



Asamblea General

Distr. general
21 de febrero de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Temas 140 y 146 del programa

Informe sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

Informe amplio sobre el proyecto piloto designado por la Asamblea General en su resolución 63/287

Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

Resumen

La Asamblea General, en su resolución 66/265, tras hacer suyas las conclusiones y recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/66/779/Add.1), solicitó al Secretario General que le presentara, en el contexto del proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para 2013/14, un informe final sobre el proyecto piloto que había solicitado en su resolución 63/287. El informe debía incluir una evaluación completa de las observaciones y conclusiones derivadas de la experiencia adquirida durante todo el período del proyecto piloto, detalles de todas las consultas celebradas con el conjunto de las partes interesadas, un desglose de la utilización de los recursos durante el período del proyecto piloto, y un análisis más detallado del establecimiento propuesto de una oficina en Entebbe.

El informe actual tiene por objeto responder a esa solicitud. La compilación y el análisis final de los datos obtenidos durante todo el período en que se ejecutó el proyecto piloto arrojan las siguientes conclusiones:

- La forma más eficiente de utilizar los recursos de la OSSI es aumentar la presencia en las misiones, y que esa presencia reciba el apoyo de centros regionales de investigación



- La presencia de personal residente añade un valor considerable a la ejecución de los programas en cuanto facilita que se proporcionen respuestas más oportunas a los asuntos denunciados, se observe mejor el entorno de la misión y se reúna información específica del caso, además de que genera confianza en el proceso de investigación
- En las misiones con capacidad de investigación residente, se necesita un mínimo de tres investigadores para ejecutar los programas con eficiencia. Por encima de ese número, el tamaño del equipo residente debería basarse en el volumen de trabajo previsto y el apoyo operacional disponible
- Los centros regionales prestarían apoyo a las misiones que no contaran con personal residente, así como a aquellas en que la capacidad residente necesite complementarse temporariamente para satisfacer las demandas
- La dificultad para contratar y retener al personal de investigación residente siguió siendo un inconveniente que afectó el establecimiento de la estructura piloto.

Los análisis y las conclusiones del proyecto piloto relativas a la estructura de la División de Investigaciones de la OSSI se reflejarán en el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	4
II. Metodología y alcance	5
III. Despliegue y utilización de recursos.....	5
IV. Comentarios y observaciones de las partes interesadas pertinentes	12
V. Evaluación de las observaciones y conclusiones derivadas de la experiencia adquirida....	14
VI. Análisis detallado del establecimiento de una oficina de la OSSI en Entebbe.....	17
VII. Conclusión.....	18
VIII. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General	19
Anexos	
I. Información estadística recopilada durante la realización del proyecto piloto.....	20
II. Análisis de la relación costo-beneficio del establecimiento de una oficina de la OSSI en Entebbe.....	22

I. Introducción

1. En su resolución 63/287, la Asamblea General decidió no establecer la estructura relativa a la prestación de servicios de investigación en las misiones sobre el terreno propuesta por la Oficina de Servicios de Investigación Interna (OSSI) (véase A/63/767 y Corr.1, párr. 688). El concepto central en la nueva estructura que se propuso en ese momento fue reubicar a los investigadores de las misiones sobre el terreno en los centros regionales de Nueva York, Viena y Nairobi, y dejar transitoriamente a dos o tres investigadores en tres misiones que tienen un volumen de trabajo mayor. La Asamblea General decidió en cambio designar, en el contexto de un proyecto piloto que se ejecutaría del 1 de julio de 2009 al 30 de junio de 2012, centros de investigación en Nueva York, Viena y Nairobi y mantener investigadores en siete misiones.

2. En el párrafo 40 de la resolución 63/287, la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para el período 2012/13, y tras celebrar consultas detalladas con todos los interesados pertinentes, integrando en particular los comentarios y observaciones de las misiones sobre el terreno, le presentara un informe amplio sobre el proyecto piloto que le permitiera adoptar una decisión sobre la reestructuración de la División de Investigaciones de la OSSI. Dado que ese informe amplio (A/66/755) fue presentado a la Asamblea General para que fuera considerado en la segunda parte de la continuación del sexagésimo sexto período de sesiones, tal como se había solicitado, el informe solo alcanzó a cubrir los primeros 30 de los 36 meses, durante los cuales se ejecutó el proyecto piloto. Posteriormente, la Asamblea General, tras hacer suyas las conclusiones y recomendaciones que figuraban en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su resolución 66/265, decidió examinar el informe amplio como informe provisional, para que la OSSI pudiera realizar una evaluación integral de todo el período abarcado por el proyecto piloto. La Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe final sobre el proyecto piloto en el contexto del proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente a 2013/14, y que incluyera en ese informe una evaluación completa de las observaciones y conclusiones derivadas de la experiencia adquirida durante todo el período del proyecto piloto, detalles de todas las consultas celebradas con el conjunto de las partes interesadas y un desglose de la utilización de los recursos durante el período del proyecto. El presente informe tiene por objeto responder a esa solicitud.

3. La Asamblea General también solicitó que se incluyera un análisis más detallado de la propuesta de establecer una oficina en Entebbe. Dado que ello implicaría la transferencia de funciones de un lugar (Nairobi) a otro, más que con el establecimiento de un centro regional, la propuesta y sus fundamentos figuran en el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo correspondiente al período 2013/14.

4. El presente es el tercer informe sobre el proyecto piloto. Se presentó un informe preliminar (A/65/765) a la Asamblea General para que fuera examinado en la segunda parte de la continuación del sexagésimo quinto período de sesiones, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 39 de la resolución 63/287. En los párrafos 6 a 13 del informe amplio presentado en el sexagésimo sexto período de sesiones figura información completa sobre los antecedentes (A/66/755).

II. Metodología y alcance

5. La evaluación del proyecto piloto consistió en un análisis de la evolución y gestión del número de casos comprendidos en las investigaciones, incluida su distribución entre los centros y los investigadores residentes; un examen del despliegue de personal y vacantes y cuestiones relativas al personal, así como un análisis cuantitativo del tiempo dedicado por los investigadores a sus tareas¹; una solicitud formal de opiniones al personal directivo de la misión, otros interesados y funcionarios de la División de Investigaciones de la OSSI, y el examen de la utilización de recursos entre el 30 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2012.

6. El objetivo de darle ese alcance a la evaluación fue tener una idea más clara de la estructura de organización básica y del modelo de ejecución, a fin de permitir la utilización eficaz de los recursos existentes. Todas las evaluaciones sobre el período en que se ejecutó el proyecto que figuran en este informe se presentan de modo que coincidan con los ejercicios presupuestarios correspondientes a las cuentas de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz, es decir, 2009/10 (“Año 1”), 2010/11 (“Año 2”) y 2011/12 (“Año 3”), del 1 de julio al 30 de junio, respectivamente.

III. Despliegue y utilización de recursos

7. En el anexo I del presente informe se presenta una sinopsis de la principal información relacionada con el despliegue y la utilización de los recursos de la OSSI durante la ejecución del proyecto piloto.

