

ECOLOGIA DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

Alfonso Trejos Willis

La ecología es la rama de las ciencias biológicas que estudia las relaciones entre los organismos y el medio en que viven. Los organismos internacionales, operando en países huéspedes, actúan como parásitos o injertos de diferente constitución y, como tales, frecuentemente determinan reacciones. Este enfoque ecológico es de especial interés para los universitarios pues algunos llegarán a ser funcionarios de estos organismos, en cuanto que los demás, ya sea en su carácter de empleados públicos o de instituciones autónomas o en el ejercicio libre de su profesión, necesariamente tendrán que entrar en contacto con funcionarios de los organismos que nos ocupan. Además, el ser miembro de estas organizaciones le costó a Costa Rica en 1968 más de quince y medio millones de colones: más de 6 millones por contribuciones directas y por exoneración de impuestos más de 9.5 millones de colones.

Para situarnos bien ante el problema debemos recordar que en el concepto de parasitismo en el sentido amplio, está involucrada una serie de asociaciones que van desde el parasitismo en el sentido estricto, con daño para el huésped, hasta la simbiosis o sea el tipo de asociación en el cual ambos miembros de ella, el huésped y el parásito, se benefician mutuamente. Entre el parasitismo con daño al huésped y la simbiosis existe otro tipo intermedio de asociación, que se denomina comensalismo, en el cual el parásito sale beneficiado sin causarle daño al huésped. Ejemplos de estas asociaciones las tenemos en nuestro propio cuerpo: los parásitos de la malaria nos causan daño, enfermedad; en cambio, algunos parásitos del grupo de los protozoarios son comensales de nuestro intestino, viven ahí sin que el albergarlos nos cause molestia alguna. Finalmente, en la flora intestinal encontramos algunas bacterias útiles que sintetizan para nosotros la vitamina K que necesitamos en el complejo mecanismo de la coagulación de nuestra sangre.

Se preguntarán ustedes, ¿en qué grupo podemos clasificar un organismo internacional, uno científico por ejemplo, operando en un país huésped?

Este interrogante es el que vamos a analizar aquí. En primer lugar debemos tener en mente que el valor de cualquier organización está determinado por el de los individuos que la integran; el de los que la crearon y diseñaron su funcionamiento, así como el de los que en un momento determinado son responsables por cualesquiera de los aspectos técnicos o administrativos de la misma. Podemos, por lo tanto, para hacer más concreto nuestro análisis, estudiar la relación organismo internacional —país huésped a través de la relación experto internacional— país huésped. Veamos algunos ejemplos que nos permitan sacar conclusiones objetivamente: a un país en el cual la malaria llegó a representar un serio problema de salud pública, arriba un experto internacional que conoce la lengua de ese país a la perfección y tiene el deseo de contribuir a desterrar el paludismo; se comunica fácilmente con las autoridades sanitarias; comprende la idiosincrasia de sus habitantes; rápidamente comienza a trabajar hombro a hombro con ellos y en poco tiempo conoce el país de frontera a frontera; no se limita a decir lo

