



# Asamblea General

Sexagésimo sexto período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
6 de agosto de 2012  
Español  
Original: inglés

---

## Quinta Comisión

### Acta resumida de la 28ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el martes 13 de marzo de 2012, a las 15.00 horas

*Presidente:* Sr. Tommo Monthe. . . . . (Camerún)  
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos  
y de Presupuesto:* Sr. Kelapile

## Sumario

Tema 132 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (*continuación*)

*Rendición de cuentas*

*Selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas*

*Gestión del riesgo institucional*

Despedida de la Secretaria General Adjunta de Gestión

Tema 115 del programa: Nombramientos para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otros nombramientos (*continuación*)

- b) Nombramiento de miembros de la Comisión de Cuotas (*continuación*)
- l) Nombramiento de miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional

Otros asuntos

---

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada y *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, al Jefe de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

12-26441 (S)



Se ruega reciclar



*Se declara abierta la sesión a las 15.10 horas.*

**Tema 132 del programa: Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas** (*continuación*)

*Rendición de cuentas* (A/66/692, A/66/710 y Add.1 y A/66/738)

*Selección y nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas* (A/66/380 y Add.1)

*Gestión del riesgo institucional* (A/65/788 y Add.1)

1. **La Sra. Kane** (Secretaria General Adjunta de Gestión), presentando el informe del Secretario General sobre el progreso hacia un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/66/692), dice que en el informe se destaca el progreso logrado en los dos últimos años respecto del fortalecimiento de la rendición de cuentas. La Secretaría puso en marcha un sitio web dedicado al tema como parte de una campaña de comunicaciones dirigida a promover una cultura de rendición de cuentas entre el personal de todas las categorías. Además, la Secretaría examinó la delegación de autoridad en materia de recursos humanos, gestión financiera y administración de bienes para establecer quién tenía autoridad para adoptar decisiones y medidas concretas y determinar el fundamento jurídico de esa autoridad. Se introdujo un sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos para proporcionar oportunamente información sobre la actuación profesional a los administradores y demás interesados. Ese sistema actualmente forma parte del pacto del personal directivo superior. El sistema de evaluación de la actuación profesional se reformó para fortalecer la rendición de cuentas de los directivos e introducir un cambio de orientación, del cumplimiento al asesoramiento, haciendo hincapié en la promoción de las perspectivas de carrera y el perfeccionamiento profesional. Asimismo, se promulgó y ensayó una política para aplicar la gestión del riesgo institucional en toda la Secretaría.

2. Se han logrado avances en el fortalecimiento de los procesos que aseguran que se apliquen las recomendaciones de los órganos de supervisión. Las funciones de los funcionarios competentes han sido claramente definidas y el Comité de Gestión supervisa más proactivamente el cumplimiento de las

recomendaciones. Se ha aplicado el 81% de las 16.694 recomendaciones formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) entre 1999 y 2011 y solo quedan pendientes el 8% de las recomendaciones. La Secretaría tiene un historial similar en lo que respecta a la aplicación de las recomendaciones de la Junta de Auditores, y está colaborando con la Dependencia Común de Inspección para mejorar la tasa de aplicación de las recomendaciones usando un sistema de seguimiento creado en la web.

3. La Sra. Kane señala que la Dependencia Común de Inspección comparó los marcos de rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas y de otras instituciones públicas internacionales y llegó a la conclusión de que el marco de la Secretaría incluía a la mayoría de los componentes fundamentales. Sin embargo, el fortalecimiento de la rendición de cuentas es una labor en curso. En la esfera de la gestión basada en los resultados, por ejemplo, la Secretaría está elaborando una estrategia de metodología y aplicación adecuada para el entorno excepcional de las Naciones Unidas. El Secretario General, reconociendo que la rendición de cuentas constituye la piedra angular de una Organización eficaz y confiable, colaborará con todos los interesados para determinar los ámbitos en que se necesita seguir mejorando.