Puestos y plazas

8. El despliegue de los recursos de personal relacionados con el proyecto piloto fue aprobado por la Asamblea General en su resolución 63/287, a saber, 43 puestos y plazas para el Cuadro Orgánico, 31 de los cuales correspondían a los tres centros regionales y 12 a siete misiones. La capacidad de personal sobre el terreno que fue aprobada oscilaba entre un funcionario, en cuatro de las misiones, y cuatro funcionarios del Cuadro Orgánico, en la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán. En apoyo de estos 43 puestos y plazas del Cuadro Orgánico, se aprobaron 13 puestos y plazas del Cuadro de Servicios Generales y un puesto del Servicio Móvil. En el Cuadro 1 que se presenta a continuación se muestra la estructura que existía con anterioridad al proyecto piloto; en el Cuadro 2 se presenta someramente el despliegue de personal previsto en la propuesta original de la OSSI, que no fue aprobada por la Asamblea General; en los Cuadros 3 y 4 se muestra cómo se fue desplegando el personal a lo largo de la ejecución del proyecto piloto, del 1 de julio de 2009 al 30 de junio de 2012.

¹ En enero de 2011, la División de Investigaciones de la OSSI introdujo un sistema de análisis de hojas de asistencia para rastrear todas las horas asignadas a recursos de investigación.

Cuadro 1
Oficina de Servicios de Supervisión Interna: cuenta de apoyo autorizada
para el período 2008/09

<i>Oficina</i>	<i>Director</i>	<i>Investigador</i>	<i>Total Cuadro Orgánico</i>	<i>Servicios Generales</i>	<i>Total</i>
Nueva York	–	1 P-3	1	1	2
Nairobi	–	3 P-4, 5 P-3	8	2	10
Viena	1 D-1, 1 P-5	2 P-4, 7 P-3	11	4	15
UNMIT	–	1 P-4, 1 P-3	2*	2*	4
FPNUL	–	1 P-4, 3 P-3	4*	2*	6
ONUCI	–	1 P-4, 3 P-3	4	1*	5
UNMIS	–	1 P-4, 4 P-3	5	1*	6
MINUSTAH	–	1 P-4, 3 P-3	4	3	7
MONUC	–	2 P-4, 6 P-3	8	5	13
UNMIL	–	1 P-4, 4 P-3	5	2	7
Total			52	23	75

* Puestos.

Cuadro 2
Puestos y plazas de personal temporario general incluidos en el proyecto
de reestructuración propuesto para 2009 (A/63/767) (no aplicado)

<i>Oficina</i>	<i>Director</i>	<i>Investigador</i>	<i>Apoyo Cuadro Orgánico</i>	<i>Total</i>	<i>Servicios Generales</i>	<i>Total</i>
Nueva York	1 P-5	4 P-4, 3 P-3	1 P-4, 2 P-3	11*	4*	15
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	4 P-4, 9 P-3	1 P-4	16*	4*	20
Viena	–	1 P-4, 3 P-3	1 P-4	5*	3*	8
UNMIS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	3
UNMIL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	4
Total				40	14	54

* Puestos.

Cuadro 3
Proyecto piloto designado por la Asamblea General en la resolución 63/287:
puestos y plazas de personal temporario general al 1 de julio de 2009

<i>Oficina</i>	<i>Director</i>	<i>Investigador</i>	<i>Apoyo Cuadro Orgánico</i>	<i>Total</i>	<i>Servicios Generales</i>	<i>Servicio Móvil</i>	<i>Total</i>
Nueva York	1 P-5	2 P-4, 1 P-3	1 P-4, 1 P-3	6	3	–	9
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	3 P-4, 6 P-3	2 P-4, 1 P-3	14	5	–	19
Viena	1 D-1, 1 P-5	1 P-4, 5 P-3	1 P-4, 2 P-3	11	3	–	14
UNMISS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	–	1*	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	–	3
UNMIL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	–	4
ONUCI	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUSTAH	–	1 P-4	–	1	–	–	1
UNAMID**	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
FPNUL	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
Total				43	13	1	57

* Puestos.

** La Asamblea General asignó fondos para un investigador residente en la UNMIT; sin embargo, habida cuenta que se redujeron las operaciones que realiza la Misión y que esta tiene un tamaño relativamente pequeño, la OSSI reasignó el puesto a la UNAMID.

Cuadro 4
Puestos y plazas de personal temporario general al 1 de julio de 2012

<i>Oficina</i>	<i>Director</i>	<i>Investigador</i>	<i>Apoyo Cuadro Orgánico</i>	<i>Total</i>	<i>Servicios Generales</i>	<i>Servicio Móvil</i>	<i>Total</i>
Nueva York	1 P-5	2 P-4, 1 P-3	1 P-4, 1 P-3	6	3	–	9
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	3 P-4, 6 P-3	2 P-4, 1 P-3	14	4	–	18
Viena	1 D-1, 1 P-5	1 P-4, 5 P-3	1 P-4, 2 P-3	11	3	–	14
UNMISS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	–	1*	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	–	3
UNMIL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	–	4
ONUCI	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUSTAH	–	1 P-4	–	1	–	–	1
UNAMID	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
FPNUL	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
Total				43	12	1	56**

* Puestos.

** La disminución de 57 a 56 puestos se debe a que la Asamblea General no aprobó la propuesta de transferir una plaza del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías) financiada con recursos correspondientes a personal temporario general, de Nairobi a la Sección de Prácticas Profesionales de Nueva York. En vez de ello, la plaza del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías) de Nairobi se suspendió con efecto a partir del 1 de julio de 2012.

9. La División de Investigaciones de la OSSI de la Sede de Nueva York prestó algunos servicios centrales a todos los lugares de destino en relación con la formulación de políticas, la supervisión, la planificación y el apoyo orientado a la gobernanza; la garantía de calidad, y el asesoramiento que presta la Sección de Prácticas Profesionales; así como el apoyo técnico de la Dependencia de Tecnología de la Información e Investigación Forense. Estos servicios centrales apoyan la función de investigación en su conjunto; apoyan por ejemplo, aunque no exclusivamente, las investigaciones en las operaciones sobre el terreno abarcadas por el proyecto piloto. Parte de la capacidad conexas que anteriormente se suministraba solo desde Nueva York, en particular la relacionada con prácticas profesionales e investigaciones forenses, fue descentralizada y trasladada a Viena y Nairobi para mejorar la eficiencia operacional.

Recursos financieros

10. En el Cuadro 5 se resume la utilización de los recursos financieros durante el proyecto piloto en relación con la asignación aprobada de 8,52 millones de dólares para 2009/10; 8,85 millones de dólares para 2010/11 y 9,47 millones de dólares para 2011/12. Del presupuesto total de la cuenta de apoyo por valor de 26,84 millones de dólares, 19,83 millones (73,9%) se utilizaron principalmente para cubrir vacantes.

Cuadro 5

Utilización de los recursos financieros

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	Año 1	Año 2	Año 3
	Julio de 2009 a junio de 2010	Julio de 2010 a junio de 2011	Julio de 2011 a junio de 2012
Sueldos del personal de centros regionales	3 372,4	3 537,1	5 214,5
Sueldos del personal de misión	1 197,6	1 572,4	1 832,9
Consultores (no relacionados con capacitación)	7,8	6,1	4,5
Viajes (excluida la capacitación)	367,1	369,9	304,0
Instalaciones e infraestructura	104,7	96,3	180,2
Comunicaciones	34,5	91,6	27,0
Tecnología de la información	553,9	240,3	193,4
Suministros, servicios y equipo de otro tipo (no relacionados con capacitación)	50,8	58,7	104,3
Capacitación			
Capacitación – Consultores	0,0	0,0	0,5
Capacitación – Viajes	175,3	84,4	29,5
Capacitación – Suministros, servicios y equipo de otro tipo	7,5	0,5	8,2
Total	5 871,6	6 057,3	7 898,9

Distribución de la función de investigación

11. En el proyecto piloto, los investigadores residentes de las siete misiones para las que se aprobaron plazas eran los principales responsables de las investigaciones que se realizaban en esos lugares con el apoyo de los centros regionales. Los recursos de los centros regionales también estaban destinados a las investigaciones relacionadas con las operaciones de mantenimiento de la paz que se llevaban a cabo cerca de esos centros o en su zona geográfica.

