



UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

2024

## PLAN DE INTEGRIDAD

---

OFICINA DE TALENTO HUMANO

"Por una Universidad orientada a la  
acción con ideas que construyen"

**Equipo técnico para la construcción del plan:**

**Elaboró**

**Alexandra Puentes Suárez**

Profesional Universitario

**Anderson Polanco López**

Cps. Profesional Universitario

**Deiby Xavier Duarte Rodríguez**

Cps. Profesional Universitario

**María Camila Reyes**

Cps. Profesional Universitario

**Revisó**

**Sergio Reyes Sarmiento**

Profesional Especializado

**Aprobó**

**Andrea Carolina Hospital Gordillo**

Jefe de Oficina de Talento Humano

# CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN ..... 4
- OBJETIVOS ..... 5
  - OBJETIVO GENERAL..... 5
  - OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 5
- ALCANCE ..... 5
- MARCO JURÍDICO..... 6
  - NORMATIVIDAD NACIONAL Y DISTRITAL ..... 6
- MARCO CONCEPTUAL ..... 8
- MARCO ESTRATÉGICO ..... 9
- ACCIONES, ACTIVIDADES Y RECURSOS ..... 10
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 13
  - SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN ..... 13
  - EVALUACIÓN ..... 13
  - INDICADORES ..... 13
- CONTROL DE CAMBIOS ..... 14

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Integridad de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se proyecta en cumplimiento en la normatividad vigente, la política de integridad, el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás relacionada con el tema, así como los lineamientos de la guía para la implementación del código de integridad en el Distrito Capital.

A través del desarrollo de este plan de integridad se pretende plantear las acciones que posibiliten la apropiación de lo planteado en el código de integridad y buen gobierno, así como la importancia de diligenciar la declaración de conflicto de intereses, o reportar oportunamente si se presenta algún impedimento en el marco de las funciones realizadas, por parte de los servidores públicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para lo cual se cuenta con el apoyo del equipo de gestores de integridad, quienes se encargan de llevar a cabo las socializaciones y sensibilizaciones en la Universidad.

Así mismo, la Universidad fomentará a través de socializaciones y divulgaciones, los principios y valores establecidos en el código de integridad y buen gobierno, posibilitando de esta manera el fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Establecer las acciones a implementar para la apropiación de los principios y valores del código de integridad y buen gobierno, y para la prevención y/o identificación de los conflictos de intereses, en el marco de la política de integridad, dirigidas a los funcionarios y contratistas de la Universidad Francisco José de Caldas.

### Objetivos específicos

1. Armonizar los valores del servicio público colombiano definidos en el Código de Integridad del DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública), con valores y principios institucionales contenidos en el Proyecto Institucional de la Universidad.
2. Definir los valores de integridad de la Universidad, para el desempeño de las actividades y funciones de los cargos y roles asignados a los funcionarios y contratistas de la Universidad.
3. Apropiar e implementar el código de integridad de la Universidad, mediante diversas estrategias pedagógicas y preventivas, como insumo o elemento integrador de la cultura de servicio público de la Comunidad Universitaria.
4. Promover el desarrollo de estrategias orientadas al fortalecimiento cultural de la Comunidad Universitaria, que permita elevar la confianza y la percepción de los ciudadanos sobre la gestión administrativa universitaria

## ALCANCE

El Plan de Integridad va dirigido a todos los directivos, funcionarios administrativos, docentes de planta, trabajadores oficiales y contratistas de la Universidad Francisco José de Caldas, en quienes se busca que, en ejercicio de sus funciones, reflejen los principios, valores y comportamientos relacionados con la integridad. Las etapas que comprende este plan de integridad son: alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación.

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Integridad:

### Normatividad Nacional y Distrital

- **Constitución Política de 1991**, Artículo 209. *La función pública está al servicio de los intereses generales.*
- **Ley 2016 de 2020**, *"tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo"*
- **Ley 2013 de 2019**, *"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"*
- **Ley 1952 de 2019**, *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario"*
- **Ley 489 del 29 de diciembre de 1998**, *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones"*
- **Acuerdo 010 de septiembre 10 de 2015**, *"Por el cual se expide y adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"*
- **Resolución 278 del 14 de julio de 2019, de la Universidad Francisco José de Caldas**, *"Por la cual se adopta e implementa el Código de Integridad del Servicio Público y se dictan otras disposiciones"*
- **Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017**, *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*
- **Decreto Nacional 1499 de 2017**, *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*
- **Decreto Distrital 189 de 2020**, *"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"*
- **Decreto Distrital 159 de 2021**, *"Por medio del cual se modifica y corrige un error formal en el Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020"*

