OIDO

Oficina del Defensor de
Inmigrantes Detenidos

REVISIÓN DE OIDO

Contrato de apoyo médico de CBP para la frontera suroeste y Tucson

OIDO-23-008
16 de junio de 2023

OIDO es una oficina independiente dentro del Departamento de Seguridad Nacional.

Departamento de Seguridad Nacional
Washington, D.C. 20528

OIDO
Oficina del Defensor de
Inmigrantes Detenidos

16 de junio de 2023

MEMORÁNDUM PARA: Troy A. Miller
Comisionado interino
Aduanas y Protección Fronteriza de EE. UU.

DE: David D. Gersten
Defensor del Pueblo interino
Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos

DAVID D GERSTEN
Firmado digitalmente por DAVID D GERSTEN
Fecha: 2023.06.16 14:44:07 -04'00'

ASUNTO: OIDO-23-008
Contrato de apoyo médico para la frontera suroeste y Tucson

Se adjunta el informe final de la Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos basado en su evaluación del contrato de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP) de EE. UU. con Loyal Source Government Services, LLC (LSGS) con fecha del 30 de septiembre de 2020, para brindar servicios médicos de primera línea, apoyo de logística médica y gestión de calidad médica a los puertos de entrada (POE) y estaciones de la Patrulla Fronteriza de los EE. UU. (USBP) a lo largo de la frontera suroeste. OIDO examinó el desempeño del contratista desde noviembre de 2021 hasta abril de 2022 para evaluar el cumplimiento de los términos del contrato. Específicamente, OIDO se centró en los planes de programas en todas las ubicaciones de CBP en la frontera suroeste, así como en los niveles de personal, facturación financiera y verificación de antecedentes para 13 unidades médicas en los POE y estaciones de USBP de Tucson.

El informe contiene cuatro recomendaciones destinadas a mejorar la supervisión por parte de CBP del contrato de servicios médicos y el cumplimiento de los términos del contrato de LSGS. [redacted]

Anexo

OIDO
Oficina del Defensor de
Inmigrantes Detenidos

EVALUACIÓN DE OIDO
DEL
CONTRATO DE APOYO MÉDICO DE ADUANAS Y PROTECCIÓN FRONTERIZA DE EE. UU.
Frontera Suroeste y Tucson

La Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos (OIDO) realizó una evaluación del contrato de apoyo médico entre la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de EE. UU. y Loyal Source Government Services, LLC (LSGS) con fecha del 30 de septiembre de 2020. LSGS fue contratada para brindar servicios médicos de primera línea, apoyo logístico médico y gestión de calidad médica a los puertos de entrada y estaciones de la Patrulla Fronteriza de los EE. UU. a lo largo de la frontera suroeste de los Estados Unidos. El alcance de la evaluación de OIDO incluyó el desempeño del contratista en cuatro áreas durante el período de seis meses de noviembre de 2021 a abril de 2022: planes del programa del contrato para la frontera suroeste, así como desglose y exactitud de las facturas financieras, verificaciones de antecedentes y dotación de personal en las ubicaciones de unidades médicas de Tucson.

OIDO concluyó que el desempeño del contratista cumplía con los términos del contrato, excepto en las áreas de dotación de personal médico y exactitud de las facturas financieras. Específicamente, los niveles de personal médico en las unidades médicas de Tucson no cumplían con los requisitos del contrato. Además, si bien las facturas financieras del contratista se desglosaron según los términos del contrato, no se revisó plenamente su exactitud. Para varios empleados, el contratista facturó incorrectamente horas extras y tiempo doble.

OIDO hizo cuatro recomendaciones destinadas a mejorar la supervisión de CBP del contrato de servicios médicos y el cumplimiento de los términos del contrato por parte de LSGS.

OIDO
Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos

Tabla de contenido

Introducción 3
Contexto 3
Objetivo, alcance y metodología 5
Resultados de la inspección 6
A. Revisión de los planes de programas del contrato médico en la frontera suroeste 6
i. Áreas de cumplimiento 6
B. Revisión de las unidades médicas de Tucson 8
i. Áreas de cumplimiento 8
ii. Áreas de incumplimiento 9
Conclusión 14
Recomendaciones 14
Respuesta del componente y análisis de OIDO 15
Apéndice A: 17
Apéndice B 19
Apéndice C 26

Introducción

De conformidad con sus responsabilidades legales, la División de Supervisión de Detenciones de la Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos (OIDO) del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) lleva a cabo evaluaciones independientes, objetivas y creíbles de los contratos de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP) de los EE. UU. OIDO revisa, examina y hace recomendaciones para abordar inquietudes o incumplimientos de los términos del contrato.

OIDO realizó una evaluación de la combinación (híbrida) de tiempo y material (T&M) de CBP de $327,609,067.66 con el número de orden de tarea de precio fijo firme número 70B03C20F00001383 (en adelante denominado el contrato de apoyo médico) con Loyal Source Government Services, LLC (LSGS) firmado el 30 de septiembre de 2020.[1] La evaluación de OIDO se centró en cuatro áreas de revisión, una relacionada con la frontera suroeste en general y tres relacionadas con las unidades médicas de Tucson específicamente, durante el período de desempeño de noviembre de 2021 a abril de 2022. En primer lugar, OIDO examinó cuatro planes de programas del contrato para unidades médicas en toda la frontera suroeste. En segundo lugar, OIDO examinó la dotación de personal, las facturas financieras y las verificaciones de antecedentes en las unidades médicas de Tucson.

Contexto

La Oficina de Operaciones de Campo (OFO) de CBP lleva a cabo inspecciones de inmigración y aduanas de todos los viajeros y carga que ingresan a los EE. UU. en 328 puertos de entrada (POE) en todo Estados Unidos, y la Patrulla Fronteriza de EE. UU. (USBP) de CBP protege las fronteras de EE. UU. entre los POE, detectando y aprehendiendo a personas que ingresan ilegalmente a los Estados Unidos. La USBP organiza sus actividades bajo una estructura de 20 Sectores de Patrulla Fronteriza.[2]

Los contratistas que brindan servicios y/o equipos a CBP están sujetos a los requisitos establecidos por las disposiciones contractuales. El 30 de septiembre de 2020, CBP celebró un contrato de apoyo médico con LSGS para brindar servicios médicos de primera línea, apoyo logístico médico y gestión de calidad médica a los puntos de entrada y estaciones de USBP a lo largo de la frontera suroeste de los Estados Unidos. El contrato establecía requisitos para la prestación de servicios médicos en estos lugares durante el período de ejecución.