Cuadro 6
Distribución de la zona de responsabilidad

<i>Nueva York</i>	<i>Viena</i>	<i>Nairobi</i>
MINUSTAH	FPNUL	MINURCAT
	MINURSO	MONUC/MONUSCO
	ONUVT	ONUCI
	UNAMA	UNAMID
	UNDOF	UNMIL
	UNFICYP	UNMIS/UNMISS
	UNMIK	
	UNMIT	

12. A fin de reducir el volumen de casos atrasados, las investigaciones relacionadas con la ONUCI y la UNMIL fueron asignadas temporariamente al centro regional de Nueva York entre el 16 de noviembre de 2010 y el 1 de abril de 2012.

Labor realizada

13. En el anexo I del presente informe figura un resumen de la información estadística reunida durante la ejecución del proyecto piloto. En el cuadro 7 se muestra el volumen de trabajo por misión y las zonas de responsabilidad por centro de investigación.

Cuadro 7
Porcentaje de investigaciones por zona de responsabilidad

<i>Misión/Oficina</i>	<i>Porcentaje de investigaciones</i>	<i>Zonas de responsabilidad combinadas de los centros de investigaciones</i>	<i>Porcentaje de investigaciones</i>
FPNUL	2	–	–
MINUSTAH	20	–	–
MONUC y MONUSCO	27	–	–
Nairobi	2	Nairobi	67

<i>Misión/Oficina</i>	<i>Porcentaje de investigaciones</i>	<i>Zonas de responsabilidad combinadas de los centros de investigaciones</i>	<i>Porcentaje de investigaciones</i>
Nueva York	1	Nueva York	21
ONUCI	9	–	–
UNAMID	4	–	–
UNMIL	12	–	–
UNMIS y UNMISS	13	–	–
Viena	10	Viena	12

14. Durante el período de ejecución del proyecto piloto, se avanzó en la reducción del retraso que había en relación con el volumen de casos pendientes. El período se inició con 185 casos ya comenzados y durante los tres años que duró el proyecto, se determinó que serían investigados, otros 304, de entre los 1.026 que se habían señalado a la atención de la OSSI, con lo que los casos sumaron 489 en total. Durante esos tres años, se resolvieron 358 casos, y al finalizar el período se encontraban en trámite 131, un 25% menos que cuando se inició el proyecto piloto. El número de casos atrasados que estaban pendientes desde hacía más de 18 meses se redujo en más de la mitad, de 77 a 36. La OSSI, además de investigar 304 casos, devolvió 333 asuntos a las misiones para que se los investigara allí.

15. De los 1.026 casos examinados por la OSSI, el 39% se presentó directamente ante esa Oficina.

16. Durante la ejecución del proyecto piloto, se recibió un total de 118 casos sobre explotación y abusos sexuales. La cantidad de denuncias de esa índole disminuyó en un 45% del Año 1 (51) al Año 3 (28).

17. Los 358 casos que fueron resueltos condujeron a la elaboración de 308 informes de investigación que la OSSI publicó durante el período en que se ejecutó el proyecto piloto². Noventa y siete (97) de esos informes fueron publicados por investigadores residentes en misiones. Los investigadores residentes asignados a misiones con dos o más investigadores (la UNMIL, la MONUSCO y la UNMISS) elaboraron 87 de los 97 informes. En el anexo I se presenta el número de informes elaborados para cada misión. Si bien el ritmo de conclusión de los informes dependió de una variedad de factores, como puede observarse, las misiones con un único investigador fueron las que tuvieron mayor dificultad en concluirlos.

18. Habida cuenta de la limitada capacidad existente y de los altos niveles de vacantes de las misiones, todos los investigadores residentes dependieron del apoyo de los centros para realizar investigaciones o prestar asistencia en relación con ellas. Como puede verse en el anexo I, esos investigadores elaboraron el 36% de los 260 informes publicados en relación con misiones en que trabajaban investigadores

² No siempre se elabora un informe como consecuencia de una investigación. Por ejemplo, cuando se reúnen dos investigaciones en una sola, se elabora un solo informe. Ocasionalmente, se han elaborado múltiples informes como resultado de una investigación, de modo que no se espera que el número de casos coincida con el número de informes.

residentes. El resto fue elaborado por el personal destinado en los centros regionales.

La OSSI siguió investigando casos relacionados con países que aportan contingentes

19. La OSSI había previsto que el modelo revisado de memorando de entendimiento con los países que aportan contingentes, aprobado por la Asamblea General en 2007, liberaría considerables recursos de investigación para destinarlos a otros casos de categoría I. Sin embargo, eso solo ocurrió en una medida limitada. Del 1 de julio de 2009 al 30 de junio de 2012, la OSSI investigó un total de 126 casos relacionados con países que aportan contingentes. En 76 de esos 126 casos fue necesario que la OSSI les dedicara recursos de investigación, ya fuera para que esa Oficina realizara investigaciones conjuntamente con un Oficial Nacional de Investigación o para que llevara a cabo la investigación por su cuenta debido a la falta de respuesta del país que aportaba los contingentes, después de haber sido notificado oficialmente de la presunta irregularidad. Solo 45 de los 126 casos relacionados con países que aportan contingentes fueron investigados exclusivamente por gobiernos nacionales. Los cinco casos restantes fueron remitidos a la jurisdicción exclusiva de la misión en razón de tratarse de incidentes menos graves.

Problemas de contratación y retención

20. La OSSI también afrontó problemas graves de contratación y registró una tasa de vacantes mensual media del 45% para las 12 plazas del Cuadro Orgánico, que fueron asignadas a las siete misiones. A medida que se fue ejecutando el proyecto piloto, esta tasa se redujo al 33%. La OSSI, a pesar de sus esfuerzos, no pudo contratar personal para la ONUCI durante la ejecución del proyecto piloto, debido a que fue necesario evacuar esa misión en 2011 y a que candidatos seleccionados retiraron sus candidaturas antes de su despliegue efectivo. En cambio, la tasa de vacantes mensual media en los centros se redujo del 39% al 17%, cuando concluyó el proyecto piloto.

Correlación entre las disposiciones relativas a las licencias en las misiones y la disponibilidad de investigadores

21. Las normas relativas al descanso y la recreación otorgan a los funcionarios que prestan servicios en las misiones hasta seis semanas adicionales de licencia por año. Dado que las licencias son coordinadas por las oficinas administrativas de cada una de las misiones, la OSSI trató de verificar el número de días utilizados por los investigadores de la OSSI que se conceden por esa razón. Sin embargo, solo las oficinas administrativas de la UNMIL y la UNMISS respondieron a la solicitud de esa Oficina, indicando que los investigadores de la OSSI que cumplen funciones en las misiones habían utilizado 84 días de licencia adicionales de descanso y recreación con arreglo a la normativa vigente, durante la ejecución del proyecto piloto. A pesar de la falta de información disponible, la División de Auditoría Interna de la OSSI observó que los auditores que cumplían funciones en las misiones disponían de 150 días de trabajo en un año determinado, en tanto que sus homólogos de las oficinas de auditoría de las sedes disponían de 190 días de trabajo. Esta discrepancia del 27% en la disponibilidad de días de trabajo se aplica también a los investigadores de la OSSI.

