

Reflexiones sobre la movilidad: Descifrando el rompecabezas mundial de la carrera profesional de la OIT

Al final de este artículo encontrará la traducción a las demás lenguas de trabajo de la OIT.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es el faro de la cooperación y la diplomacia mundiales. En su núcleo se encuentra una política única -la movilidad del personal- diseñada para ayudar al personal a lograr la satisfacción profesional asumiendo papeles en diversas funciones y lugares de destino. Tras haber pasado una década en la sede central después de adquirir una valiosa experiencia sobre el terreno en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), me encuentro ahora en una encrucijada, contemplando las implicaciones de esta política en mi carrera y mi vida personal.

Habiendo navegado tanto por la bulliciosa sede como por las oficinas sobre el terreno, puedo dar fe de lo enriquecedor que es trabajar en primera línea. La posibilidad de interactuar directamente con los electores y los beneficiarios, de conocer de primera mano la situación del país y de desenvolverse en escenarios políticos llenos de matices, es un activo inestimable. El trabajo sobre el terreno no sólo amplía las perspectivas, sino que también profundiza la conexión con las personas a las que sirve la ONU.

Sin embargo, a pesar de estas ventajas, persiste el temor a perder oportunidades de conseguir puestos en lugares de destino favorables. El temor a quedarse estancado en un lugar o puesto se convierte en una preocupación importante para quienes pretenden mantener un equilibrio entre las experiencias sobre el terreno y en la sede. Además, a diferencia del personal con presupuesto ordinario, el personal financiado por proyectos no puede permitirse el lujo de mantener su puesto mientras realiza misiones sobre el terreno.

Tras una década en la sede central, la presión para trasladarse al terreno es palpable. Las constantes consultas sobre la posibilidad de solicitar puestos fuera de la sede revelan el empeño de la organización por imponer la movilidad. Sin embargo, las consideraciones personales, como la educación de los hijos y las oportunidades laborales de la pareja, chocan a menudo con las decisiones orientadas a la carrera profesional. Decidir cuándo y dónde mudarse se convierte en un complejo rompecabezas que afecta no sólo al crecimiento profesional sino también a la dinámica del hogar.

Varios factores influyen en la decisión de optar por la movilidad o resistirse a la llamada del campo. La limitada progresión profesional dentro de la organización, unida al temor de encontrar dificultades para conseguir lugares de destino favorables a la familia, añade un elemento de incertidumbre. Se hace evidente la necesidad de un sistema que recompense a los funcionarios internacionales que rotan voluntariamente, fomentando una comprensión más profunda de las necesidades de los electores y una conexión más profunda con aquellos a los que sirve la ONU.

Mientras el personal de la ONU lidia con las complejidades de la política de movilidad, es crucial encontrar un equilibrio entre la progresión profesional, las consideraciones personales y el compromiso de la organización de lograr la satisfacción profesional. Encontrar un sistema que anime y recompense a quienes estén dispuestos a rotar como funcionarios internacionales no sólo puede beneficiar a la organización, sino también dar un ejemplo positivo a los jóvenes profesionales. Puede que la oficina tenga que pensar en paquetes prácticos y sistemas de incentivos para fomentar las asignaciones sobre el terreno o políticas de movilidad reales que animen a todos los funcionarios internacionales a respetar los requisitos de su puesto. En el panorama en constante evolución de la diplomacia mundial, navegar por la encrucijada de la movilidad del personal se convierte no sólo en un reto político, sino en un testimonio de la resistencia y adaptabilidad de quienes se dedican a la noble misión de la ONU.