



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE TACNA DE EDUCACION
LEY N° 27867, 27902 y 28013
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"
"Año del Centenario de la Reincorporación de la Provincia de Tarata al Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 002919

Tacna, 27 NOV 2025

VISTOS:

Que, mediante Informe N° 1723-2025-ORRH-DRET/GOB.REG.TACNA de fecha 28 de octubre del 2025 de la Oficina de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que tiene como objetivo contar con Instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público", aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, establece los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad;

Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, se aprueba, entre otros, una nueva metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), así como las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad correspondientes a la Etapa N° 1: Inicial, Etapa N° 2: Institucionalización y Etapa N° 3: Estandarización;

Que, la Directiva que establece los lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública en la Dirección Regional de Educación Tacna tiene como objeto fijar los lineamientos y un procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del servidor público en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en la función pública;

Que, de conformidad con lo establecido en el Plan Operativo Institucional 2025 de la Dirección Regional de Educación Tacna, aprobado por Resolución Directoral Regional N° 003028 de fecha 27.12.2024: "La Unidad Funcional de Integridad Institucional es la unidad de organización no estructural

y especializada responsable de dirigir, coordinar, ejecutar, controlar y promover las actividades relacionadas con la integridad, ética pública, protección al denunciante y las políticas anticorrupción de la Dirección Regional de Educación Tacna, de conformidad con la normatividad vigente en la materia";

Que, mediante Informe N° 061-2025-UFII-ORRH-DRET/GOB.REG.TACNA de fecha 27.10.2025, la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Oficina de Recursos Humanos presentó a este Despacho la Directiva que establece los Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública en la Dirección Regional de Educación Tacna, el cual será de aplicación para todas las direcciones, oficinas y unidades funcionales de la Entidad, asimismo para sus órganos desconcentrados;

Que, según la "Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización" correspondiente a la pregunta N° 08 ¿La entidad cuenta con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública? Para ello, se debe tener en cuenta lo siguiente: a) Descripción del procedimiento: La entidad cuenta con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en la función pública;

Que, este procedimiento, formalizado mediante acto resolutivo o documento similar debidamente justificado, debe contar con el reconocimiento al menos una vez al año, basarse en criterios de evaluación establecidos y ser gestionado por un comité. Nota: Cumplen con este aspecto evaluado las entidades adscritas o pertenecientes a un ministerio u otra entidad, cuando el ámbito de aplicación del procedimiento aprobado les alcance de manera expresa..b) Criterio de evaluación: Se verifica que el procedimiento aprobado señale que el reconocimiento se lleve a cabo, como mínimo, una vez al año, que cuente con criterios de evaluación establecidos y que sea gestionado por un comité. ALTERNATIVAS: b.1 Sí, cuenta con procedimiento aprobado de reconocimiento a la contribución de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública. Puntaje máximo: 1.00. b.2 No cumple con el aspecto evaluado y/o no lo acredita. Puntaje: 0.00;

Que, en la Directiva se especifican que las responsabilidades de la Oficina de Recursos Humanos son brindar asistencia técnica a las direcciones, oficinas, unidades funcionales y órganos desconcentrados de la DRET; conducir la implementación del reconocimiento; actualizar el legajo de los servidores civiles respecto a los reconocimientos otorgados; efectuar la difusión correspondiente de las acciones de reconocimiento a través de los canales de comunicación Interna de la DRET, y efectuar las coordinaciones necesarias correspondientes para su difusión externa; difundir y capacitar sobre los reconocimientos oficiales señalados en la directiva; así como de implementar acciones para su ejecución; y, velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva;

Que, de acuerdo a lo anterior, la Unidad Funcional de Integridad Institucional, es responsable de proporcionar información necesaria para implementar las actividades de reconocimiento referido a la cultura de Integridad;

Que, por otro lado, es responsabilidad de las direcciones, oficinas, las unidades funcionales y los órganos desconcentrados de la DRET el cumplir las disposiciones establecidas en la directiva y brindar la información requerida por la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de la directiva;



