



Asamblea General

Distr. general
1 de junio de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones

Tema 140 la lista preliminar*

Proyecto de presupuesto por programas para 2022

Supervisión interna: proyecto de presupuesto por programas para 2022

Informe del Comité Asesor de Auditoría Independiente

Resumen

En el presente informe se recogen las observaciones, el asesoramiento y las recomendaciones del Comité Asesor de Auditoría Independiente sobre el proyecto de presupuesto por programas para 2022 de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). El Comité sigue teniendo presente que, en su iniciativa de reforma, el Secretario General pedía, entre otras cosas, que se reforzase la capacidad de evaluación. El Comité también es consciente de que un régimen de supervisión eficaz puede contribuir al fortalecimiento del mecanismo de evaluación. Para lograrlo, el Comité espera que la OSSI siga revisando su modelo de actividad de modo que responda mejor a los cambios en su entorno, por ejemplo, en lo que respecta a la medida de los resultados, y al efecto de los riesgos que vayan surgiendo. Ahora que la Organización empieza a prepararse para regresar a las oficinas de manera presencial después de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), el Comité cree que la OSSI podría aprovechar esta oportunidad a fin de examinar sus operaciones con miras a “reconstruir para mejorar”.

* [A/76/50](#).



I. Introducción

1. El Comité Asesor de Auditoría Independiente ha examinado el proyecto de presupuesto por programas para 2022 de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), de conformidad con los párrafos 2 c) y d) de su mandato (véase la resolución [61/275](#) de la Asamblea General, anexo). La responsabilidad del Comité a ese respecto consiste en examinar la propuesta presupuestaria de la OSSI, teniendo en cuenta su plan de trabajo, y formular recomendaciones a la Asamblea por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto. El presente informe contiene las observaciones, el asesoramiento y las recomendaciones del Comité acerca del proyecto de presupuesto por programas para 2022 de la OSSI, a fin de que los examinen la Comisión Consultiva y la Asamblea.

2. La División de Planificación de Programas y Presupuesto del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión facilitó al Comité la sección 30 (“Supervisión interna”) del proyecto de presupuesto por programas para 2022 ([A/76/6 \(Sect. 30\)](#)) e información complementaria al respecto. La OSSI presentó información complementaria sobre su propuesta presupuestaria, que el Comité tuvo debidamente en cuenta. En su 54º período de sesiones, celebrado virtualmente del 21 al 23 de abril de 2021, el Comité dedicó una parte importante de su programa a mantener deliberaciones con la OSSI y el Contralor sobre la propuesta presupuestaria de la Oficina.

3. El Comité desea reconocer los esfuerzos de la División de Planificación de Programas y Presupuesto por agilizar la preparación de la sección del presupuesto correspondiente a supervisión interna para permitirle examinarla. También agradece la cooperación prestada por la OSSI al facilitar información para preparar este informe.

II. Examen del proyecto de presupuesto por programas para 2022 de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

4. Los recursos del presupuesto ordinario (antes del ajuste), combinados con otros recursos prorrateados y extrapresupuestarios, que estaba previsto destinar a la OSSI para 2022 ascendían a 66.381.400 dólares (frente a 65.701.900 dólares para 2021), cifra que representa un aumento del 1 %. Los aumentos se produjeron en el presupuesto ordinario y en la categoría de otros recursos prorrateados, mientras que los recursos extrapresupuestarios disminuyeron en un 1,1 %. La dotación de recursos humanos aumentó en 21 puestos, de 282 a 303, como consecuencia de la propuesta de añadir dos puestos en el presupuesto ordinario y la propuesta de convertir en puestos de plantilla otras 19 plazas de personal temporario general del presupuesto prorrateado (véase el cuadro 1).

