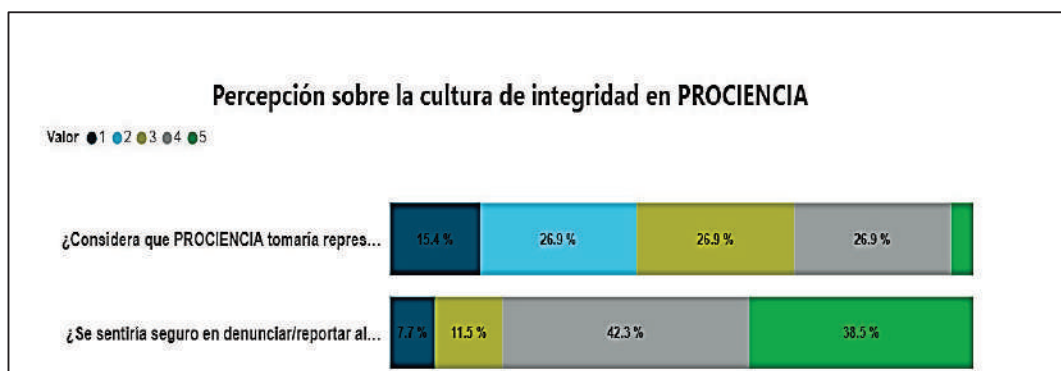
Valor	Label
0	Nunca
1	Esporádicamente
2	Anual
3	Mensual

Según los resultados, una mayoría del 46.15% indica que reciben dichas capacitaciones de manera “esporádica”, así como otra parte de la población, al 38.46%, indica que son de carácter “mensual”. Por otro lado, con una mayor extensión de tiempo, un 15.38% de la población indica que las capacitaciones son recibidas de manera “anual”.

Con esto presente, se puede ver que la mayoría de participantes concibe una baja frecuencia en las capacitaciones realizadas durante el año.

iii. Sección 3: Riesgos y confianza en los mecanismos de denuncia

Gráfico N° 3
Percepción sobre la cultura de integridad en PROCENCIA en tanto el riesgo y confianza del personal hacia los mecanismos de denuncia en porcentaje.



9. Si fuera testigo de una conducta antiética o un acto de corrupción, al interior del PROCENCIA, ¿se sentiría seguro al reportarlo y/o denunciar el hecho?

La pregunta permite evaluar la confianza y seguridad percibida por el personal de PROCENCIA2 en relación a los mecanismos internos de denuncia de actos antiéticos o de corrupción. En ese sentido, también la pregunta permite saber, a grandes rasgos, si existe un temor a represalias en la protección del denunciante en relación con el entorno seguro y de respaldo que puede brindar la institución. De esta forma, también se puede desprender futuras preguntas para la medición del nivel de credibilidad y transparencia de los canales de denuncia. Finalmente, para la presente pregunta como en la siguiente, se correspondió por utilizar la escala de valor Likert para medir la percepción del personal de PROCENCIA:

Tabla N° 4
Escala de valor Likert para indicar el nivel de certeza.

Valor	Label
1	No, en absoluto
2	Probablemente no
3	No estoy seguro
4	Probablemente sí
5	Sí, sin duda

A partir del Gráfico 3, al inicio de la sección, vemos que un 42.3% de la población encuestada señala que “probablemente si” se sentirían seguros en reportar o denunciar cualquier conducta antiética o un acto de corrupción si fuera el caso de presenciarlo. Del mismo modo, otro 38,5% de la población afirmó que “sin duda” denunciaban este tipo de casos cuando sean presenciados.

En contraste, un 11.5% de la población indica “no estar seguro” para realizar la denuncia o reporte ante la presencia de un acto de dicha índole. En adición, un 7.7% del personal señaló que no realizaría la denuncia o reporte “en lo absoluto”.

Sin embargo, en línea generales, se puede ver que la mayoría de la población, cerca de dos tercios, se muestra a favor de denunciar o reportar ante la presencia de un caso de corrupción o antiético.

10. ¿Considera que en el PROCENCIA se tomarían represalias en su contra si reportara y/o denunciara un presunto acto de corrupción?

La pregunta permite conocer la percepción del personal a partir de la seguridad institucional y garantías de protección al denunciante. En ese sentido, si más adelante, mediante otras preguntas específicas, se puede identificar si existe el miedo a sanciones, hostigamiento o consecuencias negativas por denunciar.