Que, la directiva propone distintos tipos de reconocimiento, siendo 1) Reconocimiento por Buenas Prácticas, subdividido en: a) Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Conducta de Funcionarios y Servidores de la DRET. b) Buenas Prácticas en la promoción de una cultura de integridad. c) Buenas Prácticas para la mejora del Clima Laboral. d) Buenas Prácticas en Implementación del Sistema de Control Interno. y e) Buenas Prácticas de Gestión Pública;

Que, de acuerdo a ello, se establece que el procedimiento aprobado señale que el reconocimiento se lleve a cabo, como mínimo, una vez al año, que cuente con criterios de evaluación establecidos y que sea gestionado por un comité;

Que, de acuerdo a la Directiva, el Comité Evaluador se conforma por tres (03) miembros, el Titular de la Entidad, la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, y el Encargado de la Unidad Funcional de Integridad Institucional;

Con los vistos del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;

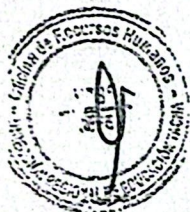
En uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 003-2025-GR/GOB.REG.TACNA de fecha 08 de enero de 2025 que designa como Director de la Dirección Regional de Educación Tacna al señor YURI ALFREDO MEJÍA TANG, siendo que como máxima autoridad administrativa deberá aprobar la Directiva de Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública en la Dirección Regional de Educación Tacna; con la finalidad que la Entidad alcance la nota aprobatoria en el **ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN** a ser evaluadas conforme lo recomienda la Secretaría de Integridad Pública a la Presidencia del Consejo de Ministros responsable de conducir, implementar y evaluar la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR la Directiva que establece los Lineamientos para el reconocimiento de iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública en la Dirección Regional de Educación Tacna.

Artículo 2.- DISPONER la publicación de la presente Resolución y sus anexos en el Portal Web de la Entidad,

Artículo 3.- NOTIFÍQUESE el presente acto resolutivo a la Oficina de Administración, a la Oficina de Presupuesto, Planificación y Modernización Institucional, a la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Asesoría Jurídica, a la Dirección Regional, a la Dirección de Gestión Pedagógica, al Órgano de Control Institucional, a los órganos desconcentrados de la Sede Central DRET: UGEL Candarave, UGEL Tarata, UGEL Jorge Basadre, Institutos públicos, escuelas de educación superior e IIEE correspondientes (Instituto de Educación Superior "Francisco de Paula Gonzales Vigil", Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública "José Jiménez Borja", Escuela Superior de Formación



Artística Pública "Francisco Laso" e "Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ramón Copaja). Notifíquese también a la Oficina de Recursos Humanos que debe ordenar a la Oficina de Informática la publicación de la presente Resolución en el Portal de la DRET, para el respectivo conocimiento de todos sus trabajadores.



Regístrese y comuníquese,



ORIGINAL FIRMADO

PROF. YURI ALFREDO MEJÍA TANG
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN
TACNA

YAMT/DRET
CLTA/J. ORRHH
GVV

DIRECTIVA N° 52 -2025-UFII-ORRH-DRET/GOB.REG.TACNA

LINEAMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS QUE PROMUEVAN EL DESEMPEÑO ÉTICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TACNA

I. OBJETO

Establecer lineamientos y un procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del servidor público en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatoria.
- 2.2. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 2.3. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.4. Decreto Supremo N° 097-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 2.5. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- 2.6. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de Integridad de las Entidades del Sector Público".
- 2.7. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública".
- 2.8. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP, que aprueba la versión 2 de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial.
- 2.9. Decreto Regional N° 004-2022-GR/GOB.REG.TACNA, que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación Tacna.

III. ALCANCE

Las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación para todas las direcciones, oficinas, unidades funcionales y órganos desconcentrados de la Dirección Regional de Educación Tacna.

