Elaborado por: Luis Antonio Tafur Arias Oficial de Integridad Firmado Digitalmente por: TAFUR ARIAS Luis Antonio FAU 20376082114 hard Fecha: 07/03/2024 18:01:07	**Revisado por:** José Chirinos Cubas Asesor de Gerencia General Firmado Digitalmente por: CHIRINOS CUBAS Jose Augusto FAU 20376082114 soft Fecha: 07/03/2024 18:05:21
Revisado por: Isaac Maguiña Soriano Especialista Senior en Gestión de Procesos Firmado Digitalmente por: MAGUIÑA SORIANO Isaac Jose FAU 20376082114 hard Fecha: 08/03/2024 08:56:32	**Revisado por:** Julio Lazo Abadie Gerente de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Firmado Digitalmente por: LAZO ABADIE Julio Alfonso Leonidas FAU 20376082114 hard Fecha: 08/03/2024 14:49:10
Revisado por: Jose Luis Luna Campodónico Gerente de Asesoría Jurídica Firmado Digitalmente por: LUNA CAMPODONICO Jose Luis FAU 20376082114 hard Fecha: 11/03/2024 12:34:29	**Aprobado por:** Juan José Rojas Gerente General Firmado Digitalmente por: ROJAS BALTAZAR Juan Jose FAU 20376082114 hard Fecha: 11/03/2024 17:20:13

1. OBJETIVO:

Determinar la metodología y actividades para evaluar y tratar los riesgos de corrupción a los que está expuesta la institución y que afecte a la integridad pública, a fin de prevenir o reducir los efectos no deseados y aprovechar los efectos positivos para lograr la mejora continua.

2. ALCANCE:

A todos los procesos de Osinergmin.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

a. Ley N° 26771 que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco
b. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
c. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
d. Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de interés en el acceso y salida de personal del servicio público
e. Ley N° 31288, Ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República
f. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
g. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República
h. Decreto Legislativo N° 635, Código Penal
i. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
j. Decreto Supremo N° 021-2000-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco
k. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
l. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
m. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
n. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021
o. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para Prevención de Actos de Corrupción
p. Decreto Supremo N° 082-2023-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de interés en el acceso y salida de personal del servicio público
q. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
r. 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 en las Entidades del Sector Público"
s. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2023-PCM/SIP que aprobó la "Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública"
t. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2024-PCM/SIP que aprobó la "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública"
u. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la Directiva 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado"
v. Norma ISO 37001:2016 - Sistema de gestión Antisoborno
w. Resolución de Consejo Directivo N° 054-2023-OS/CD que aprueba el "Plan Estratégico Institucional 2023-2028"
x. Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 027-2023-OS/PRES que aprueba "Acciones de Integridad Institucional y Lucha contra Corrupción 2023"

y. "Integridad Pública. Guía de Conceptos y Aplicaciones" elaborada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros
z. Procedimiento "Gestión de Riesgos del Sistema Integrado de Gestión" - PE22-PE-02"
aa. Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG)

4. DEFINICIONES:

1. Acto de Corrupción	Los actos de corrupción son las prácticas de mayor gravedad por sus consecuencias. Comprenden delitos contra la administración pública que involucran a servidores públicos de manera unilateral, en acuerdo con otro(s) servidor(es) público(s) o en complicidad con particulares (individuos o empresas). Estos delitos están tipificados en el Capítulo II del Título XVIII del Código Penal, que contiene también las sanciones aplicables en cada caso. Aquellos de mayor recurrencia son el peculado, la colusión, la negociación incompatible y el cohecho (o soborno). Los actos de corrupción implican una grave vulneración de valores, principios y normas que regulan el correcto y regular funcionamiento de la administración pública.
2. Control	Medida que mantiene y/o modifica un riesgo.
3. Evaluación del Riesgo	Es el proceso que permite determinar el nivel de exposición del riesgo de corrupción para determinar cuándo se requieren acciones adicionales (tratamiento). Es decir, esta etapa permite priorizar qué riesgo se controlará principalmente.
4. Impacto	Magnitud de las consecuencias o efectos que puede generar la materialización de un riesgo de corrupción en el desarrollo las actividades de la institución.
5. Probabilidad	Posibilidad de que ocurra algo.
6. Riesgo	Posibilidad de que ocurra un evento o situación que, de materializarse, amenace el cumplimiento de los objetivos de una entidad. En materia de integridad pública, implica la posibilidad de que una determinada conducta transgreda, por acción u omisión, el respeto de los valores de la organización, así como de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública y configure una práctica contraria a la ética o práctica corrupta. En esa línea, la identificación de riesgos constituye un componente indispensable del Modelo de Integridad para las entidades de la Administración Pública. También se define como efecto de la incertidumbre en los objetivos. • Nota 1: Un efecto es una desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo. • Nota 2: Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su posibilidad.
7. Tratamiento del Riesgo	Proceso destinado a modificar el nivel de riesgo.
8. Corrupción	La corrupción constituye un problema público que implica el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales. La corrupción afecta directamente la organización y las funciones de la administración pública y produce perjuicios económicos, afecta la buena marcha del Estado y ahonda los niveles de desconfianza entre las personas. Es, sin duda, la circunstancia que más perjuicio ocasiona al interés general y, en un sentido específico, es un acto ilícito tipificado en el Código Penal como un delito contra la Administración Pública
9. Contexto de riesgo	Circunstancias en las cuales un servidor público sea más propenso a prácticas que afecten la integridad pública. • **Compra de bienes:** Referido a la adquisición de objetos que requiere una entidad para el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus fines. • **Contratación de obras:** Referido a la contratación para la construcción, reconstrucción, remodelación, mejoramiento, demolición, renovación, ampliación o habilitación de bienes inmuebles, tales como edificaciones, estructuras, excavaciones, perforaciones, carreteras, puentes, entre otros. • **Contratación de servicios:** Referido a la contratación de servicios o consultorías requeridos por una entidad para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones y fines. • **Contratación y gestión de personal:** Referido al ingreso, la permanencia o evaluación de servidores públicos (incluye verificación de la idoneidad, procedimientos administrativos-disciplinarios, entre otros). • **Prestación directa de servicios a los usuarios:** Referido a la entrega de servicios con interacción directa entre los usuarios y el servidor público. Puede referirse a servicios de salud, educación, limpieza, serenazgo, entre otros. • **Fiscalización, supervisión o monitoreo:** Referido a las funciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de condiciones de operación en el ámbito laboral, de transporte, ambiental, etc. Asimismo, se incluyen tareas de supervisión que realiza una entidad pública sobre una actividad, para comprobar si el personal cumple con sus obligaciones y establecer acciones correctivas de detectarse algún incumplimiento. • **Elaboración o aprobación de normas: Referido** al desarrollo y emisión de leyes, resoluciones, ordenanzas, decretos, directivas, etc. • **Emisión de autorizaciones:** Referido a los actos administrativos de una entidad que tiene por finalidad autorizar el funcionamiento, operación o realización de diversas actividades. • **Gestión de dinero entregado a servidores de la entidad:** Referido al uso y rendición de dinero entregado a servidores para el cumplimiento de tareas o funciones determinadas. • **Pago a proveedores:** Referido al proceso de aprobación y pago a proveedores de la entidad. • **Recaudación directa de ingresos:** Referida a los ingresos directamente recaudados, tributarios (impuestos, contribuciones, tasas) y no tributarios (por los servicios que prestan a sus usuarios), por parte de la entidad. • **Servicios administrativos:** Referido a los productos que genera una entidad para otras entidades públicas (usuarias), como un medio o soporte para la optimización de su gestión interna o la prestación eficiente y de calidad de los bienes y servicios que prestan. • **Otro contexto:** No previsto en los contextos descritos anteriormente