A partir del gráfico referenciado, se ve una cualidad llamativa entre los participantes de las encuestas, dado que casi un tercio de la población señala, por un lado, que la entidad del PROCENCIA “probablemente no” tome represalias en su contra si reporta y/o denuncia un presunto acto de corrupción. En adición, un 15.4% de la población también indica que la entidad no tomará alguna represalia en su contra “en absoluto”.

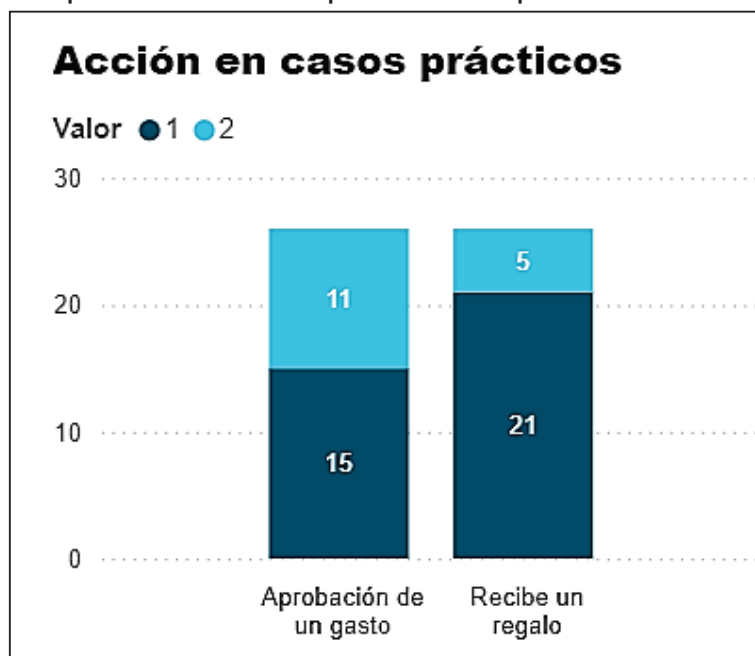
No obstante, una similar parte de la población, otro tercio señala que “no está seguro” si la entidad de PROCENCIA tomaría represalias contra el personal al hacer presente una denuncia y/o reporte del caso referenciado. Inclusive, otro tercio de la población afirma que la entidad “probablemente si” tome represalias contra ellos al hacer la denuncia y/o reporte.

Sin embargo, casi la mitad de la población afirma que la entidad de PROCENCIA es probable que no tome represalias o no las tome en absoluto cuando el personal denuncia y/o reporta un caso antiético o de corrupción.

iv. Sección 4: Casos prácticos (Dilemas éticos)

Gráfico N° 4

Percepción sobre el actuar del personal en casos prácticos de dilemas éticos.



11. Un compañero le pide que apruebe un gasto que sabe que no cumple con las políticas del PROCENCIA. ¿Qué haría?

La presente sección plantea dos escenarios hipotéticos basados en dilemas éticos para conocer, a grandes rasgos, según el juicio del personal, cuáles son las instancias que este mismo tomaría. En adición, al ser la parte final del cuestionario, también se espera establecer una relación entre su conocimiento sobre los diferentes mecanismos de denuncia y la propia aplicación de esto en dichos casos prácticos.

Para el primer caso hipotético, se plantea la supuesta aprobación de un gasto del cual no cumple con las políticas de PROCENCIA. Ante ese dilema, se ve que mayoría, más de la mitad, de los participantes optaron por “negar a aprobar y lo reportan a su superior” (1), mientras que el resto de encuestados señalaron en que prefieren “hablarlo con el compañero y explicarle por qué no se puede aprobar dicho gasto” (2).

Se puede ver que la mayoría de encuestados optaron por hablar directamente con la instancia superior previo a conversarlo con el compañero que hizo la solicitud.

12. Recibe un regalo, dádiva de un proveedor con motivo del ejercicio de sus funciones ¿Qué haría?

Para la presente situación hipotética, la mayoría de encuestados, un 80% de la población, señaló que ante la dádiva de un proveedor con motivo del ejercicio de sus funciones, el personal “le rechaza amablemente y reporta la situación” (1). Mientras que, el resto de los participantes, casi un quinto de la población indicó que, ante la presencia de una dádiva “le devuelven al proveedor”.

Gran mayoría de la población encuestada señaló que, ante la dádiva de un proveedor, sería rechazado y reportado directamente a una instancia superior de la entidad.