Entre la primavera de 2021 y mayo de 2022, OIDO realizó numerosas visitas e inspecciones a los centros de CBP a lo largo de la frontera suroeste, incluida la inspección de cuatro centros de USBP en el sector de Tucson en abril de 2022.[3] Las observaciones de OIDO sugirieron que LSGS carecía de personal médico suficiente. Basándose únicamente en los datos de LSGS, OIDO determinó que la dotación de personal promedio general para el período revisado reflejaba una escasez significativa de personal. El 12 de julio

[1] OIDO señala que el contrato era inicialmente de tipo de precio fijo firme y se cambió a un tipo de combinación (híbrido) de tiempo y material con precio fijo firme el 1 de agosto de 2021. El especialista en contratos informó a OIDO que una de las razones principales del cambio es que al contratista se le pagaba una cantidad fija por el nivel de personal requerido, sin embargo, el contratista no podía proporcionar la cantidad de personal médico requerido para cubrir los turnos requeridos.
[2] Ver Sectores de la Patrulla Fronteriza | Aduanas y Protección Fronteriza de EE. UU. (cbp.gov).
[3] Ver Informe final de inspección de OIDO - Centros del sector de Tucson de la Patrulla Fronteriza de EE. UU.

de 2022, OIDO publicó una Alerta del Defensor del Pueblo sobre la escasez de personal médico en los centros de CBP a lo largo de la frontera de Estados Unidos en California, Arizona, Nuevo México y Texas.[4] Las unidades y servicios médicos en esta región fueron proporcionados por LSGS de conformidad con un contrato firmado en septiembre de 2020. La Alerta del Defensor del Pueblo tenía por objeto proporcionar una notificación inmediata de las observaciones de OIDO mientras OIDO realizaba una evaluación completa del contrato médico.

Desde las publicaciones de OIDO del Informe de Inspección Final de Tucson y la Alerta del Defensor del Pueblo de OIDO, la División de Inspecciones de Gestión de la Oficina de Responsabilidad de CBP, la Oficina del Director Médico (OCMO) y el Programa de Apoyo Médico de la División de Supervisión de Detenciones de OIDO, han colaborado en el desarrollo del programa de inspección de OIDO para complementar los procesos de inspección existentes de CBP. En noviembre de 2022, representantes de cada oficina se reunieron en El Paso, Texas, para hablar sobre esta colaboración. A esto le siguió una reunión posterior en enero de 2023 entre OCMO y OIDO, donde las oficinas acordaron procesos y terminología médicos. Se realizarán trabajos futuros para desarrollar herramientas de inspección con el fin de evaluar la calidad de los servicios y la atención médica. OIDO presenta el siguiente informe con el ánimo de promover estos esfuerzos de colaboración en curso.

Como se señaló anteriormente, OIDO realizó una evaluación del tiempo y material (T&M) de CBP y del contrato firme de apoyo médico de precio fijo con LSGS. A la fecha, el contrato ha sido modificado 43 veces con un valor total del contrato de $382,365,229.55. La modificación número 42 vigente el 28 de febrero de 2023, amplió el período de desempeño hasta el 29 de marzo de 2023.

Al 6 de octubre de 2022, CBP operaba un total de 83 unidades médicas a lo largo de la frontera suroeste de los Estados Unidos. Estas unidades médicas estaban ubicadas en 65 estaciones de USBP y 18 POE. Durante el período de evaluación de OIDO, CBP contaba con 13 unidades médicas en Tucson, incluidas nueve en estaciones de USBP y cuatro en los POE de OFO. OIDO centró su revisión del desempeño de los contratistas en estos lugares, que se muestran en el mapa siguiente.

[4] Ver Alerta del Defensor del Pueblo de OIDO: Falta crítica de personal médico en la frontera.

s de entrada

n de USBP

1 **San Luis Port of Entry** San Luis, AZ

2 **Lukeville Port of Entry** Lukeville, AZ

3 **Ajo Border Patrol Station** Why, AZ

4 **Casa Grande Border Patrol Station** Casa Grande, AZ

5 **Nogales Port of Entry** Nogales, AZ

6 **Nogales Border Patrol Station** Nogales, AZ

7 **Tucson Soft Sided Facility** Tucson, AZ

8 **Tucson Coordination Center** Tucson, AZ

9 **Sonoita Border Patrol Station** Sonoita, AZ

10 **Brian A. Terry Border Patrol Station** Bisbee, AZ

11 **Willcox Border Patrol Station** Willcox, AZ

12 **Douglas Border Patrol Station** Douglas, AZ

13 **Douglas Port of Entry** Douglas, AZ

Objetivo, alcance y metodología

OIDO evaluó el contrato de apoyo médico de CBP con LSGS para determinar si el contratista cumplió con los términos del contrato durante el período de ejecución de seis meses de noviembre de 2021 a abril de 2022. La evaluación de OIDO se centró en cuatro áreas de revisión, una relacionada con la frontera suroeste en términos generales y tres relacionadas con las 13 unidades médicas de Tucson, específicamente. En primer lugar, OIDO examinó cuatro planes de programas del contrato para unidades médicas en toda la frontera suroeste. Estos incluyeron el plan del programa estratégico, el plan del programa de gestión de la calidad médica, el plan de gestión de garantía de calidad y seguridad del paciente y el plan de orientación/capacitación para contratistas médicos. En segundo lugar, OIDO examinó la dotación de personal, las facturas financieras y las verificaciones de antecedentes en las unidades médicas de Tucson.

Durante su evaluación, la OIDO revisó las siguientes fuentes: documentación de verificación de antecedentes, facturas y planillas de control de horas de los contratistas, plan de dotación de personal

médico y rastreador de vacantes. OIDO también revisó los planes de programas del contrato mencionados anteriormente. OIDO realizó su evaluación durante el período de abril a diciembre de 2022.

Resultados de la inspección

La evaluación de OIDO condujo a los siguientes hallazgos. OIDO encontró que LSGS cumplió con los términos del contrato en dos de las cuatro áreas revisadas y cumplió parcialmente en un área. OIDO determinó que LSGS había desarrollado los planes de programas requeridos. Además, CBP completó verificaciones de antecedentes y emitió tarjetas de Verificación de Identidad Personal (PIV) a los empleados contratados. Finalmente, LSGS desglosó adecuadamente las facturas financieras. Sin embargo, el contratista no cumplió en las áreas de niveles de personal médico y exactitud de las facturas financieras. OIDO descubrió que las unidades médicas de Tucson no cumplían con los niveles de personal requeridos por contrato. Además, CBP no revisó la exactitud de las facturas financieras del contratista ni facturó correctamente las horas extras y el tiempo doble para algunos empleados.

A. Revisión de los planes de programas del contrato médico en la frontera suroeste

i. Áreas de cumplimiento

LSGS desarrolló planes de programas de conformidad con los términos del contrato

De acuerdo con la sección 3.5.9 de la Declaración de Trabajo (SOW) para el contrato de apoyo médico, LSGS debe tener los siguientes cuatro planes: plan de programa estratégico, plan de programa de gestión de calidad médica, plan de garantía de calidad y gestión de riesgos de seguridad del paciente, y Plan de orientación/capacitación para contratistas médicos de CBP. OIDO realizó una revisión para determinar si LSGS había desarrollado los planes requeridos de acuerdo con los términos del contrato. OIDO revisó el plan estratégico de operaciones médicas del contratista con fecha de julio de 2020 y observó que incluía todos los planes requeridos.[5] OIDO revisó el contenido de cada plan de programa y encontró que todos cumplían con los requisitos establecidos en el contrato, como se detalla a continuación.[6]

En primer lugar, según la SOW, el plan del programa estratégico debe proporcionar una guía integral, que incluya cronogramas y elementos visuales, para describir los procesos y actividades necesarios para movilizar, dotar de personal y mantener rápidamente las unidades médicas. Debe tener todos los aspectos de funcionamiento y gestión de las unidades, incluidos, como mínimo, cronogramas y/o horarios para todas las actividades. El plan también debe incluir secciones de contratación, acreditación, recursos humanos, incorporación, servicio al cliente, comunicaciones con el cliente, programación, administración, logística y tecnología de la información.