10. Oficial de Integridad (OI)	Tiene por función principal impulsar la implementación del modelo de integridad en una entidad de la Administración Pública. Este rol recae en el titular de la Oficina de Integridad Institucional o, en su defecto, en la máxima autoridad administrativa, quien puede delegar el despliegue de sus funciones en una unidad funcional, equipo de trabajo o servidor civil que forme parte de su despacho o en la Oficina de Recursos Humanos; sin que ello implique delegación de responsabilidad. Quien asume la función de integridad (así como el equipo que lo acompaña) juega a partir de su designación un rol relevante en la aplicación del enfoque de integridad en la entidad, contribuyendo a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos junto con las medidas destinadas a prevenir y mitigar los riesgos que afectan la integridad pública.
11. Código de Ética de la Función Pública	Documento con rango de ley que establece principios, deberes y prohibiciones para el ejercicio de la función pública, proporcionando un estándar ético general y común exigible a cada servidor público, independientemente de su especialidad, modalidad de contratación, antigüedad en el cargo o posición jerárquica en la entidad.
12. Deberes éticos	Son obligaciones atribuibles al ejercicio de la función pública. Así, el Código de Ética de la Función Pública establece seis deberes: Neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad
13. Denuncia	Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto contrario a la ética en el ejercicio de la función pública, susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal. Cualquier persona que conozca de un acto que transgreda las disposiciones que regulan el ejercicio de la función pública y/o afecten la marcha de la Administración Pública tiene la obligación de denunciarlo ante las entidades, para que se inicien las acciones administrativas correspondientes y, de ser el caso, encausar la denuncia ante las autoridades competentes.
14. Ética	Saber práctico orientado a una mejor convivencia entre las personas. Se manifiesta tanto en la acción como en la reflexión previa o posterior sobre nuestra actuación o la actuación de otras personas, en términos de aquello que resulta correcto o incorrecto hacer frente a situaciones concretas, evaluando los criterios que deberían guiar y orientar las acciones humanas para lograr una mejor convivencia
15. Imparcialidad	Implica desempeñar la función pública privilegiando el interés general por encima de consideraciones particulares (económicas, políticas o de cualquier otra índole), demostrando independencia respecto a las personas y organizaciones con quienes se mantienen vínculos.
16. Inconducta funcional	La inconducta funcional es un comportamiento indebido, por acción u omisión, que implica el incumplimiento de una función – la transgresión de los deberes y las prohibiciones – derivada de la contravención del ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad. Para ser considerada como tal, lai inconducta funcional debe estar tipificada con disposiciones claramente establecidas y debe tener una sanción definida. Las inconductas funcionales están definidas de manera expresa en normas que enmarcan la actuación general del servidor público (por ejemplo, en las Leyes Nos. 27815 y 30057), normas de los órganos rectores de los sistemas funcionales o los sistemas administrativos (en reglamentos, normas técnicas, etc.), entre otros. Asimismo, las inconductas funcionales están caracterizadas en regulaciones específicas de cada entidad que aplican para todos sus servidores (por ejemplo, en el reglamento interno de servidores civiles) y/o para puestos con funciones específicas (en el reglamento o manual de organización y funciones). Asimismo, las inconductas funcionales constituyen infracciones administrativas pasibles de sanción, ya sea en el marco del procedimiento de la Ley del Servicio Civil o de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República. En cuanto a las infracciones cometidas por transgresiones a la Ley del Servicio Civil, la identificación y el nivel de gravedad de la falta disciplinaria se determina en un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que debe iniciar en la propia entidad. Las situaciones más leves podrían ameritar una amonestación (verbal o escrita); situaciones graves podrían llevar a la suspensión sin goce de haberes (desde un día hasta doce meses); y los casos más graves, hasta la desvinculación de la entidad e inhabilitación de la función pública con distintos plazos. En cuanto a las infracciones sancionables en el marco de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Ley N° 27785, se trata de conductas infractoras que se identifican sobre la base de los informes de control que emiten los órganos del Sistema Nacional de Control, como resultado de un Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS). Dichas conductas infractoras reciben una sanción en tanto se hayan catalogado como graves o muy graves, de acuerdo con dicha Ley.
17. Integridad	En su dimensión individual, es entendida como una excelencia del carácter, un modo de comportarse orientado hacia la observancia de un alto desempeño ético que se hace hábito en una persona, que exige coherencia permanente entre declaraciones y realizaciones, entre valores y prácticas. En este sentido, la integridad define una cualidad ética personal. En su dimensión social o pública, la integridad también es aplicable a la sociedad. En el ámbito de una organización, implica el desempeño ético de sus integrantes en las relaciones que establecen en su representación con la ciudadanía, el sector público, el sector privado y otras partes interesadas. En ese sentido, la integridad en una entidad implica la búsqueda insoslayable de la excelencia organizacional, a través del ejercicio continuo de elevar sus propios estándares.
18. Interés general / Bien común	A diferencia de los intereses particulares que se derivan de diversas preferencias, vínculos, lealtades y pertenencia a determinadas instituciones, organizaciones o comunidades, de un modo más abstracto, podemos identificar intereses que buscan representar al conjunto de ciudadanas y ciudadanos. Este interés general se asocia a lo que llamamos "bien común", es decir, aquello que resulta valioso para la sociedad por encima de meros intereses particulares —como el respeto a las normas, la defensa de la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades o el desarrollo sostenible—; lo cual debe orientar la actuación de quienes sirven a la sociedad desde la Administración Pública.

