

Desafios e imperativos de liderança na cooperação com a Organização Mundial da Saúde

Isabel Amélia Costa Mendes¹

¹ Universidade de São Paulo, Professora Titular da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde, Centro Colaborador para o Desenvolvimento da Pesquisa em Enfermagem. São Paulo-SP, Brasil.

Como citar este artigo:

Mendes IAC. Challenges and leadership imperatives in cooperation with the World Health Organization. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016;69(2):192-3. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690201i>

Quando uma instituição promove inovações estratégicas, é colocado em curso o rompimento com a tradição, provocando mudanças e, por consequência, alterando as expectativas e as perspectivas tanto dos seus clientes internos, quanto dos seus clientes externos.

Os motores das inovações adotadas são acionados por uma visão ampliada dos fins da organização, alargando suas fronteiras em termos de amplitude e profundidade, o que pressupõe a valorização da diversidade, da criatividade, da liberdade e do compromisso social. Para cada célula da organização, prevê-se uma produtividade diferenciada daquela antes limitada aos objetivos tradicionalmente acordados.

O processo de adoção e implementação da mudança é lento, pois enfrenta resistências, recebe apoios e depende da persistência e iniciativas tomadas pelas lideranças capazes de manter a marcha dos compromissos institucionais, adicionando gradativamente aqueles que vinculam-se à nova visão. Essa combinação de compromissos “obrigatórios” e suplementares exige, portanto, investimento em comunicação e interligação interna e externa. Incentivo à interação e à liberdade de expressão são cruciais para o sucesso da inovação e para as descobertas de oportunidades a serem exploradas. Com essa cultura de liberdade para mudança, a criatividade emerge com mais fluidez e responsabilidades são assumidas, compartilhadas e implementadas a partir do reconhecimento do valor agregado às ações e produtos tradicionais da instituição. Disso decorre um comportamento grupal de adesão à mudança, o qual pode ser verificado no momento em que o grupo todo passa a estabelecer voluntariamente metas e indicadores que refletem o compromisso adicional que o próprio grupo decidiu abraçar.

Nessa fase, evidencia-se que o capital humano daquela instituição já incorporou a mudança e assumiu a inovação como parte usual de suas funções. Os ativos humanos da instituição podem assumir que cabe a eles converter a retórica em realidade permanente, tendo em vista o cenário de abertura, de criatividade, de aceitação de compromissos alargados, de investimento em competências, de confluência de oportunidades aproveitadas. Reconhecendo os intervenientes de vanguarda, esses ativos podem exercitar com êxito o desafio da liderança.

Desse modo, instituições que atuam em cooperação com outras vivenciam potencialmente uma trajetória de aprendizagem com desafios enfrentados e com parcerias efetivadas.

Algumas organizações internacionais utilizam essa lógica e alavancam resultados através de parcerias com instituições cujo perfil tenha convergência com seu interesse e /ou necessidade de atingir fins específicos.

Exemplo disso é a Organização Mundial da Saúde (OMS), que interage com instituições por ela denominadas de “Centros Colaboradores”. Por meio desse mecanismo, mediante concordância mútua e anuência dos governos, e após exame de indicadores de admissibilidade, o Diretor Geral da OMS designa determinada instituição para atuar como Centro Colaborador para desenvolver uma missão específica e, assim, integrar uma rede colaborativa internacional de apoio aos programas daquela organização. Portanto, é através desses centros que a OMS otimiza recursos, valendo-se da capacidade institucional para alcance de parte de suas ações. Existem atualmente 700 Centros Colaboradores ativos, distribuídos em mais de 80 estados membros da ONU, nas mais variadas especialidades da saúde, sendo 42 na área de Enfermagem⁽¹⁾.

No Brasil, existem 22 Centros⁽²⁾, dos quais um é da área de Enfermagem, vinculado à Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.

Com a missão de contribuir com a OMS para o desenvolvimento da pesquisa em enfermagem, a experiência acumulada em vinte e sete anos de atuação como Centro Colaborador tem permitido ao capital humano da mencionada instituição muitas oportunidades de aprendizagem, cooperação, liderança, solidariedade, compromisso, cidadania e de atuação em redes. Sediada a Secretaria Geral da Rede Global de Centros Colaboradores da OMS para o desenvolvimento da Enfermagem e da Obstetrícia, no período de 2008 a 2014, foi uma das expressões de reconhecimento da liderança desse Centro⁽³⁾, da Escola que o mantém e da enfermagem brasileira, pelos integrantes dessa rede global.

Os desafios e as lições aprendidas com erros e acertos têm sido salutares e nos mostram que a cada dia devemos valorizar a colaboração, empreender, monitorar e avaliar demandas e respostas, num processo dinâmico.

REFERÊNCIAS

1. World Health Organization. Collaborating Centres. WHO collaborating centres database [Internet]. 2015[cited 2015 Nov 20]; Available from: <http://www.who.int/collaboratingcentres/database/en>
 2. Organização Pan-Americana da Saúde. Rede de Centros Colaboradores da OPAS/OMS no Brasil: potencialidades e perspectivas. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde; 2010. 162 p.
 3. Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Global Network WHO Collaborating Centres for Nursing & Midwifery Development [Internet]. 2015[cited 2015 Nov 20]; Available from: <http://www.eerp.usp.br/globalnet/>.
-