Comisión Presidencial
contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala

Guatemala, 27 de Agosto de 2026
Oficio UDAI No. 039-2026/GEFO

COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN GUATEMALA
COORDINACIÓN
RECIBIDO
27 AGO 2026
HORA: 09:34 FIRMA:

Licda.
Ana Francisca Pérez Conguache de Sebeyuque
Comisionada Presidencial Coordinadora
CODISRA
Presente

Respetable Comisionada Presidencial Coordinadora:

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría y de conformidad con las disposiciones establecidas en las Normas de Auditoría Interna Gubernamental - NAIGUB y demás lineamientos emitidos por la Contraloría General de Cuentas, me permito remitir a usted el Informe de Auditoría Interna, como resultado de la auditoría practicada a la Unidad de Recursos Humanos y la Instancia de Probidad. La auditoría realizada fue de cumplimiento bajo el nombramiento número NAI-002-2026 emitido con fecha 13 de abril de 2026.

La auditoría fue desarrollada con base en las Normas de Auditoría Interna Gubernamental –NAIGUB–, el Manual de Auditoría Interna Gubernamental –MAIGUB– y demás disposiciones emitidas por la Contraloría General de Cuentas, así como en el marco legal y normativo institucional aplicable.

El presente informe contiene los resultados de la auditoría donde se determinaron 05 deficiencias, las cuales se encuentran desarrolladas individualmente en el informe que se entrega, incluyendo el criterio, efecto y recomendación.

La Auditoría Interna realizará el seguimiento correspondiente a las acciones implementadas para atender las recomendaciones, de conformidad con las disposiciones y procedimientos aplicables a las Unidades de Auditoría Interna Gubernamental.

Sin otro particular, reitero a usted la seguridad de mi consideración y respeto.

Atentamente,

Licda. Gladys Esther Fuentes Orozco
Unidad de Auditoría Interna
CODISRA

C.c. Archivo UDAI

COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Del 01 de Enero de 2025 al 31 de Marzo de 2026
CAI 00002

GUATEMALA, 26 de Agosto de 2026

Guatemala, 26 de Agosto de 2026

Comisionada Presidencial Coordinara:
Ana Francisca Peréz Conguache
COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS
Su despacho

Señor(a):

De acuerdo a nombramiento de auditoría interna No. NAI-002-2026, emitido con fecha 13-04-2026, hago de su conocimiento el informe de auditoría interna, se actúo de conformidad con la ordenanza de auditoría interna Gubernamental y Manual de Auditoría Interna

Sin otro particular, atentamente

F. _____
Gladys Esther Fuentes Orozco
Auditor,Coordinador,Supervisor



Indice

1. INFORMACIÓN GENERAL	4
2. FUNDAMENTO LEGAL	4
3. IDENTIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE AUDITORIA INTERNA OBSERVADAS	5
4. OBJETIVOS	5
4.1 GENERAL	5
4.2 ESPECÍFICOS	6
5. ALCANCE	6
5.1 LIMITACIONES AL ALCANCE	6
6. ESTRATEGIAS	7
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	7
7.1 DEFICIENCIAS SIN ACCIÓN	7
8. CONCLUSIÓN ESPECÍFICA	13
9. EQUIPO DE AUDITORÍA	14
ANEXO	14

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 MISIÓN

Somos una institución del Organismo Ejecutivo que asesora a las institucionales estatales y privadas en la formulación y gestión de políticas públicas e institucionales para erradicar la discriminación y el racismo en contra de los pueblos indígenas en Guatemala.

1.1.1 Misión de la UDAI

Ser la Unidad de Control Interno Financiero y Administrativo con carácter independiente y objetivo de aseguramiento y consulta de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas en Guatemala – CODISRA – , encargada de evaluar y fortalecer la eficiencia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernabilidad institucional; enfocada a agregar valor y contribuir a mejorar la efectividad de los controles implementados, para asegurar la consecución de los objetivos y metas institucionales.

1.2 VISIÓN

Ser la Institución rectora en la Erradicación de la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, que contribuya a la construcción de un Estado Plural, Equitativo y Garante de sus Derechos.