6. Conclusiones

En relación al diseño de la encuesta, este centró su atención en poder determinar y/o establecer el grado de madurez en materia de Integridad y ética institucional. De tal modo, se identificaron oportunidades de mejora en el personal a efectos de fortalecer las capacidades en materia de integridad, ética y lucha contra la corrupción.

En relación a la aplicación de la encuesta en Survey CTO, esta aplicación metodológica, permitió efectuar diversos procedimientos, los cuales han sido desarrollados y evidenciados en el contenido del presente informe, permitiendo arribar a información obtenida en base al cuestionario aplicado.

En relación a la aplicación de la encuesta, esta refleja la estadística de veintiséis (26) colaboradores de un total de sesenta y tres (63), lo que representa un total de 41.27% del personal de PROCENCIA, los resultados serán evaluados y en base a la data obtenida, se implementará medidas de retroalimentación en materia de integridad, ética y lucha contra la corrupción.

7. Recomendaciones

Adoptar el presente informe y en base a la información reflejada en el mismo, identificar áreas de mejora, adoptando medidas tendientes al fortalecimiento de capacidades en materia de ética, integridad y lucha contra la corrupción.

8. Anexos

ANEXO 1

Encuesta de integridad

Sección 1: Percepción general sobre la ética y la integridad en el PROCENCIA

- ¿Cómo calificaría la cultura de integridad en el PROCENCIA?
 - (a) Muy buena
 - (b) Buena
 - (c) Regular
 - (d) Débil
 - (e) Muy débil
- ¿Cree que, en el PROCENCIA demuestran un compromiso real con la ética y la integridad?
 - (a) Sí, totalmente
 - (b) En su mayoría sí
 - (c) A veces
 - (d) En su mayoría no
 - (e) No, en absoluto
- ¿Siente que el PROCENCIA promueve la transparencia y la rendición de cuentas en sus operaciones?
 - (a) Sí, totalmente
 - (b) En su mayoría sí
 - (c) A veces
 - (d) En su mayoría no
 - (e) No, en absoluto

Sección 2: Conocimiento y aplicación de políticas

- ¿Ha leído y entendido el Código de Conducta de PROCENCIA?
 - (a) Sí
 - (b) No
- ¿Tiene conocimiento de la Directiva para la atención de denuncias y solicitudes de medidas de protección al denunciante por presuntos actos de corrupción en el PROCENCIA?

- (a) Sí
 - (b) No
- ¿Sabe dónde denunciar si observa una conducta antiética o un acto de corrupción en el PROCENCIA?
 - (a) Sí
 - (b) No
- ¿Considera que el procedimiento para denunciar actos de corrupción contemplados en la Directiva de Denuncias del PROCENCIA, resulta de fácil aplicación?
 - (a) Sí
 - (b) No
- ¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones por parte del PROCENCIA, en temas relacionados a ética, integridad, gestión de conflictos de intereses, toma de decisiones éticas, gestión de intereses, delitos contra la administración pública y/o prevención de la corrupción?
 - (a) Mensual
 - (b) Anual
 - (c) Esporádicamente
 - (d) Nunca

Sección 3: Riesgos y confianza en los mecanismos de denuncia

- Si fuera testigo de una conducta antiética o un acto de corrupción, al interior del PROCENCIA, ¿se sentiría seguro al reportarlo y/o denunciar el hecho?
 - (a) Sí, sin duda
 - (b) Probablemente sí
 - (c) No estoy seguro
 - (d) Probablemente no
 - (e) No, en absoluto
- ¿Considera que en el PROCENCIA se tomarían represalias en su contra si reportara y/o denunciara un presunto acto de corrupción?
 - (a) Sí, sin duda
 - (b) Probablemente sí
 - (c) No estoy seguro
 - (d) Probablemente no
 - (e) No, en absoluto

Sección 4: Casos prácticos (Dilemas éticos)

- Un compañero le pide que apruebe un gasto que sabe que no cumple con las políticas del PROCINCIA. ¿Qué haría?
 - (a) Lo apruebo, para evitar conflictos.
 - (b) Me niego a aprobarlo y lo reporto a mi supervisor.
 - (c) Hablo con el compañero para explicarle por qué no puedo aprobarlo.
 - (d) Pido consejo a un superior antes de tomar una decisión.
- Recibe un regalo, dadiva de un proveedor con motivo del ejercicio de sus funciones ¿Qué haría?
 - (a) Lo acepto.
 - (b) Lo rechazo amablemente y reporto la situación.
 - (c) Lo devuelvo al proveedor.
 - (d) Lo acepto y lo reporto a mi supervisor para que me indique qué hacer.