OIDO encontró que el Plan Estratégico de LSGS incluía la misión, visión, objetivos y tareas del programa médico. El plan también incluía el concepto de operaciones y el plan de fases de la estrategia de gestión del programa, que detallaba las diferentes fases del programa de operaciones médicas. OIDO descubrió que el plan proporcionaba detalles sobre el apoyo estratégico clave de personal, incluidas las calificaciones requeridas. Además, el plan estratégico proporcionó información sobre

[5] (Julio de 2020) *Plan Estratégico de Operaciones Médicas de CBP (MOSP).* Loyal Source Government Services, LLC.
[6] OIDO solo revisó los planes del contrato antes mencionados para determinar si LSGS había redactado los planes de acuerdo con las normas mínimas requeridas por los términos del contrato. OIDO no realizó pruebas para determinar la eficacia de estos planes en el cumplimiento del contrato.

acreditación, reclutamiento, recursos humanos, administración de tecnología de la información, logística e incorporación.

En segundo lugar, según la SOW, el plan del programa de gestión de la calidad médica (MQM) debe describir la metodología, los procesos y las políticas implementadas para promover las mejores prácticas de calidad médica y la competencia clínica en todo el programa. El plan MQM también debe incluir medidas, parámetros, paneles e informes de desempeño de la calidad médica. Además, el plan debe abordar los siguientes elementos clave de MQM: licencias/credenciales/privilegios; evaluación de la práctica profesional enfocada; evaluación continua de la práctica profesional; revisión de eventos centinela; y mejora de procesos.

OIDO revisó el Plan de Gestión de Calidad Médica de LSGS y encontró que fue desarrollado de acuerdo con la SOW. El plan MQM proporcionó detalles sobre los atributos clave del programa de gestión de calidad y el marco para el programa de gestión de calidad médica. El marco incluía gestión de calidad médica, garantía de calidad, seguridad del paciente y gestión de riesgos. Además, el plan MQM incluía descripciones del personal clave, sus responsabilidades y licencias requeridas, así como procedimientos para todo el personal, incluidas revisiones de desempeño. Además, el MQM proporcionó información sobre las áreas clave de desempeño: gestión de calidad, seguridad del paciente, gestión de riesgos, protocolos y políticas, vigilancia médica y capacitación.

En tercer lugar, con base en la SOW, el plan de garantía de calidad y gestión de riesgos para la seguridad del paciente debe describir cómo el contratista monitoreará, reducirá y gestionará los riesgos para la seguridad del paciente. También debe describir políticas de gestión de riesgos que apoyen y promuevan políticas de atención médica para los detenidos. Además, el plan deberá describir cómo el contratista implementa las medidas necesarias para cumplir con las pautas federales y estatales vigentes de seguridad del paciente. Finalmente, el plan debe incluir subsecciones que incluyan, como mínimo: Planes de Respuesta a Enfermedades Infecciosas, Plan de Cuarentena y Aislamiento, y Plan de Protección Respiratoria.

OIDO revisó el Plan de gestión de riesgos de seguridad del paciente y garantía de calidad de LSGS y determinó que el plan incluía detalles sobre las actividades diarias de gestión de riesgos. El plan estipulaba el personal clave y sus responsabilidades para la seguridad del paciente y la gestión de riesgos. Además, el plan proporcionaba detalles sobre la estructura de gestión de calidad y gestión de riesgos, así como las políticas y procedimientos para el programa de gestión de calidad y riesgos, incluidas las actividades y las medidas clave de desempeño. Además, el plan proporcionaba detalles sobre los protocolos de enfermedades infecciosas, incluidos detalles para cada tipo de enfermedad infecciosa, como transmisión, signos y síntomas, riesgo de exposición, diagnóstico, tratamiento, prevención y necesidades de equipo de protección personal.

Finalmente, con base en la SOW, el contratista debe tener un plan de orientación/capacitación que incluya cursos para brindar a los empleados contratados la información necesaria para cumplir con los requisitos del servicio médico de CBP. La capacitación de contratistas debe incluir, entre otros, manuales didácticos, documentos médicos y relacionados con políticas, información sobre el alcance de la práctica y requisitos de capacitación y presentación de informes.

OIDO revisó el Plan de Orientación/Capacitación de Contratistas de LSGS y encontró que incluía procedimientos para la incorporación, incluyendo orientación del personal, plan de retención de 90 días, parámetros de revisión del desempeño, descripciones y requisitos de puestos, instrucciones del sistema de recursos humanos, instrucciones del sistema de nómina, lista de verificación de la orientación para nuevos miembros del equipo, alcance de la práctica, políticas y procedimientos de personal,

resolución de problemas y conflictos, procesos disciplinarios de empleados, asesoramiento de empleados, procedimientos de viaje, capacitación y gestión del desempeño. El contratista también tenía una lista de verificación para la orientación de la unidad médica que los empleados y capacitadores debían completar.

B. Revisión de las unidades médicas de Tucson

i. Áreas de cumplimiento

El contratista realizó verificaciones de antecedentes y emitió tarjetas de verificación de identidad personal para cada empleado

Según la sección 21.2 de la SOW para el contrato de asistencia médica, los empleados contratados[7] deberán someterse a un análisis de sensibilidad del puesto basado en las funciones que se desempeñarán para identificar la investigación de antecedentes adecuada a realizarse. Las investigaciones de antecedentes serán tramitadas a través del Coordinador de Seguridad del Personal del Sector de USBP. OIDO realizó pruebas para determinar si los empleados contratados recibieron verificaciones de antecedentes y se les emitieron tarjetas PIV (verificación de identidad personal) del gobierno.

El universo de evaluación incluyó empleados médicos contratados en unidades médicas de Tucson con horas de trabajo facturadas durante el período de noviembre de 2021 a abril de 2022, para un total de [redacted] empleados médicos. OIDO seleccionó al azar [redacted] empleados por mes de las nueve unidades médicas en las estaciones de USBP del sector de Tucson y [redacted] empleados de las cuatro unidades médicas en los puertos de entrada de Tucson para realizar las pruebas. La muestra resultante incluyó [redacted] empleados.

OIDO revisó un rastreador de empleados de CBP,[8] lo que reflejó que todos los empleados recibieron tarjetas PIV. Además, OIDO examinó la documentación de verificación de antecedentes[9] de cada empleado contratado en su muestra. OIDO determinó que a todos los empleados se les había realizado una verificación de antecedentes favorable antes de ser contratados.

El contratista detalló las facturas financieras según los términos del contrato.

De acuerdo con la sección 3.5.7 de la SOW para el contrato de apoyo médico, el contratista debe proporcionar facturas financieras mensuales que incluyan un costo detallado para cada categoría laboral de los profesionales de la salud por ubicación con los tiempos de trabajo claramente delineados. Las facturas también deben subdividirse tanto por componente (OFO y USBP) como por ubicación regional (Sector para USBP y Oficina de Campo para ubicaciones de OFO). Todas las facturas deben estar escritas claramente en papel con membrete.