19. Modelo de integridad	Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad en cada entidad.
20. Participación	Se trata de un principio de integridad pública, según el cual el Estado debe promover y garantizar las condiciones para que la ciudadanía participe en los procesos de toma de decisiones, así como en el ciclo de las políticas públicas y la gestión gubernamental. En ese sentido, esto implica vigilar y participar en los procesos de toma de decisiones en aquellos asuntos que les puedan afectar, conforme a los procedimientos establecidos por la ley
21. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción	Elaborada a instancias de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, se trata de un documento de gestión estratégica que expresa una decisión política del Estado, a través de la cual se establecen objetivos, lineamientos y responsabilidades en diversos sectores de la sociedad, con la principal participación del sector público. La Política representó un avance significativo en el impulso de un enfoque de integridad para enfrentar el problema público de la corrupción.
22. Práctica cuestionable	Constituyen conductas que, si bien no necesariamente llegan a implicar la configuración de un acto sancionable a nivel disciplinario en la entidad, resultan carentes de ética y contrarias al sentido que debe orientar la entrega proba y leal al desempeño del cargo y el ejercicio de la función pública
23. Problema público	Es una situación sobre la cual existe suficiente evidencia para llegar al consenso de calificarla como una situación indeseable, que afecta de manera directa o indirecta el ejercicio de derechos o el bienestar de la población, constituyendo una oportunidad de mejora para la sociedad (un riesgo que se debería evitar) con la necesaria intervención del sector público, sin olvidar la participación del sector privado y otros actores relevantes. En esa medida la corrupción es considerada un problema público.
24. Rendición de cuentas	Este concepto se basa en el deber legal y/o moral que tienen servidores y funcionarios de informar y responder públicamente por sus acciones ante las ciudadanas y los ciudadanos. En ese sentido, cuando las acciones que realizan se orientan a las finalidades del Estado, es posible justificarlas; y dado que dicha justificación se realiza frente a otros funcionarios o ante la ciudadanía, frente a quienes se "rinde cuentas", se trata de un concepto que se define en la relación entre funcionarios (o gobernantes) y ciudadanos. Este concepto corresponde a lo que en inglés se denomina accountability.
25. Reputación	Ser servidor o servidora pública es una identidad que se construye desde el reconocimiento de los demás. En el ámbito de una organización pública, la reputación se relaciona a la percepción y legitimidad que adquiere una entidad frente a los ciudadanos. Dicha reputación se sustenta, entre otras razones, en su capacidad de defender el interés general, crear valor público y, por tanto, en el desempeño de sus servidores y funcionarios.
26. Responsable del proceso	Es el titular del órgano, unidad orgánica o unidad funcional encargada de le entrega del producto final (bien, servicio, normatividad/lineamiento) al cliente final (interno o externo). Solo puede haber un responsable de proceso y un alterno que suplirá en funciones y responsabilidades en ausencia del primero.
27. Secretaría de Integridad Pública (SIP)	Es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción, elevando los estándares de integridad de la actuación pública, con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción.
28. Servidor público	Es toda persona que sirve o desempeña una función en el aparato público, con independencia de su nivel jerárquico, capacidad de decisión o régimen laboral, que desempeña actividades o funciones nombre del servicio del Estado. Dicha actividad se realiza acorde a las normas y lo dispuesto en el Código de Ética de la Función Pública.
29. Transparencia	La transparencia en la gestión gubernamental debe garantizarse a través de mecanismos que faciliten el acceso a la información pública. El Estado organiza sus sistemas de gestión y procedimientos de manera abierta e informa de manera activa y oportuna sobre sus procesos, normas y decisiones.
30. Valor público	Esta perspectiva tiene como idea central que las acciones y servicios que ofrece el Estado a la ciudadanía, a través de la administración y la gestión pública, deben generar condiciones efectivas de bienestar social que correspondan a la valoración y expectativas de la propia ciudadanía, quien encontrará valor público en los servicios efectivamente recibidos, en el impacto o los resultados y en la legitimidad que obtenga por su desempeño la Administración Pública
31. Valores	Son ideales de conducta que vertebran y explican el comportamiento de quienes conforman una organización, sustentándose en un conjunto de creencias, actitudes, prácticas y supuestos compartidos que se relacionan con sus objetivos.

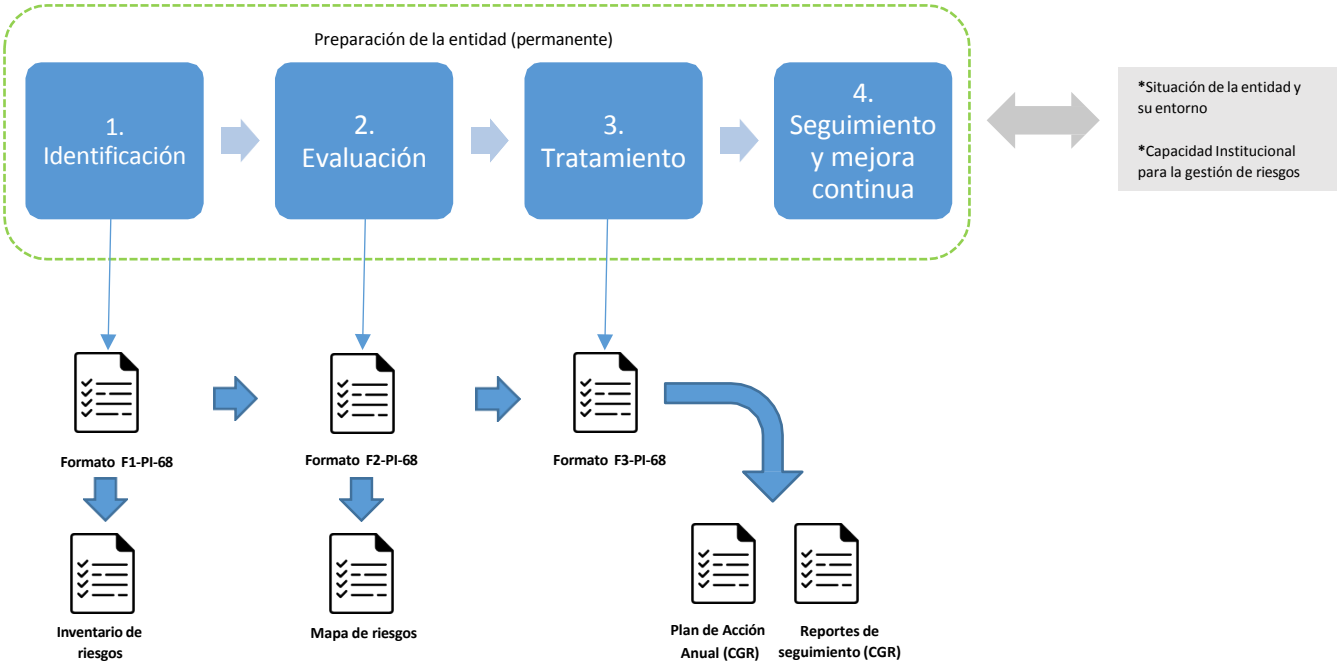
1. DESARROLLO:

Tipos de riesgos que afectan la integridad pública: se han definido tres tipos de riesgos que afectan la integridad pública:

i. riesgo de corrupción
ii. riesgo de inconducta funcional
iii. riesgo de práctica cuestionable.

