



UAECD  
Catastro Bogotá



# PLAN AL DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

Gestión Estratégica de Personas  
2025



## Contenido

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                                              | 3  |
| 2. Objetivos .....                                                                 | 4  |
| 2.1 Objetivo General .....                                                         | 4  |
| 2.2 Objetivos Específicos.....                                                     | 4  |
| 3. Alcance .....                                                                   | 4  |
| 4. Diagnóstico.....                                                                | 5  |
| 4.1 Autodiagnóstico De Gestión Del Código De Integridad – MIPG .....               | 5  |
| 4.2 Resultados Del Test De Percepción De Integridad Y Apropiación De Valores ..... | 7  |
| 5. Seguimiento y verificación .....                                                | 15 |
| 6. Presupuesto .....                                                               | 15 |
| 7. Plan de trabajo .....                                                           | 15 |

## PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

### 1. Introducción

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, se formula el Plan de Gestión de Integridad de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para la vigencia 2024.

El Plan de Gestión de la Integridad se articulará con las herramientas de gestión como el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el Modelo Integrado de Gestión – MIPG; también facilita el empoderamiento de un equipo de funcionarios de la entidad como Gestores de Integridad, los cuales serán promotores y garantes de la cultura de integridad.

En este documento se presentan las acciones que comprende el Plan, las cuales se desarrollarán con el fin de propender por la apropiación del Código de Integridad, a través del apoyo de los Gestores de Integridad como promotores y garantes de la cultura organizacional.

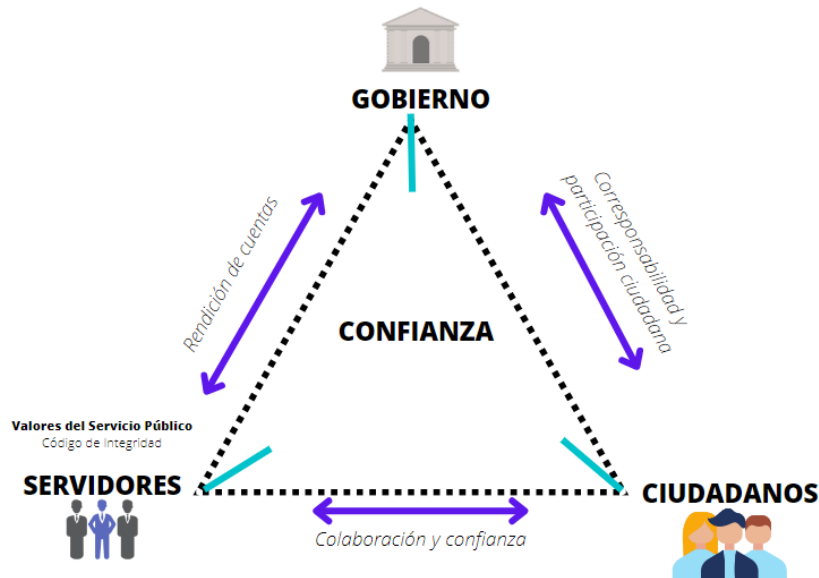
Es así como mediante el presente documento, se establece el Plan de Gestión para apropiación del Código de Integridad con el fin de lograr la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, acogiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y adoptando el código de Integridad establecido en los términos del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, por el cual se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital.

Por tanto, en este documento se presentan las actividades relacionadas con la Gestión de Integridad de la Unidad a ejecutar durante la vigencia 2024, plasmadas en un cronograma de trabajo, las cuales están orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación y fortalecimiento de los comportamientos que orientan el desempeño de sus colaboradores, con el fin de cumplir con la Misión, Visión y Objetivos Institucionales a través del apoyo de la Dirección y los integrantes del nivel directivo, la Subgerencia de Talento Humano, los Gestores de Integridad, la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos, como promotores y garantes de la cultura organizacional.

Es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman como referentes el Manual Operativo de MIPG, los lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital y la prueba realizada a los servidores de la Unidad en vigencia 2023.