4. **El Sr. Kelapile** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presentando el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/66/738), dice que, si bien en el informe del Secretario General (A/66/692) se describen las políticas, los procedimientos y los sistemas administrativos aplicados o previstos para el marco de rendición de cuentas, se brindan pocos detalles que permitan entender claramente los principios y mecanismos subyacentes. Además, el informe no incluye información sobre las deficiencias que esas medidas procuran corregir, su calendario de aplicación o los próximos pasos previstos. Por lo tanto, la Comisión Consultiva recomienda que se solicite al Secretario General que mejore el contenido de los futuros informes sobre los progresos en la aplicación del marco de rendición de cuentas presentando información más completa y transparente, incluido un análisis de los efectos de las medidas aplicadas, con indicadores clave de desempeño e información estadística suplementaria.

5. La Comisión Consultiva acoge con satisfacción la creación del portal “Accountability A to Z”, al que considera un instrumento de referencia que contribuye a crear mayor conciencia de las cuestiones relativas a la rendición de cuentas. Sin embargo, este es tan solo un primer paso; es imprescindible un liderazgo ejemplar por parte del personal directivo para establecer una sólida cultura de rendición de cuentas, integridad personal, cumplimiento y rendimiento. Si no se exige al personal directivo que asuma sus responsabilidades, la fijación de normas de rendición de cuentas en toda la Organización resultará menoscabada.

6. La Comisión Consultiva también acoge favorablemente la mejora del seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de los órganos de supervisión. La adopción de medidas inmediatas para subsanar las deficiencias detectadas por esos órganos es esencial para establecer un sistema efectivo de rendición de cuentas; la Comisión Consultiva hace hincapié en la importancia de su función y alienta al Secretario General a intensificar las consultas y la cooperación con ellos.

7. Si bien la Comisión Consultiva reconoce los esfuerzos realizados para examinar y revisar el sistema de delegación de autoridad, considera que el informe del Secretario General no contiene información suficiente que permita entender claramente el proceso de examen y sus conclusiones o el funcionamiento del nuevo sistema de delegación de autoridad y las mejoras previstas. La Comisión reitera su recomendación de solicitar al Secretario General que proporcione más información sobre el sistema revisado, los mecanismos previstos para supervisar el ejercicio de la autoridad delegada y las medidas que deberán adoptarse en casos de mala gestión o abuso de esa autoridad.

8. Teniendo en cuenta los cambios efectuados en el contenido y los métodos de evaluación del sistema de pactos, la Comisión Consultiva cree que, mediante la creación prevista de un vínculo entre los planes de trabajo individuales, los planes de trabajo departamentales, los fascículos del presupuesto y los pactos sobre la actuación profesional de los funcionarios directivos superiores, y la inclusión en dichos pactos de la evaluación final de la actuación profesional de los directivos, el sistema podría llegar a ser un poderoso instrumento para la rendición de cuentas. La Comisión Consultiva alienta al Secretario General a actuar en ese sentido.

9. La Comisión Consultiva formulará más observaciones sobre la política de gestión de la actuación profesional y la reforma del sistema de evaluación de la actuación profesional cuando examine las propuestas del Secretario General relativas a la gestión de los recursos humanos que se presentarán a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones. Es indispensable contar con un sistema de recompensas y sanciones para crear una cultura de rendición de cuentas; por consiguiente, la Comisión Consultiva, recomienda que se solicite al Secretario General que evalúe y aplique rigurosamente las medidas en vigor para hacer frente a los casos de actuación profesional insatisfactoria y que presente datos completos al respecto en su informe sobre las cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos.

10. Con respecto al marco de gestión del riesgo institucional, la Comisión Consultiva celebra los progresos que se han realizado, entre los que cabe mencionar la definición de una política sobre la gestión del riesgo institucional y el control interno y la elaboración de la metodología y los instrumentos necesarios para su aplicación.

11. **El Sr. Zahran** (Presidente de la Dependencia Común de Inspección), presentando el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (A/66/710), dice que el objetivo ha sido describir y evaluar los marcos existentes y detectar posibles lagunas. Se evaluaron las prácticas de rendición de cuentas adoptadas por las organizaciones, aun en los casos en que no existía un marco estructurado, para determinar los componentes de la rendición de cuentas. El informe destaca la complejidad del concepto de rendición de cuentas, que no se circunscribe a un sistema de control interno o a un proceso de gestión del riesgo institucional. La transparencia y una cultura de rendición de cuentas son fundamentos importantes de todo marco de rendición de cuentas. En el informe se indican 5 principios y 17 criterios para medir el grado de rendición de cuentas alcanzado. Si bien las organizaciones son las principales encargadas de realizar la evaluación, los Estados Miembros también tienen cierta responsabilidad respecto de la supervisión.

