 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

CODIGO DE INTEGRIDAD

GESTION DEL TALENTO HUMANO

GOBERNACION DE ARAUCA

2025



 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. GENERALIDADES	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. MARCO LEGAL	5
4.1 Fundamento Constitucional	5
4.2 Normativa Ética y Disciplinaria (Nacional)	5
4.3 Transparencia y Lucha contra la Corrupción.....	6
4.4 Marco de Gestión y Control.....	6
5. CODIGO DE INTEGRIDAD.....	6
6. ACCIONES CODIGO DE INTEGRIDAD GENERAL.....	7
6.1 LEALTAD INSTITUCIONAL	7
6.2 HONESTIDAD	8
6.3 RESPETO.....	9
6.4 COMPROMISO.....	10
6.5 DILIGENCIA	11
6.6 JUSTICIA.....	12
7. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	13
7.1 Liderazgo Estratégico y Operativo	13
7.2 Responsables o Monitores (Equipos de Integridad)	¡Error! Marcador no definido.
8. Control de cambios.....	¡Error! Marcador no definido.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

1. INTRODUCCION

En el ámbito de las entidades estatales, la **ética** constituye un pilar ineludible que debe guiar la actuación diaria de cada servidor público. Dada la profunda influencia de la gestión pública en los procesos sociales, es vital entender la ética como un marco de conducta doble: por un lado, representa un **deber moral individual**, la conciencia personal del servidor, y por otro, exige alinear las acciones con principios fundamentales como la **responsabilidad, la honestidad y el cumplimiento**.

El **Código de Integridad** funge como la brújula ética para la conducta dentro de la administración pública y en la atención a la ciudadanía. Más que un conjunto de reglas, esta herramienta impulsa una **transformación cultural**, promoviendo reflexiones y actitudes más empáticas, solidarias y humanas en el trato mutuo. Su efectividad radica en la participación de todos los miembros de la entidad, quienes asumen la plena conciencia de su rol y su compromiso tanto interno como ante la comunidad.


La Gobernación de Arauca confía plenamente en su equipo de Servidores Públicos para cimentar una verdadera **Cultura de Servicio** y garantizar la resolución efectiva de las necesidades de la comunidad araucana. Basándose en su Código de Integridad, la Administración ha declarado objetivos prioritarios la **lucha frontal contra la Corrupción** y la **recuperación de la credibilidad institucional**. Este esfuerzo se apoya en la **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014)**, un instrumento clave para lograr una gestión departamental caracterizada por su cercanía y apertura a los ciudadanos.

La implementación y formalización del Código de Integridad, en estricta coordinación con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la **firme voluntad de la Administración Departamental de Arauca** de encauzar el comportamiento ético de sus funcionarios. El propósito es claro: prevenir cualquier acto que contravenga la ley o perjudique al ciudadano, fortaleciendo así los cimientos de la **integridad, la transparencia y la probidad** en el ejercicio de la función pública.

2. GENERALIDADES

a. MISION

Establecer y promover un marco ético de conducta que guíe a todos los servidores públicos de la Gobernación de Arauca, asegurando que cada actuación se fundamente en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Nuestra misión es transformar la cultura institucional mediante la autorregulación moral y el servicio público transparente, garantizando así la confianza ciudadana y la legalidad en la gestión departamental.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

b. VISION

El Código de Integridad será la piedra angular de la cultura organizacional en la Gobernación de Arauca, logrando que el departamento sea reconocido a nivel nacional como un referente de ética pública, transparencia y lucha anticorrupción. Aspiramos a que cada servidor público interiorice estos principios, convirtiéndose en un agente de cambio que refleja un servicio humano, solidario y altamente efectivo para la comunidad araucana.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Consolidar una cultura de integridad, transparencia y ética en el servicio público dentro de la Gobernación de Arauca, asegurando que el comportamiento de todos los servidores se alinee estrictamente con los valores institucionales y la normativa vigente, con el fin de fortalecer la confianza ciudadana y garantizar una gestión pública efectiva y libre de corrupción.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover la Adopción de Valores Éticos:


- Fomentar la apropiación y el compromiso individual de cada servidor público con los valores éticos centrales (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) definidos en el Código de Integridad.
- Desarrollar y ejecutar estrategias de formación y sensibilización permanentes sobre el Código, enfocadas en dilemas éticos comunes en la administración pública.