Igualmente, se tiene en cuenta que la integridad es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado, en la cual hay una corresponsabilidad y participación ciudadana entre el estado y la ciudadanía, además de ser necesario el establecimiento de lasos de colaboración y confianza entre los ciudadanos participativos e informados y los servidores comprometidos y meritorios, sumados a una relación que facilite la rendición de cuentas y la implementación de los valores del servicio público de los servidores con una administración pública, para que así, se vea reflejado el triángulo de la administración pública en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital, logrando que los servidores apropien y demuestren actuar bajo el sentido de la ética de lo público.

Figura 1. Triángulo de la Integridad Pública



Fuente: Elaboración propia a partir de Función Pública (2016)

En virtud de lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital tiene el firme propósito de continuar con el fortaleciendo la gestión de los servidores mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas y se recojan las lecciones aprendidas.

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo General

Fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Apropiar los valores éticos en todos los colaboradores de la UAECD con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la UAECD.
- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés que se presenten al interior de la UAECD.

## 3. Alcance

El Plan de Gestión de Integridad inicia desde la publicación del plan formulado de de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y directrices emitidas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, y finaliza con el reporte de avance de actividades del plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

#### 4. Diagnóstico

Para tener de punto de partida para la elaboración del plan de integridad de 2025 se observan el autodiagnóstico de gestión del código de integridad de MIPG del Departamento Administrativo de Función Pública, las actividades y la prueba de percepción realizadas en la vigencia 2023. Teniendo en cuenta lo anterior, como principales recomendaciones realizadas son:

- Realizar actividades de divulgación y apropiación del código de integridad, resaltando la importancia de los valores en el cumplimiento de las funciones.
- Liderazgo activo por parte del equipo directivo en el manejo del tema y compromiso en la participación de las actividades

##### 4.1 Autodiagnóstico De Gestión Del Código De Integridad – MIPG

| Componentes                                                                                   | Categorías                                                                                                         | Actividades De Gestión                                                                                                                                                          | Puntaje |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad | Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad                                     | A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.                                       | 100     |
|                                                                                               |                                                                                                                    | Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.                   | 100     |
|                                                                                               |                                                                                                                    | Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.                                                        | 100     |
|                                                                                               |                                                                                                                    | Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.                                                                    | 100     |
|                                                                                               | Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.<br>Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que | Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código. | 100     |

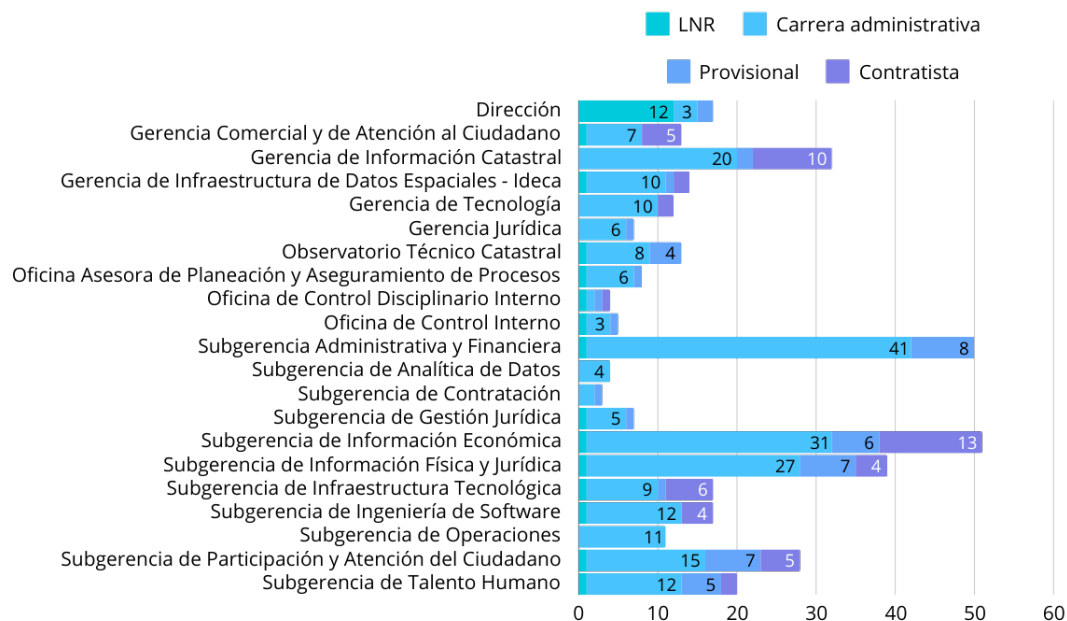
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                                  | permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.                                                                                                              | Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.       | 100 |
|                                                  | Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.<br>Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad. | Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.                                                                                                                                       | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.                                                                                                                    | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad                                                                                                                                                 | 91  |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.                                                                                                                                                                       | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana                                                                                                                                                             | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.                        | 100 |
| Promoción de la gestión del Código de Integridad | Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad                                                                                                                                                    | Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.                                                                                                                                                                                | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.                                                                                                         | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.                                                                                                                               | 100 |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                         | Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión. | 100 |

