

La fuerza del OIEA

Los recursos humanos han sido el elemento vital del Organismo

por Metin Camcigil

¿Qué es una organización internacional?

Si bien se puede responder esta pregunta desde el punto de vista jurídico, político o en otros sentidos, lo cierto es que una organización internacional se basa fundamentalmente en los propósitos de sus miembros, pues son ellos quienes la constituyen, determinan sus objetivos y proporcionan los fondos para sus actividades. Pero los propósitos de los miembros sólo se hacen realidad a través de los individuos a quienes se asignan los puestos. Son ellos los que determinan el éxito o el fracaso de la organización.

Sin embargo, en la actualidad los jefes ejecutivos de las organizaciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas ponen en tela de juicio la capacidad de sus organizaciones para seguir cumpliendo los propósitos de sus miembros, ante el deterioro de las condiciones del servicio en un clima adverso que ha imperado por más tiempo de lo que muchos se puedan haber percatado.

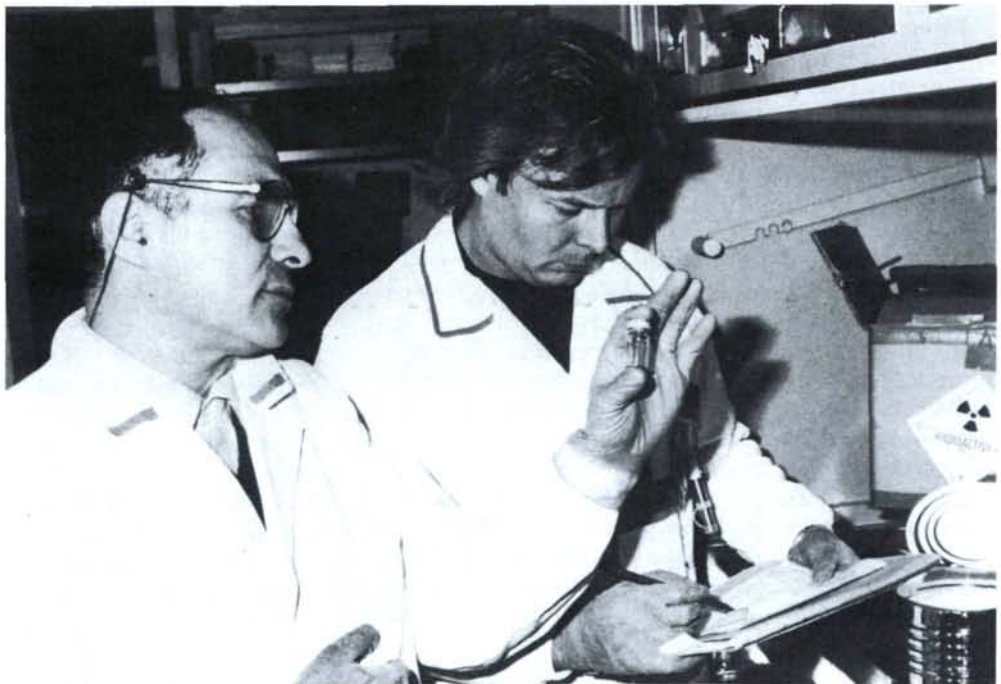
En el OIEA, como en muchas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el empeoramiento constante de las condiciones básicas necesarias para la prestación de los servicios hace cada vez más difícil

atraer, e incluso retener, a personal de alto calibre como el que se requiere para ejecutar los programas y prestar los servicios deseados con el fin de promover el desarrollo y el progreso internacionales. De continuar esta situación, ¿qué nos depara el futuro?