Cuadro 1

Recursos financieros y humanos globales para la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por programa (antes del ajuste)

(Miles de dólares de los Estados Unidos)

	Recursos financieros				Recursos humanos			
	2021 Estimación	2022 Estimación	Diferencia		2021 Estimación	2022 Estimación	Diferencia	
			Monto	Porcentaje			Número de puestos	Porcentaje
A. Dirección y gestión ejecutivas	1 485,4	1 485,4	0,0	0,0	8	8	–	0,0
B. Programa de trabajo	62 184,7	62 864,8	680,1	1,1	263	284	21	8,0
Subprograma 1. Auditoría interna	36 587,9	36 464,6	(123,3)	(0,3)	156	162	6	3,8
Subprograma 2. Inspección y evaluación	6 419,4	6 789,1	0,0	0,0	32	35	3	–
Subprograma 3. Investigaciones	19 177,4	19 611,1	433,7	2,3	75	87	12	–
C. Apoyo al programa	2 031,8	2 031,2	(0,6)	0,0	11	11	–	–
Total	65 701,9	66 381,4	679,5	1,0	282	303	21	7,4

Nota: Las cifras presupuestadas se basan en la sección 30 (“Supervisión interna”) del proyecto de presupuesto por programas para 2022 (A/76/6 (Sect. 30)) y en la información complementaria pertinente.

5. En el cuadro 2 se presentan los recursos del presupuesto ordinario destinados a la OSSI que se proponen para 2022, comparados con la consignación presupuestaria para 2021. El proyecto de presupuesto por programas de la OSSI para 2022 (presupuesto ordinario) se estima en 20.989.700 dólares (antes del ajuste), cifra que representa un aumento nominal de 199.900 dólares (un 1 %) frente a la consignación de 20.789.800 dólares para 2021. La dotación de recursos humanos también aumentó en dos puestos, de 114 a 116. Se informó al Comité de que el aumento de los recursos del presupuesto ordinario se debía a la propuesta de crear dos puestos adicionales en la División de Inspección y Evaluación.

Cuadro 2

Recursos financieros y humanos del presupuesto ordinario, por programa (antes del ajuste)

(Miles de dólares de los Estados Unidos)

Presupuesto ordinario	Recursos financieros				Recursos humanos			
	2021 Consignación	2022 Estimación	Diferencia		2021 Consignación	2022 Estimación	Diferencia	
			Monto	Porcentaje			Número de puestos	Porcentaje
A. Dirección y gestión ejecutivas	1 485,4	1 485,4	–	0,0	8	8	–	0,0
B. Programa de trabajo	17 944,7	18 180,0	235,3	1,3	99	101	2	2,0
Subprograma 1. Auditoría interna	8 341,7	8 349,4	7,7	0,1	44	44	–	0,0

Presupuesto ordinario	Recursos financieros				Recursos humanos			
	2021 Consignación	2022 Estimación	Diferencia		2021 Consignación	2022 Estimación	Diferencia	
			Monto	Porcentaje			Número de puestos	Porcentaje
Subprograma 2. Inspección y evaluación	3 704,7	3 945,8	241,1	6,5	22	24	2	9,1
Subprograma 3. Investigaciones	5 898,3	5 884,8	(13,5)	(0,2)	33	33	–	0,0
C. Apoyo al programa	1 359,7	1 324,3	(35,4)	(2,6)	7	7	–	0,0
Total	20 789,8	20 989,7	199,9	1,0	114	116	2	1,8

Nota: Las cifras presupuestadas se basan en la sección 30 (“Supervisión interna”) del proyecto de presupuesto por programas para 2022 (A/76/6 (Sect. 30)) y en la información complementaria pertinente.

6. La OSSI informó además al Comité de que entre las principales prioridades para el presupuesto de 2022 figuraban: a) la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; b) la respuesta a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y las lecciones aprendidas sobre coherencia del sistema de las Naciones Unidas y continuidad de las operaciones; c) la implementación de las reformas del Secretario General del pilar de gestión, paz y seguridad y el pilar de desarrollo; d) el fortalecimiento de la cultura institucional sobre la base del respeto, la igualdad y los resultados; y e) la aplicación de las estrategias del Secretario General sobre datos, paridad de género y sostenibilidad ambiental.

A. Dirección y gestión ejecutivas

7. Como se indica en el cuadro 2, se prevé que los recursos financieros y humanos destinados a la dirección y gestión ejecutivas para 2022 se mantendrán en el mismo nivel que los aprobados para 2021 (1.485.400 dólares).