OIDO realizó una evaluación para determinar si las facturas financieras mensuales del contratista cumplían con los términos del contrato. OIDO centró su evaluación en la parte de T&M de la orden de tarea 70B03C20F00001383 porque presenta el mayor riesgo de equivocación o error.[10] Los costos

[7] La SOW especifica que el término "empleados contratados" incluye a los solicitantes, empleados temporales, a tiempo parcial y de reemplazo bajo el contrato que necesitan acceso a información confidencial.

[8] El Rastreador de Empleados de MSC es una herramienta de hoja de cálculo mantenida por CBP para rastrear las fechas de emisión de la tarjeta PIV de los empleados y el tipo de investigación de antecedentes completada. También proporciona la fecha original de "entrada en servicio" de los empleados.

[9] OIDO revisó copias de las verificaciones de antecedentes reales de los empleados, que proporcionaban detalles sobre las pruebas, las búsquedas realizadas y los resultados.

[10] Los costos del contrato de tiempo y materiales (T&M) se facturan mensualmente por los costos incurridos; como tal, existe el

laborales directos y los costos de viaje se facturan en la parte de T&M de esta orden de tarea. OIDO solo revisó las facturas de trabajo directo porque los costos del trabajo directo son los costos más significativos de las unidades médicas de Tucson bajo la parte de T&M de esta orden de tarea.[11] OIDO revisó una factura de trabajo directo de seis unidades médicas en las estaciones de USBP y seis unidades médicas en los POE, para cada mes, lo que hace un total de 12 facturas mensuales de trabajo directo de T&M de las unidades médicas de Tucson para el período de noviembre de 2021 a abril de 2022.

OIDO encontró que el contratista emitió todas las facturas con el membrete de la empresa y cada una incluía un costo detallado para cada categoría laboral de los profesionales de la salud por ubicación con horas trabajadas. Las facturas también se subdividieron tanto por componentes como por ubicaciones regionales. Las facturas incluían las planillas de control de horas que mostraban la categoría laboral y las horas diarias trabajadas por cada profesional de la salud.

ii. Áreas de incumplimiento

El contratista y el representante del oficial de contrataciones no realizaron una evaluación financiera completa de las facturas en cuanto a su precisión

Con base en la sección 16.0 de la SOW, Medidas de desempeño: prestación de servicios y entregables para el contrato de apoyo médico, las facturas deben evaluarse para determinar su claridad, precisión y puntualidad. OIDO realizó una evaluación de la exactitud de todas las facturas de trabajo mensuales de T&M del contratista para las unidades médicas de Tucson para el período de noviembre de 2021 a abril de 2022. Como se señaló anteriormente, OIDO concluyó que las facturas estaban desglosadas según los términos del contrato.

Para determinar la exactitud de las facturas financieras, OIDO concilió el monto de la factura mensual con el monto total del resumen laboral mensual para el período de noviembre de 2021 a abril de 2022. OIDO observó una excepción en la conciliación de febrero de 2022 de las unidades médicas en las estaciones de USBP. El monto de la factura no se conciliaba con el total del resumen laboral mensual. El monto total en la factura número [redacted] TCA del 28 de febrero de 2022 era de $[redacted] y el monto total del resumen laboral mensual de febrero de 2022 era de $[redacted]. Por lo tanto, el monto total de la factura y el monto total del resumen laboral mensual tuvieron una diferencia de $[redacted].

El 15 de diciembre de 2022, OIDO pidió a CBP una explicación sobre la diferencia. La Oficina de Responsabilidad Profesional de CBP explicó que hubo una falla técnica en el sistema de LSGS y, por lo tanto, la factura no se completó para facturar los servicios prestados por la enfermera. Al enterarse de la falla técnica, el Oficial de Contrataciones solicitó que el contratista modificara la factura original para reflejar el pago de la enfermera. El Representante del Oficial de Contrataciones (COR) trabajó con el contratista para aprobar la factura modificada. La factura modificada de febrero de 2022 se procesó por el monto modificado de $[redacted].

OIDO revisó una copia del número de factura modificada [redacted] por un monto de $[redacted].

---

riesgo de cometer equivocaciones o errores en la facturación a diferencia de las facturaciones de precio fijo firme, que no están sujetas a ajustes basados en el costo del contratista en la prestación de los servicios.

[11] Las facturas de trabajo directo son las facturas facturadas por los costos de trabajo del personal del contratista que brinda servicios médicos reales a los detenidos. [redacted]

OIDO descubrió que la factura modificada tenía fecha del 22 de diciembre de 2022, aunque el problema de conciliación que encontró OIDO era de febrero de 2022. Esta factura solo se modificó después de que OIDO solicitara una explicación de la diferencia entre el monto de la factura y el monto del resumen laboral mensual. Como tal, OIDO señala que esta factura no se había conciliado con precisión con el resumen laboral mensual cuando se facturó.

Los niveles de personal médico en las Unidades Médicas de Tucson no cumplían con los requisitos del contrato

Según la sección 3.5.6 de la SOW para el contrato de apoyo médico, "Se espera que el personal en cada sitio mantenga un 95 por ciento de cumplimiento del cronograma. Ciertas ubicaciones pueden tolerar un cumplimiento menor (por ejemplo, 90 por ciento) del cronograma a discreción del COR y/o el Gerente del Programa Médico Nacional de USBP en función de las limitaciones y los turnos operativos" (pág. 10). OIDO señala que CBP desarrolló el plan de dotación de personal para las unidades médicas en la frontera suroeste de Estados Unidos. El plan de dotación de personal médico detalla las horas de funcionamiento de cada unidad médica y la cantidad requerida de proveedores y personal de apoyo por ubicación.

OIDO realizó una evaluación para determinar si LSGS cumplió con los requisitos de personal según el plan de personal médico para el período de noviembre de 2021 a abril de 2022. OIDO revisó el plan de dotación de personal médico para las unidades médicas de Tucson.[12] OIDO comparó la cantidad requerida de proveedores y personal de apoyo según el plan de dotación de personal médico con la cantidad real de proveedores y personal de apoyo que trabajan en cada ubicación, como se detalla en el rastreador de vacantes de LSGS.[13]

OIDO encontró diferencias significativas entre el personal médico requerido y el personal médico real que trabaja en cada lugar, lo que sugiere altos índices de falta de personal. En este punto de su revisión, OIDO aumentó el alcance de la evaluación extendiendo el período de ejecución bajo revisión hasta octubre de 2022. Esta extensión permitió a OIDO determinar si se había producido alguna mejora en la dotación de personal después del período de evaluación inicial examinado.

OIDO calculó el porcentaje de dotación de personal por ubicación y el porcentaje de dotación de personal promedio para todas las unidades médicas de Tucson. OIDO encontró que la dotación de personal médico promedio para todas las unidades médicas de Tucson durante el período de noviembre de 2021 a octubre de 2022 fue entre el [redacted] y el [redacted] por ciento del plan de dotación de personal (*Ver* Figuras 1 y 2). El Apéndice A proporciona detalles de los cálculos del porcentaje de dotación de personal de OIDO.

[12] OIDO revisó el diseño del plan médico de la Oficina del Director Médico (OCMO) proporcionado por CBP (plan de personal), que detalla la cantidad de proveedores y personal de apoyo requeridos por ubicación durante las horas de operación.
[13] El rastreador de vacantes de LSGS es una herramienta de hoja de cálculo que el contratista proporciona a CBP, la cual detalla la cantidad real de proveedores y personal de apoyo por semana por ubicación, la cantidad de turnos ocupados y el porcentaje de turnos ocupados.