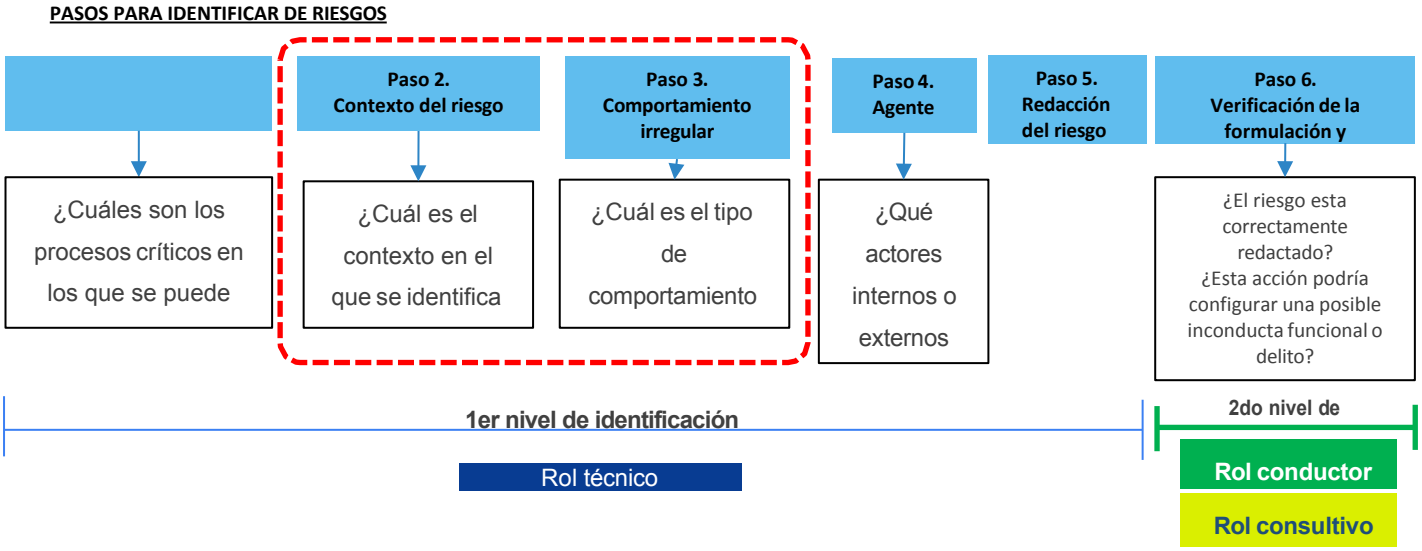
Tomando en cuenta que dichas prácticas suelen tener su origen en situaciones normalizadas o al deterioro del carácter ético de algunos servidores públicos, es importante efectuar un trabajo de promoción transversal de principios y valores organizacionales.

Las etapas para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública son las siguientes:



1.1 Identificación de riesgos que afectan la integridad pública

Se deben seguir los pasos que se resumen en el siguiente gráfico:



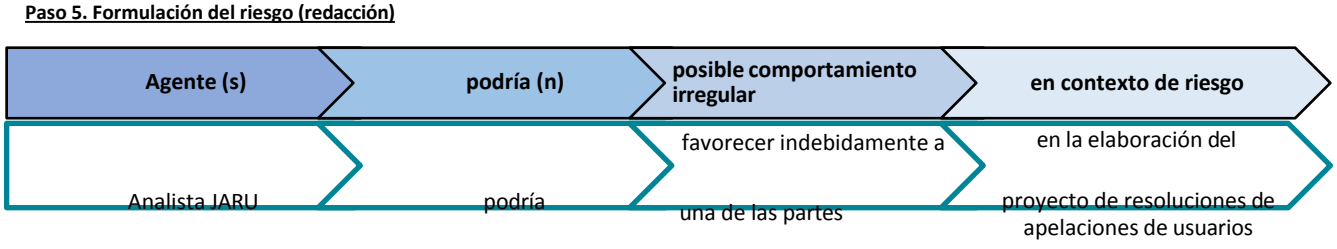
a) El OI propone una relación de procesos de críticos (productos priorizados en el marco de la implementación del SCI) en los cuales se identificarán los riesgos que afectan la integridad pública.

b) El OI solicita a cada gerencia designar a un coordinador (a) que desempeñe el rol técnico en toda la gestión de riesgos que afectan la integridad pública. Se recomienda que sea la persona con mayor conocimiento y experiencia en el proceso.

c) El coordinador (a) de la gestión de riesgos de la gerencia dueña del proceso de soporte críticos identifica los riesgos. Los coordinadores de las áreas de línea, se abocarán en la identificación de riesgos en los procesos operativos o misionales; y los coordinadores de las áreas de apoyo y de asesoramiento, se enfocarán en la identificación de riesgos en procesos de soporte. Para esta etapa de emplea el formato **F1-PI-68 "Identificación del riesgo que afecta la integridad pública".**

1.1.1 Formulación del riesgo

Se debe seguir la secuencia resumida en el siguiente gráfico:



a) Para la formulación del riesgo se debe enfatizar el posible comportamiento irregular del agente o agentes públicos (servidor o tercero vinculado contractualmente a la entidad pública) en algún contexto de riesgo específico.

Agente(s) ***podría(n)*** [posible comportamiento irregular] en contexto de riesgo

Agente primario	Analista JARU
Agente(s) secundario(s)	Especialistas en electricidad, Especialistas en Gas Natural, Especialista en energía, Especialista Legal, Especialista en Gestión Documentaria Administrados (concesionaria de electricidad y gas natural) y usuario afectado
Contexto de riesgo	Elaboración del proyecto de resoluciones de apelaciones de usuarios
Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido a una de las partes

b) Para la formulación de riesgo se debe emplear un verbo en condicional como "podría" y no debe hacer referencia directa o indirecta a una medida para reducir el riesgo, pues esta se determina en una etapa posterior de análisis. Se puede ver ejemplos de formulación de riesgos en el Anexo 01

1.1.2 Identificación del tipo riesgo

Para la identificación del tipo de riesgo se verifican las condiciones que se muestran a continuación, para cada caso:

<table>
<tr><th>Tipo de riesgo</th><th colspan="3">Riesgo de corrupción</th><th>Riesgo de inconducta funcional</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Condiciones mínimas</td><td>Ejercicio inadecuado de la función</td><td>y/o</td><td>Abuso del poder público</td><td rowspan="2">Ejercicio inadecuado de la función asignada al cargo</td></tr>
<tr><td colspan="3">Obtención de beneficio irregular o ventaja indebida para sí o para terceros</td></tr>
<tr><td colspan="4">Incumplimiento explícito de norma o disposición legal</td></tr>
</table>

1.1.3 Potenciales agentes de riesgo

Agente primario	Agente(s) secundario(s)
Servidor público que forma parte de la unidad orgánica responsable del proceso sobre el cual se efectuará la identificación del riesgo. Cuenta con poder de decisión o influencia directa en la posible materialización del riesgo.	Actores internos de la entidad, que no pertenecen a la unidad orgánica responsable del proceso; o actores externos a la entidad, incluyendo personas del sector público, privado o sociedad civil.

