

Uno de los objetivos del OIEA es la prestación de asistencia técnica a sus Estados Miembros para que lleven a cabo sus actividades nucleares con fines pacíficos de modo más eficaz y en mejores condiciones de seguridad. Para ello, ha de buscar y facilitar expertos, equipo y becas de estudio. Desde 1958, el Organismo ha facilitado los servicios evaluados en 11 500 000 dólares, de más de 1 800 expertos, 4 300 becas, evaluadas en 14 300 000 dólares, y equipo por un valor de 10 800 000 dólares.

Para aumentar la eficacia del programa es indispensable un examen más rápido de las propuestas remitidas por el Organismo y una continua cooperación de los Gobiernos nacionales y de las instituciones privadas.

En los dos artículos siguientes se destacan algunos de los problemas que diariamente se plantean al tratar de atender las necesidades de asistencia técnica de los Estados Miembros.

La contratación de expertos para el programa de asistencia técnica

Por término medio, el OIEA contrata unos 200 expertos al año para ejecutar su Programa ordinario de asistencia técnica. Esos expertos se financian mediante contribuciones voluntarias de los Estados Miembros y, cuando el OIEA actúa como organismo de ejecución, con fondos del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo.

En teoría, para seleccionar dichos expertos el Organismo hace uso de sus contactos en todo el mundo, tales como las comisiones de energía atómica, institutos y laboratorios de investigación, universidades y centros nacionales de contratación para proyectos de cooperación multilateral, que forman una lista de unas 700 instituciones. Estas entidades reciben la descripción de los puestos vacantes tan pronto como se publican, así como un informe mensual del Organismo sobre el estado de la contratación de expertos que indica los puestos pendientes de contratación.

Sin embargo, con este método búsqueda de expertos no se consigue, de hecho, un número suficiente de candidatos para ejecutar el programa a un ritmo razonable. Sólo el 20% de los puestos se cubren con candidatos propuestos por los Gobiernos como resultado de la difusión a escala mundial de los anuncios los puestos vacantes. Otro 20% de los especialistas necesarios se informan de la existencia de estas vacantes ya sea por medio de tales anuncios o gracias a los publicados en el Boletín del OIEA, pero, en esos casos, generalmente envían sus candidaturas demasiado tarde para que puedan ser tomadas en cuenta.

En un número muy reducido de casos, los países beneficiarios, debido a los contactos previos establecidos con los científicos, a los acuerdos bilaterales existentes o al hecho de que el personal de contraparte conocía ya a los expertos en cuestión, indican, al presentar una petición, los nombres de los especialistas de quienes desean recibir asesoramiento y asistencia, o bien los nombres de los institutos con los cuales están ya relacionados y que, en su opinión, pudieran facilitar los servicios de los expertos que necesitan. Esta posibilidad representa solamente el 10% de los casos.

La única forma verdaderamente segura de hallar candidatos consiste en aprovechar la información facilitada por los funcionarios técnicos del Organismo que se ocupan de los proyectos en sus respectivas especialidades, junto con el empleo de una lista de posibles candidatos en la que, actualmente, figuran unos 2 000 nombres.

Habitualmente, antes de elegir uno o dos nombres para presentarlos al Gobierno que ha formulado la petición, es necesario dirigirse a unos ocho o diez posibles candidatos para saber si les interesa y si pueden aceptar los puestos ofrecidos. Sin embargo, en ciertos casos es necesario dirigirse a más de 20 candidatos e incluso, en algunos casos muy especiales, a unos 40 o 50 candidatos para poder llegar a un resultado positivo.

No es necesario indicar que este proceso exige mucho tiempo, ya que, frecuentemente, los especialistas y las entidades a quienes se dirige el Organismo no contestan sus cartas de inmediato, sea positiva o negativamente, lo que obliga a enviar nuevas cartas recordando el asunto en cuestión una vez transcurridas unas seis semanas, a fin de determinar si es necesario adoptar nuevas medidas para el reclutamiento.

Esto exige, por lo tanto, la adopción de medidas muy precisas par buscar día tras día los candidatos adecuados que permitan que el Organismo cumpla sus compromisos, lo que supone dirigirse directamente a los especialistas o a determinados centros de contratación para instarles a que cooperen ya sea presentando directamente sus candidaturas o aconsejando a otros científicos para que así lo hagan.

La búsqueda de candidatos adecuados no es más que la primera fase de la operación.