- **Decreto Distrital 118 de 2018**, *"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"*
- **Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital**, expedido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. 2018
- **Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C.**, *"por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016–2020 "Bogotá Mejor para Todos"*
- **Decreto Nacional 124 de 2016**, *"Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano"*
- **Ley 1712 de 2014**, *"Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones"*
- **Ley 1474 de 2011**, *"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"*
- **Ley 1437 de 2011**, *"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones"*
- **Decreto Distrital 489 de 2009**, *"Por la cual se crea la Comisión Intersectorial de la Gestión ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*
- **Acuerdo Distrital 489 de 2006**, *"Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"*

## MARCO CONCEPTUAL






El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) establecido mediante decreto nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y adoptado por la Universidad con la resolución 163 de 2019 de Rectoría, está compuesto por siete dimensiones la primera de ellas es la dimensión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

El propósito de esta última es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

En este propósito, el Departamento Administrativo de la Función pública decidió crear un código de integridad general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

La Oficina de Talento Humano, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, adelantó un proceso de armonización entre el ideario ético de la Universidad y los valores del servidor público definidos por el DAFP, encontrando que los valores con los que se forjó la cultura ética de la institución, no diferían de los valores del código creado por el DAFP, en consecuencia, el 14 de julio de 2019 se expidió la resolución 278 de Rectoría, con la que se adoptan los cinco valores del servicio público definidos en dicho Código.

Los valores del servidor público son y están definidos así:

Cumplo 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.	
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	
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.	
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	
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.	



## MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Integridad de la Universidad Distrital 2023 se encuentra alineado con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas; el Proyecto Universitario Institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, el proyecto institucional de la Rectoría periodo 2021-2025, el Acuerdo 761 de 2020 "Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024: "un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI", y demás planes de la Universidad.

## ACCIONES, ACTIVIDADES Y RECURSOS

Se detalla a continuación la metodología utilizada para la implementación del Código de Integridad:

### Diagnóstico

En esta etapa se realiza la búsqueda, recopilación y estudio de la normatividad, lineamientos internos y externos y toda la documentación que recoja toda la trazabilidad de la implementación del código de integridad en la Universidad y permita elaborar una buena planeación adaptada a las necesidades y recursos de la Universidad y de cumplimiento a las directrices dadas por las entidades competentes.

**CALIFICACIÓN TOTAL: 2,9**



Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de gestión	Puntaje (0-100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	4.2	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	1.0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	1
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	1
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	1
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	1
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	1.0	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.	1
				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.	1
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	7,3	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	1
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	1
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	1
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	20
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza de la Oficina de Talento Humano	20
				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.	1

Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de gestión	Puntaje (0-100)
Promoción de la gestión del Código de Integridad	1.0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	1.0	Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	1
				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.	1
				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.	1
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	1
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	1.0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	1
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	1

## Planeación

En esta etapa se ejecutan las actividades definidas en el plan de acción para la implementación del código, dejando como evidencias actas, registro de asistencias, grabaciones entre otras.

N°	ACTIVIDAD	F. ESTIM.	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	ENTREGA DE CARTILLAS EN DIPLOMADOS	03/03/2024			●									
2	ENTREGA DE CARTILLAS EN DIPLOMADOS	04/03/2024			●									
3	EVALUACIÓN	05/03/2024			●									
4	CONVOCATORIA DE GESTORES DE INTEGRIDAD	08/03/2024			●									
5	EVALUACIÓN	30/03/2024			●									
6	VISITA A SEDES	13/03/2024			●									
7	REUNIÓN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA OTH ENTREGA DE CARTILLAS	14/03/2024			●									
8	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/04/2024				●								
9	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/05/2024					●							
10	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/06/2024						●						
11	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/07/2024							●					
12	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/08/2024								●				
13	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/09/2024									●			
14	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/10/2024										●		
15	VISITA A SEDES INFORMATIVO	01/11/2024											●	

## Ejecución

En esta etapa se ejecutan las actividades definidas en el plan de acción para la implementación del código, dejando como evidencias actas, registro de asistencias, grabaciones entre otras.

N°	ACTIVIDAD PLANEADA
1	Recopilar y analizar documentación
2	Realizar el diagnóstico del estado actual de la Entidad en temas de integridad
3	Designación del Comité de Gestores de Integridad de la Universidad
4	Capacitar a los gestores de integridad en los valores del servidor público y en las herramientas diseñadas por el DAFP para la implementación del código
5	Elaborar plan para definir etapas de implementación del código de integridad
5.1	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad
5.2	Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad
5.3	Diagnosticar si las estrategias de comunicación empleadas para promover el Código de Integridad son idóneas
5.4	Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad
6	Publicar plan de acción del código de Integridad
7	Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad
7.1	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
7.2	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
8	Generar mesas de trabajo de gestores de integridad para definir las actividades de socialización y promoción al interior de las áreas
9	Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad
9.1	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad
9.2	Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad
9.3	Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad
9.4	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad
9.5	Definir los roles del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza de la Oficina de Talento Humano
10	Ejecutar las actividades de socialización y promoción del código de Integridad
11	Elaborar y aplicar encuesta para medir la apropiación de los valores del servidor público en la Universidad
12	Elaborar informe con la consolidación de las actividades realizadas y análisis de los resultados obtenidos