|  |                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                    |     |
|--|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|  |                                                                        | Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.                                                                                  | 100 |
|  |                                                                        | Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.                                                                                                                                                         | 100 |
|  | Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad | Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:<br><br>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.<br>2. Grupos de intercambio | 100 |
|  |                                                                        | Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.                                                                                                                  | 100 |

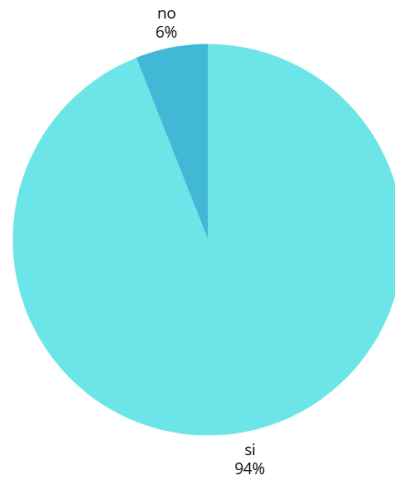
#### 4.2 Resultados Del Test De Percepción De Integridad Y Apropiación De Valores

Se realizó mediante la plataforma digital Microsoft Forms, contó con la participación de 373 personas de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, la encuesta está compuesta por 13 preguntas que buscan conocer las actitudes y pensamientos de los servidores referente a la Integridad.

Gráfica 1. Respuestas por dependencia y tipo de vinculación

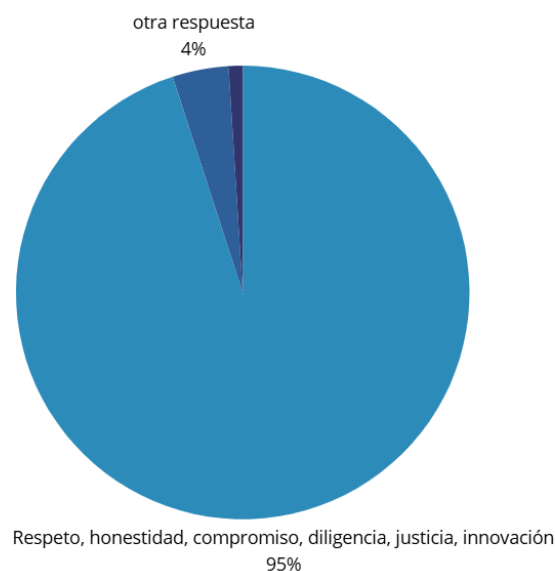


Gráfica 2. ¿Sabe cuáles son los valores adoptados en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital?



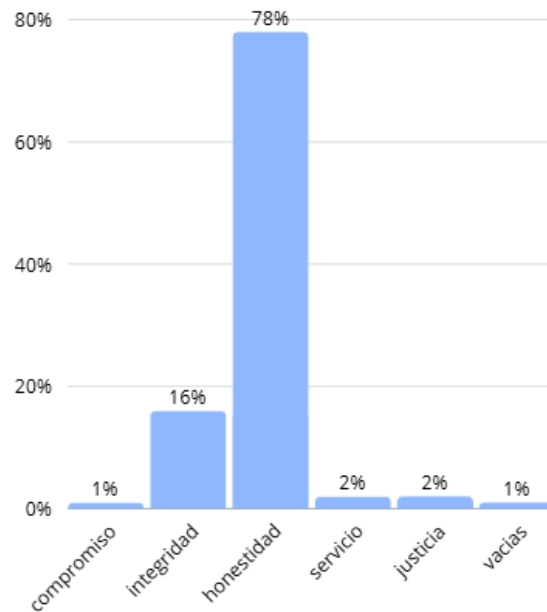
Los servidores manifiestan en un 94% que conocen cuales son los valores adoptados en la Unidad, sin embargo, se puede observar que un 6% de los servidores manifiesta no conocerlos, los cuales están vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y contratista.