12. Siete organizaciones de las Naciones Unidas cuentan actualmente con marcos estructurados de rendición de cuentas: las Naciones Unidas, la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los marcos de las Naciones Unidas, el UNFPA y la OMS no contienen referencias a una cultura de rendición de cuentas como uno de los pilares fundamentales, mientras que los marcos de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF constituyen buenos ejemplos en materia de transparencia y responsabilidad del personal directivo en la rendición de cuentas a nivel institucional.

13. Es necesario redoblar esfuerzos para lograr una cultura de rendición de cuentas madura en todo el sistema de las Naciones Unidas. Es indispensable aplicar de manera coherente un sistema de medidas disciplinarias y recompensas; las Naciones Unidas, en particular, carecen de un sistema integral de incentivos y sanciones. Sobre todo, solo se podrá contar con una cultura de rendición de cuentas plenamente desarrollada cuando los directivos superiores prediquen con el ejemplo y asuman públicamente su responsabilidad.

14. Presentando el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/66/380), el orador señala que los funcionarios directivos de categoría superior a que se refiere el informe son los de las categorías de Vicesecretario General, Secretario General Adjunto y Subsecretario General, ya que el nombramiento de directivos de otras categorías ya fue examinado en informes anteriores de la Dependencia Común de Inspección y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. La Dependencia Común de Inspección constató que, si bien los Estados Miembros no expresaban gran preocupación por la estructura del proceso de selección y nombramiento, se mostraban preocupados por la ejecución del proceso, que percibían como opaca. La Dependencia Común de Inspección reconoce que el Secretario General tiene la facultad discrecional de nombrar a funcionarios directivos de categoría superior, pero está de acuerdo con los Estados Miembros en que esa facultad no le da carta blanca para pasar por alto el proceso que ha establecido. Debe encontrarse un equilibrio que

permita que los Estados Miembros reciban suficiente información para sentirse satisfechos de que el proceso es justo y transparente sin comprometer la privacidad de los candidatos o la confidencialidad de las deliberaciones, ya sea de los equipos entrevistadores o del Secretario General. La Dependencia Común de Inspección recomienda que la Asamblea General pida a la Oficina Ejecutiva del Secretario General que cree un sitio web especial para transmitir información específica a los Estados Miembros, haga suyas las directrices indicadas en el informe de la Dependencia Común de Inspección y de instrucciones al Secretario General de cumplir estas directrices paralelamente al proceso descrito en su informe anterior relativo a la rendición de cuentas (A/64/640).

15. Las observaciones del Secretario General sobre el presente informe, contenidas en el documento A/66/380/Add.1, no aportan ningún cambio o mejora al proceso, sino que más bien intentan justificar su opacidad. Las numerosas salvedades hechas, que se reflejan en expresiones como “cuando es posible”, “según proceda” y “según corresponda” hacen que pierdan sentido los pasos necesarios para ejecutar el proceso. La Dependencia Común de Inspección considera decepcionante el enfoque sin cambios de la Secretaría y su intento de desviar la atención de las cuestiones importantes planteadas por los inspectores, incluida la necesidad de racionalizar y simplificar el número y el nombre de los cargos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General; la infinidad de procesos existentes para nombrar a funcionarios directivos de categoría superior; el hecho de que no se informe o notifique a los Estados Miembros de las vacantes de puestos directivos sobre el terreno; y la necesidad de contar con un procedimiento apropiado de verificación de antecedentes de los candidatos.

16. **El Sr. Terzi** (Dependencia Común de Inspección), presentando el informe de la Dependencia relativo al examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/788), dice que la gestión del riesgo institucional es un elemento esencial de la buena gobernanza y la rendición de cuentas. A partir del examen de la bibliografía al respecto y del análisis de las enseñanzas adquiridas, la Dependencia Común de Inspección estableció diez parámetros y formuló tres recomendaciones para la gestión satisfactoria del riesgo institucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Dependencia recomienda que esas organizaciones

adopten los primeros nueve parámetros, y si bien en general las organizaciones han aceptado la recomendación, también expresaron que les preocupaba el hecho de que la falta de recursos para el software y la capacitación necesarios pudiera dificultar su aplicación efectiva.