B. Programa de trabajo

Subprograma 1 Auditoría interna

8. Se prevé que los recursos financieros del presupuesto ordinario que se proponen para 2022 destinados al subprograma 1 (“Auditoría interna”) aumentarán levemente, de 8.341.700 dólares aprobados para 2021 a 8.349.400 dólares para 2022, pero el volumen de recursos humanos se mantendrá en 44 puestos (véase el cuadro 2). Se informó al Comité de que el aumento nominal se atribuía, entre otras cosas, al aumento de las necesidades de servicios de consultoría, con el fin de complementar la capacidad y los conocimientos técnicos internos para llevar a cabo la auditoría interna de la infraestructura de la Organización, la ciberseguridad, los mecanismos de seguridad de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y el análisis de datos, así como a los servicios por contrata para realizar una evaluación externa de la calidad de la División de Auditoría Interna. Según la administración, el aumento se compensó en parte con la reducción de las necesidades de suministros y materiales, mobiliario y equipo y viajes del personal al tener en cuenta los patrones de gastos y la experiencia adquirida en 2020 con el mayor uso de las videoconferencias y teleconferencias, siempre que fuera posible.

Proceso de planificación del trabajo basado en el riesgo

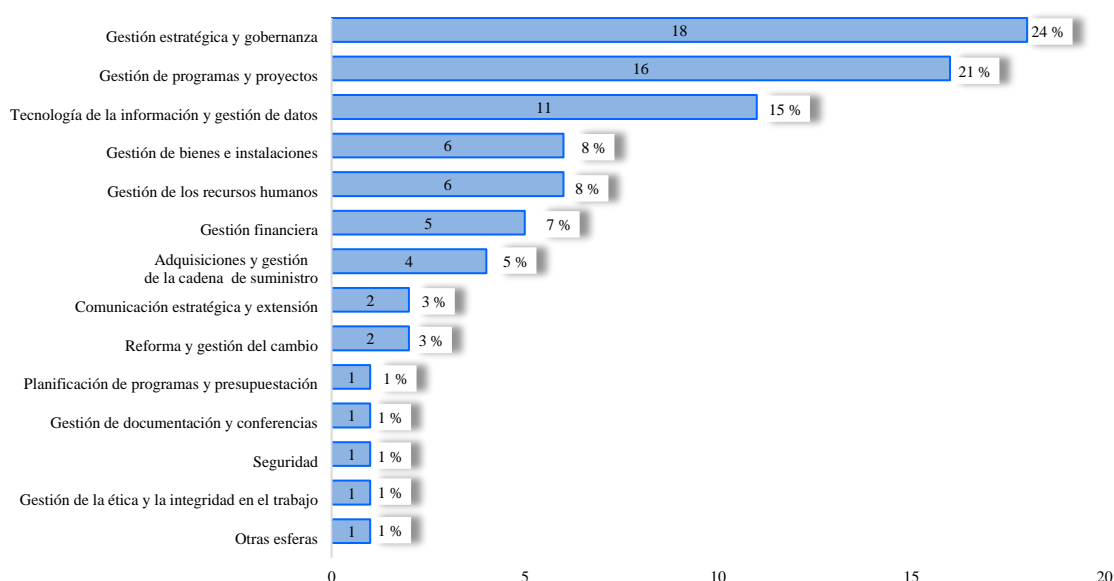
9. El Comité mantuvo conversaciones con la OSSI sobre su proceso de planificación del trabajo basado en el riesgo para sopesar el modo en que la División de Auditoría Interna tiene en cuenta el riesgo institucional al determinar el volumen de recursos necesario para ejecutar el programa de trabajo. En consonancia con la posición expresada en sus informes anteriores sobre el presupuesto de la OSSI, el Comité sigue considerando que el uso de las evaluaciones del riesgo para asignar los recursos destinados a las auditorías y establecer prioridades al respecto es una práctica óptima. En ese sentido, la OSSI informó al Comité de que, con vistas al presupuesto por programas para 2022, la División había seguido utilizando una metodología depurada para evaluar sus necesidades de recursos, según la cual las esferas de elevado riesgo, incluidas las esferas transversales de alto riesgo, deben estar cubiertas por un período trienal, mientras que las esferas de riesgo medio están cubiertas por un período quinquenal. Según la OSSI, las entidades o esferas de menor riesgo no cubiertas durante el período anterior se consideran de riesgo medio, razón por la cual se someten a auditoría. La OSSI señaló, asimismo que los riesgos elevados relacionados con las TIC se consideraban por separado y se cubrirían en un ciclo quinquenal, en lugar de uno trienal.

