



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Las asociaciones del personal de todas las oficinas de la OMS comparten una visión de la Organización, un conjunto de aspiraciones para cuya consecución en algunos casos ya hemos recorrido un largo camino mientras que en otros aún nos queda mucho por hacer. Así pues, nos interesaría conocer sus ideas y reflexiones a este respecto e intercambiar opiniones acerca de la manera en que los Estados Miembros, la dirección y el personal de la OMS pueden apoyarse entre sí para lograr nuestros objetivos comunes.
2. Consideramos que la OMS ha de ser una organización cuyo personal esté persuadido de que mejorar la salud no consiste solamente en mitigar la enfermedad o prolongar la vida, sino también en conseguir un bienestar físico y mental que permita a cada uno aportar su contribución a la comunidad y llevar una vida de la que pueda sentirse orgulloso. La salud es más que un objetivo deseable, es un derecho humano, por eso pensamos que se debe prestar especial atención a las zonas del mundo donde los problemas sanitarios son más graves. Consideramos que una inversión estratégica y cuantiosa en salud es un instrumento esencial para impulsar el desarrollo, promover la equidad y la justicia y sembrar esperanza entre los más pobres, esos mil millones de personas que preferirían contribuir a nuestra prosperidad colectiva en lugar de caer en la trampa de la desesperación.
3. Por esa razón consideramos que invertir en la salud es aún más importante en épocas de recesión económica y que los Estados Miembros deben asumir el compromiso de aplicar políticas de inversión contracíclicas al ser conscientes de que la salud es un motor fundamental para retomar el camino de la prosperidad y de que cuando aumentan las dificultades económicas toda reducción en el gasto de salud contribuye a acelerar la espiral descendente en lugar de invertirla.
4. Consideramos que la OMS es una organización cuyo personal está profundamente comprometido con estas verdades y sabe cuán importantes son sus conocimientos y experiencias para cambiar la situación en los países. El mundo actual es mucho más complejo que el de 1949 y sabemos que ya ha pasado la época de los criterios rígidos impuestos desde arriba. Consideramos que el personal de la OMS está más dispuesto a colaborar y tiene mayor capacidad de respuesta ante los desafíos más complejos que debemos afrontar, ya que la OMS ha de responder con rapidez a desafíos sanitarios imprevisibles en un entorno en continua evolución. Actuamos en la mayor medida posible sobre la base de datos probatorios, pero tampoco tememos innovar y actuar con moderación basándonos en los datos disponibles cuando todavía no contamos con una base probatoria exhaustiva. Hemos de cultivar la capacidad de proyectar nuestras ideas para elaborar respuestas dinámicas ante los desafíos imprevistos. La falta de datos probatorios nunca puede ser un pretexto para permanecer inactivos.
5. Los funcionarios de la OMS reconocemos tanto nuestros puntos fuertes como nuestras debilidades. No consideramos que el considerable acervo de conocimientos especializados con que cuentan nuestras oficinas representen ni deban representar la totalidad de los conocimientos en materia de sa-

lud. En el mundo actual debemos utilizar nuestros conocimientos teóricos y prácticos en el ejercicio de nuestras funciones normativas y de convocatoria para no actuar ya como guardianes del conocimiento y potenciar, en cambio, el desarrollo de los conocimientos y la capacidad de acción a nivel local, en los países, los distritos, las comunidades y las familias. Los Estados Miembros deben orientar expresamente sus inversiones hacia las actividades en los países o bien no destinar sus contribuciones a fines específicos, de tal manera que la Organización pueda gestionar el presupuesto para lograr la más amplia repercusión posible sobre el terreno.