17. La Dependencia Común de Inspección también recomienda que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación adopte el décimo parámetro, relativo a una mayor cooperación y coordinación interinstitucionales, redes de intercambio de conocimientos y gestión de los riesgos interinstitucionales de carácter intersectorial. Si bien las diferencias en las estructuras y los mandatos de los organismos exigen flexibilidad en el diseño y la aplicación de las políticas de gestión del riesgo institucional, eso no debería impedir la adopción de un enfoque normativo común, que facilitaría la comunicación y la colaboración para hacer frente a los riesgos en todo el sistema.

18. La gestión del riesgo institucional responde a la necesidad de los órganos rectores y del personal directivo superior de entender los riesgos que podrían afectar la consecución de los objetivos de la organización. Por lo tanto, la Dependencia Común de Inspección recomienda que dichos órganos cumplan su función de supervisión respecto de la adopción de los parámetros de la gestión del riesgo institucional, la aplicación efectiva y la gestión de riesgos críticos en sus respectivas organizaciones. El orador exhorta a la Comisión a adoptar los parámetros para facilitar la aplicación coherente de la gestión del riesgo institucional en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

19. **El Sr. Issa** (Oficina Ejecutiva del Secretario General), presentando la nota del Secretario General por la que se transmiten sus observaciones sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección relativo a la transparencia en la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/66/380/Add.1), dice que la selección y el nombramiento de funcionarios directivos de categoría superior es un proceso complejo que exige flexibilidad y discreción. En la búsqueda de la persona más adecuada para un puesto determinado, el Secretario General asegura la imparcialidad y la transparencia del proceso, a la vez que protege la privacidad de los candidatos y del equipo entrevistador. El objetivo es

establecer un equipo directivo superior que cumpla las más altas normas de eficiencia, competencia, integridad y rendición de cuentas, que sea capaz de dirigir a la Organización respondiendo a las cambiantes necesidades institucionales para estar a la altura de las expectativas de los Estados Miembros y demás interesados. La autoridad del Secretario General para lograr este objetivo en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización está consagrada en el Artículo 97 de la Carta.

20. El mérito es el principio fundamental que debe regir la contratación del personal de categoría superior. Al considerar a los candidatos que cumplen los requisitos básicos de un puesto, el Secretario General también tiene en cuenta otros elementos para asegurar que el candidato seleccionado se integre adecuadamente al equipo de gestión y que la decisión final favorezca los objetivos de la Organización. El Secretario General, además, está decidido a asegurar una distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros.

21. El Secretario General es consciente de la necesidad de intercambiar información con los Estados Miembros protegiendo, al mismo tiempo, la confidencialidad del proceso. Al comenzar su segundo período, el Secretario General tiene el firme empeño de lograr la combinación adecuada de cambio y continuidad en su equipo de altos funcionarios, con el propósito de crear un equipo diverso en su composición, cuyos miembros se complementen entre sí, y que sea sólido en lo que respecta a las cuestiones sustantivas. El firme compromiso del Secretario General de promover la movilidad se sustentará en la aplicación generalizada de la norma de cinco años de ocupación del cargo. Además, el Secretario General procurará equilibrar la necesidad de contar con perspectivas renovadoras para la solución de los grandes problemas con la necesidad de mantener la continuidad de propósitos y prioridades. Por consiguiente, se solicitaron candidaturas para el puesto de Secretario General Adjunto de ocho departamentos y oficinas: el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, el Departamento de Información Pública, el Departamento de Asuntos Políticos, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina de Asuntos de Desarme, la Oficina del Asesor Especial para África, la Comisión Económica para África y la Comisión Económica para Europa. Las plazas se anunciaron en el sitio web del

Secretario General, el portal de los Estados Miembros y publicaciones como *The Economist*, *Le Monde* y *Jeune Afrique*. También se solicita la presentación de candidaturas para los puestos de Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y de Secretario General Adjunto de Gestión; las candidaturas presentadas por los Estados Miembros serán acogidas favorablemente.

22. Los puestos de la Oficina de Asuntos de Desarme, la Comisión Económica para Europa y la Oficina del Asesor Especial para África han sido ocupados; el Secretario General también ha nombrado al Vicesecretario General y a la Jefa de Gabinete. En las próximas semanas hará otros anuncios, a medida que se vayan completando los procesos de selección correspondientes.