1.2.1 Visión de la UDAI

Ser la Unidad de Control Interno y gestión de riesgos, comprometida con la excelencia, contribuyendo al fortalecimiento continuo del sistema de Control Interno de la CODISRA a través de recomendaciones de forma objetiva e independiente con el propósito de agregar valor y promover la mejora continua de la Institución

2. FUNDAMENTO LEGAL

En el desarrollo de la auditoría se aplicarán las leyes, reglamentos, Manuales y otras normativas aplicables, como:

- Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 232 y el articulo 241 Rendición de Cuentas del Estado.
- Decreto Número 101-97, del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Presupuesto
- Decreto Número 31-2002, del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas y sus Reformas.
- Decreto 89-2002 Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos
- Acuerdo Gubernativo número 96-2019 Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuenta

- Acuerdo Gubernativo 217-94, Reglamento de inventarios de los Bienes Muebles de la Administración Pública.
- Acuerdo Gubernativo Número 390-2002, Creación de la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala - CODISRA - y sus reformas según Acuerdo Gubernativo Número 519-2006 y Acuerdo Gubernativo Número 189-2024.
- Acuerdo Ministerial número 50-2022, Manual de Inventarios de Activos Fijos en el SICOIN WEB.
- Acuerdo Número A-062-2021 Se Aprueba El Sistema Informático de Auditoría Gubernamental para las Unidades de Auditoría Interna(SAG-UDAI-WEB).
- Acuerdo Número A-070-2021 Normas de Auditoría Interna Gubernamental - NAIGUB-, Manual de Auditoría Interna Gubernamental - MAIGUB-, Ordenanza de Auditoría Interna Gubernamental

Nombramiento(s)
No. 0002-2026

3. IDENTIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE AUDITORIA INTERNA OBSERVADAS

Para la realización de la auditoría se observaron las Normas de Auditoría Interna Gubernamental siguientes:

NAIGUB-1 Requerimientos generales;
NAIGUB-2 Requerimientos para el personal de auditoría interna;
NAIGUB-3 Evaluaciones a la actividad de auditoría interna;
NAIGUB-4 Plan Anual de Auditoría;
NAIGUB-5 Planificación de la auditoría;
NAIGUB-6 Realización de la auditoría;
NAIGUB-7 Comunicación de resultados;
NAIGUB-8 Seguimiento a recomendaciones.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Determinar si los funcionarios sujetos a la obligación establecida en la Ley de Probidad (Decreto 89-2002) presentan sus declaraciones patrimoniales en los plazos, formas y condiciones requeridas; evaluar que el Plan de Trabajo aprobado para la Instancia de Probidad y el Comité de Ética ha sido ejecutado, supervisado y documentado adecuadamente, con el fin de verificar el cumplimiento del marco legal de probidad y ética pública, así como la suficiencia del control interno institucional vinculado a dichas obligaciones.

4.2 ESPECÍFICOS

- Verificar que los funcionarios y empleados públicos sujetos a la obligación de presentar declaración patrimonial se encuentren debidamente identificados y que hayan presentado las declaraciones correspondientes dentro de los plazos
- Evaluar el funcionamiento de la Instancia de Probidad y del Comité de Ética, verificando su formalización, organización, atribuciones, responsabilidades y cumplimiento de las funciones asignadas conforme al marco legal, normativo e institucional aplicable.
- Verificar la existencia y efectividad de los mecanismos institucionales para identificar, declarar, analizar, gestionar, documentar y dar seguimiento a situaciones reales, potenciales o aparentes de conflicto de interés que puedan afectar la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de la función pública.

5. ALCANCE

El alcance comprenderá la revisión de documentos, registros, informes, actas, planes de trabajo, declaraciones, constancias, expedientes, comunicaciones oficiales y demás evidencia relacionada con las áreas objeto de auditoría. Asimismo, cuando resulte procedente, se realizarán entrevistas, cuestionarios de control interno, análisis documental y pruebas selectivas sobre los controles implementados.

La auditoría estará orientada a determinar el grado de cumplimiento del marco legal y normativo aplicable y la efectividad de los controles internos relacionados con probidad y ética pública, identificando las deficiencias que correspondan y formulando las recomendaciones necesarias para fortalecer el sistema de control interno institucional.