1.2 Evaluación de riesgos que afectan la integridad pública

a) El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos, determina las causas del riesgo (estableciendo hasta tres causas en orden de prioridad) y sus efectos correspondientes (estableciendo una jerarquía en términos de importancia). Asimismo, estima la probabilidad e impacto. Para esta etapa de emplea el formato **F2-PI-68 "Evaluación del riesgo que afecta la integridad pública".**

b) El OI valida la evaluación efectuada por el/la coordinadora (a) y, de ser el caso, convoca al coordinador de riesgos GPPM para contar con elementos de análisis para dicha validación.

1.2.1 Análisis de causas

Posibles causas personales

Causa	Descripción
Predisposición por relación personal	Relación o vinculación del servidor con una persona o grupo de personas que podría llevarlo a actuar sin imparcialidad en los asuntos a su cargo o favorecer determinados intereses particulares. Por ello, el servidor podría tender a favorecer a familiares, socios, colegas, amistades o grupo de personas conocidas, incluso sin una solicitud expresa, para asentar su vínculo o relación.
Falta o deterioro de carácter ético	Deterioro gradual de los estándares de integridad personal del servidor que lo podría predisponer a pasar por alto cualquier freno o restricción que le impida la comisión de una práctica contraria a la ética, especialmente en contextos organizacionales con una cultura de integridad deteriorada, poco afianzada o en proceso de fortalecimiento
Percepción de impunidad	Situación que podría llevar a un servidor, consciente de las consecuencias existentes frente a una trasgresión, a incumplir deliberadamente un deber o no observar una prohibición porque percibe que su actuación podría no ser detectada o tendría baja probabilidad de serlo. En ese sentido, percibe que el eventual costo de su acción (posible sanción) será menor que el potencial beneficio.
Desconocimiento	Situación que podría llevar al servidor a una transgresión por desconocimiento de sus deberes, obligaciones y/o de las consecuencias derivadas de su incumplimiento al interpretar que una decisión podría ser aceptable, en un determinado contexto.

Posibles causas organizacionales

Causa	Descripción
Presión jerárquica o de pares	Situación derivada de la presión de un superior jerárquico o de pares sobre el servidor para alcanzar un fin determinado (por interés particular o institucional), lo que podría considerar o no posibles consecuencias, afectando la observancia de valores, principios y normas.
Procesos ineficientes	Situación derivada de procesos mal diseñados, regulación deficiente o insuficiente; o ambigüedad en las instrucciones o existencia de indicaciones contrapuestas que podría llevar al servidor a una práctica contraria a la integridad pública.
Alta discrecionalidad	Situación derivada del poder otorgado al servidor público para tomar ciertas decisiones sin que sea requerido a solicitar autorización o a informar sobre sus decisiones y a justificarlas.
Práctica normalizada	Situación derivada de los usos y costumbres de la organización o su entorno (en relación con sus públicos de interés) que podrían dar paso a prácticas antiéticas o corruptas.

1.2.2 Análisis de efectos

Posibles efectos

Efecto	Descripción
Afectación de derechos	Se afecta (restringe o impide) el acceso a derechos (fundamentales, sociales, económicos o políticos) de los públicos de interés (ciudadanía, trabajadores de la entidad, usuarios o administrados, representantes del ámbito privado, entidades públicas clave, entre otros).
Afectación de servicios	Se afecta el acceso o la continuidad de los servicios que se prestan a los usuarios o población atendida por la entidad.

Pérdida o desvío de bienes o recursos de la entidad	Los bienes y/o recursos (del tesoro, los contribuyentes u otra fuente) se pierden o emplean para un uso no permitido.
Afectación del patrimonio o recursos de los usuarios	El requerimiento o aceptación de un beneficio indebido por parte de los funcionarios o servidores afecta el patrimonio o recursos de los usuarios o administrados.
Afectación a la continuidad de la actual gestión (titular)	La continuidad de la gestión de la entidad podría interrumpirse o finalizar antes de lo previsto debido a la gravedad del hecho.

1.2.1 Valoración del riesgo

a) El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos efectúan la valoración de los riesgos de sus respectivos procesos. La valoración del riesgo se efectúa de modo cualitativo, apoyándose en el uso de una fórmula que toma en cuenta la probabilidad de ocurrencia y el impacto del riesgo, como se muestra a continuación:

$$Probabilidad \times Impacto = Valor\ del\ riesgo$$

1.2.2 Probabilidad del riesgo

a) Para estimar la probabilidad del riesgo será necesario analizar las posibles causas personales y organizacionales que podrían propiciar o no la ocurrencia del riesgo, considerando la situación y entorno. En el siguiente cuadro se muestran los criterios para definir la probabilidad de un riesgo, considerando su posible ocurrencia.

Escala de la probabilidad del riesgo

Categoría	Valor	Posible ocurrencia
Baja	4	El riesgo podría ocurrir excepcionalmente
Media	6	El riesgo podría ocurrir ocasionalmente
Alta	8	El riesgo podría ocurrir frecuentemente
Muy alta	10	Se espera que el riesgo ocurra casi siempre

1.2.3 Impacto del riesgo

a) Para estimar el impacto del riesgo se considera una escala con tres niveles (medio, alto y muy alto), tomando en cuenta el análisis de los posibles efectos del riesgo, como se muestra en el siguiente cuadro.

Escala del impacto del riesgo

Categoría	Valor	Condición	Efectos
Media	6	La materialización del riesgo podría suponer **uno** de los cuatro efectos	1. Afectación de derechos de los públicos de interés. 2. Afectación de servicios. 3. Pérdida o desvío de recursos y bienes de la entidad. 4. Afectación del patrimonio o recursos de los usuarios.
Alta	8	La materialización del riesgo podría suponer de **dos a cuatro** efectos	
Muy alta	10	La materialización del riesgo podría suponer de **dos a más** efectos, incluyendo:	5. Posible interrupción de la actual gestión de la entidad

1.2.4 Estimación del valor del riesgo

a) Para estimar el valor de un riesgo que afecta la integridad pública, se multiplica el resultado de la valoración de la probabilidad con el resultado la valoración del impacto.