23. **El Sr. Herman** (Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación), presentando la nota del Secretario General por la que se transmiten sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acerca del informe de la Dependencia Común de Inspección relativo a los marcos de rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas (A/66/710/Add.1), dice que los organismos apoyan en general el contenido y las conclusiones del informe de la Dependencia Común de Inspección. Están de acuerdo en que la sustancia del marco de rendición de cuentas es más importante que su forma y que lo importante es que haya una cultura de rendición de cuentas y se aplique el marco de rendición de cuentas en vigor. Si bien en general aceptan el espíritu de las recomendaciones, tienen ciertas reservas: por ejemplo, en relación con la recomendación de formular una política de divulgación de información, sugieren que dicha política incluya salvaguardias para proteger los intereses de las organizaciones.

24. Con respecto a la nota del Secretario General por la que se transmiten sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección relativo al examen de la gestión del riesgo institucional en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/788/Add.1), el orador dice que los organismos reconocen la importancia que reviste la gestión del riesgo institucional y consideran que un enfoque bien estructurado respecto del riesgo podría ayudarlos a cumplir efectivamente sus

mandatos. También convienen en que un enfoque coordinado sería útil, puesto que muchos de ellos están recién creando un sistema de gestión del riesgo. Aunque en general aceptan las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, los organismos señalan algunas inquietudes respecto de varios de los parámetros. Observan que la aplicación efectiva de la gestión del riesgo institucional exige suficiente financiación y que resulta difícil encontrar recursos para proyectos de esa magnitud en un medio de limitada flexibilidad presupuestaria. El parámetro 10, que pide la adopción de un enfoque armonizado, podría resultar difícil de alcanzar debido a la falta de homogeneidad de los mandatos y las actividades de los organismos.

25. Muchas organizaciones aprovecharon las evaluaciones de la Dependencia Común de Inspección respecto de la rendición de cuentas, la gestión y la supervisión en el sistema de las Naciones Unidas para adoptar medidas tendientes a fortalecer y reorientar sus culturas y sistemas de gestión y sus procesos de rendición de cuentas y supervisión. De ese modo, responden al cambiante contexto en que cumplen sus mandatos y a la escasez de recursos, circunstancias por las cuales las organizaciones públicas de todo el mundo se ven presionadas a aprovechar mejor los fondos públicos y velar por un desempeño de mayor calidad.

26. **El Sr. Benmehidi** (Argelia), en nombre del Grupo de los 77 y China, expresa preocupación por el hecho de que el personal directivo superior de la Organización no respete plenamente los principios fundamentales de rendición de cuentas previstos para los funcionarios públicos internacionales, conforme se definen en la resolución 64/259 de la Asamblea General. El Grupo, que en varias ocasiones ha subrayado la necesidad de que el Secretario General predique con el ejemplo, coincide con la Comisión Consultiva en que el hecho de que el Secretario General no exija responsabilidades al personal directivo superior menoscaba la aplicación de las normas de rendición de cuentas en toda la Organización.

27. En el informe del Secretario General (A/66/692) no se abordan las cuestiones específicas mencionadas en la resolución y, si bien se describe el marco de rendición de cuentas, se proporcionan escasos datos sobre las medidas adoptadas en materia de rendición de cuentas. Se debería haber presentado información acerca de los mecanismos de seguimiento y

presentación de informes sobre la aplicación de esas medidas. Pese a que se afirma que se está reforzando la rendición de cuentas, tanto la escasez de detalles como el hecho de que el marco no prevea informes sobre la actuación profesional y la gestión basada en resultados indican una falta de compromiso de aplicar un sistema efectivo de rendición de cuentas y promover una cultura de rendición de cuentas en toda la Secretaría.

28. El Sr. Benmehidi expresa su consternación ante la cantidad de iniciativas, por ejemplo la iniciativa de gestión del cambio, que se están llevando a cabo sin un mandato legislativo. El Grupo solicita que, para generar confianza entre los Estados Miembros y la Secretaría, el Secretario General presente a la Asamblea General su informe sobre la gestión del cambio en relación con el tema del programa relativo al examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas.