No.	Área Asignada	Universo	Cálculo Matemático	Elementos	Muestreo no estadístico
1	Área general	0	NO		0
2	Gestión de Probidad y Declaraciones Patrimoniales	2	NO		2
3	Instancia de Probidad, Comité de Ética y Plan de Trabajo	2	NO		2
4	Denuncias Irregularidades y Casos Éticos	2	NO		2
5	Conflictos de Interés	2	NO		2
6	Código de Ética y Capacitación	2	NO		2
7	Supervisión Institucional	2	NO		2

5.1 LIMITACIONES AL ALCANCE

Durante la planificación y ejecución de la auditoría interna no se presentaron limitaciones al alcance que impidieran la aplicación de los procedimientos previstos o la obtención de evidencia suficiente, competente y pertinente para el cumplimiento de los objetivos establecidos. La información, documentación, registros y demás elementos requeridos para

la evaluación de las áreas objeto de auditoría estuvieron disponibles para su revisión, por lo que los procedimientos fueron ejecutados conforme al alcance definido en el Memorando de Planificación y al programa de auditoría aprobado.

6. ESTRATEGIAS

- Ejecutar la auditoría en base al Plan Anual de Auditoría - PAA -
- Tener pleno conocimiento del área auditada
- Tener una comunicación objetiva y oportuna con la máxima autoridad de la Institución
- Emplear los procedimientos y técnicas de auditoría necesarios
- Verificar el cumplimiento de la normativa legal aplicable

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

De acuerdo al trabajo de auditoría realizado y cumplir con los procesos administrativos correspondientes, se presentan los riesgos materializados siguientes:

7.1 DEFICIENCIAS SIN ACCIÓN

1. Conflictos de Interés

Riesgo materializado

Falta de seguimiento y actualización de las declaraciones de Conflicto de Interés

Comentario de la Auditoría

De conformidad con las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental, Acuerdo Número A-039-2023 de la Contraloría General de Cuentas, las prácticas éticas deben incorporarse transversalmente en las normas, directrices y procedimientos de la entidad, y la máxima autoridad y el equipo de dirección son responsables de fomentar un ambiente de control basado en prácticas éticas y valores institucionales. Asimismo, corresponde establecer una estructura efectiva de control interno y mecanismos que permitan fortalecer las competencias y controles institucionales.

La falta de seguimiento al personal que no suscribió el documento y la ausencia de mecanismos sistemáticos de actualización limitan la capacidad de la entidad para identificar oportunamente situaciones potenciales de conflicto de interés, así como para disponer de información actualizada que permita prevenir y gestionar situaciones que puedan afectar la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de las funciones públicas.

Comentario de los Responsables

La Máxima Autoridad toma conocimiento de la situación señalada y de la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales relacionados con la prevención, identificación y

seguimiento de posibles conflictos de interés, en concordancia con las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental.

Responsables del área

MONICA ALEJANDRA FLORES MEJIA
ANA FRANCISCA PÉREZ CONGUACHE de SEBEYUQUE

Recomendaciones

No.	Descripción	Fecha creación
1	Se recomienda a la Máxima Autoridad instruir a la unidad o instancia responsable para que implemente un mecanismo formal de control y seguimiento de las declaraciones de conflicto de interés, que permita: 1. Identificar al personal obligado a suscribirlas. 2. Mantener un registro actualizado de las declaraciones. 3. Identificar al personal que se encuentre pendiente de suscripción. 4. Efectuar los requerimientos y seguimiento correspondientes. 5. Documentar las acciones realizadas ante las negativas o incumplimientos. 6. Establecer la periodicidad de actualización. 7. Establecer los eventos que obliguen a actualizar la declaración, incluyendo cambios de puesto, funciones, responsabilidades o circunstancias relevantes. Asimismo, deberá establecerse un mecanismo para informar a la autoridad competente sobre los casos que permanezcan pendientes de regularización.	26/08/2026

2. Conflictos de Interés

Riesgo materializado

Falta de procedimiento para la gestión y tratamiento de Conflictos de Interés

Comentario de la Auditoría

De conformidad con la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto Número 89-2002, las disposiciones aplicables en materia de ética y probidad, el Código de Ética institucional y las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental emitidas por la Contraloría General de Cuentas, corresponde a las entidades públicas establecer mecanismos de control que permitan prevenir, identificar y gestionar situaciones que puedan afectar la objetividad, imparcialidad e integridad en el ejercicio de la función pública, así como implementar controles adecuados para la gestión de los riesgos institucionales.

La ausencia de mecanismos preventivos y de procedimientos formalmente establecidos limita la capacidad de la entidad para identificar oportunamente situaciones potenciales o reales de conflicto de interés, asegurar que sean declaradas y actualizadas cuando corresponda y adoptar medidas de tratamiento y seguimiento, incrementando el riesgo de que situaciones que puedan afectar la objetividad e imparcialidad en el ejercicio de la función pública no sean detectadas o gestionadas oportunamente.