10. El Comité preguntó a la OSSI por qué las TIC, esfera de alto riesgo, estarían sujetas a un ciclo quinquenal, como las esferas de riesgo medio y bajo. En respuesta, la OSSI informó al Comité de que los riesgos asociados a las TIC se trataban por separado, dado que su naturaleza era diferente, y que los sistemas, las plataformas y las aplicaciones de las TIC eran utilizados por múltiples entidades en todo el sistema, independientemente de la fuente de financiación. La OSSI dijo además que para las asignaciones de las TIC se recurrió a un ciclo quinquenal en lugar de uno trienal porque algunos de los principales proyectos de cambio de las TIC requerían recursos considerables y su ejecución podría llevar varios años, y porque, dentro del ciclo quinquenal, la OSSI daba prioridad a los sistemas (como la protección de datos) y las aplicaciones que tenían efectos más inmediatos en la fiabilidad, la seguridad y la transparencia de las operaciones de la Organización.

11. El Comité considera que los riesgos asociados a las TIC son tan críticos que examinar este tema cada cinco años en lugar de cada tres no es una forma óptima de abordar esta importante esfera prioritaria. Por eso, pide a la OSSI que reconsidere este asunto con carácter prioritario.

12. La OSSI señaló además que, como parte de las mejoras de la metodología para preparar sus planes de trabajo basados en el riesgo, seguía ajustando las categorías de riesgo utilizadas al realizar las evaluaciones de los riesgos y los análisis del déficit de capacidad de la entidad para adecuarlas mejor al marco de gestión de los riesgos institucionales de la Secretaría. Como se muestra en la figura I, la División de Auditoría Interna tiene previsto realizar 75 asignaciones en 14 esferas prioritarias en 2022. Estas esferas prioritarias reflejan los riesgos críticos señalados en el registro de riesgos institucionales revisado de la Organización. De las asignaciones propuestas para 2022, la mayoría (45 asignaciones) se centrarán en tres esferas, a saber: a) gestión estratégica y gobernanza, b) gestión de programas y proyectos y c) tecnología de la información y gestión de datos.

Figura I
Asignaciones de la División de Auditoría Interna en 2022, por esfera prioritaria



13. Se informó al Comité de que, en el marco de la situación vigente, en particular los retos derivados de la pandemia de COVID-19, la OSSI continuó adoptando algunas medidas para aumentar la eficiencia, de las que se hace mención en el párrafo 8. Sobre el establecimiento de prioridades, se informó al Comité de que la OSSI tenía la intención de utilizar las ganancias en eficiencia para financiar la evaluación externa de la calidad propuesta de la División de Auditoría Interna en 2022.

14. El Comité alienta a la División de Auditoría Interna a que continúe estableciendo prioridades en su labor y se centre en ajustar su plan de trabajo a los riesgos institucionales, en particular los relacionados con la pandemia de COVID-19, la ciberseguridad y otros riesgos emergentes.

Análisis del déficit de capacidad de la División de Auditoría Interna

15. En el contexto de la metodología de planificación del trabajo, la OSSI informó al Comité de los supuestos de planificación que se indican en el párrafo 9. Según la OSSI, el déficit de capacidad de la División de Auditoría Interna representa los recursos necesarios para la cobertura de riesgos que no se pueden cubrir con los niveles de recursos actuales. Para las actividades financiadas con el presupuesto ordinario (excepto las TIC), la OSSI no prevé un déficit de capacidad considerable. Según la OSSI, el déficit de capacidad de la División de Auditoría Interna para 2022 ha quedado más patente en las actividades financiadas con recursos extrapresupuestarios (un déficit del 2,4 en la dotación de personal) y en las TIC, que abarca todas las auditorías de las TIC, más allá de su financiación, y que equivale a un déficit del 3,2 en la dotación de personal. A pesar de este déficit, la OSSI informó al Comité de que no se habían solicitado recursos adicionales para 2022 y que la OSSI seguiría adecuando la metodología utilizada para evaluar los riesgos relacionados a las TIC y determinar las deficiencias de capacidad que servirían de base a sus solicitudes de recursos en el futuro.

16. El Comité tiene presentes las circunstancias generales a las que se enfrenta la Organización y las directrices presupuestarias impartidas. También es consciente de que, gracias a las medidas de priorización y de ganancia en eficiencia, la División de Auditoría Interna ha podido hacer frente a los riesgos institucionales críticos sin necesitar recursos adicionales, especialmente en el componente de su labor correspondiente al presupuesto ordinario. En vista de ello, el Comité respalda las necesidades de recursos que se han presentado para la División.