29. En los meses recientes, los Estados Miembros han sido testigos de rivalidades entre funcionarios de categoría superior e intentos de usurpar el proceso intergubernamental en relación con cuestiones que son de competencia de la Asamblea General. La crisis que afectó al proyecto Umoja de planificación de los recursos institucionales durante casi diez meses es un ejemplo de falta de rendición de cuentas en la Organización. El Grupo pide que se lleve a cabo un examen completo de sus causas y circunstancias.

30. Dado que la aplicación de un sistema de rendición de cuentas en las Naciones Unidas es un proceso en marcha, el Grupo hace suya la recomendación de la Comisión Consultiva de solicitar al Secretario General que presente un informe anual sobre la marcha de los trabajos al respecto.

31. **El Sr. van den Akker** (Observador de la Unión Europea), hablando también en nombre de Croacia, país adherente; Islandia, Montenegro, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía, países candidatos; Albania y Bosnia y Herzegovina, países del proceso de estabilización y asociación; y, además, la República de Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea acoge con satisfacción los progresos realizados en la aplicación de un sistema efectivo de rendición de cuentas y los esfuerzos del Secretario General tendientes a promover una cultura de rendición de cuentas. No obstante, manifiesta su decepción por la falta de un análisis exhaustivo de los factores que contribuyen a dicha cultura, entre los que cabe

mencionar la función del liderazgo, un sistema riguroso de evaluación de la actuación profesional y un sistema de recompensas y sanciones. También lamenta que el informe de la Comisión Consultiva sobre ese tema (A/66/738) se haya publicado tardíamente.

32. Una cultura de rendición de cuentas es fundamental para la obtención efectiva y transparente de resultados y exige confianza mutua, cooperación, objetivos comunes, mediciones fiables, incentivos y medidas correctivas. Otro requisito para el éxito es una clara delegación de la autoridad con funciones y obligaciones bien definidas. La Unión Europea desea recibir más información sobre el nuevo sistema de delegación de autoridad y las mejoras que se pretenden lograr con él.

33. Queda mucho por hacer para incorporar una cultura de rendición de cuentas en el funcionamiento cotidiano de las Naciones Unidas. Dar un buen ejemplo y vincular la rendición de cuentas institucional con la personal forman parte de ese proceso. Los funcionarios directivos de categoría superior no solamente deben manifestar su apoyo a la rendición de cuentas, sino que también deben practicarla asumiendo su propia responsabilidad. El sistema de gestión basada en resultados y otras iniciativas relacionadas con el desempeño, con el sólido respaldo de la labor del equipo de gestión del cambio, están estableciendo los parámetros adecuados. Sin embargo, el orador expresa profunda preocupación por la crisis de gestión y gobernanza de Umoja, que envía un mensaje contradictorio acerca de la necesidad de que los directivos sean los primeros en rendir cuentas.

34. Se han sentado las bases para la gestión del riesgo institucional, que debería simplificarse en toda la Organización e incorporarse en cada una de las funciones, en lugar de ser la responsabilidad de una oficina centralizada.

35. **El Sr. Dettling** (Suiza), hablando también en nombre de Liechtenstein, dice que aplicar el principio de rendición de cuentas es indispensable para asegurar la credibilidad de las Naciones Unidas ante sus asociados. Acoge con satisfacción los esfuerzos encaminados a establecer un sistema de rendición de cuentas en la Secretaría, algo que, reconoce, constituye una tarea compleja. No obstante, coincide con la Comisión Consultiva en que el informe del Secretario General (A/66/692) debería contener información más

específica sobre los progresos y un mayor número de indicadores clave de desempeño y datos estadísticos.

36. El orador acoge favorablemente el progreso realizado en el establecimiento de un marco de gestión del riesgo institucional y considera alentadora la experiencia positiva extraída de su aplicación en la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y el plan maestro de mejoras de infraestructura. Las dos delegaciones examinarán detenidamente la propuesta de establecer una función especial de gestión del riesgo institucional y control interno en la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión.

37. Debería informarse a la Comisión, lo antes posible, de los progresos en los informes sobre el desempeño y la gestión basada en resultados, que son elementos fundamentales de la rendición de cuentas. El orador exhorta al Secretario General a que siga exigiendo la rendición de cuentas en la Secretaría y a que no permita que el proceso se prolongue demasiado. Debería responderse a dos preguntas para aclarar el alcance y los plazos de la labor pendiente: ¿cuál es el objetivo en cada esfera del sistema de rendición de cuentas y cuál es el plazo para la plena aplicación del sistema y el comienzo de la fase de supervisión?