Porcentaje de horas operacionales, comparado con el porcentaje de horas administrativas

22. Tras la introducción de tarjetas de registro de presencia en enero de 2011, se determinó que los investigadores que residían en las misiones tenían menos tiempo disponible para dedicar a las investigaciones (el 61% de la jornada laboral) en comparación con sus homólogos en los centros (el 66%). Esta discrepancia no llamó la atención dado que los centros contaban con un mayor número de funcionarios de apoyo y que hay ciertas dificultades que se plantean en las misiones y que son propias de ese entorno (mantenimiento de vehículos, restricciones por razones de seguridad, etc.).

Resoluciones de la Asamblea General 57/282 y 59/287 – Capacitación y perfeccionamiento

23. La OSSI ha elaborado ocho módulos de capacitación para reducir en parte el déficit crónico de conocimientos especializados para la realización de investigaciones profesionales en la Organización. Algunos de esos módulos abordan cuestiones relacionadas con la concienciación de los gestores de programas; la práctica de investigaciones; la investigación de cuestiones relacionadas con las adquisiciones; la investigación del acoso sexual; la investigación de la explotación y los abusos sexuales; las técnicas para realizar entrevistas y la respuesta ante incidentes; así como la tecnología de la información³. Si bien los comentarios que se formularon en relación con los cursos impartidos con anterioridad al proyecto piloto fueron positivos, la OSSI reconoce que la gran demanda de capacitación adicional demuestra que falta capacidad y que existen necesidades no satisfechas. A fin de atender parte de esta demanda, la OSSI, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Gestión pusieron en marcha una iniciativa conjunta que se llevó a cabo del 29 de mayo al 8 de junio de 2012 en Entebbe para impartir capacitación sobre investigaciones a 30 participantes de diversas misiones de mantenimiento de la paz. La capacitación incluyó módulos sobre práctica de la investigación, la investigación de la explotación y los abusos sexuales, las técnicas avanzadas para realizar entrevistas y la respuesta a los incidentes.

24. La División de Inspección y Evaluación de la OSSI realizó una evaluación de la capacitación en agosto de 2012 a la que respondió un total de 29 de los 30 participantes. Los comentarios que realizaron los participantes fueron positivos en relación con todos los aspectos de la capacitación.

IV. Comentarios y observaciones de las partes interesadas pertinentes

25. La OSSI solicitó a los directivos de las misiones, las Dependencias de Conducta y Disciplina y los investigadores de la Dependencia Especial de Investigaciones del Departamento de Seguridad que le transmitieran sus comentarios. También solicitó la opinión de su propio equipo de investigadores.

³ Véanse los documentos A/62/7/Add.35, A/56/282 y A/58/708.

26. Se recibió un total de 10 respuestas del personal directivo superior de las misiones. Los comentarios generales giraron en torno a las siguientes observaciones:

- Al reducir o suprimir la capacidad de investigación interna, el proyecto piloto no satisface las necesidades de las misiones
- Las investigaciones duran demasiado
- Es necesario que la presencia de la OSSI en las misiones disponga de recursos suficientes
- Se debe capacitar adecuadamente a los miembros de las Dependencias Especiales de Investigaciones para que puedan ocuparse de los casos que se les remiten y de las denuncias de faltas menores.
- La OSSI devuelve demasiados asuntos a las misiones para que sean estas las que los investiguen y las misiones carecen de los recursos necesarios.

27. Las observaciones de las Dependencias de Conducta y Disciplina fueron parecidas:

- La OSSI debe estar presente en las misiones y disponer de recursos suficientes
- Se debe capacitar adecuadamente a los miembros de las Dependencias Especiales de Investigaciones para que puedan ocuparse de los casos que se les remiten y de las denuncias de faltas menores.

28. Únicamente se recibieron comentarios de la Dependencia Especial de Investigaciones de una misión:

- Se debe capacitar adecuadamente a los miembros de las Dependencias Especiales de Investigaciones para que puedan ocuparse de los casos que se les remiten y de las denuncias de faltas menores
- La OSSI ofrece orientación y asistencia generales en materia de investigación de forma habitual.

29. El personal de la OSSI en las misiones también formuló comentarios sobre la base de su propia experiencia y fue crítico con la práctica de enviar a un solo investigador a las misiones. Las exigencias de trabajar en una investigación interna podían ser bastante complicadas de por sí, pero hacerlo, además, sin el apoyo de un equipo en una misión de mantenimiento de la paz podía tener repercusiones psicológicas negativas en el investigador. También indicó que las dependencias unipersonales (o con una dotación de personal insuficiente) iban en detrimento de los esfuerzos de la OSSI por ocupar las plazas de personal vacantes y que en algunas misiones esto había sido fuente de tensiones entre los directivos y la OSSI. Se comentó también que la contratación de personal temporario general no solo era más difícil, sino que hacía que los investigadores contratados decidieran buscar un puesto de trabajo que les ofreciera más garantías de permanencia en otros lugares.

30. Al personal de la OSSI en las misiones también le preocupaba que se asignara el cargo de Jefe de la Dependencia de Conducta y Disciplina a funcionarios de las categorías D-1 y P-5, mientras que sus oficinas eran gestionadas por funcionarios de la categoría P-4. Esta observación se refería a la eficacia operativa de trabajar con homólogos en las misiones y se formuló también como incentivo en los procesos de

contratación, tanto para forjarse una trayectoria profesional significativa, como para favorecer la movilidad del personal.

V. Evaluación de las observaciones y conclusiones derivadas de la experiencia adquirida

31. La experiencia adquirida en los últimos tres años ha demostrado que mantener un equilibrio entre centros regionales y un número suficiente de investigadores residentes arroja mejores resultados que suplir completamente a los segundos con los primeros. El proyecto piloto puesto en marcha por la Asamblea General en virtud de su resolución 63/287 así lo establecía. Durante el período del proyecto piloto, las investigaciones financiadas mediante la cuenta de apoyo corrieron a cargo de una combinación de investigadores residentes y centros regionales. El proyecto piloto fue un vehículo de aprendizaje organizativo, ya que demostró las ventajas de los investigadores residentes y la necesidad de disponer de ellos, al tiempo que ponía de relieve problemas complejos e interrelacionados.

32. Durante el período del proyecto piloto, la OSSI pudo reducir el volumen de casos pendientes y ocuparse de casos nuevos, pese al elevado nivel de vacantes, que, por otra parte, está mejorando. Debido, en parte, a esas tasas de vacantes, el personal destacado en los centros regionales, más que el de las misiones, se ocupó de un gran porcentaje de los casos referidos a misiones con plazas de investigador. Ello indica que los casos pueden tramitarse desde cualquier lugar, siempre y cuando la OSSI mantenga su capacidad para desplegar a investigadores cualificados.