Gráfica 3. ¿Cuáles son los valores de integridad adoptados en la Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital??



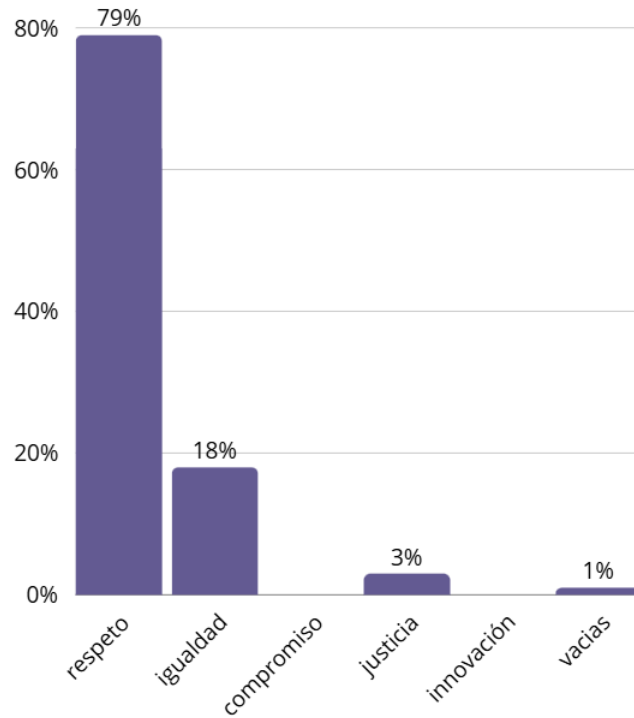
Para conocer si identifican los valores se dio la opción de seleccionar entre varias opciones donde una era la correcta, la cual fue seleccionada por el 95% de los servidores, observándose que es necesario continuar trabajando para que el 4% de los encuestados que no tienen totalmente apropiado el código de integridad lo puedan apropiar.

Gráfica 4. La definición: “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general” corresponde al valor:



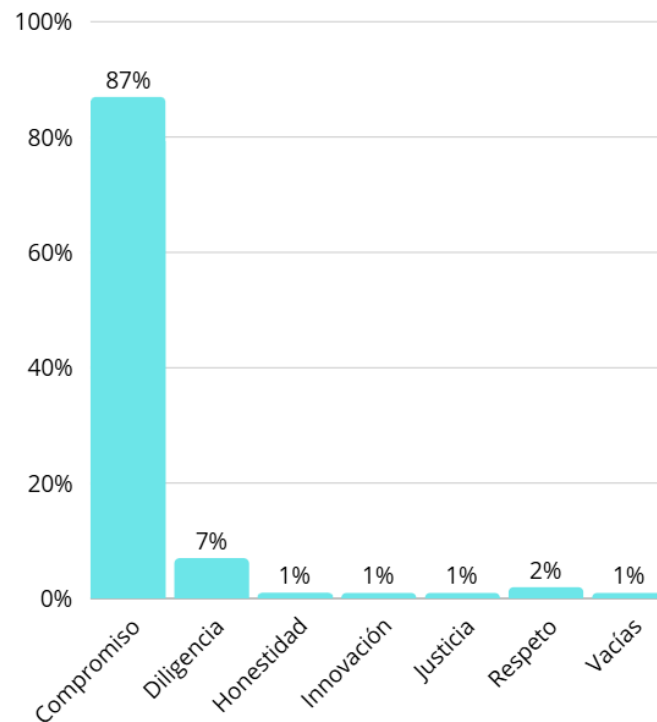
Al momento de identificar el significado del valor de la Honestidad en el código de integridad el 78% de los servidores respondieron correctamente, aunque también se notó confusión y dificultad en el 22% que seleccionaron erróneamente la respuesta, principalmente al confundir el termino con integridad.

Gráfica 5. La definición: “Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición” corresponde ...