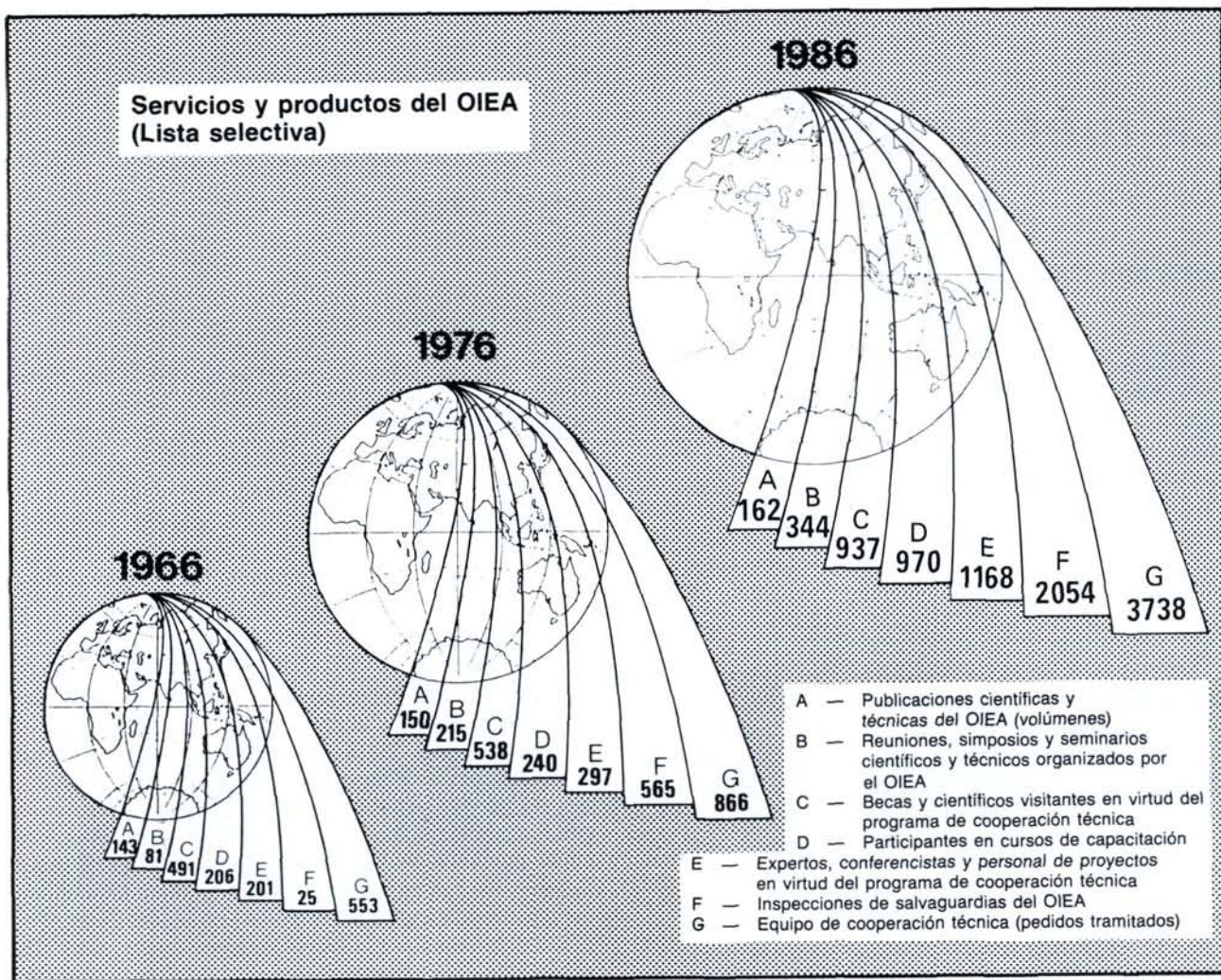
A lo largo de su trayectoria de 30 años, los funcionarios internacionales del Organismo han proporcionado a los Estados Miembros una impresionante variedad de servicios y productos en materia de asistencia técnica, salvaguardias internacionales e intercambio de información científica. (Véase el gráfico adjunto.)