que hay que hacer sino que lo hace; cuando hay que discutir, discute y deja en sus compañeros de trabajo la clara sensación de que cuando trata ciertos asuntos con vehemencia es porque siente el problema como propio, porque está identificado con ellos; les trasmite entusiasmo junto con sus conocimientos; resuelve problemas y se interesa por otros que guardan relación directa o indirecta con aquél para solucionar el cual fue contratado. Se ha establecido una simbiosis entre el experto y el país huésped o para decirlo más específica y concretamente, entre el experto y los ciudadanos del país huésped. El país se beneficia del trabajo del experto y éste, además de procurarse su *modus vivendi*, deriva una íntima satisfacción de sus realizaciones y de la gratitud de los que lo rodean. Ahora veamos el caso opuesto: a un país, en el cual la carencia de agua potable aumenta considerablemente las tasas de morbilidad y letalidad, llega un experto que no conoce el idioma que allí se habla y tiene gran dificultad para darse a entender; en vez de tratar de aprender la lengua del país, limita el núcleo de sus relaciones de trabajo a dos colegas de la misma organización que tienen respectivamente 3 y 4 años de haber llegado y que no pudieron aprender el idioma nacional, pero que hablan el mismo del nuevo experto, y a otros pocos funcionarios nacionales que habían estudiado en el país de origen de él, pero que lamentablemente no están en la misma sección que tiene que ver con el problema del agua. No puede establecer buena comunicación con los funcionarios nacionales. Por otra parte, algunas dificultades que tuvo para sacar sus enseres personales de la aduana y el hecho de que una noche le robaron el paraguas que había dejado en el automóvil mientras estaba en el cine, le crean una reacción antagónica contra el país en que le ha tocado trabajar y su integración al medio se va haciendo cada vez más difícil. Esto se ve agravado por una discusión con una policía de tránsito que no le permite estacionar su automóvil en una zona prohibida. Se vuelve irascible y comienza a criticarlo todo adoptando una posición negativa. Se siente inseguro porque las dificultades de comunicarse con sus colegas nacionales no le permiten ver claramente el problema específico al cual se encuentra enfrentado y en varias oportunidades ha tenido la sensación de que ellos lo conocen mejor que él; ¿mejor que él que es "el experto"? ¿Esto no puede ser, algo anda mal!, piensa, estos individuos son unos ignorantes por definición, de no ser así no me habrían enviado aquí para enseñarles como hacer las cosas bien hechas. Pero, ¿cómo obligarlos a que hagan las cosas bien? Ya han pasado unos meses y el problema del agua sigue exactamente igual. Entonces el experto recibe un *memorandum* proveniente de la oficina central de su organización en que se le comunica que el informe que debería haber llegado hace una semana aún no ha sido recibido. El experto ve el sol claro. ¿Cómo no se le había ocurrido antes! ¡Ahí está la solución al problema del agua! Se sienta en su escritorio, le comunica a su secretaria que no puede atender a nadie y que no se le interrumpa por ningún motivo. Al cabo de una semana está listo el informe. En realidad no pudo poner que se había hecho gran cosa pero sí está indicado todo lo que se debe hacer y se ha llenado un requisito que el experto considera muy importante: ¡el informe es voluminoso! En la primera versión no lo era tanto, pero una vez que instruyó a su secretaria para que lo pasara a doble espacio, quedó mucho mejor. Se siente satisfecho, en paz con su conciencia. ¡Al fin pudo hacer algo para resolver el problema del agua! Ahora es cuestión de esperar a que el informe pase por las oficinas de sus superiores en el país y que éstos lo envíen, una vez que lo hayan estudiado, a la oficina de la región del Sur-Oeste y que de ésta vaya a la oficina central para que de ahí sea remitido, siguiendo el camino inverso, a las autoridades del país sin agua potable. ¿Cómo?; ¿ya se pasaron tres meses y le están pidiendo otro informe? ¡El tiempo vuela! ¿Pero, qué pasó con el informe anterior? ¿Qué poner en este otro? No se puede enviar nuevamente el mismo, esto sería muy mal visto por los superiores jerárquicos del experto. Habrá que hacerle algunas modificaciones. La frustración del experto aumenta y finalmente llega a la conclusión de que en ese país no se puede hacer nada, esa gente está más subdesarrollada de lo que le habían dicho cuando le ofrecieron el puesto. Están tan subdesarrollados que no tienen ni buena calidad de aspirina y en el Ministerio de Relaciones Exteriores no quisieron autorizarle la importación de aspirina buena. El que no le dieran exoneración

de impuestos por los pañales para su hijo recién nacido todavía se puede aceptar, pero lo de la aspirina no. Lo mejor será que lo trasladen a otro país. Sí, va a pedir su traslado. Lástima que le acaba de llegar el pedido de licores y cigarrillos y el automóvil libres de impuestos pero, en fin... la verdad es que puede venderlos y con eso hasta obtendrá una ganancia. Lo importante es el traslado. Ahora asiste a las reuniones de autoridades nacionales para tratar el problema del agua pero está más ausente que antes. Se siente más tranquilo porque ya no hace esfuerzos por comprender lo que dicen; de todas maneras ya lo van a trasladar. A veces se pregunta: ¿Qué pasaría con mis informes? Pero su curiosidad se desvanece al pensar: de todas maneras ya me voy pronto. Como se ve en este caso el experto no resolvió ningún problema, por el contrario, creó algunos con las autoridades aduaneras, de relaciones exteriores y del tránsito. Tuvo una reacción antagónica con el medio en que desarrolló sus "actividades" y determinó, por lo tanto, una reacción semejante por parte del ambiente. Estos fenómenos son recíprocos. El parásito determinó una reacción en el huésped y la reacción del huésped afectó al parásito.