Ventajas de que los investigadores estén destinados en las misiones

33. La OSSI y los directivos de las misiones consideran que es claramente ventajoso que haya investigadores residentes. Su presencia facilita unas respuestas más oportunas a los asuntos denunciados, la observación de primera mano del entorno de la misión, la reunión eficaz de información específica del caso, y la generación de confianza en el proceso de investigación. Los directivos de las misiones pueden también obtener asesoramiento profesional más fácilmente en materia de investigación y consultar con los investigadores sobre asuntos delicados relacionados con la rendición de cuentas individual. Los directivos de las misiones han hecho siempre observaciones que instan a que se desarrolle la capacidad de investigación a cargo de investigadores residentes.

34. Si bien la presencia de investigadores residentes está asociada a una incidencia más elevada de denuncias de infracciones, la relación causa-efecto de estos dos factores sigue siendo incierta, así como la medida en que otros factores afectan también al volumen de asuntos denunciados. Sin embargo, un 39% de todos los casos (entre ellos, un 28% de explotación y abusos sexuales) se iniciaron directamente a través de la OSSI. Tener investigadores de la OSSI sobre el terreno mejora la comunicación con el personal de las misiones y ofrece un mecanismo independiente para denunciar irregularidades. Además, un aspecto que tal vez sea más importante es que los investigadores de la OSSI que desempeñan sus funciones en las misiones sobre el terreno proporcionan acceso a un mecanismo de denuncia a las víctimas y al personal de las organizaciones no gubernamentales que trabajan con las víctimas de explotación y abusos sexuales, ya que la mayoría de ellos desconocen cuáles son los procedimientos oficiales de denuncia o carecen de acceso a ellos.

35. Como se ha indicado anteriormente, la presencia de investigadores residentes suele asociarse a un número más elevado de denuncias de irregularidades. Esa incidencia más elevada de denuncias debe considerarse positiva, ya que los funcionarios tienen el deber de señalar todo acto que contravenga las normas y reglamentos de la Organización a la atención de sus superiores, quienes, a su vez, tienen la responsabilidad de adoptar las medidas oportunas⁴. Puesto que los funcionarios pueden ser reacios a denunciar tales asuntos a sus supervisores o a la dirección, el acceso a investigadores residentes facilita al personal el cumplimiento de tal responsabilidad. En general, esto crea una Organización mejor informada, lo cual favorece una mayor rendición de cuentas y otros mecanismos para definir y hacer frente a los problemas sistemáticos que puedan surgir.

36. Estos factores positivos sustentan un argumento convincente en favor de que se mantenga la presencia de un número suficiente de investigadores residentes durante todo el ciclo de existencia de una misión, cuando lo justifique una evaluación de los riesgos asociados.

37. Pese a las ventajas de la presencia de investigadores residentes, el proyecto piloto también puso de manifiesto que destinar a un solo investigador a una misión de mantenimiento de la paz tiene graves inconvenientes, que incluyen las dificultades descritas anteriormente para contratar y retener al personal y la incapacidad para llevar adelante investigaciones profesionales sin recurrir a recursos suplementarios con el fin de asegurar que haya al menos dos investigadores presentes en todas las entrevistas e interacciones del caso. Además, se observó que los investigadores destinados en solitario a una misión preparaban un número muy reducido de informes. El hecho de que, en la mayoría de las misiones, el personal de contratación internacional tenga derecho a tomarse vacaciones y otro tipo de permisos por períodos de hasta 12 semanas al año confirma la inviabilidad de designar a un solo investigador a las misiones.

38. Hacerlo conlleva también otros riesgos, ya que “el cargo [de investigador destinado solo a una misión], por su misma naturaleza, tiende a aislar a los investigadores de otros funcionarios de la misión”⁵. Puesto que la profesión de investigador exige el cumplimiento de las normas más elevadas de objetividad, los servicios prolongados de investigadores, especialmente de uno solo, en una misión pueden crear riesgos sutiles pero reales para su independencia. Otro riesgo que corren los investigadores que trabajan en solitario en las misiones es el relacionado con su seguridad personal.

39. También se ha observado que, durante el período de prueba, las tasas de vacantes más elevadas se registraron en las misiones que solamente tenían una plaza de investigador.

40. Los datos recogidos indican que, para que la OSSI retenga una capacidad de investigación importante sobre el terreno en el marco de las misiones, la dependencia debería estar formada, como mínimo, por tres investigadores.

⁴ Regla 1.2 c) del Reglamento del Personal.

⁵ Véase A/62/7/Add.35, párr. 13.

Los centros próximos son indispensables para prestar apoyo a la capacidad de investigadores residentes y complementarla

41. Si bien contar con una capacidad residente presenta ventajas, esta ha de complementarse con centros de investigación próximos geográficamente que estén bien equipados y puedan, por un lado, asumir la realización de investigaciones en aquellas misiones en que, por el volumen de casos, no se justifique la presencia de un equipo residente y, por otro, prestar el apoyo necesario a los investigadores residentes. La experiencia también demuestra que es más fácil contratar y retener a los investigadores destinados en los centros que a los investigadores residentes. La disponibilidad de una masa crítica de capacidad de investigación, incluidos los conocimientos especializados, las prácticas profesionales, el control de calidad y el apoyo, situada cerca de las misiones proporciona más flexibilidad para responder a los aumentos temporales bruscos de volumen de trabajo y a los asuntos considerados de alto riesgo o particularmente urgentes.

42. Destinar a investigadores de los centros para complementar a los investigadores residentes y prestarles apoyo puede también mitigar parcialmente las austeras condiciones en que se llevan a cabo la mayoría de las investigaciones sobre el terreno. Los centros están algo protegidos de factores o sucesos que pueden perturbar e incluso paralizar los entornos de las misiones. Asimismo, ofrecen mejores oportunidades de aprendizaje y colaboración al personal, menos impedimentos para la independencia operacional, y facilitan a la División de Investigaciones la elaboración y aplicación de un plan de movilidad y rotación del personal.

Contratación y retención del personal

43. La dificultad de contratar y retener a personal que preste servicio a las misiones fue una de las principales razones por las que se propuso inicialmente recurrir a los centros regionales. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha tomado debida nota de estos retos⁵. Cabe señalar que, si bien se llevó a cabo antes del proyecto piloto, una encuesta realizada a mediados de 2007 entre el personal de la División de Investigaciones demostró que un porcentaje muy elevado de los investigadores destinados en misiones tenían grandes deseos de salir del entorno de la misión. Las tasas de retención del personal y los comentarios presentados por los miembros de la OSSI durante el proyecto piloto indican que ese factor sigue siendo pertinente hoy en día.

44. La OSSI reconoce que la contratación y retención del personal siempre será un factor que incida en la ejecución de su programa, especialmente en el entorno del mantenimiento de la paz. Basándose en la experiencia adquirida durante el proyecto piloto, como lo importante que es que exista capacidad residente para los directivos de las misiones (así como para la admisión y continuidad de los casos), la OSSI considera que deberían buscarse estrategias alternativas a la supresión gradual de la capacidad residente. En primer lugar, deberían intensificarse las actividades para cubrir las plazas y los puestos vacantes, pues esta medida ha resultado efectiva, como lo refleja la disminución de las tasas de vacantes. También se están barajando otras formas de aumentar las oportunidades profesionales y fomentar la rotación periódica de funciones, de manera que haya una alternancia entre condiciones difíciles y menos difíciles. Para mejorar el proceso de contratación se están examinando, para ahora y para el futuro los siguientes aspectos, entre otros:

- Anuncios de ofertas de trabajo para elaborar listas de candidatos preseleccionados
- Anuncios de vacantes en los que se refleje con mayor precisión cuáles son los conocimientos especializados más adecuados y que son necesarios en las misiones de mantenimiento de la paz
- Posible creación, junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, de una familia de empleos concreta para los investigadores
- Publicación de oportunidades laborales fuera de Inspira.