IV. DEFINICIONES

- 4.1. Buenas prácticas: Son aquellas actividades o procesos que permiten la satisfacción de necesidades específicas, con resultados demostrables y que pueden ser replicadas.
- 4.2. Iniciativa: Es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios. Es una cualidad importante para el empleo ya que permite adelantarse a los acontecimientos, desarrollando ideas innovadoras.
- 4.3. Clima organizacional: Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, el cual busca propiciar el desarrollo del potencial de estos, y a su vez contribuir a incrementar la motivación y el compromiso de los servidores civiles e impactar en los resultados de forma positiva.
- 4.4. Cultura organizacional: Es la forma característica de pensar y actuar en la DRET, con base en principios, valores, creencias, conductas, normas, entre otros, que adoptan y comparten sus miembros. Se gestiona con la finalidad de facilitar la cohesión, el compromiso e identificación de los servidores civiles con los propósitos estratégicos y con el logro de los objetivos organizacionales.
- 4.5. Cultura de integridad: Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, la lucha contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y fuera de ella, a las partes interesadas.
- 4.6. Integridad: Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- 4.7. Medidas de Remediación: Son aquellas medidas establecidas por cada deficiencia identificada, a fin de remediarla o superarla, de manera eficaz, oportuna y eficiente.
- 4.8. Reconocimiento: En el marco de la gestión institucional, es una acción que busca distinguir de manera oficial a los servidores civiles o grupo de servidores civiles por comportamientos favorables a la cultura ética y clima organizacional, que constituye un incentivo para potenciar las capacidades, competencias y habilidades de los servidores civiles, así como su satisfacción laboral, desempeño, incremento de autoestima y productividad laboral, lo que conlleva en una mejora del servicio que se brinda en la entidad y hacia la ciudadanía, sin perjuicio de las iniciativas

espontáneas que los servidores civiles con personal a su cargo desarrollen, en ejercicio de su liderazgo.

- 4.9. Servidor civil: Se refiere a los servidores vinculados a la DRET, bajo las siguientes clasificaciones: Funcionario Público, Empleado de Confianza, Directivo, Ejecutor, Especialista y De Apoyo.

V. RESPONSABILIDADES

- 5.1. La Oficina de Recursos Humanos, a través de la Unidad Funcional de Integridad Institucional.

- a) Brindar asistencia técnica a las direcciones, oficinas, unidades funcionales y órganos desconcentrados de la DRET sobre la presente directiva.
- b) Conducir la implementación del reconocimiento.
- c) Actualizar el legajo de los servidores civiles respecto a los reconocimientos otorgados.
- d) Efectuar la difusión correspondiente de las acciones de reconocimiento a través de los canales de comunicación interna de la DRET, y efectuar las coordinaciones necesarias correspondientes para su difusión externa.
- e) Difundir y capacitar sobre los reconocimientos oficiales señalados en la presente directiva; así como de implementar acciones para su ejecución.
- f) Velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

- 5.2. La Unidad Funcional de Integridad Institucional es responsable de proporcionar información necesaria para implementar las actividades de reconocimiento referido a la cultura de integridad.

- 5.3. Las Direcciones, Oficinas, Unidades Funcionales y los órganos desconcentrados de la DRET son responsables de:

- a) Cumplir las disposiciones establecidas en la presente directiva.
- b) Brindar la información requerida por la Oficina de Recursos Humanos, en el marco de la presente directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. De las actividades de reconocimiento
Para efecto de la presente directiva las actividades de reconocimiento se segmentan en dos (02) niveles de alcance:

- a) Individual: Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida hacia un servidor civil de forma particular e individual.
- b) Grupal: Se presenta cuando la acción de reconocimiento está dirigida a la mejora de procesos, calidad de servicios u otra acción importante, la cual haya sido realizada por una unidad funcional o equipo de servidores civiles que representen a la unidad funcional.

6.2. Tipos de Reconocimiento

- a) Reconocimiento por Buenas Prácticas:
 - Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Conducta de Funcionarios y Servidores de la DRET.
 - Buenas Prácticas en la Promoción de una Cultura de Integridad.
 - Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral.
 - Buenas Prácticas en Implementación del Sistema de Control Interno.
 - Buenas Prácticas de Gestión Pública.