Existe toda una escala de relaciones intermedias entre estos dos casos extremos que hemos delineado a grandes rasgos. Son los casos de comensalismo, algunos tendiendo al parasitismo con daño para el huésped y otros tendiendo a la simbiosis con beneficio para ambos. Uno de ellos es el del funcionario internacional que está esperando jubilarse, ya que tiene varios años de trabajo con la institución y ha llegado a la conclusión de que existe una manera segura de no cometer errores; no hacer nada. No hacer nada excepto informes. En eso ya ha adquirido experiencia y los hace de manera que resulten completamente inocuos. Aprendió a no expresar nada que pueda incomodar a sus superiores, a no criticar al gobierno ni a las autoridades del país huésped y a elaborarlos de forma que parezca que se ha hecho algo. De todas maneras sus superiores tiene tantos informes para leer que no son muy exigentes. Lo importante es que sean enviados en la fecha precisa, porque de lo contrario se provoca una reacción en cadena que conmueve toda la maquinaria burocrática de la organización y simultáneamente se disparan una serie de mecanismos que expiden memorandos, cartas, cables largos como cartas y cartas cortas como cables, en fin, se arma una tremolina de poner los pelos de punta. El experto se da cuenta de que se ha gastado en cables, estampillas y tiempo una considerable suma de dinero de los ciudadanos contribuyentes de los países contribuyentes al mantenimiento de la organización y se da cuenta también de que eso no está bien. Se hace el firme propósito de enviar sus informes puntualmente; y lo cumple.

Con esta clave se puede clasificar cuál es el tipo de asociación que existe entre un funcionario internacional y su país huésped y, observando el tipo de asociación que prevalece con varios funcionarios de una misma institución, resulta sencillo deducir el tipo de asociación entre una organización determinada y el país. No es conveniente extrapolar datos de un país a otro, pero con unas cuantas observaciones es posible determinar cuál es la relación general que guarda la organización con la mayoría de ellos. Hay ciertos patrones que le imprimen a una determinada organización sus personeros de la sede central, sobre todo porque son éstos los que reclutan el personal. Y un fenómeno que se observa en todas las organizaciones, es una cierta tendencia a perder de vista los propósitos que inspiraron a los que las crearon, no importa cuan altruistas y bellos esos propósitos hayan sido. Los fines o propósitos llegan, al cabo de un tiempo, a confundirse con los medios para alcanzarlos y los últimos pueden llegar hasta a suplantar los primeros en la mente de algunos burócratas mediocres que se hayan entronizado en la organización. Un jefe de sección de personal, por ejemplo, puede, no obstante tener una posición puramente administrativa, obstaculizar el desarrollo de las actividades técnicas tendientes a alcanzar el fin que se persigue. Los mediocres tienden a rodearse de mediocres y la institución puede enfermarse de la enfermedad que Northcote Parkinson describe magistralmente, y con excelente humor, en su libro "La Ley de Parkinson". Ahora bien, ¿qué podemos hacer para que las instituciones internacionales

cumplan más eficientemente con los altos fines para los cuales fueron creadas? Quizá debamos plantear la pregunta en términos más modestos: ¿cómo podemos contribuir a que la relación organismo internacional país huésped sea más efectiva, sea simbiótica? Hace unos años pensé que podría encontrarse un mecanismo análogo a la tolerancia inmunológica. Que el huésped no reconociera como extraño el injerto o el parásito que representa el organismo internacional operando en su territorio. Pero la tolerancia inmunológica se da generalmente en las etapas embrionarias de la vida del huésped y los organismos internacionales han aparecido cuando la mayoría de los países, aun los subdesarrollados, ya han pasado esas etapas.

Como los organismos internacionales siempre van a presentar antígenos diferentes a los de los países huéspedes, forzosamente van a ser reconocidos por éstos como extraños y al reconocerlos como extraños van a reaccionar contra ellos. Al desarrollarse y extenderse la técnica de los injertos de vísceras de una persona en otra, el problema inmunológico del rechazo del órgano injertado es más complejo aún que la propia técnica quirúrgica. Se ha echado mano, para modificar al huésped, o mejor dicho, sus reacciones, a métodos llamados inmunosupresores: las corticoesteroides, el suero antilinfocitario, por ejemplo, pero estos procedimientos son de medicación sintomática. Pueden eliminar algunos síntomas del huésped o receptor del injerto sin eliminar la causa de su reacción, que son los antígenos diferentes del injerto o parásito, que para el caso es lo mismo. Todo parece indicar que lo que hay que tratar de modificar, continuando con nuestra analogía, es al injerto o parásito, es decir, al organismo internacional, para que tenga una constitución antigénica que no sea reconocida por los países huéspedes como extraña; para que en todos los casos haya una buena simbiosis.

Fieles al postulado, que enunciáramos al principio, de que las instituciones las hacen los hombres que en ellas trabajan, pensemos por qué medios pueden seleccionarse mejor estos hombres, analicemos cuáles condiciones deben reunir y los mecanismos para atraer y seleccionar a los que las presentan. Debemos pensar también en cómo entrenarlos para desempeñar sus funciones adecuadamente.