45. El personal de la OSSI recomendó que se nombraran jefes de oficina de categoría P-5 para las oficinas de la OSSI que formaban parte de las misiones de mantenimiento de la paz. Esa observación se presentó por motivos de eficacia operacional y como incentivo para la contratación y retención del personal. En general puede afirmarse que la creación de puestos de categoría P-5 en el marco del mantenimiento de la paz aseguraría una trayectoria profesional más definida a los investigadores de la OSSI, además de facilitar la movilidad del personal. Sin embargo, la OSSI también cree que el aumento de autoridad conlleva un aumento de responsabilidades. Teniendo esto presente, la OSSI prevé que surjan oportunidades para redistribuir algunas de las plazas que actualmente desempeñan funciones de control de calidad.

VI. Análisis detallado del establecimiento de una oficina de la OSSI en Entebbe

46. Cada lugar de destino tiene su propia estructura de gastos y, en todos los casos, los relacionados con el personal son los más elevados. Así lo demuestra el hecho de que es más caro retener a personal internacional en las misiones que en los centros regionales (aproximadamente, un 21% más caro). Por ejemplo, el sueldo y los gastos comunes de personal de un puesto de investigador de categoría P-4 en las oficinas regionales de Nueva York, Viena y Nairobi sumarán un promedio de 189.000 dólares de los Estados Unidos en el período 2013/14, mientras que el mismo puesto en cualquiera de las siete misiones de mantenimiento de la paz participantes en el proyecto piloto supondría un promedio de 229.483 dólares. El incremento se compensa, en cierta medida, con los ahorros en concepto de viaje y comunicaciones.

47. En el anexo II del presente informe se resume un análisis de la relación costo-beneficio de establecer una oficina de la OSSI en Entebbe, comparando a) la asignación de puestos propuesta originalmente en A/63/767; b) la ejecución completa del proyecto piloto actual; c) los repartos por misiones sobre la base del porcentaje de casos; y d) la distribución de investigadores residentes conforme al volumen de casos pertinentes que reciben el apoyo de los centros de investigación regionales de Nueva York, Viena y Entebbe.

48. Dado que el 47% de todas las investigaciones realizadas durante el proyecto piloto surgieron en la región de África Oriental, las ventajas de establecer una oficina de la OSSI en Entebbe son evidentes. Con ello se reducirían considerablemente los gastos de viaje, gracias al uso de vuelos programados de las Naciones Unidas, la posibilidad de responder con mayor prontitud a las denuncias

de faltas graves de conducta o a las solicitudes de apoyo de los investigadores residentes en materia de investigación o de otro tipo durante períodos de ausencia o si se produjeran vacantes, y la existencia de una ubicación centralizada para capacitar a los investigadores, tanto de la OSSI como los que no pertenecen a ella, ahorrando en gastos de viaje y dietas. Dado que Entebbe es un lugar de destino apto para familias, además de conseguir un ahorro importante en concepto de gastos comunes del personal (frente a los incurridos en las misiones), la OSSI prevé que sus iniciativas generales de contratación, retención y movilidad del personal comporten ventajas.

49. A medida que se vaya ampliando el concepto del Centro Regional de Servicios, la OSSI prevé un incremento del número de investigaciones que se dirijan desde el mismo Entebbe. Con Entebbe como su centro de investigación en África, la OSSI tendría capacidad para asumir ese aumento, a pesar de que, a diferencia de Nairobi, Entebbe también asegura a la Organización una presencia en las misiones a un costo total significativamente menor, con mayores ahorros operacionales y administrativos. Por esos motivos, la OSSI es partidaria de que se reajusten los recursos disponibles para destinarlos a Entebbe y otros centros regionales de servicios como se prevé en A/64/633, y respalda la estrategia global de apoyo a las actividades sobre el terreno del Secretario General.

VII. Conclusión

50. El examen del proyecto piloto, incluidos los comentarios realizados por las partes interesadas, ha resaltado la importancia de que los servicios de investigación de la OSSI sean accesibles. También ha señalado el grado de sobrecarga que acumula la OSSI en la prestación de servicios a las misiones, dado que la capacidad de ambas partes está llegando al límite de sus posibilidades. El aumento de las responsabilidades asignadas a la OSSI va más allá de su presencia en las misiones e incluye la realización de investigaciones proactivas sobre fraude, menos remisiones de asuntos de categoría I y la organización de mejores programas de capacitación dirigidos a los investigadores ajenos a la OSSI. Si bien la OSSI prevé que con la cuenta de apoyo para 2013/14 y la introducción de cambios en sus procedimientos operacionales aumente la eficacia de sus recursos, también reconoce que es complicado hacer frente a esa demanda en el entorno financiero actual.

51. El proyecto piloto también ayudó a definir la importancia de que la OSSI esté presente en las misiones de mantenimiento de la paz. La mejor manera de prestar servicio a las misiones donde se registra un número elevado de denuncias por faltas de conducta del personal es mediante una representación de la OSSI con personal suficiente. Con respecto al resto de las misiones, la mejor manera de atenderlas es mediante un componente regional de la OSSI que también pueda prestar apoyo a otras misiones de mantenimiento de la paz cuando sea necesario. Aplicando esos criterios, la OSSI también reconoce que se generarían ahorros si sus recursos regionales se armonizaran con la estructura del Centro Regional de Servicios.

52. Estos resultados y conclusiones de la actividad piloto se han reflejado en el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para el período 2013/14, en atención a lo cual, la OSSI ha aplicado los siguientes criterios y objetivos prácticos:

- Mantener un número de casos apropiado y proporcional por investigador, con sujeción a factores excepcionales, para garantizar una capacidad suficiente

- Facilitar programas de capacitación para los investigadores que no forman parte de la OSSI y que trabajan en alguna de las redes mundiales del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno o del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
- Reducir costos y aumentar la eficiencia, utilizando, por ejemplo, las instalaciones y los servicios de los centros regionales de servicios
- Aumentar la rapidez de las investigaciones desde el momento en el que se recibe una denuncia hasta que se dan a conocer las conclusiones de la investigación
- Mejorar la tasa de retención de investigadores creando oportunidades de rotación entre las misiones y los centros, así como otras iniciativas administrativas para mejorar la contratación y retención del personal
- Mantener la capacidad de la División de interactuar con los interesados y prestar apoyo a las deliberaciones de los Estados Miembros y los procesos intergubernamentales.

VIII. Medidas que deberá adoptar la Asamblea General

53. La Asamblea General tal vez desee tomar nota del presente informe cuando examine el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para 2013/14.