Subprograma 2

Inspección y evaluación

17. Como se muestra en el cuadro 2, los recursos financieros del presupuesto ordinario que se proponen para 2022 destinados al subprograma 2 (“Inspección y evaluación”) ascienden a 3.945.800 dólares, cifra que representa un aumento de 241.000 dólares (el 6,5 %) respecto a la consignación presupuestaria para 2021, por valor de 3.704.700 dólares. También aumentó la dotación de recursos humanos, que pasó de 22 puestos aprobados en 2021 a 24 en 2022. Según la administración, el aumento de los recursos presupuestarios propuestos se debe a la propuesta de creación de dos nuevos puestos, uno de Director Adjunto (D-1) y uno de Oficial de Evaluación (P-4), para prestar apoyo al fortalecimiento de la función de evaluación dentro de la Secretaría y a la realización de las evaluaciones de la OSSI de manera eficiente y eficaz. El aumento se compensa en parte con la reducción de las necesidades de viajes del personal al tener en cuenta la experiencia adquirida en 2020 con el mayor uso de las videoconferencias y teleconferencias, siempre que sea posible.

Proceso de evaluación del riesgo y de planificación del trabajo

18. Como se señaló en su informe anterior (A/75/87), la OSSI cambió la forma en que la División de Inspección y Evaluación estaba enfocando las necesidades de evaluación de la Organización; en ese sentido, la División de Auditoría Interna sometería a una auditoría del desempeño a algunos departamentos, como el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y el Departamento de Apoyo Operacional, en lugar de la evaluación de los programas efectuada por la División de Inspección y Evaluación, y la evaluación de los restantes departamentos ya no se realizaría al nivel de los programas (es decir, a un nivel alto), sino de los subprogramas. Con arreglo al nuevo enfoque, centrado en los subprogramas, la OSSI señaló que seguiría evaluándolos y clasificándolos teniendo en cuenta la información del registro de riesgos del sistema de gestión de los riesgos institucionales de la Secretaría, así como los riesgos derivados de las iniciativas de reforma de las Naciones Unidas y el apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La OSSI observó además que, en la realización de sus evaluaciones, la División de Inspección y Evaluación integraría las estrategias del Secretario General sobre datos, paridad de género y sostenibilidad ambiental, así como las consideraciones sobre el impacto de la COVID-19 en el desempeño de los programas para la ejecución del mandato.

Plazas para apoyar una capacidad de evaluación reforzada

19. En consecuencia, en el contexto de la prestación de apoyo a la iniciativa de reforma del Secretario General, en la que pedía que se reforzara la capacidad de evaluación, se informó al Comité de que la propuesta actual incluía la creación de una capacidad específica dentro de la División de Inspección y Evaluación para reforzar la función de autoevaluación de la Secretaría y ofrecer nuevos productos innovadores de síntesis y de apoyo a la evaluación.

20. El Comité preguntó a la OSSI de qué manera los dos puestos apoyarían la capacidad de autoevaluación de la Secretaría y por qué esos puestos no fueron solicitados por la administración en lugar de la OSSI. En respuesta, se informó al Comité de que el titular del puesto D-1 debería actuar como adjunto del Director de la División de Inspección y Evaluación, apoyando en la gestión general de la División, y dirigiría los esfuerzos de la OSSI para prestar apoyo de evaluación independiente a la Organización, según lo dispuesto en la resolución fundacional de la OSSI (resolución 48/218 B de la Asamblea General) y en el Reglamento y la Reglamentación Detallada para la Planificación de los Programas, los Aspectos de Programas del Presupuesto, la Supervisión de la Ejecución y los Métodos de Evaluación. De conformidad con el Reglamento y la Reglamentación Detallada, la OSSI tiene el mandato de desempeñar las funciones de una “dependencia central de evaluación”, entre otras cosas, proporcionando apoyo metodológico a las entidades para la preparación de sus autoevaluaciones, actuando como fuente de experiencia en materia de evaluación para la Organización, estableciendo normas de calidad para la realización de evaluaciones por parte de las entidades y asegurando su aplicación, brindando asesoramiento específico sobre la realización de evaluaciones, desarrollando y difundiendo herramientas y directrices de evaluación, y velando por que haya una coordinación general de la planificación de la evaluación en toda la Secretaría. La OSSI sostuvo además que, al solicitar esas dos plazas, estaba cumpliendo sus responsabilidades como dependencia central de evaluación y que la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión tenía los recursos para cumplir sus propias responsabilidades de apoyo a las autoevaluaciones de la Secretaría.