2. Promocionar la Transparencia y Anticorrupción:

- Establecer mecanismos claros y accesibles para la prevención, detección y reporte oportuno de actos que contravengan la integridad, la transparencia y la probidad en la gestión departamental.
- Impulsar que las actuaciones y decisiones administrativas se desarrollen con publicidad, objetividad y estricto cumplimiento legal, minimizando los riesgos de corrupción, de gestión y corrupción

3. Mejorar la Calidad del Servicio Público:

- Impulsar un modelo de servicio al ciudadano basado en los principios de diligencia, amabilidad y equidad, orientando el Talento Humano hacia la resolución efectiva y oportuna de las necesidades de la comunidad araucana.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

- Evidenciar la aplicación práctica del Código en los procesos internos y de cara al público, implementando planes de mejora continua para el fortalecimiento de la función pública.

4. MARCO LEGAL

El Marco Legal del Código de Integridad del Talento Humano para la Gobernación de Arauca se fundamenta en un conjunto de normas de carácter nacional y territorial que regulan la ética, la función pública, el servicio civil, la transparencia y la lucha contra la corrupción en Colombia.


A continuación, se presenta la estructura normativa principal:

4.1 Fundamento Constitucional

Norma	Disposición Relevante
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículos 6 y 122: Establecen que los servidores públicos están sujetos al cumplimiento de la Constitución y la ley, y son responsables por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.
	Artículo 209: Consagra los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
	Artículo 277: Define las funciones de la Procuraduría General de la Nación, garante de la vigilancia superior de la conducta oficial.

4.2 Normativa Ética y Disciplinaria (Nacional)

Norma	Disposición Relevante
Ley 1952 de 2019)	Código General Disciplinario: Establece los deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y el régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos.
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA): Regula las actuaciones administrativas y las relaciones entre la Administración y los particulares.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: Consolida las normas que rigen el empleo público, la gestión del talento humano y la carrera administrativa.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

Ley 2016 de 2020	Formulación e Implementación del Código de Integridad: adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública,
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.3 Transparencia y Lucha contra la Corrupción


Norma	Disposición Relevante
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional: Obliga a la publicación activa de información y promueve la transparencia en la gestión pública.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción: Establece mecanismos para prevenir, investigar y sancionar actos de corrupción.
Ley 2195 de 2022	Ley de Transparencia, Prevención y Lucha contra la Corrupción: Refuerza la prevención del daño patrimonial y la responsabilidad de las personas jurídicas y servidores públicos.

4.4 Marco de Gestión y Control

Norma	Disposición Relevante
Decreto 1499 de 2017	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que incluye la dimensión de Talento Humano y la política de Integridad, exigiendo la formulación y aplicación del Código.
Ley 87 de 1993	Establece las normas sobre el Control Interno en las entidades y organismos del Estado.

5. CODIGO DE INTEGRIDAD

La adopción y puesta en marcha del Código de Integridad se lleva a cabo en estricta alineación con las directrices del Gobierno Nacional en materia de valores éticos. Esta herramienta se integra formalmente en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), consolidando un componente esencial de la Política de Integridad institucional.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) fue el encargado de desarrollar este referente normativo, conocido como el "Código de Integridad". Este documento se concibió como un marco ético conciso y de aplicación general, estableciendo un conjunto de estándares mínimos de conducta homogéneos para todos los servidores públicos en el territorio nacional.

Cada uno de los valores definidos en este Código establece una guía de acción y comportamiento diario que debe ser adoptada por los funcionarios en su interacción con la ciudadanía y dentro de la Administración. Dichos valores, que cimientan la ética en el servicio público, quedan suscritos en cinco (5) pilares fundamentales, a saber: HONESTIDAD, DILIGENCIA, RESPETO, COMPROMISO, JUSTICIA

El código de integridad de la Gobernación de Arauca, en coordinación con el Decreto 1499 de 2017 (Modelo Integrado de Planeación Y gestión-MIPG) y la Ley 2016 de 2020, requiere la formulación de indicadores para su seguimiento y evaluación.

A continuación, se establecen los indicadores de evaluación que integran los valores centrales del Código (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), el valor de Lealtad Institucional y las directrices normativas.

6. ACCIONES CODIGO DE INTEGRIDAD GENERAL


Aunque el Código de Integridad de la Gobernación de Arauca se centra en los cinco valores nacionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), la solicitud de incluir la Lealtad Institucional es relevante. Este valor es adoptado por otras entidades y se define como el sentido de hacer propios los objetivos de la entidad y priorizar las metas organizacionales.

En el contexto del documento, este valor se alinea con la Visión de lograr que el departamento sea un referente de ética pública y que cada servidor se convierta en un agente de cambio que refleja un servicio humano y solidario.