#### **Despedida de la Secretaria General Adjunta de Gestión**

38. **El Presidente**, en nombre de la Comisión, haciéndose eco también del **Sr. Kelapile** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), el **Sr. Zahran** (Presidente de la Dependencia Común de Inspección) y el **Sr. Herman** (Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación), da las gracias a la Sra. Kane por su destacada labor como Secretaria General Adjunta de Gestión y le desea el mayor de los éxitos en su nuevo puesto de Alta Representante para Asuntos de Desarme.

39. **La Sra. Kane** (Secretaria General Adjunta de Gestión) se refiere elogiosamente a la naturaleza laboriosa e infatigable de los miembros de la Quinta Comisión y dice que espera recibir una bienvenida igualmente cordial cuando comparezca ante ellos en el desempeño de su nuevo cargo.

#### **Tema 115 del programa: Nombramientos para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otros nombramientos (continuación)**

##### **b) Nombramiento de miembros de la Comisión de Cuotas (continuación) (A/66/102/Add.1)**

40. **El Presidente** señala a la atención de la Comisión el documento A/66/102/Add.1, en que el Secretario General informa a la Asamblea General de las dimisiones como miembros de la Comisión de Cuotas del Sr. Sumi (Japón), con efecto a partir del 1 de febrero de 2012, y del Sr. Park Hae-yun (República de Corea), con efecto a partir del 6 de febrero de 2012. El Secretario General invita a la Asamblea a nombrar a dos personas para que llenen las vacantes durante el resto de los mandatos del Sr. Sumi y el Sr. Park Hae-yun, que expiran el 31 de diciembre de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, respectivamente. En el mismo documento, comunica los nombres de dos personas que fueron propuestas por sus respectivos Gobiernos para llenar las vacantes durante el resto de los mandatos. Ambas candidaturas fueron respaldadas por el Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico. Entiende que la Comisión desea recomendar por aclamación que la Asamblea General confirme el nombramiento de los candidatos.

41. *Así queda acordado.*

42. *La Comisión recomienda que la Asamblea General confirme el nombramiento del Sr. Watanabe (Japón) para un mandato que comenzaría en la fecha del nombramiento y terminaría el 31 de diciembre de 2012, y del Sr. Yoo Dae-jong (República de Corea) para un mandato que comenzaría en la fecha del nombramiento y terminaría el 31 de diciembre de 2014.*

##### **l) Nombramiento de miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/66/694)**

43. **El Presidente** señala a la atención de la Comisión el documento A/66/694, en el cual el Secretario General, haciendo referencia a los artículos 3 a 5 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), informa a la Asamblea General de la dimisión del Sr. Paranhos Velloso (Brasil) como miembro de la CAPI, con efecto a partir del 6 de octubre de 2011, y la invita a nombrar a una persona para que ocupe el puesto durante el resto del mandato del Sr. Paranhos Velloso, que expira el 31 de diciembre de 2013. En el mismo documento, el Secretario

General indica el nombre de una persona propuesta por su correspondiente Gobierno para llenar la vacante que se produce con la dimisión del Sr. Paranhos Velloso e informa de que dicha candidatura ha sido respaldada por el Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe. El Presidente entiende que la Comisión desea recomendar por aclamación que la Asamblea General confirme el nombramiento del candidato.

44. *Así queda acordado.*

45. *La Comisión recomienda que la Asamblea General confirme el nombramiento del Sr. Hermosillo (México) para un mandato que comenzaría en la fecha del nombramiento y terminaría el 31 de diciembre de 2013.*

#### **Otros asuntos**

46. **El Presidente**, recordando que en su 27ª sesión, celebrada el 6 de marzo de 2012, la Comisión reanudó su examen de las condiciones de servicio de los magistrados en relación con el tema 134 del programa, Presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, señala a la atención de la Comisión una carta de fecha 1 de febrero de 2012 dirigida al Presidente de la Asamblea General por el Presidente de la Corte Internacional de Justicia, que figura en el documento A/66/726.

*Se levanta la sesión a las 16.40 horas.*