21. El Comité recuerda la observación que formuló en los párrafos 18 a 22 de su informe A/68/86 con respecto a la decisión de la OSSI de eliminar el puesto de categoría D-1 (Director Adjunto) en la División de Inspección y Evaluación, decisión que el Comité no respaldó a la luz de la falta de capacidad de la División en ese momento. Durante varios años, el Comité ha dejado constancia de que apoya el aumento de los recursos disponibles para la División de Inspección y Evaluación de la OSSI, y sigue manteniendo esa posición.

Análisis del déficit de capacidad de la División de Inspección y Evaluación

22. En cuanto al análisis del déficit de capacidad, se informó al Comité de que, en el marco de la revisión que preveía 162 subprogramas (un aumento respecto de los 142 en 2020), se habían llevado a cabo la evaluación inicial de la capacidad y el análisis del déficit de capacidad de la División de Inspección y Evaluación. Según la OSSI, el análisis del déficit de capacidad de la División se basó en los siguientes supuestos: a) el análisis no incluiría los tres subprogramas de la Oficina de Coordinación del Desarrollo para los cuales esa Oficina proporcionaba financiación; b) estaba previsto que se realizarían 1,33 evaluaciones por equipo de dos evaluadores al año; c) la evaluación completa de los subprogramas y de las misiones políticas especiales se llevaría a cabo en un período de ocho años; y d) se aplicaría una tasa de vacantes del 9 % (sin considerar al Director D-2 y al Cuadro de Servicios Generales).

23. Para cumplir su objetivo de evaluar cada subprograma una vez en un período de ocho años, la OSSI observó que la División de Inspección y Evaluación tendría que evaluar 20 subprogramas por año, lo que exigía una plantilla anual de 30 funcionarios. Sin embargo, según la OSSI, la División tiene 17 funcionarios disponibles para realizar evaluaciones, lo que deja un déficit de capacidad anual bruto de 15 funcionarios tras aplicar la tasa de vacantes del 9 % al personal disponible.

24. Para subsanar dicho déficit, la OSSI informó al Comité de que tenía previsto hacer lo siguiente: a) agrupar los subprogramas comunes en grupos temáticos

similares con el fin de reducir el número de evaluaciones de subprogramas que deberían hacerse por separado, b) centrarse en los 93 subprogramas evaluados de muy alto o alto riesgo en un ciclo de ocho años y c) reforzar la capacidad de evaluación de las entidades dentro de la Secretaría mediante la formación, el apoyo, la orientación y las herramientas para la realización de evaluaciones de alta calidad por parte de las entidades (para lo cual se han solicitado un puesto de categoría D-1 y otro de categoría P-4). Se prevé que las estrategias mencionadas reducirán el déficit de capacidad a cinco funcionarios.

25. El Comité preguntó a la OSSI por el efecto de la falta de capacidad en la labor de la División de Inspección y Evaluación y se le informó de que el déficit de cinco puestos afectaría la capacidad de la División de cubrir subprogramas de riesgo alto o muy alto dentro del ciclo de ocho años. Es decir, sin los cinco funcionarios, la División no podría cubrir los 93 subprogramas de muy alto o alto riesgo durante ocho años.

26. Como se ha señalado antes, el Comité ha apoyado sistemáticamente la existencia de una División de Inspección y Evaluación más fuerte y con más personal. Esta opinión es aún más válida en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de la iniciativa de reforma del Secretario General, que hace mayor hincapié en una sólida capacidad de evaluación. El Comité sigue creyendo que es necesario reforzar la División para que cumpla su mandato con eficacia. Por lo tanto, apoya la propuesta de restablecer el puesto en el nivel D-1 y crear un puesto en el nivel P-4 en la División. Sin embargo, en vista de la situación actual, le sigue preocupando la posibilidad de que la División no sea capaz de atender todas las esferas en el momento preciso. Por esa razón, alienta a la OSSI a que garantice que se establezcan debidamente las prioridades para centrarlas en los subprogramas de alto riesgo dentro del ciclo de evaluación de ocho años.

