

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD INFORME SERVIDOR PÚBLICO HONESTO 2026

"Valor de la Honestidad 2026"

1. PRESENTACIÓN

El presente informe ejecutivo consolida los resultados del proceso de Elección del Servidor Público Honesto 2026 de la Gobernación de Arauca, en el marco de la estrategia de fortalecimiento de la cultura de integridad institucional establecida en el Código de Integridad y la Política de Integridad (PL-DI-GTH-04, V1) de la entidad.

Esta iniciativa se inscribe en la Ruta de Fortalecimiento de la Integridad Pública del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, y responde a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) contenidos en la Ley 2016 de 2020. Su propósito es identificar, reconocer y visibilizar al servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, ha demostrado de manera sobresaliente los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Lealtad Institucional.

2. OBJETIVO DEL PROCESO

Reconocer públicamente a los servidores públicos de la Gobernación de Arauca que encarnan los valores del Código de Integridad, contribuyendo a la transformación cultural institucional, la consolidación de la confianza ciudadana y la prevención de conductas contrarias a la ética pública, en cumplimiento del artículo 209 de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones del Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011).

3. RESULTADOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN

3.1. Clasificación de Votantes por Tipo de Vinculación

La participación en el proceso de elección fue analizada con base en los registros oficiales de planta de personal y contratistas CPS vigentes a la fecha de corte (junio de 2026), obteniendo la siguiente distribución:

68 TOTAL, DE VOTOS	23 CANDIDATOS POSTULADOS	9 DEPENDENCIAS VOTANTES
-----------------------	--------------------------------	-------------------------------

61 VOTANTES PLANTA 89,7% del total	7 VOTANTES CPS 10,3% del total
--	--------------------------------------

La participación de los servidores de Planta (89,7%) refleja un alto nivel de apropiación institucional, coherente con el valor de Lealtad Institucional definido en el Código de Integridad, que establece que el servidor debe identificarse plenamente con la misión y los objetivos de la Gobernación. La vinculación de los contratistas CPS (10,3%) evidencia, a su vez, un sentido de pertenencia que trasciende el tipo de vinculación.

CLASIFICACIÓN DE VOTANTES		
PLANTA	CPS	SIN IDENTIFICAR
61	7	0

3.2. Candidatos Más Votados

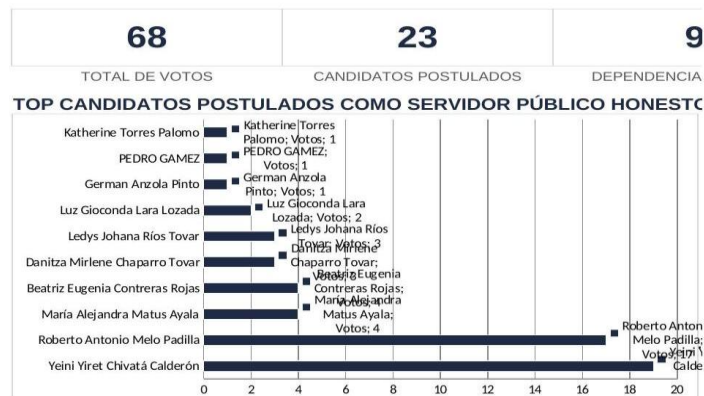
Se registraron 23 candidatos postulados por sus compañeros de trabajo. A continuación, se presentan los diez (10) más votados:

TOP 10 CANDIDATOS AL SERVIDOR PÚBLICO HONESTO 2026			
Candidato	Votos	% Total	Secretaría
Yeini Yiret Chivatá Calderón	19	27,9%	Secretaría de Hacienda
Roberto Antonio Melo Padilla	17	25,0%	Secretaría de Educación
María Alejandra Matus Ayala	4	5,9%	Secretaría General
Beatriz Eugenia Contreras Rojas	4	5,9%	Secretaría de Hacienda
Danitza Mirlene Chaparro Tovar	3	4,4%	Secretaría de Infraestructura
Ledys Johana Ríos Tovar	3	4,4%	Secretaría General
Luz Gioconda Lara Lozada	2	2,9%	Secretaría de Desarrollo Social
German Anzola Pinto	1	1,5%	Sec. Desarrollo Agropecuario
Katherine Torres Palomo	1	1,5%	Secretaría de Educación
Ariel Pedraza Pinzón	1	1,5%	Secretaría de Educación