Comentario de los Responsables

La Máxima Autoridad toma conocimiento del hallazgo y considera necesario fortalecer el marco institucional relacionado con la prevención, identificación y gestión de conflictos de interés, como parte de los controles de integridad, transparencia y ética pública.

Para atender la situación señalada, se instruirá a la Unidad de Recursos Humanos, Instancia de Probidad y Comité de Ética, según el ámbito de sus competencias

Responsables del área

ANA FRANCISCA PÉREZ CONGUACHE de SEBEYUQUE
MONICA ALEJANDRA FLORES MEJIA

Recomendaciones

No.	Descripción	Fecha creación
1	Se recomienda a la Máxima Autoridad instruir a las unidades e instancias responsables para que elaboren e implementen un procedimiento institucional para la gestión de conflictos de interés, que establezca como mínimo: identificación de puestos, funciones y procesos con mayor exposición al riesgo; obligación y oportunidad de presentar las declaraciones correspondientes; mecanismos para su actualización cuando cambien las circunstancias; seguimiento a los funcionarios que no hayan suscrito las declaraciones; procedimiento para recibir, analizar, gestionar y documentar los casos identificados; definición de responsables y niveles de autorización; mecanismos de seguimiento; y conservación de la documentación generada. Asimismo, establecer un programa periódico de capacitación y sensibilización dirigido al personal, incluyendo al personal de nuevo ingreso, sobre conflictos de interés, su identificación, declaración, prevención y mecanismos institucionales para su reporte y tratamiento.	26/08/2026

3. Supervisión Institucional

Riesgo materializado

Falta de mecanismos de supervisión y seguimiento a las actividades de la Instancia de Probidad y del Plan de Trabajo

Comentario de la Auditoría

La máxima autoridad y los responsables de la gestión institucional deben implementar actividades de supervisión y seguimiento que permitan verificar el funcionamiento de los controles internos, el cumplimiento de los objetivos y actividades planificadas y la adopción oportuna de acciones correctivas, de conformidad con las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental emitidas por la Contraloría General de Cuentas y demás normativa institucional aplicable.

La falta de supervisión y seguimiento documentado limita la capacidad de la máxima autoridad para conocer oportunamente el grado de cumplimiento del Plan de Trabajo,

identificar actividades no ejecutadas, determinar las causas de los incumplimientos y disponer acciones correctivas, incrementando el riesgo de que las actividades relacionadas con probidad no sean ejecutadas conforme a lo planificado y que las debilidades detectadas permanezcan sin atención.

Comentario de los Responsables

La Máxima Autoridad toma conocimiento del hallazgo y manifiesta que, considerando la reciente creación de la Instancia de Probidad, se fortalecerán los mecanismos de supervisión y seguimiento de su Plan de Trabajo. Se hace constar que dicho Plan fue recibido, revisado y contó con el Visto Bueno de la Máxima Autoridad. No obstante, se instruirá la implementación de un mecanismo formal y documentado de seguimiento que permita verificar periódicamente las actividades ejecutadas, pendientes, responsables, resultados obtenidos y acciones correctivas, así como la presentación de informes periódicos a la Máxima Autoridad. Con ello se pretende fortalecer el control interno y asegurar una supervisión oportuna y documentada de las actividades de probidad.

Responsables del área

ANA FRANCISCA PÉREZ CONGUACHE de SEBEYUQUE

Recomendaciones

No.	Descripción	Fecha creación
1	Se recomienda a la Máxima Autoridad establecer e implementar un mecanismo formal de supervisión y seguimiento de las actividades de la Instancia de Probidad, definiendo responsables, periodicidad, procedimientos y medios de documentación, que permitan verificar el avance y cumplimiento del Plan de Trabajo aprobado. Asimismo, instruir a la Instancia de Probidad para que elabore y presente periódicamente informes de gestión que contengan, como mínimo, las actividades programadas, actividades ejecutadas, porcentaje o grado de avance, actividades pendientes, causas de incumplimiento, resultados obtenidos y acciones propuestas, a efecto de que la máxima autoridad pueda conocer oportunamente la situación y disponer las medidas correctivas que correspondan.	26/08/2026

4. Denuncias Irregularidades y Casos Éticos

Riesgo materializado

Deficiencias en la formalización, seguimiento y conclusión de denuncias, irregularidades y casos éticos

Comentario de la Auditoría

Las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental, Acuerdo Número A-039-2023 de la Contraloría General de Cuentas, establecen que las prácticas éticas deben incorporarse transversalmente en las normas, directrices y procedimientos de la entidad y que la máxima autoridad y el equipo de dirección son responsables de fomentar un ambiente de control que incorpore prácticas éticas en los procesos institucionales.