Los funcionarios internacionales deben ser expertos en su campo técnico, y éste ha sido el aspecto que más se ha tomado en cuenta por el mecanismo de selección. Pero a medida que el tiempo pasa, en esta época en que las universidades y la industria pugnan por obtener los mejores elementos en el campo científico, por ejemplo, los organismos internacionales ven que, cada vez más, tienen que seleccionar su personal, no ya entre los más capaces sino entre los menos malos. Los sueldos que estos organismos pagan dejaron de ser atractivos para la élite de la mayoría de los países desarrollados. Consciente o subconscientemente los personeros de los organismos internacionales encargados de reclutar personal hacen énfasis en las ventajas materiales que tendrá el candidato, cuando hacen esfuerzos para convencerlo de que acepte un cargo: importación de tal o cual artículo libre de impuestos; trato semejante al que reciben los diplomáticos y otras cosas por el estilo. Raramente he visto insistir en las oportunidades que le brinda al candidato la posición de experto internacional en lo que se refiere a la íntima satisfacción de haber contribuido al desarrollo de un país, al adelanto científico, económico o cultural; al reto que le presenta una labor que exige lo mejor de sus esfuerzos. Creo, pues, que en las condiciones presentes no se tiende a seleccionar excelencia sino mediocridad. Por otra parte, no conozco programas bien organizados para entrenar a los funcionarios internacionales en relaciones humanas, entrenamiento éste que me parece imprescindible para que puedan cumplir adecuadamente con su labor de ayuda a los colegas del país huésped. Ayudar sin inferiorizar, sin herir y sin provocar en el ayudado una respuesta hostil, antagonica, requiere mucho tacto y conocimientos, que pueden impartirse al personal de los organismos internacionales. No creo que este aspecto deba dejarse al azar, como hasta ahora se ha hecho. El entrenamiento previo al arribo del funcionario al terreno, debe también compenetrarlo del propósito, del fin último, de la institución u organismo en que va a trabajar, para que en el desempeño de sus funciones no tienda

a confundir el fin con los medios de alcanzarlo, como ya dijimos que frecuentemente ocurre.

Para trabajar en un determinado país debería seleccionarse personal que tenga un bagaje étnico y cultural lo más semejante posible al de los nacionales de ese país, con el fin de que su integración sea lo más rápida y menos traumática posible y se establezca una genuina intercomunicación entre los funcionarios internacionales y los locales.

Para corregir problemas ya existentes en los países debe utilizarse los medios modernos de hacer un diagnóstico de la situación. Sin definir claramente un problema no es posible elaborar un proyecto para resolverlo. Hoy existen grupos de psiquiatras y psicólogos especializados en psicología institucional, cuyos estudios traen grandes beneficios, bien conocidos por la industria, diversas instituciones privadas y las universidades. Estos estudios deben llevarse a cabo para determinar cuáles son los problemas, cuál es el nivel de insatisfacción y qué lo determina, así como una serie de datos respecto a las reacciones que provoca un determinado organismo internacional en un país huésped y su repercusión en la eficiencia del personal. Esto permitiría a ese organismo tomar medidas curativas en el caso particular y preventivas en general, para aumentar su eficacia. Hace algunos años hice una propuesta semejante a una organización internacional pero mis ideas no encontraron eco a nivel ejecutivo en dicha organización. Probablemente el mecanismo de defensa de considerar que si los problemas no se discuten y no se habla de ellos, esos problemas no existen, tuvo por consecuencia el que no se procediera a actuar en ese caso.

Hay otro aspecto de los organismos internacionales que debe preocuparnos y del cual debemos estar enterados los ciudadanos. Los representantes del más alto nivel ejecutivo de los países miembros de una determinada organización internacional se reúnen periódicamente, convocados por la propia organización, para revisar la política de la misma, hacer recomendaciones y tomar resoluciones. Me ha tocado asistir al bochornoso espectáculo de ver que proyectos de resoluciones elaborados por los señores de una de estas organizaciones, sean entregados a los representantes de los gobiernos de los países, para que ellos los presenten como propios. Si bien en estos casos la organización está asumiendo una actitud nada edificante, puesto que no contribuye a que los representantes de los gobiernos de nuestros países asuman las responsabilidades que les corresponden, en última instancia la culpa es nuestra ya que permitimos que estas cosas sucedan. Pidamos a nuestros representantes en esas reuniones que rindan cuentas de su actuación en las mismas, de sus intervenciones y de las razones que las motivaron, así como de las que orientaron sus votos. La prensa debe contribuir en este aspecto entrevistando a los representantes nuestros que asisten a reuniones internacionales e informando ampliamente a la opinión pública sobre la actuación de los mismos y los acuerdos tomados. Recordemos que en esas reuniones nuestro voto vale lo mismo que el de los países más viejos, más grandes, más poderosos y más desarrollados que el nuestro y eso nos da una responsabilidad semejante a la de ellos.