6. Para lograr esos resultados, la OMS ha de organizar su labor en función de estos valores y objetivos. Debe ser una organización descentralizada, tal como se entiende este concepto en las escuelas empresariales: una administración descentralizada, ya se encuentre establecida en Ginebra, Washington, Brazzaville, Copenhague, El Cairo, Nueva Dehli o Manila, no consiste en gestionar la labor cotidiana del personal encargado de las distintas funciones, sino más bien en fijar orientaciones estratégicas claras basadas en una estrategia de salud correcta y en una base probatoria sólida, y no en consideraciones políticas, y en dotar a los funcionarios de recursos, conocimientos, instrumentos y competencias que les permitan impulsar cambios positivos en colaboración con nuestros asociados en los países. Consideramos que deben adoptarse prácticas de planificación conjunta y colaboración en todos los niveles de la Organización, desde las oficinas en los países hasta la Sede, así como en los distintos programas técnicos. La administración no ha de ser un mecanismo en el que el personal subalterno se limite a cumplir órdenes emanadas de una suerte de cerebro central, sino un equipo integrado por personas que hayan sido contratadas por los conocimientos especializados que poseen y a las que se les brindan la posibilidad y los medios financieros para actuar eficazmente en su esfera de competencia. Consideramos que la administración de la OMS debe confiar en su personal y que el personal ha de estar orgulloso de la organización en que trabaja.

7. Reconocemos que sólo es posible conseguir esos resultados cuando nuestra práctica cotidiana alienta y recompensa tanto la toma de decisiones basada en datos probatorios como la innovación debidamente fundamentada, aunque los datos disponibles señalen la existencia de problemas o los riesgos previstos comprometan finalmente el logro de los objetivos. Consideramos que cuando unas inversiones de muchos millones de dólares no dan los resultados previstos, la Organización debe reconocerlo en lugar de deformar la información o guardar silencio y esperar que el personal deje de reclamar y acepte o ignore una iniciativa fracasada; consideramos que en ese caso la Organización debe alentar activamente el debate abierto y fomentar el diálogo. Tal como la concebimos, la OMS debe analizar los errores cometidos, extraer las enseñanzas pertinentes y compartir públicamente, con total transparencia y responsabilidad, los resultados de ese análisis, comprometiéndose a impulsar un cambio realmente constructivo. Hemos de promover la transparencia, la rendición de cuentas y la adopción de decisiones basada en datos probatorios, para lo cual debemos aplicarlas en todos los niveles y sectores. Reconocemos y aprovechamos tanto nuestros éxitos como nuestros errores asumiendo cada uno su parte de responsabilidad y adoptando una actitud de apertura.

8. Tal como la concebimos, la OMS debe adoptar decisiones responsables y ser capaz de prever la aparición de problemas de creciente gravedad y de reconocer la necesidad de realizar inversiones apropiadas para abordarlos antes de que se conviertan en crisis. La Organización debe ser consciente de que la división tradicional entre la dirección y el personal tiene cada vez menos sentido ya que la mayor parte del personal es objeto de supervisión y al mismo tiempo también ejerce esa función. Porque todos somos miembros de esta Organización y, puesto que reconocemos que nuestros objetivos y desafíos son prácticamente los mismos, todas las decisiones fundamentales que afectan al personal deben adoptarse en un marco de estrecha colaboración. Es preciso reconocer que al potenciar la capacidad de acción del personal no se socava la autoridad de los encargados de adoptar decisiones, sino que se les proporcionan los instrumentos adecuados para que puedan adoptar las mejores decisiones.

9. Tal como la concebimos, la OMS es un modelo para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y todas las organizaciones que se ocupan de la salud en el mundo. Sabemos que para que esto se haga realidad cada uno de nosotros, desde la Directora General hasta los pasantes, debe asumir la responsabilidad personal de ajustar su comportamiento al conjunto de valores que compartimos.

10. Si logramos realizar este modelo, nuestra credibilidad y nuestra capacidad de influir positivamente en los sistemas de salud se potenciarán y tendremos que dedicar menos tiempo a convencer a los demás acerca de lo que debe hacerse: simplemente, seguirán nuestro ejemplo y podremos dedicar más tiempo a desarrollar nuestra labor.

11. Invitamos al Consejo Ejecutivo a que formule observaciones sobre nuestra concepción de la OMS y estudie las medidas que podríamos adoptar para asegurar conjuntamente el logro de estos ideales y aumentar la eficacia de la OMS en un mundo en constante evolución.

= = =