Subprograma 3 Investigaciones

27. Los recursos financieros del presupuesto ordinario que se proponen para 2022 destinados al subprograma 3 (“Investigaciones”) ascienden a 5.884.800 dólares, cifra que representa una disminución nominal neta del 0,2 %) respecto a la consignación presupuestaria para 2021, por valor de 5.898.300 dólares. La dotación de recursos humanos, que se mantiene en 33 puestos, no experimentó cambios (véase el cuadro 2). Según la administración, la disminución refleja la reducción de las necesidades en materia de consultores, servicios por contrata, gastos generales de funcionamiento y mobiliario y equipo. Esa disminución se compensó en parte con el aumento de las necesidades, principalmente en la partida de viajes del personal, para tener en cuenta el aumento de los viajes de los investigadores para llevar a cabo investigaciones sobre casos de denuncias de acoso sexual y fraude, en particular en las oficinas situadas fuera de la Sede, que se cancelaron o aplazaron como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

28. Durante el examen, se informó al Comité de que la División de Investigaciones seguía afrontando los problemas señalados en anteriores informes del Comité, especialmente, en lo que atañe a la contratación y la retención del personal. Como informó el Comité en el párrafo 38 de su informe [A/75/783](#), la tasa de vacantes en la sección de mantenimiento de la paz de la División había disminuido de un máximo del 25,8 % comunicado en junio de 2019 al 6,6 % al 31 de diciembre de 2020. Tras un nuevo seguimiento, se informó al Comité de que, si bien la tasa de vacantes de la sección de mantenimiento de la paz había aumentado, aunque de forma marginal, al 8,2 % al 31 de marzo de 2021, la tasa de vacantes del presupuesto ordinario había aumentado al 33,3 % durante el mismo período.

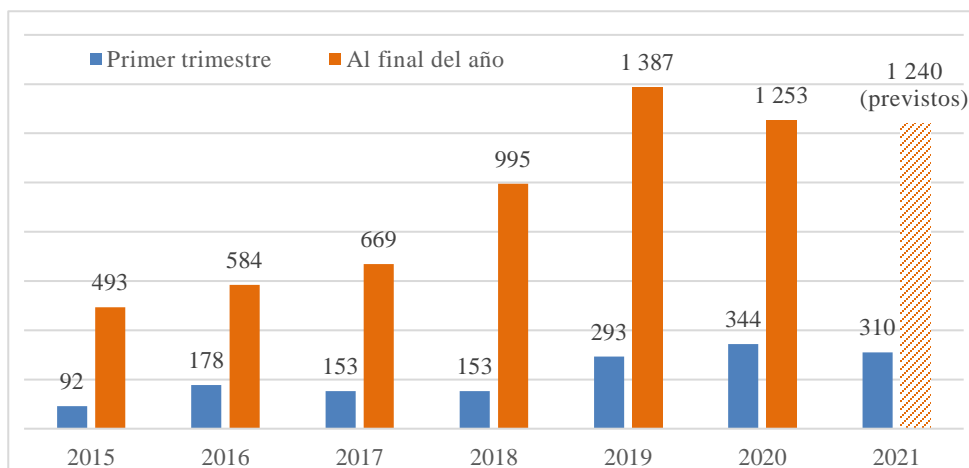
29. El Comité reconoce que la OSSI ha hecho algunos progresos últimamente en cuanto a la situación de las vacantes. Sin embargo, sigue preocupado por el número de vacantes en la OSSI y cree que se debe gestionar este riesgo cuidadosamente.

Análisis de las tendencias y proceso de planificación del trabajo de la División de Investigaciones

30. Durante sus deliberaciones, se proporcionaron al Comité los análisis pertinentes de las tendencias de las actividades de la División de Investigaciones que, según la OSSI, constituían la base de su plan de trabajo para 2022. En concreto, el Comité examinó los niveles de admisión de los asuntos que llegaron a la División de Investigaciones y se le informó de que, tras mostrar una tendencia al alza sostenida de los asuntos notificados desde 2015, la OSSI preveía que el número se mantendría en esos niveles de 2020 hasta 2022. Según las previsiones, a finales de 2021 la División habrá recibido 1.240 casos, frente a 1.253 en 2020 (véase la figura II).