La candidata con mayor respaldo fue Yeini Yiret Chivatá Calderón (Secretaría de Hacienda) con 19 votos (27,9% del total), seguida de Roberto Antonio Melo Padilla (Secretaría de Educación) con 17 votos (25,0%). Entre los dos primeros candidatos se concentra el 52,9% del total de votos emitidos.

ELECCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO HONESTO

Valor de la Honestidad 2026 | Gobernación de Arauca



3.3. Participación por Dependencia Votante

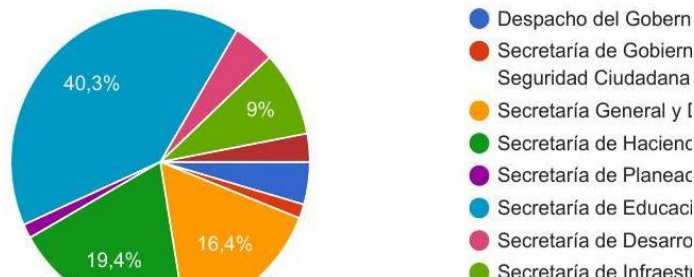
Las nueve (9) dependencias de la Gobernación de Arauca participaron en el proceso. La distribución de votos por dependencia fue la siguiente:

VOTOS EMITIDOS POR DEPENDENCIA		
Dependencia Votante	Votos	% del Total
Secretaría de Educación Departamental	27	39,7%
Secretaría de Hacienda Departamental	13	19,1%
Secretaría General y Desarrollo Institucional	12	17,6%
Secretaría de Infraestructura Física	6	8,8%
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Sostenible	3	4,4%
Despacho del Gobernador	3	4,4%
Secretaría de Desarrollo Social	2	2,9%
Secretaría de Gobierno y Seguridad Ciudadana	1	1,5%
Secretaría de Planeación Departamental	1	1,5%

La Secretaría de Educación Departamental lideró la participación con 27 votos (39,7%), seguida de la Secretaría de Hacienda (19,1%) y la Secretaría General y Desarrollo Institucional (17,6%). La cobertura del 100% de las dependencias activas confirma el alcance transversal de la iniciativa.

Dependencia, oficina o área donde labora.

67 respuestas



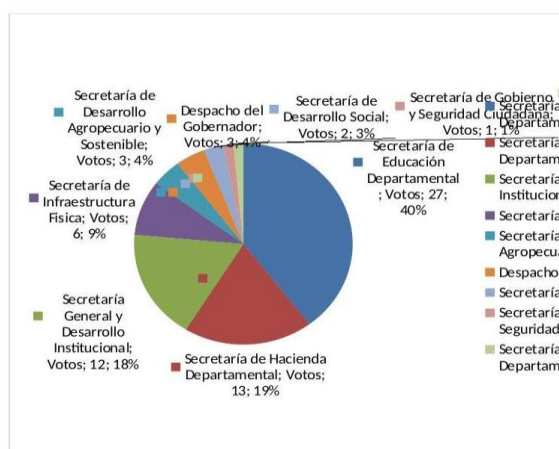
3.4. Secretarías de los Candidatos Postulados

Los candidatos postulados provienen de todas las áreas misionales y de apoyo de la entidad, lo que evidencia la extensión horizontal de la cultura de integridad:

VOTOS RECIBIDOS POR SECRETARÍA DEL CANDIDATO		
Secretaría del Candidato	Votos	% del Total
Secretaría de Hacienda	25	36,8%
Secretaría de Educación	21	30,9%
Secretaría General y Desarrollo Institucional	12	17,6%
Secretaría de Infraestructura Física	4	5,9%
Secretaría de Desarrollo Social	2	2,9%
Secretaría de Desarrollo Agropecuario	1	1,5%
Secretaría de Planeación	1	1,5%
Despacho del Gobernador	1	1,5%
Secretaría de Gobierno y Seguridad Ciudadana	1	1,5%

Secretaría de
Desarrollo
Agropecuario y
Sostenible;
Votos; 3; 4%

Secretaría de
Infraestructura
Física; Votos;
6; 9%



4. ANÁLISIS DE RESULTADOS FRENTE AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad de la Gobernación de Arauca (FR-DE-CO-04, V2 2026) establece seis valores fundamentales que orientan el comportamiento de cada servidor: Lealtad Institucional, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Los resultados del proceso de elección son analizados a continuación en relación directa con cada uno de estos valores:

ALINEACIÓN CON EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD VALORES INSTITUCIONALES		
Valor	Relación con la Elección	Evidencia en los Datos
Honestidad	La iniciativa fomenta que los servidores voten de manera transparente y sin presiones, reconociendo públicamente las actuaciones íntegras de sus compañeros.	Reconocimiento de la probidad entre pares; cultura de transparencia activa.
Respeto	La elección promueve la valoración digna de cada servidor, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de vinculación (Planta o CPS).	Igualdad de participación: 61 votantes Planta y 7 CPS sin distinción.
Compromiso	La participación voluntaria de 68 servidores refleja una disposición activa hacia la cultura institucional y el bienestar colectivo.	68 votos emitidos; 9 dependencias involucradas.
Diligencia	La alta participación evidencia responsabilidad en la apropiación de las políticas de integridad dentro del tiempo establecido.	Cobertura de todas las secretarías activas; respuesta oportuna.
Justicia	El proceso garantizó igualdad de oportunidades para nominar y ser nominado, sin restricción por tipo de vinculación.	23 candidatos postulados de diferentes dependencias y perfiles.
Lealtad Institucional	La elección materializa la identidad institucional y el orgullo de pertenecer a la Gobernación de Arauca como agente de cambio ético.	El 100% de los votos reconocen valores alineados con la misión institucional.

El análisis permite concluir que la Elección del Servidor Público Honesto 2026 constituye una acción concreta de implementación del Código de Integridad, al materializar en la práctica institucional los comportamientos esperados de cada valor. La elección no es un

acto simbólico: es evidencia tangible del "cambio cultural" que mide el indicador FURAG para la Política de Integridad.

5. ARTICULACIÓN CON LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad de la Gobernación de Arauca (PL-DI-GTH-04, V1) formaliza la ruta de fortalecimiento de la integridad pública en el marco del MIPG. A continuación, se presenta la correspondencia entre los resultados del proceso y las etapas de dicha ruta:

ALINEACIÓN CON LA RUTA DE FORTALECIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD (PL-DI-GTH-04)		
Etapas MIPG	Descripción	Evidencia en el Proceso
Etapas 4 Apropiación	Sensibilización y capacitación sobre integridad; inducción con líneas de integridad.	La participación voluntaria de 68 servidores de 9 dependencias evidencia la apropiación de los valores institucionales.
Etapas 5 Código de Integridad	Adopción, difusión y socialización del Código. Diagnóstico de implementación.	La elección opera como diagnóstico vivencial de la implementación del Código: qué valores perciben los pares como más presentes.
Etapas 6 Conflicto de Interés	Gestión preventiva; transparencia en la toma de decisiones.	El proceso fue voluntario, anónimo y transversal, sin ninguna presión jerárquica; previene conductas de favoritismo.
Etapas 7 Gestión de Riesgos	Canales de denuncia; seguimiento y monitoreo.	Los resultados alimentan el mapa de riesgos de integridad y permiten identificar referentes éticos positivos por dependencia.