Nivel	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy alto
Valores posibles	36	48, 60, 64	80, 100

1.2.5 Mapa de riesgos

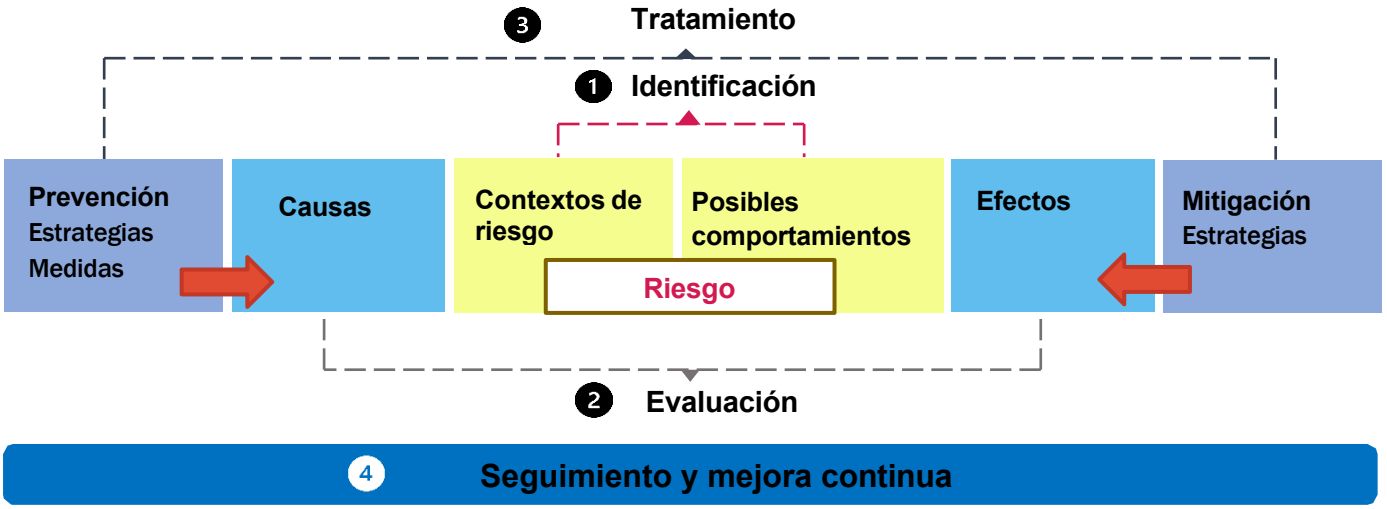
a) El Mapa de riesgos es una herramienta que permite visualizar la valoración de los riesgos identificados, según su probabilidad de ocurrencia y su impacto, como se muestra en el cuadro.

			Impacto		
			Medio	Alto	Muy alto
			6	8	10
Probabilidad	Muy alta	10	60	80	100
	Alta	8	48	64	80
	Media	6	36	48	60
	Baja	4	24	32	40

1.2.6 Decisión para el tratamiento

a) El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos debe efectuar el tratamiento de los riesgos de nivel medio, alto o muy alto, es decir, todos los riesgos que afecten la integridad pública.

Etapas de la gestión de riesgos que afectan la integridad pública



1.3 Tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública

a) El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos, determina y propone las medidas para prevenir y mitigar los riesgos identificados, correspondientes a sus respectivos procesos, y elabora el plan de acción, empleando el

formato. Posteriormente, el/la coordinador(a) de la gestión de riesgos comunica el plan de acción al OI. Para esta etapa de emplea el formato **F3-PI-68 "Tratamiento del riesgo que afecta la integridad pública".**

a) El OI valida la pertinencia y factibilidad de las medidas de prevención y mitigación propuestas por el/la coordinador(a) de la gestión de riesgos y, de ser el caso, convoca al coordinador de riesgos GPPM para contar con elementos de análisis que permitan dicha evaluación.

b) Para la elaboración del plan de acción se emplea el formato **F4-PI-68 "Plan de acción".**

0.1.1 Orientación del tratamiento

a) En función de las causas y los efectos identificados en la etapa anterior, El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos propone:

- Medidas de prevención, orientadas a evitar las causas del riesgo identificadas; y/o
- Medidas de mitigación, orientadas a mejorar la capacidad de respuesta de la entidad, en caso de materializarse el riesgo.

0.1.2 Estrategia de tratamiento

Estrategia de prevención	Estrategia de mitigación
Incrementar consciencia sobre las consecuencias de las prácticas contrarias a la ética (incluyendo actividades de difusión y capacitación	**Activar respuesta inmediata**, a través de la aplicación de protocolos de actuación y gestión de crisis en casos de alta y muy alta gravedad;
Optimizar el diseño organizacional (incluyendo medidas de carácter regulatorio y ajustes en los procesos)	**Contener posibles efectos de mediano y largo plazo**, a través del desarrollo de planes de contingencia y procesos de mejora continua; o
Producir ajustes de comportamiento (incluyendo intervenciones de bajo costo13F, pautas éticas, entre otros)	**Demostrar acciones de debida diligencia**, a través de generación de evidencia sobre la implementación de medidas de prevención.

Tomando en consideración las estrategias señaladas, es posible sugerir algunas medidas de prevención y mitigación agrupadas según estrategia y causa (personal u organizacional) o efecto, tal como se presenta en el Anexo.02 y Anexo.03.

0.2 Seguimiento y mejora continua

0.2.1 Seguimiento a la ejecución del plan de acción

a) El/la coordinador(a) de la gestión de riesgos reporta semestralmente al OI los avances de ejecución del plan de acción para el tratamiento y mitigación de los riesgos. Para el reporte de avances, se empleará el formato **F5-PI-68 "Seguimiento del plan de acción"**

b) El OI, de ser el caso, asistirá técnicamente a los órganos y unidades orgánicas para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública. Además, propone los lineamientos para el registro, procesamiento, conservación y uso de la información generada durante el seguimiento al plan de acción a la Alta Dirección

1. ANEXOS:

a. Anexo 01. Ejemplos de formulación de riesgos

b. Anexo 02. Medidas de prevención vinculadas a estrategias, según causas personales u organizacionales

c. Anexo 03. Medidas de mitigación vinculadas a estrategias, según efectos

a. Anexo 04. Tipos de corrupción

b. Anexo 05. Ejemplo llenado de formatos F1-F3

1. REGISTROS:

a. F1-PI-68 "Identificación del riesgo que afecta la integridad pública".

b. F2-PI-68 "Evaluación del riesgo que afecta la integridad pública"

c. F3-PI-68 "Tratamiento del riesgo que afecta la integridad pública".

d. F4-PI-68 "Plan de acción"

e. F5-PI-68 "Seguimiento del plan de acción"

2. CONTROL DE CAMBIOS:

Numeral /otros	Descripción del cambio	Descripción del sustento
	Se revisó integralmente el procedimiento y se actualizó de acuerdo a la "Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública", aprobada por Resolución N°001-2023-PCM/SIP	Actualización basada en normatividad vigente especializada

Anexo 01.
Ejemplos de formulación de riesgos

Ejemplos de formulación de riesgos en procesos operativos o misionales

Ejemplo de riesgo de corrupción:

Los fiscalizadores de la municipalidad podrían [alertar indebidamente] a los propietarios de un grupo de negocios antes de la realización de una supervisión inopinada.

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Los fiscalizadores de la municipalidad
Agente(s) secundario(s)	Propietarios de un grupo de negocios
Contexto de riesgo	Fiscalización, supervisión o monitoreo
Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido Apropiación o uso indebido de recursos, bienes o información del Estado

Ejemplo de riesgo de corrupción:

Personal del servicio de emergencia de un hospital podría [solicitar un soborno] a los familiares de un/a paciente para facilitar su hospitalización, [sin considerar el nivel de prioridad según el daño a su salud y su turno de atención].