Mientras que la mayoría de los servicios y los productos, y también el presupuesto, aumentaron en los últimos 20 años entre 5 y 10 veces, los recursos humanos sólo lo hicieron por un factor de 2,5. La eficiencia puede medirse de muchas maneras, pero estas estadísticas permiten apreciar sencilla y rápidamente cómo han evolucionado en el Organismo los recursos humanos en comparación con los productos. En algunos aspectos, estos logros pueden darse por sentado: la política de personal del Organismo establece que "la consideración primordial que se tendrá en cuenta al contratar y nombrar al personal y al determinar las condiciones del servicio, deberá ser la de contar con personal del más alto grado de eficiencia, competencia

El Sr. Camcigil es el Director de la División de Personal del OIEA.



La amplia experiencia del OIEA en materia de salvaguardias incluye el análisis de material nuclear procedente de las inspecciones que realiza en las instalaciones nucleares. En la fotografía se ven muestras recibidas en el Laboratorio Analítico de Salvaguardias del OIEA. (Foto de Katholitzky para el OIAE)



técnica e integridad***. Se *espera* que el personal se desempeñe como corresponde, y así lo hace.

En consecuencia, el OIEA se ha ganado la reputación de ser una organización bien administrada y eficiente. ¿A qué otra cosa puede deberse esto si no a la calidad de sus recursos humanos? Sin la cooperación de un personal calificado y consagrado a su trabajo, ninguna administración puede salir adelante por muchos recursos financieros, conocimientos especializados y buenas intenciones que tenga. Las relaciones entre el personal y la administración del OIEA nunca han dejado de ser constructivas, y ello no sólo se debe a que esta última ha adoptado un enfoque progresista respecto del arte de administrar, sino también a que el personal contribuye de manera activa, inteligente y disciplinada a la buena gestión de la organización. En efecto, el personal del Organismo ha introducido varias innovaciones en materia de administración o ha contribuido a mejorarlas, además de las innovaciones que algunas personas han introducido en relación con su propia labor específica o con los métodos de trabajo de su dependencia inmediata.

Por otra parte, pese a las circunstancias imperantes de "crecimiento nulo" del presupuesto, el personal se ha

adaptado fácil y gustosamente a las exigentes solicitudes de los Estados Miembros, que aspiran a una eficiencia cada vez mayor. Esto constituye una contribución notable a los logros de la administración: el incremento de los programas y de las actividades en materia de presentación de informes y evaluación sin el consiguiente aumento de los gastos —y de hecho la aceptación de las reducciones de los salarios del personal profesional— sólo pueden atribuirse a esta actitud cooperativa y a la adhesión del personal al privilegio de prestar un servicio internacional.

Todos los logros del Organismo, muchos de los cuales se mencionan y resumen en las páginas de la presente edición del *Boletín del OIEA* dedicada a su trigésimo aniversario, han sido el resultado no sólo de los conocimientos especiales que el personal ha aportado a la organización, sino también el producto de un arduo trabajo. Los calificativos de trabajo arduo y dedicación no se emplean aquí de modo superficial. Cabe señalar que no es nada insólito que el personal del OIEA trabaje fuera del horario de oficina o en días no laborables sin que necesariamente espere retribución por ello, práctica no muy corriente en las organizaciones nacionales o internacionales, sean éstas privadas o públicas. Esta dedicación sincera y auténtica al trabajo caracteriza a la

* Estatuto del OIEA, Art. VII-D.