6. INDICADORES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política de Integridad establece tres métricas principales para el seguimiento FURAG. A continuación, se presenta el aporte de este proceso a cada indicador:

Indicador FURAG	Meta	Resultado Proceso	Observación
Cambio cultural (conocimiento del Código)	100%	Positivo	68 servidores nominan y votan invocando valores del Código, demostrando apropiación activa.

Integridad y Gestión del Riesgo	95%	Contribuye	Los referentes éticos identificados son insumo para controles preventivos y reducción de riesgo de corrupción.
Gestión preventiva de conflicto de interés	90%	N/A directa	El proceso no genera conflicto de interés; fortalece la imparcialidad al involucrar todas las dependencias.

7. HALLAZGOS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

7.1. Hallazgos Positivos

- Cobertura institucional total: las 9 dependencias activas emitieron al menos 1 voto, demostrando apropiación transversal del proceso.
- Alta participación de servidores de Planta (89,7%), que constituyen el núcleo de la carrera administrativa y son referentes de estabilidad institucional.
- Participación incluyente de contratistas CPS (10,3%), coherente con el valor de Respeto y la igualdad de trato independientemente del tipo de vinculación.
- 23 candidatos postulados, lo que indica que la cultura de reconocimiento entre pares está extendida y no concentrada en figuras jerárquicas.
- El 52,9% de los votos se concentraron en los dos primeros candidatos, lo que facilita la definición de un ganador claro con legitimidad amplia.

7.2. Oportunidades de Mejora

- Implementar retroalimentación cualitativa: las justificaciones registradas por los votantes constituyen insumo valioso para identificar comportamientos íntegros específicos y documentarlos en las hojas de vida de los candidatos.
- Articular los resultados con el Programa de Bienestar e Incentivos del Plan de Gestión y Estrategia de Talento Humano (PGETH), de modo que el reconocimiento trascienda el acto simbólico.
- Establecer un acto formal de reconocimiento público al ganador, con participación de la Alta Dirección, como acción del Liderazgo Íntegro (Etapas 3 de la Ruta MIPG).

La Elección del Servidor Público Honesto 2026 de la Gobernación de Arauca constituye un ejercicio significativo de democracia interna y cultura ética que cumple con los siguientes propósitos institucionales:

- Materializa la implementación activa del Código de Integridad, al poner en práctica los seis valores institucionales en un proceso participativo y voluntario.
- Aporta evidencia concreta al indicador de Cambio Cultural de la Política de Integridad (PL-DI-GTH-04) para el reporte FURAG, al documentar que los servidores conocen y reconocen los valores del Código en actuaciones concretas de sus pares.
- Fortalece la cultura de la honestidad y la transparencia, al visibilizar públicamente que la integridad es reconocida y valorada dentro de la entidad, creando incentivos positivos hacia el comportamiento ético.

- Contribuye al objetivo estratégico de la entidad de recuperar y consolidar la credibilidad institucional frente a la ciudadanía araucana, en línea con los principios del artículo 209 de la Constitución Política.
- Genera un insumo para la Gestión de Riesgos de Integridad, identificando referentes éticos positivos por dependencia y secretaría, que pueden ser utilizados como modelos en procesos de inducción y reinducción.

La candidata elegida, YEINI YIRET CHIVATÁ CALDERÓN, de la Secretaría de Hacienda Departamental, recibió el 27,9% de los votos totales, siendo reconocida por sus compañeros como servidora que encarna los valores de transparencia, integridad, compromiso y buen trato, en coherencia plena con el perfil del Servidor Público Honesto definido en el Código y la Política de Integridad de la Gobernación.

8. EVENTO DE RECONOCIMIENTO

Reconocimiento a la honestidad – “Noche de los Mejores”

En el marco de la estrategia institucional orientada a promover, fortalecer y reconocer los valores del servicio público, se llevó a cabo la actividad denominada “Noche de los Mejores”, un espacio especialmente diseñado para exaltar a los funcionarios que, a través de su comportamiento, compromiso y desempeño diario, se convierten en referentes de los principios que deben orientar el ejercicio de la función pública.