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Personal del servicio de emergencia
Agente(s) secundario(s)	Familiares de un/a paciente
Contexto de riesgo	Prestación directa de servicios a usuarios
Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido Acceso a ventajas indebidas (soborno)

Ejemplo de riesgo de inconducta funcional:

Personal del servicio de emergencia de un hospital podría [facilitar la hospitalización de pacientes, sin considerar el nivel de prioridad según el daño a su salud y su turno de atención].

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Personal del servicio de emergencia
Agente(s) secundario(s)	Pacientes
Contexto de riesgo	Prestación directa de servicios a usuarios
Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido

Ejemplos de formulación de riesgos en procesos de soporte

Ejemplo de riesgo de corrupción:

Servidores del área de logística y de un área usuaria podrían [acordar favorecer a un proveedor, mediante la definición de Términos de Referencia muy específicos que calcen con el perfil de dicho postulante] en la contratación del servicio de transporte y distribución de materiales educativos.

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Servidor del área de logística
Agente(s) secundario(s)	Servidor de un área usuaria
Contexto de riesgo	Contratación de servicios

Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido

Ejemplo de riesgo de corrupción:

Responsable de la caja chica podría [justificar gastos personales de servidores de su unidad orgánica, declarándolos gastos de la entidad], en la rendición de los fondos de la caja chica.

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Responsable de la caja chica
Agente(s) secundario(s)	Servidores de unidad orgánica
Contexto de riesgo	Gestión de dinero entregado a servidores de la entidad
Comportamiento irregular	Apropiación o uso indebido de recursos, bienes o información del Estado

Ejemplo de riesgo de corrupción:

Responsable de la Unidad Ejecutora de Inversiones de un gobierno regional podría [coludirse con el supervisor y el residente de obra para dar conformidad al pago de valorizaciones de una obra con sobrecostos], durante la ejecución de la ampliación de la carretera "Galaxia".

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Servidor de la Unidad Ejecutora de Inversiones de un gobierno regional
Agente(s) secundario(s)	Supervisor y residente de obra
Contexto de riesgo	Contratación de obras
Comportamiento irregular	Favorecimiento indebido

Ejemplo de riesgo de inconducta funcional:

Servidor público podría utilizar el trabajo remoto para [desarrollar labores particulares dentro del horario laboral].

Análisis del ejemplo:

Agente primario	Servidor público
Agente(s) secundario(s)	
Contexto de riesgo	Contratación y gestión de personal
Comportamiento irregular	Apropiación o uso indebido de recursos, bienes o información del Estado

Anexo 02.

Medidas de prevención vinculadas a estrategias, según causas personales u organizacionales

Causas personales	Estrategias	Medidas de prevención sugeridas
Predisposición por relación personal	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia. • Implementar sesiones grupales de análisis sobre problemas éticos más comunes, en relación con los principios de la función pública y los valores institucionales. • Generar espacios de capacitación sobre identificación y gestión de posibles conflictos de intereses.
	Optimizar el diseño organizacional	• Desarrollar mecanismos de debida diligencia para detectar potenciales conflictos de intereses. • Emplear mecanismos de transparencia para facilitar el control social sobre las visitas que reciben los servidores en las entidades públicas. • Establecer políticas de rotación de personal y de impedimentos para el acceso a regalos o ventajas indebidas.
	Producir ajustes de comportamiento	• Proporcionar herramientas de autoidentificación de conflictos de intereses a los servidores y funcionarios con y sin capacidad de decisión. • Desarrollar pautas éticas para relacionamiento con personas con vínculos y afines.
Percepción de impunidad	Optimizar el diseño organizacional	• Proporcionar mecanismo eficaz de denuncia a los servidores y ciudadanos. • Otorgar medidas de protección efectiva al denunciante. • Implementar cláusulas anticorrupción y cláusulas de cumplimiento para locadores de servicios, conforme a las Leyes Nos. 30225 y 31564 y sus respectivos reglamentos.
	Producir ajustes de comportamiento	• Generar mecanismos sencillos de control de pares. Implementar evaluaciones de satisfacción de usuarios (mecanismo activo de recojo de información). Implementar mecanismos regulados de control de calidad del servicio con participación de usuarios (p.ej. usuario oculto, etc.). • Agregar "visibilidad" a la interacción con usuarios o proveedores mediante el manejo de espacios físicos (espejos, circuito cerrado de cámaras, salas transparentes, etc.)

Falta o deterioro de carácter ético	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia. • Implementar sesiones grupales de análisis sobre problemas éticos más comunes, en relación con los principios de la función pública y los valores institucionales.
	Optimizar el diseño organizacional	• Implementar pruebas psicológicas en los principales procesos de selección de personal.
	Producir ajustes en el comportamiento	• Generar mecanismos sencillos de control de pares.
Desconocimiento	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia

Causas organizacionales	**Estrategias**	**Medidas de prevención sugeridas**
Alta discrecionalidad	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia. • Implementar sesiones grupales de análisis sobre problemas éticos más comunes, en relación con los principios de la función pública y los valores institucionales.
	Optimizar el diseño organizacional	• Establecer mecanismos de rendición de cuentas y transparencia activa para facilitar el control social. • Cumplimiento estricto del procedimiento para la atención de solicitudes de acceso a la información pública. • Realizar los ajustes normativos para reducir a la alta discrecionalidad.
	Producir ajustes en el comportamiento	• Implementar mecanismos de doble verificación entre servidores (no vinculante). • Implementar recordatorios y/o pautas éticas
Procesos ineficientes	Optimizar el diseño organizacional	• Mapear procesos y determinar puntos críticos. • Desarrollar regulación interna complementaria para clarificar el proceso de toma de decisiones. • Definir flujos de información formales entre unidades orgánicas. • Implementar mecanismo de orientación a los servidores, a través o con participación del órgano que ejerce la función de integridad. • Implementar sistemas de información con reporte activo (efectuados por el servidor) con el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) con acceso a perfiles y controles específicos. • Implementar mecanismos de seguimiento con participación de la población, administrados y usuarios.

Práctica normalizada	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia. • Implementar sesiones grupales de análisis sobre problemas éticos más comunes, en relación con los principios de la función pública y los valores institucionales.
	Producir ajustes de comportamiento	• Implementar pruebas de integridad. • Implementar recordatorios y/o pautas éticas
	Optimizar el diseño organizacional	• Implementar un proceso de gestión del cambio.
Presión jerárquica o de pares	Incrementar consciencia sobre las consecuencias	• Desarrollar espacios de sensibilización e información sobre las posibles transgresiones a las normas y las sanciones derivadas sobre la materia. • Implementar sesiones grupales de análisis sobre problemas éticos más comunes, en relación con los principios de la función pública y los valores institucionales.
	Producir ajustes de comportamiento	• Generar mecanismos sencillos de control de pares.
	Optimizar el diseño organizacional	• Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral.