A continuación, se define cada uno de los valores con el fin de aprovechar de herramienta para los funcionarios y facilite su aplicación en las actuaciones de un servidor público íntegro:

6.1 LEALTAD INSTITUCIONAL

Sentir como propios los objetivos de la entidad y dar prioridad a las metas organizacionales, previniendo y superando los obstáculos que se presenten. Implica la fidelidad y la defensa de la misión, la visión y la imagen institucional, actuando siempre en pro del interés público que representa la Gobernación de Arauca.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- Me identifico plenamente con la misión, la visión y los objetivos de la Gobernación, y actúo consecuentemente con mi rol como servidor público.
- Priorizo siempre el interés público y las metas organizacionales sobre mis intereses personales, de grupo o de terceros.
- Defiendo la imagen y el buen nombre de la entidad, refutando información falsa o malintencionada, y utilizo los canales oficiales para expresar críticas constructivas.
- Mantengo la reserva y la confidencialidad sobre la información que, por su naturaleza, no deba ser divulgada, protegiendo los activos de información del Departamento.
- Brindo apoyo incondicional y trabajo colaborativamente con mis compañeros para superar las situaciones difíciles y los obstáculos que se presenten en la gestión.


COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)

- Actuar en detrimento o en contra de los intereses legítimos de la Gobernación, su misión o sus objetivos estratégicos.
- Divulgar o filtrar información institucional reservada o confidencial a terceros o medios, con el propósito de generar daño, desprestigio o ventaja personal/grupal.
- Utilizar recursos, tiempo o bienes públicos en actividades que persigan fines ajenos a los objetivos institucionales.
- Generar un clima laboral hostil o desalentar el cumplimiento de los objetivos, demostrando desinterés por el éxito o la reputación de la entidad.
- Guardar silencio o encubrir faltas graves, actos de corrupción o situaciones que pongan en riesgo la integridad de la entidad, por fidelidad a un colega o superior (la lealtad debe ser con la Institución y el Estado).

6.2 HONESTIDAD

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- **Asumo mi Responsabilidad:** Reconozco la verdad de mis acciones, incluso cuando implican errores. Es un acto humano equivocarse, pero es una falta grave ocultar o distorsionar los hechos.
- **Busco Orientación Ética:** Ante cualquier incertidumbre en la aplicación de mis funciones o deberes, consulto a las instancias internas designadas para obtener la

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

orientación necesaria. Reconozco que la experticia se construye colectivamente y que solicitar apoyo es un signo de profesionalismo.

- **Garantizo la Transparencia Informativa:** Facilito a la ciudadanía el acceso a la información pública de manera integral, precisa, oportuna y fácilmente comprensible, utilizando los canales oficiales establecidos.
- **Actúo como Vigilante de la Probidad:** Tengo el deber ineludible de denunciar cualquier falta, delito o vulneración de derechos de los que tenga conocimiento directo en el desempeño de mi cargo.
- **Fomento la Participación Cívica:** Apoyo y promuevo activamente escenarios donde la ciudadanía pueda participar e incidir en la toma de decisiones que resulten relevantes para su bienestar, en el ámbito de mi competencia.

COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)


- **Prohibición de Favoritismo:** Otorgar cualquier tipo de trato privilegiado o beneficio a familiares, amigos o allegados en el desarrollo de un proceso en el que deben prevalecer la igualdad y la objetividad.
- **Rechazo de Beneficios Indevidos:** Aceptar cualquier clase de incentivo, obsequio, favor o ventaja de personas o grupos que tengan un interés directo o potencial en las decisiones relacionadas con mis funciones.
- **Uso Indevido de Recursos Públicos:** Utilizar el patrimonio, los bienes o el tiempo laboral asignados por la Gobernación para asuntos de carácter estrictamente personal, ya sean familiares, académicos o recreativos.
- **Negligencia en la Gestión de Información:** Demostrar descuido, indolencia o falta de rigor en el manejo, custodia y gestión de la información que está bajo mi responsabilidad.

6.3 RESPETO

El Respeto implica reconocer y valorar la dignidad intrínseca de cada persona, tratándola con cortesía y consideración, independientemente de sus particularidades.

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- **Promuevo la Inclusión y la Cortesía:** Dispongo mi servicio con amabilidad, imparcialidad y equidad hacia todos los individuos. Mis palabras, gestos y actitud reflejan la dignidad que merece el ciudadano, sin que medie su origen social, situación económica, credo, pertenencia étnica o cualquier otra distinción. La consistencia en mi trato cordial es un deber diario.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

- **Cultivo la Tolerancia y el Diálogo:** Mantengo una disposición genuina a la escucha activa y la comprensión frente a puntos de vista y perspectivas que difieran de las mías. Entiendo que la mejor vía para la resolución de conflictos y el entendimiento mutuo es el diálogo respetuoso y la empatía.

COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)

Prohibición de Conductas Discriminatorias: Incurrir en cualquier forma de trato discriminatorio, descortés o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

Evito la Subjetividad Prejudicial: Fundamentar mis juicios o decisiones en base a suposiciones, estereotipos simplistas o prejuicios personales.


Cero Tolerancia al Maltrato: Ejecutar actos de agresión, indiferencia deliberada o cualquier forma de maltrato físico o psicológico, tanto hacia la ciudadanía como hacia mis compañeros y colaboradores de la Administración.

6.4 COMPROMISO

El Compromiso se define como la dedicación incondicional a la causa pública, la asunción plena de los deberes institucionales y la orientación del esfuerzo hacia el bienestar de la comunidad.

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- **Asumo mi Deber Público con Convicción:** Reconozco la trascendencia de mi rol como servidor y la magnitud de las obligaciones y responsabilidades contraídas con la ciudadanía y el Departamento.
- **Actúo con Empatía y Orientación al Ciudadano:** Hago un esfuerzo constante por entender el contexto, las necesidades y las expectativas de las personas. Esta comprensión empática es el fundamento que impulsa mi servicio y guía la calidad de mi labor.
- **Brindo Atención Integral:** Estoy dispuesto a escuchar activamente, atender diligentemente y orientar de manera precisa a cualquier persona que requiera información o guía sobre asuntos de interés público.
- **Mantengo el Foco y la Concentración:** Aseguro una presencia plena en cada interacción con otros ciudadanos y compañeros, evitando distracciones que puedan mermar la calidad de la atención y la toma de decisiones.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

- **Entrego un Servicio de Excelencia:** Mi meta es proporcionar un servicio que se caracterice por su agilidad, calidez humana y la más alta calidad técnica.

COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)


- **Actitud Negativa o Apatía:** Desempeñar mis funciones con una disposición mental negativa o desinteresada, ya que la falta de entusiasmo compromete la excelencia y la productividad del trabajo.
- **Concebir el Servicio como un Favor:** Considerar que mi labor es una dádiva u obsequio personal a la ciudadanía. Mi trabajo es una obligación contractual, un compromiso ético y un motivo de orgullo profesional.
- **Minimizar el Impacto del Rol:** Restarle importancia o percibir mi función como irrelevante para el desarrollo y el bienestar de la sociedad araucana.
- **Eludir las Inquietudes Ciudadanas:** Omitir, desatender o ignorar las peticiones, quejas o inquietudes planteadas por los ciudadanos.

6.5 DILIGENCIA

La Diligencia se entiende como la aplicación del rigor, la eficiencia y la oportunidad en el desempeño de las funciones, optimizando el uso de los recursos para alcanzar los resultados esperados por la comunidad.

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- **Administración Responsable del Patrimonio:** Hago uso de los recursos públicos con un criterio de responsabilidad y austeridad, reconociendo que estos son un patrimonio colectivo y deben ser empleados exclusivamente para el cabal cumplimiento de mis obligaciones institucionales, evitando cualquier tipo de despilfarro.
- **Cumplimiento Oportuno de Tareas:** Me adhiero estrictamente a los cronogramas y plazos establecidos para la ejecución de mis responsabilidades laborales. Entiendo que la eficiencia en el tiempo es fundamental para la operatividad de la Administración y el respeto a los derechos ciudadanos.
- **Garantía de Calidad en la Gestión:** Aseguro que todos los productos, servicios o procesos bajo mi responsabilidad cumplan con los más altos estándares de calidad requeridos en el servicio público, sin aceptar o entregar resultados incompletos o mediocres.
- **Liderazgo Proactivo en la Mejora Continua:** Actúo con iniciativa al comunicar de forma oportuna propuestas y recomendaciones orientadas a la optimización de los procesos y el mejoramiento constante de mi desempeño y el de mi equipo de trabajo.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)

Despilfarro de Recursos: Incurrir en el malgasto, el uso ineficiente o la negligencia en la custodia de los bienes y recursos públicos que me han sido asignados.

Inacción y Evasión de Decisiones: Aplazar o retrasar injustificadamente las actividades o resoluciones cruciales que deben dar respuesta a problemáticas ciudadanas o que son vitales para el funcionamiento de mi área. La urgencia del servicio no permite dilaciones.

Indiferencia en el Servicio: Demostrar falta de interés, indolencia o pasividad en mi interacción y actuaciones ante la ciudadanía o mis colegas.

Omisión de Responsabilidades: Evadir o delegar sin justificación mis responsabilidades y funciones primarias; ningún otro asunto personal o secundario puede justificar el incumplimiento de mi deber.