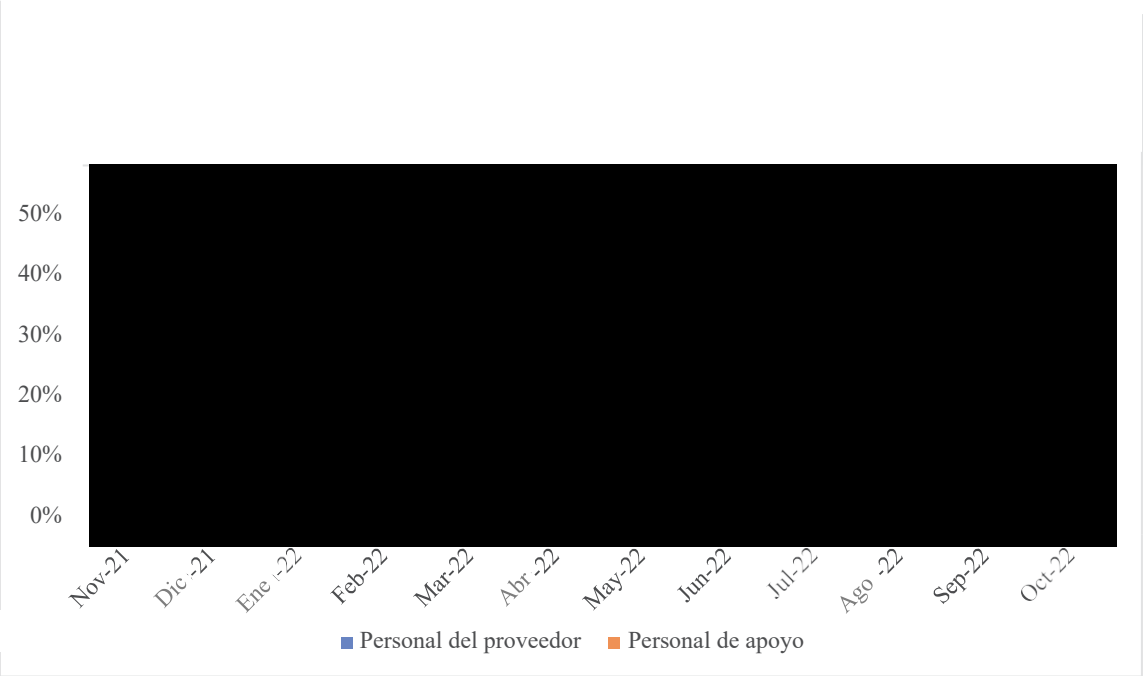

Figura 1. Porcentajes promedio mensuales de dotación de personal en las unidades médicas de los puertos de entrada OFO de Tucson

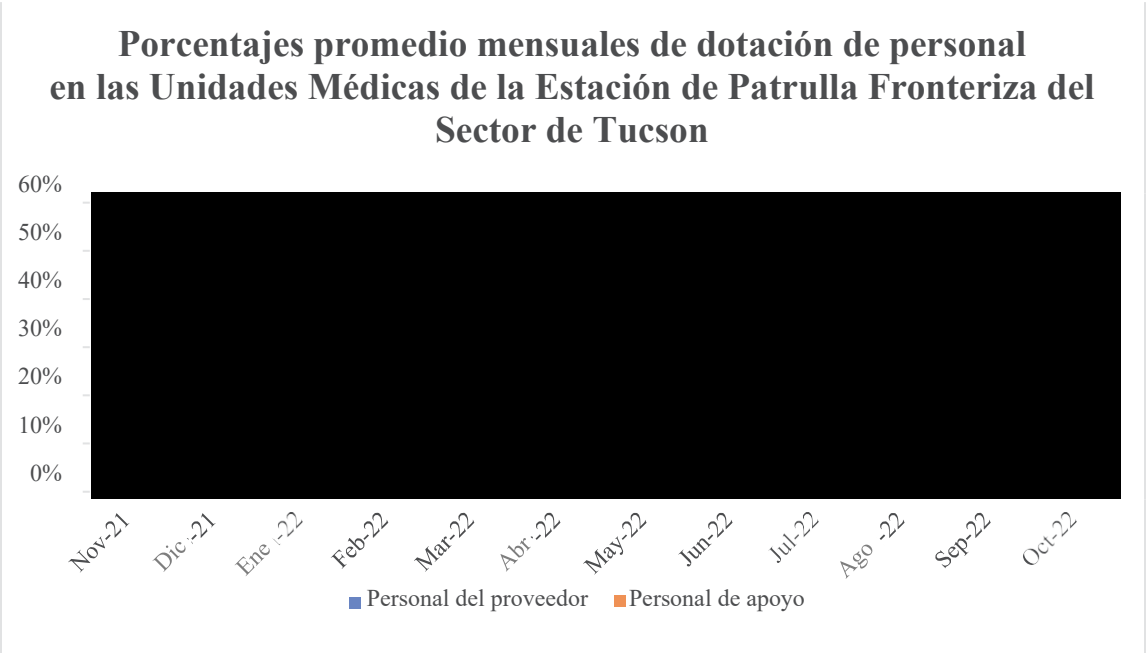

Figura 2. Porcentajes promedio mensuales de personal en las unidades médicas de la estación de la Patrulla Fronteriza del Sector de Tucson

Con base en los niveles de personal [redacted] mencionados anteriormente, OIDO revisó el rastreador de vacantes de LSGS para conocer el porcentaje de turnos ocupados con el personal disponible por ubicación de la unidad médica. Luego, OIDO calculó el porcentaje promedio mensual de turnos ocupados para las estaciones de USBP y los POE de Tucson. OIDO descubrió que el porcentaje de turnos ocupados, calculado como promedio mensual, para todas

las unidades médicas de Tucson durante el período de noviembre de 2021 a octubre de 2022 oscilaron entre el [redacted] y el [redacted] por ciento (*Ver* Figura 3). Durante todo el año, desde noviembre de 2021 hasta octubre de 2022, el porcentaje promedio total de turnos ocupados fue del [redacted] por ciento para las estaciones de USBP de Tucson y del [redacted] por ciento para los POE de Tucson.