Anexo 03.
Medidas de mitigación vinculadas a estrategias, según efectos

Efectos	Estrategias	Medidas de mitigación sugerida
Pérdida o desvío de bienes o recursos de la entidad	Contener posibles efectos de mediano y largo plazo	• Establecer un protocolo para contrastar información sobre la gestión de bienes y recursos públicos asignados
	Activar respuesta inmediata	• Establecer protocolo para derivación oportuna de casos a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, de corresponder, a las autoridades a través de la Procuraduría, o quien haga las veces, y al órgano de control institucional. • Establecer protocolo a nivel comunicacional para la gestión de crisis.
Afectación del patrimonio o recursos de los usuarios	Activar respuesta inmediata	• Establecer protocolo para derivación oportuna de casos a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y, de corresponder, a las autoridades a través de la Procuraduría, o quien haga las veces, y al órgano de control institucional. • Establecer protocolo a nivel comunicacional para la gestión de crisis.
Afectación de derechos o servicios	Contener posibles efectos de mediano y largo plazo	• Evaluar desempeño de personal sobre áreas críticas. • Implementar acciones de mejora continua.
	Activar respuesta inmediata	• Establecer protocolo a nivel comunicacional para la gestión de crisis.
Afectación de la confianza de los públicos de interés	Activar respuesta inmediata	• Establecer protocolo a nivel comunicacional para la gestión de crisis.
	Demostrar acciones de debida diligencia	• Mantener certificaciones ISO (riesgos, antisoborno). • Mantener en vigencia uso de herramientas de prevención en materia de contratación, transparencia, denuncia, gestión de intereses, etc. • Incrementar el nivel madurez de la implementación de los componentes del Modelo de Integridad. • Incrementar el nivel de madurez del Sistema de Control Interno. • Desarrollar un sistema de activo de gestión de riesgos
Continuidad de la actual gestión	Contener posibles efectos de mediano y largo plazo	• Asumir responsabilidad funcional y política. • Establecer protocolo a nivel comunicacional para la gestión de crisis.

Anexo 04.
Tipos de corrupción

CONDUCTAS FUNCIONALES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN PENAL EN OSINERGMIN	
1. Concusión	El funcionario o servidor abusando de su cargo obliga o induce a una persona a dar o prometer indebidamente un bien o beneficio patrimonial (Art.382, D.Leg. 635 Código Penal)
2. Cobro indebido	El funcionario o servidor abusando de su cargo exige o hace pagar o entregar contribuciones o emolumentos no debidos o en cantidad que exceda la tarifa legal (Art.383, D.Leg. 635 Código Penal)
3. Colusión simple y agravada	El funcionario o servidor que interviene, por razón de su cargo, en cualquier etapa de las modalidades de adquisición o contratación pública de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado, se concerta con los interesados para defraudar al Estado o entidad u organismo del Estado. (Art.384, D.Leg. 635 Código Penal)
4. Patrocinio ilegal	El funcionario y servidor que valiéndose de tal condición patrocina intereses de particulares en la organización (Art.385, D.Leg. 635 Código Penal)
5. Peculado doloso y culposo	El funcionario y servidor se apropia o utiliza caudales o efectos cuya percepción, administración o custodia le estén confiados por razón de su cargo o que, por culpa, da ocasión a que se efectúe por otra persona la sustracción de caudales o efectos (Art.387, D.Leg. 635 Código Penal)
6. Peculado de uso	El funcionario y servidor para fines ajenos al servicio, usa o permite que otro use vehículos, maquinarias o cualquier otro instrumento de trabajo pertenecientes a la administración pública o que se hallan bajo su guarda (Art.388, D.Leg. 635 Código Penal)
7. Malversación	El funcionario y servidor da al dinero o bienes que administra una aplicación definitiva diferente de aquella a los que están destinados, afectando el servicio o la función encomendada (Art.389, D.Leg. 635 Código Penal)
8. Retardo injustificado de pago	El funcionario y servidor que, teniendo fondos expeditos, demora injustificadamente un pago ordinario o decretado por la autoridad competente (Art.390, D.Leg. 635 Código Penal)
9. Rehusamiento a entregar bienes depositados o puestos en custodia	El funcionario y servidor que, requerido con las formalidades de ley por la autoridad competente, rehusarse entregar dinero, cosas o efectos depositados o puestos bajo su custodia o administración (Art.391, D.Leg. 635 Código Penal)
10. Cohecho pasivo propio	El funcionario y servidor que acepta o recibe donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o el que las acepta a consecuencia de haber faltado a ellas. El funcionario y servidor que solicita donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio para realizar u omitir un acto en violación de sus obligaciones o a consecuencia de haber faltado a ellas. El funcionario y servidor que condiciona su conducta funcional derivada del cargo o empleo a la entrega opromesa de donativo o ventaja (Art.393, D.Leg. 635 Código Penal)
11. Cohecho pasivo impropio	El funcionario y servidor que acepta o recibe donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio indebido para realizar un acto propio de su cargo o empleo, sin faltar a su obligación, o como consecuencia del ya realizado El funcionario y servidor que solicita donativo, promesa o cualquier otra ventaja indebida para realizar un acto propio de su cargo o empleo, sin faltar a su obligación, o como consecuencia del ya realizado (Art.394, D.Leg. 635 Código Penal)
12. Negociación incompatible o aprovechamiento indebido de cargo	El funcionario y servidor que indebidamente, se interesa, en provecho propio o de tercero, por cualquier contrato u operación en que interviene por razón de su cargo (Art.399, D.Leg. 635 Código Penal)
13. Enriquecimiento ilícito	El funcionario y servidor que, abusando de su cargo, incrementar ilícitamente su patrimonio respecto de sus ingresos legítimos (Art.401, D.Leg. 635 Código Penal)

CONDUCTAS FUNCIONALES RELACIONADAS CON LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN ADMINISTRATIVA EN OSINERGMIN	
14. Apropiación de bienes	El funcionario y servidor incurre en falta grave si se apropia consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor (Art. 25.c., D.Leg. 728)

15. Nepotismo	El funcionario y servidor se encuentra prohibido de nombrar, contratar o inducir a otro, si cuando el funcionario, directivos y servidor público y/o personal de confianza, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitor de sus hijos. Entiéndase parentesco por afinidad respecto del concubino, conviviente y progenitor del hijo (Ley N° 26771)
16. Realizar Actividades de Proselitismo Político	El funcionario y servidor realiza actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos. (Art. 8.3 Ley 27815)
17. Procurar ventajas o beneficios indebidos	El funcionario o servidor que obtiene o procura beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia (Art. 8.2. Ley 27815)
18. Recibir doble ingreso del Estado	Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado. Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno de los directorios de entidades o empresas públicas (Art. 3. Ley 28175)
19. Recibir dadivas	No puede recibir dádivas, promesas, donativos o retribuciones de terceros para realizar u omitir actos del servicio (Art. 16.d. Ley 28175)
20. Mantener intereses en conflicto	El funcionario y servidor mantiene relaciones o acepta situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimento de losdeberes y funciones a su cargo. (Art. 8.1. Ley 27815)
21. Soborno	Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede serde naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación,en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuaren relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona. (Aplica cuando no se involucre a servidores ni funcionarios públicos)