6.3. Requisitos previos a considerar para el reconocimiento

Para que los servidores civiles accedan al reconocimiento en la DRET deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener una relación laboral vigente con un mínimo de tres (03) meses de tiempo continuo en la DRET.
- b) No haber sido sancionado administrativamente en el último año anterior a la elección como candidato.

6.4. Acciones de Reconocimiento

Se realiza a través de cualquiera de las siguientes acciones:

- a) Resolución Directoral Regional por el Director de la DRET, con copia al legajo personal.
- b) Reconocimiento público a través de alguna plataforma informativa institucional (canales internos de la entidad).
- c) Otros reconocimientos establecidos por la DRET.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Reconocimiento por Buenas Prácticas

- a) Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública y del Código de Conducta de Funcionarios y Servidores de la DRET

Se brinda reconocimiento a los servidores civiles que en el desarrollo de sus funciones cumplan con los principios y deberes contenidos en el Código de Ética de la Función Pública y el Código de Ética y Conducta de la DRET.

Criterios para otorgar el reconocimiento: Se considera la oportunidad, el procedimiento y los criterios establecidos en los "Lineamientos para la selección y reconocimiento del servidor que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Resolución Suprema N° 120-2010-PCM. En el caso del Código de Conducta de Funcionarios y Servidores de la DRET, aprobado mediante Resolución Directoral Regional N° 002030 de fecha 10.07.2023, se brinda reconocimiento a aquellos servidores civiles que hayan realizado acciones para promover o erradicar conductas dentro del marco establecido en el mencionado Código.

b) Buenas Prácticas en la promoción de una cultura de integridad

Se brinda reconocimiento a los servidores civiles que realicen acciones específicas o iniciativas personales que refuercen la integridad y/o que fortalezcan la cultura organizacional de la DRET, en lo referido a integridad, como un elemento distintivo de la Entidad.

Criterio para otorgar reconocimiento: Se brinda reconocimiento a las acciones que incrementen la transparencia y/o rendición de cuentas de las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos de la Entidad, así como la implementación dentro de los plazos establecidos, en materia de medidas de remediación y de control establecidas en el marco del Sistema de Control Interno. En el caso de propuestas implementadas relativas a la prevención de actos de corrupción, ya sea en el marco del Sistema de Control Interno, como medida de control u otras que contribuyan a la integridad y fortalezcan la cultura organizacional.

c) Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Laboral

Se brinda reconocimiento a los servidores civiles que realicen acciones específicas o iniciativas personales que hayan propiciado la sinergia, confianza, comunicación, respeto y/o buenas relaciones interpersonales para el logro de actividades, proyectos u objetivos trazados dentro de los equipos de trabajo.

Criterio para otorgar reconocimiento: Para la elección del servidor civil por cada dirección, oficina, unidad funcional y órganos desconcentrados de la DRET, se tiene en cuenta el siguiente criterio: Los servidores civiles de cada dirección, oficina, unidad funcional y órganos desconcentrados de la DRET creados por normatividad legal expresa, deben elegir a un compañero que, a través de sus acciones, gestos, actividades u otros similares que haya impactado en el buen clima laboral de la dependencia a la que pertenece.

d) Buenas Prácticas en Implementación del Sistema de Control Interno

Se brinda reconocimiento a los servidores civiles responsables de la implementación de las medidas de remediación y de control consignados en el Plan de Acción Anual aprobado por la DRET, por haber implementado dichas medidas, de manera oportuna y adecuada conforme a las normas que rigen el Sistema de Control Interno.

Criterio para otorgar reconocimiento: Se considera la implementación en su totalidad y/o dentro de los plazos establecidos, respecto a las medidas de remediación y de control consignadas en el Plan de Acción Anual del Sistema de Control Interno.

e) Buenas Prácticas de Gestión Pública

Se brinda reconocimiento a los servidores civiles que presenten innovaciones para resolver desafíos en sus procesos, involucrando a los actores o usuarios o a la ciudadanía, en base a su experiencia y que sean propensos a ser viables; también se reconoce la ejecución e implementación de buenas prácticas de gestión que hayan enfatizado la mejora del proceso que ejecuta con el fin de incrementar su eficacia y eficiencia, asimismo, se reconoce al equipo de profesionales que hayan obtenido meritorios reconocimientos nacionales e internacionales.

