

Anexo 5D: Ejemplos de fichas de identificación, evaluación y tratamiento de riesgo de conducta funcional en proceso de soporte

Ficha N°1: Identificación de riesgo que afecta la integridad pública

Proceso analizado	Control de asistencia del personal	Ubicación del riesgo		Proceso operativo o misional	X	Proceso de soporte
Unidad orgánica responsable del proceso analizado	Oficina de Recursos Humanos					

Contexto de riesgo	Compra de bienes	X	Contratación y gestión de personal		Elaboración o aprobación de normas
	Contratación de obras		Prestación directa de servicios a los usuarios		Emisión de autorizaciones
	Contratación de servicios		Fiscalización, supervisión o monitoreo		Gestión de dinero entregado a servidores de la entidad
	Pago a proveedores		Recaudación directa de ingresos		Servicios administrativos
	Otro Contexto				

Posible comportamiento irregular	X	Apropiación o uso indebido de recursos, bienes o información del Estado		Mantener intereses en conflicto
		Favorecimiento indebido		Abuso de autoridad
		Acceso a ventajas indebidas		Invocación de influencias en el Estado
		Obstrucción al acceso a la información pública		Otro comportamiento

Potencial agente primario	Servidor público	Potenciales agentes secundarios (internos y externos)		

Redacción del riesgo	Servidor público podría utilizar el trabajo remoto para desarrollar labores particulares dentro del horario laboral									
Preguntas de validación	X	Ejercicio inadecuado de la función asignada al cargo		Abuso del poder público		Obtención de beneficio irregular para sí o para terceros		Perjuicio económico al Estado	X	Incumplimiento explícito de norma
Tipo de riesgo identificado	X	Inconducta funcional Posible infracción administrativa	Literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo							
		Corrupción Posible(s) delito(s)								

Ficha N°2: Evaluación del riesgo que afecta la integridad pública									
Formulación del riesgo que afecta la integridad pública									Código
Servidor público podría utilizar el trabajo remoto para desarrollar labores particulares dentro del horario laboral									
Tipo de riesgo	X	Riesgo de conducta funcional			Unidad orgánica responsable				
		Riesgo de corrupción				Oficina de Recursos Humanos			
Análisis de causas (Seleccionar 3 causas en orden de importancia)					En caso se identifiquen procesos ineficientes como causa relevante, precisar:				
Causas personales		Predisposición por relación personal			Causa: procesos ineficientes	Ambigüedad o inexistencia de orientaciones claras sobre objetivos y mecanismos de reporte sobre el trabajo encomendado.			
		Falta o deterioro de carácter ético							
	1	Percepción de impunidad							
		Desconocimiento							
Causas organizacionales		Presión jerárquica o de pares			Probabilidad de ocurrencia del riesgo				
	2	Procesos ineficientes			Nivel	Media	X	Alta	Muy Alta
		Alta discrecionalidad			Valor	6		8	10
	3	Prácticas normalizadas			En caso se identifique afectación de derechos como efecto relevante, precisar:				
Posibles efectos					Efecto: Afectación de derechos				
	Afectación de derechos								
	Afectación de servicios								
	1	Pérdida o desvío de recursos de la entidad							
	Afectación de recursos de los usuarios								
	Afectación de la continuidad de la actual gestión								
Análisis del impacto del riesgo					Nivel	X	Medio	Alto	Muy alto
					Valor		6	8	10
Cálculo del Nivel del riesgo									
Nivel		Medio			X	Alto			Muy alto
Valor		36				48, 60 o 64			80—100
Decisión del tratamiento (considerando el nivel de tolerancia al riesgo de la entidad)							X	Sí	No

Ficha N°3: Tratamiento del riesgo que afecta la integridad pública

Formulación del riesgo que afecta la integridad pública				Código
Servidor público podría utilizar el trabajo remoto para desarrollar labores particulares dentro del horario laboral				
Tipo de riesgo	X	Riesgo de inconducta funcional		Unidad orgánica responsable
		Riesgo de corrupción		Oficina de Recursos Humanos

Medidas para prevenir las causas del riesgo

Detalle de la(s) medida(s) de prevención (máximo 3, una por causa)

Medidas de prevención	1	Estrategia	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	Optimizar el diseño organizacional	X	Producir ajustes de comportamiento	
		Medida	Desarrollar un mecanismo de reconocimiento sobre logros semanales, a fin de incentivar el trabajo orientado a resultados.				
	2	Estrategia	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	X	Optimizar el diseño organizacional		Producir ajustes de comportamiento
		Medida	Establecer procesos de trabajo remoto con espacios de coordinación y retroalimentación.				
	3	Estrategia	Incrementar consciencia sobre las consecuencias		Optimizar el diseño organizacional	X	Producir ajustes de comportamiento
		Medida	Implementar mecanismo de recordatorios sobre valores y conductas deseables.				

Detalle de la(s) medida(s) de mitigación (máximo 2, una por efecto)

Medidas de mitigación	1	Estrategia	Contener posibles efectos de mediano y largo plazo	X	Activar respuesta inmediata	Demostrar acciones de debida diligencia	
		Medida	Activar protocolo para manejo de la situación por el jefe inmediato, con cambio de funciones o modalidad de trabajo, de ser posible.				
	2	Estrategia	Contener posibles efectos de mediano y largo plazo		Activar respuesta inmediata		Demostrar acciones de debida diligencia
		Medida					