(Firmado) Carman L. **Lapointe**
Secretaria General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna

Anexo I

Información estadística recopilada durante la realización del proyecto piloto

	MINUSTAH	MONUC/ MONUSCO	UNAMID	FPNUL	UNMIL	UNMIS/ UNMISS	ONUCI	Todas las demás Misiones	Total	Totales por ubicación
Total de puestos y plazas nuevos ^a	1	3	1	1	4	4	1	41	56	Misiones: 15 Centros: 41
Plazas de investigador ^c	1	2	1	1	3	3	1	Nairobi: 13 Nueva York: 6 Viena: 13	44	Misiones: 12 Centros: 32
Tasa de vacantes ^d (porcentaje)	83	26	58	69	35	23	100	39	41	Misiones: 45 Centros: 39
Casos admitidos ^e	140	219	76	23	124	121	86	237	1 026	Misiones: 789 Otros: 237
Iniciados por la OSSIF (número/ porcentaje)	46/33%	94/43%	33/44%	4/18%	43/35%	52/43%	44/52%	85/36%	401/39%	Misiones: 316 Otros: 85
Investigaciones iniciadas ^g	60	83	13	5	36	41	28	38	304	Misiones: 266 Otros: 38
Porcentaje de investigaciones ^h	20	27	4	2	12	13	9	Nairobi: 2 Nueva York: 1 Viena: 10	100	Misiones: 87 Centros: 13
Investigaciones de casos de explotación y abusos sexuales ⁱ	17	61	0	0	17	13	10	0	118	Misiones: 118 Otros: 0
Casos remitidos a las misiones ^j	Cat. I: 19 Cat. II: 28	Cat. I: 32 Cat. II: 38	Cat. I: 6 Cat. II: 19	Cat. I: 1 Cat. II: 3	Cat. I: 15 Cat. II: 16	Cat. I: 19 Cat. II: 37	Cat. I: 5 Cat. II: 22	Cat. I: 24 Cat. II: 68	Cat. I: 117 Cat. II: 216	Misiones: 241 Otros: 92
Informes preparados ^k	42	87	11	12	52	27	29	48	308	Misiones: 260 Otros: 48

	MINUSTAH	MONUC/ MONUSCO	UNAMID	FPNUL	UNMIL	UNMIS/ UNMISS	ONUCI	Todas las demás Misiones	Total	Totales por ubicación
Informes de las misiones ^l	0/0%	31/36%	10/99%	0/0%	36/70%	20/74%	0/0%	46/99%	100-%	Misiones: 34% Otros: 99%
Gastos de viaje (en dólares de los Estados Unidos) ^m	88 344	126 102	8 516	15 133	84 433	29 481	53 572	120 315	525 896	Misiones: 405 581 Otros: 120 315

^a Puestos y plazas nuevos: incluye todas las plazas y puestos de apoyo operacional y administrativo.

^b Todas las demás misiones: MINURCAT (concluida) y UNSOA – zona de responsabilidad de Nairobi/Sede – zona de responsabilidad de Nueva York/UNAMA, FNUOS, UNFICYP, BLNU, UNMIK, UNMIT, UNOMIG, ONUVT – zona de responsabilidad de Viena.

^c Se refiere únicamente a las plazas y los puestos de investigador; no incluye al personal de apoyo operacional o administrativo.

^d Tasa de vacantes: se refiere únicamente a los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico. Tasa media de vacantes a lo largo de todo el proyecto piloto.

^e Casos admitidos: número total de casos por lugar en que ocurrieron los hechos.

^f Iniciados por la OSSI: número de casos iniciados directamente por la OSSI, frente a otros mecanismos oficiales de denuncia; número/porcentaje total de informes preparados.

^g Investigaciones iniciadas: número total de investigaciones por ubicación geográfica; no indica dónde se asignaron exactamente las investigaciones.

^h Porcentaje de investigaciones: por misión; porcentaje del número total de investigaciones iniciadas por la OSSI durante el proyecto piloto.

ⁱ Investigaciones sobre casos de explotación y abusos sexuales: con respecto al número total de investigaciones en la misión, número relacionado con casos de explotación y abusos sexuales.

^j Casos remitidos a las misiones: número de casos de las categorías I y II remitidos a las misiones.

^k Informes preparados: número total de informes preparados por misión durante el proyecto piloto (por investigadores de la OSSI).

^l Informes de la misión: número de informes (por misión) preparados por el personal de las misiones durante el proyecto piloto; por ejemplo, en el caso de la MONUSCO, los investigadores destinados a la Misión presentaron 31 de los 87 informes preparados; el resto corrió a cargo de los investigadores de los centros regionales.

^m Gastos de viaje: gastos en concepto de viaje a la misión designada durante el proyecto piloto para llevar a cabo una investigación (billetes de avión, dietas y pequeños gastos de salida y llegada).

Análisis de la relación costo-beneficio del establecimiento de una oficina de la OSSI en Entebbe

	<i>Propuesta presentada por la OSSI en 2009</i>	<i>Sin cambios</i>	<i>Con base en las misiones</i>	<i>Centro Regional de Servicios, Entebbe</i>
Marco	Como se dispuso en A/63/767, la OSSI mantendría oficinas regionales en Nueva York, Nairobi y Viena con investigadores residentes en la MONUSCO, la UNMIL y la UNMISS.	Proyecto piloto actual. La OSSI mantendría oficinas regionales en Nueva York, Nairobi y Viena, con investigadores residentes en la MINUSTAH, la MONUSCO, la UNAMID, la FPNUL, la UNMIL, la UNMISS y la ONUCI.	Asignación de investigadores en función del porcentaje de casos. Debido al escaso volumen de casos a nivel de las misiones, Viena seguiría encargándose de las investigaciones referidas a las misiones de mantenimiento de la paz en Europa, Oriente Medio y Asia. Aparte de las plazas de apoyo profesional y administrativo en Nueva York, el volumen actual de casos no justificaría la presencia de investigadores con dedicación exclusiva en Nueva York, Nairobi, la FPNUL o la UNAMID.	Asignación de investigadores residentes en función del volumen de casos con el apoyo de los centros regionales de investigación de Nueva York, Viena y Entebbe. D-1 Entebbe (mantenimiento de la paz) y D-1 Viena (capacitación y Representante para Europa, Asia y Oriente Medio). La oficina de Entebbe prestaría servicios a las regiones orientales de la MONUSCO. Incluiría un equipo experto en investigaciones relacionadas con casos de explotación y abusos sexuales capaz de prestar asistencia a cualquier misión de mantenimiento de la paz.
Número total de plazas y puestos	54	56	56	56
Creación hipotética de puestos y plazas	Nueva York 1 P-5, 5 P-4, 5 P-3, 4 del Cuadro de Servicios Generales Nairobi 1 D-1, 1 P-5, 5 P-4, 9 P-3, 4 del Cuadro de Servicios Generales Viena 2 P-4, 3 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales UNMISS 1 P-4, 2 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales	Nueva York 1 P-5, 3 P-4, 2 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales Nairobi 1 D-1, 1 P-5, 5 P-4, 7 P-3, 4 del Cuadro de Servicios Generales Viena 1 D-1, 1 P-5, 2 P-4, 7 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales UNMISS 1 P-4, 2 P-3, 1 del Servicio Móvil	Nueva York 1 D-1, 1 P-3, 4 del Cuadro de Servicios Generales Viena 1 D-1, 1 P-5, 1 P-4, 4 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales UNMISS 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional MONUSCO 1 P-5, 3 P-4, 8 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional	Nueva York 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales Viena 1 D-1, 1 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 3 del Cuadro de Servicios Generales Entebbe 1 D-1, 1 P-5, 3 P-4, 3 P-3, 1 del Servicio Móvil, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional

	<i>Propuesta presentada por la OSSI en 2009</i>	<i>Sin cambios</i>	<i>Con base en las misiones</i>	<i>Centro Regional de Servicios, Entebbe</i>
	MONUSCO 1 P-4, 1 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales UNMIL 1 P-4, 2 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales	MONUSCO 1 P-4, 1 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional UNMIL 1 P-4, 2 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional ONUCI 1 P-4 MINUSTAH 1 P-4 UNAMID 1 P-4 FPNUL 1 P-4	UNMIL 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional ONUCI 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional MINUSTAH 1 P-5, 2 P-4, 6 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional	UNMISS 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional MONUSCO 1 P-5, 1 P-4, 1 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional UNMIL 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional ONUCI 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional MINUSTAH 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 del Cuadro de Servicios Generales de contratación nacional
Sueldos y gastos comunes de personal para 2013/14 (en dólares de los Estados Unidos)	8 167 900	8 801 900	9 954 024	9 474 000
Gastos de viaje	Los gastos de viaje conocidos aumentarían debido a) al número insuficiente de investigadores en determinadas misiones y b) a la falta de investigadores en otras misiones que sí requieren de la presencia de la OSSI.	Los gastos de viaje seguirían siendo relativamente constantes. Estimación de los gastos de viaje anuales conforme a los viajes anteriores.	Potencial para eliminar la mayoría de los viajes relacionados con el mantenimiento de la paz (407.346 dólares de los Estados Unidos a lo largo de un período de tres años), salvo a las misiones en que no se justifica que la OSSI esté presente a tiempo completo (116.769 dólares a lo largo de un período de tres años).	Potencial para reducir de forma significativa los viajes relacionados con el mantenimiento de la paz (407.346 dólares de los Estados Unidos a lo largo de un período de tres años), salvo a las misiones en que no se justifica que la OSSI esté presente a tiempo completo (116.769 dólares incurridos a lo largo de un período de tres años).

	<i>Propuesta presentada por la OSSI en 2009</i>	<i>Sin cambios</i>	<i>Con base en las misiones</i>	<i>Centro Regional de Servicios, Entebbe</i>
				En cuanto al resto de los gastos de viaje relacionados con las misiones, el uso de vuelos de las Naciones Unidas desde el Centro Regional de Servicios de Entebbe hacia las misiones, que actualmente comprenden el 41% del volumen de casos de la OSSI, supondría una ventaja.
Contratación/retención del personal	La propuesta tendría una repercusión limitada en las iniciativas actuales de contratación de la OSSI.	La propuesta no tendría ninguna repercusión en las iniciativas actuales de contratación de la OSSI.	La propuesta tendría una repercusión perjudicial en las iniciativas de contratación de la OSSI debido al elevado número de plazas en las misiones. Aumentarían las vacantes.	La propuesta mejoraría las iniciativas de contratación de la OSSI debido al incremento de plazas en los lugares de destino aptos para familias y a que las misiones dispondrían de los recursos necesarios (es decir, no existirían plazas para un único investigador).
Movilidad del personal	La propuesta tendría poca repercusión en las iniciativas de movilidad de la OSSI.	La propuesta no tendría ninguna repercusión en las iniciativas de movilidad de la OSSI.	La propuesta tendría una repercusión positiva en las iniciativas de movilidad de la OSSI porque habría más plazas de categoría P-5, lo que facilitaría el desarrollo profesional dentro de la OSSI.	La propuesta tendría una repercusión óptima en las iniciativas de movilidad de la OSSI porque habría más plazas de categoría P-5, lo que facilitaría el desarrollo profesional dentro de la OSSI, y más plazas en lugares de destino aptos para familias, en comparación con las plazas de investigador residente.
Partes interesadas de las misiones	La propuesta no satisface las necesidades indicadas por las partes interesadas de las misiones.	La propuesta no satisface las necesidades indicadas por las partes interesadas de las misiones.	La propuesta satisfaría las necesidades operacionales de las partes interesadas de las misiones al proporcionar recursos para la investigación.	La propuesta satisfaría las necesidades operacionales y de capacitación de las partes interesadas de las misiones al proporcionar recursos para la investigación y la capacitación.
Presencia de la OSSI en las misiones	La propuesta solo proporciona a la Organización una parte de las ventajas que supone que la OSSI esté presente sobre el terreno en las misiones que cumplen los requisitos necesarios.	La propuesta solo proporciona a la Organización una parte de las ventajas que supone que la OSSI esté presente sobre el terreno en las misiones que cumplen los requisitos necesarios.	La propuesta proporcionaría a la Organización un nivel óptimo de las ventajas que supone que la OSSI esté presente sobre el terreno en las misiones que cumplen los requisitos necesarios.	La propuesta proporcionaría a la Organización las ventajas que supone que la OSSI esté presente sobre el terreno en las misiones que cumplen los requisitos necesarios.

	<i>Propuesta presentada por la OSSI en 2009</i>	<i>Sin cambios</i>	<i>Con base en las misiones</i>	<i>Centro Regional de Servicios, Entebbe</i>
Explotación y abusos sexuales	La propuesta solo satisface en parte las necesidades de la Organización en relación con su compromiso de tolerancia cero con la explotación y los abusos sexuales.	La propuesta solo satisface en parte las necesidades de la Organización en relación con su compromiso de tolerancia cero con la explotación y los abusos sexuales.	La propuesta satisfaría las necesidades de la Organización en relación con su compromiso de tolerancia cero con la explotación y los abusos sexuales en las misiones que cumplen los requisitos necesarios.	La propuesta proporciona a la Organización ventajas óptimas en su compromiso de tolerancia cero con la explotación y los abusos sexuales al asegurar una presencia suficiente en las misiones, así como capacidad de refuerzo cuando sea necesario. Conforme a la propuesta, la OSSI prevé la creación de un equipo de expertos en la investigación de casos de explotación y abusos sexuales que trabaje desde la oficina de Entebbe (durante el proyecto piloto, en la región de África oriental se registró el 63% de todas las investigaciones sobre casos de explotación y abusos sexuales que la OSSI llevó a cabo).
Apoyo operacional de la OSSI	La propuesta permite que la OSSI preste apoyo operacional a otras misiones.	La propuesta permite que la OSSI preste apoyo operacional a otras misiones.	La propuesta limita la capacidad de la OSSI de prestar apoyo operacional a las misiones que necesitan recursos de investigación adicionales o temporarios.	La propuesta permite a la OSSI prestar apoyo operacional a las misiones que necesitan recursos de investigación adicionales o temporarios.
Resumen	El proyecto piloto ha revelado que la propuesta ha dejado de ser viable porque no hace frente a las necesidades de las partes interesadas ni a las de la OSSI.	El proyecto piloto ha servido para señalar los ámbitos en los que se puede mejorar la eficiencia, lo que indica que la propuesta ha dejado de ser viable.	La propuesta satisface las necesidades de las partes interesadas pero limita la capacidad operacional de la OSSI. También aumentaría las vacantes, algo que, según se ha observado, va en detrimento de las operaciones de la OSSI y las expectativas de las partes interesadas.	La propuesta mantiene un equilibrio entre las necesidades de las partes interesadas y las operaciones de la OSSI y la reducción de gastos y el aumento de la eficiencia en relación con la contratación y la retención del personal.