Criterios para otorgar reconocimiento:

- Que la mejora contribuya al logro de los objetivos institucionales.
- Enfoque de co-creación en la mejora involucrando a los actores o usuarios o a la ciudadanía.
- Fomento del trabajo multidisciplinario para diseñar e implementar las mejoras.
- Enfoque preventivo y prospectivo para la mejora de sus procesos.

- Compromiso para Identificar oportunidades de mejora.
- Promoción de la cultura de Innovación.

7.2. Sobre el Comité Evaluador

- a) El Comité Evaluador se conforma por tres (3) miembros, el Titular de la Entidad, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y el Encargado de la Unidad Funcional de Integridad Institucional.
- b) Los miembros del Comité Evaluador deben abstenerse de participar en la valoración de los servidores civiles cuando, en el marco de sus competencias, su relación con estos se encuentre en las causales de abstención previstas en la Ley N° 27444, a fin de que su decisión no afecte el desarrollo del procedimiento de reconocimiento ni la objetividad de la evaluación.
- c) Los miembros del Comité Evaluador toman en cuenta para su deliberación los criterios señalados en la presente directiva para el otorgamiento de reconocimientos en cada categoría.
- d) Los miembros del Comité Evaluador deliberan previo al proceso de votación y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos. Culminada la elección, el Comité Evaluador suscribe el acta que da cuenta el resultado y la documentación respectiva, de ser el caso. El expediente conformado por la documentación correspondiente a la elección es conservado en la Oficina de Recursos Humanos.
- e) El Comité Evaluador queda facultado para elegir la forma y la acción a través de la cual se otorga el reconocimiento a los servidores civiles por cada categoría, teniendo en consideración las acciones de reconocimiento previstas en la presente directiva.
- f) Cuando exista alguna circunstancia de fuerza mayor que impida recibir el reconocimiento al servidor civil que resulte elegido, el Comité Evaluador define si corresponde la entrega del reconocimiento a su familiar directo, en cuyo caso también se debe hacer la difusión de dicho reconocimiento por los medios de comunicación interna de la DRET.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Cualquier circunstancia que no se encuentre prevista en la presente directiva es atendida por la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Unidad



DRET
DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN TACNA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Funcional de Integridad Institucional, de acuerdo con las disposiciones aprobadas por la DRET, así como por las normas legales que resulten aplicables.



IX. ANEXOS

- 9.1. Anexo 1: Ficha de Presentación de Iniciativa o Buena Práctica
- 9.2. Anexo 2: Formato de Evaluación de Iniciativas y Buenas Prácticas de Integridad.



ANEXO 1
Ficha de Presentación de Iniciativa o Buena Práctica

Fecha de Presentación			
Órgano/Unidad Orgánica proponente			
Nombre del Superior Inmediato			
Servidor/es participante/s en la iniciativa o buena práctica	Nombres	Órgano/Unidad Orgánica	Detalle específico de su participación
Nombre de la iniciativa o buena práctica			
Problema o situación que se atiende con la iniciativa o buena práctica			
Descripción de la iniciativa o buena práctica			
Firmas de Conformidad			
	Firma del Superior Inmediato	Firma del Servidor Participante	

ANEXO 2

Formato de Evaluación de Iniciativas y Buenas Prácticas de Integridad



Nombre de la iniciativa o práctica		
Órgano/Unidad Orgánica proponente		
Criterios de Evaluación		Puntaje Asignado por el COMITÉ EVALUADOR (de 0 a 10)
Coherencia entre el problema descrito y la iniciativa o buena práctica presentada		
Claridad en la descripción de su práctica aplicada		
Uso de tecnología		
Posibilidad de réplica a otros procesos de la DRET		
PUNTAJE TOTAL (entre 0 y 40)		
Nombre del Titular de la Entidad	Nombre del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	Nombre del Encargado de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
FIRMA	FIRMA	FIRMA