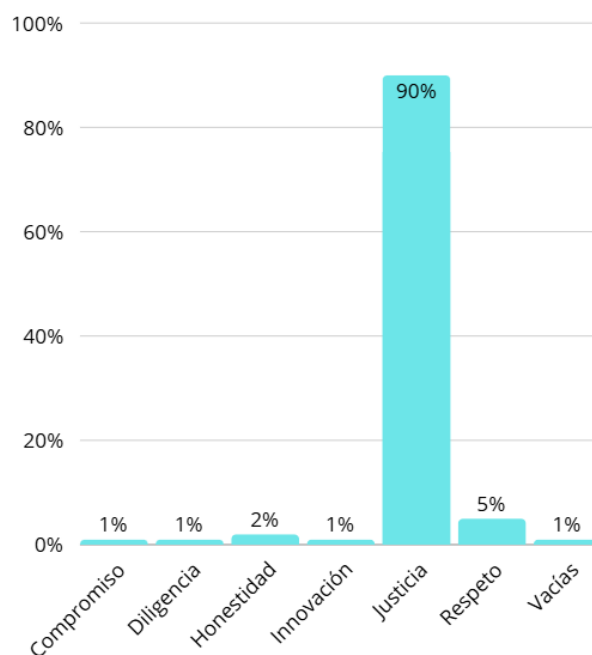
El significado del valor del respeto es identificado claramente por el 79% de los encuestados, EL 18% selecciono la igualdad, y el 3% la justicia. Este valor debe continuar reforzándose y haciendo énfasis ya que es la base para facilitar la convivencia con los demás actores que se articulan interna y externamente en la entidad.

Gráfica 6. La definición: “Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar”



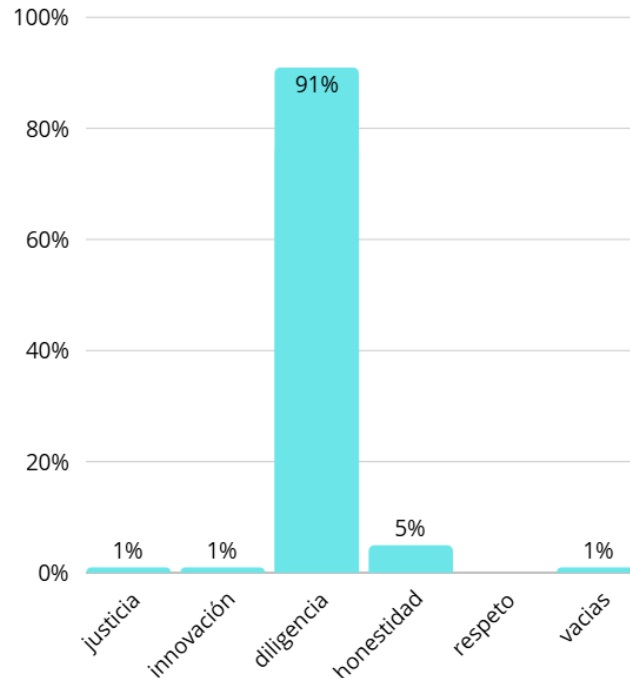
Teniendo en cuenta los resultados de la gráfica anterior, se puede deducir que los servidores en general conocen la definición del valor del compromiso (87%), sin embargo, se presenta dudas y confusiones que se deben continuar trabajando, principalmente con el término diligencia.

Gráfica 7. La definición: “Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.” corresponde al valor de:



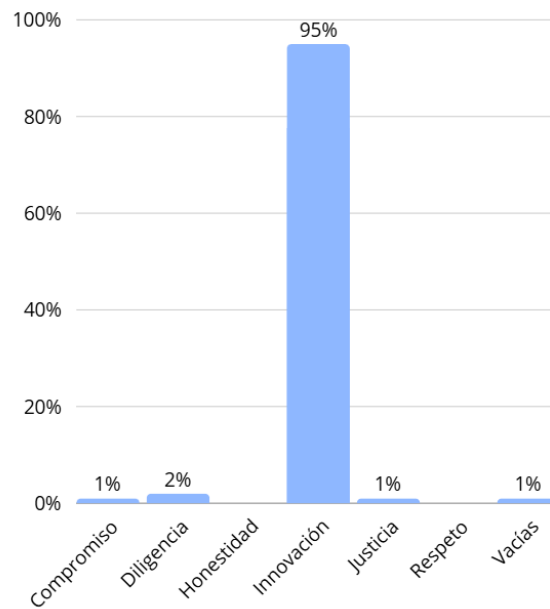
El 90% de los servidores identifica claramente el valor de la justicia, algunos servidores presentan confusión de la definición con términos como el respeto, compromiso, diligencia y honestidad.