La segunda fase consiste en el proceso de aceptación que deben llevar a cabo los Gobiernos interesados. Para ello, se envían generalmente los curriculum vitae de los candidatos al Representante Residente del PNUD en los países beneficiarios, a fin de que lo remita, a través de las oficinas pertinentes de los diversos ministerios o comisiones de energía atómica, a los científicos contrapartes interesados. A continuación, la decisión adoptada se cursa de nuevo por el mismo conducto antes de ser notificada a la Oficina del PNUD. En consecuencia, transcurre bastante tiempo antes de que el Departamento de Asistencia Técnica quede informado de la aprobación o recusación del candidato; en la mitad de los casos tal proceso exige de dos a tres meses y en la otra mitad de cuatro a seis meses o más.

También es necesario dirigirse por escrito periódicamente a la Oficina pertinente del PNUD para activar el asunto.

En caso de respuesta negativa, el Organismo debe volver a empezar de nuevo, repitiendo el proceso descrito. En caso de respuesta positiva, da comienzo a la tercera fase de la contratación, que consta de dos partes:

En primer lugar, es necesario determinar una fecha apropiada para que el experto inicie sus funciones, lo que exige el intercambio de unas 15 cartas y telegramas, por término medio, entre el Organismo, el candidato y los contrapartes, ya que el período de disponibilidad del especialista (permiso concedido por una universidad, un laboratorio o un centro de investigación) no siempre coincide con el calendario inicialmente propuesto por el contraparte. Con gran frecuencia, es necesario modificar el período de la misión o distribuir una misión de larga duración en dos o tres períodos.

Existe además otro factor que complica el calendario de la misión y que está ligado, en la mayoría de los casos, a la posibilidad de obtener y suministrar otro componente importante del programa de asistencia técnica, es decir, el equipo. A pesar de la diaria coordinación a menudo se producen demoras en la fabricación del equipo, o en las fechas de su entrega; además, algunas veces, el equipo sufre daños durante su envío ya que los instrumentos en cuestión son, generalmente, muy delicados.

Otra cuestión importante son las negociaciones necesarias entre el Organismo y el candidato con respecto a su contrato y a la posibilidad de que su empleador o su Gobierno facilite su disponibilidad. Sin entrar en demasiados detalles, cada caso debe ser objeto, en efecto, de precisa consideración, teniéndose en cuenta tanto la coordinación interna como la coordinación con las autoridades competentes del país beneficiario antes de que, finalmente, el experto designado pueda presentarse en la Sede del OIEA para recibir las instrucciones correspondientes.

Estas inevitables demoras dan origen a no pocos problemas. Como puede imaginarse, un procedimiento tan largo y tan complejo es causa, a veces, de la imposibilidad de contratar ciertos candidatos. Además, ocurre en ocasiones que, por una u otra razón, el proyecto se aplaza o se anula en el último momento, después de haberse llegado a un acuerdo con los candidatos.

Las estadísticas demuestran que para cubrir un puesto se tarda alrededor de un año, aunque en algunos casos especialmente difíciles han sido necesarios más de dos o tres años.

Corrientemente, a pesar de las dificultades mencionadas, puede afirmarse que los puestos de corta duración (menos de tres meses) no plantean dificultades insuperables para ser cubiertos; este tipo de puestos representa el 50% de los proyectos del Organismo. Para misiones de mayor duración, pero siempre de menos de un año (el 35% del total de los proyectos), no es tan fácil encontrar candidatos. En lo que respecta a las misiones de un período de uno a más años (el 15% de los proyectos), las dificultades se agravan considerablemente.

Los científicos que el Organismo considera conveniente contratar son especialistas destacados en sus respectivos sectores que trabajan durante todo el año; con frecuencia pueden disponer de tiempo para misiones de corta duración, pero sus empleadores son reacios a permitirles que interrumpan su trabajo durante períodos de mayor duración, excepto en el caso de permisos sabáticos.

Es más, si los expertos están dispuestos a ausentarse de sus hogares y familia, incluso por un período limitado de tiempo, lo hacen guiados por un interés particular en el campo de trabajo que se les propone. Por lo general, en el caso de una misión de un período de duración de un año o más, aparte de la dificultad de obtener el permiso de sus empleadores, los expertos no se deciden fácilmente a presentar su candidatura cuando consideran los problemas que plantea su traslado y el de su familia y las consecuencias de dicho traslado sobre la enseñanza de sus hijos.

En un número reducido de casos, el Organismo utiliza su propio personal para ejecutar algunos proyectos de asistencia técnica de un período de duración extremadamente corto, pero es evidente que debe confiar casi por completo en la cooperación y ayuda de sus Estados Miembros y de los científicos de éstos para cumplir sus compromisos de asistencia técnica. Tal cooperación y ayuda existe hasta un cierto punto, pero para que el OIEA pueda ejecutar eficazmente sus programas, deben realizarse los máximos esfuerzos por parte de todos los interesados.