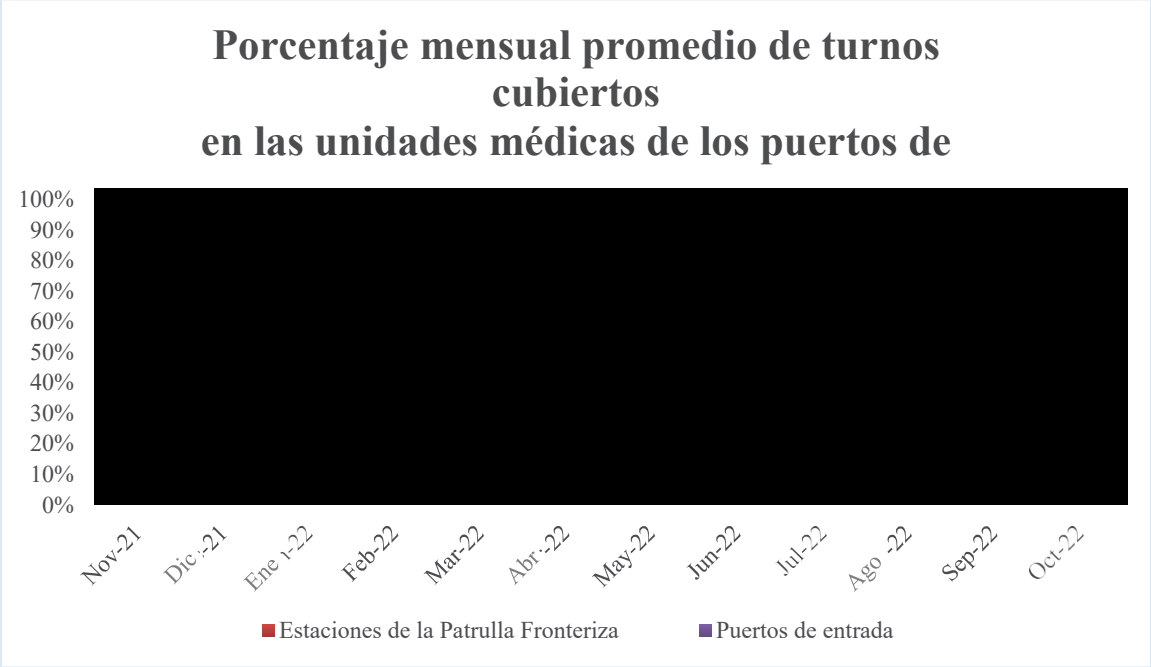

Figura 3. Porcentaje mensual promedio de turnos cubiertos en las unidades médicas de los puertos de entrada de la OFO y de la estación de la Patrulla Fronteriza de Tucson

El especialista en contratos de CBP para la orden de tarea número 70B03C20F00001383 informó que LSGS había enfrentado desafíos para mantener los niveles de personal porque LSGS enfrenta una fuerte competencia por personal médico de mercados externos, el personal médico potencial no ha podido pasar la verificación de antecedentes federal y ha habido una escasez general de personal médico, especialmente en los POE remotos y las estaciones de USBP. Además, existe un largo proceso de investigación de antecedentes para los posibles nuevos empleados. Esta investigación de antecedentes puede exceder las ocho semanas y por lo tanto, impacta el ingreso al servicio de nuevos empleados. OIDO señala que el Informe de discrepancia contractual (CDR) incluido al final de la SOW permite sanciones. Asimismo, se incorpora al pliego de adjudicación la cláusula de rescisión del contrato, FAR 52.212.4. OIDO también señala que la subcontratación se aborda en la sección 19.2 de la SOW y en algunas cláusulas del Reglamento Federal de Adquisiciones (FAR) incorporadas por referencia en el documento de adjudicación del contrato.

Varios empleados con contrato médico trabajaron grandes cantidades de días consecutivos con horas extras y tiempo doble

Como se señaló anteriormente, OIDO encontró que las unidades médicas de Tucson carecían de personal durante el período de noviembre de 2021 a octubre de 2022. Por lo tanto, OIDO también realizó una revisión de las planillas de control de horas del personal y los horarios de trabajo para ver si los empleados contratados trabajaban más días y/o más horas para cubrir los turnos y compensar la escasez de personal. Según la política de programación de empleados de LSGS con fecha

de octubre de 2021, la continuación máxima permitida de horas trabajadas es de 16 horas dentro de un período de 24 horas. No se autorizan turnos de 24 horas.[14]

OIDO revisó las planillas de control de horas de los empleados para determinar si los empleados cumplían la política de programación de empleados en lo que respecta a las horas trabajadas por turno. OIDO revisó las planillas de control de horas de un total de [redacted] empleados médicos con horas de trabajo facturadas en los POE y estaciones de USBP de Tucson para el período de noviembre de 2021 a abril de 2022. OIDO encontró que los empleados cumplieron con el número máximo de horas trabajadas por turno como se especifica en la política de programación de empleados de LSGS. Sin embargo, si bien la política de programación de los empleados no indicaba cuántos días consecutivos podía trabajar un empleado médico sin un día de descanso, OIDO descubrió que varios empleados subcontratados trabajaban durante más de seis días consecutivos sin un día de descanso.

Específicamente, [redacted] empleados contratados trabajaron más de [redacted] días consecutivos sin un día de descanso que incluyeron horas extras y tiempo doble en [redacted] ocasiones separadas. OIDO descubrió que cuando los empleados trabajaban en estos horarios, su promedio de horas extras fue de [redacted] horas. Por ejemplo, [redacted] empleado trabajó un horario que incluyó más de [redacted] días consecutivos antes de un día libre en [redacted] de los [redacted] meses revisados. Un mes, este empleado trabajó [redacted] o más horas por día durante [redacted] días consecutivos. En otro caso, un empleado trabajó hasta [redacted] días consecutivos antes de un día de descanso. Los detalles de las horas y horarios de trabajo de estos [redacted] empleados se describen en el Apéndice B. Estos horarios de trabajo de días consecutivos con horas extras y/o tiempo doble para el personal médico en las unidades médicas de Tucson podrían poner en peligro la salud y la seguridad de las personas bajo custodia de CBP. Como señaló la Agencia para la Investigación y la Calidad de la Atención Médica, los trabajadores de la salud corren cada vez más riesgo de sufrir "agotamiento", lo que conduce a peores resultados, incluido un mayor riesgo de errores médicos. Las largas jornadas laborales son un factor que contribuye al "agotamiento".[15]

OIDO señala que LSGS implementó recientemente una nueva política de asistencia y horarios[16] con fecha de 1 de noviembre de 2022, que contiene los mismos requisitos relacionados con la cantidad de horas autorizadas por turno que la política de programación de empleados de LSGS anterior de octubre de 2021, pero ahora incluye una declaración de que no se pueden trabajar más de seis días consecutivos sin un día de descanso.

Las horas extras y el tiempo doble se codificaron incorrectamente en el sistema de nómina del contratista

Durante su revisión de las planillas de control de horas de los empleados proporcionadas con las facturas por los costos laborales facturados, OIDO encontró que las horas extras y el tiempo doble se acumulaban de manera diferente según el empleado. Por ejemplo, algunos empleados acumularon horas extra después de ocho horas de trabajo y el tiempo doble después de 12 horas de trabajo. En otros casos, los empleados acumulaban horas extras solo después de 40 horas de trabajo por semana.

CBP informó inicialmente que las horas extras y el tiempo doble se pagaban de acuerdo con las leyes

[14] (Octubre 2021). *Políticas y procedimientos de programación, llamadas e intercambio* [Memorándum]. Loyal Source Government Services.
[15] Yellowless, P. y Rea, M. (27 de septiembre de 2022). *Agotamiento*. Agencia de Investigación y Calidad Sanitaria. Burnout | PSNet (ahrq.gov).
[16] (1 de noviembre de 2022). *Política de asistencia y horarios de CBP*. Loyal Source Government Services. La política señala que su propósito es garantizar que todos los empleados de campo de LSGS para el Contrato de Servicios Médicos de CBP cumplan con los procesos y procedimientos de programación como se describe.

laborales estatales y federales y que las reglas para las horas acumuladas se basaban en la ley laboral del estado de California. Sin embargo, cuando la OIDO observó que todos los empleados en su revisión trabajaban en Tucson, Arizona, LSGS realizó un análisis de su sistema de contabilidad para las horas extras y el tiempo doble de Arizona y California y encontró que estas horas habían sido codificadas incorrectamente en el sistema de nómina para un pocos empleados que trabajaban entre los dos estados. Como resultado de este análisis, LSGS determinó que le debía a CBP un reembolso total de $[redacted] por horas extras y tiempo doble facturados incorrectamente. Este monto incluyó $[redacted] por facturación incorrecta en el Sector de Tucson y $[redacted] por facturación incorrecta en el Sector de Yuma.