La falta de un procedimiento formal y de mecanismos documentados de seguimiento puede generar inconsistencias en la atención de denuncias, retrasos en la recopilación y análisis de la documentación, falta de trazabilidad de las actuaciones realizadas y dificultad para determinar oportunamente el estado y conclusión de los casos, limitando la efectividad del control interno relacionado con la ética y la integridad institucional.

Comentario de los Responsables

La Máxima Autoridad toma conocimiento del hallazgo relacionado con la falta de un procedimiento formal y de mecanismos documentados para el seguimiento de denuncias, irregularidades y casos éticos, y considera necesario fortalecer los controles institucionales establecidos para garantizar una atención ordenada, oportuna, confidencial y documentada de los casos que se presenten.

En atención a lo anterior, se instruirá a la instancia responsable para que finalice, someta a aprobación y ponga en aplicación el procedimiento institucional para la recepción, registro, análisis, investigación, seguimiento, traslado y conclusión de denuncias, irregularidades y casos éticos, de conformidad con la normativa aplicable y las disposiciones internas de la institución.

Responsables del área

ANA FRANCISCA PÉREZ CONGUACHE de SEBEYUQUE

Recomendaciones

No.	Descripción	Fecha creación
1	Se recomienda a la Máxima Autoridad instruir a la instancia responsable para que concluya el proceso de revisión, aprobación y formalización del procedimiento para la gestión de denuncias, irregularidades y casos éticos, estableciendo como mínimo: 1. Canales y mecanismos de recepción; 2. Registro y clasificación de las denuncias; 3. Responsables de su recepción y análisis; 4. Criterios para determinar la procedencia de cada caso; 5. Mecanismos para la recopilación y resguardo de documentación; plazos o etapas de atención; 6. Mecanismos de seguimiento; 7. Procedimiento para el traslado de los casos a la autoridad competente; 8. Documentación de las decisiones adoptadas; y 9. Mecanismo de cierre y archivo de los expedientes. Asimismo, se recomienda dar continuidad al caso identificado durante la auditoría, documentando las acciones realizadas para completar la recopilación de información y efectuar el traslado correspondiente para su resolución, dejando evidencia de cada etapa hasta su conclusión.	26/08/2026

5. Instancia de Probidad, Comité de Ética y Plan de Trabajo

Riesgo materializado

Debilidades en la planificación y asignación de responsabilidades del Plan de Trabajo de la Instancia de Probidad

Comentario de la Auditoría

De conformidad con las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental, Acuerdo Número A-039-2023 de la Contraloría General de Cuentas, las entidades sujetas a fiscalización deben establecer, mantener y actualizar controles internos que permitan alcanzar los objetivos institucionales, gestionar los riesgos y asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables.

En la evaluación realizada al Plan de Trabajo de la Instancia de Probidad, se determinó que, si bien el documento contempla objetivos y actividades relacionadas con las funciones de dicha instancia, las actividades se encuentran formuladas de manera general y no establecen con suficiente precisión los responsables de su ejecución. Asimismo, el período de ejecución se identifica únicamente por trimestres, sin establecer fechas específicas de inicio y finalización, ni productos o resultados verificables que permitan medir objetivamente el cumplimiento de las actividades programadas.

De igual manera, deben observarse las disposiciones contenidas en el instrumento interno que regula la organización, funciones y responsabilidades de la Instancia de Probidad y del Comité de Ética, en lo que resulte aplicable a la planificación, ejecución y seguimiento de sus actividades.

Comentario de los Responsables

La Máxima Autoridad toma conocimiento de lo relacionado con las debilidades determinadas en la planificación y asignación de responsabilidades del Plan de Trabajo de la Instancia de Probidad.

Al respecto, se hace constar que la Instancia de Probidad fue creada y empezó a desarrollar sus funciones durante el presente ejercicio fiscal, por lo que el Plan de Trabajo evaluado constituye uno de sus primeros instrumentos de planificación. Dicho Plan fue elaborado y presentado a la Máxima Autoridad, quien procedió a otorgarle Visto Bueno, considerando que el mismo fue requerido como parte de las acciones de fortalecimiento institucional solicitadas por la Comisión Nacional contra la Corrupción.