Gráfica 8. La definición: “Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.”



La definición de diligencia es clara para el 91% de los servidores, sin embargo, algunos (5%) tienen dudas con el valor de la honestidad, se resalta que es donde los servidores que se equivocan tienen una confusión más marcada hacia otro valor.

Gráfica 9. La definición: “los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana.” corresponde al valor de:



La innovación es reconocida en su definición por el 95% de los servidores, siendo el significado de un valor reconocido y apropiado, por lo que es considerado fundamental para los servidores, sin embargo el 5% de los servidores presenta confusión con términos como respeto, compromiso, diligencia y honestidad.

● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo

Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis...

Cuando decidí ser Servidor Público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi...

Como Servidor Público, he aprendido que mi desempeño diario, es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita

Tengo compromiso con la entidad y mi país, dando lo mejor de mí todos los días en el trabajo, porque represento los valores...

Un Servidor Público, tiene claro que es referente de comportamiento, frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe...

En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos

Un Servidor Público, no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae...

Un Servidor Público, no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues...

Cuando una persona daña bienes públicos, un Servidor Público, tiene como obligación, corregir o llamar la atención de esa...

Los Servidores Públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión,...

Los Servidores Públicos han aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por...

Cuando un Servidor Público tiene fallas en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación...

¿Un Servidor Público debe conocer y practicar los valores y principios adoptados por su Entidad?

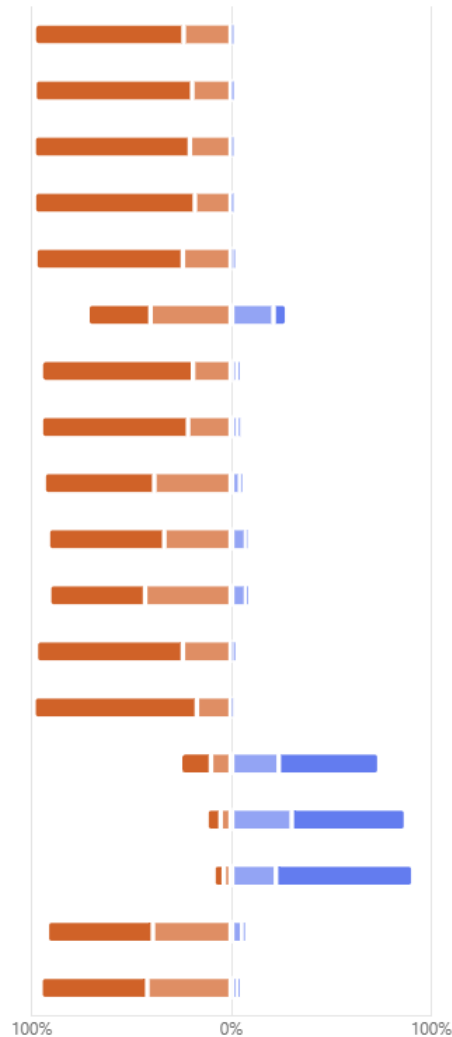
Un Servidor Público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan con...

Cuando un Servidor Público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio...

Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un Servidor Público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro...

Cuando un Servidor Público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no...

¿Considera que las actividades realizadas en el marco del Plan de Gestión de la Integridad (campañas de sensibilización a través d...



Al momento de mostrar situaciones donde se deben identificar si se está de acuerdo o no frente a cada una de estas, alineados a los valores del código de integridad del servidor público, presentan que en la práctica los servidores saben cuál es el comportamiento por seguir, sin ninguna dificultad, por lo cual se demuestra un apropiamiento de los valores y uso en el ejercicio de sus actividades funciones.