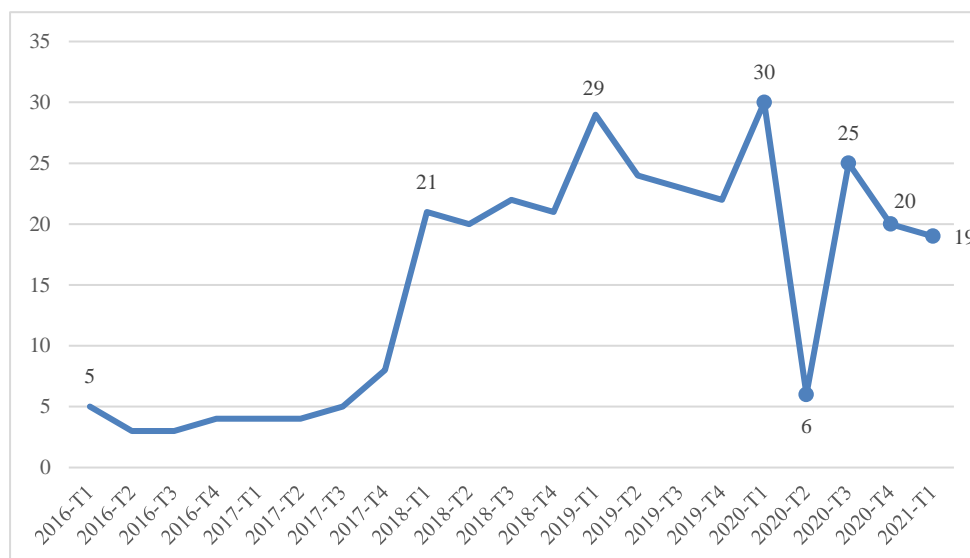
Figura II

Análisis de la tendencia de los casos recibidos por la División de Investigaciones



31. Respecto a las denuncias de acoso sexual, se informó al Comité de que su número había disminuido, de un máximo de 30 en el primer trimestre de 2019 a 19 en el primer trimestre de 2021. Como se muestra en la figura III, en el segundo trimestre de 2020 se registró uno de los números más bajos de casos notificados (seis casos), probablemente un reflejo del entorno de trabajo remoto en el que operaba la Organización.

Figura III
Denuncias de acoso sexual



Abreviaciones: T1, primer trimestre; T2, segundo trimestre; T3, tercer trimestre; T4, cuarto trimestre.

Análisis del déficit de capacidad de la División de Investigaciones

32. Al determinar el déficit de capacidad de la División de Investigaciones para 2022, la OSSI informó al Comité de las hipótesis de planificación utilizadas, a saber: a) la notificación de casos se estabilizó en 2020 y se mantendría en ese nivel hasta 2022; b) cada investigador se encargaría de un máximo de cinco investigaciones abiertas y completaría seis investigaciones al año; c) la previsión de investigaciones abiertas y finalizadas del presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios en 2021 se mantendría en los niveles de 2020; y d) se abordaría el problema de la elevada tasa de vacantes.

33. Según la OSSI, el déficit de capacidad de la División de Investigaciones representa la capacidad disponible frente a la necesaria para manejar el número de casos proyectado dentro de los plazos previstos. Se informó al Comité de que la OSSI estaba esforzándose por cubrir las plazas lo antes posible, y que una vez que se redujeran las vacantes, la OSSI no esperaba que hubiera un déficit de capacidad para completar las 130 investigaciones previstas para 2022.

34. **En vista de lo anterior, el Comité está de acuerdo con las necesidades de recursos de la División de Investigaciones, que reflejan el mantenimiento de los mismos niveles de recursos.**

C. Apoyo al programa

35. Los recursos del presupuesto ordinario destinados al apoyo a los programas que se proponen para 2022 ascienden a 1.324.300 dólares. La dotación de recursos humanos se mantiene en siete puestos.

III. Conclusión

36. Los miembros del Comité Asesor de Auditoría Independiente someten respetuosamente a la consideración de la Asamblea General el presente informe, que contiene sus observaciones y recomendaciones.

(Firmado) Janet **St. Laurent**
Presidenta del Comité Asesor de Auditoría Independiente

(Firmado) Agus Joko **Pramono**
Vicepresidente del Comité Asesor de Auditoría Independiente

(Firmado) Dorothy A. **Bradley**
Miembro del Comité Asesor de Auditoría Independiente

(Firmado) Anton A. **Kosyanenko**
Miembro del Comité Asesor de Auditoría Independiente

(Firmado) Imran **Vanker**
Miembro del Comité Asesor de Auditoría Independiente