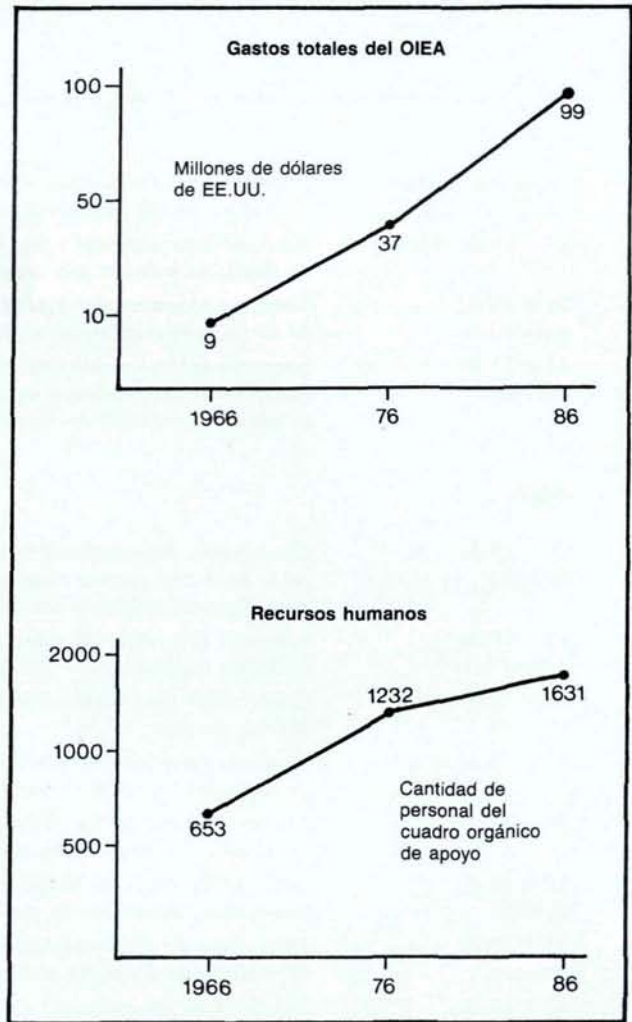
organización y define su espíritu. Es precisamente esta actitud la que le ha dado su identidad institucional y su cohesión.

Tal identidad, que reviste una importancia especial, resulta a la vez un tanto difícil de lograr dado el ambiente heterogéneo de antecedentes culturales diversos que caracteriza al personal de una organización intergubernamental, en la que existen también varios intereses y fuerzas diferentes, si no contrarios, que influyen en ella. En tales circunstancias no puede esperarse que los órganos rectores de la organización transfieran al personal una identidad institucional. Si una organización internacional llega a poseer identidad institucional, ello se debe al sentido de apego a la institución que impera en su personal y que lo hace sentirse parte integrante de ella.

Cuando a la luz de estos antecedentes pasé revista a las resoluciones de la Conferencia del OIEA y las decisiones adoptadas por la Junta de Gobernadores en los últimos 30 años, no encontré decisión alguna en que se hiciera algún tipo de reconocimiento al personal, aunque no puede negarse que en varias ocasiones algunos Estados Miembros sí lo hicieron por separado. En cambio, los órganos rectoros estimaron conveniente seguir casi al pie de la letra las medidas tomadas recientemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas que tienden a deteriorar sistemáticamente las condiciones del servicio del personal del cuadro orgánico. Dichas decisiones se acataron pese a que fueron tomadas en un ambiente y en circunstancias diferentes, por una organización diferente con propósitos distintos, y sobre la base de una información incompleta. Tampoco puede encontrarse en el reglamento del personal del Organismo un sistema de otorgamiento de ascensos o beneficios por méritos.

A mi juicio, no puede esperarse que el Organismo mantenga su reputación de buen administrador ni que continúe ofreciendo servicios de alto nivel en un clima en que cada vez resulta más difícil atraer y retener a funcionarios de máxima competencia y lealtad. De no producirse ningún cambio, me temo que a la vuelta de 30 años no será posible escribir un artículo como éste.

Con todo, estoy seguro de que el personal y la administración actuales del Organismo se unirán para



expresar su más profundo agradecimiento a todos los que fueron miembros del personal y dejaron de serlo por simple rotación, jubilación o fallecimiento, por las pequeñas y grandes contribuciones, individuales o colectivas, que hicieron al bienestar, la excelente reputación y los éxitos y logros alcanzados por el Organismo —en resumen, por hacer del OIEA lo que es hoy.