En virtud de los resultados obtenidos en la encuesta, se puede evidenciar que, en aumentado la cantidad de personas que resuelven la encuesta, 67% de los que respondieron el test manifestaron haber participado en actividades y asignando una calificación de 4,21 en promedio a la implementación de actividades para la apropiación del código de integridad. Las personas participantes han identifican la apropiación de valores, se observa una mayor participación en los servidores de carrera administrativa, observándose gran diferencia con la participación de servidores de libre nombramiento y remoción y personas con contratos de prestación de servicios. Las áreas de apoyo o soporte son las que más interés en responder la encuesta presentándose una baja participación tanto en las dependencias misionales como en la dirección. También manifiestan que es importante un compromiso evidente de parte del equipo directivo con el tema, y que permitan

generar los espacios para que los servidores puedan vincularse a las actividades y participar de tal manera que puedan apropiarse con mayor facilidad el tema.

Aunque la mayoría de los servidores manifiesta conocer el código de integridad, presentan algunas fallas en conceptos, por lo cual se considera necesario:

Continuar con las actividades de divulgación, aprovechando los medios y herramientas que cuenta la entidad para transmitir mensajes de los valores, que los mensajes permanezcan más tiempo. (mensajes en las pantallas por más tiempo, charlas del tema, actividades lúdicas, actividades presenciales)

Involucrar a la alta dirección en los eventos y que ellos promuevan el código de integridad al interior de las dependencias, además que generen los espacios en cada dependencia para que incentiven y/u obliguen a los servidores a apropiarse del tema.

## 5. Seguimiento y verificación

El plan de gestión de integridad para el 2025, tiene como indicador:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{\text{Número de actividades Ejecutadas}}{\text{Número de actividades Planteadas}}$$

Para la vigencia 2024, el indicador del plan de gestión de integridad queda de la siguiente manera:

$$\text{Indicador Plan de gestión de integridad} = \frac{6}{6} = 100\%$$

## 6. Presupuesto

La implementación del Plan de Gestión de Integridad se apalanca con aliados estratégicos como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Departamento Administrativo de la Función Pública y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Adicionalmente se adelantan actividades con el apoyo del plan de bienestar y el plan institucional de capacitación de la UAECD.

## 7. Plan de trabajo

El Plan de Trabajo comprende las siguientes actividades orientadas a la Cultura de Integridad, fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad del Servicio público en la Unidad:



**UAECD**  
Catastro Bogotá



| ACTIVIDAD                                                                                                                                               | RESPONSABLE                                                               | META                                                                                                                           | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Alistamiento y Armonización                                                                                                                             |                                                                           |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Publicar el Plan de Gestión de Integridad en la intranet y en el sitio web.                                                                             | Subgerencia de Talento Humano                                             | 1 publicación del plan de gestión de integridad                                                                                | Dar a conocer el plan de gestión de integridad para la vigencia actual                                                                                                                                                                                                               |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Implementación                                                                                                                                          |                                                                           |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Realizar actividades de comunicación y sensibilización relacionadas con el código de integridad                                                         | Subgerencia de Talento Humano<br>Gestores de integridad<br>Comunicaciones | 3 actividades de comunicación y sensibilización relacionadas con el código de integridad                                       | Apropiar los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales. |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Semana de los valores: Comprende actividades de integración orientadas al fortalecimiento de la apropiación del Código de Integridad                    | Subgerencia de Talento Humano<br>Gestores de integridad                   | 1 informe con las acciones desarrolladas en la semana de los valores                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Promocionar el Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción disponible del Departamento Administrativo de la Función Pública | Subgerencia de Talento Humano<br>Gestores de integridad                   | Base de datos con servidores que han realizado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción del DAFP     |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Diagnóstico y Evaluación                                                                                                                                |                                                                           |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Aplicar instrumento con el fin de evaluar la Gestión de Integridad y medir la apropiación de los valores del servicio público en la entidad.            | Subgerencia de Talento Humano<br>Gestores de integridad                   | 1 instrumento aplicado para evaluar la gestión de integridad y medir la apropiación de los valores por parte de los servidores | Medir la apropiación de los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad                                                                                                                                                                               |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Seguimiento                                                                                                                                             |                                                                           |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| Reportar el avance en la ejecución del Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad                                                                      | Subgerencia de Talento Humano                                             | 3 informes de avances de ejecución del plan                                                                                    | Dar a conocer el avance en la ejecución del plan de trabajo de gestión de integridad en la UAECD                                                                                                                                                                                     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