En ese contexto, el Plan de Trabajo fue elaborado con el propósito de atender oportunamente el requerimiento y establecer una base inicial para orientar las actividades de la Instancia de Probidad. No obstante, se considera pertinente fortalecer dicho instrumento mediante una planificación más detallada que permita establecer con mayor precisión las actividades, responsables, plazos, productos y mecanismos de seguimiento.

Responsables del área

ANA FRANCISCA PÉREZ CONGUACHE de SEBEYUQUE

Recomendaciones

No.	Descripción	Fecha creación
1	Se recomienda a la Máxima Autoridad instruir a la Instancia de Probidad para que, en coordinación con las unidades que correspondan, establezca una metodología para la elaboración y seguimiento de sus Planes de Trabajo, incorporando como mínimo actividades específicas, responsables claramente identificados, fechas de inicio y finalización, productos o resultados esperados, indicadores de cumplimiento y medios de verificación. Asimismo, deberá implementarse un mecanismo periódico de seguimiento que permita documentar el avance, identificar actividades pendientes y adoptar oportunamente las acciones correctivas que correspondan.	26/08/2026

8. CONCLUSIÓN ESPECÍFICA

En la presente auditoría se procedió a evaluar los cinco componentes del Control Interno, relacionados con el cumplimiento de la normativa técnico- legal aplicable al cumplimiento de la Ley de Probidad (Decreto 89-2002) por parte de funcionarios obligados a presentar declaraciones patrimoniales y que adicionalmente el Plan de Trabajo aprobado para la Instancia de Probidad y el Comité de Ética no sea ejecutado, supervisado ni documentado adecuadamente, generando debilidades en el control interno institucional y en el cumplimiento del marco legal de probidad y ética pública, específicamente lo relacionados Gestión de Conflictos de Interés, Capacitación y Código de Ética, Instancia de Probidad, Comité de Ética y Plan de Trabajo de la Instancia de Probidad, Declaraciones Patrimoniales y Gestión de Probidad, Supervisión de la Máxima Autoridad y Denuncias, Irregularidades y Casos de Ética.

Como resultado de la auditoría interna gubernamental realizada, se determinó que la entidad cuenta con mecanismos y estructuras institucionales orientadas al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la probidad y ética pública, entre ellas la Instancia de Probidad, el Comité de Ética, el Código de Ética y un Plan de Trabajo; asimismo, se verificó la existencia de acciones relacionadas con la presentación de declaraciones patrimoniales por parte de los funcionarios y empleados públicos sujetos a dicha obligación.

No obstante, la evaluación evidenció debilidades en los mecanismos de control interno establecidos para asegurar el cumplimiento oportuno, seguimiento y documentación de las obligaciones de probidad y ética, particularmente en la identificación y seguimiento de funcionarios obligados a presentar o actualizar declaraciones patrimoniales, comunicación oportuna de dichas obligaciones, seguimiento de declaraciones pendientes y por cese de funciones; así como en la planificación, ejecución, supervisión y documentación de las actividades de la Instancia de Probidad y del Comité de Ética.

Asimismo, se determinaron oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la gestión y tratamiento de conflictos de interés, formalización y seguimiento de denuncias,

irregularidades y casos éticos, y actualización, divulgación, capacitación e inducción sobre el Código de Ética y las obligaciones de probidad. Estas situaciones evidencian que, aunque existen elementos normativos y organizacionales establecidos, algunos controles requieren fortalecerse para asegurar su aplicación sistemática, oportuna y documentada.

En consecuencia, se concluye que el sistema de control interno relacionado con la probidad y ética pública presenta debilidades que podrían limitar la capacidad institucional para prevenir, identificar, comunicar, atender y dar seguimiento oportuno a situaciones de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Decreto Número 89-2002, Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, así como a las disposiciones internas aplicables. Por lo anterior, resulta necesario fortalecer los mecanismos de supervisión, seguimiento, comunicación, capacitación, documentación y evaluación, a efecto de mejorar la eficacia de los controles y contribuir al cumplimiento del marco legal de probidad y ética pública.

9. EQUIPO DE AUDITORÍA

F. _____

Gladys Esther Fuentes Orozco
Auditor,Coordinador,Supervisor

Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas en Guatemala
AUDITORÍA INTERNA

ANEXO