LSGS afirmó que este tipo de error se debió al momento del traslado de un empleado [redacted] y retrasos en la actualización del sistema de nómina para reflejar las regulaciones correctas estatales y de horas extras. Además, es posible que algunos empleados estén trabajando entre los dos estados. Generalmente, las leyes, normas y reglamentos que rigen cuestiones laborales y de empleo, como las horas trabajadas, los salarios y las horas extra, pueden variar de un estado a otro. OIDO señala que el contratista no tiene controles internos adecuados para garantizar que el sistema de nómina se actualice con las regulaciones correctas sobre horas extras cuando los empleados se trasladan de un estado a otro.

Conclusión

La evaluación de la OIDO condujo a varias conclusiones. LSGS cumplió con los términos del contrato para algunas de las áreas revisadas: verificaciones de antecedentes y planes de programas médicos y estratégicos. Sin embargo, OIDO encontró dos problemas con las facturas y deficiencias en la dotación de personal. El contratista y CBP no revisaron completamente las facturas para verificar su exactitud, y las horas extras y el tiempo doble se facturaron incorrectamente a algunos empleados. Además, las operaciones médicas en las unidades médicas de Tucson carecían significativamente de personal. Es esencial que LSGS cumpla con los términos del contrato para garantizar la salud y seguridad de las personas bajo custodia de CBP.

Recomendaciones

Recomendación 1: Para garantizar que la alta dirección de CBP esté al tanto de los niveles actuales de personal en el contrato médico, se debe exigir al empleado de CBP que supervisa el cumplimiento del contrato que notifique al personal de alta dirección cuando los niveles de personal médico caigan por debajo de un cierto porcentaje mensual.

Recomendación 2: Para garantizar una mayor supervisión del contrato médico, CBP debería considerar realizar una revisión interna anual del contrato completo para determinar el cumplimiento por parte del contratista de los términos del contrato.

Recomendación 3: Para garantizar la exactitud de las facturas financieras, el personal designado de CBP debe conciliar las facturas facturadas mensuales del contratista con la documentación de respaldo antes del pago. Por ejemplo, las facturas de trabajo directo facturadas deben conciliarse con el resumen de trabajo mensual del contratista y las planillas de control de horas de los empleados. Esta conciliación deberá documentarse y conservarse con los respectivos archivos de las facturas. El contratista también debe realizar una conciliación de las facturas financieras con la documentación de respaldo antes de presentarlas a CBP para su pago. Una conciliación de las facturas facturadas con la documentación de respaldo garantizará que no haya discrepancias entre los costos del contrato incurridos y los costos facturados.

Recomendación 4: Para garantizar la facturación correcta de las horas extras y el tiempo doble, el contratista debe desarrollar e implementar controles internos para el sistema de nómina de modo que las horas y los salarios de los empleados se procesen de acuerdo con todas las leyes, normas y reglamentos estatales aplicables. Un empleado contratado debe tener la responsabilidad de supervisar las regulaciones sobre horas extras y el tiempo doble en el sistema de nómina. Además, para este contrato médico actual, el contratista debe realizar una revisión completa de todas las horas extra y el tiempo doble facturados para todas las ubicaciones de las unidades médicas durante el período completo de ejecución para garantizar que las horas extra y el tiempo doble se facturaron correctamente según el estado aplicable y las leyes federales.

Respuesta del componente y análisis de OIDO

[Nota: Esta sección incluye la respuesta del componente a las recomendaciones de OIDO y no se ha publicado en su totalidad, en parte debido a restricciones en la capacidad de Aduanas y Protección Fronteriza de comentar sobre el desempeño de los contratistas fuera de las políticas y procedimientos específicos que rigen los contratos gubernamentales.]

Apéndice A:

Las tablas siguientes ilustran el cálculo de OIDO de los porcentajes medios mensuales de dotación de personal. OIDO proporciona estos ejemplos para dos meses: noviembre 2021 y octubre 2022.

Revisión de la dotación de personal médico: noviembre de 2021											
Semana que finaliza el	**Sector**	**Ubicación**	**Horas de funcionamiento de la Unidad Médica (MU)**	**Requisito del plan de dotación de personal para el personal del proveedor**	**Personal del proveedor real/actual**	**Diferencia**	**Porcentaje de personal: proveedor**	**Requisito del plan de dotación de personal para el personal de apoyo (incluidos los LVN)**	**Personal de apoyo real/actual**	**Diferencia**	**Porcentaje de personal: apoyo**
24/nov/2021	Oficina local de Tucson-TCA	Douglas POE	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Oficina local de Tucson-ELC	San Luis POE	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Promedio de la oficina local de Tucson							[redacted]				[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Centro de Coordinación de Tucson	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Tucson SSF	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Nogales BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Douglas BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Sonoita BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Casa Grande BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Naco BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
24/nov/2021	Tucson	Ajo BPS	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Promedio del sectorTucson CBP							[redacted]				[redacted]

Figura 4. Porcentaje promedio de dotación de personal para noviembre de 2021 en las estaciones de la patrulla fronteriza y la unidad médica de los puertos de entrada del sector de Tucson

Revisión de la dotación de personal médico: octubre de 2022											
Semana que finaliza el	Sector	Ubicación	Horas de funcionamiento de la Unidad Médica (MU)	Requisito del plan de dotación de personal para el personal del proveedor	Personal del proveedor real/actual	Diferencia	Porcentaje de personal: proveedor	Requisito del plan de dotación de personal para el personal de apoyo (incluidos los LVN)	Personal de apoyo real/actual	Diferencia	Porcentaje de personal: apoyo
4/oct/2022	Tucsón	Centro de Coordinación de Tucsón y LVN-TCC									
4/oct/2022	Tucsón	Tucsón SSF									
4/oct/2022	Tucsón	Nogales BPS									
4/oct/2022	Tucsón	Douglas BPS									
4/oct/2022	Tucsón	Sonoita BPS									
4/oct/2022	Tucsón	Willcox BPS									
4/oct/2022	Tucsón	Casa Grande									
4/oct/2022	Tucsón	Naco BPS									
4/oct/2022	Tucsón	Ajo BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Centro de coordinación de Tucsón y LVN-TCC									
13/oct/2022	Tucsón	Tucsón SSF									
13/oct/2022	Tucsón	Nogales BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Douglas BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Sonoita BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Willcox BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Casa Grande									
13/oct/2022	Tucsón	Naco BPS									
13/oct/2022	Tucsón	Ajo BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Centro de coordinación de Tucsón y LVN-TCC									
20/oct/2022	Tucsón	Tucsón SSF									
20/oct/2022	Tucsón	Nogales BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Douglas BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Sonoita BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Willcox BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Casa Grande									
20/oct/2022	Tucsón	Naco BPS									
20/oct/2022	Tucsón	Ajo BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Centro de coordinación de Tucsón y LVN-TCC									
27/oct/2022	Tucsón	Tucsón SSF									
27/oct/2022	Tucsón	Nogales BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Douglas BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Sonoita BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Willcox BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Casa Grande									
27/oct/2022	Tucsón	Naco BPS									
27/oct/2022	Tucsón	Ajo BPS									
Promedio del sector CBP de Tucsón											
4/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Douglas POE									
4/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Nogales POE									
4/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Lukeville POE									
13/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Douglas POE									
13/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Nogales POE									
13/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Lukeville POE									
20/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Douglas POE									
20/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Nogales POE									
20/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Lukeville POE									
27/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Douglas POE									
27/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Nogales POE									
27/oct/2022	Oficina local de Tucsón-TCA	Lukeville POE									
4/oct/2022	Oficina local de Tucsón-YUMA	San Luis POE									
13/oct/2022	Oficina local de Tucsón-YUMA	San Luis POE									
20/oct/2022	Oficina local de Tucsón-YUMA	San Luis POE									
27/oct/2022	Oficina local de Tucsón-YUMA	San Luis POE									
Tucsón Oficina de campo Promedio											