## Presupuesto

No se requiere presupuesto adicional para financiar las actividades propuestas en el presente plan, la financiación de este y su desarrollo se realizará a través de los recursos humanos y físicos propios que dispone la Oficina de Talento Humano y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

TIPO	ACTIVIDAD	FUENTE DE FINANCIACIÓN	OBSERVACIONES GENERALES
Oficina de Talento Humano	Disponibilidad de personal	Oficina de Talento Humano	Personal asignado: Alexandra Puentes   Deiby Xavier Duarte - CPS   María Camila Reyes - CPS   Anderson Polanco López - CPS   Edwin Vargas - CPS   Sergio Reyes Sarmiento - CPS
Curso	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)	Página Web: <a href="https://sirecec3.esap.edu.co/Cliente/Inscripcion?idCapacitacion=19008">https://sirecec3.esap.edu.co/Cliente/Inscripcion?idCapacitacion=19008</a>
Sensibilización	Mes de la Diligencia	Universidad Distrital Francisco José de Caldas   Red de Datos UDNet   Publicaciones	Piezas comunicativas publicadas en Fondos de Pantalla de los monitores, correos electrónicos masivos y/o flyers publicitarios.
Sensibilización	Mes de la Justicia		
Sensibilización	Mes del Compromiso		
Sensibilización	Mes de la Honestidad		
Sensibilización	Mes del Respeto		

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación desempeñan un papel fundamental en la efectividad de cualquier plan estratégico. Estos procesos permiten a la institución evaluar la calidad y el impacto de sus acciones en consonancia con el plan de acción establecido. Es esencial que se realice de manera planificada y rigurosa, utilizando indicadores previamente definidos, además, considerando la aplicación continua de otros indicadores pertinentes para comprender la evolución del proceso de manera integral y precisa.

### Seguimiento y medición

Se definen las herramientas a utilizar para medir el cumplimiento de los objetivos del plan, para esto es importante tener en cuenta las actividades y metas establecidos, los resultados y la ejecución presupuestal.

El seguimiento y control de ejecución al Plan de Integridad, se registra a través de reportes periódicos del Comité de Gestores de Integridad y del Jefe de la Oficina de Talento Humano.

### Evaluación

La evaluación de la implementación del Código de Integridad es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la Entidad. En esta etapa se elabora un instrumento que permita medir la implementación del plan en el que se evalué las actividades planeadas vs las ejecutadas, el nivel de participación de los servidores y contratistas, la y percepción de las actividades realizadas.

### Indicadores

Es importante establecer un grupo de indicadores que se adapten a las necesidades y dinámicas del plan, que permitan conocer el estado real de la ejecución de las actividades esenciales de valor, el logro de las metas, el cumplimiento de los objetivos o resultados propuestos y sus impactos para el talento humano.


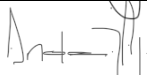
INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR
Nivel de ejecución del Plan de Integridad 2024	(número de actividades ejecutadas/número de actividades programadas) *100	Cuatrimestral	Eficacia
Efectividad e impacto de la capacitación a los gestores de integridad	Encuesta / criterios: 1) Impacto en el desempeño de sus funciones como gestor de integridad. 2) Contribución al crecimiento personal y/o profesional. 3) Aplicación práctica del conocimiento adquirido en la capacitación. 4) Aplicación del conocimiento – capacitación, genera valor.  Nota: 1) Se mide en dos momentos: al terminar el proceso formativo y después del proceso formativo (mínimo tres meses después). 2) Sirve para tomar decisiones estructuradas sobre la efectividad e impacto de la capacitación.	Anual	Impacto
Nivel de apropiación de los valores del servidor público en la Universidad.	((Puntuación calificación encuesta de apropiación final - puntuación calificación encuesta de apropiación diagnóstico inicial) /puntuación calificación encuesta de apropiación diagnóstico inicial) *100.	Anual	Impacto

## CONTROL DE CAMBIOS

El presente Plan será modificado de acuerdo a las novedades que se presenten mes a mes dentro de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Se detallan todos los cambios que se realicen al documento:

Fecha	Motivo	Versión
04-03-2024	Estructura Inicial del Plan de Integridad	V1

Actividad	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Alexandra Puentes Suárez	Profesional Universitario	
Proyectó	Anderson Polanco López	cps. Profesional Universitario	
Revisó	Andrea Carolina Hospital Gordillo	Jefe Oficina de Talento Humano	
Aprobó	Elverth Santos Romero	Vicerrector Administrativo	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a la norma y disposiciones legales y/o técnicas; por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del señor Rector de la Universidad.