En esta ocasión, se tomó como eje central el valor de la honestidad, entendido como un principio fundamental para generar confianza, actuar con transparencia y desarrollar las funciones institucionales con integridad, responsabilidad y coherencia. La actividad permitió reconocer públicamente a aquellos funcionarios que han demostrado, mediante sus actuaciones cotidianas, que la honestidad no es únicamente un valor declarado, sino una práctica que se refleja en la manera de servir, tomar decisiones, relacionarse con los compañeros y responder a las responsabilidades asignadas.

Como parte de esta iniciativa, se realizó un proceso de votación y reconocimiento entre los funcionarios, mediante el cual fueron seleccionadas las cinco personas que obtuvieron el mayor número de votos por representar de manera ejemplar el valor de la honestidad. Este mecanismo permitió que el reconocimiento surgiera de la propia percepción y valoración de los compañeros, quienes identificaron en los homenajeados comportamientos y actuaciones que reflejan confianza, transparencia, rectitud y compromiso con la institución.

A cada uno de los funcionarios reconocidos se le hizo entrega de un diploma de reconocimiento, elaborado como una distinción especial para destacar su aporte y

trayectoria en la vivencia de este valor. El diploma contiene un mensaje institucional en el que se señala que el Departamento de Arauca reconoce al servidor por su honestidad, resaltando este principio como “cimiento de la confianza pública y la fuerza de un buen gobierno”. De esta manera, la distinción no representa únicamente un reconocimiento individual, sino que simboliza el compromiso de la entidad con la construcción de una administración pública fundamentada en la integridad y la confianza ciudadana.

Asimismo, el diploma incorpora la expresión “Servirnos con el ejemplo”, destacando que las buenas prácticas de los funcionarios reconocidos constituyen un referente para sus compañeros y para toda la organización. La entrega de esta distinción busca, por tanto, visibilizar aquellas conductas que contribuyen positivamente al ambiente laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo que otros servidores encuentren en estos ejemplos una motivación para actuar siempre bajo principios de transparencia, responsabilidad y honestidad.

La distinción también reconoce que la labor desempeñada por estos funcionarios ha sido fundamental para el logro de los objetivos institucionales, vinculando directamente el ejercicio responsable de sus funciones con los resultados y propósitos de la administración departamental. En este sentido, el reconocimiento trasciende la entrega de un diploma y se convierte en un mensaje institucional de valoración hacia quienes, desde sus diferentes roles, contribuyen a fortalecer la cultura organizacional y la confianza en el servicio público.

La “Noche de los Mejores” se consolidó, así como un escenario de gratitud, reconocimiento y motivación, en el que se destacó que la honestidad se construye y se demuestra en las decisiones y acciones de todos los días. La entrega de los cinco diplomas permitió exaltar públicamente a funcionarios que son considerados ejemplos de este valor, incentivando a todo el equipo de trabajo a continuar desarrollando sus labores con integridad, transparencia, responsabilidad y vocación de servicio.

De esta manera, la actividad contribuye al fortalecimiento de una cultura institucional basada en valores, en la que el reconocimiento de las buenas actuaciones se convierte en una herramienta para motivar y promover comportamientos éticos. El diploma entregado representa, finalmente, un símbolo de agradecimiento por el compromiso demostrado y un reconocimiento a quienes hacen de la honestidad una parte esencial de su desempeño y de su manera de servir a la comunidad.



MARÍA ALEJANDRA MATUS AYALA
Profesional Especializado de Talento Humano



FR-DE-CO-05
VERSIÓN: V2
FECHA EMISIÓN: 21/01/2026
Certificate No.
LAT-1069

GOBERNACIÓN DE ARAUCA
Calle 20 Carrera 21 Esquina, Telefax 8851946; Código Postal 810001
Arauca-Arauca (Colombia). E-mail: archivogeneral@arauca.gov.co
NIT. 800102838 - 5 PAG. 9

FOTOGRAFÍAS



