Figura 5. Dotación de personal promedio para octubre de 2022 en las estaciones de la patrulla fronteriza y las unidades médicas de los puertos de entrada del sector de Tucson

Apéndice B

Primero, el empleado "A", un enfermero practicante, trabajó durante [redacted] o más días consecutivos antes de un día de descanso por [redacted] de [redacted] meses bajo revisión; en [redacted] mes trabajando este horario de [redacted] o más días consecutivos. La única excepción fue el mes de febrero de 2022. Para esos [redacted] meses, este empleado trabajó un total de [redacted] horas regulares, [redacted] horas extras y [redacted] horas de doble tiempo.

Específicamente, desde el [redacted] de noviembre de 2021, el Empleado "A" trabajó [redacted] horas o más por día durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de siete días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de noviembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras y [redacted] horas de doble tiempo (*Ver* la Figura 6).

Figura 6. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado A, un enfermero practicante, en noviembre de 2021

Desde el [redacted] de diciembre de 2021, el empleado "A" trabajó [redacted] horas por día durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de [redacted] días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de diciembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 7).

Figura 7. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado A, un enfermero practicante, en diciembre de 2021

Desde el [redacted] de enero de 2021, el empleado "A" trabajó durante [redacted] días consecutivos. El empleado trabajó [redacted] o más horas por [redacted] días y [redacted] horas por [redacted] días. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de enero de 2022, incluyendo [redacted] horas extras y [redacted] horas de doble tiempo (*Ver* la Figura 8).

Figura 8. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado A, un enfermero practicante, en enero de 2022

Desde el [redacted] de marzo de 2022, el empleado "A" trabajó [redacted] horas o más por día durante [redacted] días consecutivos, totalizando [redacted] horas durante este período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días durante el mes de marzo de 2022, incluyendo [redacted] horas extras y [redacted] horas de doble tiempo (*Ver* la Figura 9).

Figura 9. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado A, un enfermero practicante, en marzo de 2022

Finalmente, desde el [redacted] de abril de 2022, el empleado "A" trabajó [redacted] horas o más por día durante [redacted] días consecutivos, por un total de [redacted] horas. El empleado también trabajó [redacted] horas o más por día durante [redacted] días consecutivos adicionales desde el [redacted] de abril de 2022, por un total de [redacted] horas durante estos [redacted] días. En total, total este empleado trabajó [redacted] horas en más de [redacted] días para el mes de abril de 2022, incluyendo [redacted] horas extras y [redacted] horas de doble tiempo (*Ver* la Figura 10).

Figura 10. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado A, un enfermero practicante, en abril de 2022

Desde el [redacted] de noviembre de 2021, el empleado "B", asistente de enfermería certificado, trabajó durante [redacted] días consecutivos antes de un día de descanso. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de [redacted] días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de noviembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 11).

Figura 11. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado B, un asistente de enfermería certificado, en noviembre de 2021

Desde el [redacted] de noviembre de 2021, el empleado "C", un enfermero practicante, trabajó por [redacted] o más horas durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de siete días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de noviembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 12).

Figura 12. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado C, un enfermero practicante, en noviembre de 2021

Desde el [redacted] de diciembre de 2021, el empleado "D" trabajó durante [redacted] días consecutivos [redacted] horas por día por [redacted] días y [redacted] días por [redacted] horas, por un total de [redacted] horas durante el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de diciembre de 2021,

incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 13).

Figura 13. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado D, un asistente médico certificado, en diciembre de 2021

Desde el [redacted] de enero de 2022, el empleado "D", un asistente médico certificado, trabajó [redacted] días consecutivos. Este empleado trabajó [redacted] o más horas por [redacted] días y [redacted] horas en un [redacted] días. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de [redacted] días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de enero de 2022, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 14).

Figura 14. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado D, un asistente médico certificado, en enero de 2022

Desde el [redacted] de diciembre de 2021, el empleado "E", un asistente médico, el empleado "E" trabajó [redacted] horas por día durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período

de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de diciembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 15).

Figura 15. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado E, un asistente médico certificado, en diciembre de 2021

Desde el [redacted] de diciembre de 2021, el empleado "F", enfermero practicante, trabajó [redacted] horas por [redacted] día durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de [redacted] días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de diciembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 16).

Figura 16. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado F, un enfermero practicante, en diciembre de 2021

Desde el [redacted] de diciembre de 2021, el empleado "G", un enfermero practicante, trabajó más de [redacted] horas o

más por día por [redacted] días consecutivos. Este horario trabajado sumó [redacted] horas por el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de diciembre de 2021, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 17).

Figura 17. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado G., un enfermero practicante, en diciembre de 2021

Finalmente, desde el [redacted] de enero de 2022, el Empleado "H", un asistente médico certificado, trabajó [redacted] horas o más por día durante [redacted] días consecutivos. Este horario de trabajo totalizó [redacted] horas en un período de [redacted] días y [redacted] horas para el período de [redacted] días. Este empleado trabajó un total de [redacted] horas en [redacted] días para el mes de enero de 2022, incluyendo [redacted] horas extras (*Ver* la Figura 18).

Figura 18. Horas y tipo de horas trabajadas por el empleado H, un asistente médico certificado, en enero de 2022

Apéndice C

[El Apéndice C, que contiene la respuesta del componente a las recomendaciones de OIDO, no se ha publicado en su totalidad, en parte debido a restricciones en la capacidad de Aduanas y Protección Fronteriza para comentar sobre el desempeño de los contratistas fuera de las políticas y procedimientos específicos que rigen los contratos gubernamentales.]

Información adicional y copias

Para ver cualquiera de nuestros otros informes,
visite:
www.dhs.gov/OIDO.

Para obtener más información o hacer preguntas, comuníquese con
la Oficina del Defensor de Inmigrantes Detenidos en:
detentionombudsman@hq.dhs.gov.