6.6 JUSTICIA

La Justicia se manifiesta en el trato imparcial y equitativo, asegurando que las decisiones administrativas se sustenten en la legalidad, la objetividad y el reconocimiento de los derechos de todas las partes.

MI COMPORTAMIENTO ESPERADO (LO QUE HAGO)

- **Fundamento mis Decisiones en la Evidencia:** Adopto resoluciones administrativas de manera informada, racional y objetiva, basándome siempre en datos, hechos probados y marcos normativos claros. Es imperativo evitar fallos en la actuación que resulten de la falta de claridad o sustento.
- **Tutelo y Reconozco los Derechos:** Actúo activamente para proteger y garantizar los derechos de cada individuo, considerando sus circunstancias y condiciones particulares, en aras de promover la equidad.
- **Fomento la Concertación y el Equilibrio:** Al tomar decisiones que involucren a múltiples partes, establezco y utilizo mecanismos de diálogo y consenso que permitan articular los intereses y considerar todas las perspectivas relevantes.

COMPORTAMIENTOS NO ACEPTADOS (LO QUE SE PROHÍBE)

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

- **Promoción de la Discriminación:** Diseñar, proponer o ejecutar políticas, programas o acciones que socaven o atenten contra los principios de igualdad o libertad de las personas.
- **Parcialidad en la Toma de Decisiones:** Privilegiar o conceder ventaja al punto de vista de un único grupo de interés, sin haber analizado y sopesado los argumentos y las necesidades de todos los actores involucrados en una situación.
- **Interferencia de Factores Subjetivos:** Permitir que sentimientos personales (como el favoritismo, la animadversión o el capricho), presiones externas o intereses de índole particular o grupal, distorsionen mi criterio profesional, mi capacidad de decisión o mi gestión pública.

7. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Gobernación de Arauca establece que la Secretaría de Planeación, la Secretaría General y Desarrollo Institucional, a través de la Oficina de Talento Humano asumirán el liderazgo estratégico y operativo para la efectiva implementación, divulgación y monitoreo de este Código de Integridad. Este esfuerzo contará con el respaldo y la participación de todas las dependencias y áreas que componen la entidad.

A continuación, se presenta un resumen de esta estructura, fundamental para la Gobernanza y Seguimiento de la política de integridad, en línea con el Decreto 1499 de 2017 (MIPG) que promueve el liderazgo y la articulación.


7.1 Liderazgo Estratégico y Operativo

Las siguientes dependencias asumen la responsabilidad principal de impulsar y coordinar la política de integridad:

Secretaría de Planeación Departamental: A cargo de la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan de Desarrollo, asegurando que los objetivos de integridad estén alineados con la planeación estratégica.

Secretaría General y de Gobierno: Responsable de la operatividad, la articulación con otras dependencias y, probablemente, la gestión de los procesos disciplinarios o de aplicación del régimen ético.

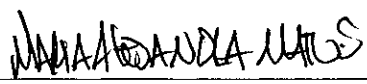
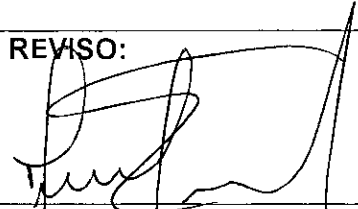

Oficina de Gestión de Talento Humano: Lidera la divulgación, apropiación y capacitación del Código de Integridad (cumpliendo con la Ley 2016 de 2020), la evaluación de su cumplimiento y el monitoreo de los comportamientos esperados en los servidores públicos.

 GOBERNACIÓN DE ARAUCA	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA Gestión Estratégica de Talento Humano	CODIGO CD-DI-TH-01		
	CODIGO DE INTEGRIDAD GESTION DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE ARAUCA	FECHA DE EMISIÓN		
		14	11	2025
		VERSION 01		

Adicionalmente a los establecidos, cada dependencia deberá contar con un *ROL DE INTEGRIDAD*, quienes actúan como agentes de cambio y puntos focales dentro de sus respectivas secretarías para la difusión y seguimiento de los valores y principios del Código.

8. Control de cambios

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCION Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 10/10/2025	Emisión del documento como nuevo del SGC

ELABORO: 	REVISO: 	APROBÓ: 
Nombre completo: María Alejandra Matus Ayala	Nombre completo: Mauricio Alberto Reyes Castillo	Nombre completo: Neida Roció Parada Cáceres
Cargo: Profesional Esp. Talento Humano	Cargo: Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	Cargo: Secretaria General y Desarrollo Institucional / Representante de la Dirección ante el SGC (Resolución. 2573/2021)
Fecha: 14 de noviembre de 2025		